

Universidad Nacional Experimental

De Los Llanos Occidentales

“Ezequiel Zamora”



La Universidad que Siembra

Vicerrectorado de Infraestructura

Y Procesos Industriales

Programa de Ciencias Sociales

**ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA LOGRAR EL OPTIMO
DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE
RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL EGOR NUCETE SAN
CARLOS**

*Requisito parcial para optar al grado de
Licenciado en Administración*

San Carlos, noviembre de 2017



Universidad Nacional Experimental

De Los llanos Occidentales

Ezequiel Zamora

Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales

Programa de Ciencias Sociales

Carrera Administración

**ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA LOGRAR EL OPTIMO
DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE
RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL EGOR NUCETE SAN
CARLOS**

Tutora:

Lcda. Carmen Pinto

Autores:

Migleydis Rincones C. I. 24.508.934

Miguetzy Perdomo C. I. 20.949.683

Eduardo Palma C. I. 24.710.253

San Carlos, Noviembre del 2017

Dedicatoria:

A Dios todopoderoso y a la santísima virgen María por permitirme lograr esta meta y ser mis guías a lo largo de mi existencia.

A mis padres Rincones Visitación y Colmenares Andrea, por sacrificarlo todo por mi bienestar y éxito, porque con su amor, dedicación y esfuerzo, me han formado para ser lo que soy hoy en día.

A mis hermanos Javier, Edduar, Migeleisys y a mi cuñada Franyeline por estar allí siempre demostrándome que la familia es lo más importante.

A mis tias y tíos, por ser parte fundamental y estar siempre dándome su apoyo.

A mis sobrinos Andrea, Gissell, Edduar, Veronica y Erik por ese amor verdadero que me brindan a diario, su picardía, ternura e inocencia que los caracteriza.

Rincones Migleydis

Agradecimientos

A Dios por acompañarme siempre en mi vida, por darme la sabiduría necesaria y ayudarme a superar cada una de las pruebas que se presentaron en este camino a mi formación como profesional, por cuidarme de todos los peligros que me rodearon y por guiarme a tomar las decisiones correctas en los momentos de incertidumbre y confusión. Por esto y muchas cosas más le entrego y dedico este informe a Dios

A mis padres Visitación Rincones y Andrea Colmenares, por estar siempre a mi lado, por darme su apoyo y por inspirarme a seguir siempre adelante, por ser mi pilar fundamental a lo largo de mi vida, los amo.

A mis hermanos Javier, Edduar, y Migleisis por apoyarme y servir de impulso para lograr esta meta; a mi cuñada Franyeline que ha estado siempre presente.

A mis tías y tíos por siempre estar a mi lado y ayudarme siempre que los necesito; a mis primas y primos por siempre aportar su granito de arena.

A todos los profesores de la máxima casa de estudios la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" por instruirme y capacitarme en el transcurso de la carrera.

A todo el personal de la alcaldía que de una u otra forma facilitaron y brindaron su apoyo en las actividades realizadas; en particular al Licenciada Yurby Urbano por darme su apoyo y sus consejos para crecer tanto de manera laboral como personal.

Rincones Migleydis.

Dedicatoria

Ante que todo a Dios por darme la fuerza de mantenerme en pie y con ganas de salir adelante y bendecirme cada día con un nuevo día.

A mis padres Tibizay Carballo y Miguel Perdomo que han sido mi pilar fundamental para salir adelante en esta ardua tarea como son los estudios, por estar conmigo siempre motivarme y apoyarme en salir adelante y labrarme un buen futuro en la vida.

A mi Abuela María Pérez, mi tía Omaira Carvallo que de alguna u otra forma han aportado en este logro profesional y meta de vida que me ayudaron a tener constancia a pesar de que no ha sido nada fácil el camino.

A mi hermano Miguel y Mis primas María Gabriela y Osmary que de alguna u otra forma aportaron un granito de arena en este camino.

Perdomo Miguety

Agradecimientos

A Dios por darme la fuerza y sabiduría necesaria para salir adelante en la vida.

A mi familia a mis padres, abuela, tía, hermanos y primos, que de alguna u otra forma aportaron un granito de arena para llegar a mi meta y salir adelante en la vida.

A todos los profesores de la Unellez San Carlos que me instruyeron y capacitaron mediante las clases para poder lograr la licenciatura.

A mis compañeros de clases que fueron importantes también como Marbellís Gonzales, Merrialva Molina entre otros.

Y por último y no por ello menos importantes a mis compañeros de trabajo Lcda Miriam Rangel, Mayra Oviedo y todo personal del departamento de Recursos Humanos del Hospital General Dr. EgorNuecete San Carlos que me ayudaron en mi preparación profesional y personal.

Perdomo Miguetzy

Dedicatoria:

Se lo dedico a Dios todo poderoso que me ha dado la vida y gracias el es que he sido perseverante en esta camino que ha estado lleno de obstáculos pero al final lo logre.

También a mis padres Pedro Palma y Ana Liset Tovar que han sido mi apoyo condicional y que a pesar de que he cometidos errores siempre han estado alentándome a seguir adelante con mis estudios y meta profesional. A mi hermana y mi sobrinito que lo quiero como si fuese mi propio hijo.

Palma Eduardo

Agradecimiento

A mis padres Pedro Tovar y Ana Liset Tovar por haber estado a mi lado y darme ánimos de salir adelante y labrarme un buen futuro como profesional.

A toda mi familia los mas allegados que de alguna u otra forma aportaron algo a mi formación. A mis amigos y compañeros de la universidad que fueron parte del proceso.

A los profesores que me instruyeron y aportaron todos sus conocimientos para si ayudarme llegar hasta donde estoy ahora y por ultimo a mi casa de estudios de la cual estoy orgullosos de pertenecer.

Palma Eduardo

Índice

Introducción.....	12
CAPITULO I Planteamiento del Problema	
1.2. Objetivos de la Investigación.....	17
1.2.2. Objetivos Específicos.....	17
1.3. Justificación de la Investigación.....	17
CAPITULO II Marco Teórico	
2.1 Antecedentes de la investigación.....	19
2.2 Bases Teóricas.....	20
2.3 Bases Legales.....	32
2.4 Operacionalizacion de las variables.....	35
CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y Diseño de La investigación.....	36
3.2 Población y Muestra.....	37
3.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	38
3.4 Validez y Confiabilidad.....	38
CAPITULO IV Resultados y Conclusiones	
Resultados de los Ítem de recolección de datos.....	40
CAPITULO V Propuesta	
Título de la Propuesta.....	56
Objetivo Propuesta.....	56
Objetivos específicos.....	57

Factibilidad de la propuesta.....	57
Estructura de la propuesta.....	60
Referencias Bibliográficas y Anexos.....	64

Universidad Nacional Experimental

De Los Llanos Occidentales

“Ezequiel Zamora”



“La Universidad que siembra”

Vicerrectorado de Infraestructura

Y Procesos Industriales

Programa de Ciencias Sociales

**ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA LOGRAR EL OPTIMO DESEMPEÑO DEL
PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL EGOR
NUCETE SAN CARLOS**

Tutora:

Lcda. Carmen Pinto

Autores:

Migleydis Rincones C. I. 24.508.934

Miguetzy Perdomo C. I. 20.949.683

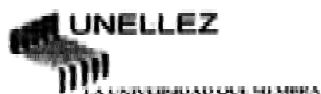
Eduardo Palma C. I. 24.710.253

Resumen

Como es conocimiento de la gran mayoría de las personas, la motivación es de suma importancia y fundamental en el ser humano, sobre todo en una organización es por ello que surge la idea de que es indispensable contar con una buena motivación en el talento humano de cualquier institución.

Es por ello que nos embarcamos en este proceso de la investigación de saber el grado de motivación específicamente de los trabajadores del departamento de Recursos Humanos del Hospital General Dr. Egor Nucete en la ciudad de San Carlos Estado Cojedes, aplicando un instrumento de recolección de datos sujeto a un proyecto de investigación factible.

Luego de haber convivido con los trabajadores durante sus horas laborales se pudo notar que no estaban del todo motivados y que algunos no trabajaban al cien por ciento de sus capacidades y esto de alguna u otra forma interfiere en el clima organizacional es por eso que nos vimos en la necesidad de proponer la implementación de estrategias motivacionales para obtener unos resultados mas adecuados de acuerdo a lo esperado por objetivos propuestos por la organización en ese departamento.



ACTA DE EVALUACIÓN TRABAJO DE APLICACIÓN CIENCIAS SOCIALES

LICENCIATURA EN: ADMINISTRACIÓN CONTADURÍA PÚBLICA

FECHA DE APROBACIÓN: 22/11/2021

AUTOR (ES):

PALMA, EDUARDO C.I. 24.710.253
Apellido, Nombre y Cédula de Identidad

PERDOMO, MIGUETZY C.I. 20.949.683
Apellido, Nombre y Cédula de Identidad

RINCONES, MIGLEIDYS C.I. 24.508.934
Apellido, Nombre y Cédula de Identidad

TÍTULO DEL TRABAJO DE APLICACIÓN:

ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA LOGRAR EL DESEMPEÑO OPTIMO DEL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL GENERAL EGOR NUCETE SAN CARLOS

PROFESIONALES EVALUADORES DEL TRABAJO DE APLICACIÓN:

1.- TUTOR:	<u>Pinto</u> Apellidos	<u>Carmon</u> Nombres	<u>4101093</u> Cédula de Identidad
2.- JURADO PRINCIPAL - COORDINADOR:	<u>Elmeroso</u> Apellidos	<u>Yuriani</u> Nombres	<u>7630876</u> Cédula de Identidad
3.- JURADO PRINCIPAL:	<u>Robinson</u> Apellidos	<u>Monteloi,</u> Nombres	<u>18029251</u> Cédula de Identidad

OBSERVACIONES

LOS PROFESIONALES EVALUADORES DECIDIERON:

APROBAR

REPROBAR

FIRMA (1): TUTOR

FIRMA (2): JURADO PRINCIPAL COORDINADOR

FIRMA (3): JURADO PRINCIPAL

Introducción:

Día a día vivimos nuevas experiencias en el ámbito empresarial, cada día se nos presenta algo nuevo que aprender y que enfrentar, las organizaciones dependen de dos elementos fundamentales, como son la tecnología para llevar a cabo los procesos como tales de forma rápida y eficiente, por otra parte tenemos al talento humano de la organización, que es lo principal para mantenerla en marcha.

Los empleados son los encargados de llevar a cabo los procesos en la organización sin talento humano una organización no podría funcionar de ninguna forma, es por ello por lo que la motivación en cada uno de los individuos juega un papel muy importante, estos deben estar motivados al cien por ciento para poder desempeñarse de la mejor forma en el ámbito laboral. El estado emocional del individuo es el que maneja sus acciones, esto quiere decir que si un individuo tiene sus necesidades cubiertas tendrá un buen estado emocional y por lo tanto motivación al nivel personal.

“Motivación es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador.” (Sexton, 1977:162). De acuerdo con la cita antes mencionada Sexton explica de forma claramente que la motivación no es más que cubrir las necesidades de un individuo así este pueda cumplir sus metas ya sean personales o profesionales indicada por el motivador.

De otra forma los gerentes o patrones de una empresa u organización tienen que implementar estrategias para mantener el personal motivado y de esa forma gozar con un excelente equipo de trabajo para así obtener los mejores resultados de acuerdo con los objetivos y metas asignados.

En la siguiente investigación trataremos todo lo relacionado con la motivación laboral y lo que conlleva a ello, analizaremos los pros y los contras de una buena motivación y cuales serian las estrategias necesarias para poner en práctica nuestra teorías según la investigación realizada.

CAPITULO I

1.1 Planteamiento del Problema:

La mayoría de las empresas en todo el mundo han tenido problemas con el recurso humano debido a la falta de motivación, causado mayormente por la tecnología que ha crecido en gran escala los últimos años. Algunos patrones han dejado a un lado el gran valor que tienen los trabajadores en una organización, dando paso a la insatisfacción laboral y el bajo rendimiento del trabajador. La motivación es de suma importancia para que una empresa, organización o institución pueda desempeñar completamente sus funciones y cumplir objetivos.

De tal manera las compañías a nivel mundial se enfrentan con nuevos obstáculos los cuales deben ser superados mediante un talento humano capacitado y motivado para que dicha empresa u organización no baje en ningún momento la intensidad de su desempeño, es claro y notorio que una empresa a pesar de la mucha tecnologías que tenga no puede funcionar sin el factor principal como lo son los trabajadores.

Ahora bien las empresas y organizaciones en Venezuela no escapan de esto, aparte de ser un problema global, en este país la situación que se vive actualmente respecto a la crisis económica, social, entre otros, Afecta de alguna u otra forma a los ciudadanos en general y por lo tanto a los trabajadores. Esta situación crea frustración y estrés en los ellos, debido a esto y a la falta de motivación, se siente sin ánimos de trabajar con dedicación. Se encuentran obligados a conservar su trabajo para sobrevivir, si sentirse a gusto en este, los patronos tienen en sus manos la solución, sin embargo esto puede

equivaler a un costo adicional, por lo cual no llevan a cabo la motivación en los empleados.

A raíz de lo planteado se realizó un diagnóstico en el personal del departamento de Recursos Humanos del H. G. E. N. San Carlos, donde se pudo observar que el personal se encuentra un poco desmotivado, llevan a cabo sus funciones pero no al 100% de su desempeño de acuerdo a sus especialidades y capacidades, debido a los factores externos como la crisis que se vive actualmente, se pudo constatar que los trabajadores se ven afectados, además de eso no sienten tener el reconocimiento por su esfuerzo y trabajo, aunado a eso el clima laboral no es el más adecuado, se encuentran todos aglomerados en una oficina donde funcionan 7 departamentos con más de 3 trabajadores en cada departamento, el estrés es continuo y la desconcentración en el procesos laborales, es obvio y notorio que el espacio físico no es el más adecuado para el buen funcionamiento de tan importante departamento como es Recursos Humanos en una organización.

De acuerdo a lo anterior surgen las siguientes interrogantes:

¿Por qué surge la necesidad de mejorar el estado de motivación en el personal del departamento de Recursos Humanos en el H. G. E. N. San Carlos?

¿Cuáles son las estrategias necesarias para aumentar la motivación en los trabajadores del departamento de Recursos Humanos en H. G. E. N. San Carlos?

¿Mejorar la motivación del personal del departamento de Recursos Humanos aumentara su desempeño?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General:

Desarrollar estrategias motivacionales para lograr el desempeño optimo del personal del departamento de Recursos Humanos del Hospital General Egor Nucete San Carlos.

1.2.2. Objetivos Específicos:

- Diagnosticar cual es el nivel de motivación en el personal del departamento de Recursos Humanos del Hospital General Egor Nucete San Carlos.
- Establecer que tipos de estrategias son necesarias para aumentar la motivación de los trabajadores.
- Proponer estrategias motivacionales para lograr el desempeño optimo del personal del departamento de Recursos Humanos del Hospital General Egor Nucete.

1.3. Justificación de la Investigación:

Este proyecto es de suma importancia y justifica una solución al problema que aqueja actualmente al personal antes mencionado, tiene un gran porcentaje de efectividad, este es beneficioso tanto para la organización como para los empleados, ya que los motivaría en gran forma a ellos y la organización tendrá más efectividad en sus procesos y objetivos a cumplir.

Más que mejorar la efectividad de los procesos se busca mejor la calidad de vida del trabajador y que se sienta a gusto laborando, por medio de

ello refleje su comodidad mediante el trato que brinda a las personas que vienen en busca de solucionar problemas en la institución. Ejerciendo su derecho como miembro de la nómina de empleados del hospital

De igual forma servirá como objeto de referencia en futuros estudios relacionados con la naturaleza de la investigación como tal.

CAPITULO II

Marco Teórico

El marco teórico está conformado por las investigaciones antecedentes, bases teóricas y legales; es aquí donde se detallan las teorías que sustentan el estudio y definen aquellos conceptos que sirven para lograr una mejor comprensión del tema propuesto.

2.1 Antecedentes de la investigación:

Tamayo y Tamayo (2006, p.54.), señalan que los antecedentes “tratan de hacer una síntesis conceptual de las investigaciones, con el fin de determinar el enfoque metodológico de la misma”. Los antecedentes ayudan a fundamentar la investigación, con respecto a otras investigaciones pasadas que tengan similitud o igualdad con el tema.

Diana T. (2013) Realizo un estudio titulado “Plan de incentivos laborales como impulso motivacional para los trabajadores del departamento de recursos humanos de la empresa FEBECA, C.A.”. En esta investigación se buscaba incentivar a las trabajadores para así lograr motivarlos y por lo cual aumentar su desempeño laboral, el incentivo es de acuerdo a sus capacidades y esfuerzos mientras más sea la eficiencia y eficacia del trabajador mayor es el valor del incentivo. Este puede llegar a ser un factor muy importante para incluir en nuestra propuesta de trabajo de investigación.

En otro orden de ideas Galindez I (2017) Hizo su estudio llamado “Plan Motivacional Para Fortalecer El Desempeño Laboral En La Coordinación De

Prevención Del Delito, Sede San Carlos, Estado Cojedes” Esta investigación se enfocaba en motivar los trabajadores para lograr mantener y desarrollar de forma adecuada el desempeño laboral del personal de la coordinación mencionada en la investigación. Para llegar el óptimo desempeño de los trabajadores, debemos tomar en consideración y como una investigación de referencia para llevar a cabo uno de nuestros objetivos específicos.

Por otra parte Matute y Reina (2017) Realizaron su trabajo de investigación titulado “Estrategias Motivacionales Para Mejorar El Desempeño Laboral Del Servicio Banco De Sangre Del Hospital Dr. Egor Nucete San Carlos Estado-Cojedes” como todas las anteriores se enfocan en la motivación y estados de ánimos de los individuos en busca de lograr el objetivo y obtener mejores resultados en cuanto el desempeño laboral.

Lo que podemos observar de forma clara es que la motivación es una herramienta de suma importancia para cualquier organización y así obtener los resultados esperados cumpliendo los objetivos correspondientes. En esta investigación pudimos constatar que los autores de una u otra forma buscaban los mismo objetivos o casi los mismos de nuestra investigación por eso la tomamos como referencia y pruebas de lo planteado en ambas oportunidades.

2.2 Bases Teóricas:

Las bases teóricas sirven para precisar y determinar la concepción que de manera empírica se tiene de la situación en estudio, pudiendo constituirse un esquema de conceptos básicos que fundamentan la investigación, considerando que el obtener una idea clara sobre lo que se está

tratando en la misma, es elemental para elaborar un juicio ante la situación expuesta.

2.2.1 Estrategias

Al respecto Etkin (2009, p.183) acota “Las estrategias son decisiones complejas porque sintetizan o contienen muchas otras decisiones. Se toman desde una mirada amplia (no parcializada), en el cual se conjugan y articulan factores de política, económicos y sociales”.

2.2.2 La motivación

Es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. **(Robbins, 1999:17)**.

2.2.3 Motivación Laboral

La motivación laboral es una de las herramientas más útiles en las organizaciones, de allí el interés de los teóricos de las ciencias del comportamiento organizacional. Constituye un factor de innegable trascendencia si se toma en cuenta su efecto sobre el comportamiento, en tal sentido, para lograr la mejor forma de inducir, motivar, dirigir y coordinar al

personal se debe tener en cuenta la complejidad de las necesidades materiales y espirituales comunes a todas las personas.

Actualmente, las organizaciones se esfuerzan porque sus procesos administrativos sean los adecuados y puedan mantener un control permanente y eficaz de cada uno de los procesos. Esto les permite elevar el nivel de eficiencia en sus operaciones y acercarse siempre hacia las metas y los objetivos planteados. Sin embargo, para poder lograr todo esto, es necesario contar, no solo con un personal calificado en cada área de la empresa, sino con un personal motivado y dispuesto a dar lo mejor de ellos para desempeñar sus funciones y realizar de manera eficiente cada una de las actividades diarias que derivan de sus obligaciones dentro de la organización.

Por su parte, Gibson, Ivancevich y Donnelly (2009), explican que la motivación es el concepto utilizado al describir las fuerzas que actúan sobre el individuo o que parten de él para iniciar y orientar su conducta. Es decir, que es importante para la organización porque las personas motivadas tienen empuje, dirección, resolución, autonomía, iniciativas propias, interacción social, estatus, entre otras, lo cual viene hacer la clave de cualquier logro o progreso, pues en la empresa la motivación es uno de los elementos que condiciona el rendimiento del trabajador, ya que desencadena el impulso que la persona aporta a su trabajo cotidiano para afianzar su firme voluntad de hacer.

2.2.4 Teorías de la Motivación

La motivación y la satisfacción laboral, se ve reflejada en la productividad y la calidad del producto o servicio que ofrece una organización, razón por la cual es su responsabilidad trabajar en los factores que orientan a la motivación de sus empleados, sin dejar de lado que también es obligación de los empleados desempeñar sus labores de manera adecuada.

La manera de aplicar los conceptos de la motivación es vincular la teoría con la práctica. Una cosa es repetir mecánicamente las teorías de la motivación y otra muy diferente es ver en qué forma, como administradores, se pueden utilizar la fuerza de trabajo motivada es vital para cualquier organización que quiera tener buenos resultados, también se considera como un impulso que permite mantener constante a una acción, a su vez lograr un objetivo y saciar una necesidad; La motivación de un individuo se comprende parcialmente, implica necesidades, deseos, tensiones, expectativas, entre otros.

De allí que motivar a los demás se haya convertido en una habilidad esencial para cualquier gerente, para lo cual existen diversas teorías motivacionales que pueden poner en práctica para el logro de sus objetivos, entre las cuales se mencionan:

2.2.4.1 Teoría de las Necesidades de McClelland

McClelland (citado por Dessler, 1991), sostuvo que: “los individuos tienden a desarrollar ciertos impulsos motivacionales como producto del entorno

cultural en el que viven, impulsos que influyen en la concepción de su trabajo y en la forma que conducen sus vidas” (p. 324).

Entre los factores motivantes según esta teoría se encuentran: Agrado al ejecutar las funciones, buenas relaciones interpersonales, óptimas condiciones físicas y ambientales en un espacio físico adecuado, metas claras y bien definidas, aspiraciones profesionales, seguridad laboral y que la responsabilidad este acorde al sueldo que devenga el trabajador

Del mismo modo clasificó tres tipos de impulsos más dominantes, las cuales se presentan en la siguiente figura:

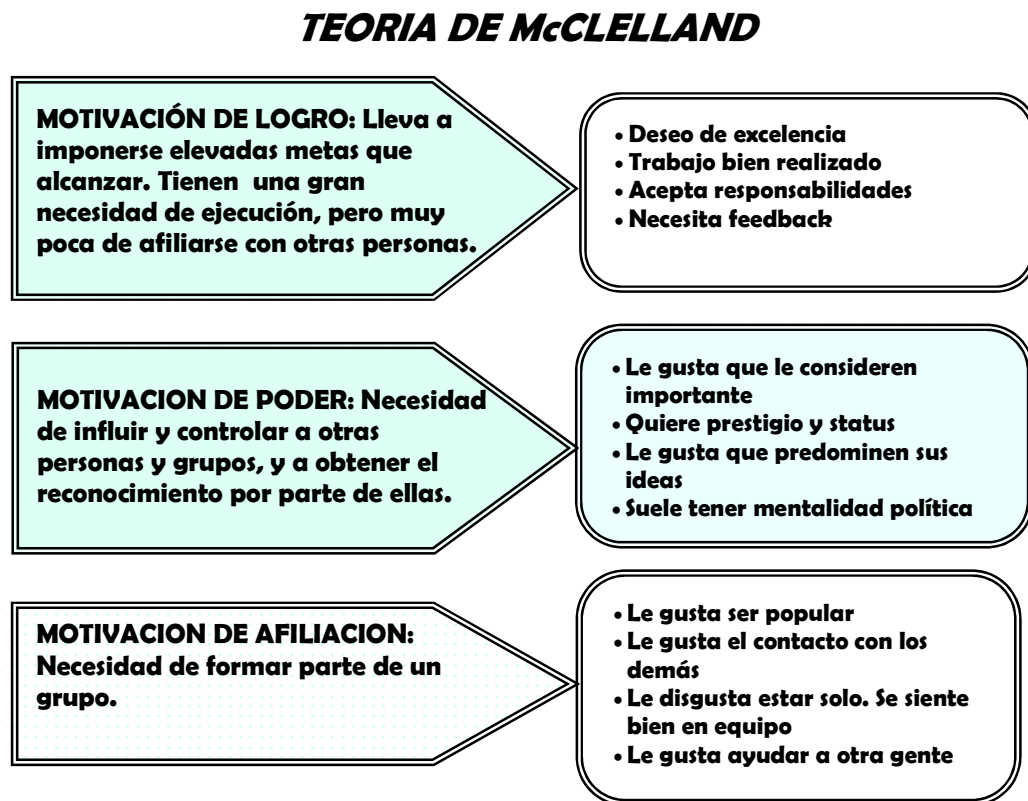


Figura 1. Teoría de las Necesidades de McClelland.

Fuente: Dessler (1991)

McClelland, en palabras de Dessler (1991), hace énfasis en que todos los individuos desarrollan estas necesidades en diferentes niveles; por esta razón, cada persona es diferente a otra. En cuanto a la *necesidad de logro*, argumenta que ésta es la más importante para los individuos emprendedores y que se puede desarrollar fomentando el hecho de que pueden lograr un cambio fijando metas personales. Las *necesidades de afiliación* son muy parecidas a las necesidades sociales de Maslow. Los individuos con estas necesidades acentuadas, realizan con agrado las tareas y actividades relacionadas a grupos, en las que tengan que relacionarse con sus compañeros.

Las personas con necesidades de logro en un alto nivel, pueden llegar a preocuparse demasiado por los logros personales, mientras que las personas con grandes necesidades de afiliación pudieran no realizar determinadas actividades necesarias para la organización por miedo a ofender al grupo de trabajo, es decir, a sus compañeros.

Por último, McClelland desarrolla en su teoría que las necesidades de poder están muy relacionadas a los administradores de las organizaciones, ya que cuando esta se presenta en formas positivas, representa uno de los factores más determinantes en el éxito directivo (Dessler, 1991; p. 360).

Tomando en consideración lo expuesto, esta teoría concluye que los individuos tienen una serie de “impulsos” que a partir de una necesidad los mueve a realizar diferentes actividades; estos impulsos dependen del entorno del individuo y a su vez de su personalidad. Esta teoría incluye la cuestión

emocional que lleva al individuo a tener un impulso para poder crecer y desarrollarse en su ambiente.

2.2.4.2 Teoría de la Pirámide de las Necesidades de Abraham Maslow

La teoría de Maslow (1991) está basada en las necesidades humanas, las cuales están organizadas en niveles, en jerarquías de importancia y de influencia sobre el individuo. Maslow puede ser considerado como el primer autor que trata de sistematizar las necesidades en un todo coherente, que si bien no está encasillado al ámbito laboral, su enfoque es tan amplio que permite aplicarlo con éxito.

Maslow (ob.cit.), considera que las personas tienen cinco tipos de necesidades que se activan de manera jerárquica y que luego son estimuladas en un orden específico, de tal forma que las de nivel inferior, deben ser satisfechas antes de que se activen las de nivel superior. Los 5 niveles de Maslow van desde las necesidades fisiológicas básicas hasta las necesidades más altas de la realización personal. A continuación se presenta la siguiente figura donde se visualizan estos niveles:

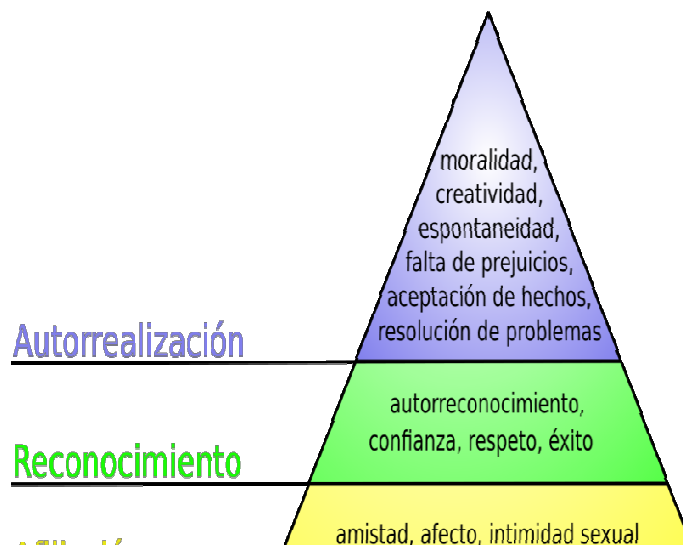


Figura 2. Pirámide de las Necesidades de Maslow.

Fuente: Maslow (1991)

Según el referido autor, las personas tendrán motivos para satisfacer cualquiera de las necesidades que les resulten más predominantes en un momento determinado. Esto dependerá de la situación a la que se enfrente el individuo. El estado físico y emocional del individuo dará paso a la motivación en gran escala está claro que una persona con sus necesidades cubierta elevara su desempeño laboral y tendrá mucha satisfacción en cada ámbito de su vida.

2.2.4.3 Teoría de la Motivación Bifactorial de Frederick Herzberg

En razón de ahondar sobre el tema, se hará referencia a la Teoría de la Motivación de Higiene (bifactorial) de Herzberg, que en la presente investigación pretende, a través de un plan de estrategias, lograr que la gerencia motive al personal del Departamento de Servicios Generales de la UPTP “Juan de Jesús Montilla”, y de esta manera, les permita ser eficientes en las actividades que realizan.

En este mismo orden de ideas, Chiavenato (1994) refiere que para Herzberg la motivación de las personas dependía principalmente de dos factores, tal como se muestra en la siguiente figura:

		FACTORES MOTIVADORES		FACTORES HIGIENICOS	
		FACTORES QUE CUANDO VAN BIEN PRODUCEN SATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN MAL NO PRODUCEN INSATISFACCION	FACTORES QUE CUANDO VAN BIEN NO PRODUCEN SATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN MAL PRODUCEN INSATISFACCION
SATISFACTORES	Realización exitosa del trabajo.	Falta de responsabilidad	INSATISFACTORES	Status elevado.	Malas relaciones interpersonales.
	Reconocimiento del éxito obtenido por parte de los directivos y compañeros.	Trabajo rutinario y aburrido, etc.		Incremento del salario.	Bajo salario.
	Promociones en la empresa			Seguridad en el trabajo	Malas condiciones de trabajo, etc.

Figura 3. Teoría de la Motivación Bifactorial de Frederick Herzberg.

Fuente: Chiavenato (1994)

Esta teoría, afirma que la satisfacción de una persona en su cargo se desarrolla en función a los factores motivadores; estos se representan en lo estimulante que sean las actividades que desempeñan diariamente, sin embargo, la insatisfacción en el cargo, que viene dada por los factores higiénicos, los cuales están relacionados directamente al ambiente organizacional, representado por el tipo de supervisión, compañeros de trabajo, entre otros.

Para Herzberg (citado por Gibson y otros, ob.cit.), los factores higiénicos son aquellos cuya presencia permite que la persona no se sienta insatisfecha, pero no implica que generaran la motivación necesaria para la consecución de

los objetivos: condición de trabajo, supervisión recibida, el salario, entre otros; y factores motivacionales, referida como la energía que da el impulso necesario para conducir a las personas a depositar sus fuerzas con el objetivo de alcanzar los resultados: grado de responsabilidad, el reconocimiento, la posibilidad de progreso, entre otros (p. 377).

Según el autor anterior los factores higiénicos son importantes pero no con tanto peso para influir de gran manera en la motivación los individuos.

2.2.5 El Departamento de Recursos Humanoses esencialmente de servicios. Sus funciones varían dependiendo del tipo de organización al que este pertenezca, a su vez, asesora, no dirige a sus gerentes, tiene la facultad de dirigir las operaciones de los departamentos.

2.2.6 Desempeño laboral: Palacio (2005: 155), plantea que: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo”. Estas conductas, de un mismo o varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

2.2.7 El desempeño laboral:según Robbins (2004), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles. Chiavenato (2004: 359), plantea: “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”.

2.2.7.1 Factores que influyen en el desempeño laboral

Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajares, entre los cuales se consideran para esta investigación: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.

2.2.7.2 Satisfacciones del trabajo

Con respecto a la satisfacción del trabajo Davis y Newtrom, (1991, p.203), plantean que “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan

en determinadas actitudes laborales.” La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros.

2.2.7.3 Autoestima

La autoestima es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. La autoestima es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades.

2.2.8 Sistema de Variables:En los trabajos de investigación, las variables constituyen los elementos claves del estudio y se presentan incorporadas en los objetivos específicos, con el propósito de identificarlas y de ser necesario clasificarlas, según sea la relación que guardan entre sí, siendo ellas la expresión del significado que le atribuye el investigador a las mismas y así debe entenderse durante todo el trabajo.

A propósito de ello Sabino (2009), señala que las variables, constituyen elementos, factores o términos que pueden asumir diversos valores cada vez que son examinados, o que reflejan distintas manifestaciones según sea el contexto en el que se presentan. (p.16).

2.2.8.1 Variable Independiente:Para Briones (2009), la variable independiente, es aquella característica o propiedad que se supone ser la causa del fenómeno estudiado. En investigación experimental se llama así, a la variable que el investigador manipula. En el presente estudio la variable independiente es: Indicadores de Gestión.

2.2.8.2 Variable Dependiente:La variable dependiente es la propiedad o característica que se trata de cambiar mediante la manipulación de la variable

independiente, es el factor que es observado y medido para determinar el efecto de la variable independiente. En el presente estudio la variable dependiente es: Evaluación del Desempeño.

2.3 Bases Legales:

Las bases legales Comprende el conjunto de documentos de naturaleza legal que sirven de testimonio referencial y de soporte a la investigación que se realiza. Algunos de los documentos legales que se mencionan en este estudio se encuentran: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica de Trabajadores y Trabajadoras (LOTT)

2.3.1 La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Artículo 87

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado

adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

La presente ley hace mención al trabajo como un deber y un derecho garantizado por el estado a través de medidas y leyes que garanticen a los trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados.

2.3.2 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

En el título v sobre la formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y las trabajadoras en el proceso social de trabajo.

Artículo 293.

La educación y el trabajo son los procesos fundamentales Para la creación y justa distribución de la riqueza, la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo y la construcción de la sociedad de iguales y amante de la paz establecida en el text o constitucional de la República Bolivariana de Venezuela Concepción.

Artículo 294.

A los efectos de esta Ley se concibe como formación colectiva, integral, continua y permanente, la realizada por los trabajadores y las trabajadoras en el proceso social de trabajo, desarrollando integralmente los aspectos cognitivos, afectivos y prácticos, superando la fragmentación del saber, el conocimiento y la división

entre las actividades manuales e intelectuales. (Pág110)La formación es la esencia del proceso social de trabajo.

Artículo 295.

La formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras constituye la esencia del proceso social de trabajo, en tanto que desarrolla el potencial creativo de cada trabajador y trabajadora formándolos en, por y para el trabajo social liberador, con base en valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz y respeto a los derechos humanos y Finalidad de la formación.

Artículo 296.

La formación colectiva tiene como finalidad el pleno desarrollo de la personalidad y ciudadanía de los trabajadores y trabajadoras, para su participación consciente, protagónica, responsable, solidaria y comprometida con la defensa de la independencia, de la soberanía nacional y del proceso de transformación estructural que nos conduzca a la mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política, Orientación de la formación.

2.4 Operacionalización de las variables

Objetivo General: Desarrollar estrategias motivacionales para lograr el desempeño óptimo del personal del departamento de Recursos Humanos del Hospital General Egor Nucete San Carlos.

OBJETIVO GENERAL: Desarrollar estrategias motivacionales para lograr el desempeño óptimo del personal del departamento de Recursos Humanos del Hospital General Dr. Egor Nucete San Carlos					
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	
<p>Diagnosticar cual es el nivel de motivación en el personal del departamento de recursos Humanos del Hospital General Dr. Egor Nucete San Carlos</p> <p>Establecer que tipos de estrategias son necesarias para aumentar la motivación de los trabajadores del departamento de recursos Humanos.</p> <p>Proponer estrategias motivacionales para lograr el desempeño óptimo del personal del departamento de Recursos Humanos del Hospital General Dr. Egor Nucete</p>	Independiente: Estrategias motivacionales	Etkin (2009, p.183) acota “Las estrategias son decisiones complejas porque sintetizan o contienen muchas otras decisiones. Se toman desde una mirada amplia (no parcializada), en el cual se conjugan y articulan factores de política, económicos y sociales”.	Condiciones de trabajo	Espacio Físico	
				Equipos y material para trabajo.	
				Seguridad Laboral.	
				Supervisión.	
	Motivación	Desempeño laboral	Chiavenato (2004: 359), plantea: “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”.	Plan de trabajo	Beneficios Económicos y Sociales.
					Logro de metas.
				Capacitación.	
				Clima laboral.	
				Habilidades.	
				Cumplimiento de las asignadas.	
				Desarrollo Organizacional.	

Fuente: Perdomo, Rincones, Palma (2017)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y Diseño de La investigación

3.1.1 Investigación Descriptiva

Según el autor (Fidias G. Arias (2012)), define: la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (pag.24)

3.1.2 Investigación de campo o diseños de campo

Según el autor (Fidias G. Arias (2012)), define: La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de todos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variables alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su caracteres de investigación no experimental.

Claro está, en una investigación de campo también se emplea datos secundarios, sobre todo los provenientes de fuentes bibliográficas, a partir de los cuales se elabora el marco teórico. No obstante, son los datos primarios obtenidos a través del diseño de campo, lo esenciales para el logro de los objetivos y la solución del problema planteado.

La investigación de campo, al igual que la documental, se puede realizar a nivel exploratorio, descriptivo y explicativo. . (pag.31)

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población:

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según Tamayo y Tamayo, (1997), "La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación"(P.114)

Esto quiere decir que de acuerdo a lo definido por Tamayo y Tamayo la población son todos aquellos elementos que utilizamos para llevar a cabo nuestro estudio y recolección de datos.

La población que utilizaremos serán los trabajadores del departamento de RR.HH. del H. G. E. N. San Carlos los cuales constan de 36 individuos o elementos.

3.2.2 Muestra:

Según Tamayo, T. Y Tamayo, M (1997), afirma que la muestra " es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico" (p.38)

En otro orden de ideas siguiendo lo antes mencionado por Tamayo y Tamayo la muestra es esa parte de la población a la cual someteremos a estudio y la cual nos dará los resultados que queremos investigar.

El tipo de muestra fue Muestreo aleatorio simple esto quiere decir que nuestros individuos fueron escogidos al azar sin ningún tipo de preferencia o asignación.

La muestra fue del 100% de la población antes mencionada de los trabajadores del departamento de RR.HH. del H. G. E. N. San Carlos.

3.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.3.1 Técnicas de Recolección de Datos:

Falcón y Herrera se refieren al respecto que "se entiende como técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información". (p.12) Las técnicas son las formas o metodología que utilizamos para recolectar los datos para la investigación.

3.3.2 Instrumentos de Recolección de Datos:

Según los autores antes mencionados "son dispositivos o formatos (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información". (p.12) de acuerdo a lo antes citado podemos definir los instrumentos como las herramientas utilizadas para llevar a cabo la recolección y su almacenamiento,

3.4 Validez y Confiabilidad

Rusque M (2003) "la validez representa la posibilidad de que un método de investigación sea capaz de responder a las interrogantes formuladas. La fiabilidad designa la capacidad de obtener los mismos resultados de diferentes situaciones. La fiabilidad no se refiere directamente a los datos, sino a las técnicas de instrumentos de medida y observación, es

decir, al grado en que las respuestas son independientes de las circunstancias accidentales de la investigación. (Pág. 134)

Siguiendo con lo antes mencionado la validez y confiabilidad hacen referencia a dar valor a saber a ciencia cierta si son seguros o confiables los métodos y procesos utilizados para la recolección de datos de nuestra investigación o estudio.

Dicho instrumento fue validado por tres expertos y dio un una confiabilidad del 80% de seguridad.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y CONCLUSIÓN

4.1. Presentación y Análisis de Resultados

Luego de haber aplicado el instrumento de recolección de datos obtuvimos los resultados del mismo indicando que los trabajadores del departamento de Recursos Humanos del Hospital Dr. Egor Nucete si necesitan estrategia motivacional para aumentar su desempeño Laboral.

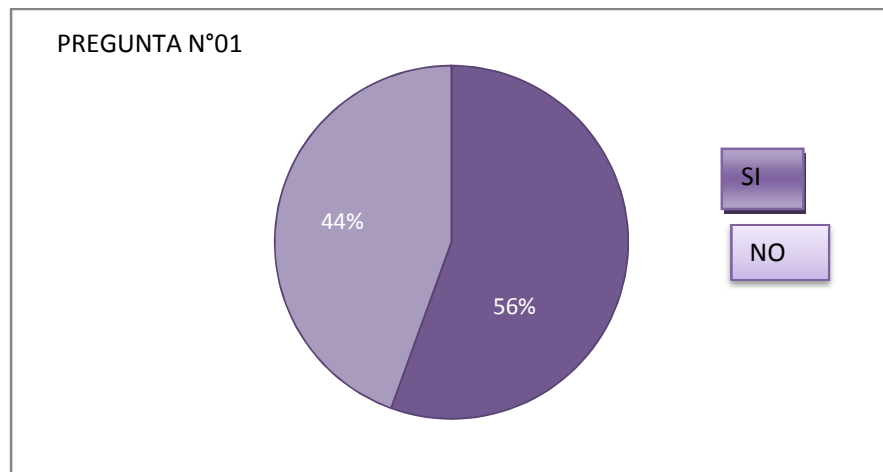
A continuación le mostraremos las gráficas donde se encuentran los resultados de la aplicación del instrumento de recolección de datos.

Cuadro N° 1 ¿El área donde labora, cuenta con el espacio justo y adecuado para realizar de manera cómoda su trabajo?

Ítems 1	SI	NO	TOTAL
FRECUENCIA	20	16	36
%	56%	44%	100%

Fuente: Perdomo, Rincones, Palma (2017)

Grafica N° 1



Análisis

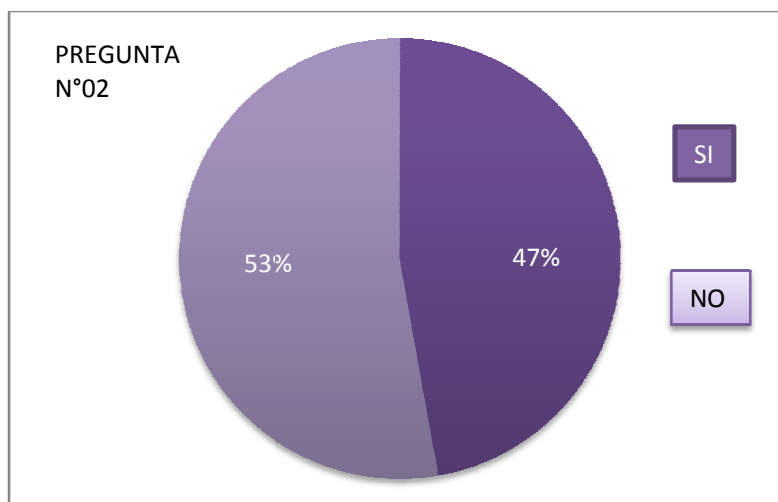
Luego de haber aplicado el primer ítem del instrumento el 56% indicó que sí cuenta con el espacio adecuado para llevar a cabo sus labores. Por el contrario el 44% de los trabajadores encuestados indicaron que no.

Cuadro N.º 2 ¿Considera que la disposición de los equipos y recursos materiales utilizados por la Organización, son adecuados para la realización de las tareas asignadas?

Ítems 2	SI	NO	TOTAL
FRECUENCIA	17	19	36
%	47%	53%	100%

Fuente: Perdomo, Rincones, Palma (2017)

Grafica N° 2



Análisis

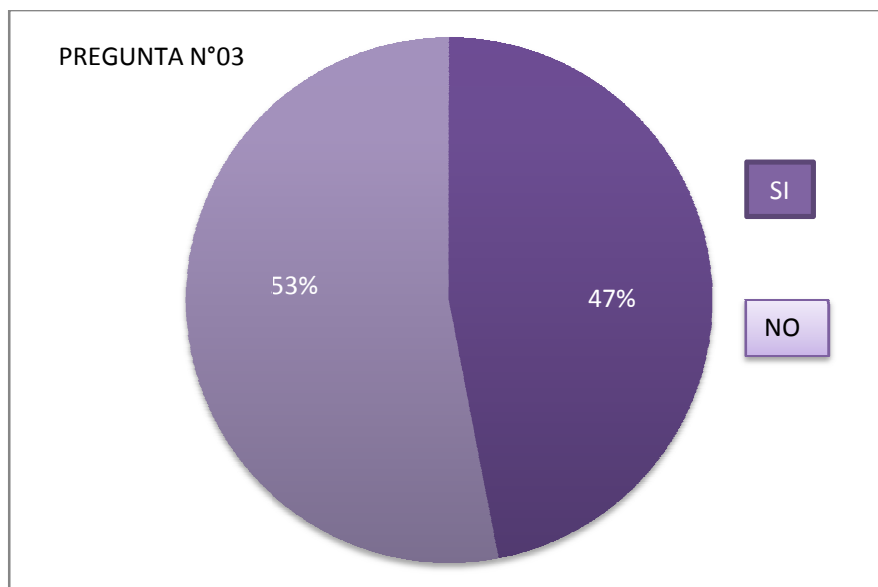
Con respecto al Ítem número 2 un 47% expresa que el departamento de Talento Humano del Hospital Dr. Egor Nucete cuenta con recursos necesarios para llevar a cabo las funciones, Por el contrario un 53% indico que no cuenta con los artículos y recursos necesarios para ello.

Cuadro N° 3 ¿Las Condiciones físicas y ambientales de trabajo son seguras y contribuyen al buen clima laboral?

Ítems 3	SI	NO	TOTAL
FRECUENCIA	17	19	36
%	47%	53%	100%

Fuente: Perdomo, Rincones, Palma (2017)

Grafica N° 3



Análisis

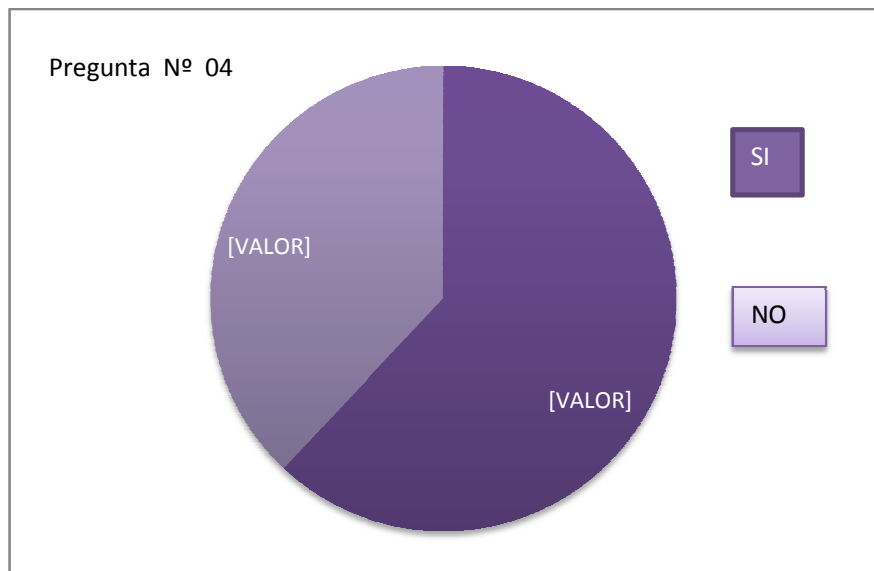
La muestra en el Ítem numero 3 un 47% respondió que las condiciones laborales son las más adecuadas y contribuyen a un buen ambiente laboral, mientras que un 53% indica que no lo es.

Cuadro N° 4 ¿La realización de su trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de la Organización?

Ítems 4	SI	NO	TOTAL
FRECUENCIA	22	14	36
%	62%	38%	100%

Fuente: Perdomo, Rincones, Palma (2017)

Grafica N° 4



Análisis

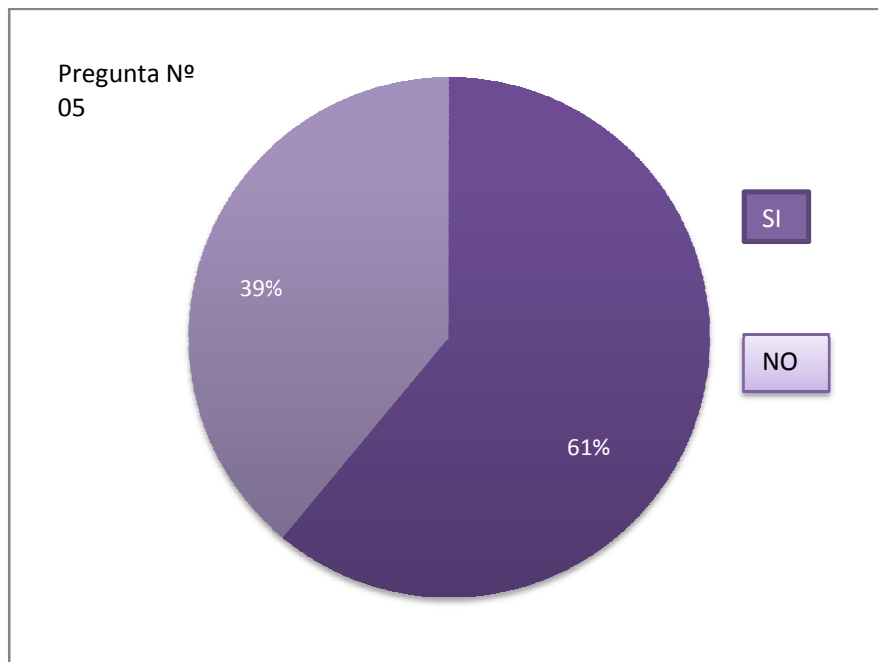
En este Ítem un 62% expreso que sus funciones van directamente con los objetivos que persigue la institución, mientras que el 38% declara que no contribuye en las funciones asignadas.

Cuadro N° 5 ¿Su supervisor inmediato se preocupa por la calidad de su trabajo?

Ítems 5	SI	NO	TOTAL
FRECUENCIA	22	14	36
%	61	39	100%

Fuente: Perdomo, Rincones, Palma (2017)

Grafica N° 5



Análisis

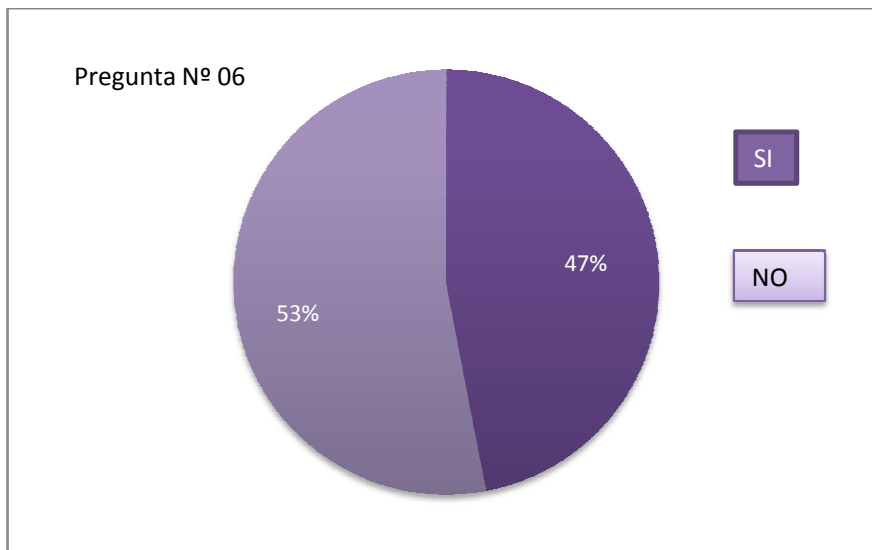
En este ítem el 61% de la muestra expreso que su supervisor realiza las funciones que le corresponde con respecto a la realización de las tareas asignadas, mientras que un 39% señala que no realiza sus funciones como supervisor.

Cuadro N° 6 ¿Considera que la remuneración que recibe, es justa y de acuerdo al trabajo que realiza?

Ítems 6	SI	NO	TOTAL
FRECUENCIA	17	19	36
%	47%	53%	100%

Fuente: Perdomo, Rincones, Palma (2017)

Grafica N° 6



Analysis

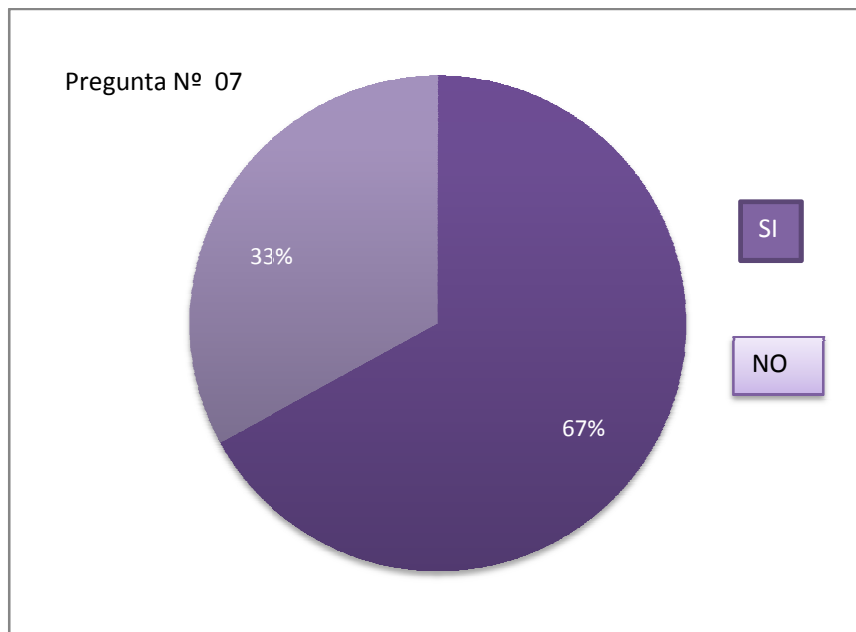
Este ítem tiene como propósito medir la remuneración que reciben los trabajadores del departamento de Recursos Humanos del Hospital Dr. Egor nucete, un 47% manifiesta que si esta de acuerdo, mientras que un 53% responde no estar de acuerdo con el pago recibido por sus funciones.

Cuadro N° 7 ¿Recibe incentivos extras por las tareas asignadas?

Ítems 7	SI	NO	TOTAL
FRECUENCIA	24	12	36
%	67%	33%	100%

Fuente: Perdomo, Rincones, Palma (2017)

Grafica N° 7



Análisis

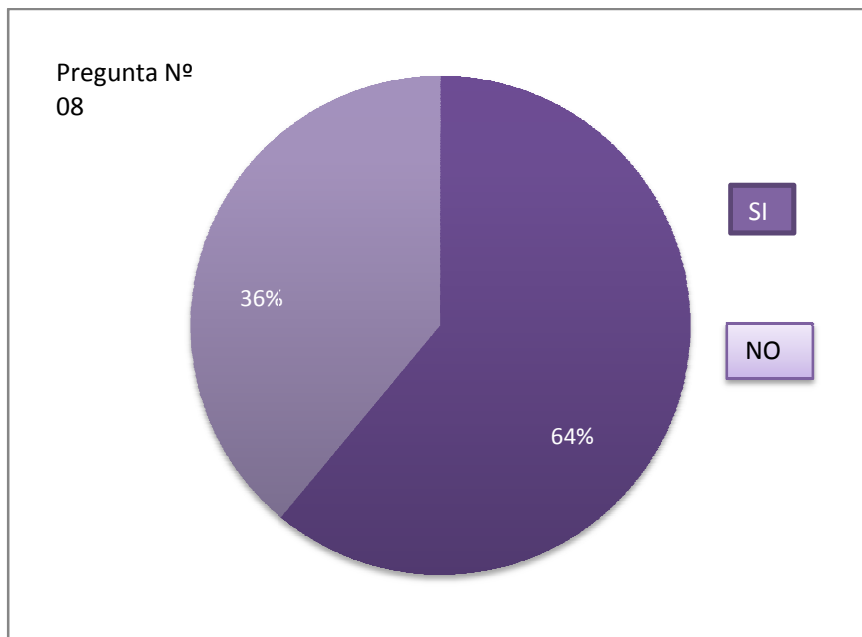
En este ítem un 67% dice estar de acuerdo con los incentivos dado por sus labores extras mientras que un 33% señala no estar en lo más mínimo de acuerdo con los incentivos asignados.

Cuadro N.º 8 ¿Considera que es fundamental e importante el reconocimiento de su labor profesional?

Ítems 8	SI	NO	TOTAL
FRECUENCIA	23	13	36
%	64%	36%	100%

Fuente: Perdomo, Rincones, Palma (2017)

Grafica N° 8



Análisis

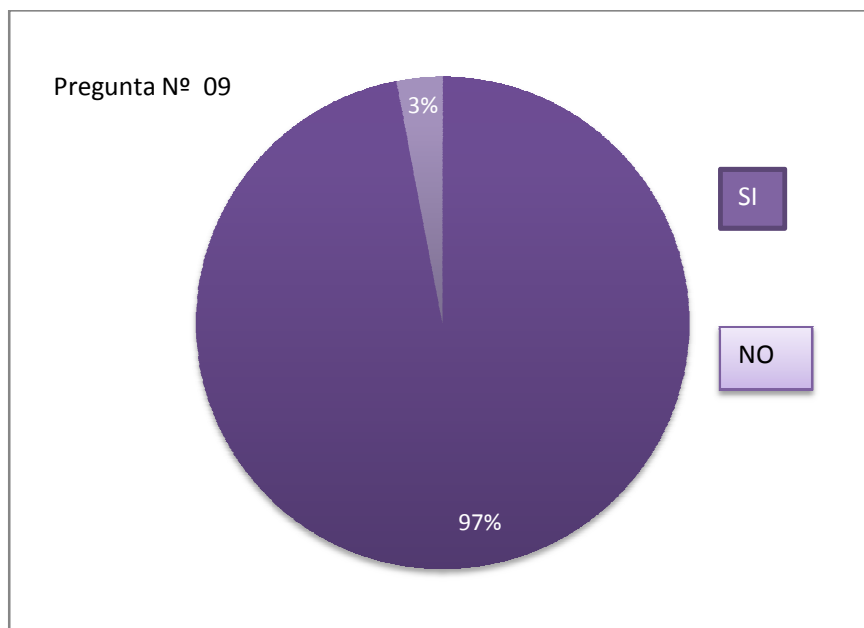
En el Ítem N° 8 un 64% de los trabajadores del departamento de Recursos Humanos de Hospital Dr. Egor Nucete señala que su debe existir reconocimiento en las labores por otro lado el 36% dicen que no es necesario.

Cuadro N° 9 ¿Participaría en cursos o planes de formación y capacitación, programados por la Institución?

Ítems 9	SI	NO	TOTAL
FRECUENCIA	35	1	36
%	97%	3%	100%

Fuente: Perdomo, Rincones, Palma (2017)

Grafica N° 9



Análisis

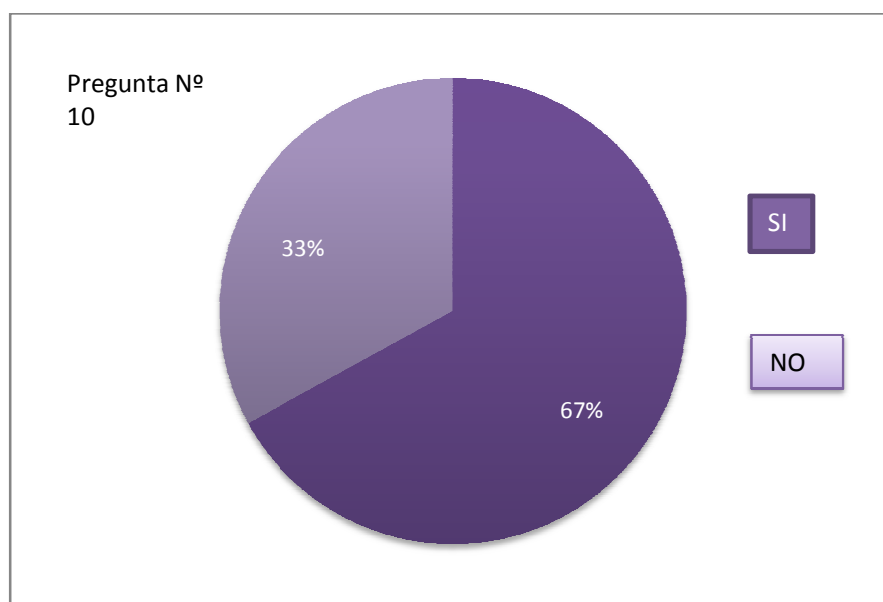
En este ítem el 97% de los trabajadores expresa que si están dispuestos a asistir a programas talleres y foros de capacitación profesional mientras que el 3% manifestó que no.

Cuadro N° 10 ¿Las relaciones interpersonales son cordiales y amenas entre los miembros del equipo de trabajo?

Ítems 10	SI	NO	TOTAL
FRECUENCIA	24	12	36
%	67%	33%	100%

Fuente: Perdomo, Rincones, Palma (2017)

Grafica N° 10



Análisis

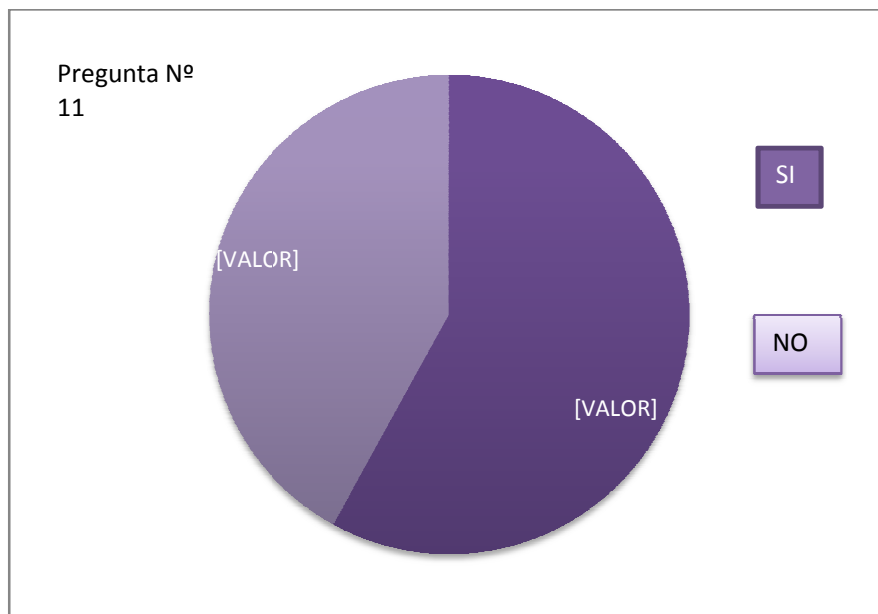
En relación con este Ítem un 67% señala que las relaciones dentro del departamento soy muy amenas y agradables por el contrario un 33% explico que no existe buena relación en dicho lugar.

Cuadro N° 11 ¿Se siente motivado (a) en realizar las funciones asignadas para contribuir con los objetivos de la Institución?

Ítems 11	SI	NO	TOTAL
FRECUENCIA	21	15	36
%	58%	42%	100%

Fuente: Perdomo, Rincones, Palma (2017)

Grafica N° 11



Análisis

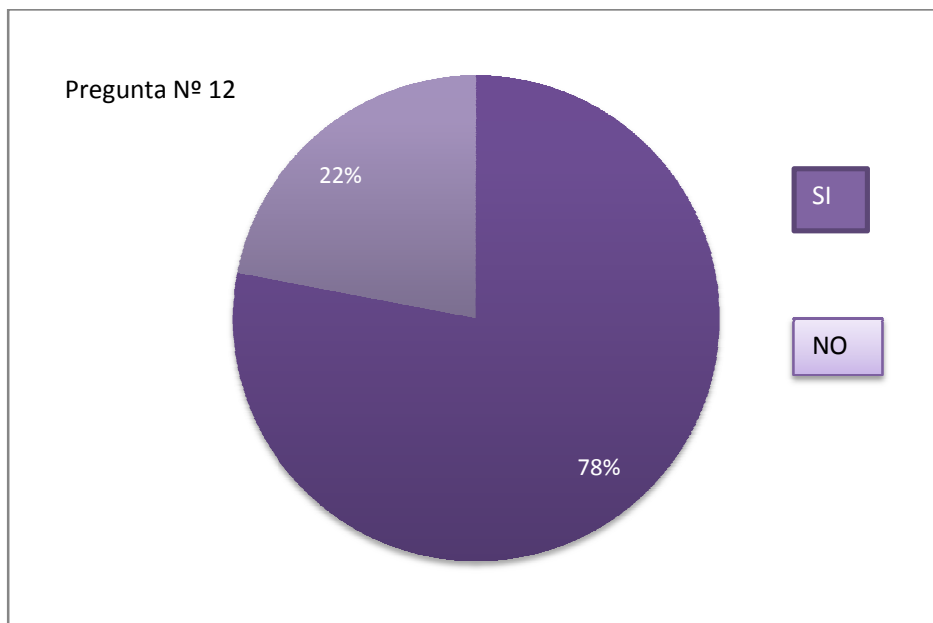
La muestra a la cual se le aplico el cuestionario en un 58% expreso que si se sienten motivados para cumplir con sus labores mientras que un 42% expreso que no.

Cuadro N° 12 ¿Las tareas que le asignaron en el departamento, están acorde con sus habilidades y capacidades?

Ítems 12	SI	NO	TOTAL
FRECUENCIA	28	8	36
%	78%	22%	100%

Fuente: Perdomo, Rincones, Palma (2017)

Grafica N° 12



Análisis

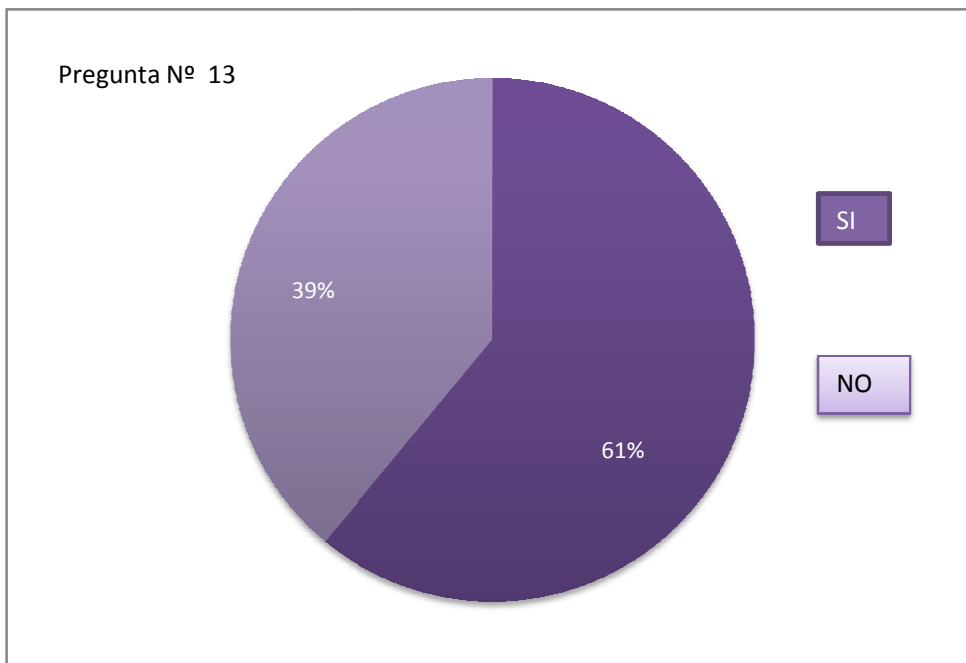
En este ítem la muestra del 78% señalo que las funciones que le han sido asignadas están en concordancia con sus habilidades y capacitación profesional por otro lado el 22% expreso que no.

Cuadro N° 13 ¿Conoce las responsabilidades y tareas que realizan sus compañeros de trabajo en el departamento de Recursos Humanos?

Ítems 13	SI	NO	TOTAL
FRECUENCIA	22	14	36
%	61	39	100%

Fuente: Perdomo, Rincones, Palma (2017)

Grafica N° 13



Análisis

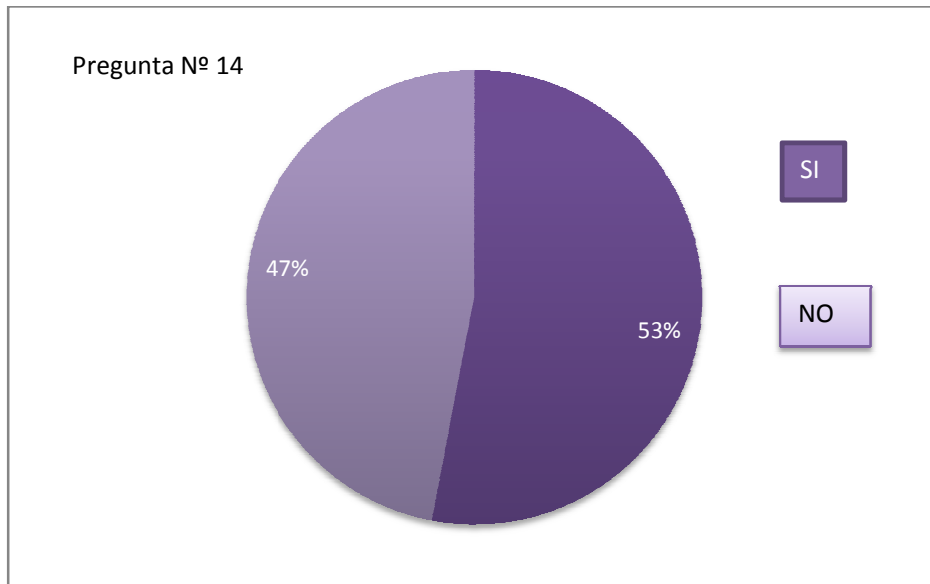
En la pregunta N° 13 la muestra dio a conocer en un 61% de ellos que conoce las tareas de otros compañeros del departamento de Recursos Humanos por el contrario un 39% expreso que no tiene conocimiento alguno al respecto.

Cuadro N° 14 ¿Considera que cumple con las tareas asignadas teniendo en cuenta los recursos disponibles y el tiempo para ejecutarlas?

Ítems 14	SI	NO	TOTAL
FRECUENCIA	19	17	36
%	53%	47%	100%

Fuente: Perdomo, Rincones, Palma (2017)

Grafica N° 14



Análisis

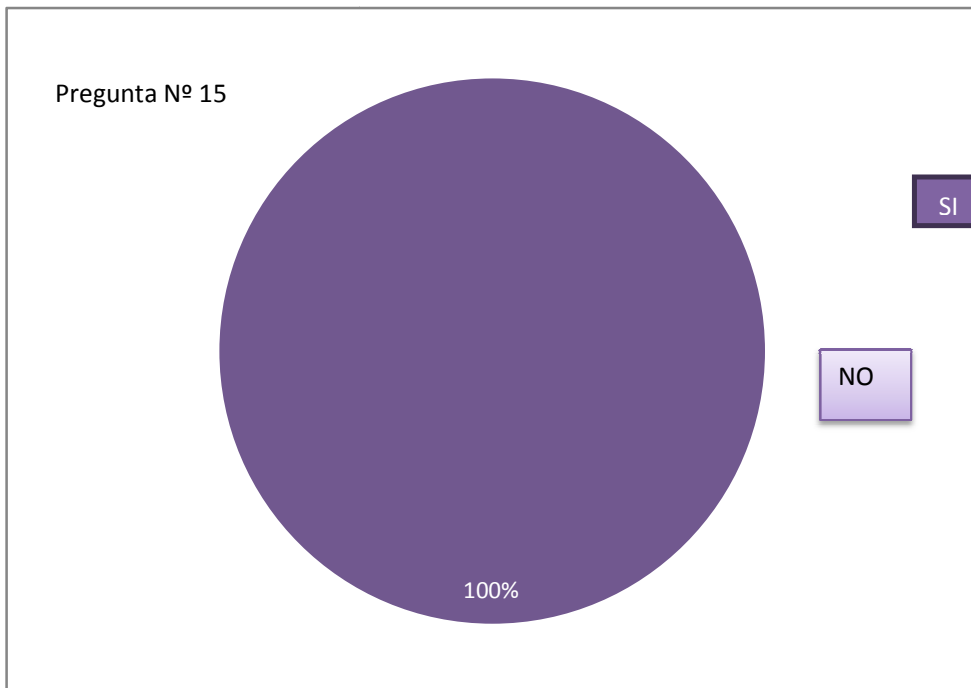
Con respecto a este Ítem los trabajadores expresaron en un 53% que si cumplen con todas las tareas asignadas diariamente a pesar de no contar con los recursos necesarios mientras que un 47% declara que no.

Cuadro N° 15 ¿Considera necesaria la implementación de estrategias motivacionales que apoyen en la mejora del desempeño laboral?

Ítems 15	SI	NO	TOTAL
FRECUENCIA	36	0	36
%	100%	0%	100%

Fuente: Perdomo, Rincones, Palma (2017)

Grafica N° 15



Análisis

En esta última pregunta es importante recalcar que el 100% de la muestra declaró que es de suma importancia aplicar nuevas estrategias motivacionales que contribuyan a mejorar el clima organizacional y por lo tanto aumentar el desempeño laboral.

Conclusión:

De acuerdo de los resultados obtenido mediante el cuestionario aplicados a los trabajadores del departamento de recursos humanos del hospital general san calos Dr. Egor Nucete que si es necesario implementar nuevas estrategias para buscar aumentar la motivación de los empleados y así contribuir a una significativa mejora en el desempeño laboral beneficiando a la organización y a su vez a la colectividad en general.

CAPITULO V

La Propuesta

5.1 Título de la propuesta:

ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA EL ÓPTIMO DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL GENERAL DR. EGOR NUCETE SAN CARLOS

5.1.1 Presentación: Luego de la aplicación de la recolección de datos se pudo comprobar lo antes planteado que los trabajadores del departamento de Recursos Humanos del Hospital general San Carlos necesitan de estrategias para aumentar su motivación para lograr mejorar su desempeño laboral y puedan desenvolverse en un ambiente agradable y ameno. Siendo así lo antes planteado los trabajadores del departamento de Recursos Humanos del hospital general Egor Nucete san Carlos, están dispuestos y disponibles para aceptar nuestra propuesta.

5.1.2 Fundamentación: Con esta propuesta se busca implementar estrategias de motivación a los trabajadores ya que según resultados del instrumento aplicado a los trabajadores del departamento de Recursos Humanos si necesitan aumentar su desempeño ya que están desmotivados y eso afecta directamente su desempeño es por ello que aceptarían abiertamente las estrategias que proponen los investigadores.

5.2 Objetivo de la propuesta: Facilitar estrategias motivacionales para lograr el desempeño óptimo del personal del departamento de Recursos Humanos del Hospital General Egor Nucete San Carlos.

5.3 Objetivos Específicos:

- Diseñar estrategias motivacionales para el personal del departamento de Recursos Humanos del Hospital General Egor Nucete San Carlos que permitan el aumento de su desempeño laboral.
- Implementar estrategias para cubrir las necesidades para así aumentar la motivación de los trabajadores del departamento de Recursos Humanos del Hospital General San Carlos.
- Lograr que los trabajadores participen y se involucren en las tareas a realizar personal del departamento de Recursos Humanos del Hospital General Egor Nucete.

5.4 Factibilidad de la propuesta: Consiste en la disponibilidad de recursos materiales y humanos para llevar a cabo dicha propuesta. La factibilidad de nuestra propuesta es proponer estrategias motivacionales que aumente el desempeño laboral en los trabajadores del departamento de Recursos Humanos del Hospital Dr. Egor Nucete y básicamente se basa en aumentar la motivación y que esto les sirva en el ámbito laboral.

5.5 Factibilidad Técnica: **Es factible ya que es de fácil aplicar y los recursos para llevarla a cabo son accesibles como hojas blancas, lápices, video beam entre otros.**

5.6 Factibilidad operativa: **Sera llevada a cabo por los estudiantes responsables de la investigación y por los trabajadores del departamento de Recursos Humanos del Hospital Dr. Egor Nucete San Carlos.**

Descripción	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Costos:				
Capacitado en el tema	100.000,00	100.000,00	100.000,00	100.000,00
Resma de papel	60.000,00	60.000,00	60.000,00	60.000,00
Pliegos de papel Bond	2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00
Alquiler de Video Beam	20.000,00	20.000,00	20.000,00	20.000,00
Alquiler de Sonido	55.000,00	55.000,00	55.000,00	55.000,00
Total Costos de	237.000,00	237.000,00	237.000,00	237.000,00
Beneficios				
Mejora el trabajo en equipo de los trabajadores y sus relaciones interpersonales.	250.000,00	250.000,00	250.000,00	250.000,00

Mejora y aumenta el desempeño Laboral	255.000,00	255.000,00	255.000,00	255.000,00
Total de Beneficios	505.000,00	505.000,00	505.000,00	505.000,00
B-C.	268.000,00	268.000,00	268.000,00	268.000,00

Fuente: Perdomo, Rincones, Palma (2017)

5.7 Estructura de la propuesta:

A continuación se indicaran cuales son las estrategias que utilizaremos para poner en practica para aumentar la motivación en los trabajadores del Departamento de Recursos Humanos del Hospital Dr. EgorNucete San Carlos será en dos partes.

1 -Desarrollar estrategias motivacionales para el personal del departamento de Recursos Humanos del Hospital General EgorNucete San Carlos que permitan el aumento de su desempeño laboral.

2 -Implementar estrategias para cubrir las necesidades para así aumentar la motivación de los trabajadores del departamento de Recursos Humanos del Hospital General San Carlos. Lograr que los trabajadores participen y se involucren en las tareas a realizar personal del departamento de Recursos Humanos del Hospital General EgorNucete.

Plan de Acción:

Talle N° 1 Estrategias Motivacionales

Objetivo específico	Contenido	Estrategias	Tiempo	Recursos
Poner en prácticas las estrategias para aumentar la motivación en los trabajadores del departamento de Recursos Humanos del Hospital Dr. EgorNucete.	Motivación Participación	Dar a conocer el tema a tratar y hablar sobre ello. Intercambiar ideas y opiniones Implementar actividades que involucren la	2 días a la semana el cual permita el coordinador del departamento. Hora: 8:00 am a 4:00 pm con breves momentos de receso.	El sonido para que el mensaje llegue claro. Papel Bond. Hojas Blancas. Video Beam

		participación de todos los trabajadores y se recreen con ello.		
--	--	--	--	--

Fuente: Perdomo, Rincones, Palma (2017)

Taller N° 2 Estrategias Motivaciones y Satisfacción Laboral.

Objetivos Específicos	Contenido	Estrategias	Tiempo	Recursos
Poner en práctica estrategias motivaciones que ayuden a satisfacer las necesidades personales y profesionales de los trabajadores del departamento de Recursos Humanos del Hospital Dr. EgorNucete.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participación. 2. Relaciones Interpersonales. 3. Autoconfianza. 4. Compromiso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyección audio visual en relación con el tema. • Trabajos en grupos. • Actividades de recreación con respecto al tema. 	<p>2 días a la semana los días permitidos por el coordinador del área.</p> <p>Hora:</p> <p>8:00am a 4:00pm con momentos de recesos.</p>	<p>Video Beam.</p> <p>Hojas de papel.</p> <p>Pliegos de papel Bond.</p> <p>Sonido.</p>

Fuente: Perdomo, Rincones, Palma (2017)

Cronograma de ejecución y control:

Tabla N° 1

Actividad	Contenido	Semana 1	Semana 2
Proyectar estrategias para aumentar la motivación en los trabajadores del departamento de Recursos Humanos del Hospital Dr. EgorNucete.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivación ✓ Participación 	✓	✓

Fuente: Perdomo, Rincones, Palma (2017)

Tabla N° 2

Actividad	Contenido	Semana 3	Semana 4
Aplicar Estrategias Motivaciones y Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación. ✓ Relaciones Interpersonales. ✓ Autoconfianza. ✓ 4. Compromiso 	✓	✓

Fuente: Perdomo, Rincones, Palma (2017)

Conclusiones

De acuerdo a la investigación realizada, se pudo observar que el comportamiento del ser humano va de la mano con la motivación, debido a esto nos vimos en la necesidad de realizar este proyecto pudimos observar que los individuos de la población que tomamos no estaban motivados y por lo cual su rendimiento laboral no era el esperado.

Es por eso que nos dimos a la tarea de proponer estrategias que se podrían poner en práctica para aumentar el desempeño laboral de los trabajadores, de acuerdo a los resultados obtenidos luego de hacer una serie de preguntas a través del instrumento de recolección de datos nos dimos cuenta que el personal está dispuesto aceptar sugerencia y sobre todo a participar en actividades que les ayuden con su motivación y aumento del desempeño laboral.

Referencia Bibliográfica y Anexos.

CHIAVENATO, I. (2002). Gestión del Talento Humano. 1era Edición. México: Editorial McGraw – Hill.

Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. 5ta Edición Santa Fé de Bogota, Editorial McGraw-Hill.

Tamayo y Tamayo, Mario (2006) El Proceso de la Investigación Científica 2006 limusa , D.F. México, 4ta edición-

Tamayo y Tamayo (2008) Investigación para jovenesLimusa , México.

Davis, K. y Newstrom (1999) Comportamiento humano en el trabajo. México, McGraw Hill. Décima edición.

ANEXO



La Universidad que Siembra

INSTRUMENTO

A continuación se le presenta un Cuestionario, con el cual se pretende recabar información relacionada con el estudio, **Estrategias Motivacionales Para Lograr El Optimo Desempeño Del Personal Del Departamento De Recursos Humanos Del Hospital EgorNucete San Carlos** él mismo se encuentra estructurado por dieciséis (16) ítems que permitirá realizar el análisis y explorar la situación en estudio.

En tal sentido, se le agradece su valiosa colaboración; ya que la información aquí suministrada se tratará con estricta confidencialidad, y su uso es para fines académicos.

INSTRUCCIONES:

1. Lee las preguntas atentamente; cada una tiene 2 alternativas.
2. Revisa todas las opciones y marca con una (X) la respuesta que considere concerniente.
3. Piensa antes de contestar y procura no equivocarte porque no puedes borrar ni tachar.
4. Tienes un tiempo de 30seg. para responder
5. Si tienes alguna duda, consulte con el encuestador(a).

Tutor:

Lcda. Carmen Pinto

Autores:

Migleydis Rincones C. I. 24.508.934

Miguetzy Perdomo C. I. 20.949.683
Eduardo Palma C. I. 24.710.253

San Carlos, Noviembre del 2017

**Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”**



La Universidad que Siembra

Marque con una (X) la opción de su preferencia.

N°	PREGUNTAS	SI	NO
1	El área donde labora, cuenta con el espacio justo y adecuado para realizar de manera cómoda su trabajo.		
2	Considera que la disposición de los equipos y recursos materiales utilizados por la Organización, son adecuados para la realización de las tareas asignadas.		
3	Las Condiciones físicas y ambientales de trabajo son seguras y contribuyen al buen clima laboral.		
4	La realización de su trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de la Organización.		
5	Su supervisor inmediato se preocupa por la calidad de su trabajo.		
6	Considera que la remuneración que recibe, es justa y de acuerdo al trabajo que realiza.		
7	Recibe incentivos extras por las tareas asignadas.		
8	Considera que es fundamental e importante el reconocimiento de su labor profesional.		
9	Participa en cursos o planes de formación y capacitación, programados por la Institución.		
10	Las relaciones interpersonales son cordiales y amenas entre los miembros del equipo de trabajo.		
11	Se siente motivado (a) y comprometido (a) en realizar las funciones asignadas para contribuir con los objetivos de la Institución.		
12	Las tareas que le asignaron en el departamento, están acorde con sus habilidades y capacidades.		
13	Conoce las responsabilidades y tareas que realizan sus compañeros de trabajo en el departamento de Recursos Humanos.		
14	Considera que cumple con las tareas asignadas teniendo en cuenta los recursos disponibles y el tiempo para ejecutarlas.		
15	Considera que el trabajo que Ud. realiza contribuye a generar un ambiente agradable en la Institución.		



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VIPI - SEDE SAN CARLOS
LICENCIATURA EN: ADMINISTRACIÓN

FORMATO DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Nombres y Apellidos: José Guerrero C.I.: 16110356
Profesión: Docente Universitario Grado de Instrucción: Licenciado
Lugar de Trabajo: VENEZUELA Fecha: 3/10/2017
Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO

ITEM #	REDACCIÓN			RELACIÓN CON OBJETIVOS	
	CLARA	CONFUSA	TENDENCIOSA	SI	NO
1	✓			✓	
2	✓			✓	
3	✓			✓	
4	✓			✓	
5	✓			✓	
6	✓			✓	
7	✓			✓	
8	✓			✓	
9	✓			✓	
10	✓			✓	
11	✓			✓	
12	✓			✓	
13	✓			✓	
14	✓			✓	
15	✓			✓	
16					
17					
18					
19					
20					

Observaciones: Se validan once (15) preguntas del instrumento de Redacción de Datos.

Firma:



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VIPI - SEDE SAN CARLOS
LICENCIATURA EN: ADMINISTRACIÓN

FORMATO DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Nombres y Apellidos: Lirio Josefina González C.I.: 5208507
Profesión: Abogada Grado de Instrucción: Postgrado
Lugar de Trabajo: UDELTA Fecha: 30/10/2017
Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO

ITEM #	REDACCIÓN			RELACIÓN CON OBJETIVOS	
	CLARA	CONFUSA	TENDENCIOSA	SI	NO
1	✓			✓	
2	✓			✓	
3	✓			✓	
4	✓			✓	
5	✓			✓	
6	✓			✓	
7	✓			✓	
8	✓			✓	
9	✓			✓	
10	✓			✓	
11	✓			✓	
12	✓			✓	
13	✓			✓	
14	✓			✓	
15	✓			✓	
16	/			/	
17	/			/	
18	/			/	
19	/			/	
20	/			/	

Observaciones: _____

Firma: [Signature]
5208507



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VIPI - SEDE SAN CARLOS
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

FORMATO DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Nombres y Apellidos: Carmelina Lara C.I.: 12554348
Profesión: Docente Universitaria Grado de Instrucción: Magister
Lugar de Trabajo: Unellag VIPI Fecha: 30/10/2017
Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO

ITEM #	REDACCIÓN			RELACIÓN CON OBJETIVOS	
	CLARA	CONFUSA	TENDENCIOSA	SI	NO
1	✓			✓	
2	✓			✓	
3	✓			✓	
4	✓			✓	
5	✓			✓	
6	✓			✓	
7	✓			✓	
8	✓			✓	
9	✓			✓	
10	✓			✓	
11	✓			✓	
12	✓			✓	
13	✓			✓	
14	✓			✓	
15	✓			✓	
16					
17					
18					
19					
20					

Observaciones: _____

Firma: [Firma]

MATRIZ DE CONFIABILIDAD K20

Nº Ítems / Nº Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
2	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1
3	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1
4	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1
5	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1
6	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1
7	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1
8	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0
9	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1
10	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
12	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1
14	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0
15	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0
16	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1
17	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1
18	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0
19	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1
20	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1

21													
	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1
22	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0
23	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1
24	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0
25	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1
26	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0
27	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1
28	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0
29	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0
30	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
31	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0
32	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0
33	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1
34	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1
35	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1
36	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0
TOTAL	20	17	17	22	16	17	24	23	35	24	21	28	2
p	0,56	0,47	0,47	0,61	0,44	0,47	0,67	0,64	0,97	0,67	0,58	0,78	0,6

q	0,44	0,53	0,53	0,39	0,56	0,53	0,33	0,36	0,03	0,33	0,42	0,22	0,3
pxq	0,25	0,25	0,25	0,24	0,25	0,25	0,22	0,23	0,03	0,22	0,24	0,17	0,24