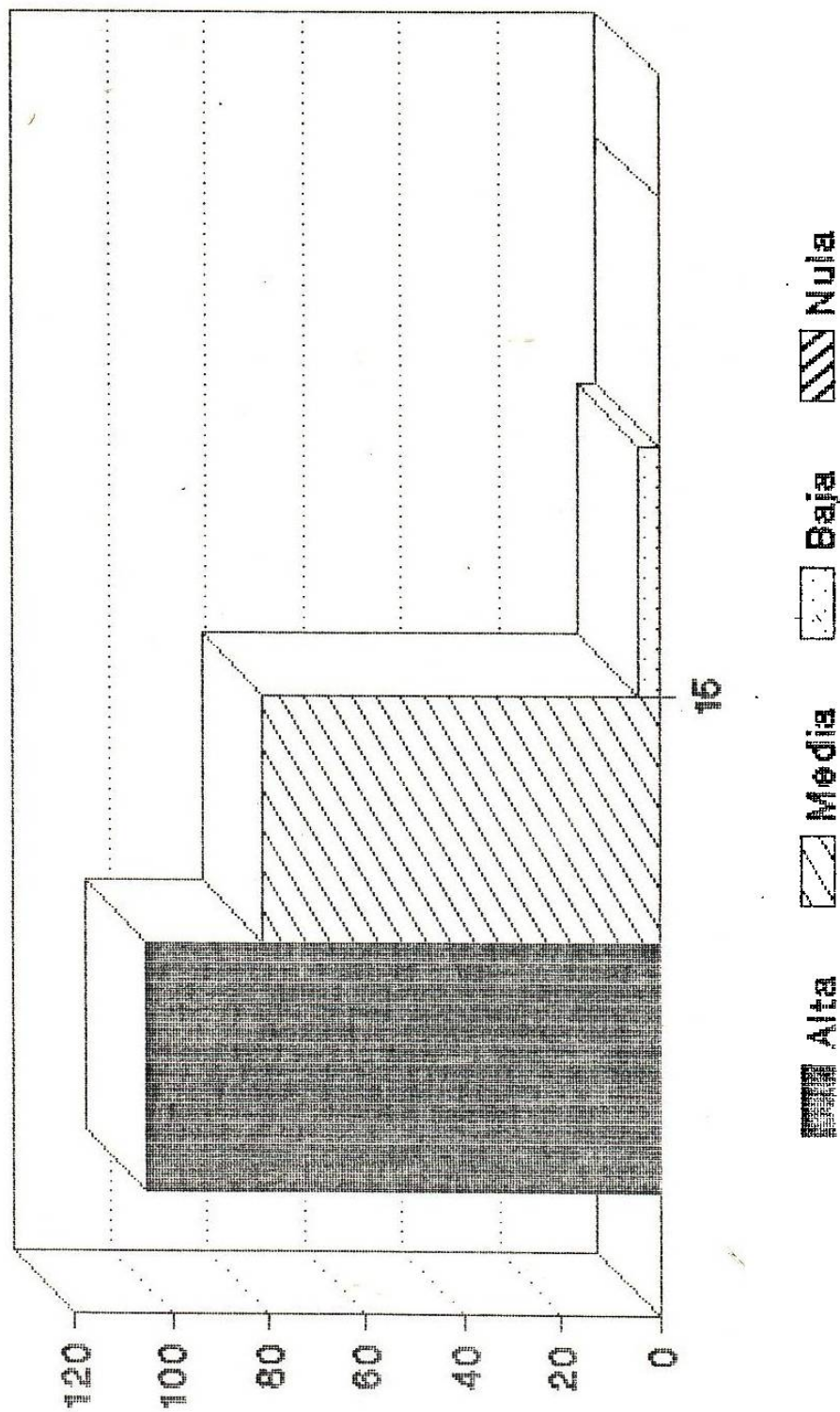


CUADRO No. 15

Distribución del Personal Encuestado, sobre como considera la seguridad de conservar su trabajo.

| Como considera la Seguridad de conservar su trabajo. | No. de Personas | % |
|--|-----------------|------|
| Alta | 105 | 55 |
| Media | 81 | 43 |
| Baja | 4 | 2 |
| Nula | 0 | 0 |
| TOTAL | 190 | 100% |

ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL DE NOVA COMPARATIVO



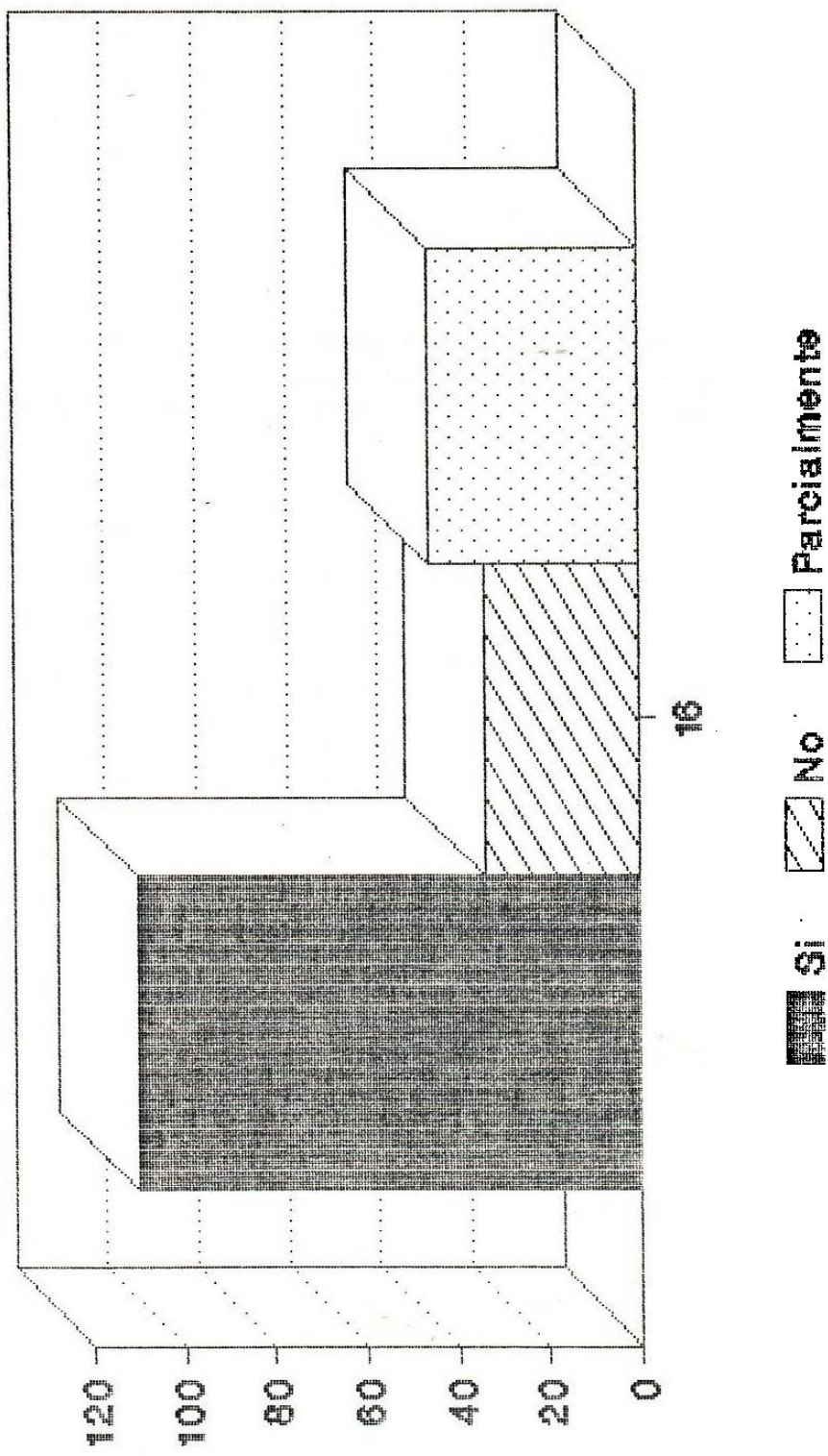
Como considera la seguridad de conservar su trabajo?

CUADRO No. 16

Distribución del Personal Encuestado, sobre si al ingresar a su puesto recibió la capacitación necesaria para el desarrollo de sus funciones.

| Al ingresar a su puesto recibió la capacitación necesaria para el desarrollo de sus funciones? | No. de Personas | % |
|--|-----------------|------|
| Si | 110 | 58 |
| No | 34 | 18 |
| Parcialmente | 46 | 24 |
| TOTAL | 190 | 100% |

ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL DE NOVA COMPARATIVO



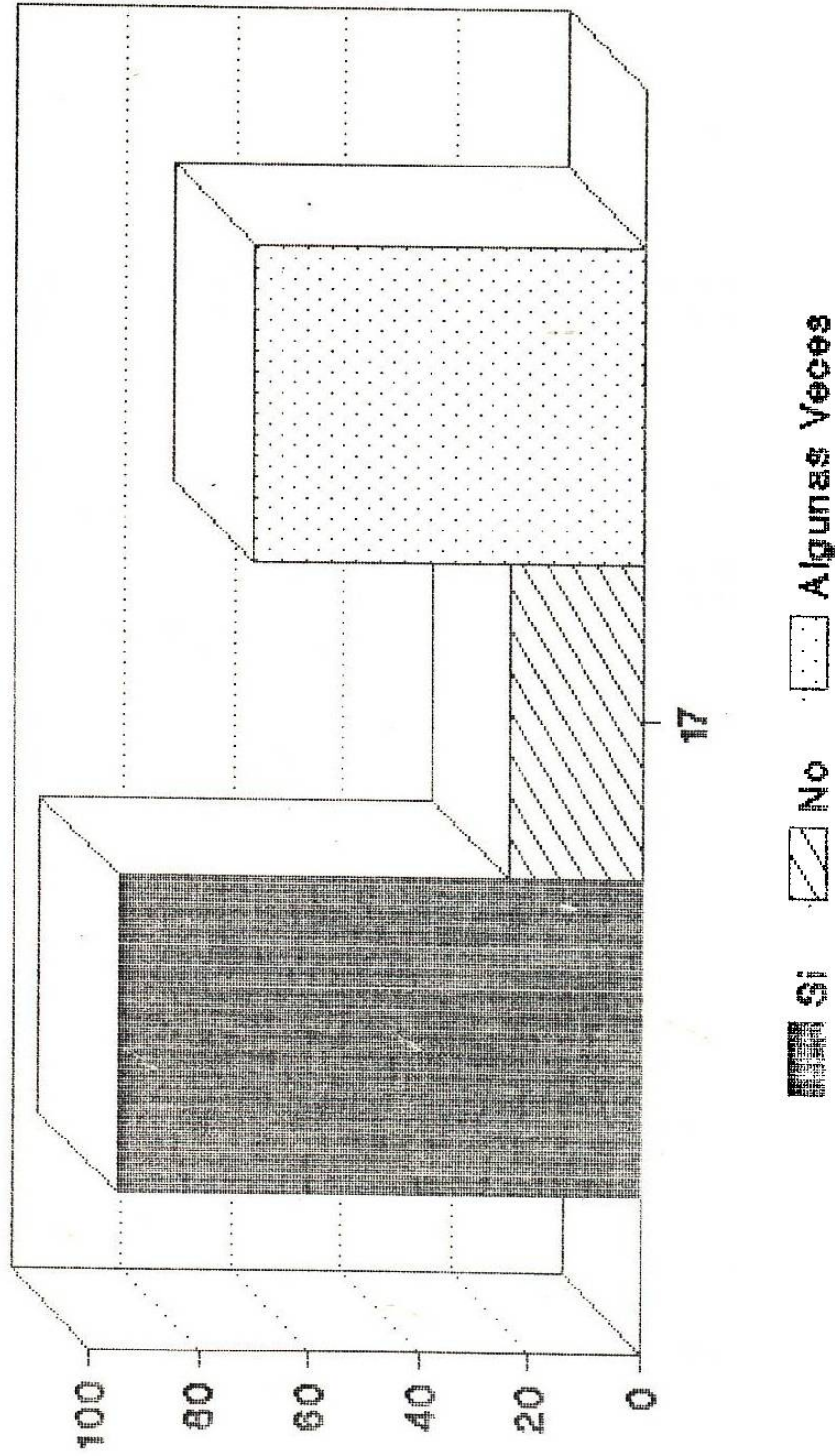
Al ingresar a su puesto recibió la capacitación necesaria para el desarrollo de sus funciones?

CUADRO No. 17

Distribución del Personal Encuestado, sobre como la Organización le facilita el participar en eventos de desarrollo como: Cursos, Seminarios, Congresos, etc.

| La Organización le facilita el participar en eventos de desarrollo como: Cursos, Seminarios, Congresos, etc. | No. de Personas | % |
|--|-----------------|------|
| Si | 95 | 52 |
| No | 24 | 11 |
| Algunas Veces | 71 | 37 |
| TOTAL | 190 | 100% |

ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL DE NOVA COMPARATIVO



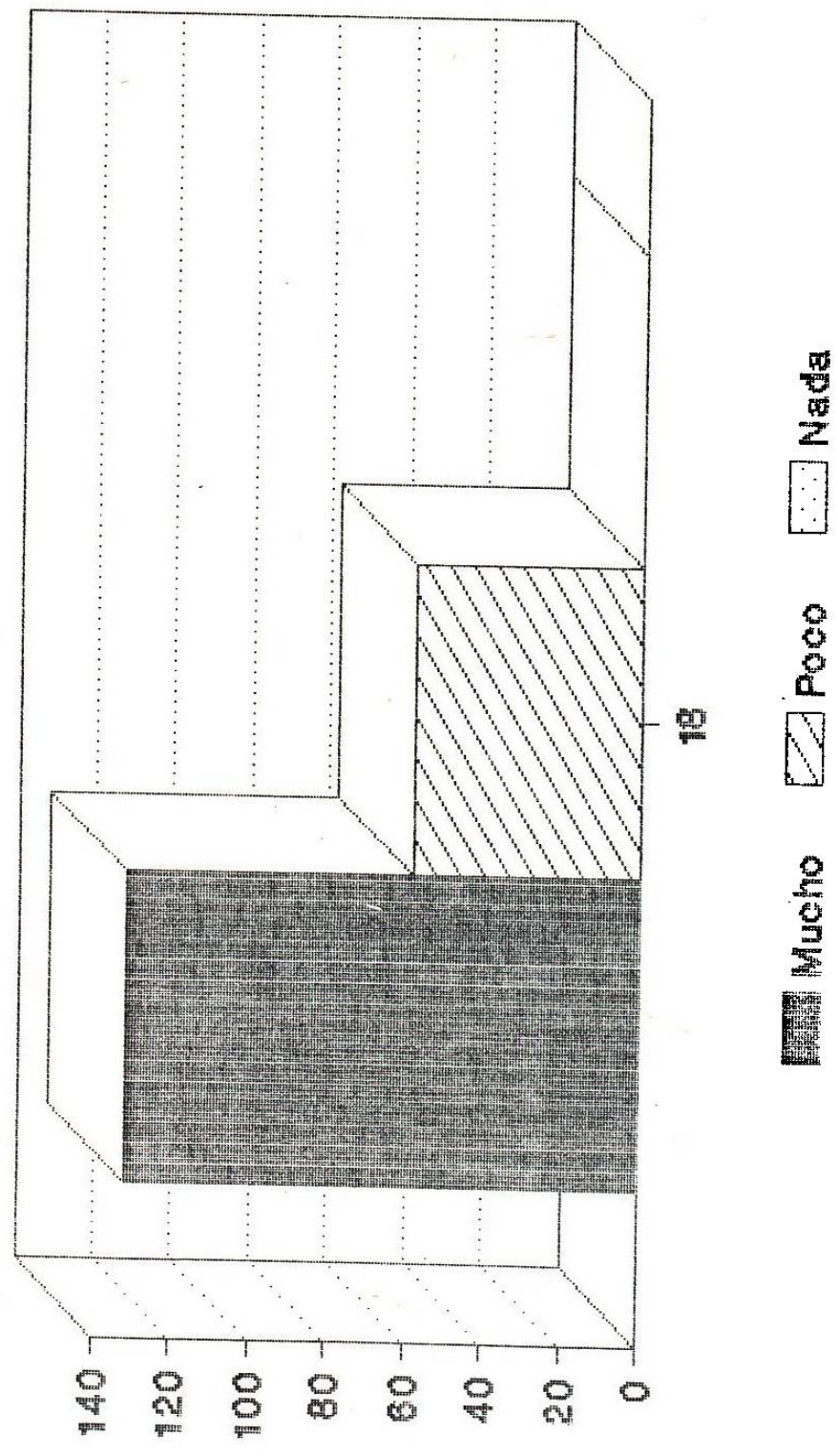
La Organización le facilita el desarrollo como:
cursos, seminarios, congresos, etc.?

CUADRO No. 18

Distribución del Personal Encuestado, sobre como considera que influye la comunicación en su desarrollo personal?

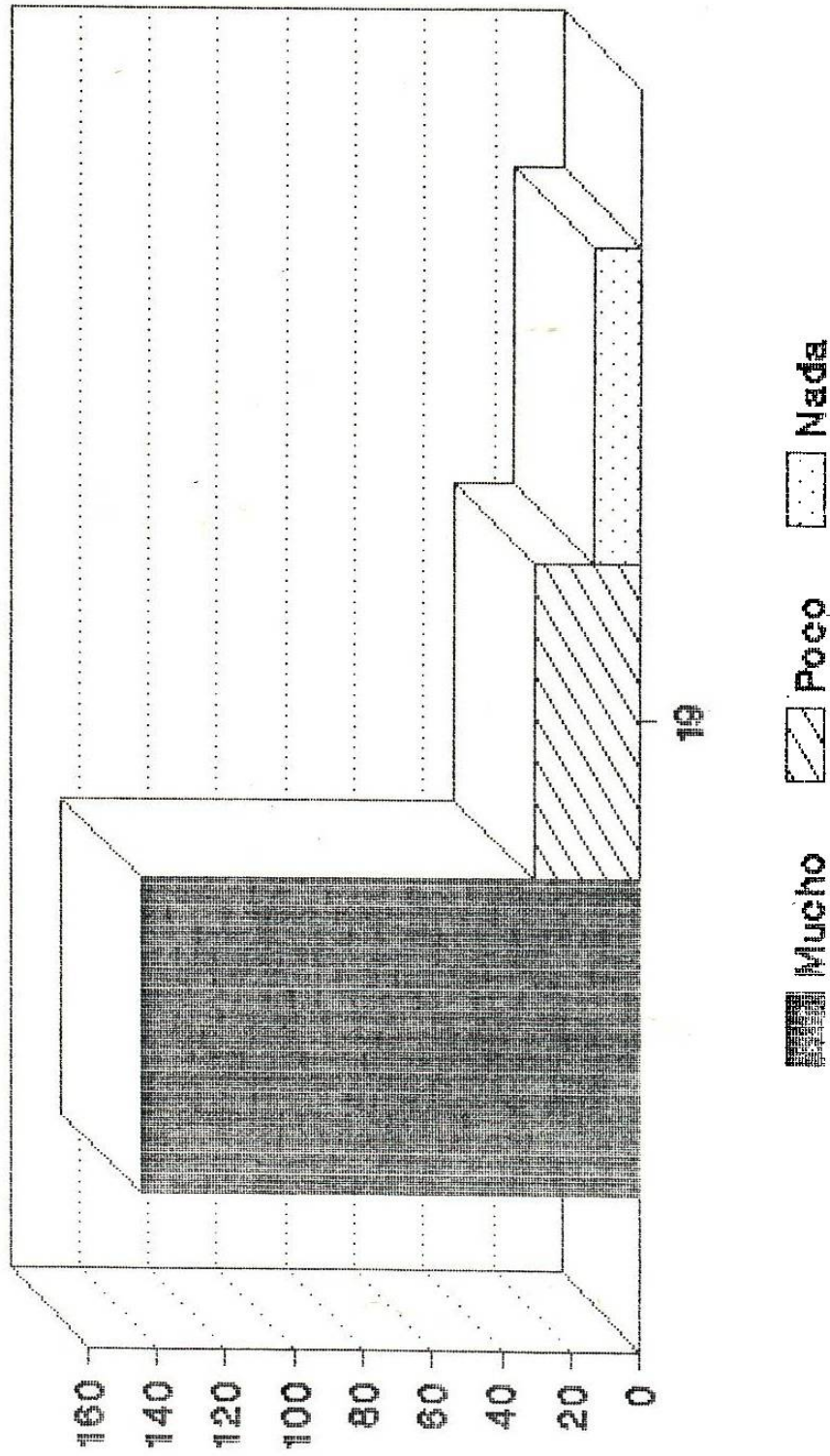
| Cómo considera que influye la comunicación en su desarrollo personal? | No. de Personas | % |
|---|-----------------|------|
| Comunicación con sus Superiores: | | |
| Mucho | 132 | 69 |
| Poco | 58 | 31 |
| Nada | 0 | 0 |
| TOTAL | 190 | 100% |
| Comunicación con sus Subordinados: | | |
| Mucho | 145 | 76 |
| Poco | 31 | 16 |
| Nada | 14 | 8 |
| TOTAL | 190 | 100% |
| Comunicación con sus Compañeros: | | |
| Mucho | 145 | 76 |
| Poco | 45 | 24 |
| Nada | 0 | 0 |
| TOTAL | 190 | 100% |

ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL DE NOVA COMPARATIVO



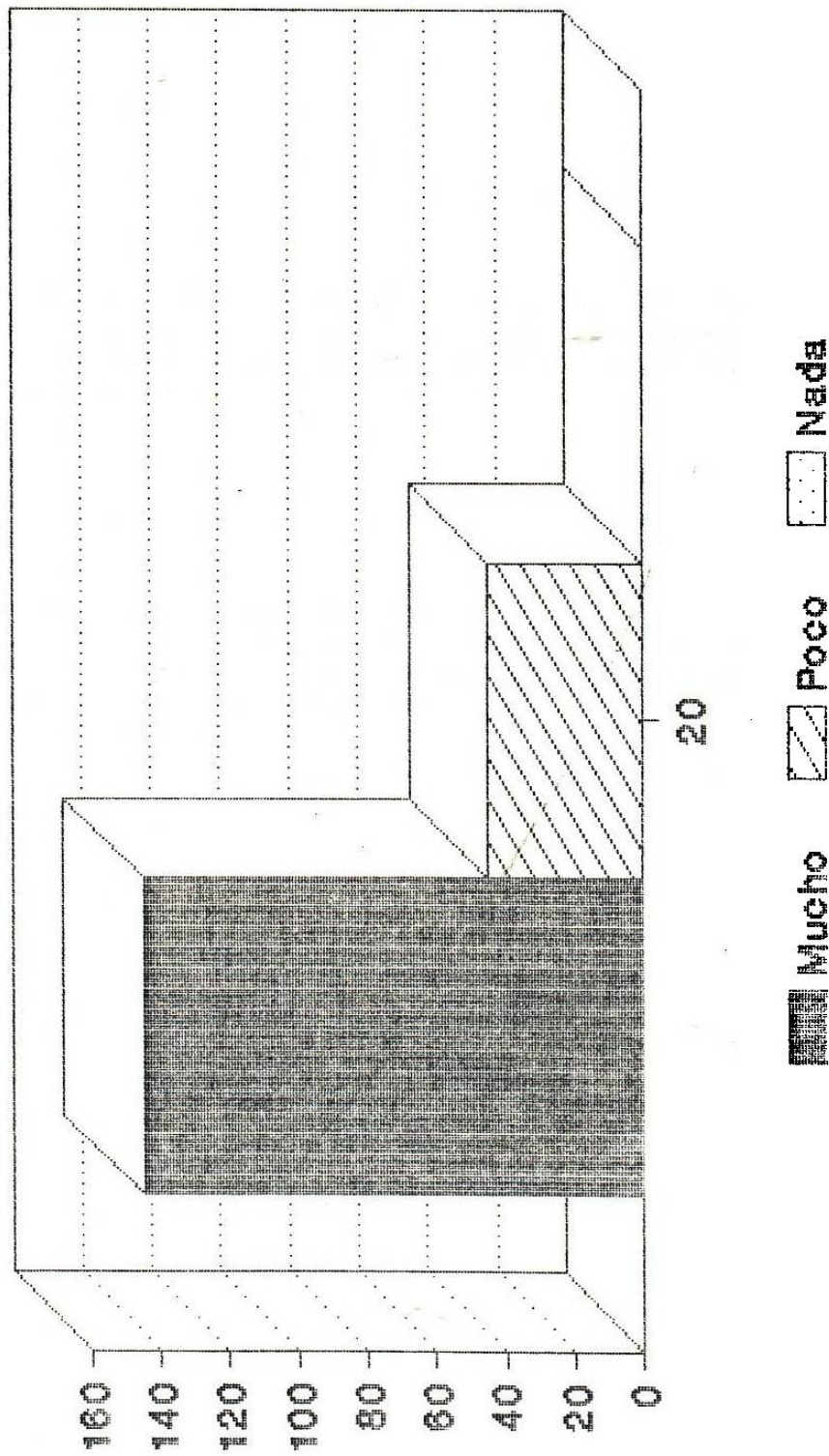
Como considera que influye la comunicación con sus superiores en su desarrollo personal?

ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL DE NOVA COMPARATIVO



Como considera que influye la comunicacion con sus subordinados en su desarrollo personal?

ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL DE NOVA COMPARATIVO



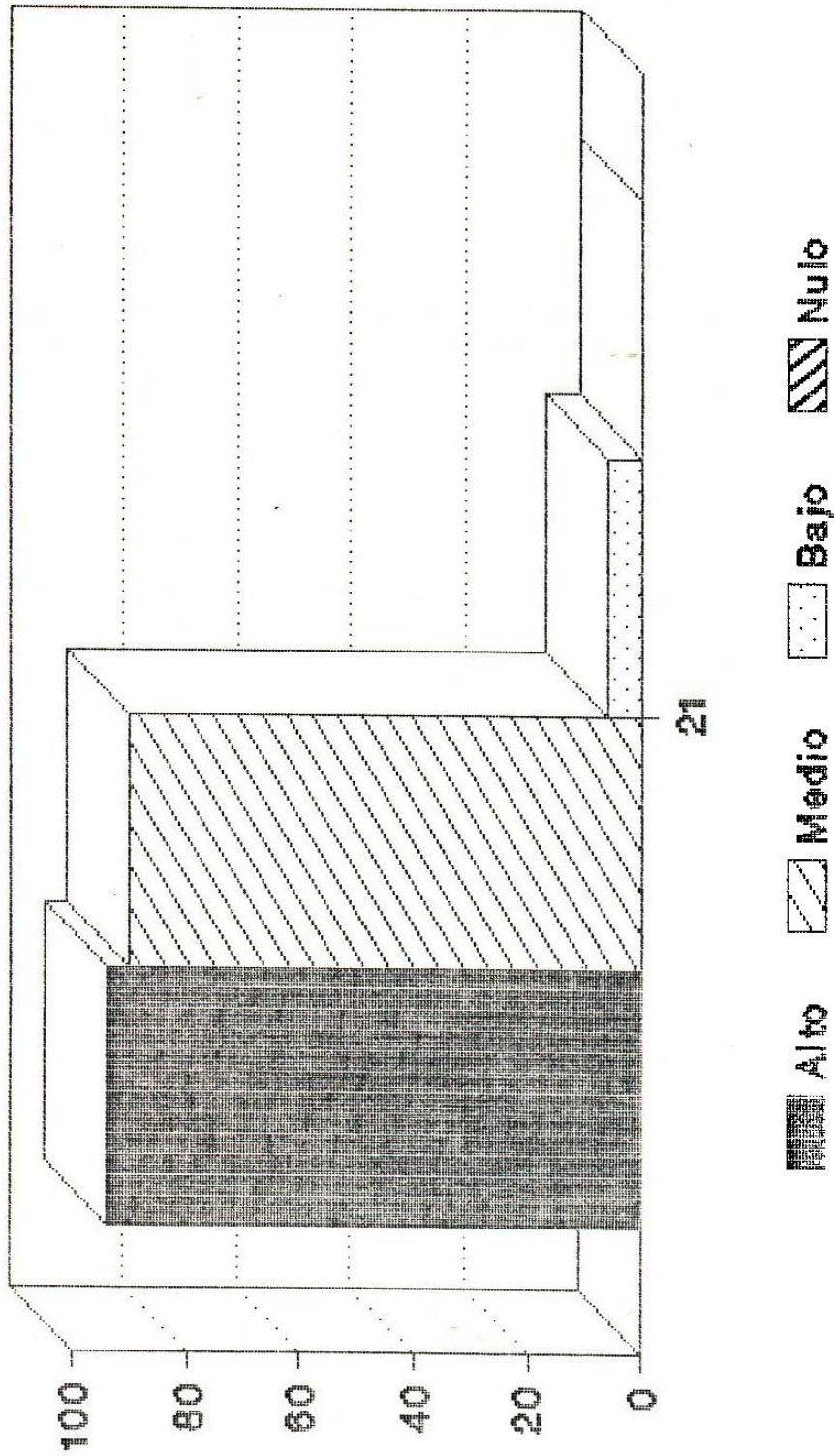
Como considera que influye la comun-
cación con sus compañeros para su
desarrollo personal?

CUADRO No. 19

Distribución del Personal Encuestado, con respecto a la información que recibe de sus superiores, sobre sus funciones en qué grado contribuyen a sus objetivos personales?

| La información que recibe de sus superiores sobre sus funciones en que grado contribuyen a sus objetivos personales. | No. de Personas | % |
|--|-----------------|------|
| Alto | 94 | 50 |
| Medio | 90 | 47 |
| Bajo | 6 | 3 |
| Nulo | 0 | 0 |
| TOTAL | 190 | 100% |

ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL DE NOVA COMPARATIVO



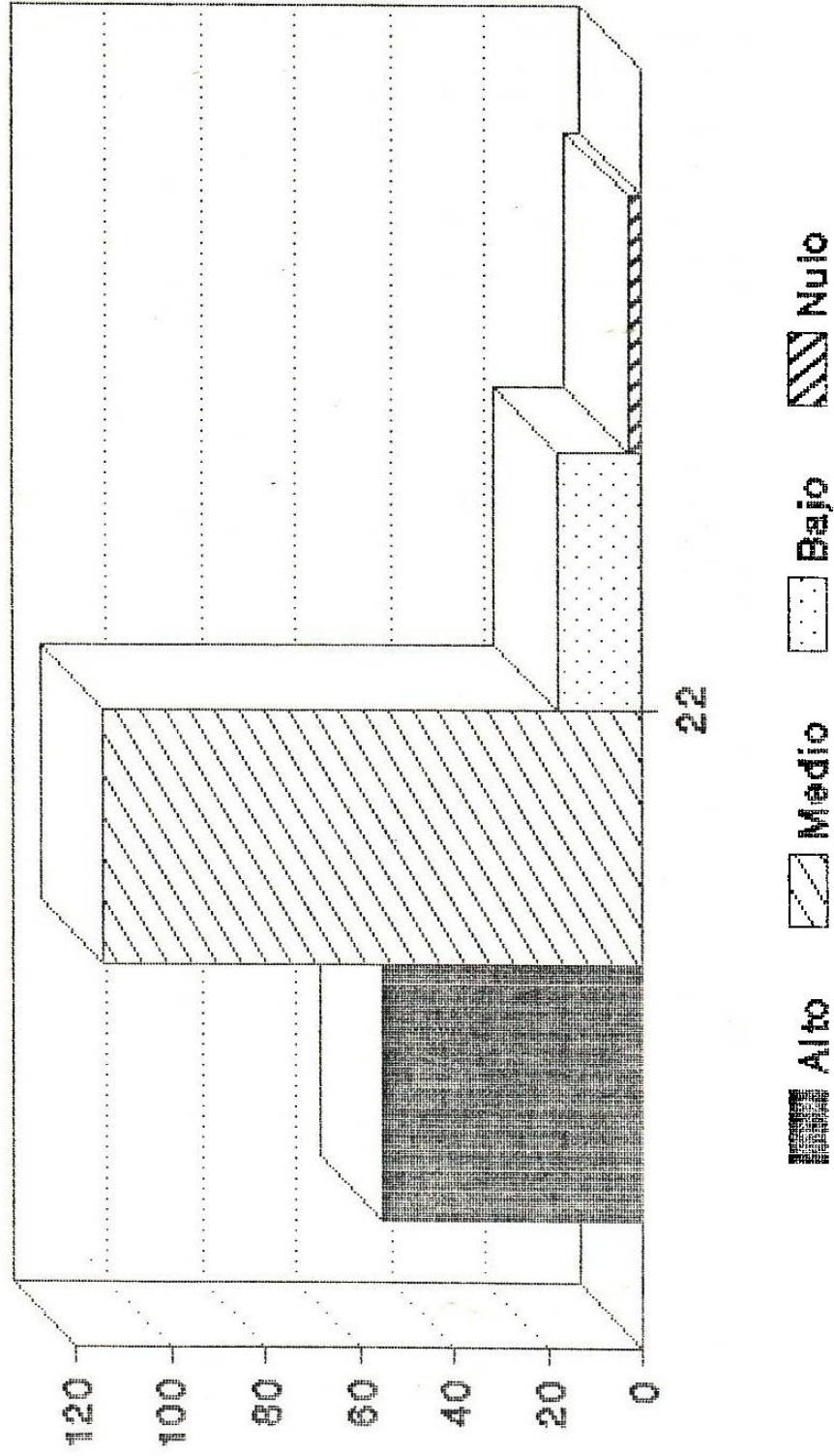
La información que recibe de sus superiores sobre sus funciones en que grado contribuyen a sus objetivos personales?

CUADRO No. 20

Distribución del Personal Encuestado, sobre en que grado cree que influyen sus resultados obtenidos con la percepción de su salario.

| En que grado influyen sus resultados obtenidos con la percepción de su salario. | No. de Personas | % |
|---|-----------------|------|
| Alto | 55 | 30 |
| Medio | 114 | 60 |
| Bajo | 18 | 9 |
| Nulo | 3 | 1 |
| TOTAL | 190 | 100% |

ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL DE NOVA COMPARATIVO



En que grado cree que influyen sus resultados obtenidos con la percepción de su malaric?

1. COMUNICACION.

- En relación a esta variable 7 de cada 10 personas, opinaron que sus objetivos de trabajo están "Claramente Definidos", y el 31% de la población, es decir, 3 de cada 10 personas contestaron que sus objetivos los tienen "Definidos", un 2% de la población encuestada afirmó que sus objetivos los tienen "Poco Definidos", por lo tanto, se puede asegurar en este renglón, que la mayoría de las personas mantienen una comunicación alta en este sentido.
- 9 de cada 10 personas, califican como "Adecuada" y "Muy Adecuada", la información que reciben de sus superiores para el cumplimiento de sus objetivos, mientras que el 5% califica de inadecuada dicha información. De este modo, podemos darnos cuenta que el 95% mantiene una comunicación muy directa y efectiva con sus Supervisores.
- En la relación que sostiene con sus subordinados, 9 de cada 10 personas, opinaron que es "Oportuna" y "Adecuada", así como 8 de cada 10 personas opinaron que es "Suficiente". Con esto podemos deducir que es aceptable la relación con los subordinados.
- En cuanto a la variante de comunicación sobre los movimientos de personal, eventos especiales y/o situación Socio-Económica de la Empresa que es recibida por el Jefe, 7 de cada 10 personas contestaron que es "Oportuna" "Suficiente" y "Adecuada", mientras que 3 de cada 10 personas contestaron que era "Inoportuna", "Insuficiente" e "Inadecuada". En este punto la comunicación es óptima.
- 6 de cada 10 personas opinan "Poco Importante" la información que reciben a través de sus compañeros. 3 de cada 10 personas opinaron "Muy Importante" y 1 de cada 10 personas opinaron que es "Nula" la importancia a dicha información. Consideramos que éstos resultados son sanos para la Empresa.

2. MOTIVACION.

- En relación a esta variable, 5 de cada 10 personas consideran que tienen un grado "Alto" de libertad para tomar decisiones en el ejercicio de sus funciones, mientras que el 46%, o sea 4 de cada 6 personas opinaron que su grado de libertad es "Medio" y el 4% considera su grado de libertad "Bajo".

Con esto consideramos que quizás sea una área de oportunidad para la Organización.

- El 96% opinó que considera su integración personal a su equipo de trabajo "Excelente" y "Buena" y el 6% opinó que era "Regular", esto equivale a que 9.5 de cada 10 personas, están verdaderamente integradas con su equipo de trabajo.
- En relación a la variable de Motivación, 6 de cada 10 personas opinaron que "Si" se cumplen sus objetivos personales en su trabajo actual, mientras que 1 de cada 10 opinó que "No" se cumplen y 3 de cada 10 personas opinaron que "Algunas Veces".
- 5 de cada 10 personas opinaron que la Empresa "Si" reconce sus logros, mientras que 4 de cada 10 personas opinaron que "Algunas Veces" sus logros y resultados son reconocidos por Empresa, en este punto algunos hicieron la observación de que esperaban una retribución adicional.

- 8 de cada 10 personas opinaron que el trato que reciben de la Organización es "Amable" y "Respetuoso", 7 de cada 10 personas opinaron que es digno, y 2 de cada 10 personas opinaron que "Algunas Veces" el trato es "Amable", "Digno" y "Respetuoso".

Con esto podemos darnos cuenta que el sentir general es aceptable, pero se tiene una Área de oportunidad.

- 7 de cada 10 personas opinan que sus necesidades; el salario y las prestaciones que perciben satisfacen en un punto "Medio", mientras que 2 de cada 10 personas consideran "Alto" y "Bajo" la medida en que se satisfacen éstas necesidades.
- El 55% de las personas opinaron que es "Alta" la seguridad de conservar su trabajo, mientras que 4 de cada 10 personas opinaron que es "Media" la seguridad de conservar su trabajo.
- 5 de cada 10 personas contestaron que la Organización "Si" le facilita el participar en eventos de desarrollo como: Cursos, Seminarios, Congresos, etc., 4 de cada 10 personas opinaron que "Algunas Veces" y 1 de cada 10 contestaron que "No". En este punto consideramos que es una Área de oportunidad para la Empresa, ya que es un punto importante.
- En cuanto a la variante de Motivación, con respecto a la pregunta En qué grado cree que influyen sus resultados obtenidos con la percepción de su salario, 3 de cada 10 personas opinaron que es "Alto", mientras que el 60% contestaron que influyen en grado "Medio" y 1 de cada 10 opinaron que es "Bajo" el grado de influencia.

3. COMUNICACION Y MOTIVACION.

- En relación a esta variable, 9 de cada 10 personas opinaron que la Retro-Alimentación que recibe de sus superiores en sus resultados de trabajo es "Oportuna", mientras que 8 de cada 10 personas contestaron que es "Suficiente", así como 9 de cada 10 consideran que es adecuada", sólo el 15% contestó que la Retro-Alimentación era "Inoportuna", el 20% "Insuficiente" y el 14% "Inadecuada", con esto podemos darnos cuenta que tanto la comunicación como la motivación son óptimas.

- 2 de cada 10 personas se comunican en un grado "Alto" con los demás miembros de su equipo en asuntos personales, mientras que 6 de cada 10 personas se comunican en un grado "Alto" en asuntos laborales, o sea que en grado "Medio" se comunican el 66% en asuntos personales y un 35% en asuntos laborales.

Con esto podemos sintetizar que la comunicación en asuntos laborales es "alta" y en personales es "Media".

- El 88% de las personas opinaron que la comunicación con otros equipos de trabajo es "Buena" y "Excelente", mientras que 1 de cada 10 opinó que era "Regular".

Por lo tanto podemos resumir que se cuenta con una comunicación bastante aceptable con los otros equipos de trabajo.

- 6 de cada 10 personas contestaron que al ingresar a su puesto "Si" recibieron la capacitación para el desarrollo de sus funciones mientras que 2 de cada 10 personas contestaron que "No" y al igual contestaron que "Parcialmente" 2 de cada 10 personas.

Consideramos que esta es una Area de oportunidad para la Empresa.

- En cuanto a la variante de como consideran que influye la comunicación en su desarrollo personal.

7 de cada 10 personas opinaron que influye "Mucho" la comunicación con sus superiores, mientras que 3 de cada 10 personas opinaron que influye "Poco".

En cuanto a la comunicación con sus subordinados y compañeros contestaron 8 de cada 10 personas que influye "Mucho", mientras que 2 de cada 10 personas contestaron que influye "Poco".

- Con respecto a la variante de Comunicación y Motivación, en lo que respecta a la pregunta sobre el grado en que contribuyen a sus objetivos personales la información que recibe de sus superiores, el 50% opinó que es "Alto", mientras que el 40% considero que es "Bajo" el grado en que contribuye a sus objetivos personales.

SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

En el presente trabajo, pudimos palpar que es de vital importancia la Comunicación y Motivación en el Ambito Laboral.

Encontramos en Nova de Monterrey, A.C., algunas áreas de oportunidad, como la falta de seguridad en el trabajo, insatisfacción en los salarios y la poca participación del personal en actividades de desarrollo personal.

Es fundamental para la Organización el fijar dentro de sus programas de capacitación, actividades para el desarrollo personal y así satisfacer las necesidades de crecimiento, no solo personal sino también laboral, contando con personal más capacitado y actualizado.

Recomiendo llevar a cabo encuestas periódicas, bien diseñadas para palpar el sentir de cada persona sobre sus inquietudes, con el propósito de recibir Retro-Alimentación de parte del trabajador y poder atacar a tiempo esta inseguridad del personal en su área de trabajo.

Es importante para la Organización el realizar eventos de motivación para estimular al trabajador y cubrir sus necesidades económicas, esto lo podemos lograr con premiaciones de ideas o sugerencias donde el trabajador sienta que es parte importante de la Organización además de su participación valiosa, será recompensado por su aportación.

Efectuar revisiones periódicas de 3 meses en Sueldos y Salarios.

CONCLUSIONES

A través del análisis realizado, nos dimos cuenta que la imagen del personal sobre Nova de Monterrey, A.C. es de mayor grado positiva, ya que dicha Organización se ha preocupado en proyectar esa imagen, no solo con palabras, sino con hechos, esto lo demuestra en su búsqueda día a día para lograr un mejor entendimiento entre ambos (Personal y Organización, y Organización y Personal), y lo ha conseguido a través de la comunicación sincera y abierta.

Con esto doy por concluido el presente trabajo, agradeciendo la colaboración del C.P. Roberto Treviño de la Garza, Sub-Director de Desarrollo Social en Desarrollo, a la Lic. Ma. Elena Fernández, de Nova de Monterrey, A.C. y al C.P. Pedro Cantú, Coordinador de la Maestría en Administración de Empresas de la Facultad de Contaduría Pública y Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Espero que el presente trabajo sirva de apoyo a nuestra Organización.

BIBLIOGRAFIA

- I. **BERLO K. DAVID,**
El Proceso de la Comunicación.
12a. reimpresión, Buenos Aires, 1981.
- II. **DIAZ MERIGO ANGEL,**
El Dirigente,
Puebla Puebla, 1982.
- III. **FLORES DE GORTARI SERGIO Y EMILIANO OROZCO GUTIERREZ,**
Hacia una Comunicación Administrativa Integral;
Editorial Trillas,
México, 1980.
- IV. **GOLDHABER GERALD M,**
Comunicación Organizacional,
Logos Consorcio Editorial, S.A.,
1a. Edición,
México, 1977.
- V. **KOONTZ/O'DONNELL,**
Elementos de la Administración Moderna,
Editorial Mc. Graw Hill,
México, 1981.
- VI. **ORTIZ GUERRA JOSE,**
Diseño y Estrategia de la Comunicación.
- VII. **PEREZ JUAN ANTONIO,**
Libre Iniciativa y Eficacia Social en la Dirección
de Empresas .

- VIII. ROGERS EVERETT M Y REKHA AGURWALA ROGER,
La Comunicación en las Organizaciones.
- XI. SORIA MURILLO VICTOR,
Relaciones Humanas,
2a. Edición,
Editorial Limusa,
México, 1982.
- X. ENCICLOPEDIA BASICA DANAE.
- XI. EL TRATO HUMANO EN LA EMPRESA,
Editado en I.T.E.S.M.
Departamento de Relaciones Industriales.
- XII. KENNETH BLACH Y PAUL HERSEY,
La Administración y el Comportamiento Humano,
Editorial Técnica, S.A.

