



UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE HIDALGO

FACULTAD DE CONTADURIA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

***“IMPORTANCIA DE LOS VALORES Y LAS ACTITUDES DENTRO DEL
AMBITO LABORAL”***

TESINA

***QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION***

PRESENTA

YAZMIN ESMERALDA CAMACHO REYES

ASESOR

HUGO ALEJANDRO MIER

Morelia, Michoacán, Mayo 2018

RESUMEN

El tema de los valores y actitudes dentro del ámbito laboral, es un tema de suma importancia en mi punto de vista, ya que debido a esto las empresas pueden funcionar de manera más satisfactoria dar mejores resultados tanto para las empresas como para su personal. Si en una empresa los directivos están muy al pendiente de su personal de las necesidades que ellos tienen y de no dejar de incitar en cada uno de sus empleados los buenos valores, estos darán un mejor rendimiento para la empresa en la que laboran. Así que estos son puntos clave y que deben de estar en constante supervisión de parte de los directivos para que su empresa pueda funcionar adecuadamente y que sus empleados también estén contentos y puedan sentirse realmente parte de la empresa en la que laboran.

Abstract

The subject of the values and attitudes inside the labour field, is a subject of great importance in my point of view, since because of this the companies can work of way more satisfactory give better resulted so much for the companies as for his personnel. If in a company the directors are very to the earring of his personnel of the neces.

Palabras clave:

- Actitudes
- Valores.
- Ambito laboral.
- Mejor rendimiento laboral.
- Satisfaction laboral.

INDICE

1.- Introducción.....	6
Objetivos.....	7
Justificación.....	8
2.- Marco Teórico.....	9
Caracterización de la empresa.....	9
Misión.....	9
Visión.....	9
Valores.....	10
Estructura.....	11
3.- Antecedentes históricos.....	13
4.- Valores y actitudes.....	14
5.- Concepto de valores.....	16
Clasificación de los valores.....	16
6.- Concepto de actitudes.....	18
Naturaleza de las actitudes.....	18
7.- Efectos de las actitudes en los empleados.....	21
8.- Beneficios del estudio de la satisfacción laboral.....	22
Modificación de las actitudes.....	23
9.- Conclusiones y recomendaciones.....	25
10.- Bibliografía.....	27

INTRODUCCIÓN

Los valores son importantes para el estudio del comportamiento organizacional, ya que constituyen las bases para el entendimiento de las actitudes y motivaciones y porque influyen en nuestras percepciones. Los individuos entran a una organización con nociones preconcebidas de lo que “debe hacerse y de lo que “no debe” hacerse, desde luego, estas nociones no carecen de valoraciones, al contrario contienen interpretaciones de lo correcto e incorrecto. Los valores generalmente influyen en las actitudes y el comportamiento, son relativamente estables y duraderos, una buena parte de los valores que tenemos los adoptamos en nuestros primeros años de padres, maestros, amigos y otros. De niños, nos decían que ciertos comportamientos o resultados son siempre deseables y otros siempre indeseables.

Los valores tienen tanto atributos de contenido como de intensidad. El atributo de contenido dice que un modo de conducta o estado final de existencia es importante; el atributo de la intensidad específica cuán importante es. Cuando calificamos los valores individuales en término de su intensidad, obtenemos el sistema de valores. Todos tenemos una jerarquía que forma nuestro sistema de valores, sistema que se identifica por la importancia relativa que asignamos a valores como la libertad, placer, respeto a uno mismo, honestidad, obediencia y justicia.

Las actitudes son juicios evaluativos, favorables o desfavorables, sobre objetos, personas o acontecimientos. Manifiestan la opinión de quien habla acerca de algo. Las actitudes, como los valores se adquieren de los padres, maestros y grupos de compañeros. Nacemos con ciertas predisposiciones genéticas. Después, en nuestros primeros años, empezamos a moldear nuestras actitudes de acuerdo con aquellos que admiramos, respetamos o tal vez hasta tememos. Observamos la forma en que la familia y los amigos se comportan y moldeamos nuestras actitudes y comportamiento para alinearlos con los de ellos. La gente también imita las actitudes de individuos populares y de aquellos que admiran y respetan, en contraste con los valores, las actitudes son menos estables.

OBJETIVOS:

- Implementar y mejorar los valores y las actitudes, de todo el personal dentro de la organización.
- Crear lealtad de los trabajadores hacia la empresa.
- Tener en cuenta que el administrador juega un papel muy importante dentro de la organización, y tiene que ser el primero en adoptar buenos valores, para transmitirlos a sus trabajadores.
- Que exista una excelente relación entre los trabajadores y el patrón.
- Establecer buena comunicación entre los trabajadores y el patrón.

JUSTIFICACION

Exponer este tema de “La importancia de los valores y actitudes, dentro del ámbito laboral” , para mi es de suma importancia, debido que en nuestra actualidad, en muchas empresas los administradores, no tienen mucha comunicación e interés por sus trabajadores, a la mayoría de ellas solo les interesa que el trabajo se desempeñe adecuadamente, y debemos tener en cuenta que como buenos administradores, nos debemos interesar, no solo que el trabajo se despeñe correctamente, sino que quienes lo llevan a cabo estén contentos y se sienta parte fundamental en la empresa que laboran, es muy importante, tanto en la vida personal como en las empresas, tener buenos cimientos tanto en nuestros valores, como en nuestras actitudes cotidianas, tan es así que en una empresa donde los trabajadores están contentos con su puesto, se sientan en un ambiente sano, agradable, tendremos excelentes resultados, en sus trabajos, y esto lo lograremos, haciendo mucho hincapié de no perder los buenos valores humanos y laborables, para que se vea reflejado en las actitudes diarias de nuestros empleados.

MARCO TEÓRICO

Caracterización de la empresa.

Euroton cuentan con un equipo de profesionales con más de 35 años de experiencia en la industria de productos químicos para la construcción y con tecnología europea de tercera generación, la cual los hace innovadores en el mercado y líderes en el futuro. Son una empresa fabricante y comercializadora de impermeabilizantes, pinturas y recubrimientos. Cuentan con una tecnología europea avanzada y con la más alta calidad de mercado. Tienen un excelente costo beneficio así como un desempeño de sus productos por encima de la competencia.

Fundada el 30 de mayo del 2007 en la ciudad de Morelia Michoacán. Con domicilio en manzana m lote 30 sin número colonia cuarta etapa de ciudad industrial código postal 58 200. Actualmente Euroton de México es una empresa asociada al Grupo de Oro y Proveedor Mexicana de Materiales filial de Cemex.

Misión. Ser una empresa responsable dedicada a crear valores, mediante la oferta de productos y servicios de calidad, generando valores agregados para él.país,.sus.clientes,.accionistas,.y.empleados.

Visión. Convertirse en un referente sectorial por ofrecer la mejor calidad en sus productos y servicios, logrando que su mejor promoción sea la recomendación de los clientes, obteniendo el mejor índice de satisfacción y calidad.en.el.servicio.del.mercado.

Valores.

- honestidad
- actitud de servicio
- responsabilidad
- mejora continua
- austeridad
- liderazgo
- innovación

ESTRUCTURA Y FUNCIONES.

Gerencia de Producción: la actividad primordial de gerente de producción es la de suministrar las entradas. Las entradas incluyen varias cosas: materias primas, maquinarias, materiales operación, productos semi-terminados y mano de obra. Una vez que las entradas están copiladas o ensambladas, la creación del valor ocurre. La etapa final del proceso de producción-operaciones consiste en la consumación de los productos y los servicios terminados estos productos y servicios terminados queda entonces disponibles para su comercialización.

Gerencia de ventas: El gerente de ventas es la persona encargada de dirigir, organizar y controlar un cuerpo o departamento de ventas. Un buen gerente de ventas debe agotar todas las cualidades de un verdadero líder, como son la honestidad, ser catalizador, tomar decisiones, ejecutarlas, en fin un gerente debe ser muchas cosas, para muchas personas.

Dentro de sus funciones, tenemos las siguientes:

- Preparar planes y presupuestos de ventas de modo que debe planificar sus acciones y las el departamento tomando en cuenta los recursos necesarios y disponibles para llevar a cabo dichos planes.
- Establecer metas y objetivos es importante aclarar que las metas son a largo plazo o sea son más idealista es como decir te la meta puede ser llegar a ser el número uno en un mercado determinado mientras que los objetivos son más precisos y a plazos más cortos uno que tuvo sería vender 10 millones en el próximo trimestre.
- Calcular la demanda y pronosticar las ventas. este proceso es de vital importancia y debe realizarse en el mismo orden en que se ha citado, de forma que primero calculemos cuál es la demanda real del mercado y considerando nuestra participación en el mismo, y podamos pronosticar nuestras ventas. dicho pronóstico debe ser lo más preciso posible, porque de esto depende otros compromisos, como la compra de materia prima, el pago a suplidores o cualquier otro compromiso con acreedores.

- Determinar el tamaño y la estructura de la fuerza de ventas. debido a que el gerente es quién conoce de primera mano el mercado que se trabaja, y cómo debe tratar el mismo, es que está llamado estructura del departamento.

reclutamiento, selección y capacitación de los vendedores. esta función del gerente de ventas dependerá de la estructura de la empresa, porque en muchos casos estos procedimientos son realizados por departamento de recursos humanos, aunque la forma idónea sería que recursos humanos reclute y seleccione previamente y luego se le presenta al gerente sólo los mejores candidatos para ser incorporados a la empresa.

- Delimitar el territorio establecer las cuotas de ventas y los estándares de desempeño. esto es así, porque al gerente se le entregan sus responsabilidades como cuotas generales de ventas y territorios amplios. para cumplir estas cuotas el gerente debe dividir el total de las ventas entre su equipo de vendedores, tomando en cuenta las posibilidades de cierre de cada vendedor en sus zonas geográficas, de modo tal, que cada representante conozca sus cuotas y la sumatoria de estas y den como resultado el objetivo de venta al gerente.
- Compensa, motiva y guía las fuerzas de venta. la compensación de la motivación, son dos prácticas similares porque lleva satisfacción al vendedor, la cual es transmitida por el mismo, a sus clientes con una tentación.de.confianza.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

Aunque los administradores profesionales entienden desde hace mucho tiempo la importancia de las habilidades de trato personal para ser buenos en su trabajo, las escuelas de negocios tardaron más en captarlo. Hasta finales de la década de 1980 los programas de estas escuelas se centraban casi exclusivamente en los aspectos técnicos de la administración. Los estudios en comportamiento humano y las capacidades de trato con las personas recibían una atención mínima en la relación con los aspectos técnicos de la administración. Sin embargo, en los últimos 15 años, las facultades de la administración se han dado cuenta de la importancia que tienen el comprender la conducta humana para determinar la eficacia de un administrador, la aceptación de la importancia de inculcar en los administradores, estas capacidades se relaciona estrechamente con la necesidad que tienen como organizaciones de conseguir y conservar a los empleados de más alto desempeño. Se ha rebelado que los salarios y las prestaciones adicionales no son las únicas razones por la que las personas están a gusto en su trabajo o se quedan con su patrón. Mucho más importante es la calidad de los puestos de trabajo y el apoyo del ambiente laboral, por tanto es de creer que contar con administradores que posean buenas capacidades de trato personal hará que el sitio del trabajo sea más placentero, lo que vuelve más fácil contratar y conservar personal calificado.

Hemos llegado a entender que las capacidades técnicas son necesarias pero insuficientes para tener éxito en la administración y tener buenas habilidades para tratar con los demás, por ello analizaremos la importancia que tiene el tener buenos valores y actitudes dentro de la organización laboral.

VALORES Y ACTITUDES.

Los valores valen por sí mismos. Son importantes por lo que son, lo que significan, y lo que representan, y no por lo que se opine de ellos. Valores, actitudes y conductas están estrechamente relacionados. Cuando hablamos de actitud nos referimos a la disposición de actuar en cualquier momento, de acuerdo con nuestras creencias, sentimientos y valores.

Los valores se traducen en pensamientos, conceptos o ideas, pero lo que más apreciamos es el comportamiento, lo que hacen las personas. Una persona valiosa es alguien que vive de acuerdo con los valores en los que cree. Ella vale lo que valen sus valores y la manera cómo los vive. Pero los valores también son la base para vivir en comunidad y relacionarnos con las demás personas. Permiten regular nuestra conducta para el bienestar colectivo y una convivencia armoniosa. Quizás por esta razón tenemos la tendencia a relacionarlos según reglas y normas de comportamiento, pero en realidad son decisiones. Es decir, decidimos actuar de una manera y no de otra con base en lo que es importante para nosotros como valor. Decidimos creer en eso y estimarlo de manera especial.

Al llegar a una organización con valores ya definidos, de manera implícita asumimos aceptarlos y ponerlos en práctica. Es lo que los demás miembros de la organización esperan de nosotros. En una organización los valores son el marco del comportamiento que deben tener sus integrantes, y dependen de la naturaleza de la organización (su razón de ser); del propósito para el cual fue creada (sus objetivos); y de su proyección en el futuro (su visión). Para ello, deberían inspirar las actitudes y acciones necesarias para lograr sus objetivos. Es decir, los valores organizacionales se deben reflejar especialmente en los detalles de lo que hace diariamente la mayoría de los integrantes de la organización, más que en sus enunciados generales. Si esto no ocurre, la organización debe revisar la manera de trabajar sus valores.

Las actitudes de los empleados son evidentemente muy importantes para las organizaciones, cuando las actitudes son negativas ello constituye tanto un síntoma de problemas subyacentes como una causa contribuyente de nuevas dificultades en una organización

Las actitudes favorables por el contrario son deseables para la dirección porque tienden a enlazarse con alguno de los resultados positivos buscados por los administradores junto con la alta productividad, la satisfacción de los empleados es una marca distintiva de las organizaciones bien administradas, uno de los mayores retos para los administradores es tratar con empleados que esperan cada vez en mayor medida que se muestre interés en sus actitudes y sentimientos así como recibir retribuciones

A continuación explicaremos más detalladamente el concepto de valores y actitudes, si como la importancia que reflejan en el comportamiento laboral.

CONCEPTO DE VALORES:

Son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud.

Nos proporcionan una pauta para formular metas y propósitos, personales o colectivos. Reflejan nuestros intereses, sentimientos y convicciones más importantes, se refieren a necesidades humanas y representan ideales, sueños y aspiraciones, con una importancia independiente de las circunstancias.

Clasificación de los valores:

Valores naturales: Se encuentran relacionados con las necesidades básicas de la supervivencia de los seres humanos, entre ellos encontramos: La protección, el afecto, el aire, el agua, el fuego y lo que se construye el ambiente mediante el cual se desarrolla la vida de los seres humanos.

Valores morales: El valor moral te lleva a construirte como hombre, a hacerte más humano, pero eso solo podrá lograrse si decides alcanzar dichos valores mediante el esfuerzo y siendo perseverante. Algunos valores morales son la justicia, la libertad, la honestidad.

Los valores éticos: son medios adecuados para conseguir nuestra finalidad.

Los valores infrahumanos: Son aquellos que sí perfeccionan al hombre, pero en aspectos más inferiores que comparte con otros seres como los animales, por ejemplo. El placer, la fuerza, la agilidad, la salud.

Los valores humanos infra morales: Son aquellos valores que son exclusivos del hombre, y entre ellos están los valores económicos, la riqueza, el éxito, la inteligencia, el conocimiento, el arte y el buen gusto. De manera social: la prosperidad, el prestigio, la autoridad, etc.

Valores terminales: se refiere a las finalidades deseables de existencia, estos son las metas que a una persona le gustaría lograr durante su vida.

Valores instrumentales: se refiere a los modos preferentes de comportamiento o medios de lograr los valores terminales.

CONCEPTO DE ACTITUDES

La actitud es la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas. En este sentido, se puede decir que es su forma de ser o el comportamiento de actuar, también puede considerarse como cierta forma de motivación social de carácter, por tanto, secundario, frente a la motivación biológica, de tipo primario que impulsa y orienta la acción hacia determinados objetivos y metas. En la Psicología Social, las actitudes constituyen valiosos elementos para la predicción de conductas.

Una persona puede tener miles de actitudes, pero el comportamiento organizacional enfoca nuestra atención en un número limitado de actitudes relacionadas con el trabajo, estas capturan las evaluaciones positivas o negativas que los empleados mantienen acerca de los aspectos de su ambiente de trabajo, la mayor parte de la investigación sobre el comportamiento organizacional se ha interesado en tres actitudes: satisfacción en el trabajo, el compromiso con el trabajo y compromiso organizacional.

Naturaleza de las actitudes de los empleados

Las actitudes son los sentimientos y supuestos que determinan en gran medida la percepción de los empleados respecto de su entorno su compromiso con las acciones previstas y en última instancia su comportamiento, las actitudes transforman a una disposición mental que influye en nuestra manera de ver las cosas.

A los administradores del comportamiento organizacional les interesa enormemente la naturaleza de las actitudes de sus empleados en el trabajo, su trayectoria profesional y la organización misma. Aunque muchos de los factores que contribuyen a la satisfacción laboral se hallan bajo el control de los administradores, también es cierto que los individuos difieren en cuanto a su disposición personal.

Satisfacción en el trabajo: el término satisfacción en el trabajo se refiere a la actitud general de un individuo hacia su empleo, el trabajo de una persona es mucho más que las actividades, una persona con un alto nivel de satisfacción mantiene actitudes positivas hacia el trabajo, mientras que una persona insatisfecha mantiene actitudes contrarias, cuando la gente habla de las actitudes del empleado, a menudo a lo que se refieren es a la satisfacción en el

trabajo, de hecho las dos son frecuentes intercambiadas . Debido a la gran importancia que los investigadores del comportamiento organizacional han dado a la satisfacción en el trabajo. Es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo, es una actitud afectiva, una tentación de relativo agrado o desagrado por algo, la importancia de la satisfacción en el trabajo es obvia los gerentes deberían interesarte en el nivel de satisfacción en el trabajo en sus organizaciones por al menos dos razones importantes:

1. Existe una clara evidencia de que los empleados insatisfechos faltan al trabajo más frecuentemente y por consiguiente es más factible que se involucren en comportamientos destructivos y en su productividad.
2. Se ha demostrado es más probable que renuncien los trabajadores insatisfechos que aquellos trabajadores que están contentos con su trabajo.

Compromiso con el trabajo: mide el grado en el cual una persona se identifica psicológicamente con su trabajo y considera que su nivel de desempeño percibido es importante para valorarse a sí mismo. Los empleados con un alto nivel de compromiso con el trabajo se identifican sobremanera con el trabajo y en realidad les importa la clase de trabajo que hacen.

Compromiso organizacional: la tercera actitud hacia el trabajo que discutiremos es el compromiso organizacional, el cual se define como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas, y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros. Así un alto compromiso con el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, mientras que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización que le da el empleo.

Como con el compromiso con el trabajo, la evidencia de la investigación demuestran relaciones negativas entre el compromiso organizacional como el ausentismo y la rotación .De hecho los estudios demuestran que el nivel de compromiso organizacional de un individuo es un mejor indicador de la rotación que el predictor utilizado con mucho mayor frecuencia, la

satisfacción en el puesto, pues explica el 34% de la variación. El compromiso organizacional

Involucramiento en el trabajo: es el grado en que los empleados se sumergen en sus labores, invierten tiempo y energía en ellos y consiguen en el trabajo como parte central de su existencia. Disponer de labores significativas y desempeñarlas correctamente son elementos importantes de la identidad de los empleados, lo que permite explicar los traumáticos efectos de la pérdida de empleos en sus necesidades de estimación.

Es probable que los empleados involucrados en su trabajo tengan fe en la ética laboral como posean grandes necesidades de crecimiento y disfruten de la participación en la toma de decisiones. El compromiso es habitualmente más fuerte entre los empleados con más años de servicio en una organización como aquellos que han experimentado éxito personal en la empresa y quienes trabajan en un grado de empleados comprometidos.

EFFECTOS DE LAS ACTITUDES DE LOS EMPLEADOS

Las actitudes son indicadores razonablemente aceptables de las conductas, ofrecen indicios de las intenciones conductuales y las inclinaciones de un empleado de actuar de cierta manera. Las actitudes laborales positivas permiten predecir conductas constructivas; las actitudes laborales negativas permiten predecir conductas indeseables. Cuando los empleados se sienten satisfechos con su trabajo, se involucran en sus labores y asumen un compromiso y suficiente con las organizaciones como es probable que de ello se desprende en ciertas consecuencias.

BENEFICIOS DE LOS ESTUDIOS DE SATISFACCIÓN LABORAL

Si se les plantea ejecutar en forma adecuada, los estudios de satisfacción laboral producirán habitualmente importantes beneficios, tanto generales como específicos.

Vigilancia de actitudes: uno de los beneficios de los estudios sobre actitudes es que ofrecen a la dirección un indicio de los niveles generales de satisfacción en una compañía, las encuestas también indican las áreas específicas de satisfacción, en otras palabras una encuesta revela cómo se sienten los empleados en su trabajo, a qué partes de este se refieren estos sentimientos como qué departamento se ve particularmente afectados y la sensación.es.de.quienes.están.implicados.

MODIFICACIÓN DE LAS ACTITUDES DE LOS EMPLEADOS

Inducir cambios de actitudes no siempre es fácil, pero los beneficios potenciales bien pueden justificar intentarlo. si la dirección desea modificar las actitudes de los empleados en un sentido más favorable, dispone de muchas rutas para hacerlo:

- que manipule el sistema de retribución para vincularlo más estrechamente con el desempeño individual o grupal
- establezca metas difíciles a los empleados para que aquellos con impulso de logros puedan experimentar la oportunidad de satisfacciones gracias a su cumplimiento
- defina claras expectativas de roles para que los empleados a quién es inquieta la ambigüedad pueda liberarse de esta preocupación
- absténgase de criticar las actitudes de los empleados, use en cambio sus habilidades de escucha activa, porque una actitud que no se ve forzada a defenderse es más receptiva al cambio
- Ofrezca frecuentemente retroalimentación para satisfacer la necesidad de información sobre niveles de desempeño
- De muestras de atención y consideración interesándose en las opiniones de los empleados
- De oportunidades a los empleados de participar en la forma en la toma de decisiones
- Muestre aprecio por el esfuerzo y la conducta de pertenencias adecuada

Es importante vigilar, comprender y dirigir las actitudes de los empleados. Esta se desarrolla como consecuencia de las sensaciones, equidad o inequidad respecto del sistema de retribuciones, así como del trato de los supervisores. A los administradores les interesa en particular tres tipos de actitudes; la satisfacción laboral, el involucramiento en el trabajo y el compromiso organizacional.

La insatisfacción laboral puede conducir a mayor ausentismo. Rotación y otras conductas indeseables, de manera que los empleadores les interesa desarrollar la satisfacción de sus empleados.

Un mayor involucramiento en el trabajo deriva en mayores niveles de dedicación y productividad de los trabajadores. El alto desempeño y las retribuciones equitativas, alientan gran satisfacción laboral, por ende suele reducirse la rotación y el ausentismo. Así mismo los empleados comprometidos tienen más probabilidades de adoptar los valores y convicciones de la compañía, se puede obtener información sobre actitudes por medio de cuestionarios y entrevistas, así como del análisis de los datos de Recursos Humanos existentes. Esa información se comunica a los administradores a través de la retroalimentación sobre las encuestas, en la que deben ofrecer datos resumidos, listar las comparaciones pertinentes y apoyar las necesidades existentes.

El seguimiento se efectuara por medio de comités, para que los empleados comprueben que después de la realización de una encuesta se emprenden acciones. En definitiva, la información sobre las actitudes de los empleados será útil para los administradores para mejora el comportamiento de sus trabajadores, mantenerlos contentos, y estos a su vez darán un mejor resultado en su trabajo

CONCLUSIÓN

Es muy importante para las empresas tener en cuenta. La importancia de estos dos grandes conceptos como son los valores y las actitudes, y claro esta no basta con conocerlos sino llevarlos a la práctica tanto en la vida personal, como en la vida laboral. es muy triste darnos cuenta de que aún existe empresas en las cuales los administradores no tienen la comunicación adecuada con sus trabajadores, y es por ello que existe tanta rotación por parte de los empleados debido a que no se siente contentos o se sientan parte de la empresa, y nosotros como administradores estamos para perfeccionar esos detalles, y esto lo lograremos estando en constante comunicación con nuestros empleados, no solo checando que cumplan con sus labores al 100%, sino ver la manera en como lo están desarrollando, a continuación presento algunas sugerencias para lograr una mejor relación con nuestros empleados, y que ellos sientan el interés que el administrador tiene sobre sus problemas y necesidades y darles solución y respuesta siempre y cuando sea factible y conveniente para las dos partes.

- **Reúnete con tus empleados semanalmente o mensualmente.**

Para comenzar un proceso de motivación con tus empleados y mantenerlo, debes buscar un hueco en tu agenda para reunirte con ellos semanalmente o mensualmente.

Piensa que aunque te parezca que no tienes tiempo, es una inversión. Las reuniones en las que se organice el trabajo y se fomente la comunicación van a ahorrarte luego tiempo y dinero.

Haz una reunión semanal principalmente para que te informen de cómo van las cosas y de los problemas a los que se enfrentan. Provoca conversaciones entre tus empleados delante de ti, para que puedas detectar cualquier resistencia o conflictos entre ellos y entonces poder indagar en lo que pasa.

Se trata de que adoptes el rol del líder-coach.

En las reuniones permite que tus empleados den su opinión, y provoca que la den (valorando sus comentarios), para poder buscar soluciones.

- Promueve la comunicación con tus empleados.

Es importante además que estés muy al tanto de lo que pasa en todo momento con ellos.

Sería bueno que también te reunieras de cuando en cuando, aunque sea una vez al mes en privado con cada empleado para poder llegar a lo personal y a cosas que no se comenten en grupo por incompatibilidades con otras personas, o por vergüenza.

Haz por involucrarte, muestra interés en ellos haciéndoles ver que sus ideas son importantes para ti.

Felicítales sus ideas, aunque luego no se lleven a cabo por otras circunstancias y explícales siempre las razones para que no saquen sus conclusiones erróneas, ni se sientan infravalorados. Motívalos a que den su opinión y aporten sus ideas. Preocúpate por tus empleados también a nivel personal y demuéstreselo.

Fórmalos en la asertividad.

- Motiva a tus empleados sin provocar competencias tóxicas.

Te recomiendo que crees incentivos comunes. Incentivos que no creen competencias entre ellos, sino que favorezcan el que cooperen. Lo que se pretende con esto es que no se generen competencias entre los empleados, ya que estas no son buenas. Y casi siempre la primera perjudicada con este tipo de competencias, es tu empresa.

¿Cuántas veces se habrá dejado de dar un recado para dejar mal a otro compañero? y todo eso al final va en detrimento de la empresa. Por ello es importante que no fomentes los individualismos.

Preocúpate por ellos a nivel individual, pero incentívalos como grupo. Prémialos a todos si se llega a unos objetivos.

Sigue estas estrategias con tus empleados y ya verás como aumenta la productividad, el buen ambiente, y tus empleados se involucrarán en tu empresa como si ésta fuera suya.

BIBLIOGRAFÍA

- Comportamiento Organizacional, Hellriegel Slocum, 2010, pag 126-135.
- Comportamiento Organizacional 8ª edición, Stephen P. Robbins, 1999, pag. 1-87.
- Comportamiento Organizacional 11ª edición , Fred Luthans,2008, pag. 138-141