



Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.

“Psicología organizacional: Nivel de motivación en la empresa Lear planta 3”.

Lilia Alanís Gómez¹
Clara P. Buentello Martínez*
Nemecio L. Valenzuela Salazar**

Resumen

El propósito de esta investigación es el analizar el nivel de motivación que tienen los empleados de la empresa Lear planta 3, si tienen un buen trato con sus empleados, y como éstos perciben a la empresa y a sus superiores.

Así como también conocer las teorías existentes acerca de la motivación, deducir cual es la más asertiva y cuál da mejores resultados y si es aplicada correctamente. Se centra en cómo se aplica la motivación con sus empleados y si está funcionando con los adecuadamente.

La metodología utilizada en esta investigación, tiene un alcance descriptivo, ya que se describe lo que los empleados de Lear perciben de la empresa y también es cuantitativa porque tomamos una muestra exacta de una población.

Palabras Clave: Motivación, Ambiente Laboral y satisfacción

Abstract

The purpose of this research is to analyze the level of motivation of the employees of the company Lear plant 3, if they have a good deal with their employees, and how they perceive the company and its superiors.

As well as to know the existing theories about the motivation, deduce which is the most assertive and which gives better results and if it is applied correctly. It focuses on how motivation applies to your employees and whether it is working with them properly.

The methodology used in this investigation has a descriptive scope, since we are describing what Lear employees perceive of the company and it is quantitative because we take an exact sample of a population.

Keywords: motivation, work environment and satisfaction.

¹ **Universidad Autónoma de Coahuila.

Planteamiento

El capital humano es el elemento más importante dentro de la empresa, ya que este se encarga de que funcione correctamente, por ello, es necesario que se vea reflejado el trabajo que ellos realizan, por tanto, tratar de que se sientan a gusto en sus áreas de trabajo, motivándolos cada vez más mediante incentivos, buen sueldo, horarios flexibles, oportunidades de crecimiento, buenas prestaciones, exhortarlos a que trabajen en equipo.

La psicología organizacional está enfocada en estudiar el comportamiento de las personas dentro de una empresa. Esto es algo elemental para crear una armonía entre todos los empleados y tener una buena comunicación interna.

La motivación es algo fundamental dentro de las empresas ya que una empresa que no se preocupa por su recurso humano, le será más difícil llegar a los objetivos de la empresa, pues de los empleados depende que éstos se cumplan. Por otra parte, si la organización se preocupa y procura a su capital humano, se verá reflejada en su productividad y el personal no se tendrá la necesidad de buscar otras opciones de trabajo, pues se sentirán a gusto y acogidos.

México es un país tercermundista, en gran parte, gracias a su cultura organizacional ya que no existe gran preocupación por el personal en las empresas y esto conlleva a que no haya gran desarrollo en el ámbito laboral. Se sabe que al mexicano no le gusta hacer más tareas de las que en un principio se le asignan, son un tanto cuadrados en sus ideas y en muchas de las ocasiones no trabaja adecuadamente si no se le remunera justamente. Pero no generalicemos, obviamente hay excepciones, pues hay mucha gente talentosa y con ganas de superación que solo les falta que sean apoyadas. Hay que cambiar esta cultura y adoptar los métodos que países como Japón y EUA tienen en sus empresas, que muchas de ellas son exitosas mundialmente.

Piedras Negras, Coah. Es una ciudad fronteriza con numerosas fábricas industriales, esta investigación se realizará en la empresa LEAR planta 3 con el propósito de conocer como es aplicada la psicología organizacional.

Objetivo general

Conocer si los empleados se sienten lo suficientemente motivados por sus superiores, si sus expectativas hacia la empresa son más altas, y que piensan los empleados de la forma en que son motivados.

Objetivos específicos

- Conocer el nivel de motivación que tienen los empleados.
- Métodos de motivación existentes.
- Saber si los superiores se preocupan por tener a sus trabajadores motivados, para que éstos se sientan a gusto en el ambiente laboral y personal.

Justificación

Este tema es de gran importancia, las empresas, y más aún, los jefes, deben de estar preocupados por sus empleados, no solo por la productividad y competitividad que éstos les den, sino también en ver por sus necesidades dentro de la empresa y el saber cómo se sienten en lo personal.

La motivación para los empleados es muy importante, pues esto se verá reflejado en el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Si un empleado está lo suficientemente motivado y se le recompensa por como realiza su trabajo, mayores resultados se reflejarán, pues éstos verán que a la empresa si le importa y se preocupa por su capital humano.

Delimitación

En Piedras Negras, existen 4 plantas de Lear Corporation. La planta 1, 2 y 3, ubicadas en el Boulevard Republica #130, y la planta 4 está ubicada en el parque industrial.

Esta investigación se realizó en el periodo Enero-junio en la empresa LEAR Planta 3, las encuestas se aplicaron a 50 empleados del departamento de producción.

Marco conceptual

Psicología

Según Stephen P. Robbins (1998): Es la ciencia que pretende medir, explicar y a veces cambiar la conducta de los seres humanos y de algunos animales.

Psicología organizacional

Ward, C., Furnham, A., & Bochner, S. (2005). *El comportamiento del individuo en las organizaciones* ” menciona que la Psicología Organizacional es: “El estudio de la forma en que las personas se reclutan, seleccionan y socializan en las organizaciones; de la manera en que son recompensadas y motivadas, y de cómo surgen y se comportan los líderes. También analizan la manera en la cual las

organizaciones influyen en los pensamientos, sentimientos y comportamientos de todos los empleados a través del comportamiento real, imaginario o implícito de los demás en su organización”

Sociología

Según Stephen P. Robbins (1998): Estudio de la gente en relación con sus semejantes.

Comportamiento organizacional

Según Stephen P. Robbins (1998): Es el estudio sistemático de los actos y actitudes que la gente muestra en las organizaciones.

Motivación

Según Chiavenato (2000): Define a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo.

Marco teórico

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Marcel Gatracos Máster en Psicopatología Clínica del Adulto.

La psicología organizacional o psicología de las organizaciones es la rama de la psicología que se encarga de estudiar el comportamiento de las personas en el mundo del trabajo y de las

organizaciones. Se trata de una ciencia aplicada que examina la conducta humana tanto a nivel individual como a nivel grupal y organizacional.

De forma más concreta, la psicología organizacional constituye hoy en día un área especializada de la psicología. Es considerada como una disciplina científica y sus antecedentes más próximos son la psicología industrial y la psicología social.

La psicología organizacional estudia precisamente los comportamientos habituales del trabajador en las empresas, los roles que puede desempeñar y los conflictos habituales en el entorno.

Así pues, los objetivos principales de la psicología organizacional pueden resumirse en dos aspectos principales:

- Por un lado, esta ciencia aplicada se utiliza para mejorar el rendimiento y la productividad laboral, examinando el funcionamiento de la organización y detectando las áreas a intervenir.
- Por otro lado, la psicología organizacional se utiliza para incrementar y potenciar el desarrollo personal de los trabajadores y mejorar su calidad de vida en el ámbito laboral.

En el año 2002, Spector definió el concepto de psicología organizacional y/o industrial como un pequeño campo de la psicología aplicada que se refiere al desarrollo y aplicaciones de principios científicos en el lugar de trabajo.

Tres años más tarde, Andy y Conte revisaron la conceptualización realizada por Spector y reformularon el término psicología organizacional como la aplicación de lo psicológico, de la teoría y de la investigación en el escenario laboral.

Estos autores fueron unos de los pioneros en establecer el concepto de psicología organizacional y la definieron como la aplicación o extensión de hechos y principios psicológicos a los problemas que conciernen a seres humanos que trabajan dentro del contexto de los negocios y la industria.

Según estos autores, la psicología organizacional hace referencia a dos conceptos principales.

En primer lugar, resulta el estudio del comportamiento, los pensamientos y los sentimientos de los seres humanos conforme se adaptan a los compañeros, los objetivos y el ambiente en el que se desenvuelven profesionalmente.

Por otro lado, la psicología organizacional también hace referencia al uso de la información anterior para incrementar al máximo el bienestar económico y psicológico de los empleados.

Según Furnham, la psicología organizacional es el estudio de la forma en que las personas se reclutan, seleccionan y socializan en las organizaciones.

Así mismo, incluye otros aspectos como el tipo de recompensa que reciben los trabajadores, el grado de motivación que estos presentan y la forma en que las organizaciones se estructuran tanto formal como informalmente en grupos, secciones y equipos

- **Comportamiento Organizacional.**

La comprensión del comportamiento del individuo empieza con las principales contribuciones de la psicología al CO, que se dividen en las siguientes cuatro categorías: **actitudes, personalidad, percepción y aprendizaje.**

- **Actitudes.**

Muestran como nos sentimos acerca de algo. Cuando decimos “ me gusta mi empleo” estamos expresando mi actitud hacia el empleo.

Cada individuo puede tener cientos de actitudes, pero el CO se concentra en el muy limitado número de las que se refiere al trabajo: la satisfacción labora y compromiso con el puesto (el grado en que uno se identifica con su trabajo y participa activamente en el) y con la organización (indicador de la lealtad y la identificación con la empresa).

- **Personalidad.**

Algunos son callados y pasivos; otros, ruidosos y agresivos. Cuando describimos a los demás mediante características como callado, pasivo, ruidoso, agresivo, ambicioso, leal o sociable, lo hacemos en términos de rasgos de personalidad, que, por lo tanto, es la combinación de atributos psicológicos que empleamos para clasificar a las personas.

- **Percepción.**

La percepción es el proceso por el que los individuos organizan e interpretan las impresiones de los sentidos para dar significado a su entorno.

- **Aprendizaje.**

El aprendizaje continuo todo el tiempo; es cualquier cambio relativamente permanente ocurrido como resultado de la experiencia.

El aprendizaje se fundamente en la ley del efecto, que dice que la conducta está en función de las consecuencias: cuando la siguen consecuencias desfavorables, tiende a no repetirse. Si su jefe lo felicita por su trabajo, usted tenderá a repetir su comportamiento; pero si, por el contrario, los regaña, es menos probable que usted lo haga de nuevo Robbins, (1998).

Motivación

El autor *Stephen P. Robbins* menciona en su libro "*Comportamiento organizacional*" (1998) lo siguiente expuesto.

- **Motivación de los profesionistas**

A diferencia de lo que ocurría hace una generación, el empleado es más probable que sea un profesionista muy capaz con un título universitario que un obrero de planta. Estos profesionistas obtienen mucha satisfacción intrínseca de su trabajo y están bien pagados, entonces, ¿Debemos

preocuparnos al tratar de motivar, digamos, aun equipo de ingenieros de Intel, un diseñador, un diseñador de software en Microsoft o un grupo de contadores?

¿Qué motiva a los profesionistas? El dinero y los ascensos no están muy arriba de su lista de prioridades. ¿Por qué? Porque están bien pagados y les gusta lo que hacen. En cambio, prefieren un trabajo estimulante. Les gusta enfrentar problemas y encontrar soluciones. Su principal recompensa es el trabajo en sí mismo. También valoran el apoyo. Quieren que los demás piensen que lo hacen es importante. Aunque esto cierto con todos los empleados, dado que los profesionistas están más enfocados en su trabajo como un interés fundamental de su vida, los demás tienen otras preferencias a parte del trabajo con las que compensan las necesidades que no satisfacen en el empleo. Los profesionistas conceden una gran importancia a las oportunidades de fomentar sus habilidades.

Cada vez que más compañías crean alternativas de carrera para sus profesionistas y técnicos, de modo de ganen más dinero y estatus sin tener que asumir responsabilidades administrativas. En Merck & Co., IBM y AT&T, los mejores científicos, ingenieros e investigadores obtienen un título como "científico colegiado" o "científico titular". Su salario y prestigio son equivalentes a los de los administradores, pero sin la autoridad ni la responsabilidad correspondiente.

- **Motivación de los trabajadores eventuales**

Los cambios más generalizados en las organizaciones es la incorporación de trabajadores temporales o eventuales. Como los recortes de personal han eliminado millones de puestos "permanentes", se han abierto muchas nuevas oportunidades para trabajadores "no permanentes". Por ejemplo, aproximadamente seis millones de estadounidenses, o 4.9 por ciento de los que tienen trabajo, se consideran parte de una fuerza laboral temporal. Se trata de empleados de medio tiempo, trabajadores

sobre pedido, contratistas de corto plazo, eventuales, jornaleros, contratistas independientes y servidores de agencias de colocaciones. El común denominador de estos trabajadores es que no tienen la seguridad ni la estabilidad de los empleados permanentes. En tal carácter, no se identifican con las organizaciones sienten el compromiso de otros empleados. Los trabajadores temporales tampoco cuentan con servicios médicos, pensiones, ni otras prestaciones.

Motivación de una fuerza laboral diversificada

No todos se sienten motivados por el dinero. No todos quieren un trabajo difícil, las necesidades de mujeres, solteros, inmigrantes, incapacitados, ancianos y otros de diversos grupos no son las mismas que tienen los hombres blancos casados con tres dependientes. Los empleados que van a la universidad les dan un gran valor a los horarios flexibles. Estos individuos se sienten atraídos por las organizaciones con horarios flexibles, puestos compartidos o asignaciones temporales. Del mismo modo, un padre podría preferir un turno de medianoche a ocho de la mañana para pasar tiempo con sus hijos durante el día mientras su esposa trabaja.

Teorías Motivacionales.

El autor *Stephen P. Robbins* menciona en su libro “*Fundamentos de comportamiento organizacional*” (1998) las siguientes teorías:

Teorías Contemporáneas de La Motivación.

Las siguientes teorías representan la vanguardia en la explicación de la motivación de los empleados.

- **Teoría de las tres necesidades**

David McClelland y otros han propuesto la existencia de tres motivos o necesidades principales en el trabajo:

1. La necesidad de logros (nLog). El impulso por sobresalir, de ejecutar en relación con un conjunto de normas, de luchar por triunfar.
2. La necesidad de poder (nPod). El anhelo de hacer que otros se conduzcan de una manera que de otro modo no hubieran seguido.
3. La necesidad de afiliación (nAfi). El deseo de relaciones personales estrechas y amistosas.

Algunos tienen un impulso imperioso por triunfar, pero luchan por las realizaciones personales y no por las recompensas del éxito; tienen el deseo de hacer mejor las cosas o con más eficiencia que antes. Este impulso es la necesidad de logros. Al investigarla McClelland descubrió que los grandes realizadores se distinguen de los demás por su deseo de hacer mejor las cosas. Buscan las situaciones en las que la responsabilidad personal de hallar solución a los problemas, recibir retroalimentación rápida y clara sobre su desempeño y establecer metas que presenten retos moderados. Prefieren trabajar en un problema desafiante y aceptar la responsabilidad del éxito o el fracaso antes que dejar el resultado a la casualidad o a los actos de otros.

Estos se desenvuelven mejor cuando consideran que su probabilidad de éxito es de 0.5, es decir, cuando creen que tienen 50-50 oportunidades de salir adelante. Les disgusta jugar cuando tienen las apuestas muy en su contra (con muchas probabilidades de fracasar) porque el triunfo en tales situaciones es más cuestión de suerte que de capacidad y no se sienten satisfechos por los logros casuales. Del mismo modo, tampoco les gustan las apuestas muy favorables (con muchas probabilidades de ganar) ya que no enfrentan retos a sus habilidades. Les gusta imponerse metas realistas pero difíciles, que exijan de algún esfuerzo. Cuando las posibilidades de éxito o fracaso son más o menos las mismas, tienen la mejor oportunidad de experimentar sentimientos de logros y satisfacción por sus esfuerzos.

La necesidad de poder es el deseo de causar un efecto, de influir y de controlar a los demás. Los individuos con una npod elevado disfrutan de estar a cargo, luchan por el influjo sobre otros, prefieren las situaciones competitivas y orientan al estatus y tienden a interesarse más por ganar prestigio e influencia que por el desempeño eficaz.

La tercera necesidad señalada por McClelland es la de afiliación. La afiliación puede ser asimilada a las metas de Dale Carnegie: el deseo de ser querido y aceptado por los demás. Los individuos con una intensa lucha por la amistad, prefieren las situaciones de cooperación y no las competitivas y esperan relaciones con un grado alto de entendimiento mutuo. Nigro, R. G. (2007).

- **Teoría del establecimiento de metas.**

Numerosas evidencias asientan que las intenciones (expresadas como metas) pueden ser la principal fuente de motivación en el trabajo. Podemos decir que un grado considerable de confianza que, a diferencia de las fáciles, las metas concretas aumentan el desempeño y que las difíciles, cuando son aceptadas, dan lugar al mayor rendimiento.

Las metas concretas y difíciles de alcanzar producen un nivel mayor de información que la meta general de ‘‘haz lo mejor que puedas’’. La especificidad de la propia meta actúa como estímulo interno.

Si se mantienen factores constantes como la capacidad y la aceptación de las metas, también podemos afirmar que, entre más difíciles, mayor es el nivel de desempeño; no obstante, es lógico suponer que las metas fáciles se aceptan mejor. Pero una vez que el empleado acepta una tarea ardua, hará su mayor esfuerzo hasta alcanzar, reducirla o abandonarla.

- **Teoría del reforzamiento.**

La contraparte de la teoría del establecimiento de metas es la del reforzamiento. La primera es un acercamiento cognoscitivo que postula que el individuo dirige sus actos. La teoría del reforzamiento es un planteamiento conductual que argumenta que los refuerzos condicionan el comportamiento. Los teóricos del reforzamiento consideran que la conducta está causada por el entorno; los sucesos cognoscitivos internos no son temas de interés. Lo que controla el comportamiento son los refuerzos: cualquiera que sea la consecuencia que siga de inmediato a la respuesta aumenta la probabilidad de repetir la conducta.

- **Teoría de la equidad.**

La teoría de la equidad reconoce que los individuos no solo están interesados en el monto absoluto de las recompensas que reciben por sus esfuerzos, sino también en la relación de este monto con lo que obtienen los demás. Las entradas, como el esfuerzo, la experiencia, la educación y la competencia se comparan con salidas como los niveles salariales, los aumentos, el reconocimiento y otros factores. Cuando la gente percibe un desequilibrio en su proporción de entrada y salida al compararla con la de otros, se crea una tensión que provee las bases para la motivación, puesto que el individuo lucha por lo que le parece equitativo y justo.

En concreto, la teoría de la equidad establece cuatro proposiciones relativas al pago desigual:

1. Si se paga por tiempo, los empleados sobre remunerados producirán más que los equitativamente pagados. Los asalariados producirán más en cantidad o calidad para aumentar el lado de entrada en la proporción y alcanzar la equidad.
2. Si se paga por producción, los empleados sobre remunerados producirán menos unidades, pero de mayor calidad que los equitativamente pagados. Los individuos pagados a destajo

aumentarán su esfuerzo para lograr la equidad, lo que da por resultado mayor calidad o cantidad; pero los incrementos en la cantidad solo harán crecer la inequidad, pues cada unidad producida da otro sobrepago, de modo que los esfuerzos se dirigen a acrecentar la calidad.

3. Si se paga por tiempo, los empleados mal remunerados producirán menos o con menos calidad. El esfuerzo disminuirá, y el resultado será menor productividad o calidad que los empleados equitativamente pagados.
4. Si se paga por producción, los empleados mal pagados producirán más unidades de baja calidad que los equitativamente pagados. Para lograr la equidad, los trabajadores a destajo cambian calidad por cantidad, lo que dará lugar a un aumento en las recompensas con poco o ningún aumento en las contribuciones.

- **Teoría de las expectativas.**

Argumenta que las fuerzas de la tendencia a actuar en cierto sentido dependen de la fuerza de las expectativas de que al acto seguirá un resultado y del atractivo que también son conocidas como teorías de explicación interna o teorías tradicionales. Éstas tratan de especificar y explicar lo que impulsa la conducta con base en procesos internos. Esta tendencia abarca tres grandes corrientes:

1. **Jerarquía de las necesidades de Maslow.** Establece que la naturaleza humana posee, en orden de predominio, cuatro necesidades básicas y una de crecimiento que son las siguientes:
2. **Teoría de motivación e higiene de Herzberg.** Propone dos niveles de necesidades:
 - **Factores de mantenimiento o higiene:**
 - Administración
 - Supervisión
 - Salario
 - Relaciones interpersonales
 - Condiciones de trabajo
 - **Factores motivacionales:**
 - Realización
 - Reconocimiento
 - El trabajo en sí mismo
 - Responsabilidad
 - Progreso

3. **Motivación de grupo.** Es necesario considerar ciertos factores tales como:
- a) **Espíritu de equipo:** El sentirse identificado con un grupo de trabajo para lograr fines comunes, aumenta la productividad del empleado.
 - b)
 - c) **Identificación con los objetivos de la empresa:** El coordinar los intereses de grupo con los individuales y todos con los de la organización, motivará al grupo, ya que en este se autor realizará con la obtención de los objetivos.
 - d)
 - e) **Practicar la administración por participación:** Lograr que el trabajador se integre emocional y mentalmente a la situación del grupo de trabajo y a los objetivos de la empresa, mediante en la participación activa en las decisiones
 - f)
 - g) **Establecimiento de relaciones humanas adecuadas:** La implantación de sistemas adecuados de comunicación y autorrealización dentro de la empresa, promueven la eficiencia del personal.
 - h)
 - i) **Eliminación de prácticas no motivadoras:** Para elevar la moral de los empleados es necesario eliminar las siguientes practicas:
 - Control excesivo
 - Poca consideración a la competencia
 - Decisiones rígidas
 - No tomar en cuenta los conflictos
 - Cambios súbitos
 -

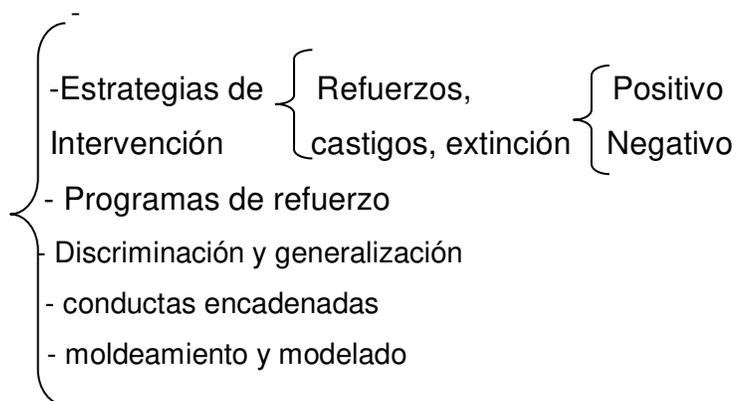
Teorías del enfoque externo.

Llamadas también del aprendizaje o de la modificación de la conducta organizacional, parten del supuesto de que la conducta observable en las organizaciones, así como sus consecuencias, son la clave para explicar la motivación; relacionan los efectos que ejerce el ambiente sobre la conducta de los individuos.

En la teoría externa los mecanismos ambientales y las conductas se pueden observar de tal manera que el individuo puede aprender que habrá ciertas consecuencias que seguirán a determinadas conductas.

Los principales creadores de esta escuela son: Watson, Skinner, y Luthans y Kreitner.

Procedimientos básico de modificación de la conducta



Metodología

Diseño de la investigación

Esta investigación tiene un alcance descriptivo, ya que estamos describiendo lo que los empleados de Lear perciben de la empresa, es cuantitativa porque tomamos una muestra exacta de una población.

Población y muestra

La población de nuestra investigación será de 442 personas. Tomando 50 personas para la muestra.

Variables

Motivación y ambiente laboral.

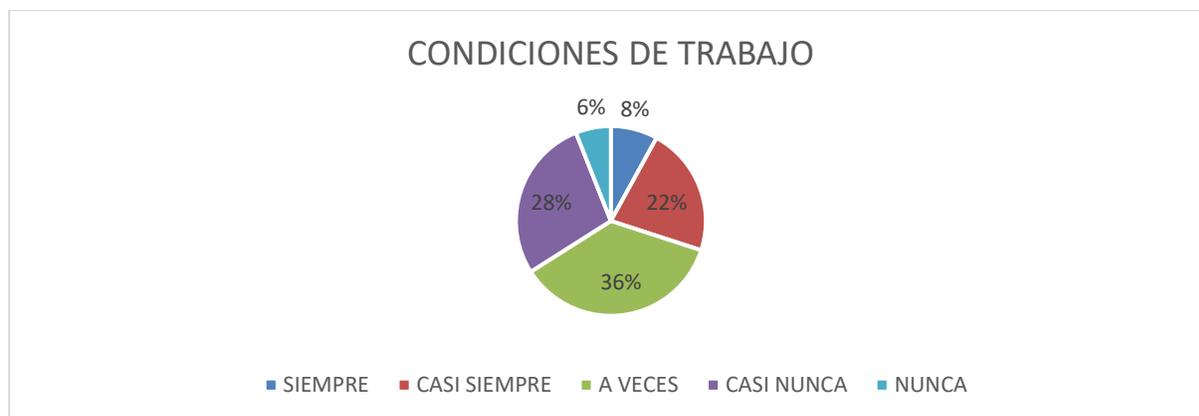
Hipótesis

1. El empleado se siente mejor motivado cuando siente que hay equidad por igual.
2. El empleado va a realizar su trabajo eficaz y eficientemente si está cómodo con su ambiente laboral.

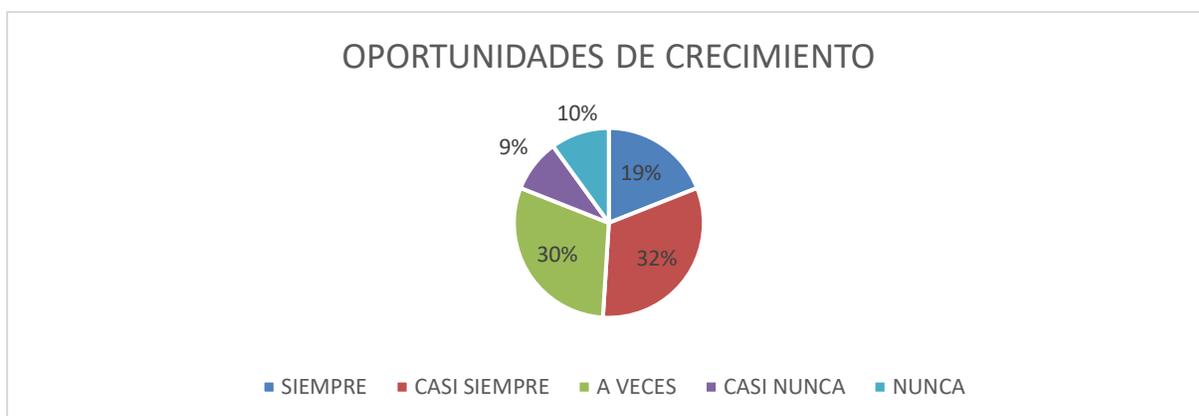
Instrumento para recolectar datos

El instrumento que se utilizó para recolectar datos fue una encuesta, conformada por 5 segmentos y 23 preguntas.

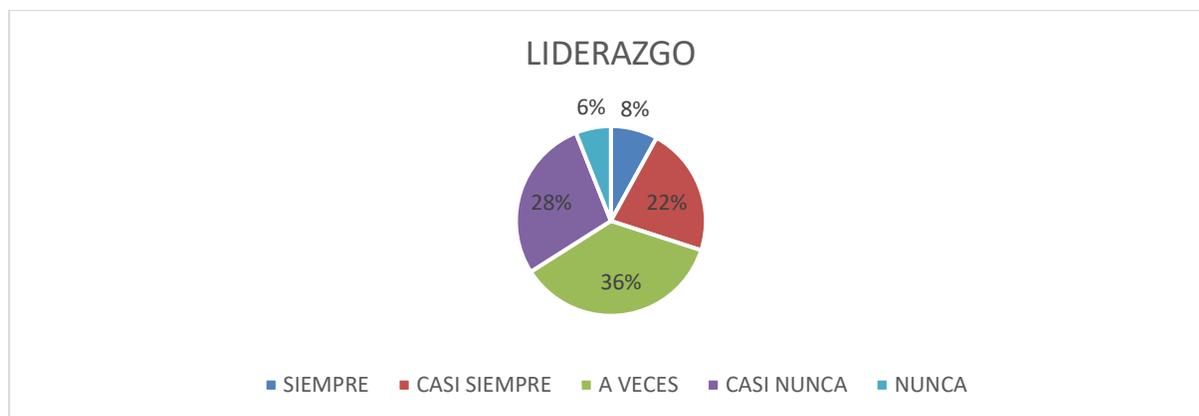
Análisis y resultados



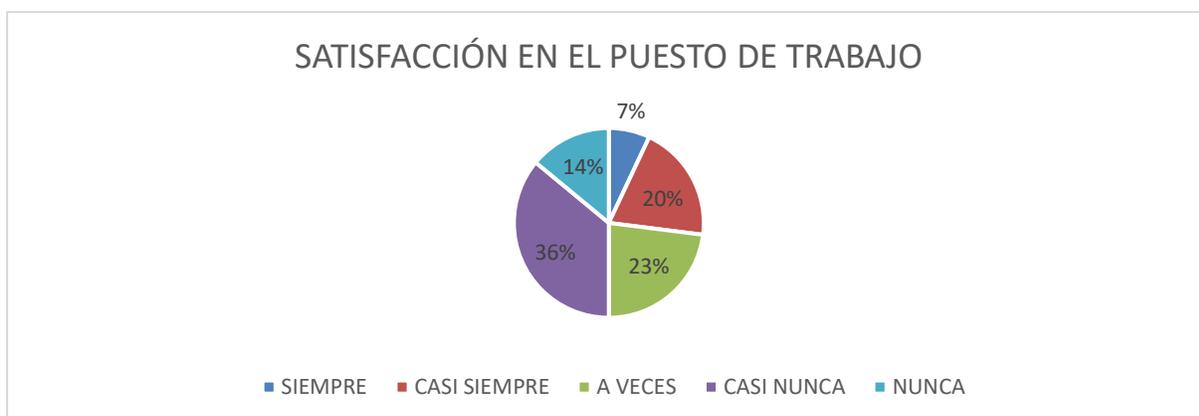
Se puede asegurar que el 42% de los trabajadores dicen que a veces las condiciones de trabajo son buenas, pero otras veces no; así como el 28% cree que casi nunca su ambiente laboral sea el adecuado, y solo el 8% si se siente conforme con su espacio laboral.



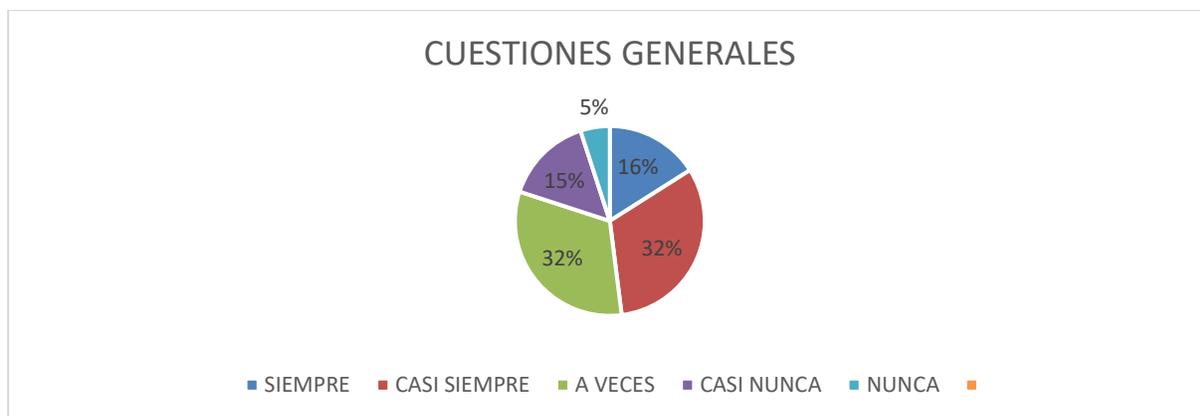
El 32% de los empleados dicen que tienen la posibilidad de crecer profesionalmente dentro de la empresa; así como 19% que están seguros de poder ascender a un mejor puesto, únicamente el 10% no cree poder superarse y prefieren seguir en su mismo puesto.



El 43% de los empleados dicen que algunas veces se tiene una buena relación con su superior; así como 29% casi nunca tiene una buena relación, y solo el 5% mantiene una buena relación con su superior.



El 36% de los trabajadores no siente que su trabajo sea de gran importancia para los demás; así como 23% cree que algunas veces su voz es escuchada y tomada en cuenta por sus superiores, y únicamente el 7% tiene la seguridad de que su trabajo es reconocido y valorado.



El 32% de los empleados se sienten a gusto trabajando en Lear; así como el 16% recomendaría a Lear como opción para trabajar, y solo el 5% no cree que sea un buen lugar para trabajar y solo está ahí por necesidad.

Conclusiones

El trabajar con personas, nunca será una tarea fácil, más aún cuando las personas no están comprometidas con la empresa en la que laboran.

El departamento de producción es el más importante de la empresa, pues es el que transforma los insumos que después darán ganancias a la organización. Por ello, es de suma importancia que las personas de esta área se sientan en confianza, y conformes con lo que reciben por parte de sus superiores.

Un trabajador que siente que su jefe tiene la atención y confianza de su parte, sabrá que la empresa no solo lo ve como un insumo más, sino se sentirá parte de ella.

Analizando los resultados que nos dieron las encuestas nos damos cuenta de que la mayoría de los empleados está conforme con su trabajo y con la empresa, mas no están conformes con sus superiores, pues éstos no tienen el cuidado de preocuparse por sus empleados, al igual de no darles la importancia que se merecen. Son motivados con prestaciones, premios y reconocimientos que la empresa les da, pero la gran mayoría no reciben motivación por parte de sus superiores.

Creemos que la motivación por parte de sus jefes, es la más importante, pues ellos tienen la obligación de hacer sentir a sus trabajadores a gusto y conformes con su entorno laboral; y hacerles sentir que son de gran importancia para la empresa.

Llegamos a la conclusión de que las máximas autoridades de Lear deben poner más atención en capacitar a los jefes de línea e incitarlos a que tengan un mejor trato con los empleados, pues no es correcto que los hagan sentir menos por ser los menos estudiados o los que tienen más necesidades.

Referencias

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Mac Graw–Hill.
- E, S. P. (2002). *Psicología Industrial Y Organizacional, Investigación Y Practica. En S. P. E, Psicología Industrial Y Organizacional, Investigación Y Practica*. Chile: Manual Moderno.
- Ward, C., Furnham, A., & Bochner, S. (2005). *The psychology of culture shock*. Routledge.
- Nigro, R. G. (2007). *Textos e leitura na educação em Ciências: contribuições para a alfabetização científica em seu sentido mais fundamental*. Brasil: Doctoral dissertation, Universidad de São Paulo).
- Randstad. (2016). *La pirámide de Maslow en el ámbito laboral*. Recuperado de: <https://www.randstad.es/tendencias360/la-piramide-de-maslow-en-el-ambito-laboral/>
- Robbins, S. P. (1998). *Fundamentos De Comportamiento Organizacional*.
- Spector, P.E. (2012). *Psicología Industrial y Organizacional. Investigación y Práctica*. Chile: Manual Moderno.
- Universidad De Champag. (2016). RANDSTAD. Recuperado de: <https://www.randstad.es/tendencias360/la-piramide-de-maslow-en-el-ambito-laboral/>