

LA MOTIVACION COMO PILAR FUNDAMENTAL DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES

RUBEN DARIO MAZUERA ROJAS



UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
UNIVERSIDAD SAN BUENAVENTURA
ESPECIALIZACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD
SEMINARIO DE GRADO

2015

LA MOTIVACION COMO PILAR FUNDAMENTAL DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES

ESTUDIANTE

RUBEN DARIO MAZUERA ROJAS

Trabajo tipo ensayo como requisito de grado

DOCENTE INVESTIGACIÓN

DRA. IVONNE TATIANA ZABALA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

UNIVERSIDAD SAN BUENAVENTURA

2015

Contenido

Objetivo general	4
Objetivos específicos.....	5
Introducción	6
Desarrollo del tema	7
Líder y jefe	10
Motivación	12
Motivación al logro	18
Aspectos negativos asociados a la falta de motivación.....	19
Conclusiones	20
Citas	22
Web graffa.....	22

Objetivo general

Identificar la importancia de la motivación como estrategia que conlleve a la consecución de objetivos dentro de una organización de seguridad

Objetivos específicos

Conceptualizar el liderazgo dentro de una organización de seguridad e identificar sus tipos.

Destacar estrategias motivacionales para elevar la satisfacción de los trabajadores.

Identificar los principales aspectos negativos que se generan en una empresa de seguridad por falta de motivación.

Introducción

Las transformaciones socioeconómicas que han ocurrido a través de la historia han ido modelando la manera como se desarrollan las actividades dentro de una empresa, se han modificado los mecanismos de producción, la utilización de la tierra y el capital, la implementación de la tecnología y los canales de distribución por medio de los cuales se llega a los consumidores.

Sin embargo, desde hace un tiempo se ha venido dando un valor muy importante a un factor que es determinante para alcanzar el éxito empresarial, el capital humano, ya que son las personas las encargadas de crear, de innovar y de poner a disposición de la organización todo su talento, capacidades y habilidades para alcanzar los objetivos planteados.

Por esta razón, si una empresa desea alcanzar ventajas competitivas, debe comprender que esto no solo se logra con dinero, con la mejor maquinaria o con un marketing agresivo, sino que es necesario lograr un clima organizacional ideal para sus colaboradores, es aquí donde se hace importante motivarlos a trabajar en total armonía, generando sinergia, estabilidad y entrega por el trabajo, a través del liderazgo efectivo y estrategias motivacionales, contando con habilidades para influir positivamente en las personas, impulsándolas a ser mejores motivándolos a la consecución de objetivos y logros, elevando su nivel de satisfacción, lo cual se verá reflejado en los resultados de la empresa y en los suyos de manera recíproca.

A través de este texto, se pretende definir el concepto de liderazgo y sus diversos tipos, destacar estrategias motivacionales para elevar la satisfacción de los trabajadores y analizar el impacto que tienen positiva y negativamente de acuerdo a su aplicación en una empresa de seguridad.

Desarrollo del tema

El liderazgo puede ser visto como “la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (Chiavenato 2006)

Como se observa en el principio del texto, se referencian dos conceptos que tienen algunos eruditos de la administración de empresas, con respecto a lo que es el liderazgo, en ambos se habla acerca de una capacidad que tiene una persona y a la vez, mencionan como fin último los objetivos de la organización, esto mediante la motivación, el cual es uno de los ejes centrales del texto.

El liderazgo efectivo por su parte es aquel que logra los resultados deseados en un principio, está orientado hacia el bien común por encima del bien individual, dicho liderazgo propende por un crecimiento generalizado de todas las personas que hacen parte del grupo de trabajo y supone una responsabilidad más elevada por parte de todos, ya que todos trabajan para el beneficio de todos y por ende de la organización.

Así pues el concepto de liderazgo puede definirse como la influencia que se ejerce sobre una persona o un grupo de personas, motivándolas de forma tal que trabajen para lograr un objetivo común, ha sido una herramienta fundamental para que las personas obtengan sus objetivos y sigue siendo utilizada por grandes líderes que tienen la capacidad de movilizar a las masas hacia un determinado fin.

En todas las culturas han existido líderes con capacidad de cambiar el rumbo y el destino de la humanidad, no todos lo han utilizado de manera positiva pero han tenido la capacidad de generar un impacto muy fuerte en aquellos que aprecian sus ideas a tal punto de convertirlos en sus fieles seguidores, alcanzando así, sus objetivos de una manera más fácil.

Dos ejemplos claros de esta premisa son los de Mahatma Gandhi y Adolf Hitler, el primero (Gandhi) fue un líder hindú considerado uno de los más grandes e importantes del siglo xx, lideró el movimiento nacionalista indio y contribuyó por medio de la resistencia pacífica a la liberación del pueblo hindú de la opresión del gobierno colonial inglés. Por otro lado (Hitler) ha sido considerado, según la finalidad de sus objetivos, como un líder negativo, ya que fue un líder alemán encargado de la dirección del régimen nazi, implantó la dictadura en Alemania y haciéndose llamar el fuhrer lideró el exterminio del pueblo judío, dejando millones de personas muertas con la práctica de torturas terribles.

Por este motivo, es importante destacar que el liderazgo que se debe implementar dentro de una organización debe estar orientado a la consecución de objetivos positivos, que beneficien a la alta gerencia, mandos medios y operarios, donde todos se destaquen y se sientan importantes.

Las organizaciones deben preocuparse por influir positivamente en sus colaboradores yendo más allá de lo obvio y de lo observable. Necesitan ser capaces de modificar sus actitudes positivamente para que ellos voluntariamente se dirijan a la consecución de los objetivos organizacionales, los cuales deben estar en conexión con sus objetivos individuales.

Así pues, una de las formas más utilizadas y más significativas de influir en las personas es a través de que se utiliza para dirigir y movilizar el recurso humano. Es necesario destacar un tipo de liderazgo acorde con la práctica de la empresa, la cantidad de personas a cargo y la proximidad con los colaboradores. No es lo mismo dirigir una empresa con 10 colaboradores que una con 1000, por esta razón se hace necesario sentar las bases generales para poder desarrollar un liderazgo efectivo.

También, vale la pena destacar que a partir del liderazgo, las organizaciones pueden estar preparadas para enfrentar el entorno tan cambiante y dinámico, generando así estrategias efectivas para mitigar los cambios sociales, económicos, comerciales y tecnológicos, que de no

ser tenidos en cuenta no solo conllevan cambios en su estructura sino que también afectarán la estabilidad de su personal, generando descontento y bajo rendimiento, por ende la capacidad de liderazgo e innovación juegan un papel fundamental para sobrellevar cualquier obstáculo.

Hay diversas teorías sobre liderazgo y tipos de liderazgo, hay quienes mencionan un liderazgo innato o natural y que hace más referencia al líder que a la acción de liderar, en donde hay una persona que sobresale entre los demás, el cual tienen una gran capacidad de influencia con los demás, trabaja y toma las decisiones en equipo y tiene grandes habilidades comunicativas.

El liderazgo participativo es el que tienen como principal factor diferenciador, el trabajo en equipo, en éste, las personas están involucradas en todo el proceso y la toma de decisiones se hace teniendo en cuenta la opinión de todos, se puede decir que hay una figura de líder pero esta comparte las responsabilidades con un grupo.

El liderazgo autoritario, suele ser visto como negativo, ya que no se tiene en cuenta al equipo de trabajo para la toma de decisiones, el poder radica en un solo lugar y desde ahí se direcciona todo, no hay oportunidad de generar ideas o de dar opiniones, este es uno de los observados en las dictaduras, un ejemplo claro, Cuba.

El liderazgo burocrático se encarga de buscar las soluciones en lo que ya se ha dicho o escrito, es muy pegado a la norma y no permite el desarrollo de ideas novedosas, se basa en lo formal y hace referencia a las soluciones preventivas y no sobre la marcha.

El liderazgo carismático es aquel que muestra un líder muy enérgico, transmite ideas con mucho entusiasmo y es fuente principal de motivación, también trabaja en equipo.

Líder y jefe

Una vez se detallan los estilos de liderazgos más significativos y se le atribuyen ciertas especificaciones que los destacan entre sí, se hace necesario un comparativo entre el modelo de Liderazgo y el del Jefe tradicional, este último, estuvo presente desde el surgimiento de diversas teorías administrativas, pues se necesitaba una figura que estuviera a cargo de procesos específicos, orientado a la consecución de objetivos y al mando de las actividades, sin embargo, con el paso del tiempo, este fue derrocado por un nuevo concepto, ya que se desarrolló la escuela humanista de la administración, con Elton Mayo y se vio la necesidad de una teoría mucho más fresca, humanizada, incluyente y eficiente a la vez, puesto que se obtienen mejores resultados y se ven potencializadas las capacidades de todo el equipo de trabajo.

Comparativo líder vs jefe

LIDER	JEFE TRADICIONAL
Estratégico: basa todas sus decisiones en estrategias, con objetivos claros y cuantificables	Operativo: se basa en la ejecución de actividades, olvidando un poco el potencial de estrategias claras
Visión a largo plazo: siempre proyecta sus objetivos con un alto alcance.	Visión a corto plazo: proyecta sus objetivos en un plazo corto de tiempo
Trabajo en equipo: busca la unión y armonía de su equipo de trabajo (delegando actividades)	Individualismo: se basa en sus propias ideas y da órdenes.

Flexible: acepta las atribuciones que puedan venir por parte de su equipo de trabajo	Inflexible: no cree en la capacidad de otras personas, creyendo que solo él tiene la razón.
Anticipa: proyecta diversos tipos de escenarios para tener más de un plan de acción	Construye sobre la marcha: busca alternativas según se van dando los resultados, lo cual hace difícil la resistencia al cambio
Guía: se encarga de guiar al equipo de trabajo mediante el ejemplo, buena comunicación y empatía	Da órdenes: se preocupa por dictaminar qué hacer, como se hará, cuando se hará, todo esto basado en su conocimiento
Innovación: siempre está en búsqueda de algo nuevo, crear junto a su equipo de trabajo resultados con alto nivel diferenciador	Administra: se encarga de realizar su trabajo con lo que se cuenta y suele obtener resultados más allá de lo esperado.

Tabla 1 Comparativo entre líder y jefe autoría propia

Como se puede observar, son muchos los elementos que diferencia a un Líder de un Jefe, los cuales siempre van a estar en contravía, haciendo que la empresa, según el estilo elegido, tome caminos muy diferentes, esto no quiere decir que el modelo de Jefe no haya funcionado en algunas teorías o momentos históricos, pero es una invitación a replantear lo que de verdad es necesario en este mundo tan fluctuante, y la respuesta a esto se encuentra en un estilo de liderazgo que propenda el trabajo en equipo, una buena comunicación, innovación constante y la obtención de resultados que beneficien cada rincón de la organización, cada persona presente en ella, para tener al personal motivado y con ganas de seguir construyendo mejores cimientos para su estabilidad laboral.

Motivación

“La voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual” (Robins & Judge, 1999)

Según (Ardouin , Bustos, Gayo, & Jarpa, 2000) en la motivación se distinguen tres elementos:

- Desde el interior de la persona, la existencia de un deseo o necesidad.
- Desde el exterior, la existencia de un fin, meta u objetivo, denominado también incentivo, en la medida en que se percibe o advierte como instrumento de satisfacción del deseo o necesidad.
- Elección de una estrategia de acción condicionada por la valoración de diversas opciones que actuará orientando y limitado la conducta tendiente a procurar el incentivo requerido para su satisfacción.

Y por otra parte el motivo según (Chiavenato, 2006) es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera, o por lo menos, que origina una propensión hacia un comportamiento específico.

De esta manera, se puede concertar que toda organización debe brindarles a sus colaboradores diversos motivos por los cuales deseen de manera profunda dar lo mejor de sí para alcanzar los objetivos organizacionales y que de una u otra manera estos estén en sintonía con los objetivos individuales de cada uno de ellos, ¿suena como una tarea difícil? Si, en verdad lo es, sin embargo hay herramientas que pueden facilitar la tarea, aquellas que le

permitan generar un estrecho vínculo entre los objetivos de la organización y las aspiraciones propias de cada persona tales como su estilo de vida , su lugar de residencia, el trabajo que realice, y todo lo que materialmente pueda llegar a conseguir con su trabajo y el crecimiento de la empresa , sin embargo no solo se puede pensar en este factor, hay unos elementos claves que son de vital importancia para que el trabajador este motivado y realice su trabajo con niveles de satisfacción elevados y rindiendo de la mejor manera.

Según la teoría de las necesidades de Maslow (Abraham, 1968) el hombre actúa de acuerdo a sus necesidades y estas se pueden enmarcar en 5 grupos. Necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización esto asociado al contexto laboral genera una serie de elementos que se hacen necesarios para un óptimo desempeño laboral.

Entre los aspectos motivacionales a tener en cuenta para un mejor rendimiento de los colaboradores podemos encontrar:

- **Instalaciones:** se hace indispensable que el lugar de trabajo tenga las condiciones óptimas para la realización de las actividades cotidianas, hablamos de buen espacio, diseños ergonómicos, climatización adecuada y buenas instalaciones, esto hará que el trabajador se sienta a gusto cada vez que vaya a realizar sus quehaceres.
- **Herramientas de trabajo:** deben estar en excelentes condiciones para facilitar el desarrollo de las actividades, ya sea maquinaria, papelería, instrumentación, etc.
- **Remuneración económica:** debe ser buena, asegurando la calidad de vida del trabajador fuera de las instalaciones de la empresa.

- **Estabilidad laboral:** un trabajador está mucho más motivado cuando no tiene que preocuparse por la inestabilidad laboral, ya que sabe que realizando sus actividades cumplidamente va a tener su trabajo.
- **Trabajo en equipo:** es bueno que la organización tenga como premisa el trabajo en equipo para que los colaboradores se conozcan entre sí, generen un ambiente informal que potencialice el desarrollo de las actividades y genere mayor cohesión a la hora de lograr los objetivos.
- **Clima organizacional:** este concepto representa la influencia del ambiente sobre los colaboradores, si se tiene un buen clima organizacional, destacando el compañerismo, valores, colaboración, trabajo en equipo y desarrollo de metas en conjunto, se podrá observar una influencia positiva sobre la conducta de los trabajadores y un mejor resultado. Esto se logra mediante eventos al interior de la empresa que propendan por el reconocimiento de los trabajadores, expresión de sus pensamientos e ideas, desarrollo de actividades lúdicas y de organizacionales mediante el trabajo en equipo.
- **Familia:** la organización debe tener en cuenta que la felicidad de la familia asegura la felicidad del trabajador, por lo cual hay que buscar la inclusión de la misma dentro de la empresa, con actividades recreativas, paseos, detalles y reconocimientos.
- **Tiempo libre:** fomentar actividades para el trabajador durante su tiempo libre representa interés por parte de la organización en el mismo, esto genera fidelidad por parte del colaborador y mayor motivación por la realización de sus actividades, la forma como se puede abordar es la vinculación a clubes donde pueda realizar deportes, cursos para potencializar la parte artística, diplomados para elevar los conocimientos, etc.

- **Posibilidades de ascenso:** es bueno que dentro de la empresa haya oportunidad de crear una carrera, ascendiendo mediante meritocracia y elevando las posibilidades de mejores ingresos.
- **Educación:** una estrategia que trae mucho éxito a las organizaciones es la de brindar a sus trabajadores la oportunidad de estudiar, asumiendo cierta parte del costo de las matriculas o incluso la totalidad de las mismas, las personas se sienten agradecidas con la empresa, buscan dar lo mejor de sí para que vean que su inversión vale la pena y por ende se obtendrán mejores resultados al interior de la organización.

Estrategias propuestas para aplicar en empresas de seguridad

- **Instalaciones:** Dentro de la organización deben haber puntos estratégicos que propicien el descanso, el esparcimiento y la tranquilidad para los colaboradores. Debido a que las organizaciones de seguridad suelen tener un ritmo acelerado de actividades que propicia niveles altos de estrés y poco tiempo para tomar una pausa activa, que de una u otra manera ayudaría al personal a pensar en mejores soluciones para los problemas del día a día. Por esta razón, se pueden tener zonas de lectura donde las personas tomen un receso para leer el periódico, un libro o se dispongan a descansar, lo cual cambiara la rutina y hará que los trabajadores regresen a su zona laboral con energías recargadas, más serenos y elevando sus resultados.

Se debe considerar la inclusión de una zona de abastecimiento de bebidas, donde las personas puedan tomar café, jugos y diferentes bebidas saludables de forma gratuita, asegurando así una buena alimentación y un detalle para el colaborador.

- **Educación:** Una organización de seguridad debe estar en constante adaptación con el entorno y con las necesidades que van surgiendo según los estilos de vidas, las empresas vanguardistas y los escenarios que se van posicionando en el mercado, es por eso que deben considerar estrategias para mantener a sus colaboradores capacitados y en constante aprendizaje de nuevas herramientas.

Personas con más de 5 años en la organización y cuyas evaluaciones de desempeño hayan estado en sobresaliente pueden ser beneficiados con un plan beca, el cual cubra entre el 25% y 50% de matrícula durante pregrado o postgrado de su elección con la condición de que una vez terminado sus servicios seguirán siendo prestados a la empresa.

También se pueden manejar capacitaciones periódicas en temas de actualidad, diferentes tipos de seguridad y aplicativos de nuevas herramientas y softwares y a su vez, diferentes temas de actualidad

- **Impacto:** El colaborador sentirá más sentido de pertenencia con la empresa pues lo ayuda a desarrollarse como persona e intelectualmente. la empresa tendrá el privilegio de aplicar lo aprendido por el colaborador dentro de su organización, maximizando los buenos resultados, generando nuevas rutas de acción e ideas innovadoras.

- **Tiempo libre**

Dentro de una empresa de seguridad, se pueden detectar cargos donde se tienen unos riesgos elevados, especialmente con aquellos trabajadores que prestan servicios de escoltas, celadores y seguridad privada, por eso es importante que su familia se sienta segura y parte de la gran familia que en ese caso sería la empresa, por este motivo se hace necesario que el tiempo libre del colaborador y de su familia sea aprovechado de la mejor manera.

Es importante que una empresa tenga convenios con clubes deportivos y artísticos, o bien, que pueda ofertar, dentro o fuera de las instalaciones algunas clases de interés por parte de los colaboradores.

Se puede establecer clases de pintura, de música y de baile; y a la hora de hablar de deportes, ya sería la preferencia del colaborador, encontrando sitios en los cuales se aplique un descuento, se puedan organizar grupos deportivos o bien se pueda trabajar a través de la vinculación familiar, y por medio de este tipo de actividades fomentar el sentido de pertenencia de los mismos.

- **Impacto:** una empresa que te brinda estabilidad laboral, oportunidades de crecimiento y vinculación familiar, es una empresa a la cual quieres pertenecer y representar de la mejor manera, por ende las personas van a trabajar con mayor interés, felicidad y ofreciendo lo mejor de sí para tener mejores resultados.
- **Plan carrera:** Una empresa de seguridad debe velar por la confidencialidad, lealtad y confianza de sus colaboradores, razón por la cual se deben brindar estímulos de crecimiento profesional dentro de todas las áreas.

En este aspecto se puede tener en cuenta a aquellas personas que debido a su buen rendimiento y tiempo laborado dentro de la empresa (experiencia) tengan la oportunidad de ascensos sin necesidad de tener muchos títulos, sino que demuestren a través de su conocimiento adquirido dentro de la organización la idoneidad para posicionarse en un mejor cargo.

La estrategia puede ser que una vez cumplidos los 10 años dentro de la organización puedan participar por vacantes de cargos mejor posicionados y remunerados en donde puedan mejorar sus condiciones de vida.

- **Impacto:** genera mayor nivel de compromiso por parte del colaborador con la empresa, eleva su rendimiento de manera voluntaria y propone siempre nuevas estrategias para ser tenido en cuenta como una persona idónea para ocupar un mejor cargo.

Motivación al logro

Como ya hemos mencionado, la motivación es el proceso por el cual se consigue una meta, este proceso se basa en conductas, esfuerzos y habilidades que se convierten en los aspectos que nosotros como líderes, debemos potencializar.

Se puede inferir que es la motivación el motor que mueve a la persona y que modela su conducta de cierta manera, interactuando con aspectos sociales, intelectuales, psicológicos, económicos y familiares, como ya se explicó anteriormente, parece un proceso complejo al involucrar diversos aspectos, sin embargo las personas suelen querer lo mismo y las variaciones son relativamente menores.

Viéndolo desde este sentido, debemos buscar que la motivación se convierta en el impulso que lleve a los colaboradores a dar su máximo de manera autónoma, aun sabiendo que inconscientemente se modela dicha conducta de forma directa o indirecta.

Así pues, los colaboradores tendrán el deseo de cumplir con las metas de la empresa ya que esto colabora con el cubrimiento de sus necesidades primarias y secundarias, los hará sentir importantes y se generara una mejora continua.



Figura 1 autoría propia

En conclusión, cuando procedemos a hablar de motivación al logro es importante analizar qué actividad o serie de actividades propuestas por la empresa proyectan al colaborador de forma adecuada y lo impulsan a generar un mayor desarrollo de sus funciones y un rendimiento más óptimo en su proceso de trabajo, teniendo claro este aspecto se podrán plantear estrategias más claras y precisas con cada grupo de trabajadores.

Aspectos negativos asociados a la falta de motivación

Las empresas de seguridad como todas aquellas encargadas de la prestación de un servicio basan su economía y funcionamiento en las relaciones que puedan establecer con sus clientes y personas que utilicen dichos servicios

Razón por la cual la imagen corporativa o también conocida como “good wild” que puedan reflejar es de vital importancia para su continuidad de negocio, es ahí donde se presenta una de las falencias más frecuentes al tener una persona con falta de motivación dentro de la organización y es cuando se elevan comentarios indebidos e inadecuados en contra de la compañía frente a personas poniendo en juego la reputación de la organización y comprometiendo así sus intereses.

La prestación del servicio de vigilancia es pilar fundamental dentro de las empresa de seguridad ya que por medio de este se mide la calidad de la empresa y brinda la oportunidad de posicionarse y destacarse en el mercado, el principal activo de las compañías de seguridad son sus guardas o vigilantes quienes con su labor día a día permiten el crecimiento de estas empresas.

por ellos se requiere personal comprometido y motivado que desarrolle adecuadamente sus funciones es en este punto donde se ve reflejado el valor y la importancia de la motivación ya que un guarda de seguridad desmotivado tiende a cometer errores que se reflejan en la prestación de servicios dentro de los más frecuentes esta la no realización de las rondas perimetrales, falta de alerta al momento de la atención al público, retardo a la llegada su puesto de trabajo, inadecuada presentación personal factores que generan en los clientes de las empresas de seguridad falta de credibilidad y búsqueda de un servicio más adecuado a sus necesidades migrando a otras compañías y generando así pérdidas económicas.

Podemos entonces evidenciar una vez más la importancia que tiene la motivación dentro de las organizaciones en este caso las empresas de vigilancia con miras al cumplimiento de sus objetivos y la continuidad de sus negocios que no es más que “ la capacidad de sobrevivir a las cosas malas que pueden tener un impacto negativo en la empresa

Conclusiones

El liderazgo es una herramienta para influenciar a las personas y lograr un objetivo común, la manera como ésta se emplea es en sí misma óptima, los objetivos deseados pueden ser positivos o negativos según el líder.

El liderazgo hace parte de la evolución humana y es pilar fundamental para desarrollar cualquier tipo de actividad.

Las organizaciones han dirigido sus miradas y estrategias motivacionales hacia el recurso humano pues se han dado cuenta del potencial que este representa si es moldeado de manera positiva.

El modelo de Jefe fue necesario para dar los cimientos de lo que ahora comprendemos como liderazgo, desarrollando así los atributos necesarios para ser un buen líder y guiar a una organización hacia la consecución de objetivos.

El trabajo en equipo, la comunicación, la innovación y el carisma son elementos fundamentales para que se realice un liderazgo efectivo.

La teoría humanista de la administración de Elton Mayo, fue fundamental para que se generara un cambio de perspectiva con respecto a la forma en que se dirigía una organización, dándole mucha más importancia al factor humano.

La motivación de los trabajadores va mucho más allá del salario devengado, se deben plantear estrategias diferentes para garantizar la satisfacción de los trabajadores.

La inclusión familiar de los colaboradores es un aspecto vital para que ellos se sientan más motivados, trabajen con más entrega y se obtengan mejores resultados, las actividades recreativas son una gran propuesta para tener en cuenta.

El fomento a la educación de los trabajadores genera mucha ganancia para ambas partes, la empresa se hará con personas mejor capacitadas y el trabajador al ver que la organización se preocupa por su desarrollo holístico va a trabajar con mayor entusiasmo y eficiencia.

La estabilidad laboral es uno de los incentivos más grandes que puede tener un trabajador debido a que la tranquilidad de conservar su puesto de trabajo lo impulsa a ser mejor cada día.

Citas

- 1 Abraham, M. (1968). *toward a psychology of being*.
- 2 Ardouin , J., Bustos, C., Gayo, R., & Jarpa, M. (2000). *Motivacion y satisfaccion laboral*.
Concepcion.
- 3 Chiavenato. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración, tercera edición*.
- 4 Gomez Rada, Carlos Alberto, (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes.
Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología, vol 2. No.2, 61-77
- 5 Robins, s., & Judge, t. (1999). *comportamiento organizacional*. estados unidos: pearson
educacion.
- 6 Pons, F. J., López, V., & Ramos, J. (2012). Influencia de los Estilos de Liderazgo y las
Prácticas de Gestión de RRHH sobre el Clima Organizacional de
Innovación. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 28(2),
81-98. Mexico: Mc Graw Hill

Web grafía

- 1 Celis Maya, J. S. Liderazgo Efectivo. Recuperado de: <http://www.sebascelis.com/liderazgo-efectivo/>