

**Capítulo 1**  
**Introducción**

**1. 1 Planteamiento del Problema**

En la actualidad, los objetivos empresariales se enfocan en implementar la filosofía de una mejora continua que les permita a las organizaciones ser competitivos e innovadores logrando un funcionamiento óptimo de cada uno de sus procesos productivos.

En cada proceso, se involucra la administración de recursos económicos, tecnológicos y humanos. La administración de los Recursos Humanos representa el mayor reto de las organizaciones, esto debido a que son ellos quienes operan y manejan los demás recursos para que se encaminen hacia las metas planeadas. El personal es quien toma las decisiones, genera estrategias, opera la maquinaria (tecnología), optimiza las ganancias e inversiones (financieros), conduce y orienta al grupo de trabajo hacia los objetivos (humanos), entre otros.

Es por ello, que para que una empresa alcance un nivel de calidad satisfactorio es indispensable que la organización fomente un ambiente laboral que le permita al personal estar motivado de modo que puedan realizar sus actividades de manera eficiente y productiva.

El ambiente laboral puede ser examinado con base a variables como la motivación, liderazgo, satisfacción laboral, comunicación y la estructura de la empresa.

El propósito de este proyecto será el analizar la variable motivación en un departamento ubicado en el área de Exploración de una empresa paraestatal, en la ciudad de Boca del Río, Veracruz, con la finalidad de conocer si el ambiente laboral es el adecuado para que el personal esté satisfecho y así efectúe sus tareas y propicie el crecimiento y desarrollo de la organización.

Considerando a la industria petrolera como fuente principal de divisas en nuestro país, es importante fortalecer a la empresa a partir de la innovación tecnológica y estratégica. Esto con la finalidad de que la empresa logre mantener su productividad y posición competitiva en el mundo, apoyando a la estabilidad económica de México.

Sin embargo, en los últimos años, esta empresa paraestatal ha presentando problemas éticos que han influido a que la empresa ocupe los primeros lugares en corrupción; lo que se ha podido ver reflejado en su clima organizacional.

En algunas áreas de la empresa paraestatal, se ha generado cierto descontento de los empleados, debido a que el esquema organizacional se ha visto influenciada por problemas éticos; generando que el ambiente laboral no sea factible para llevar a cabo un buen desempeño y rendimiento laboral. Tomando como referencia el comentario de un ex-dirigente de la empresa, quien trabajó 10 años en un área de la empresa paraestatal situada en las afueras de Monterrey, Nuevo León y quien afirmó que dentro de la paraestatal la gente “es forzada a ser corrupta” “había un montón de cosas que uno tenía que callar. Los jefes hubieran matado por protegerse a sí mismos. La gente está sometida a el miedo” (Weiner, 2003).

Contemplando el clima laboral, la desmotivación, la pérdida de comunicación entre jefes y subordinados, hace que los propios empleados busquen ser reubicados en otras zonas para así lograr una satisfacción laboral o bien si ya poseen antigüedad necesaria, desean su jubilación.

De esta manera, se ve la necesidad de estudiar específicamente la variable de motivación con base en la Teoría Bifactorial o Modelo Higiene-Motivación de Frederick Herzberg. Esto con el propósito de que se puedan identificar las posibles debilidades y con ello realizar recomendaciones que puedan mejorar el ambiente laboral; y así poder apoyar a que la empresa paraestatal alcance un bienestar y satisfacción laboral, e igualmente contribuya con el progreso nacional.

## **1.2 Objetivo General**

Realizar un análisis del nivel de motivación del personal que se encuentra en un departamento ubicado en el área de Exploración de una empresa paraestatal, en la ciudad de Boca del Río, Veracruz.

## **1.3 Objetivos Específicos**

- Identificar los factores extrínsecos de motivación para el personal en un departamento ubicado en el área de Exploración de una empresa paraestatal.
- Identificar los valores intrínsecos de motivación para el personal del departamento del área mencionada anteriormente.
- Analizar el nivel de motivación en el que se encuentra el personal actualmente.
- Detectar cuáles podrían ser las condiciones más viables para mejorar el nivel de motivación.

## **1.4 Justificación**

Esta empresa paraestatal se enfrenta a una búsqueda constante en la renovación para obtener una motivación más eficiente que dé a sus trabajadores las satisfacciones laborales, que les permita tener un alto rendimiento, que lleve a la organización a una productividad eficaz para el crecimiento de utilidades. Por lo tanto, la empresa se ve en la necesidad de identificar los elementos factibles que influyan en el mantenimiento de un desarrollo laboral productivo que se refleje en cada una de sus áreas, a fin de lograr que un empleado motivado participe activamente en las mejoras para la innovación en los procesos.

Por ello, se realizarán recomendaciones en donde se efectúe un análisis de la motivación en función de factores intrínsecos y extrínsecos, como lo son las Políticas y administración de la compañía, la Relación con los supervisores, Pago, Estatus, Relaciones con los compañeros de trabajo, Condiciones físicas y de Seguridad en el trabajo, Logro, Reconocimiento, Trabajo en sí mismo, Responsabilidad y Posibilidad de crecimiento. Además de tomar aspectos relacionados con la motivación y el ambiente organizacional,

tales como la satisfacción, liderazgo, la comunicación de los jefes con los subordinados y entre los empleados del mismo nivel, estructura y cultura organizacional. Esto con el objetivo principal de que los líderes dirijan los esfuerzos en su conjunto de los trabajadores experimentados y los empleados jóvenes de la organización, para lograr mayores proyectos efectivos que les permita la localización de yacimientos para la extracción de reservas de recursos naturales no renovables.

La motivación, dentro de una empresa, es considerada una herramienta indispensable que contribuye a ser competitiva y establecerse como empresa líder en su ramo; por lo tanto, las experiencias, el conocimiento, las habilidades y logros hacen que tanto el líder como el personal encaminen a la organización a una innovación continua que muestre productividad y eficiencia en el manejo de los recursos.

### **1.5 Alcances**

- Se realizará un análisis detallado de la situación actual de la empresa dentro del factor motivación en lo relacionado con los factores intrínsecos o motivadores (Logro, Reconocimiento, Trabajo en sí mismo, Responsabilidad y Crecimiento) y los factores extrínsecos o de mantenimiento (Políticas y administración de la compañía, Relación con los supervisores, Pago, Relación con los compañeros de trabajo, Condiciones físicas y de Seguridad en el trabajo).
- Las recomendaciones se enfocarán únicamente en el departamento ubicado en el área del Exploración de la empresa paraestatal en la ciudad de Boca del Río, Veracruz.
- El estudio nos permitirá conocer la percepción que tiene el personal del nivel de clima organizacional, en función de la variable motivación.

## **1.6 Limitaciones**

- Las recomendaciones será decisión de la empresa aplicarla o no.
- No se analizarán otros departamentos u otras áreas de la empresa.
- No se realizarán recomendaciones en lo referente a cambios en los incentivos financieros.

## **1.7 Organización del Estudio**

### **Capítulo 1**

Se planteará el problema en el que se encuentra la empresa, el objetivo general, así como también los objetivos específicos y la justificación, incluyendo las limitaciones y alcances del estudio.

### **Capítulo 2**

Se presentará un planteamiento teórico que servirá de base para la investigación, incluyendo definiciones, teorías, modelos de motivación y liderazgo, con el fin de tener información que nos permita conocer y comprender los términos que envuelven el problema de estudio.

### **Capítulo 3**

Se describirá la metodología que se utilizó para la realización del análisis motivacional, tanto el tipo de investigación como los enfoques y procedimientos.

#### **Capítulo 4**

Se presentará una descripción de la empresa, incluyendo su misión, visión, estructura y objetivos estratégicos.

#### **Capítulo 5**

Se realizará un análisis cualitativo y cuantitativo de los resultados obtenidos.

#### **Capítulo 6**

Se presentarán las conclusiones y recomendaciones a las que se llegaron después de efectuar el estudio de motivación.