

TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO



TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO

**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
DE SALVATIERRA**



**“DISEÑO DE UN PLAN MOTIVACIONAL PARA LA
MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA
EMPRESA PRODUCTOS AGRÍCOLAS DE
SANTIAGO MARAVATÍO SPR DE RL”**

**TITULACIÓN INTEGRAL
(TESIS)**

Elaborada por:

WENDY MARÍA FLORES NAVARRETE

Para obtener el título de:

INGENIERA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

Asesora:

M.A. MARIANA GARCÍA MEDINA

Salvatierra, Gto.

Mayo, 2021



Salvatierra, Gto., 2/1/2021

OFICIO: ACAD 117

ASUNTO: Aprobación de Impresión de

Wendy María Flores Navarrete
Presente:

Por medio de la presente comunico a usted que después de haber sido revisado su proyecto de titulación, en la modalidad de Tesis, bajo el siguiente tema:

“DISEÑO DE UN PLAN MOTIVACIONAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA PRODUCTOS AGRÍCOLAS DE SANTIAGO MARAVATIO SPR DE RL”.

La comisión revisora, ha tenido a bien aprobar la impresión de este trabajo.

A T E N T A M E N T E

Dr. Rubén Fernando Rueda Chávez

Coordinador de Ingeniería en Gestión Empresarial





EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO



Instituto Tecnológico Superior de
Salvatierra

Lugar y fecha: Salvatierra, Gto.,
2/1/2021

Asunto: Liberación de proyecto para la
titulación integral.

DR. RUBEN FERNANDO RUEDA CHAVEZ

JEFE DE LA DIVISION DE ESTUDIOS PROFESIONALES P R E S E N T E

POR ESTE MEDIO INFORMO QUE HA SIDO LIBERADO EL SIGUIENTE
PROYECTO PARA LA TITULACIÓN INTEGRAL:

NOMBRE DEL ESTUDIANTE Y/O EGRESADO:	Wendy María Flores Navarrete
CARRERA:	INGENIERIA EN GESTIÓN EMPRESARIAL
NO. DE CONTROL:	GE15110301
NOMBRE DEL PROYECTO:	DISEÑO DE UN PLAN MOTIVACIONAL PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA PRODUCTOS AGRÍCOLAS DE SANTIAGO MARAVATIO SPR DE RL
PRODUCTO:	Tesis

AGRADEZCO DE ANTEMANO SU VALIOSO APOYO EN ESTA IMPORTANTE
ACTIVIDAD PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE NUESTROS
EGRESADOS.



ATENTAMENTE

DR. RUBEN FERNANDO RUEDA CHAVEZ

COORDINADOR DE ING. EN GESTIÓN EMPRESARIAL

<hr/> <p>MA. Mariana García Medina</p> <p>ASESOR</p>	<hr/> <p>MDL. Juan Carlos Ramírez</p> <p>Arenas</p> <p>REVISOR</p>	<hr/> <p>María de Fátima Sánchez Ramos</p> <p>REVISOR</p>
---	---	--

Instituto Tecnológico Superior de
Salvatierra

c.c.p.-Expediente



AGRADECIMIENTOS

Todo inicio tiene un final y este es el final de esta etapa, una etapa que me ayudo para forjar mi camino, sin embargo no es el final, porque aún queda más camino por recorrer.

Antes que nada agradezco a dios por darme la fuerza para poder continuar mi camino y poder lograr mis sueños y metas.

A mis padres...

Papá y mamá les agradezco por esta oportunidad y por su apoyo, sin ustedes hubiera sido más difícil este camino, gracias por este esfuerzo, prometo que tendrá buenos frutos.

A mi familia y amigos...

A mi demás familia por todas sus palabras de aliento, para continuar este camino que no ha sido fácil, pero que hoy he logrado concluir. También quiero agradecer a mis amigos por su apoyo para que no me rindiera y lograra terminar mis estudios.

A mi institución...

Gracias por abrirme las puertas, por brindarle tan buenos maestros de los cuales me llevo mucha sabiduría, consejos y bonitos recuerdos, gracias por motivarme a

alcanzar mis sueños y por su apoyo. También le agradezco a esta institución que me brindo una buena compañera y amiga Zaret que me apoyo mucho a lo largo de este camino, a mi asesora Mariana, agradezco sus regaños y su motivación además gracias por toda su comprensión y paciencia, para concluir esta etapa, la maestra Ana Rosa gracias también por todo su apoyo y su amistad, la maestra Paola, que me enseñó que el mundo es muy grande y que puedo ser lo que yo quiera, además por ese entusiasmo que nos motivaba cada día.

DEDICATORIA

Este proyecto se lo quiero dedicar especialmente a las personas que me trajeron a este mundo, a mis queridos padres, quienes me dieron oportunidad y la confianza para emprender mi camino, este largo camino lleno de sueños, ilusiones, metas, sabiduría, tristezas, felicidad, pero que hoy me está forjando como una persona de bien, porque sin su apoyo no lo hubiera logrado. Gracias mamá y papá, por su esfuerzo para brindarme una buena educación. Los amo con todo mi corazón, no me alzaría la vida para agradecerles todo lo que me han dado.

RESUMEN

Este presente proyecto de investigación de residencias “Plan motivacional para la mejora del clima organizacional en Productores Agrícolas de Santiago Maravatio SPR de RL”, tiene como principal objetivo proponer un plan motivacional para el personal de la empresa.

Cabe mencionar que el enfoque que se utilizó es el cualitativo, dado que por el tipo de proyecto es el que mejor se adaptó para realizar, nos dice Hernández, Fernández y Baptista (2014) que se utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación

Este proyecto contiene toda la metodología que se utilizó, así como datos generales de la empresa. Los datos recabados de la empresa se obtuvieron mediante dos instrumentos los cuales fueron: la observación y el cuestionario, basándonos en el Libro de Guizar (2013).

Este proyecto pretende tener un impacto principalmente en el área de administración, ya que es donde existe la mayor carga de trabajo ocasionando estrés a los trabajadores de dicho departamento. Cabe mencionar que el comportamiento que tengan los clientes internos, se ve reflejado en los clientes externos, para ello se realizó un cuestionario el cual se adaptó para poder recabar la información necesaria para poder realizar nuestro análisis.

Para poder comenzar con el análisis se partió del FODA, ya que es una herramienta que nos ayuda a poder conocer la situación en la cual se encuentra la empresa y poder identificar los puntos débiles y así crear estrategias que ayuden a mejorar la situación de esta. Cada tema que se iba desarrollando es fundamental para nuestra investigación ya que nos ayudan a crear nuestras conclusiones y poder brindarles una solución.

Palabras clave: Plan motivacional, Clima organizacional, Mejora.

ABSTRACT

This present investigation project of recidivism "Motivational plan for the improvement of the organizational climate in Agricultural Products of Santiago Maravatio SPR of RL," Its main objective is to propose a motivational plan for the staff of the company.

It is worth mentioning the approach used is the qualitative one, which by the type of project is the one that was best adapted to perform, Hernández, Fernández and Baptista(2014) tell us that data collection and analysis is used to refine research questions or reveal new questions in the interpretation process

This project contains the entire methodology that was used to develop the project, as well as general company data. Data collected from the company is obtained through two instruments which were: the observation and the questionnaire, based on the Book of Gizar(2013).

This project aims to have an impact in the administration area, since it is where there is the greatest workload, and this causes stress. It is worth mentioning that the behavior of internal customers is reflected in the external customers, a questionnaire was carried out for them, it was adapted to be able to collect the necessary information in order to perform our analysis.

To start with the analysis, we started from SWOT, since it is a tool that helps us to know the situation in which the company is in and be able to identify weak points and thus create strategies that help improve the situation of this. Each subject that was developed is fundamental for our investigation already that helps us create our conclusions and provide a solution.

Keywords: motivational plan, organizational climate, improvement.

INDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS	v
DEDICATORIA	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	x
INDICE DE CONTENIDO	xii
INDICE DE TABLAS	xv
INDICE DE FIGURAS	xvi
INTRODUCCIÓN	xix
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	xxi
1.1 Antecedentes.....	xxi
1.1.1 Inicios del clima organizacional	xxiii
1.2 Planteamiento del Problema	xxvi
1.2 Preguntas de Investigación	xxvii
1.4 Objetivos de Estudio.....	xxvii
1.4.1 Objetivos General.....	xxvii
1.4.2 Objetivos Particulares	xxvii
1.5 Justificación	xxviii
1.6 Alcances y Delimitaciones.....	xxviii
1.6.1 Alcances.....	xxviii
Limitaciones	xxix
1.7 Encuadre de la investigación	xxix
1.8 Matriz de congruencia	31
CAPITULO II. MARCO TEORICO	33
2.1 Marco Institucional	33

2.1.1 Giro de la empresa	33
2.1.2 Filosofía.....	34
2.1.3 Organigrama.....	35
2.1.4 Principales Clientes	36
2.1.5 Principales Proveedores	36
2.1.6 Principales Procesos.....	38
2.2 Marco Referencial.....	38
2.3 Marco Teórico Conceptual	41
2.3.1 Clima organizacional	41
2.3.1.1 Medición de clima organizacional.....	42
2.3.2 Motivación	43
2.3.2.1 Motivación intrínseca	43
2.3.2.2 Motivación extrínseca	43
2.3.3 Plan Motivacional	44
2.3.4 Mejora	46
2.3.4.1 Mejora continua.....	46
2.3.5 Estrategias	47
2.3.6 Teorías Administrativas.	47
2.3.6.1 Teoría Clásica de la Administración	47
2.3.6.1.1. Principios de la Administración Clásica.....	48
2.3.6.2. Teoría de la administración Científica	49
2.3.6.2.1 Principios de la administración científica.....	49
2.3.6.3 Pirámide de Maslow sobre las necesidades humanas.....	51
CAPITULO III. METODOLOGIA UTILIZADA EN LA INVESTIGACION	55
3.1 Diseño de la Investigación.....	55
3.2 Participantes.....	59
3.3 Instrumentos utilizados para recopilación de datos o información.....	59
3.3.1 Cuestionario	60
3.4 Supuestos	64

3.4.1 Variable Dependiente	64
3.4.2 Variable Independiente	64
CAPITULO IV. ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS.....	64
4.1 Análisis de Datos e Interpretación de la Información.....	64
4.1.1 Resultados del cuestionario.....	65
4.1 Hallazgos	91
CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	93
CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES.....	95
GLOSARIO	96
ANEXOS	97
Encuesta para los trabajadores	100
REFERENCIAS.....	cvi

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Encuadre de investigación.	xxix
Tabla 2 Matriz de congruencia	31
Tabla 3. Extracto del cuestionario	97

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Localización de la empresa Productores Agrícolas de Santiago Maravatio SPR de RL Fuente: México, INEGI, Google Maps (2019).	xxii
Figura 2 Organigrama de la empresa Productores Agrícolas de Santiago Maravatio SPR de RL.....	35
Figura 3 Pirámide de Maslow Fuente Barceló (s.f.), Recuperado de https://blogs.informacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/para-que-sirve-piramide-de-maslow/	54
Figura 4 Principales acciones para llevar a cabo la investigación-acción.	57
Figura 5 Resultados de la pregunta 1. ¿La empresa es el mejor lugar de trabajo a otras empresas de la competencia?.....	65
Figura 6 Resultados de la pregunta 2. Me siento orgulloso de trabajar en la empresa..	66
Figura 7 Resultado de la pregunta 3. La empresa reconoce el trabajo que realizo.....	67
Figura 8 Resultado de la pregunta 4. En general, estoy satisfecho con el trabajo que realizo.....	68
Figura 9 Resultado de la pregunta 5. Me han comunicado adecuadamente los planes de la institución.....	69
Figura 10 Resultado de la pregunta 6. Conozco y entiendo claramente las metas que debe alcanzar mi departamento.	70

Figura 11 Resultado de la pregunta 7. El Gerente general les comunica a los trabajadores las actividades que deben de realizar.	71
Figura 12 Resultado de la pregunta 8. En el departamento reciben explicaciones claras sobre los cambios que afectan.	72
Figura 13 Resultado de la pregunta 9. Cuando existe algo que me molesta puedo expresarlo sin temor.	73
Figura 14 Resultado de la pregunta 10. Cuando tengo una queja sé a quién acudir para tratarla.	74
Figura 15 Resultado de la pregunta 11. Mi jefe inmediato me dice claramente lo que hago bien o mal.	75
Figura 16 Resultado de la pregunta 12. Mi jefe inmediato se comunica respetuosamente con migo y mis compañeros.	76
Figura 17 Resultado de la pregunta 13. Mi Jefe inmediato platica con migo y me dice que debo mejorar mi trabajo	77
Figura 18 Resultado de la pregunta 14. . Cuando realizo bien mi trabajo mi jefe inmediato me reconoce mi esfuerzo.	78
Figura 19 Resultado de la pregunta 15. Mi Jefe inmediato acepta que yo diga lo que pienso.	79
Figura 20 Resultado de la pregunta 16. Estoy satisfecho con el trabajo que mi jefe inmediato.	80

Figura 21 Resultado de la pregunta 17. Conozco bien las normas de calidad y los procedimientos que debe seguir en mi trabajo.....	81
Figura 22 Resultado de la pregunta .18.La carga de trabajo es razonable y justa	82
Figura 23 Resultado de la pregunta .19 La carga de trabajo es razonable y justa	83
Figura 24 Resultado de la pregunta. 20. El trabajo se reparte de forma justa entre los que conformamos el departamento.....	84
Figura 25 Resultado de la pregunta. 21 .Se considera mi punto de vista en el momento de asignarme la carga de trabajo.....	85
Figura 26 Resultado de la pregunta 22. Me recompensan por horas extra o días no laborales	86
Figura 27 Resultado de la pregunta. 23. Mi sueldo es equitativo con forme al trabajo que realizo.....	87
Figura 28 Resultado de la pregunta. 24. En mi departamento existe un ambiente de compañerismos.	88
Figura 29 Resultado de la pregunta. 25. Me siento apoyado, identificado y aceptado, en mi equipo de trabajo.	89

INTRODUCCIÓN

Nos menciona Fiallo, Alvarado y Soto (2015) en la actualidad las empresas se están preocupando en los diferentes factores, que evitan que la empresa sea más eficiente, uno ellos es el Clima Organizacional, mismo que es muy importante, debido a que tiene e influencia en el comportamiento de trabajadores, lo que permite tener un excelente desempeño laboral en las diferentes áreas de la empresa. Dentro del Clima organizacional existen diferentes causas que ocasionan este problema la falta de motivación, capacitación, comunicación, liderazgo, se debe prestar mayor atención a las relaciones interpersonales de los trabajadores. Se debe tener en cuenta que los trabajadores son el componente principal para alcanzar los objetivos de la empresa. El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Un buen clima organizacional permitirá que los miembros de la organización, cumplan con los objetivos de la empresa, debido a que un empleado motivado es más eficiente y trabajará mejor, lo cual permite aumentar la productividad, de esa forma ayudará a conseguir las metas y objetivos de la organización.

Para la empresa Productores Agrícolas de Santiago Maravatío SPR de RL debe de ser un tema de gran importancia, ya que esto se ve reflejado en el desempeño de las personas que laboran en esta organización, en especial en el departamento de administración, que es donde existe una sobre carga de trabajo.

La empresa Productores Agrícolas de Santiago Maravatio SPR de RL , debe de contar con estrategias para la mejora del clima organizacional, las cuales se deben de basar en el análisis y diagnóstico correspondiente, para poder lograr un cambio, asimismo debe de contar con un mecanismo de medición constante, para poder conocer que mejoras que ha tenido y realizar un plan estratégico que ayude a que la empresa logre alcanzar sus objetivos de una mejor manera y así como crear un sentido de pertenencia entre sus empleados con la organización. Ya que teniendo empleados motivados y que trabajen en un ambiente confortable, incrementa su capacidad y desarrolla mejor sus habilidades.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En este primer capítulo, se podrá encontrar la problemática y por qué se realizara este proyecto.

1.1 Antecedentes

La experiencia en la compra y venta de grano de la Organización Productores Agrícolas de Santiago Maravatio SPR de RL, data desde el año 2005, durante el cual se recibieron los primeros granos de maíz, para posteriormente comercializarlos, los cuales se almacenaban en una bodega rentada en la Cabecera Municipal de Salvatierra, bajo el respaldo de una integradora del Municipio de Pénjamo, Guanajuato., de la cual formaba parte. Durante ese ejercicio se tuvo el primer tropiezo, ya que debido a las deficiencias de la bodega que se rentó y la inexperiencia de la Organización, se suscitó un punto de calentamiento por humedad, provocando pérdidas considerables de grano, llevando esta situación a un desánimo profundo de los productores asociados. (Productores Agrícolas de Santiago Maravatio 2019).

A partir de esta experiencia, la organización luchó por contar con su propio centro de acopio y en alianza con otra organización vecina y con el apoyo de los programas de FIRCO, construyeron lo que ahora es el centro de acopio (PASM 2019).

En la asociación se han realizado diferentes proyectos ligados a lo que ofrece la empresa uno de ellos fue elaborado en Agosto del 2017 que se refería a la Identificación

y control de plagas cultivo de fresa (*Fragaria Vesca*) en la unidad de producción Joyita de Pastores, de la sociedad de Productores Agrícolas de Santiago Maravatio SPR. De RL.

Nos dice Barajas, (2017) acerca de la fresa, que es una de las frutas de mayor aceptación mundial y es también una de las que tiene mayores usos, entre los que se encuentran: su exportación e importación como producto fresco; sin embargo se ve afectada por diversos factores entre los cuales se encuentra las plagas que afectan la calidad de fruta.

UBICACIÓN KM. 11.4 CARRETERA SALVATIERRA YURIRIA



Figura 1 Localización de la empresa Productores Agrícolas de Santiago Maravatio SPR de RL

Fuente: México, INEGI, Google Maps (2019).

Villanueva (2018) menciona que hoy en día, el lugar de trabajo es considerado el segundo hogar de los trabajadores ya que regularmente se invierten más de ocho horas diarias conviviendo con los compañeros de trabajo. Debido a que las organizaciones son sistemas que cuentan con factores que pueden ser cambiados de manera interna, es importante conocer el ambiente que existe dentro de una organización. Una forma de conocer dicho ambiente, es mediante el clima laboral, ya que al contar con un entorno agradable junto con un liderazgo efectivo, los trabajadores de cualquier organización serán de gran ayuda en cuanto a lograr el cumplimiento de metas y objetivos. El análisis del clima laboral permite detectar factores que afecten de manera positiva o negativa la productividad.

1.1.1 Inicios del clima organizacional

1. Las primeras señales del clima organizacional vista desde la administración científica y clásica

A lo largo de la historia de la Administración, el ser humano ha evolucionado de manera gradual, desde los grandes clásicos como Taylor y Fayol hasta la era de la escuela clásica de la Administración, es hasta finales del siglo XIX en que aparecen dos grandes figuras pilares de esta época de la evolución de la Administración Científica: Frederick W. Taylor (1856-1915) en los Estados Unidos de Norteamérica, y el francés Henri Fayol (1841-1925), los cuales aunque

contemporáneos realizaron cada uno diferentes aportaciones. Ejemplo de lo anterior son las siguientes aportaciones de Taylor como son:

1. La necesidad de desarrollar la Administración como disciplina científica.
 2. Seleccionar científicamente al trabajador, de tal forma que el empleado sea responsable de las tareas para las cuales está verdaderamente capacitado.
 3. Capacitar y desarrollar científicamente al trabajador
 4. Colaborar entre patrones y empleados
- Administración Moderna (Arando,2016).

2. Las señales del clima organizacional vista desde la escuela de las relaciones humanas (1930)

Uno de los principales propulsores de esta escuela es Elton Mayo, así Hellriegel, Jackson y Slocum (2002:55) describen que el respaldo más sólido al planteamiento conductual provino de estudios efectuados entre 1924 y 1933 en la planta de Hawthorne de la Western Electric Company en la ciudad de Chicago. Estudio que pretendió comprobar el incremento de la productividad de los trabajadores, aumentando o disminuyendo la iluminación ambiental. Con lo anterior se establece que la productividad del grupo varía por la atención que reciben los empleados por sus jefes, y la cohesión del grupo independientemente de las condiciones ambientales (Arando,2016).

3. Más palpable el clima organizacional vista desde la escuela estructuralista (1950)

En esta etapa de la administración los temas de estudio se focalizaron en los aspectos de índole estructural dentro de las empresas u organizaciones, analizando básicamente conceptos ligados con la autoridad, determinación de reglas y normas, la burocratización, teniendo como columna vertebral la visualización de organización de manera conjunta y no separada.

Sin lugar a dudas Weber para esta escuela desarrolló grandes aportaciones como fue la de teoría de estructuras de autoridad, así mismo hace énfasis a las actividades de la organización con base en las relaciones de autoridad. Así mismo describió un modelo ideal de organización a la cual llamó burocracia, principalmente caracterizada por la división del trabajo, definición clara de la autoridad, reglas y normas dentro de la organización. En esta escuela se preocuparon por el concepto de hombre organizacional, es decir el concepto del hombre que desempeña tareas de manera simultaneas en diversas organizaciones (Arando,2016).

4. El nacimiento del clima organizacional en la escuela conductista (1960)

Es aquí en esta escuela donde se analiza a cada individuo que forma parte de una organización estudiando en ellos su comportamiento poniendo especial énfasis en sus emociones, atenciones, estímulos, entre otros. En otras palabras se comienza a analizar los estilos de trabajo de cada trabajador o gerente, los efectos

psicológicos que impactan en la producción y las condiciones físicas y de seguridad de su entorno que los rodea.

Así mismo Chiavenato (2014:240) menciona que la teoría conductista parte de la conducta individual de las personas para explicar la de las organizaciones. Para poder describir la conducta de los individuos es preciso estudiar la motivación humana, que representa uno de los temas centrales de la teoría conductista de la administración y un campo que recibió un volumen enorme de aportaciones. Los autores conductistas observaron que los administradores deben de saber cuáles son las necesidades de las personas para así comprender mejor la conducta humana y deben de utilizar la motivación como arma para mejorar la calidad de vida dentro de la organización (Arando,2016).

1.2 Planteamiento del Problema

El clima organización es un factor muy importante para que una empresa funcione de una mejor manera, debido a que el trato que como empresa brinde a sus trabajadores se verá reflejado en la atención que ellos brinden a sus clientes, logrando así tener empleados motivados y una mejor calidad del servicio.

En la empresa productores Agrícolas de Santiago Maravatio, se observó principalmente que en el área de administración hay una alta desmotivación, se creó que es debido a la sobre carga de actividades, desconocimiento de funciones, lo cual trae como consecuencia duplicidad de actividades o errores en las mismas. También se observó que

se realiza trabajo extraordinario sin goce de sueldo; provocando así que algunos empleados sufran de estrés continuo, no haya una buena atención al cliente y existencia de conflictos entre los colaboradores.

1.2 Preguntas de Investigación

¿Un Plan Motivacional para la empresa Productores Agrícolas de Santiago Maravatio SPR de RL, mejoraría el clima organizacional entre sus empleados?

1.4 Objetivos de Estudio

En el presente apartado podemos apreciar los objetivos a llevar a cabo para la realización de este proyecto.

1.4.1 Objetivo General

Mejorar el clima organizacional de la empresa Productos Agrícolas de Santiago Maravatio SPR de R. por medio de un plan motivacional para los empleados.

1.4.2 Objetivos Particulares

- Investigar cuales son los factores que ocasionan un mal clima laboral.
- Conocer de qué manera estos factores inciden en la motivación de los empleados.
- Analizar qué elementos deben de tomarse en cuenta para el desarrollo del plan motivacional.
- Crear un plan motivacional para mejorar el clima.

1.5 Justificación

Con este proyecto la empresa se verá beneficiada, debido a que sus empleados se sentirán en un mejor ambiente laboral, lo que hará que se desempeñen de una mejor manera, logren cumplir las metas propuestas, brinden una mejor atención al cliente, que lo hagan sentir que se preocupan por él y esto atraerá más clientes, así mismo la calidad del servicio incrementara.

En cuanto a lo social esta empresa logrará impactar de manera positiva, ya que al mejorar su clima laboral y las relaciones entre empleados y líderes, habrá una mejor aceptación de los clientes (pues el buen ambiente se nota), mejorará la imagen de la empresa tanto al interior como al exterior y por consiguiente mejores oportunidades de crecimiento y así de esta manera una mayor derrama económica; la cual beneficiará a la ciudad y a sus residentes. El análisis del clima laboral permite detectar factores que afecten de manera positiva o negativa la productividad Villanueva, García y (Villanueva, s.f).

1.6 Alcances y Limitaciones

1.6.1 Alcances

Este proyecto tendrá un alcance en el área administrativa de Productores Agrícolas de Santiago Maravatio SPR. De RL. Sin embargo llegara a tener un impacto en las demás áreas de la empresa debido que existirá una mejor organización y manejo de información y actividades.

Limitaciones

- No contar con la disposición del Gerente y los empleados.
- Escasez de información del tema que se está abordando.
- El tiempo para la realización de la investigación es reducido, así que se pretende contar con la información necesaria lo más rápido posible.

1.7 Encuadre de la investigación

Tabla 1 Encuadre de investigación.

Objetivo de estudio.	Mejora del clima organizacional
Sujeto de estudio.	Los trabajadores del área de administración de la empresa Productores Agrícolas de Santiago Maravatio SPR de RL.
Contexto.	No existe un buen clima organizacional dentro de la empresa Productores

	Agrícolas de Santiago Maravatio SPR de RL.
--	---

Fuente: Elaboración propia.

1.8 Matriz de congruencia

Tabla 2 Matriz de congruencia

Pregunta de investigación	Objetivos		Supuestos	Metodología	Variables	
	General	Específico			Dependiente	Independiente
¿Un Plan Motivacional para la empresa Productores Agrícolas de Santiago	Mejorar el clima organizacional de la empresa Productos Agrícolas de	1. Investigar cuales son los factores que ocasionan un mal clima laboral. 2. Conocer de qué manera estos	El clima organizacional mejorara en la empresa Productores Agrícolas de	Cualitativa	Plan motivacional	Mejora del clima organizacional

<p>Maravatio SPR de RL, mejoraría el clima organizacional entre sus empleados?</p>	<p>Santiago Maravatio SPR de R. por medio de un plan motivacional para los empleados.</p>	<p>factores inciden en la motivación de los empleados.</p> <p>3. Analizar qué elementos deben de tomarse en cuenta para el desarrollo del plan motivacional.</p> <p>4. Crear un plan motivacional para mejorar el clima.</p>	<p>Santiago Maravatio SPR de RL, a través del plan motivacional.</p>			
--	---	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO II. MARCO TEORICO

2.1 Marco Institucional

Este apartado hace referencia al Marco Institucional el cual nos ayuda a conocer todo acerca de la empresa como: su giro, su filosofía, organigrama, sus principales clientes, al igual que sus principales proveedores y los procesos principales de la organización.

2.1.1 Giro de la empresa

Productores Agrícolas de Santiago Maravatio SPR. De RL., es una empresa agricultora de asociados, su actividad principal es la venta de fertilizantes, servicio al cliente en programas de apoyos de gobierno y compra – venta de siembras de maíz y trigo.

El sector agrícola es una actividad productora o primaria que obtiene materias primas de origen vegetal a través del cultivo. Se trata de una de las actividades económicas más importantes del medio rural. Junto con el sector ganadero o pecuario, el sector agrícola forma parte del sector agropecuario (Agrícola 2017).

Este tipo de negocios comprende una rentabilidad, ya que cubre la necesidad agrícola de los clientes, no solo para la venta de sus productos que se cosecha sino también para la compra de sus productos para su fertilización para dichas siembras

2.1.2 Filosofía

Misión

Somos una empresa integrada por productores agrícolas que producen y ofertan granos de calidad a la industria de la transformación y a la sociedad en general y que promueve la apropiación de los eslabones de la cadena productiva y el desarrollo de servicios al productor (PASM 2019).

Visión

Productores Agrícolas de Santiago Maravatio S. P. R. de R. L., es una Empresa líder a nivel estado proveedora de bienes y servicios de calidad a los productores agropecuarios promoviendo así su desarrollo (PASM 2019).

Valores

- **Respeto:** respetar y valorar a todas las personas en la empresa, cumpliendo con las normas y políticas internas, para un buen clima organizacional.
- **Responsabilidad:** compromiso al realizar nuestro trabajo y dar una excelente satisfacción de los clientes.
- **Orientación al cliente:** buscamos cumplir con las expectativas de nuestros clientes brindándoles un servicio de calidad.
- **Compromiso:** trabajamos conscientemente en la responsabilidad del mejor servicio para el cliente.

- **Actitud de servicio:** servir a los demás y realizarlo con respeto, escuchando al cliente y brindar la respuesta que busca (PASM 2019).

2.1.3 Organigrama

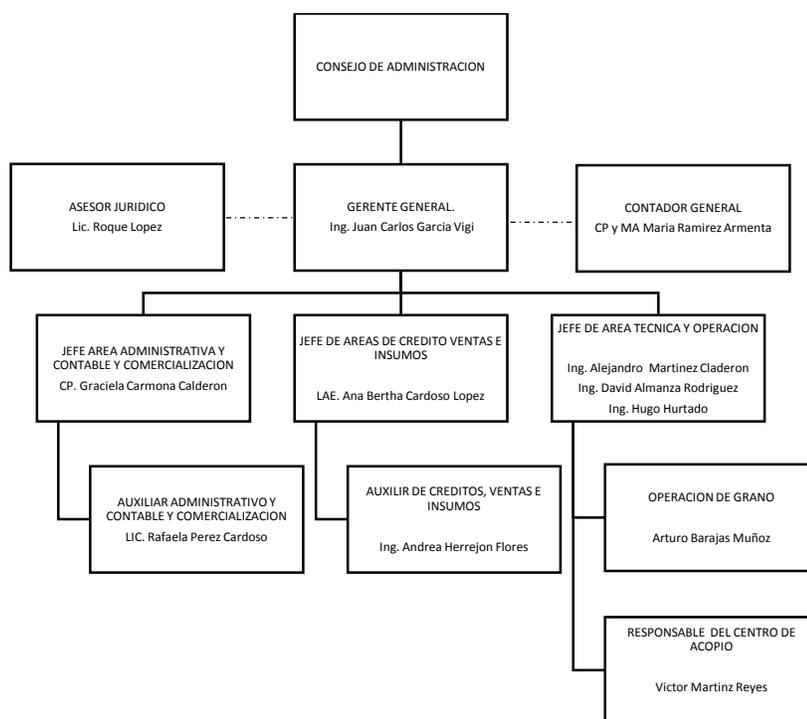


Figura 2 Organigrama de la empresa Productores Agrícolas de Santiago Maravatio SPR de RL.

Fuente: Productores Agrícolas de Santiago Maravatio (2019), Historia de la empresa.

2.1.4 Principales Clientes

La empresa Productores Agrícolas de Santiago Maravatio SPR. De RL es una empresa que se destaca en el ámbito agrícola ya que ofrece productos de fertilizantes y de servicios de apoyos a las personas agrícolas con sembradíos de maíz, trigo entre otros en la región.

Sus principales clientes son los Productores de Santiago Maravatio y sus alrededores, Maravatio Encinal, La Joyita, Hermosillo, Santa Rita, El Dormido, Gervasio Mendoza, San Nicolás, Santo Tomas etc., a los cuales se les ofrecen servicios y créditos para que ellos puedan sostener sus cosechas y apoyarlos en el crecimiento de la económica del municipio.

2.1.5 Principales Proveedores

La empresa Productores Agrícolas de Santiago Maravatio SPR. de RL., es una empresa que ofrece servicios y productos de fertilizantes las cuales esto están ligados con diferentes proveedores surtiendo lo que se necesita en la empresa y ahí poder llegar a ofrecer un buen servicio para sus clientes.

Proveedores:

- Agro Servicios Nieto
- Agro Nutrientes y semillas el Bajío
- RDO
- Agro Queretana Fertilizante
- Agro Queretana Maíz

- Nutrium
- Pirineos
- Agro Biológica
- Mas Agroquímicos
- Sancen
- Exsitec
- Agrocel
- Tepeyac
- Zaragoza
- Inoveg
- Fertiguano
- Hortaflor
- Semillas Barriga
- Mas Agro Químicos

2.1.6 Principales Procesos

La empresa Productores Agrícolas de Santiago Maravatio SPR. De RL, cuenta con procesos de sus principales actividades que ofrece a sus clientes teniendo:

- Venta de Productos
- Compra de grano (maíz, sorgo o trigo)

2.2 Marco Referencial

Valero y Barbosa (2019), realizaron una “Propuesta de una plan de mejoramiento del clima organizacional en la asociación de recicladores Pedro León Trabuchi”, en el cual ellos elaboraron una serie de actividades para poder lograr que las personas involucradas puedan tener una mejor comunicación, lograra que los empleados sean motivados y vean que pueden trabajar en equipo respetando las opiniones cada uno de los involucrados.

En el cual elaboraron un taller con el personal de la empresa, en donde realizaban diversas actividades, en las cuales involucraban a todo el personal, con la finalidad que ellos se sientan parte importante de su asociación y logren sentirse motivados.

Para poder obtener información para realizar el trabajo Peralta y Rodríguez (s.f), utilizaron fuentes primarias tales son la; observación, con la cual utilizaron para poder determinar una encuesta, así mismo reuniones con el representante legal de la asociación.

La propuesta de un plan estratégico que realizo Ávila, Corado y Días (2014) dentro de la cooperativa financiera “Sihuatehuacan de responsabilidad limitada” en la ciudad de Santa

Ana. Con la finalidad de mejorar el clima organizacional, para brindar un ambiente laboral agradable.

A través de su propuesta realizaron una serie de estrategias que contribuyan al mejoramiento del clima organizacional, el cual contiene el nombre de la estrategia y la descripción de cada una de ella, para que la empresa las pueda aplicar. Cabe destacar que las estrategias se realizaron con bases al diagnóstico realizado y la información recolectada.

Una vez planteado los objetivos se realizó un diagnóstico de todos los colaboradores de la cooperativa ya que esto les brindo establecer las estrategias necesarias para dicha institución, para poder hacerlos se opto por realizar un estudio de campo, así mismo la aplicación de encuestas para poder obtener la información necesaria, apoyándose de libros, documentos y trabajos ya realizados. Una vez analizado se aplicó una encuesta al igual que una entrevista a 34 empleados.

La empresa Grupo Latino de publicidad Colombia LTDA, implemento estrategias para mejorar el clima organizacional elaboradas por Serrato (2011), con el objetivo de crear estrategias que permitan mejorar el clima organizacional, identificando los principales factores críticos, analizar y evaluar, para poder crear las estrategias que mejor le convengan a la empresa y que ayuden a resolver los problemas o áreas críticas.

Es muy importante que las empresas tengan estrategias o planes para la mejora la del clima organizacional, ya que este impacta directamente en la calidad del servicio, por Serrato realizo una serie de estrategias, que ayudaran, la convivencia del personal y crecimiento de la empresa: para tener una mejor convivencia entre el personal, crear un ambiente agradable,

que brinden la oportunidad de desarrollo entre el personal, que promuevan las competencias y puedan desarrollar su habilidades.

Se elaboró un plan motivacional para el Hospital de Linares por Troncoso (2016), con el objetivo del mejoramiento del clima organizacional, prevención de riesgos psicológicos y promoción del buen trato, para lograr dicho objetivo la comisión elaboro un plan de intervención que responde al diagnóstico del clima organizacional y la evaluación de riesgos psicológicos que se efectuó durante el 2015.

Para la evaluación del cumplimiento del plan se fue midiendo y monitoreando mensualmente de acuerdo con la carta Gantt que contempla el Plan de intervención y se realizaron repotes al referente de Desarrollo Organizacional del Servicio de Salud (Troncoso, 2016).

Para realizar el diagnostico se diseñó un objetivo General el cual era conocer la percepción del clima organizacional dentro del Hospital Base de Linares y a partir de los resultados proponer un plan de intervención orientado a la mejora de las brechas existentes. Para poder obtener la información realizaron una evaluación de la percepción del clima laboral, profundizaron acerca de las percepciones a través de un focus group, una vez que obtuvieron los resultados, los integraron el plan motivacional.

Empresa CHG, del sector inmobiliario después de analizar los resultados obtenidos se trata de definir estrategias para ayudar a la empresa en la mejora de satisfacción y motivación laboral. Por lo tanto, se tendrá en cuenta los distintos departamentos que tiene la

empresa. Dicho esto, se propondrán diferentes estrategias en función de la sección para su implementación (Dimitrova, 2017):

- Proponer estrategia para mejorar la calidad en el trabajo de los empleados.
- Fomentar un buen clima laboral
- Aumentar las recompensas acordadas a las preferencias de los empleados
- Plantear las estrategias para mejora del clima laboral y ámbito social

2.3 Marco Teórico Conceptual

Dentro de este marco podremos encontrar, algunos conceptos para poder entender más este tema.

2.3.1 Clima organizacional

Según González Flores, 2013 nos dice que un ambiente laboral ameno, con una cultura empresarial que promueva el sentido de pertenencia y el compromiso con tareas, será siempre una ventaja competitiva para las empresas, ya que la calidad, la productividad y el mejor desempeño de los trabajadores, tiene una relación directa con el ambiente que gira a su alrededor. Por eso Productores Agrícolas debe de brindar un buen ambiente de trabajo, para que las personas se puedan desempeñar y realizar sus tareas y un mejor cumplimiento de objetivos.

2.3.1.1 Medición de clima organizacional

Según (Morales, 2018) habla acerca de distintas herramientas que pueden ayudar a medir el clima organización, tales son la observación, grupos focales, las entrevistas personales, las encuestas, los grupos. De los cuales se pueden tomar los que más convengan o dependiendo el tiempo cuales son los más aplicables.

- **Observación:** La observación directa consiste en que el jefe se dé cuenta de cómo los empleados trabajan para identificar aspectos en el ambiente de trabajo que generan descontento entre los colaboradores.
- **Grupos focales:** Los grupos focales son una forma muy común de medir el clima laboral. Se trata de una charla con un grupo de 6 a 12 participantes a los que un moderador les hace preguntas sobre aspectos puntuales de la organización. El gran reto al usar esta herramienta es lograr un ambiente de confianza para que los empleados hablen abiertamente.
- **Entrevistas personales:** Las entrevistas de salida son una buena alternativa para conocer una percepción sincera sobre las condiciones laborales.
- **Encuestas:** Las encuestas son muy eficaces para recolectar datos precisos sobre el grado de satisfacción de los empleados. Además, destacan sobre las anteriores herramientas por su bajo margen de error al reunir la sumatoria de las percepciones subjetivas del talento humano, lo que facilita la identificación de tendencias y áreas de mejora. (Morales, 2018)

2.3.2 Motivación

La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. La motivación es lo que le da energía y dirección a la conducta, es la causa del comportamiento (Gómez García, 2013)

Para la empresa Productores Agrícolas de Santiago Maravatio es importante, pues ella es la que impulsa a los empleados para poder cumplir las metas u objetivos puestos por la empresa.

2.3.2.1 Motivación intrínseca

Como bien su nombre indica, la motivación intrínseca viene de nosotros mismos y está dirigida a explorar, aprender y a obtener recompensas internas satisfactorias (placer, tranquilidad, felicidad,...). Según muchas teorías psicológicas, cuando una persona está motivada intrínsecamente tiene más probabilidades de mantener dicha motivación en un nivel alto y lograr así, sus objetivos (Paradas Gallardo, 2018).

Este tipo de motivación, ayudara a que el personal de la empresa pueda lograr mejores resultados, mayor rendimiento, cumplir de una mejor manera los objetivos.

2.3.2.2 Motivación extrínseca

Este tipo de motivación en psicología se define como aquellos impulsos y elementos del exterior que elevan nuestra motivación y dirigen los actos hacia la persecución de un estímulo externo positivo (premios, dinero, aceptación social...) (Paradas Gallardo, 2018).

Si dentro de la empresa brindamos estímulos, trae consigo que las personas que son parte de la empresa, se esfuercen más por realizar un mejor trabajo u ofrecer un mejor servicio.

2.3.3 Plan Motivacional

Un plan de motivación laboral es un documento que permite a las empresas no solo conocer el nivel de motivación con el que cuentan sus trabajadores, sino que también ofrece las formas adecuadas de actuación para cada caso (Koycera, 2020).

Beneficios

Los beneficios que trae consigo es que la empresa podrá, cumplir sus objetivos con una mejor eficacia, así mismo brindara la confianza y seguridad a sus empleados, para sentirse más comprometidos y estos realicen de una mejor manera sus actividades, lo cual si se efectúa de la mejor manera tendrá un impacto en la calidad del servicio.

Importancia

La motivación laboral supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo un trabajo, pero también como forma de mantener un ambiente agradable y pro activo

En el pasado, las empresas prestaban poca atención a la motivación laboral porque lo consideraban una pérdida de tiempo sin sentido, al igual que la formación laboral. Esto ha creado que muchas empresas se hayan estancado y se hayan vuelto poco competitivas. Pero a medida que el mercado se hacía más competitivo, de esa misma manera se fue dando valor a la importancia de tener empleados motivados (Jesús, 2015).

- **Mejor imagen de la empresa.** Si la empresa se preocupa de un valor tan importante como su capital humano, su imagen mejorará tanto por el simple hecho de hacerlo como por las consecuencias de ello.
- **Mayor compromiso con la empresa.** Si los empleados sienten que se les valora en la empresa y que se hace algo para que se encuentren más a gusto se sentirán comprometidos con ella.
- **Mayor rendimiento laboral.** Si los trabajadores son motivados rendirán más porque se sienten mejor en su trabajo y lo hacen con una mayor eficacia.
- **Más y mejores ideas de mejora.** Los trabajadores que se sienten valorados y motivados son capaces de tener nuevas ideas y transmitir las a sus superiores.
- **Menores inconvenientes para la empresa.** Si los trabajadores se sienten desmotivados pueden ser propensos a tener mayores enfermedades laborales y accidentes de trabajo, ser impuntuales, faltar más días al trabajo, crear un mal ambiente, llevarse mal con sus compañeros, etc. Todo esto conlleva pérdidas económicas para el negocio.
- **Mayor competitividad empresarial.** Empresas cuyos trabajadores rinden más, tienen más y mejores ideas, se sienten a gusto en su trabajo y dan lo máximo de sí son mucho más competitivas que otras.
- **Menos fugas de cerebros.** Trabajadores que no se sienten bien en su espacio de trabajo tienden a irse, trabajadores que se sienten a gusto y motivados en su empleo tienden a quedarse en la empresa aunque otras puedan ofrecerles unas mejores condiciones. La empresa puede retener a sus trabajadores más valiosos motivándolos.

- **Mejor imagen de la empresa como buen empleador**, lo que lleva a atraer talentos o empleados valiosos. Tan importante es saber retener los talentos como captarlos, por ello hay que diseñar estrategias para ambas cosas, y sin duda la motivación las lleva necesariamente a las dos (Jesús, 2015).

2.3.4 Mejora

Esta empresa como todas deben de estar en constante mejora, puesto esto nos lleva a la excelencia, para así poder ofrecer a los clientes un servicio de calidad y lograr que esta crezca. En este caso se llevaría una mejora en el departamento de administración en el clima organizacional el cual se verá reflejado en el desempeño de los trabajadores y en la productividad.

2.3.4.1 Mejora continua

Según Flores (2010), es una filosofía que intenta optimizar y aumentar la calidad de un producto, proceso o servicio. Es mayormente aplicada de forma directa en empresas de manufactura, debido en gran parte a la necesidad constante de minimizar costos de producción obteniendo la misma o mejor calidad del producto, porque como sabemos, los recursos económicos son limitados y en un mundo cada vez más competitivo a nivel de costos, es necesario para una empresa manufacturera tener algún sistema que le permita mejorar y optimizar continuamente.

Una vez que la empresa pueda obtener una mejora continua, para que así la empresa logre cumplir sus metas y objetivos, obteniendo mejoras constates hacia el servicio brindado una mejor atención al cliente y a los procesos administrativos.

2.3.5 Estrategias

Estrategias: Es la adaptación de los recursos y habilidades de la organización al entorno cambiante, aprovechando sus oportunidades y evaluando los riesgos en función de objetivos y metas (Fxrader, 2010).

Productores Agrícolas debe de contar con **estrategias**, que ayuden al cumplimiento de los objetivos, para así mismos poder lograrlo. Por otra parte entrando en cuestión de la motivación hacia los empleados, se trata de buscar estrategias que ayuden a mantener motivado al personal, tal es el uso de incentivos.

Algunas empresas han planteado diversas estrategias de acuerdo a los resultados obtenidos, para poder elegir las más adecuadas de acorde a la problemática que buscan resolver.

2.3.6 Teorías Administrativas.

La administración que es el órgano específico encargado de hacer que los recursos sean productivos, esto es, con la responsabilidad de organizar el desarrollo económico, refleja el espíritu esencial de la era moderna. Es en realidad indispensable y esto explica por qué, una vez creada, creció con tanta rapidez (Correa, 2004).

2.3.6.1 Teoría Clásica de la Administración

Para Fayol la administración es un todo y un conjunto de procesos el cual la organización es una de las partes la cual es estática y limitada, ya que se refiere a la estructura

y la forma. La teoría clásica se distinguía por el énfasis en la estructura y las funciones que debe tener una organización para lograr la eficiencia (Hernández, 2015).

2.3.6.1.1. Principios de la Administración Clásica

Los principios de la administración clásica son 14 todos estos tienen que ver con cómo se tiene que realizar el trabajo en una empresa los cuales son:

1. **División del trabajo:** especialización de las tareas y de las personas para aumentar la eficiencia.
2. **Autoridad y responsabilidad:** autoridad es el derecho de dar órdenes y el poder esperar obediencia; la responsabilidad es una consecuencia natural de la autoridad e implica el deber de rendir cuentas.
3. **Disciplina:** depende de la obediencia, dedicación, el comportamiento y el respeto de las normas establecidas.
4. **Unidad de mando:** cada empleado debe recibir órdenes de un solo superior. Principio de autoridad única.
5. **Unidad de dirección:** establecimiento de un jefe y un plan para cada grupo de actividades que tengan los mismos objetivos.
6. **Subordinación de los intereses individuales a los intereses generales:** los intereses generales deben estar por encima de los intereses particulares.
7. **Remuneración del personal:** debe haber una satisfacción justa y garantizada para los empleados y para la organización, en términos de retribución.
8. **Centralización:** concentración de la autoridad en la cúpula de la jerarquía de la organización.

9. **Jerarquía o cadena escalar:** línea de autoridad que va del escalón más alto al más bajo. Es el principio de mando.
10. **Orden:** debe existir un lugar para cada cosa y cada cosa debe estar en su lugar. Es el orden material y humano.
11. **Equidad:** amabilidad y justicia para conseguir la lealtad del personal.
12. **Estabilidad del personal:** la rotación tiene un impacto negativo en la eficiencia de la organización. Cuanto más tiempo permanezca una persona en un cargo, tanto mejor.
13. **Iniciativa:** capacidad de visualizar un plan y asegurar personalmente su éxito.
14. **Espíritu de equipo:** la armonía y la unión entre las personas constituyen grandes fortalezas para la organización (Hernández, 2015).

2.3.6.2. Teoría de la administración Científica

Según Rodríguez (s.f.), La teoría científica de la administración o escuela científica consiste en la implementación de métodos científicos en los fenómenos y percances administrativos con la finalidad de obtener la eficiencia industrial. Surgió a mediados del siglo XX en los Estados Unidos como una respuesta a la poca oferta de personal obrero.

2.3.6.2.1 Principios de la administración científica

Teniendo en cuenta la teoría de la administración científica de Frederick Taylor, se pueden establecer los siguientes principios (Rodríguez, s.f.):

- **Principio de excepción:** se trata de un sistema de control operacional que se basa en la premisa de que las decisiones más importantes deben estar asignadas a los

superiores, mientras que los hechos más reducidos deben ser responsabilidad de los subordinados.

- **Principio de intensificación:** consiste en disminuir el tiempo de producción mediante la utilización adecuada de la materia prima y de los equipos. Luego de haber logrado esto, se debe incluir la colocación rápida del producto en el mercado.
- **Principio de economicidad:** toda empresa debe velar por la reducción del volumen de materia prima que está en transformación productiva.
- **Principio de productividad:** este principio consiste en el aumento de las capacidades de producción del hombre a través de los estudios especializados y los logros académicos y laborales, entre otros aspectos (Rodríguez, s.f.).

Otros factores relevantes

Además de los principios anteriormente señalados, Taylor añade otros factores a tener en cuenta:

- **Organización científica del trabajo:** los administradores deben reemplazar los métodos laborales ineficientes u obsoletos con actividades más adecuadas a las necesidades de la empresa. Esto evita que la productividad disminuya y permite la protección de algunos factores de la compañía como el tiempo, las herramientas y las operaciones.
- **Selección y entrenamiento del personal:** los encargados deben seleccionar adecuadamente a sus futuros trabajadores teniendo en cuenta sus aptitudes y

capacidades. Además, los trabajadores deben ser previamente entrenados en el oficio que van a desempeñar.

- **Cooperación entre operarios y directivos:** los administradores de la empresa deben incentivar a su personal mediante comisiones y bonificaciones. De esta manera el empleado se mostrará más animado a cooperar y a aumentar las ventas de la empresa.
- **Responsabilidad y autoridad compartida:** los superiores o administradores principales deben velar por la planeación y el trabajo mental de la empresa, mientras que los operarios se enfocan en el trabajo manual. Esto garantiza la división del trabajo (Rodríguez, s.f.).

2.3.6.3 Pirámide de Maslow sobre las necesidades humanas

Nos dice Bellver, (2019) que la Pirámide de Maslow, también conocida como **Jerarquía de necesidades de Maslow**, es una teoría psicológica sobre la motivación humana. Maslow formuló una jerarquía de las necesidades humanas que organiza de manera piramidal, colocando las más primordiales o simples en la base de la pirámide y las más importantes o fundamentales en lo alto de la pirámide, estas son las que se muestran a continuación:

Necesidades fisiológicas

Las necesidades fisiológicas se encuentran en la base de la pirámide y son necesidades que resultan **básicas para la supervivencia del ser humano**, pues si no están cubiertas no sólo se siente frustración sino que puede derivar en otro tipo de afecciones Bellver, (2019).

Dentro de estas necesidades fisiológicas está la respiración, la alimentación, dormir, la sexualidad, homeostasis... Si éstas no están satisfechas, la persona no siente la motivación ni la fuerza necesaria para poder aspirar a satisfacer otras necesidades Bellver, (2019).

Necesidades de seguridad

Sentirse seguro junto a alguien o en la vida es una necesidad que no está relacionada con la supervivencia del ser humano pero sí que puede afectar a su **calidad de vida, su psiquismo y su forma de relacionarse** con el mundo Bellver, (2019).

Tener **un vínculo seguro**, o no, en la infancia va a influenciar en gran medida cómo se forme la personalidad del individuo. A su vez, si lo pensamos a largo plazo, no sólo hablamos de seguridad en lo familiar si no también seguridad física, seguridad de empleo, de contar con recursos, una moralidad, seguridad en la salud, sentirse protegido, estable, etc Bellver, (2019).

Necesidad de afiliación

El ser humano nace indefenso y dependiendo de un otro que le pueda dar **amor**, que pueda cubrir sus necesidades fisiológicas, que le pueda proteger y le dé la oportunidad de pertenecer a una familia, a una sociedad, etc. Bellver, (2019).

La **pertenencia al grupo** es uno de los aspectos más importantes. Uno comienza con la pertenencia a la familia, como antes mencionábamos, luego está la pertenencia al grupo de iguales, la pertenencia a una región concreta, a una sociedad, amigos, etc. Dentro de esta necesidad Maslow habla de la necesidad de sentir afecto y amor, de **sentirse arraigado** a

algún lugar, de tener amigos y no sentirse solo, tener una intimidad sexual con alguien Bellver, (2019) n.

Necesidad de reconocimiento

La necesidad de reconocimiento está ligada a la necesidad de **autoestima** y de la valoración que proviene de un otro. Este reconocimiento también suele relacionarse con el éxito dentro de la sociedad, de poder sentirse útil dentro de la misma y de sentir respeto hacia sí mismo como que los demás también puedan respetarle. “Maslow lo describe como la necesidad de autoreconocimiento, confianza, respeto y éxito” Bellver, (2019).

Necesidad de autorrealización

La necesidad de autorrealización es la necesidad última, la que puede ofrecer a la persona mayor sensación de bienestar pero, para alcanzarla, tiene que haber superado o satisfecho el resto de necesidades básicas o anteriores. La autorrealización es la necesidad más subjetiva y única de cada persona, pues cada uno puede darle mayor peso a unos u otros aspectos: espiritual, laboral, personal, etc. Para poder alcanzarlo uno se tiene que encontrar bien consigo mismo, aceptarse y valorarse, sentirse bien individualmente, estar equilibrado emocionalmente (Bellver, 2019).

En el entorno laboral también se ha comprobado y se puede seguir realizando dicha comprobación puesto que, en el momento en que los empleados de una empresa se sienten seguros en cuanto a su situación laboral, dejarán de preocuparse por el sueldo para aspirar a otros cargos o empiezan a aparecer otras motivaciones, puesto que su necesidad básica de tener una seguridad salarial (Bellver, 2019).



Figura 3 Pirámide de Maslow Fuente Barceló (s.f.), Recuperado de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/para-que-sirve-piramide-de-maslow/>

CAPITULO III. METODOLOGIA UTILIZADA EN LA INVESTIGACION

3.1 Diseño de la Investigación

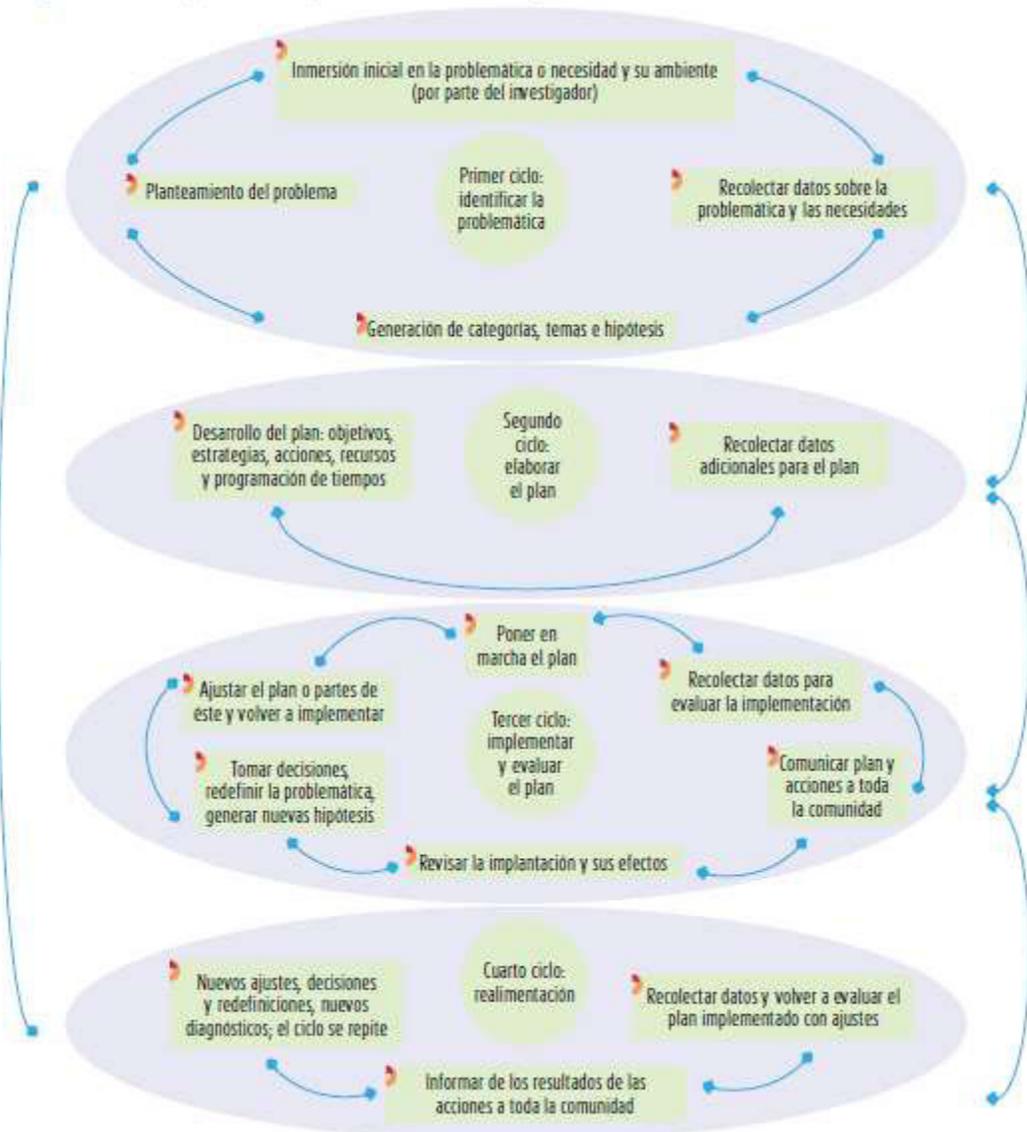
El modelo utilizado para este proyecto y que más se adecua con lo que se pretende realizar es:

Investigación-Acción:

Nos dice Hernández, Fernández y Baptista (2014), la finalidad de la investigación-acción es comprender y resolver problemáticas específicas de una colectividad vinculadas a un ambiente (grupo, programa, organización o comunidad). Asimismo, se centra en aportar información que guíe la toma de decisiones para proyectos, procesos y reformas estructurales. Sandín (2003) señala que la investigación-acción pretende, esencialmente, propiciar el cambio social, transformar la realidad (social, educativa, económica, administrativa, etc.) y que las personas tomen conciencia de su papel en ese proceso de transformación. Por ello, implica la total colaboración de los participantes en: la detección de necesidades (ya que ellos conocen mejor que nadie la problemática a resolver), el involucramiento con la estructura a modificar, el proceso a mejorar, las prácticas que requieren cambiarse y la implementación de los resultados del estudio.

Las tres fases esenciales de los diseños de investigación-acción son:

- **Observar** (construir un bosquejo del problema y recolectar datos).
- **Pensar** (analizar e interpretar)
- **Actuar** (resolver problemáticas e implementar mejoras), las cuales se dan de manera cíclica, una y otra vez, hasta que todo es resuelto, el cambio se logra



o la mejora se introduce satisfactoriamente, Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Figura 4 Principales acciones para llevar a cabo la investigación-acción.

Fuente: Metodología de la Investigación Hernández, Fernández y Bapista (2014)

Los procesos concebidos en este método de investigación tienen un carácter dinámico y duradero al igual que la educación permanente de los trabajadores de la empresa Productores Agrícolas de Santiago Maravatio SPR. De RL. De este modo Los empleados, por medio de su participación activa en la investigación, se moviliza y se organiza para informarse acerca de su realidad y sus problemas sobresalientes, con el propósito de actuar adecuadamente en beneficio de sus intereses, ya que cabe mencionar que si la empresa cuenta con un buen clima organizacional, tendrá un impacto económico para la empresa.

Diseño de la Investigación - Acción

Primer ciclo Detectar el problema de investigación, clarificarlo y diagnosticarlo

De acuerdo a una de las necesidades de dicha organización, uno de los problemas detectados fue el clima organizacional, el cual se pretende mejorar, para que exista un ambiente de comunicación y reforzar los lazos de compañerismo y trabajo en equipo dentro del área de administración.

Segundo ciclo Formulación de un plan o programa para resolver el problema o introducir el cambio:

Para mejorar el clima organizacional, se plantea la propuesta de un plan motivacional, el cual consiste en una serie de actividades, que mejoren el trabajo en equipo, la comunicación, el esfuerzo de cada uno de los participantes dentro de sus labores.

Tercer ciclo Implementar el plan o programa y evaluar resultados:

Implementación del plan motivacional con ayuda del jefe de área, para darlo a conocer a los empleados es necesario realizar una reunión bien planificada, para que no quite el tiempo las actividades y labores diarias de los trabajadores.

Después de implementarlo (seis meses) es necesario medir los resultados por medio de indicadores apropiados y a través de ello saber si se logró cumplir con el objetivo o bien si existe un fallo replantear las estrategias y objetivos, que con esto se espera poder contar con un mejor clima organizacional dentro de la empresa.

Realimentación, la cual conduce a un nuevo diagnóstico y a una nueva espiral de reflexión y acción.

Una vez que transcurran los seis meses y se haya realizado la evaluación, se extraerán los datos para poder ver cómo ha sido el funcionamiento del plan, si se lleva al pie de la letra, cual ha sido la reacción de los empleados y el jefe ante el mismo, si ha ayudado a mejorar, etc.; y con los datos obtenidos proceder a la realización de un nuevo diagnóstico de la situación, para si es necesario volver a replantear.

Es necesario dar a conocer los resultados a la organización en su totalidad, ya que al hacer partícipes a todos de este cambio ayuda a que el trabajo que se está realizando (plan) funcione mejor y haya una verdadera participación activa de los miembros.

3.2 Participantes

Este proyecto se realizó en la empresa Productores Agrícolas de Santiago Maravatio SPR de RL, el cual tuvo como participantes a los trabajadores del área de administración mostrando a continuación las siguientes características:

- Rango de edad: Entre 25 y 45 años.
- Sexo: hombres y mujeres.
- Estado civil: solteros y casados.
- Nivel educativo: Universitario titulados, con diferentes títulos en: contabilidad, agronomía, derecho, administración.
- Características actitudinales en cuanto a su trabajo: Personas responsables y comprometidas con su trabajo.
- Lugar de procedencia: Comunidades aledañas a la Ciudad de Santiago Maravatio.
- La antigüedad de los trabajadores va desde 2 años a 15 años de antigüedad

3.3 Instrumentos utilizados para recopilación de datos o información.

Para la ejecución de este proyecto fue necesaria la aplicación de diferentes instrumentos y herramientas de investigación, con el fin de obtener datos útiles para el

desarrollo del trabajo; a continuación se muestra lo antes mencionado así como la manera en que fueron aplicados.

3.3.1 Cuestionario

Según Guizar (2013), los cuestionarios por su contenido tienen por objeto descubrir hechos y opiniones, y reunir datos objetivos y cuantificables; por ello, deben estar integrados con preguntas orientadas a aclarar el objetivo que persigue el diagnóstico.

Para la recopilación de los datos de esta investigación, se utilizó un cuestionario, su objetivo era que los trabajadores respondieran una serie de preguntas que sirvieran para detectar el problema que había, y el porqué del mal clima organizacional; para de esta manera direccionar la investigación y crear el plan motivacional que ayude a la mejora del clima organizacional.

Menciona Guizár (2013), que su contenido tiene por objeto descubrir hechos y opiniones, y reunir datos objetivos y cuantificables; por ello, deben estar integrados con preguntas orientadas a aclarar el objetivo que persigue el diagnóstico.

El cuestionario que se realizó, se basa en el libro de Desarrollo Organizacional del autor Rafael Guizár Montufár, del cual solo se tomaron 28 preguntas de un total de 99, las cuales se seleccionaron y se adaptaron a los tiempos y condiciones actuales del trabajo.

El cuestionario se aplicó solamente al departamento de administración, el cual se encuentra integrado de la siguiente manera:

- AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y CONTABLE Y COMERCIALIZACION

LIC. Rafaela Pérez Cardoso

- AUXILIARES DE CREDITOS, VENTAS E INSUMOS

Ing. Andrea Herrejon Flores

Ing. Maricarmen Barajas Vigil

- JEFES DE AREA TECNICA Y OPERACION

Ing. Alejandro Martínez Calderón

Ing. David Almanza Rodríguez

A continuación, se presentan en la siguiente tabla el extracto de las preguntas del cuestionario aplicado, el cual fue tomado del libro de Desarrollo Organizacional del autor Rafael Guízar Montufar, que se encuentra en la página 185, mencionado anteriormente. Dicho cuestionario tiene un total 99 preguntas, para poder aplicarlo dentro de la empresa se tomaron solo 28 preguntas debido que los trabajadores, no contaban con suficiente tiempo para poder contestar el cuestionario completo, debido al exceso de trabajo y demás cuestiones administrativas.

Las preguntas están acomodadas bajo categorías, que tienen que ver de manera puntual con la problemática identificada y las causas de la misma.

¿Cómo se realizó la selección de las preguntas aplicar?, esto se hizo bajo un análisis previo de qué información se requiere saber, hasta qué grado y las limitaciones que se tenían.

Observación

Menciona Guizár (2013), la observación es una herramienta que nos sirve de base para corroborar la información recopilada.

Beneficios

- No cuesta nada llevarla a cabo y se puede efectuar en el momento preciso y las ocasiones que se requiera.
- Proporciona información del comportamiento “real”, ya que no se circunscribe a reportes de terceras personas, Guizar (2013).

Limitaciones

- El observador puede considerar importantes ciertos aspectos aunque realmente no lo sean. En otras palabras, puede “sesgar” la información.
- Además, si la observación se realizó sobre un evento aislado, se corre el riesgo de generalizar: puede involucrar a una persona, un grupo o incluso toda la organización.
- De la misma manera, la observación puede no ser real ya que, según un principio obtenido de los estudios de Hawthorne, “cuando una persona se siente observada tiende a modificar su comportamiento habitual”, por lo que ya no actúa de manera natural.
- Es difícil codificar e interpretar la información recopilada.
- La mayoría de las veces el tamaño de la muestra que se quiere observar, varía, Guizar (2013).

Una de las herramientas que se aplicó dentro de la empresa fue la observación, con la finalidad de obtener información acerca del comportamiento de los trabajadores, cómo

reaccionan ante las situaciones que se presentan día a día en su lugar de trabajo, cuáles son sus emociones, sus actitudes y de qué manera logran resolverlas.

Dicha herramienta fue aplicada en un lapso de 8 meses, que fue lo que duró la estadía en la empresa. Durante este periodo se presentaron situaciones de estrés, acumulación y exceso de trabajo, conflictos entre el personal. La observación nos permitió saber cuáles eran las causas de lo anterior y que de manera particular incida en el clima organizacional del área.

Beneficios y limitaciones obtenidas:

Beneficios

- Conocer el comportamiento verdadero de los trabajadores del área de administración, ante las situaciones que se les presentan
- Detectar situaciones, a las que ellos no les prestan atención, pero que sin embargo son importantes
- Ayudo para tener claras las estrategias que se deben de realizar para el proyecto

Limitaciones

- La veracidad de la información que se recibe por parte de los trabajadores de la empresa Productores Agrícolas, puede que no sea confiable en su totalidad, debido a que muchas personas no dan a conocer realmente lo que está pasando por miedo a represalia
- La información se pudo generalizar para todos los colaboradores
-

3.4 Supuestos

El clima organizacional mejorara en la empresa Productores agrícolas de Santiago Maravatio SPR de RL.

3.4.1 Variable Dependiente

Plan motivacional

3.4.2 Variable Independiente

Mejora del clima organizacional.

CAPITULO IV. ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

4.1 Análisis de Datos e Interpretación de la Información

En este apartado, se muestran los resultados obtenidos, de los cuestionarios aplicados al personal de Productores Agrícolas de Santiago Maravatio SPR de RL, con el fin de obtener un mejor análisis de la situación.

4.1.1 Resultados del cuestionario

1.- ¿La empresa es el mejor lugar de trabajo respecto a otras empresas de la competencia?



Figura 5 Resultados de la pregunta 1. ¿La empresa es el mejor lugar de trabajo a otras empresas de la competencia?

Fuentes: Elaboración Propia (2019)

Análisis y descripción de resultados: Como se muestra en la gráfica un 75% de los empleados contestó que está más o menos de acuerdo en que la empresa es el mejor lugar de trabajo, esto se debe a que puede existir mejores lugares u ofertas, ya que en la encuesta se mencionan las razones por las cuales aceptarían otra oferta de trabajo.

2.- Me siento orgulloso de trabajar en la empresa.



Figura 6 Resultados de la pregunta 2. Me siento orgulloso de trabajar en la empresa.

Fuentes: Elaboración Propia (2019)

Análisis y descripción de resultados: La pregunta 2, nos muestra que las personas que son parte de esta empresa están orgullosos de trabajar en ella, obteniendo un 60% en totalmente de acuerdo y un 40% en más o menos de acuerdo, lo que nos muestran que están a gusto en ser parte de ella, sin embargo hay ciertos puntos que se deben de mejorar.

3.- La empresa reconoce el trabajo que realizo.



Figura 7 Resultado de la pregunta 3. La empresa reconoce el trabajo que realizo.

Fuentes: Elaboración Propia (2019)

Análisis y descripción de los resultados: Como se observa un 40% era más o menos de acuerdo y otro 40% está más o menos en desacuerdo, basándonos en análisis visual, esto se debe a que existe una sobrecarga de trabajo para algunas personas, a lo que ellos no sienten que la empresa reconoce su esfuerzo, lo que nos lleva a la desmotivación por parte de los empleados.

4.- En general, estoy satisfecho con el trabajo que realizo.



Figura 8 Resultado de la pregunta 4. En general, estoy satisfecho con el trabajo que realizo.

Fuentes: Elaboración Propia (2019)

Análisis y descripción de resultados: Como se muestra en la gráfica un 60% están satisfechos con el trabajo, ya que la mayoría se esfuerzan por cumplir sus actividades en tiempo y forma.

5.- Me han comunicado adecuadamente los planes de la institución



Figura 9 Resultado de la pregunta 5. Me han comunicado adecuadamente los planes de la institución.

Fuentes: Elaboración Propia (2019)

Análisis y descripción de resultados: Se puede mostrar que a solo un 20% se le comunica de los planes de la institución, el informar al personal de los planes o proyectos, ya que estos influyen en el futuro de la empresa y las personas que laboran en la institución.

6.- Conozco y entiendo claramente las metas que debe alcanzar mi departamento.



Figura 10 Resultado de la pregunta 6. Conozco y entiendo claramente las metas que debe alcanzar mi departamento.

Fuentes: Elaboración Propia (2019)

Análisis y descripción de resultados: Uno de los puntos más importantes dentro de la empresa es cumplir y alcanzar las metas u objetivos, por eso los trabajadores deben de tener conocimiento de ellas, porque son quienes se deben de cumplirlas, sin embargo solo un 40% entiende esta parte y las conoce.

7.- El Gerente general les comunica a los trabajadores las actividades que deben de realizar.



Figura 11 Resultado de la pregunta 7. El Gerente general les comunica a los trabajadores las actividades que deben de realizar.

Fuentes: Elaboración Propia (2019)

Análisis y descripción de resultados: A pesar de que el Gerente no se encuentra a diario en la empresa, tiene comunicación con los trabajadores para asignarles sus actividades, por eso el 60% está en acuerdo en esta pregunta.

8.- En el departamento reciben explicaciones claras sobre los cambios que afectan.

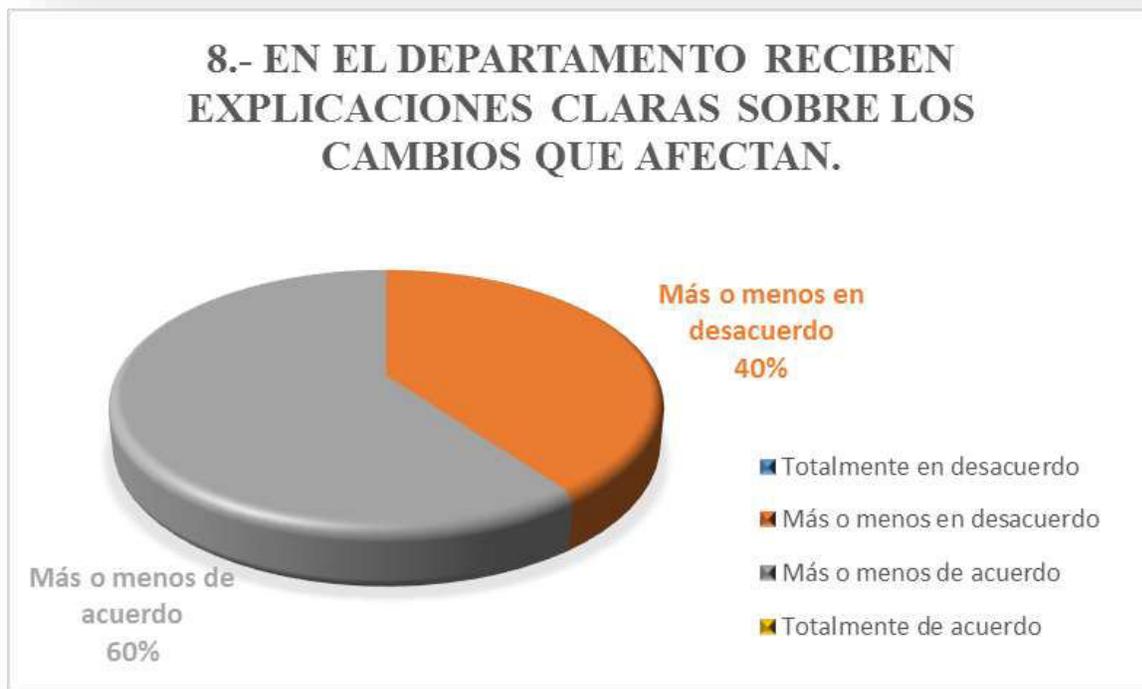


Figura 12 Resultado de la pregunta 8. En el departamento reciben explicaciones claras sobre los cambios que afectan.

Fuentes: Elaboración Propia (2019)

Análisis y descripción de resultados: Es muy importante que los empleados estén informados acerca de los cambios que afectan a la empresa, por eso se les debe de informar acerca de ellos, en la gráfica se muestra que ellos están más o menos de acuerdo con 60%.

9. Cuando existe algo que me molesta puedo expresarlo sin temor.



Figura 13 Resultado de la pregunta 9. Cuando existe algo que me molesta puedo expresarlo sin temor.

Fuentes: Elaboración Propia (2019)

Análisis y descripción de resultados: Aquí se muestra que no todas las personas que laboran pueden expresarse si temor a represalias, esto también puede ser de acuerdo al problema que se presente.

10. Cuando tengo una queja sé a quién acudir para tratarla.



Figura 14 Resultado de la pregunta 10. Cuando tengo una queja sé a quién acudir para tratarla.

Fuentes: Elaboración Propia (2019).

Análisis y descripción de resultados: El 40% de las personas saben a quién acudir cuando se les presenta una duda, sin embargo un 60% muchas veces no sabe a quién acudir.

11. Mi jefe inmediato me dice claramente lo que hago bien o mal.

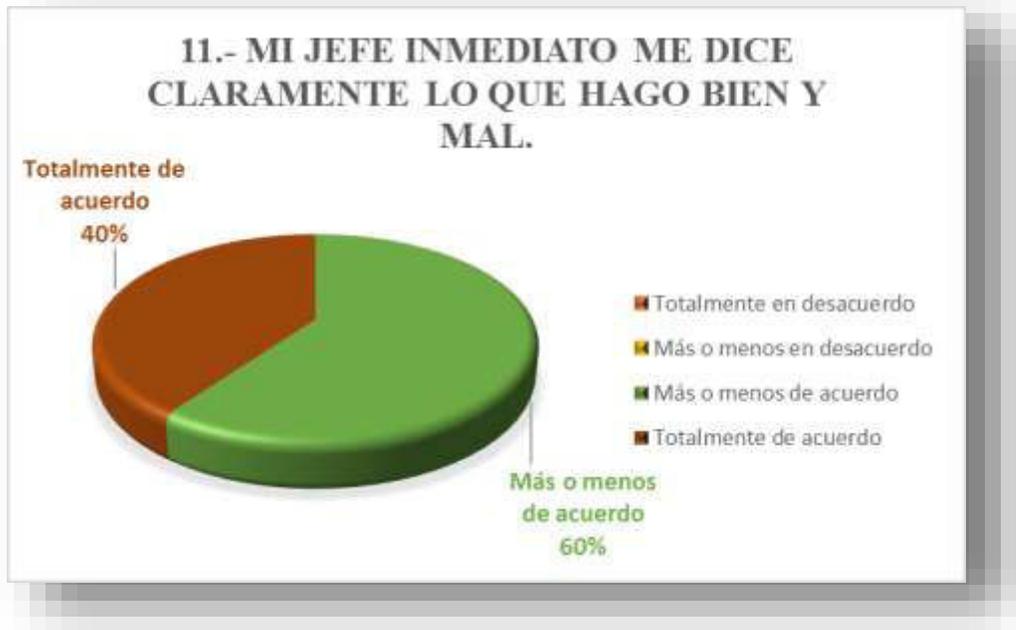


Figura 15 Resultado de la pregunta 11. Mi jefe inmediato me dice claramente lo que hago bien o mal.

Fuentes: Elaboración Propia (2019).

Análisis y descripción de resultados: En ocasiones se comete el error de no dar a conocer los errores o los aciertos que hay, para así poder mejorar o evitar ciertos errores, la gráfica nos muestra que solo un 40% está totalmente de acuerdo.

12. Mi jefe inmediato se comunica respetuosamente con migo y mis compañeros.



Figura 16 Resultado de la pregunta 12. Mi jefe inmediato se comunica respetuosamente conmigo y mis compañeros.

Fuentes: Elaboración Propia (2019)

Análisis y descripción de resultados: Se puede decir que las existe un buen trato entre las personas que laboran, ya que se muestra que un 60% está más o menos de acuerdo y el 40% totalmente de acuerdo.

13. Mi Jefe inmediato platica conmigo y me dice que debo mejorar mi trabajo



Figura 17 Resultado de la pregunta 13. Mi Jefe inmediato platica con migo y me dice que debo mejorar mi trabajo

Fuentes: Elaboración Propia (2019)

Análisis y descripción de resultados: Se observa que un 60% está más o menos de acuerdo, lo que muestra que aún falta más comunicación entre el jefe y los trabajadores, para reforzar la comunicación.

14. Cuando realizo bien mi trabajo mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo.



Figura 18 Resultado de la pregunta 14. . Cuando realizo bien mi trabajo mi jefe inmediato me reconoce mi esfuerzo.

Fuentes: Elaboración Propia (2019)

Análisis y descripción de resultados: Solo con un 34% los empleados de la empresa dicen que están más o menos en desacuerdo, lo que se interpreta que la mayoría de las veces no son recompensados por su esfuerzo.

15. Mi Jefe inmediato acepta que yo diga lo que pienso.



Figura 19 Resultado de la pregunta 15. Mi Jefe inmediato acepta que yo diga lo que pienso.

Fuentes: Elaboración Propia (2019)

Análisis y descripción de resultados: Se puede observar que el Jefe toma en cuenta la opinión de los empleados para poder mejorar, por eso un 60% está totalmente de acuerdo.

16. Estoy satisfecho con el trabajo que me brinda mi jefe inmediato.

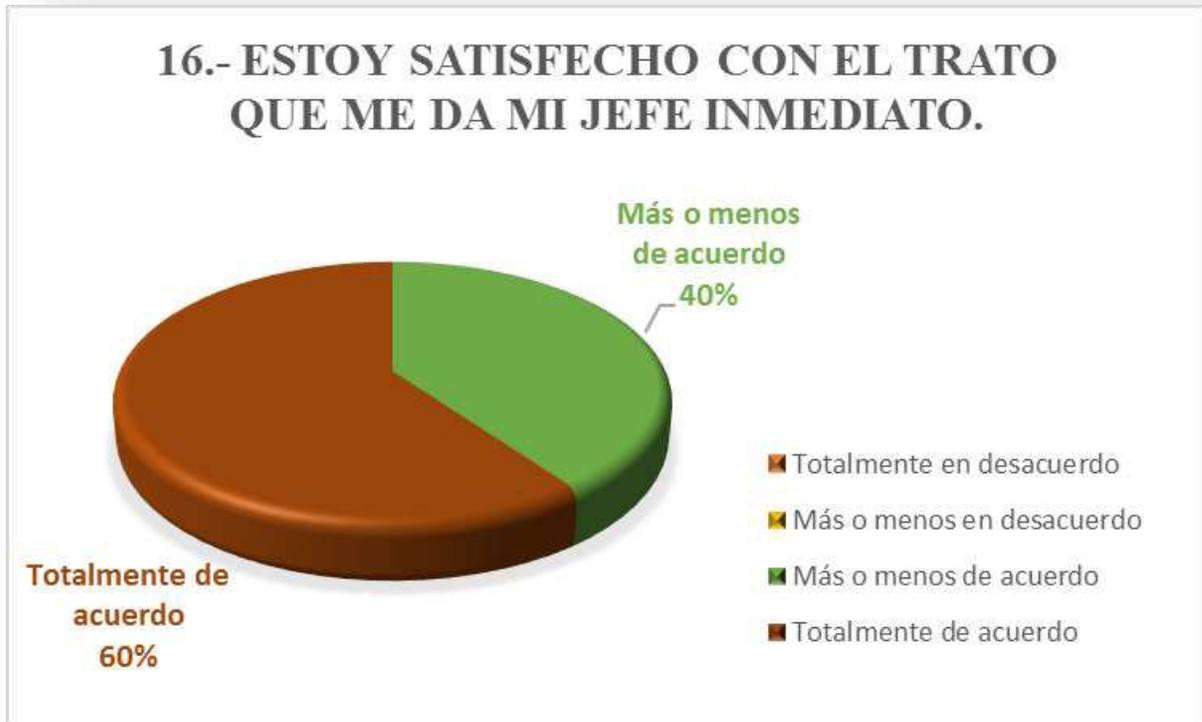


Figura 20 Resultado de la pregunta 16. Estoy satisfecho con el trabajo que mi jefe inmediato.

Fuentes: Elaboración Propia (2019)

Análisis y descripción de resultados: Como Jefes debemos de ser buenos líderes para que las personas que forman parte de nuestro equipo logren cumplir los objetivos, a pesar de que la mayoría está totalmente de acuerdo con un 60% se debe de trabajar más en la parte del liderazgo.

17. Conozco bien las normas de calidad y los procedimientos que se deben seguir en mi trabajo.



Figura 21 Resultado de la pregunta 17. Conozco bien las normas de calidad y los procedimientos que debe seguir en mi trabajo.

Fuentes: Elaboración Propia (2019)

Análisis y descripción de resultados: Se puede ver que el 80% no conocen las normas de calidad y los procedimientos que se deben de seguir, por eso la empresa debe de tener al personal capacitado, para que la empresa tenga altos estándares de calidad.

18. La carga de trabajo es razonable y justa



Figura 22 Resultado de la pregunta .18.La carga de trabajo es razonable y justa

Fuentes: Elaboración Propia (2019)

Análisis y descripción de resultados: Se puede interpretar que la carga de trabajo no suele ser justa, ya que la mayoría contestó estar más o menos de acuerdo y en desacuerdo, muchas veces suelen ponerle mayor carga de trabajo a algunos, es muy importante que esto sea equitativo o que cuando se asigne alguna actividad a una persona la cumpla como debe de ser y no tenga que ser nuevamente realizada por otra.

19. EL horario normal de trabajo es suficiente par alcanzar a cubrir mi carga de trabajo.



Figura 23 Resultado de la pregunta .19 La carga de trabajo es razonable y justa

Fuentes: Elaboración Propia (2019)

Análisis y descripción de resultados: El personal está un 100% totalmente de acuerdo con el horario, sin embargo suelen quedarse horas extras para cumplir con la sobrecarga de trabajo, ya que se en ocasiones les exigen trabajos de un día para otro no son recompensados, ya que en pláticas con los empleados se les pregunto que si recibían alguna remuneraciones por trabajar horas extra a lo que contestaron que no.

20. El trabajo se reparte de forma justa entre los que conformamos el departamento



Figura 24 Resultado de la pregunta. 20. El trabajo se reparte de forma justa entre los que conformamos el departamento

Fuentes: Elaboración Propia (2019)

Análisis y descripción de resultados: Aquí se muestra que las personas no están totalmente de acuerdo en la repartición de actividades, ya que no se reparten equitativamente.

21. Se considera mi punto de vista en el momento de asignarme la carga de trabajo.



Figura 25 Resultado de la pregunta. 21 .Se considera mi punto de vista en el momento de asignarme la carga de trabajo

Fuentes: Elaboración Propia (2019)

Análisis y descripción de resultados: Analizando las respuestas obtenidas, se puede percibir que no se toma en cuenta el punto de vista de los empleados, en el momento que se asignan las actividades.

22. Me recompensan por horas extra o días no laborales

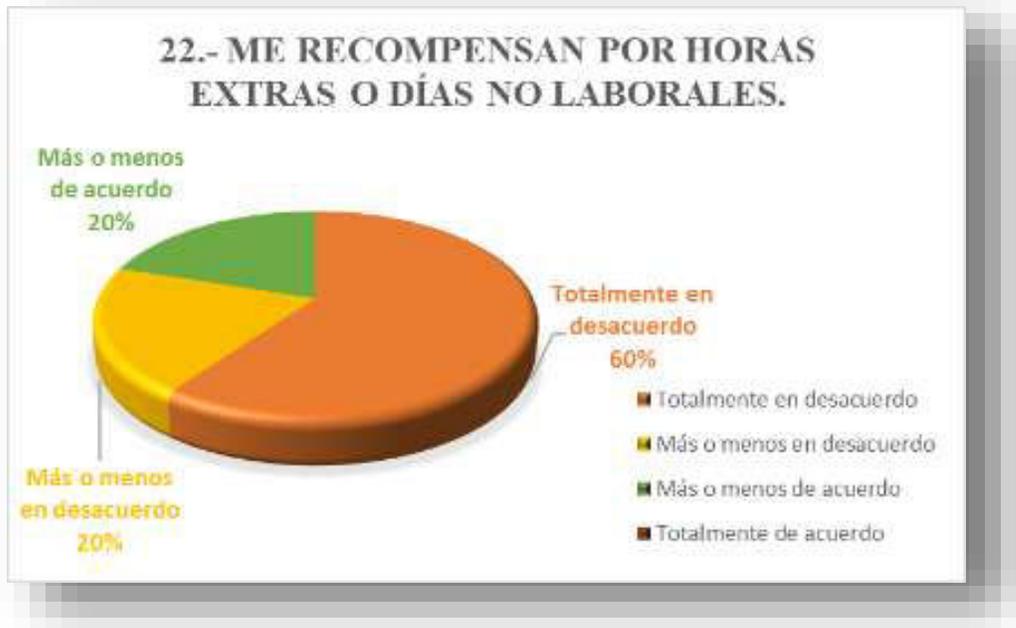


Figura 26 Resultado de la pregunta 22. Me recompensan por horas extra o días no laborales

Fuentes: Elaboración Propia (2019)

Análisis y descripción de resultados: Como se puede mostrar, los empleados de la empresa no son recompensados, cuando trabajan horas extras o día no laborales ya que el 60% está totalmente en desacuerdo, es muy importante que a los empleados se les pague horas extras, ya que lo indica en el Artículo 123-A-XL de la constitución Mexicana y el Artículo 58-68 de La Ley Federal del Trabajo. Así que la empresa debería que recompensarlos ya que ellos se esfuerzan para poder sacar el trabajo.

23 Mi sueldo es equitativo conforme al trabajo que realizo.



Figura 27 Resultado de la pregunta. 23. Mi sueldo es equitativo con forme al trabajo que realizo.

Fuentes: Elaboración Propia (2019)

Análisis y descripción de resultados: Analizando las respuestas, se puede decir que los salarios que reciben, no van tan equitativamente, para ello es muy importante realizar un estudio para poder pagar lo justo o dar recompensas por el esfuerzo realizado.

24. En mi departamento existe un ambiente de compañerismos.



Figura 28 Resultado de la pregunta. 24. En mi departamento existe un ambiente de compañerismos.

Fuentes: Elaboración Propia (2019).

Análisis y descripción de resultados: El 100% está totalmente de acuerdo, ya que han creado buenos lazos entre ellos, logrando apoyarse para sacar y cumplir los objetivos.

25. Me siento apoyado, identificado y aceptado, en mi equipo de trabajo.



Figura 29 Resultado de la pregunta. 25. Me siento apoyado, identificado y aceptado, en mi equipo de trabajo.

Fuentes: Elaboración Propia (2019)

Análisis y descripción de resultados: Existe un buen compañerismo, como se muestra un 60% está totalmente de acuerdo y se apoyan entre sí.

Las preguntas 26.27 y 28, son preguntas abiertas a lo que a continuación se presenta el análisis de ellas:

26. ¿Cuáles son las cosas más favorables en la empresa?

Análisis y descripción de resultados: Respecto a esta pregunta los empleados contestaron la ubicación de la empresa y sus horarios

27. ¿Cuáles son las cosas NO favorables en la empresa?

Análisis y descripción de resultados: Los empleados concluyeron que la falta de organización y la sobrecarga de trabajo

28. Menciona las razones más importantes por las cuales dejarías de laborar en la empresa.

Análisis y descripción de resultados: La respuesta más sobresaliente y repetitiva fue: una mejor oferta de trabajo, en donde se les ofrezca mejores prestaciones

4.1 Hallazgos

Una vez recabada la información de la observación y las encuestas se obtiene lo siguiente:

- Existe deficiencia de comunicación, así como sobrecarga de actividades y el no contar con metas y objetivos claros
- Los trabajadores están satisfechos del trabajo y esfuerzo que ellos realizan, sin embargo no obtienen ningún reconocimiento por parte de su subordinado
- No existe una buena repartición de actividades lo que genera estrés

En la siguiente tabla se muestra los indicadores o principales factores que están influyendo en el clima organizacional.

Tabla 3 Conclusiones de los resultados para las estrategias

CLASIFICACION	CONCLUSION
Satisfacción laboral	<p style="text-align: center;">Actividades o tareas</p> <p>En general las los empleados de la empresa están satisfechos con el trabajo que realizan dentro de la empresa.</p>

Comunicación	Las gráficas muestran que no existe una buena comunicación dentro del departamento, ya que la mayoría está en desacuerdo a que existe un buen flujo de comunicación acerca de lo que se tiene que llevar a cabo.
Carga de trabajo y horario	La mayoría contestó que no están muy de acuerdo con la carga de actividades, pero su horario es justo para realizar todas.
Ambiente laboral	Casi todos están de acuerdo en que existe un buen compañerismo dentro del área, ya que entre sus compañeros se apoyan para realizar sus actividades.

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Dentro de este último capítulo se podrá encontrar las conclusiones obtenidas dentro de este proyecto.

CONCLUSIONES

La propuesta de elaborar un plan motivacional para la mejora del clima organizacional, se elaboró con el fin de hacer sentir a los colaboradores de Productores Agrícolas de Santiago Maravatio SPR de RL, que son parte importante de ella y con un sentido de pertenencia.

Cabe destacar que el crear un buen ambiente laboral influye en el desarrollo de los trabajadores, por eso es importante que la empresa, se preocupe por sus empleados y les brinde incentivos para motivarlos, para que los objetivos y metas se cumplan.

Las herramientas que se utilizaron para la recolección de la información fueron la observación y el cuestionario, los cuales fueron de gran ayuda para poder analizar y poder sacar las conclusiones necesarias para poder elaborar estrategia que ayuden a la mejora del clima organizacional.

Concluyendo esta investigación se puede observar que la empresa debe de tomar en cuenta ciertos aspectos para poder implementar las estrategias para la mejora del clima organizacional. Por último este plan está diseñado con la finalidad de obtener resultados positivos para la empresa, ayudando a mejorar la relación entre la empresa y los trabajadores,

creando mejoras, para ello es sumamente importante comenzar con una buena comunicación, crear un ambiente positivo y de reconocimiento.

RECOMENDACIONES

Posteriormente después de realizar el análisis de la situación de la empresa, se deben de tomar en cuenta ciertos puntos, que se plantean enseguida:

Los socios de la empresa y el gerente general, gestionar actividades que permitan que los empleados de la empresa se sientan parte importante de ella, ya que son quienes hacen que esta funcione, debido a sus labores.

Se deben de reforzar las relaciones intrapersonales entre las personas que laboran, para mejorar el flujo de comunicación y resolver de una mejor manera los problemas que existan.

Brindar incentivos al personal de la empresa para motivarlos, ya que esto puede tener un impacto en la calidad de la empresa, debido a que desarrollar mejor sus habilidades.

GLOSARIO

PASM: Productores Agrícolas de Santiago Maravatio de SPR. De RL.

SPR: Sociedad de Productores Rural

RL: Responsabilidad Limitada

Plan motivacional Este documento permite conocer el nivel de motivación de los trabajadores y su debida actuación Kyocer (s.f).

ANEXOS

Extracto del cuestionario

Tabla 4. Extracto del cuestionario

Satisfacción con la empresa y el trabajo que desempeña
1.- La empresa es el mejor lugar de trabajo respecto a otras empresas de la competencia.
2.- Me siento orgulloso de trabajar en la empresa.
3.- La empresa reconoce el trabajo que realizo.
4.- En general, estoy satisfecho con el trabajo que realizo.
Comunicación
5.- Me han comunicado adecuadamente los planes de la institución.
6.- Conozco y entiendo claramente las metas que debe alcanzar mi departamento.
7.- El gerente general les comunica a los trabajadores las actividades que deben realizar.
8.- En el departamento reciben explicaciones claras sobre los cambios que afectan.
9.- Cuando existe algo que me molesta puedo expresarlo sin temor.

10.- Cuando tengo una queja sé a quién acudir para tratarla.

Habilidades gerenciales del jefe

11.- Mi jefe inmediato me dice claramente lo que hago bien y mal.

12.- Mi jefe inmediato se comunica respetuosamente con migo y compañeros.

13.- Mi jefe inmediato platica con migo y me dice en que debo mejorar mi trabajo.

14.- Cuando realizo bien mi trabajo mi jefe inmediato me reconoce mi es fuerza.

15.- Mi jefe inmediato acepta que yo diga lo que pienso.

16.- Estoy satisfecho con el trato que me da mi jefe inmediato.

Gestión del público

17.- Conozco bien las normas de calidad y los procedimientos que debe seguir en mi trabajo.

Carga de trabajo y remuneraciones

18.- La carga de trabajo es razonable y justa.

19.- El horario normal de trabajo es suficiente para alcanzar a cubrir mi carga de trabajo.
20.- El trabajo se reparte de forma justa entre todos los que conformamos el departamento.
21.- Se considera mi punto de vista en el momento de asignarme la carga de trabajo.
22.- Me recompensan por horas extras o días no laborales.
23.- Mi sueldo es equitativo con forme al trabajo que realizo.
Trabajo en equipo
24.- En mi departamento existe un ambiente de compañerismo.
25.- Me siento apoyado, identificado y aceptado en mi equipo de trabajo.
Expectativa
26.- ¿Cuáles son las cosas más favorables en la empresa?
27.- ¿Cuáles son las cosas NO favorables en la empresa?
28.- Menciona las razones más importantes por las cuales dejarías de laborar en la empresa.

Fuente: Elaboración propia, con preguntas seleccionadas del libro desarrollo organizacional de Rafael Guizar Montufar, (2013).

Encuesta para los trabajadores

Con el objetivo de conocer la opinión que tienen los trabajadores sobre el diseño organizacional que existe en la empresa Productores Agrícolas de Santiago Maravatio SPR de RL., te pedimos que contestes la siguiente encuesta la cual nos ayudará a brindar un mejor servicio al cliente.

Circula en cada caso el número de la respuesta que más se acerque a su opinión personal.

- 1.- Totalmente en desacuerdo
- 2.- Más o menos en desacuerdo
- 3.- Más o menos de acuerdo
- 4.- Totalmente de acuerdo

1.- La empresa es el mejor lugar de trabajo respecto a otras empresas de la competencia.			
1	2	3	4
2.- Me siento orgulloso de trabajar en la empresa.			
1	2	3	4
3.- La empresa reconoce el trabajo que realizo.			
1	2	3	4
4.- En general, estoy satisfecho con el trabajo que realizo.			
1	2	3	4
5.- Me han comunicado adecuadamente los planes de la institución.			
1	2	3	4
6.- Conozco y entiendo claramente las metas que debe alcanzar mi departamento.			
1	2	3	4

7.- El gerente general les comunica a los trabajadores las actividades que deben realizar.			
1	2	3	4
8.- En el departamento reciben explicaciones claras sobre los cambios que afectan.			
1	2	3	4
9.- Cuando existe algo que me molesta puedo expresarlo sin temor.			
1	2	3	4
10.- Cuando tengo una queja sé a quién acudir para tratarla.			
1	2	3	4
11.- Mi jefe inmediato me dice claramente lo que hago bien y mal.			
1	2	3	4
12.- Mi jefe inmediato se comunica respetuosamente con migo y compañeros.			
1	2	3	4

13.- Mi jefe inmediato platica con migo y me dice en que debo mejorar mi trabajo.			
1	2	3	4
14.- Cuando realizo bien mi trabajo mi jefe inmediato me reconoce mi es fuerzo.			
1	2	3	4
15.- Mi jefe inmediato acepta que yo diga lo que pienso.			
1	2	3	4
16.- Estoy satisfecho con el trato que me da mi jefe inmediato.			
1	2	3	4
17.- Conozco bien las normas de calidad y los procedimientos que debe seguir en mi trabajo.			
1	2	3	4
18.- La carga de trabajo es razonable y justa.			
1	2	3	4

19.- El horario normal de trabajo es suficiente para alcanzar a cubrir mi carga de trabajo.			
1	2	3	4
20.- El trabajo se reparte de forma justa entre todos los que conformamos el departamento.			
1	2	3	4
21.- Se considera mi punto de vista en el momento de asignarme la carga de trabajo.			
1	2	3	4
22.- Me recompensan por horas extras o días no laborales.			
1	2	3	4
23.- Mi sueldo es equitativo con forme al trabajo que realizo.			
1	2	3	4
24.- En mi departamento existe un ambiente de compañerismo.			
1	2	3	4

25.- Me siento apoyado, identificado y aceptado en mi equipo de trabajo.			
1	2	3	4
26.- ¿Cuáles son las cosas más favorables en la empresa?			
27.- ¿Cuáles son las cosas NO favorables en la empresa?			
28.- Menciona las razones más importantes por las cuales dejarías de laborar en la empresa.			

GRACIAS POR TU COLABORACION

REFERENCIAS

ACV. Alma, corazón y vida. (Sitio Web). Recuperado de ACV. Alma, corazón y vida. (Sitio Web).

Agrícola. (2017). *Significados.com*. México: Autor. [Sitio Web] Recuperado de <https://www.significados.com/agricola/>

Avila N., y Corado B. (2010). “Propuesta de un plan estratégico para la mejora del clima organizacional de la cooperativa financiera Sihuatruacan de responsabilidad limitada de la ciudad de Santa Ana”. Trabajo de graduación. Universidad del Salvador facultad multidisciplinaria de occidente departamento de ciencias económicas.

Barajas, M. (2017). Identificación y control de plagas cultivo e fresa (*Fragaria Vesca*) en la unidad de producción Joyita de Pastores, de la sociedad de Productores Agrícolas de Santiago Maravatio SPR. de RL. Proyecto Residencial. México: ITESS.

Barceló (s.f.), Imagen recuperado de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/para-que-sirve-piramide-de-maslow/>

Bellver, E. (2019). Pirámide de Maslow. *Depsicologia.com*. (Sitio Web). Recuperado de <https://depsicologia.com/piramide-de-maslow/>

Coelho, Fabián (2019). "Hipótesis". (Sitio Web) En: *Significados.com*. Disponible en:

<https://www.significados.com/hipotesis/>

Correa, F. (2014). Definición de administración y teorías administrativas. *Gestiopolis*.

(Sitio Web). Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/definicion-de-administracion-y-teorias-administrativas/>.

Dimitrova, I., (2017). *Plan de Motivación Laboral en la empresa CHG*. Universidad Politécnica de Valencia.

Flores, M. (2010). Definición de mejora continua

Fxtrader. (2010). Que es una estrategia y como se elabora. *Emprendices* (Sitio Web)

Recuperado de <https://www.emprendices.co/que-es-una-estrategia-y-como-se-elabora/>

Gómez, R. (2013). Que es la motivación. *ACV. Alma, corazón y vida*. (Sitio Web).

Recuperado de https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/

González, Aura (2013, 31 de mayo). Clima organizacional. *EOI escuela de la organización industrial*. (versión en línea). Recuperado de

<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/31/3729/>

Guízar, Rafael (2013), *Desarrollo Organizacional Principios y aplicaciones*. 4º edición.

Hernández, R., Fernández. C. y Baptista P. (2014). Metodología de la Investigación [Edición electrónica]. Recuperada de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.

INEGI, (2019). Localización de la empresa Productores Agrícolas de Santiago Maravatio PR de RL. Google Maps. Imagen recuperada de <https://www.google.com.mx/maps/place/PRODUCTORES+AGRICOLAS+DE+SANTIAGO+MARAVATIO+S.P.R.+DE+R.L./@20.173836,100.9979609,17z/data=!3m1!4b1!4m5!3m4!1s0x842ce7e21eccd055:0xff837cfd2e520021!8m2!3d20.173831!4d-100.9957722?hl=es-419> (imagen de dominio público, de acuerdo a <https://www.google.com.mx/maps?hl=es-419&tab=wl>).

Jesús (2015). La importancia de la motivacion (Sitio Web) <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/06/la-importancia-de-motivar-a-nuestros-empleados/>

KYOCERA Document Solutions (2020) Definicion de Plan motivacional.(Sitio Web) <https://www.kyoceradocumentsolutions.es/es/smarter-workspaces/insights-hub/articles/plan-de-motivacion-laboral-guia-para-elaborarlo.html>

Lorenzo, H. (2015) Administración Clásica. *Eco Link*. (Sitio Web). Recuperado de <https://www.econlink.com.ar/administracion-clasica>

Luciano (2016, diciembre). El clima organizacional dentro de una empresa. En revista *CE Contribuciones a la Economía*. (Versión en línea) Recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>

- Molina, A. (2018). Estrategias para obtener un buen clima laboral. *Conexión esan*. Autor (sitio web). Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/05/estrategias-para-obtener-un-buen-clima-laboral/>
- Morales, F. (2018) Clima Organizacional, herramientas para medir el clima organizacional. *Acsendo.blog*. (Sitio Web) Recuperado de <https://blog.acsendo.com/herramientas-para-medir-el-clima-laboral/>
- Paradas, Claudia (2018, 31 de octubre) Tipos de motivación. *Psicología –Online* (Versión en línea) Recuperado de <https://www.psicologia-online.com/tipos-de-motivacion-en-psicologia-definicion-y-ejemplos-4144.html>.
- Perlata, G., y Rodriguez A. (s.f.). “*Manual de buenas prácticas, clima laboral y desarrollo organizacional expa print*”.
- Productores Agrícolas de Santiago Maravatio (2019). *Historia de la empresa*. Proceso [Versión digital]. Recuperación: Información Empresa Productores Agrícolas.
- Rodríguez, D. (s.f.). Administración científica. *Lider.com* (Sitio Web). Recuperado de <https://www.lifeder.com/administracion-cientifica/>.
- Serrato (2011). “*Estrategias para la mejora el clima organizacional en la empresa Grupo Latino de publicidad Colombia LTDA*”. Universidad de la Salle facultad de ciencias administrativas y contables programa de administración de empresas Bogota.

Thompson, A., Gamble, J., Peteral, M. y Strickland III A. (2012). *Administración Estratégica* [Edición electrónica]. Recuperada de: administración estratégica 18 edi Thompson.pdf.

Troncoso, P (2016), *Plan de intervención y riesgos psicosociales*. Hospital Linares.

Valero, J., y Barbosa, D. (2009). *Propuesta de plan motivacional del clima organizacional en las asociación de recicladores Pedro León Trabuchi: hacia labúsqueda de un sentido de pertenencia*". Universidad de la Salle, Programa de administración de empresas Bogotá D.C



Plan motivacional de la empresa “Productores Agrícolas de Santiago Maravatio SPR de RL”



Plan motivacional para “Productores Agrícolas de Santiago Maravatio SPR de RL”

Introducción

Según Miró (2016), dice que la empresa competitiva de hoy, es aquella que está orientada hacia su equipo humano, generando entornos donde se favorecen las relaciones interpersonales basadas en la confianza, donde las personas se sienten comprometidas con la organización y alineadas a la estrategia empresarial , donde se ha conseguido crear un buen clima laboral.

Por esta manera es crucial brindar a los empleados de Productores agrícolas de Santiago Maravatio SPR de RL. Un buen ambiente laboral, para que esto ayude a que los empleados se sientan motivados y sean más productivos, ya que si se lleva acabo tendrá un buen ambiente en la calidad del servicio.

A continuación se presenta el plan motivacional que se elaboró para la empresa Productores agrícolas de Santiago Maravatio SPR de RL.

Objetivo General

Mejorar el clima organizacional dentro del departamento administrativo de Productores Agrícolas de Santiago Maravatio SPR de RL, para incrementar la productividad de los empleados y la calidad de servicio al cliente

Justificación

La intención con la que se elaboró este plan motivacional es para mejorar el ambiente laboral en la empresa Productores Agrícolas de Santiago Maravatio SPR de RL, el cual también tendrá un impacto en la satisfacción de los clientes externos ofreciendo un mejor servicio e incremento de la cartera de clientes, establecer metas y objetivos constantes para incrementar las utilidades de la empresa.

La necesidad del estudio del clima laboral surge a raíz de ver si sus trabajadores se sienten bien con respecto al bienestar psicológico-físico-material y, si están satisfechos en gran medida, estarán satisfechos también los clientes externos a los que van dirigidos los esfuerzos del personal de la organización. Por otra parte, mantener un clima organizacional favorable es importante ya que puede posibilitar la estabilidad del personal y ayudar a cumplimentar la misión de la organización (Fernández; 2011).

Alcance

Se pretende identificar los niveles de motivación, trabajo en equipo y satisfacción laboral, para poder mejorar el clima laboral en el área de Administración de la empresa.

Definición de elementos clave del plan motivacional

Calidad en el ambiente laboral

Los beneficios para las empresas que adoptan el concepto, así como la cultura de calidad de vida en el trabajo, son incontables. Tanto la productividad como la atención y motivación aumentan, el ambiente laboral mejora, hay una disminución de gastos relacionados con los tratamientos de salud y de las tasas de ausentismo. La atracción y retención de talento también aumentan gracias a estas acciones (Malango, 2017).

Comunicación

La comunicación en las empresas es uno de los puntos más importantes y críticos, pues de esta depende el desarrollo de todas las actividades y proyectos. Si esta no es efectiva y no cuenta con los métodos correctos y eficientes se corre el riesgo de llegar a puntos críticos como: malos entendidos, notificación inadecuada de las prioridades,

órdenes confusas o aplicación de criterios personales mal interpretados, todo esto genera un clima organizacional tenso y poco productivo (Pascual, 2013).

Liderazgo

El líder debe buscar resultados para todos, no solo para él. El liderazgo constituye un estilo de vida que camina hacia la transformación de la sociedad. La sociedad necesita del liderazgo y el lugar donde este comienza es el sitio de estudio o de trabajo diario. Para responder **qué es el liderazgo** y construirlo hay que estar a la ofensiva, es decir primero hay que construir un sueño y después tratar de hacerlo realidad, utilizando los medios necesarios, y con responsabilidad y motivación (Fernández, 2020).

Motivación laboral

La motivación laboral hace referencia a **la capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus empleados para ofrecer el máximo rendimiento** y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización. Esta motivación en el trabajo es clave para aumentar la productividad empresarial y el trabajo del equipo en las diferentes actividades que realizan, además de que cada integrante se sienta realizado en su puesto de trabajo y se identifique con los valores de la empresa. Es la

mejor forma para que los trabajadores se consideren parte importante de la empresa y den el máximo por ella (Rodríguez, s.f.).

CALIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL					
ESTRATEGIA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	PERIODO APROXIMADO	RECURSOS	TIEMPO
CONVERSACIÓN GERENTE GENERAL CON TRABAJADORES	Mejorar la comunicación del Gerente con el personal del área Administrativa, para conocer las necesidades que existen con respecto a las herramientas de trabajo, los avances y problemas existentes para trabajar en un mejor ambiente.	El Gerente General deberá, establecer un diálogo constructivo, con los trabajadores, donde ellos puedan manifestar sus ideas, sus inquietudes, mejoras en la realización de actividades, etc.	Cada dos semana	<ul style="list-style-type: none"> ° Oficina ° Libreta y lapicero, para hacer las anotaciones importantes acerca de los puntos que se trataron 	20 a 30 minutos
REGLAS DE ORO	Establecer reglas que permitan mejorar el trato, la actitud, el compromiso,	Los Jefes del área, deberán diseñar una serie de reglas llamadas "REGLAS DE ORO", las cuáles serán la base fundamental para	La primera semana del año 2021, los jefes deberán de reunirse, para	<ul style="list-style-type: none"> ° Libreta y lápiz, para diseñarlas 	Una hora para plasmar las reglas

	colaboración y el buen ambiente de trabajo.	mejorar el funcionamiento de la organización, el comportamiento de los colaboradores y las relaciones intrapersonales en la empresa.	establecer las reglas de oro	° Imprenta, para pasar las reglas en un ,marco y colocarlas en un lugar visible, para que estén presentes todo el tiempo	Dos días para que la imprenta la pueda tener lista
--	---	--	------------------------------	--	--

COMUNICACIÓN					
ESTRATEGIA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	PERIODO APROXIMADO	RECURSOS	TIEMPO

<p>MEJORANDO LA COMUNICACIÓN</p>	<p>Mejorar la comunicación entre jefe y colaboradores, por medio de la generación de objetivos y estrategias claras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ° Juntas semanales : Con el objetivo, de crear metas y objetivos, teniendo una participación activa del personal. ° Aplicar actividades como: Lluvia de ideas, con la finalidad de crear estrategias que mejoren la forma de realizar las actividades, ayuden a cumplir con los objetivos, mejoren la calidad del ambiente laboral ° Los colectivos realicen una junta con el personal, cada que comience un ciclo, de manera que queden claro lo que va a realizar cada uno, así como repartir las actividades justamente. 	<p>Cada semana</p>	<p>Sala de juntas</p>	<p>Indefinido</p>
----------------------------------	--	---	--------------------	-----------------------	-------------------

LIDERAZGO

ESTRATEGIA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	PERIODO APROXIMADO	RECURSOS	TIEMPO
UN BUEN LÍDER	Fortalecer el liderazgo y el trabajo en equipo dentro del departamento de administración y los jefes del área mejorando con ello su trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Los Jefes del área reciban un curso sobre liderazgo • Establecer reuniones con los Jefes y los empleados cada mes para establecer objetivos y metas claras y preciosas, llevando un seguimiento del cumplimiento de las mismas. 	Para el curso de liderazgos, los Jefes de área deberán de reunirse cada seis meses, para plantear los objetivos, para cumplir con la meta de cada ciclo, una vez listos presentarlos a los empleados	Sala de juntas	Indefinido

MOTIVACION LABORAL

ESTRATEGIA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	PERIODO APROXIMADO	RECURSOS	TIEMPO
RECONOCIMIEN TOS Y RECOMPENSAS	Crear un sistema de reconocimientos y recompensas para los trabajadores, estimulando la satisfacción y motivación laboral, el rendimiento y esfuerzo dentro de la empresa.	<p>Reconocimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tener un lugar para poner un cuadro del empleado del mes. • Motivar con palabras de aliento a los empleados. • Felicitarlos por su desempeño, el cumplimiento de metas y su rendimiento. 	Cada mes	Cuadro para el empleado del mes, fotografías de los empleados	Indefinido

