



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA
Y PROCESOS INDUSTRIALES
PROGRAMA ACADÉMICO NÚCLEO TINAQUILLO

**ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA LA ESTANCIA C.A.**

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



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA
Y PROCESOS INDUSTRIALES
PROGRAMA ACADÉMICO NÚCLEO TINAQUILLO

**ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA LA ESTANCIA C.A.**

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

Estudiante:

José Fajardo

27.354.741

Tutora: MSc. Maribel Gómez

Tinaquillo, mayo 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA
Y PROCESOS INDUSTRIALES
PROGRAMA ACADÉMICO NÚCLEO TINAQUILLO

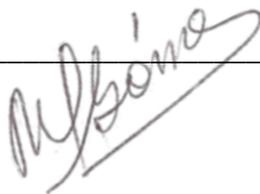
CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, **Maribel Gómez Salas**, titular de la cédula de identidad **Nro. V-11.147.245**, en mi carácter de tutor del informe de Trabajo de Aplicación Titulado: **ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA LA ESTANCIA C.A.**, presentado por el ciudadano: **JOSÉ DANIEL FAJARDO SILVA, C.I. V- 27.354.741**, para optar al título de **Licenciado en Administración**, por medio de la presente certifico he leído el Trabajo y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Tinaquillo, a los 12 días del mes de mayo del año 2022.

Nombre y Apellido Tutor: Maribel Gómez Salas

Firma de aprobación del Tutor: _____





Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales
Programa Académico Núcleo Tinaquillo



ACTA DE DEFENSA TRABAJO DE APLICACIÓN

LICENCIATURA EN:

ADMINISTRACIÓN

CONTADURÍA PÚBLICA

FECHA DE APROBACIÓN:

27/05/2022

AUTOR (ES):

Faberto Silva, José Daniel C.I. 27.354.741

Apellido, Nombre y Cédula de Identidad

Apellido, Nombre y Cédula de Identidad

Apellido, Nombre y Cédula de Identidad

TÍTULO DEL TRABAJO DE APLICACIÓN:

Estrategias Motivacionales para el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores del Departamento Administrativo de la empresa La Estancia SA

PROFESIONALES EVALUADORES DEL TRABAJO DE APLICACIÓN:

1.- TUTOR:

Gómez Salas Maribel

Apellidos

Nombres

11.147.245

Cédula de Identidad

2.- JURADO PRINCIPAL - COORDINADOR:

Galindez Lorena

Apellidos

Nombres

15.102.230

Cédula de Identidad

3.- JURADO PRINCIPAL:

Calanche Israel

Apellidos

Nombres

17.328.301

Cédula de Identidad

OBSERVACIONES

LOS PROFESIONALES EVALUADORES DECIDIERON:

APROBAR

REPROBAR

FIRMA (1): TUTOR

FIRMA (2): JURADO PRINCIPAL COORDINADOR

FIRMA (3): JURADO PRINCIPAL

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
ÍNDICE GENERAL.....	v
LISTA DE TABLAS Y FIGURAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	
1.1 Planteamiento del Problema.....	2
1.2 Objetivos de la Investigación.....	4
1.2.1. Objetivo General.....	4
1.2.2 Objetivos Específicos.....	4
1.3 Justificación.....	4
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	6
2.2 Bases Teóricas.....	8
2.2.1 Teoría que Fundamenta la Investigación.....	8
2.2.2. Estrategias Motivacionales.....	9
2.2.3 Desempeño Laboral.....	11
2.3 Bases Legales.....	14
2.4 Operacionalización de las Variables.....	19
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo de Investigación.....	20
3.2 Nivel de Investigación.....	20
3.3 Diseño de Investigación.....	21
3.4 Modalidad de Investigación.....	21
3.5 Población y Muestra.....	22
3.5.1 Población.....	22
3.5.2 Muestra.....	22
3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	23
3.7 Validez.....	24
3.8 Confiabilidad.....	24
3.9 Técnicas de Análisis de Datos.....	26
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN	
4.1 Variable estrategias Motivacionales.....	27

4.2 Variable Desempeño Laboral.....	35
-------------------------------------	----

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones.....	39
5.2 Recomendaciones.....	40

CAPÍTULO V: LA PROPUESTA

6.1 Presentación.....	41
6.2 Fundamentación.....	42
6.3 Objetivos de la Propuesta.....	43
6.3.1 Objetivo General.....	43
6.3.2 Objetivos Específico.....	43
6.4 Factibilidad de la propuesta.....	44
6.4.1 Factibilidad Técnica.....	44
6.4.2 Factibilidad Operativa.....	44
6.4.3 Factibilidad Económica.....	45
6.5 Estructura.....	45
Referencias Bibliográficas.....	49
Anexos.....	51
Anexo A Cuestionario Aplicado.....	52
Anexo B Validez del Instrumento.....	53
Anexo C Cálculo de Confiabilidad.....	56

INDICE DE TABLAS

Tabla	pág.
Tabla N° 1 Operacionalización de las Variables	19
Tabla N° 2 Confiabilidad	25
Tabla N° 3 Responsabilidad	27
Tabla N° 4 Objetivo	28
Tabla N° 5 Reconocimiento	29
Tabla N° 6 Capacitación	30
Tabla N° 7 Beneficios	31
Tabla N° 8 Condiciones laborales	32
Tabla N° 9 Relación interpersonales	33
Tabla N° 10 Participación	34
Tabla N° 11 Cualidades	35
Tabla N° 12 Capacidades	36
Tabla N° 13 Habilidades	37
Tabla N° 14 Necesidades	38

INDICE DE GRÁFICOS

Gráficos	pág.
Grafico N°1 Resultado indicador Responsabilidad	27
Grafico N° 2 Resultado indicador Objetivo	28
Grafico N° 3 Resultado indicador Reconocimiento	29
Grafico N° 4 Resultado indicador Capacitación	30
Grafico N° 5 Resultado indicador Beneficios	31
Grafico N° 6 Resultado indicador Condiciones laborales	32
Grafico N° 7 Resultado indicador Relación interpersonales	33
Grafico N° 8 Resultado indicador Participación	34
Grafico N° 9 Resultado indicador Cualidades	35
Grafico N° 10 Resultado indicador Capacidades	36
Grafico N° 11 Resultado indicador Habilidades	37
Grafico N° 12 Resultado indicador Necesidades	38



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA
Y PROCESOS INDUSTRIALES
PROGRAMA ACADÉMICO NÚCLEO TINAQUILLO

ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA LA ESTANCIA C.A.

AUTOR: JOSÉ DANIEL FAJARDO SILVA

C.I.: V.- 27.354.741

TUTORA: MSC. MARIBEL GÓMEZ SALAS

AÑO: 2022

RESUMEN

El tópico central de esta investigación tiene como objetivo general Proponer estrategias motivacionales para el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores del departamento Administrativo de la Empresa LA ESTANCIA C.A.. Este trabajo estuvo sustentado por las teorías de la motivación de Maslow, teorías de los dos Factores de Herzberg. La metodología según las características y objetivos planteados se desarrolló según los lineamientos de la modalidad de aplicación, tipo de campo, diseño no experimental. La población estuvo conformada por Diez (10) trabajadores y trabajadoras; la muestra fue censal se tomó el 100% de la población. Se utilizó la encuesta como técnica y un instrumento tipo cuestionario, el cual estuvo conformado por diecisiete (17) ítems con preguntas dicotómicas cerradas (SI-NO), El cuestionario fue validado por juicio expertos, y la confiabilidad, se realizó por medio del estadístico Kuder Richardson, dando como resultado 0,82. Los resultados se analizaron empleando los procedimientos de la estadística descriptiva, presentándolos en cuadros de frecuencias, porcentajes y gráficos. Se concluyó que existe una serie de factores motivacionales críticos en el departamento de administración, que evidencia desmotivación por parte de los trabajadores y trabajadoras. Esta aseveración está sustentada por los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento y análisis de los resultados. Recomendado para ello, promover estrategias motivacionales que despierten el interés hacia su desempeño laboral y así ser más productivo en su labor

Palabras Claves: Desempeño, Motivación, Estrategias

INTRODUCCIÓN

Las empresas dependen en gran medida del capital humano que las conforma, por lo cual estos constituyen un activo vital para su funcionamiento, pero con el transcurso del tiempo y debido al crecimiento acelerado y desorganizado de las empresas, así como las necesidades de aumentar la eficiencia y competitividad en ellas poco a poco se han ido dejando de lado las necesidades de estos, lo que ha generado descontento de parte de estos y por consiguiente la labores realizada con deficiencia.

Una buena motivación laboral, permitirá un mayor grado de satisfacción en la ejecución de las actividades laborales, es decir, que cualquier intento por mejorar el rendimiento en el trabajo, tiene relación con la motivación y el estado en que el trabajador se encuentre. Por consiguiente, los gerentes deberían tener como principal preocupación, lograr que los grupos de trabajo sean más productivos, eficientes y estén motivados a realizar las tareas para alcanzar los objetivos establecidos, logrando la satisfacción laboral y al mismo tiempo el beneficio de la organización.

Por consiguiente el desempeño laboral es la forma de evaluar las competencias que tienen los trabajadores a la hora de realizar sus funciones, por ello, es importante que la empresa mantenga estrategias motivacionales, que ayuden a fomentar ese desempeño para beneficio propio y de sus trabajadores, con lo cual obtendrán una mejor productividad y se mantendrán siempre en funcionamiento.

Esta investigación estuvo estructurada por (6) capítulos. En el Capítulo I el problema, se presentó el planteamiento del problema los objetivos y la justificación. El capítulo II Marco Teórico se refiere a los antecedentes, bases teóricas, bases legales, la Operacionalización de las variables, asimismo, el capítulo III, Marco metodológico, en el cual se explicó el tipo, nivel, diseño y modalidad de la investigación, población, muestra, técnica y e instrumento de recolección de datos, valides, confiabilidad y las técnicas de análisis de la información en el capítulo IV análisis y presentación de los resultados. Capítulo V Conclusión y recomendación. El Capítulo VI se refiere a la presentación los objetivos, la factibilidad y la estructura de la misma, por último se presentan la referencia y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

Desde el inicio de la humanidad, el hombre se ha encargado del trabajo duro como la agricultura, cacería, pescadería, ganadería entre otras cosas que para llevarla a cabo se necesitaba de una motivación permanente, ya que necesitaban de ella para el autoabastecimiento que les ofrecía la naturaleza, debido a su fuerte trabajo y dificultad para obtener la alimentación nacen diferentes factores que logran afectar el desempeño laboral.

Al pasar los años los inventos del hombre evolucionaron de una manera extraordinaria a mediados de siglo XVIII comienza la revolución industrial un cambio fundamental que se produce en una sociedad cuando su economía deja de basarse en la agricultura entre otros trabajos más para depender de la industria, esta nace en Gran Bretaña y se extiende por toda Europa más tarde por todo el mundo, fue un cambio total para la sociedad, más moderna se podría decir más desarrollada, pero para la clase obrera no fue nada fácil ya que daban mucho por tan poco, se podría decir la explotación del trabajador no tenían beneficios, duraban muchas horas trabajando para obtener un sueldo muy bajo, la desmotivación cada vez era más grande.

El Desempeño laboral son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas. Según Campbell (1990), afirman que “el desempeño laboral son acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las empresas a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones” (p. 114). Asimismo, Pedraza, (2010), señala que “el éxito del desempeño depende de un conjunto de características que se muestran por medio de la conducta” (p.110). Por esta razón, Milkovich & Boudreau (1994), asumen que el desempeño laboral:

Es considerado como una serie de características individuales, como: las cualidades, las capacidades, las habilidades, las necesidades que interactúan en el trabajo y de la organización, ya que estos comportamientos pueden afectar en los resultados y la variabilidad sin precedentes que se están dando hoy por hoy en las organizaciones. (p. 115).

Por otro lado, Faria (2000) precisa al desempeño laboral “como resultado del comportamiento de los trabajadores en consecuencia de sus actividades asignadas y aportes en función a su cargo que dependen de un regulador entre el colaborador y la empresa”. (p. 130). Así mismo, Valero (2014), mencionan que:

Es la respuesta ante el cumplimiento de las laborales asignadas, debidamente adecuadas a sus exigencias y requerimientos de la organización de modo que ser eficiente, eficaz y efectivo, ayudara al cumplimiento de las responsabilidades designadas para el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas. (p. 80).

En este sentido, la Empresa la Estancia no escapa de la realidad por; medio de una observación realizada se pudo evidenciar que a veces el personal no cumple con su horario respectivo, llegando tarde o teniendo ausencias injustificadas, lo cual puede traer como consecuencias el atraso de las labores, incomodidad por parte de otros trabajadores, entre otros; además de esto el personal manifestó que no se les concede palabras alentadoras o incentivos que los motiven a realizar mejor sus funciones, por lo cual se puede ver afectado el desempeño laboral que podrían ocasionar conflictos entre trabajadores, bien sea por la remuneración, por tareas rutinarias, por eso puede ser que se vea afectado el desempeño laboral por eso sería importante implementar estrategias para lograr la corrección de la problemática.

Por lo tanto, la organización no debería descuidar a sus empleados porque pueden llegar a una insatisfacción; y esta incide directamente en la productividad de la misma; estimulando constantemente y de manera creativa a los mejores empleados, debe ser una estrategia habitual, para así cuidar día a día su compromiso con la empresa y lograr en ellos el más amplio sentido de pertenencia.

¿Cuál es la situación actual del desempeño laboral de los trabajadores del departamento administrativo de la Empresa LA ESTANCIA, C.A.?

¿Cuáles serían las estrategias motivacionales adecuadas para el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores del departamento Administrativo de la Empresa LA ESTANCIA C.A.?

¿Cuál sería el diseño más apropiado de estrategias motivacionales para el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores del departamento Administrativo de la Empresa LA ESTANCIA C.A.?

1.2 Objetivos de la Investigación

1.2.1 Objetivo general

Proponer estrategias motivacionales para el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores del departamento Administrativo de la Empresa LA ESTANCIA C.A.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual del desempeño laboral de los trabajadores del departamento Administrativo de la Empresa LA ESTANCIA C.A.
- Establecer las estrategias motivacionales para el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores del departamento administrativo de la empresa LA ESTANCIA, C.A.
- Diseñar estrategias motivacionales para el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores del departamento Administrativo de la Empresa LA ESTANCIA C.A.

1.3 Justificación de la investigación

Conservar a los mejores empleados según lo indica Abad (2000), “es una de la prioridad fundamental de las organizaciones de hoy, si se retira o despiden el personal más importante no permitirá un buen desarrollo a la organización.”

(p.54). Ya que es de gran importancia conseguir un equipo humano con la mayor preparación, altamente motivado para alcanzar los objetivos de la empresa, obteniendo como resultado mayor competitividad organizacional.

Es importante mencionar que, esta investigación servirá como base para establecer el impacto que tiene la motivación en el desempeño laboral y con los resultados obtenidos se pretenderá beneficiar a los involucrados en esta investigación. Desde el punto de vista de la Teórico, la información obtenida de la investigación servirá para crear las bases a los profesionales que asesoran a este sector y puedan de alguna manera determinar con precisión las acciones administrativas y correctivas en el proceso de desarrollo motivacional de los trabajadores, conociendo los factores que afectan en el área de trabajo.

Desde el punto de vista social, los resultados expuestos en el desarrollo investigativo permitirán a la empresa en estudio, conocer y adoptar mejores herramientas para contribuir a un mejor desempeño laboral de los empleados. Metodológicamente, pretende servir de base a otros investigadores que deseen realizar trabajos relacionados con el área, proporcionando a los profesionales y futuros especialistas del área de la gerencia pública, a través de esta investigación una herramienta de gran utilidad que permita ampliar los conocimientos y tener un mayor alcance en su desempeño futuro.

Asimismo, la investigación se encuentra enmarcada en el área de ciencias económicas y sociales dentro de la Línea de Investigación gerencia empresarial y social de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), estudiado durante el transcurso de la carrera en los diferentes subproyectos aprobados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En tal sentido, el marco teórico, según Tamayo (2012), “nos amplía la descripción del problema. Integra la teoría con la investigación y sus relaciones mutuas.” (p.148). El marco teórico, es integrar el tema de la investigación con las teorías, enfoques teóricos, estudios y antecedentes en general que se refieren al problema de investigación.

2.1 Antecedente de la investigación

Arias (2012), afirma que “Los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones”. (p. 108). Por eso, los trabajos de investigación donde se hayan manejado las mismas variables o se hallan propuesto objetivos similares, sirven de guía al investigador y le permiten hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo se trató el problema en esa oportunidad. Es por ello, que todo trabajo de investigación debe aportar algo nuevo y que sea innovador e inédito. Gracias a los antecedentes podemos saber que falta aún por investigar y a la vez mejorar y/o resolver un problema.

Levano (2017), en su tesis titulada Motivación y desempeño laboral en la empresa Euroshop del grupo Volkswagen 2017. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo explicar cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Euroshop del Grupo Volkswagen 2017. La metodología de investigación fue de tipo no experimental para lo cual se utilizó como instrumento una encuesta dirigida a una muestra de 34 trabajadores de la Empresa Euroshop cuyos resultados midieron las dimensiones: Motivación laboral en la oficina, Motivación laboral profesional, motivación laboral económica, desempeño laboral en la oficina, desempeño laboral en la empresa y desempeño laboral hacia los clientes, en conclusión se permitió determinar que la motivación de los trabajadores influye en el desempeño laboral en la empresa Euroshop del Grupo Volkswage, es decir que un

trabajador tiene un mejor desempeño cuando percibe o experimenta un mayor nivel de motivación en la empresa.

De tal efecto, el trabajo antes mencionado guarda estrecha relación con la investigación aquí presentada, debido a que existe una problemática parecida, ya que en ambos trabajos se toma como referencia el comportamiento que puede causar la motivación en los diversos empleados.

Por su parte, González, (2017), en su trabajo Titulado Diseño de un programa de incentivo laboral como técnica gerencial para incrementar la motivación en el desempeño del personal. El cual tuvo como objetivo general Analizar el incentivo laboral como factor en el proceso gerencial de la Secretaría de Producción, Turismo y Economía Popular (S.E.P.T.E.P.), del Estado Carabobo. En cuanto a la metodología empleada se caracterizó por ser descriptiva de campo bajo la modalidad proyecto factible. El autor pudo concluir que existe un alto índice de desmotivación por parte del personal que labora en la institución, así como un clima organizacional con problemas de comunicación, lo que conlleva en ocasiones a inconformidad entre sus miembros, por lo que se recomienda a la gerencia liderar el aprovechamiento de su capital humano, promoviendo la comunicación, capacitación, participación y desarrollo en pro del crecimiento de la organización y de su calidad y productividad.

Este trabajo tiene una amplia relación con el presente trabajo de investigación ya que se basa en el comportamiento del trabajador a través de programa de incentivo laboral como técnica gerencial para incrementar la motivación en el desempeño del personal.

De igual manera, Sánchez (2016), estudiante de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de las Fuerzas Armadas Nacional, Estado Carabobo Venezuela, desarrolló una investigación para obtener el título de Especialista en Gerencia Pública, el trabajo de grado se tituló: Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara, Puerto. Cabello. Estableció como objetivo general: Analizar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara, Puerto. Cabello.

El estudio se enmarcó en una investigación correccional de nivel descriptivo; la población fue conformada por un total de doce (12) trabajadores del Hospital y la muestra fue el total de la población, seis (6) personal del departamento de Recursos Humanos y seis (6) del Departamento Administrativo. El instrumento de recolección de datos fue la Encuesta estructurada por una lista de preguntas e inquietudes agrupadas para determinar el grado de motivación del personal que labora en el hospital. Las conclusiones a las cuales llegó la autora fue la necesidad de un incentivo económico, dado a que la motivación laboral con relación al tiempo de recreación lo ven relacionado al reconocimiento por cumplimiento de su esfuerzo y su dedicación por lo que recomienda el autor, realizar talleres de motivación al logro y desarrollo personal que les permita evaluar la autoestima, al igual que aplicar el principio de equidad entre un trabajo bien realizado, asistencia y responsabilidad a través de ascensos o reconocimientos.

Considerando la problemática por la que presenta la empresa hoy día, este antecedentes y el proyecto de investigación que se está realizando tiene la misma relación, que es lograr obtener la motivación de todos sus empleados para el funcionamiento de la organización, permitiendo así la eficiencia, mejorar la técnicas establecidas, evitar problemas entre los mismo empleados para mantener un ambiente fuera de problemas etc.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Teoría que fundamenta la Investigación

Teoría de las necesidades de Abraham Maslow, un psicólogo y consultor estadounidense, presenta una teoría de motivación, según la cual, las necesidades humanas están organizadas en niveles, en jerarquías de importancia y de influencia sobre el individuo. El autor antes citado, 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 como éxito.

Maslow (1954), considera que las tienen 5 tipos de necesidades que se activan de manera jerárquica y que luego son estimuladas en un orden específico, de tal forma que las de niveles inferior deben ser satisfechas antes de que se activen las de niveles superior. Las necesidades de Maslow van desde las necesidades fisiológicas básicas hasta las necesidades más altas de la realización personal, Maslow describe las necesidades humanas como:

-Necesidades fisiológicas: Hambre, Sed, Vivienda, entre otros.

-Necesidades de seguridad: sentirse seguro y a salvo física y emocionalmente, fuera de peligro.

-Necesidad de pertenencia: relacionarse con otros, ser aceptado y tener sentido de pertenencia.

-Necesidades de estima: Autoestima, respeto de sí mismo, autonomía, estatus, reconocimiento.

-Necesidades de autorrealización: Encontrar satisfacción y realizar el propio potencial.

Esta teoría fundamenta en que las personas son movidas por sus necesidades, sus intereses se dirigen hacia aquellas actividades que les producen satisfacción y procuran evitar las que les impida alcanzarla

2.2.2 Estrategia Motivacional

Antes de entrar de lleno en lo referente a estrategias motivacionales, es importante conocer que la motivación es considerada como el estado de ánimo del individuo, el cual es aprovechado por diversas variables dependientes o independientes que rodean el ambiente donde se desenvuelve el individuo, la motivación y la satisfacción laboral se ve reflejada en la productividad la calidad que ofrece una organización a su cliente externo, es por esto que se debe poner énfasis en estos puntos para que nuestro producto tenga valor agregado, es responsabilidad de la organización trabajar en los factores que orientan a la motivación de sus empleados sin dejar de lado que a su vez es obligación de los empleados desempeñar sus labores de manera adecuada.

La motivación no es un tema sencillo de abordar ya que se busca diagnosticar y satisfacer necesidades económicas, emocionales y psicológicas de las personas que laboran en las empresas. La motivación es todo aquel impulso que nos ayuda a estar activo, para alcanzar todo aquel objetivo planteado, la motivación de un individuo se comprende parcialmente, implica, necesidades, deseos, tensiones, expectativas entre otros.

La motivación según Stoner, Freeman y Gilbert Jr (1996) “es una característica de la psicológica humana que contribuye el grado de compromiso de una persona”. (p. 52). Por ello, motivar es el proceso administrativo que consiste en influir en la conducta de las personas, basado en el conocimiento de que hace que la gente funcione. El proceso de motivación es generado por una necesidad de insatisfacción que rompe el estado de equilibrio del organismo, creando un estado de incomodidad, insatisfacción, desequilibrio, entre otros; este estado conduce al individuo a un comportamiento específico con la finalidad de reducir la tensión generada por la necesidad insatisfecha.

Las estrategias motivacionales en las empresas deben ser implementadas a nivel general de tal forma que impulse a los trabajadores y permitan que logren satisfacer sus necesidades; en este sentido, Herzberg citado por (Chiavenato, 2009), afirma “producir mayor motivación en un cargo deben enriquecerse las tareas, ello consiste en aumentar deliberadamente la responsabilidad, los objetivos y el desafío de las tareas del cargo”. (p.78). Por esta razón es importante, hacer énfasis en aquellos factores motivacionales que tradicionalmente han sido olvidados y despreciados por las empresas en los intentos por elevar el desempeño y la satisfacción del personal.

La importancia de mantener a los trabajadores motivados, es que se esfuercen por tener un mejor desempeño, ya que una persona satisfecha que valore su trabajo, lo expresa y trasmite, lo cual es necesario, mantener la cultura y valores colectivos, trayendo como consecuencia el logro de los objetivos propuestos tanto de la organización como de su empleado. En este sentido, Ortiz y Montañez (2007), definen la estrategia motivacional como: “Aquellos procedimientos que se utilizan durante el proceso para incidir y gestionar su propia motivación y afectividad” (p. 5). De acuerdo con los elementos expuestos, se considera que las estrategias motivacionales parte de consideraciones teóricas que legitiman y justifican las acciones y prácticas propuestas,

concretadas en el objetivo a partir de la finalidad de la actividad a transformar, tomando en cuenta el modo de enfrentar las actividades del proceso a nivel individual, colectivo y compartida.

2.2.3 Desempeño Laboral

Para Según Campbell (1990), afirman que el desempeño laboral “son acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las empresas a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones” (p. 109). Asimismo, Pedraza (2010), señalan que “el éxito del desempeño depende de un conjunto de características que se muestran por medio de la conducta”. (p. 110). Por esta razón, Milkovich & Boudreau (1994) asumen que:

El desempeño laboral es considerado como una serie de características individuales, como: las cualidades, las capacidades, las habilidades, las necesidades que interactúan en el trabajo y de la organización, ya que estos comportamientos pueden afectar en los resultados y la variabilidad sin precedentes que se están dando hoy por hoy en las organizaciones. (p. 115).

Por otro lado, Faria (2000) precisa al desempeño laboral “como resultado del comportamiento de los trabajadores en consecuencia de sus actividades asignadas y aportes en función a su cargo que dependen de un regulador entre el colaborador y la empresa”. (p. 130). Así mismo, Palmar, Rafael, Valero, & Jhoan (2014), mencionan que “es la respuesta ante el cumplimiento de las laborales asignadas, debidamente adecuadas a sus exigencias y requerimientos de la organización de modo que ser eficiente, eficaz y efectivo, ayudara al cumplimiento de las responsabilidades designadas” (p. 80). Además, Palací (2005), asemeja al desempeño laboral como “un valor esperado para la organización en cuanto a los diversos sucesos conductuales del colaborador que realiza en un determinado tiempo”. (p. 25). En efecto, Pedraza (2010) mencionan que dichas conductas pueden ser individuales o colectivas en diferentes espacios de tiempo, lo cual aportarán a la eficiencia en la empresa.

2.2.3.1 Entorno Laboral

Para Chiavenato (2009), el entorno laboral consiste en “todos los factores físicos, psicológicos y sociales, situaciones, acontecimientos o relaciones que rodean y afectan a una empresa y sus trabajadores” (p. 291). Por lo tanto, para que pueda existir un entorno laboral favorable para un buen desempeño, debe hallarse ciertos elementos tales como:

1. Recompensa: El sistema de recompensas es el paquete total de beneficios, los cuales la organización pone a disposición de sus miembros, los mecanismos y procedimientos por los cuales se distribuyen estos beneficios. Se recomienda aplicar las recompensas siempre cuando sea posible con el fin de reforzar las actividades humanas, y de esta manera: (a) aumenten la conciencia y la responsabilidad del individuo (y del grupo); (b) amplíen la interdependencia con relación a los terceros y al todo; (c) ayuden a consolidar el control que el todo ejerce sobre su propio destino.

2. Incentivos: Los individuos están dispuestos a cooperar siempre y cuando sus actividades en la organización contribuyen directamente a sus propios objetivos personales. Los incentivos son los pagos realizados por la organización a sus participantes (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de crecimiento, seguridad en el empleo, supervisión abierta, elogios, entre otros. Cada incentivo posee un valor de conveniencia subjetivo; el cual varía de individuo: si es útil para uno, puede no serlo para otro.

3. Ambiente Confortable: El ambiente es un factor importante en el desempeño de los trabajadores este debe ser confortable, que ofrezca seguridad, y no tenga excesivos mecanismos de supervisión, control o vigilancia, y permita cierta movilidad interpretada como libertad.

4. Solución de conflictos La manera de resolver un conflicto influye en los resultados, constructivos o destructivos, que se puede producir y por lo tanto, en los episodios futuros de conflictos. Un conflicto se puede solucionar de tres maneras, a saber: (a) Resolución ganar-perder: al utilizar varios métodos, una de las partes consigue vencer en el conflicto, y así alcanzar sus objetivos y frustra los de la otra parte en su tentativa de logro. De ese modo, una parte gana y la otra pierde. (b) Resolución perder-perder: cada parte desiste de algunos de sus objetivos, por medio de algunas formas de

compromiso. Ninguna de las partes alcanza todo lo deseado, ambas dejan ir algo, en esto ambas pierden. (c) Resolución ganar-ganar: las partes consiguen identificar soluciones exitosas para sus problemas, las cuales permiten a las dos alcanzar los objetivos deseados. El éxito, tanto en el diagnóstico como en la solución, permite a ambas partes ganar o que ambas venzan.

5. Comunicación La comunicación se define como el proceso mediante el cual las personas pretenden compartir significados por medio de la transmisión de mensajes simbólicos. Esta definición centra la atención en tres puntos esenciales: (a) la comunicación entraña la participación de personas y por consiguiente, para entender la comunicación se debe tratar de entender la forma como las personas se relacionan unas con otras; (b) la comunicación entraña un significado compartido, lo cual sugiere, para que las personas se puedan comunicar, deben estar de acuerdo en cuanto a las definiciones de los términos empleados; (c) la comunicación entraña símbolos; es decir, los gestos, los sonidos, las letras, los números y las palabras solo son representaciones o aproximaciones de las ideas de lo comunicado.

6. Liderazgo: El liderazgo es la capacidad de influir sobre otras personas y hacer cambiar su forma de ver, entender y hacer las cosas. El líder logra ese cambio sin obligar al otro, sino convenciendo, acordando, entendiendo sus motivaciones y utilizando una efectiva comunicación.

7. Reconocimiento: El reconocimiento se refiere a la manera en cómo se reconoce el trabajo del personal, y se relaciona con la autoestima.

8. Autoridad: Es una forma de poder y, con frecuencia, se usa en un sentido más amplio para referirse a la capacidad de una persona para ejercer el poder como resultado de cualidades como los conocimientos o los cargos. La autoridad formal es el tipo de poder que se asocia con la estructura y la administración de las organizaciones y se basa en el reconocimiento de los intentos realizados por los gerentes por ejercer influencia son legítimos.

9. Remuneración: Es importante mencionar que la compensación no solo contiene una aceptación económica para los individuos. Por el contrario, la remuneración presenta información en al menos cuatro facetas vitales para la identidad del ego de los individuos: (a) Motivación: la remuneración se convierte en un instrumento al servicio

de los motivos y objetivos de las personas; (b) Posición relativa: el salario proporciona, en muchos casos, retroinformación sobre el desempeño en el trabajo, en relación con los estándares fijados; igualmente implica la comparación de la persona con otros individuos que revisten importancia para ella; (c) Control: el salario implica el grado de ejercicio de poder de la persona sobre su entorno; (d) Compra: la compensación indica la cantidad de bienes y servicios que pueden ser adquiridos y la facilidad de obtenerlos.

2.3 Bases Legales

Las bases legales son un compendio de leyes, decretos, normas, gacetas, entre otros, que establecen el basamento jurídico que sustenta la investigación y que contribuyen con el tema o problema de investigación, haciendo más rica la averiguación. Es por eso que el presente trabajo de aplicación está referida al desarrollo de estrategia motivacional importante para el desarrollo de la empresa La estancia tienes sus basamentos legales en las Leyes y Reglamentos.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), presentan una serie de artículos relacionados con los derechos fundamentales de las personas: la salud, trabajar en condiciones de seguridad, higiene y ambientes de trabajos adecuado y a la recreación, como lo establece el siguiente artículo

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede 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 y 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.

El artículo referido se vincula con el trabajo realizado ya que contempla la protección del trabajador y el establecimiento de acciones enfocadas en el cumplimiento de sus

derechos, así como la capacitación y preparación, como activo indispensable y necesario para el proceso productivo de la organización, en el que se sienta motivado para su alto desempeño que a su vez es un efecto multiplicador para el éxito de la organización.

En concordancia Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, según Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012.

Artículo 26. Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa. Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la ley que rige la materia. El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador.

De acuerdo con el artículo citado, los trabajadores deben tener un trabajo decente, que les permita rendir, estar comprometidos, identificados con la organización y motivado

De igual forma, se relacionan con la investigación, los planteamientos de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) (LOPCYMAT), en su **artículo 1** donde se estipula el establecimiento de instituciones, normas, órganos y entes que garanticen a los trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y la promoción y desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

En cuanto a las atribuciones del delegado o delegada de prevención en el **artículo 42** en el párrafo 2, se establece que se encargarán de recibir las denuncias de los trabajadores relacionadas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y los programas de recreación, para luego informales al comité de Seguridad y Salud laboral de la empresa y darle una solución.

Ahora bien, con relación a las facultades del delegado o delegada de prevención, en el ejercicio de las competencias, en el **artículo 43** parágrafo 1 y 5; éstos deberán estar facultados para acompañar a técnicos de la empresa o a personas externas que se dirijan a la empresa a evaluar y controlar el cumplimiento de la normas relacionadas al medio ambiente de trabajo en donde se desenvuelven las actividades laborales de los trabajadores y de las infraestructuras destinadas a la recreación, descanso y turismo social, los delegados deberán realizar visitas a estos lugares para vigilar y controlar, comunicándose durante la jornada con los trabajadores sin molestar en el desarrollo del proceso productivo de la empresa.

En lo relacionado a los deberes de los trabajadores se establece el buen uso y mantener en buenas condiciones las instalaciones de saneamiento básico, destinadas al desarrollo de la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, consumo de alimentos, áreas deportivas, culturales; es decir de todas las instalaciones de servicio social que son prestadas para su beneficio por la empresa y para la participación activa en el desarrollo de los programas de recreación, uso del tiempo libre, descanso y turismo social; como se establece en el **artículo 53**:

Recibir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Esta formación debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo y si ocurriese fuera de ella, descontar de la jornada laboral.

Lo anterior es reforzado por el **artículo 54** de la misma Ley, y en relación a los derechos de los empleadores y empleadoras, el **Artículo 55**, contempla que todo patrono tiene el derecho a ser informado y capacitado en materia de recreación, seguridad, salud, e higiene del trabajo, esta capacitación debe ser otorgada a través de los organismos competentes como el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) y al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET). Los patronos también tendrán derecho a denunciar ante

las autoridades competentes todas las violaciones de normativas legales o reglamentos que estén vigentes referentes a las condiciones y medio ambiente de trabajo y las condiciones para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, que afecte el ambiente de trabajo de su empresa.

Asimismo, en su **artículo 56**, capítulo II referente a los deberes y derechos de los empleadores resalta que son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo.

De igual forma, es importante resaltar el **artículo 59** en lo referente a las Condiciones y ambiente en que debe desarrollarse el trabajo en su numeral 4, que refiere a facilitar la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional.

Según lo contemplado en el **Artículo 104** de la mencionada Ley, tanto los trabajadores como empleadores tienen derecho a recibir asesoría del Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET), en materia de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, como factor preventivo de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y de mejora de su calidad de vida y la productividad.

La Sección segunda del Capítulo II De las prestaciones, programas y servicios del componente de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y Turismo social de La Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) se refiere en su **Artículo 105** al servicio de coordinación institucional y planificación de infraestructura urbana en recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

Aunado a lo anterior, es importante mencionar que en el **artículo 118**, de la citada LOPCYMAT se considera como infracción:

Que no se imparta a los trabajadores y trabajadoras formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Por su parte, la Ley Orgánica del Seguro Social Obligatorio (2008) en su **Artículo 4**, comenta acerca de que la seguridad social es un derecho humano y social fundamental e irrenunciable, garantizado por el Estado a todos los venezolanos.

El Artículo 17 de la misma ley señala la importancia de garantizar el derecho a la salud y las prestaciones por: maternidad; paternidad; enfermedades y accidentes cualquiera sea su origen, magnitud y duración; discapacidad; necesidades especiales; pérdida involuntaria del empleo; desempleo; vejez; viudedad; orfandad; vivienda y hábitat; recreación; cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia susceptible de previsión social que determine la ley.

De igual modo, el **Artículo 18** resalta que este sistema velará por los Programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, la promoción de la salud de los trabajadores y de un ambiente de trabajo seguro y saludable, la recreación, la prevención, atención integral, rehabilitación, reentrenamiento y reinserción de los trabajadores enfermos o accidentados por causas del trabajo, así como las prestaciones en dinero que de ellos se deriven.

Los artículos antes presentados, aportan un punto de vista jurídico que enriquece lo planteado en la investigación, en el entendido que existen normas y leyes que refieren al cumplimiento obligatorio de los planes de recreación y aprovechamiento del tiempo libre y de la vigilancia de los mismos en el centro de trabajo y de sus reportes ante el INPSASEL como ente regulador y de igual manera la influencia del INCRET en este tema.

2.4 Operación de las variables

Es un proceso que obliga a realizar una definición conceptual de las variables para romper el concepto difuso que ella engloba y así darle sentido concreto dentro de la investigación, luego en función de ello se procede a realizar la definición operacional de la misma para identificar a los indicadores que permitirán realizar su definición de forma empírica y cuantitativa al igual que cualitativamente llegando el caso.

Es necesario acotar que una vez que se realiza la operacionalización de las variables, su intervalo de medición y sus indicadores debe estar ubicado dentro de una escala bien definida dentro de un intervalo de observaciones estrictos, Además la definición exacta de cada variable involucrada en el estudio permite el aumento de la calidad de los resultados obtenidos y mejora la robustez del diseño de investigación que se aplica. Para los autores Palella y Martins (2012), El proceso de operacionalización de variables “es el que permite ir de las variables a las dimensiones y de éstas a los indicadores. De acuerdo con la decisión del investigador y el estudio que se realiza, se pueden incluir subdimensiones y subindicadores, respectivamente”. (p. 73).

Tabla N° 1. Operacionalización de las Variables

Objetivo general: Proponer estrategias motivacionales para el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores del departamento Administrativo de la Empresa LA ESTANCIA C.A.

Variable	Conceptualización	Dimensión	Indicador	Ítem
Estrategias Motivacionales	Son aquellos procedimientos que se utilizan durante el proceso para incidir y gestionar su propia motivación y afectividad. (Ortiz y Montañez, 2007)	Procesos	Responsabilidad Objetivos Reconocimiento Capacitación Beneficios Condiciones Laborales Relaciones Interpersonales Participación	1 2 3 4 5 6 7 8
Desempeño Laboral	es considerado como una serie de características individuales ya que estos comportamientos pueden afectar en los resultados (Boudreau, 1994)	Características	Cualidades Capacidades Habilidades Necesidades	9 10 11 12

Fuente: Fajardo (2022)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

Tamayo (2003) define al marco metodológico como “Un proceso que, mediante el método científico, procura obtener información relevante para entender, verifica, corregir o aplicar el conocimiento” (p. 37), dicho conocimiento se adquiere para relacionarlo con las hipótesis presentadas antes los problemas planteados. En esta investigación se trabajará bajo el paradigma positivista con un lenguaje cuantitativo.

3.1 Tipo de Investigación

Esta investigación se elaboró bajo un enfoque cuantitativo, a través del tipo de investigación de campo, que para los Autores Palella y Martins (2012), consiste “en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos; sin manipular o controlar variables”. (p. 88). Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta y desenvuelve el hecho (Ramírez. 1998).

3.2 Nivel de la Investigación

El nivel de investigación es descriptivo, el propósito de este nivel es el de interpretar realidades de hecho. Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. El nivel descriptivo hace énfasis sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente. Arias (1997) señala que este nivel de investigación consiste “en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento (...) mide (n) de forma independiente las variables” (p. 48).

3.3 Diseño de la Investigación

El diseño de investigación se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio. Para fines didácticos, se clasifican en diseño experimental, diseño no experimental y diseño bibliográfico.

En este sentido, el Diseño de investigación fue el no experimental que para los autores Palella y Martins (2012), “es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes”. (p. 87). Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos. Por lo tanto, en este diseño no se construye una situación específica si no que se observan las que existen. Las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, lo que impide influir sobre ellas para modificarlas.

3.4 Modalidad de la Investigación

La modalidad de la investigación es proyecto factible este deben incluir un capítulo adicional que, en la mayoría de los casos, será el sexto, el cual constará de una introducción o presentación, los objetivos que persigue la propuesta; la justificación, de acuerdo con los resultados del estudio, incluyendo una matriz del ámbito situacional en la cual se reflejen las causas claves del diagnóstico; los recursos necesarios para su ejecución; el presupuesto; especialistas o responsables, duración y el diseño del proyecto, programa, plan, libro, entre otros (según el caso). Este diseño debe estar sustentado en un enfoque teórico de planificación, el cual permita incorporar elementos como: objetivos, contenidos, estrategias, acciones, actividades, indicadores, entre otros. Además, precisa incluir el estudio de factibilidad (legal, económica, técnica y financiera). Según los autores Palella y Martins (2012), consiste en “elaborar una propuesta viable destinada a atender necesidades específicas, determinadas a partir de una base diagnóstica”. (p. 97)

3.5. Población y Muestra

3.5.1 Población

Según Tamayo, Tamayo (2008) señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

Para Balestrini (1998) representa "... un conjunto finito o infinito de personas, cosas o elementos que presentan características comunes con el fenómeno que se investiga" (p. 210). Esto quiere decir, que la población es el conjunto de personas accesibles para realizar la investigación, a los que se acude para responder al objeto de estudio y mediante los cuales se podrán elaborar las conclusiones de la investigación. La población está conformada por todas las personas que laboran en el departamento administrativo en la Empresa la Estancia C.A, es decir, un total de 10 personas.

En este caso la investigación se aplicará a la población total ya que ésta no es muy amplia y es fácil abarcarla completamente, por lo tanto, se cuenta con el tiempo, los recursos y los medios para estudiar a todo el personal que labora en la Empresa La estancia C.A.

3.5.2 Muestra

Según Tamayo y Tamayo (2006), define la muestra como: "el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo". (p.176). Es decir, es un elemento representativo de una población con la que realmente se realiza estudio, pero en esta investigación se tomara la muestra de 10 empleados. La muestra de la investigación estará constituida por la misma población que estará conformada por (10) las cuales resultan manejables para la aplicación de un cuestionario, la muestra para esta investigación será de tipo censal según los definido por López (1998), "la muestra es

censal aquella porción que representa toda la población, por ser pequeña y de fácil manipulación la población está conformada por diez (10) personas.

3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Se llevó a cabo la técnica de la encuesta, para Fidias (2006):

Es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. (p. 19).

Para los autores Palella y Martins (2012), La encuesta “Es una técnica aplicable a sectores amplios del universo, de manera mucho más económica que mediante entrevistas individuales”. (p.123). En la investigación se utilizará la técnica de la encuesta, seleccionando las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación para obtener opiniones, las cuales serán analizadas. Con la utilización de ésta técnica se espera recopilar los datos puntuales que son de interés para la investigación.

El cuestionario es un instrumento de investigación que forma parte de la técnica de la encuesta. Es fácil de usar, popular y con resultados directos. El cuestionario, tanto en su forma como en su contenido, debe ser sencillo de contestar. Las preguntas han de estar formuladas de manera clara y concisa; pueden ser cerradas, abiertas o semiabiertas, procurando que la respuesta no sea ambigua. Como parte integrante del cuestionario o en documento separado, se recomienda incluir unas instrucciones breves, claras y precisas, para facilitar su solución. Seguidamente se presenta y resumen de las dificultades más frecuentes en la elaboración de cuestionarios. Palella y Martins (p.131). El cuestionario estará estructurado por 12 ítems con alternativas de respuestas sí o no.

3.7 Validez del Instrumento

La validez se define como la ausencia de sesgos. Representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir. Existen varios métodos para garantizar su evidencia. Tejada (1995), expresa la validez como: “el grado de precisión con que el test utilizado mide realmente lo que está destinado a medir” (p. 26). Es decir, la validez se considera como un conjunto específico en el sentido que se refiere a un propósito especial y a un determinado grupo de sujetos.

En la mayoría de los casos se recomienda determinar la validez mediante la técnica del juicio de experto, que consiste en entregarle a tres, cinco o siete expertos (siempre números impares) en la materia objeto de estudio y en metodología y /o instrucción de instrumentos un ejemplar del (los) instrumento (s) con su respectiva matriz de respuesta acompañada de los objetivos de la investigación, el sistema de variables y una serie de criterios para calificar las preguntas. Los expertos revisan el contenido, la redacción y la pertinencia de cada reactivo, y hacen recomendaciones para que el investigador efectúe las debidas correcciones, en los casos que lo consideren necesario. En este caso, se utilizará el juicio de 3 expertos para realizar la validez del instrumento.

3.8 Confiabilidad de un Instrumento

Parella y Martins (2012), la confiabilidad “es definida como la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos”. (p.164). Representa la influencia del azar en la medida: es decir, es el grado en el que las mediciones están libres de la desviación producida por los errores causales. Además, la precisión de una medida es lo que asegura su repetitividad (si se repite, siempre da el mismo resultado).

Para mediar la confiabilidad en esta investigación se utilizara el Coeficiente Kuder Richardson, que permitirá examinar cómo ha sido respondido cada ítem en relación con los restantes. Cuando se habla de consistencia interna se puede referir a consistencia de los ítems es o a consistencia de las respuestas del sujeto: la confiabilidad tiene relación directa con el primer tipo de consistencia.

El coeficiente Kuder Richardson se calcula a través de la siguiente fórmula:

$$Kr = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum p * q}{St^2} \right]$$

Dónde:

- k es el número de preguntas o ítems.
- S_t^2 es la varianza de los valores totales observados

Sustituyendo los valores obtenemos los siguientes resultados

$$Kr = \frac{12}{12-1} \cdot \left(1 - \frac{0.86}{3.50} \right)$$

$$Kr = \frac{12}{11} \cdot \left(1 - 0.2457 \right)$$

$$Kr = 1.0909 \cdot 0.7543$$

$$Kr = 0.82$$

Se realizó una prueba piloto y a los datos que se obtuvieron se les aplicó la fórmula de Kuder Richardson o KR20, arrojando una confiabilidad de 0,82, considerándola muy alta, según los criterios de decisión de Pallela y Martins (2012), los cuales son:

Tabla N° 2. Criterios de Decisión

Rango	Criterios de Decisión
0,81-1	Muy Alta
0,61-0,80 Alta	0,61-0,80 Alta
0,41 -0,60 Media	0,41 -0,60 Media
0,21 -0,40 Baja	0,21 -0,40 Baja
0-0,20 Muy baja	0-0,20 Muy baja

Fuente: Pallela y Martins (2012)

3.9 Técnicas de Interpretación de Datos

Correa e Hidalgo, (2008), el análisis e interpretación de los resultados, implica la explicación clara y detallada de los hallazgos principales. Puede ir o no acompañada de datos brutos, cuadros, tablas, así como ejemplos que puedan ayudar a ilustrar dichos resultados. Una vez que se obtengan los datos, recopilados a través de los instrumentos que será especialmente diseñados para tal fin, se efectuará un análisis descriptivo, Monje (2011) la describe como: “distribución de frecuencias, métodos para organizar y resumir datos, que son ordenados indicándose el número de veces que se repite cada valor. Esta distribución puede realizarse con las variables medidas desde el nivel nominal hasta el de razón” (p.175).

En este mismo sentido, se utilizarán gráficos para explicar los resultados los cuales Correa e Hidalgo (2008), señalan que “son todas esas ilustraciones que sirven para darle mejor comprensión del texto” (p. 54). Para graficar el cuestionario se utilizará un diagrama circular, el cual de acuerdo con Díaz (2006) “son un objeto visual que representa la totalidad del universo explorado, dividido en partes”. La superficie de cada uno de estos sub-objetos representa el valor de la variable de estudio seleccionada. La idea de trabajar con sub-objetos que son partes de un todo la convierte en un tipo de representación casi específica para representación de porcentaje.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Variable: Estrategias Motivacionales

Dimensión: Procesos

1.- ¿Le son asignadas funciones de alta responsabilidad en la empresa?

Tabla N° 3 Indicador: Responsabilidad

Ítem	FRECUENCIA		PORCENTAJE		TOTAL	
	SI	NO	SI	NO	F	%
1	3	7	30%	70%	10	100%

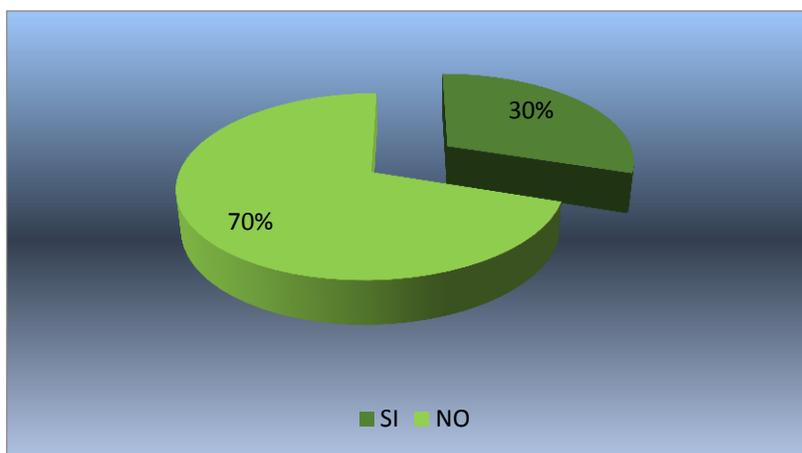


GRÁFICO N° 1. Resultado Indicador Responsabilidad

Fuente: Fajardo (2022)

Análisis:

Como puede apreciarse, el ítem N° 1, ¿Le son asignadas funciones de alta responsabilidad en la empresa? Se obtuvo los siguientes resultados, el 30% de los trabajadores encuestados respondieron afirmativo y el 70% lo hizo negativo, dicha

encuesta refleja que no le asignan funciones de alta responsabilidad al personal administrativo.

2.- ¿Conoce usted los objetivos de la organización donde labora?

Tabla N°4 Indicador: objetivos

Ítem	FRECUENCIA		PORCENTAJE		TOTAL	
	SI	NO	SI	NO	F	%
2	2	8	20%	80%	10	100%

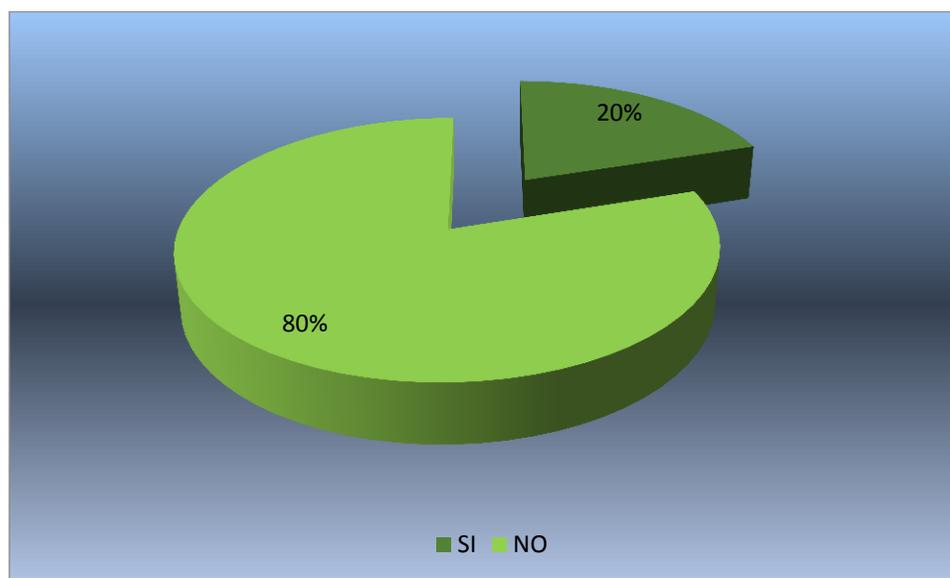


GRÁFICO N° 2. Resultado Indicador objetivos

Fuente: Fajardo (2022)

Análisis:

En los datos obtenidos ítem N° 2, ¿Conoce usted los objetivos de la organización donde labora? Se obtuvo los siguientes resultados el 20% de los encuestados respondieron afirmativo y el 80% respondió negativo, se puede apreciar que los trabajadores no conocen los objetivos de dicha organización donde se labora, lo que puede traer como consecuencia que no se logren los mismos.

3.- ¿Reciben reconocimientos cuando realizan sus tareas?

Tabla N°5 Indicador: Reconocimiento

Ítem	FRECUENCIA		PORCENTAJE		TOTAL	
	SI	NO	SI	NO	F	%
3	2	8	20%	80%	10	100%

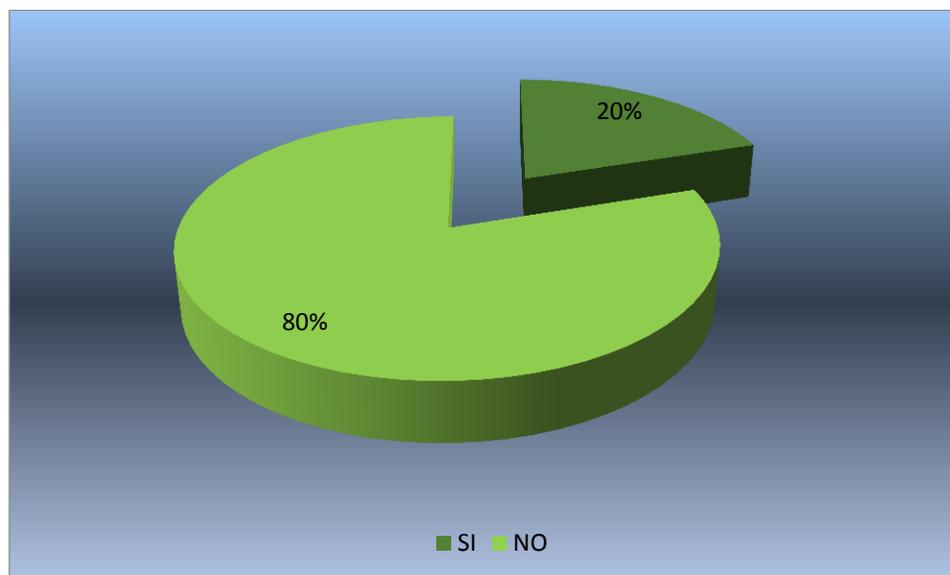


GRÁFICO N°3. Resultado Indicador Reconocimiento

Fuente: Fajardo (2022)

Análisis:

Lo expresado por los trabajadores en el ítem N°3 ¿Reciben reconocimientos cuando realizan sus tareas? Recogió los siguientes resultados 20% respondió afirmativo el resto 80% lo hizo negativo, dicho análisis porcentual pone de manifiesto a la alternativa No, lo cual señala que la gran mayoría de los trabajadores no reciben reconocimientos por sus tareas realizadas a lo que conlleva a la desmotivación laboral

4.- ¿La empresa les brinda capacitación profesional?

Tabla N°6 Indicador: Capacitación

Ítem	FRECUENCIA		PORCENTAJE		TOTAL	
	SI	NO	SI	NO	F	%
4	0	10	0%	100%	10	100%

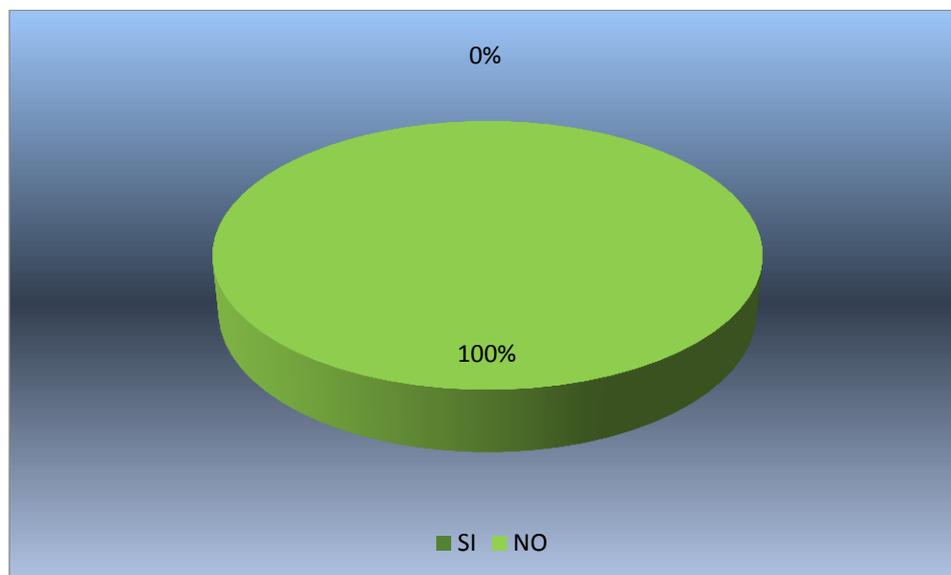


GRÁFICO N°4. Resultado Indicador Capacitación

Fuente: Fajardo (2022)

Análisis

El ítem N° 4 formulado a los trabajadores; ¿La empresa les brinda capacitación profesional? Obtuvo los siguientes resultados el 100% respondió negativo lo que da a entender mediante los resultado que dicha empresa no tiene una cultura de capacitación hacia los trabajadores lo cual es grave ya que afectaría a dicha organización

5.- ¿Le otorgan beneficios laborales con la realización de sus tareas?

Tabla N°7 Indicador: Beneficios

Ítem	FRECUENCIA		PORCENTAJE		TOTAL	
	SI	NO	SI	NO	F	%
5	0	10	0%	100%	10	100%

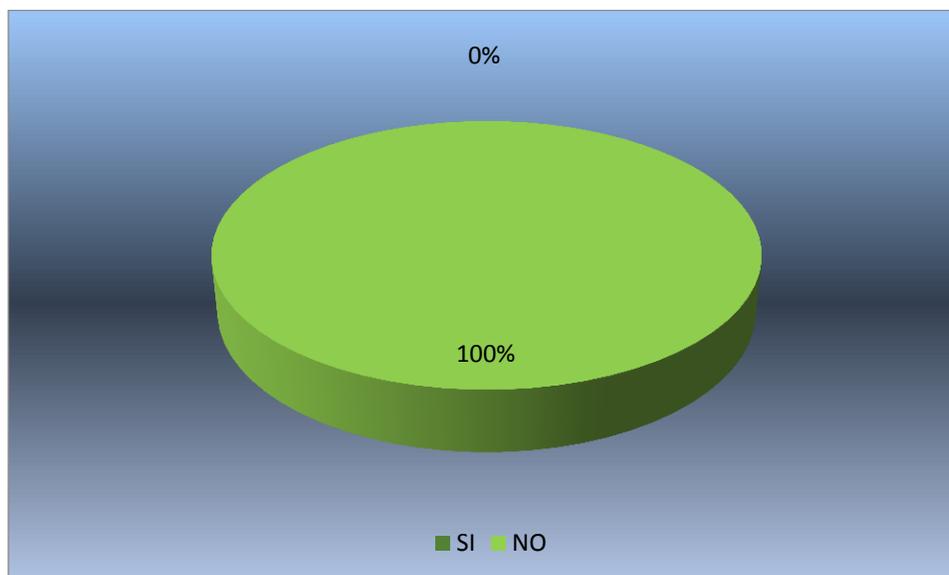


GRÁFICO N°5 Resultado Indicador Beneficios

Fuente: Fajardo (2022)

Análisis

En el enunciado del ítem N° 7 ¿Le otorgan beneficios laborales con la realización de sus tareas? Tuvo como resultado el 100% negativo, mediante dicho resultado muestra que no hay ningún beneficio hacia los trabajadores al realizar sus tareas asignadas lo que lograra que dichos trabajadores realicen sus funciones sin motivación

6.- ¿Existen adecuadas condiciones labores en la empresa?

Tabla N° 8 Indicador: Condiciones laborales

Ítem	FRECUENCIA		PORCENTAJE		TOTAL	
	SI	NO	SI	NO	F	%
6	4	6	40%	60%	10	100%

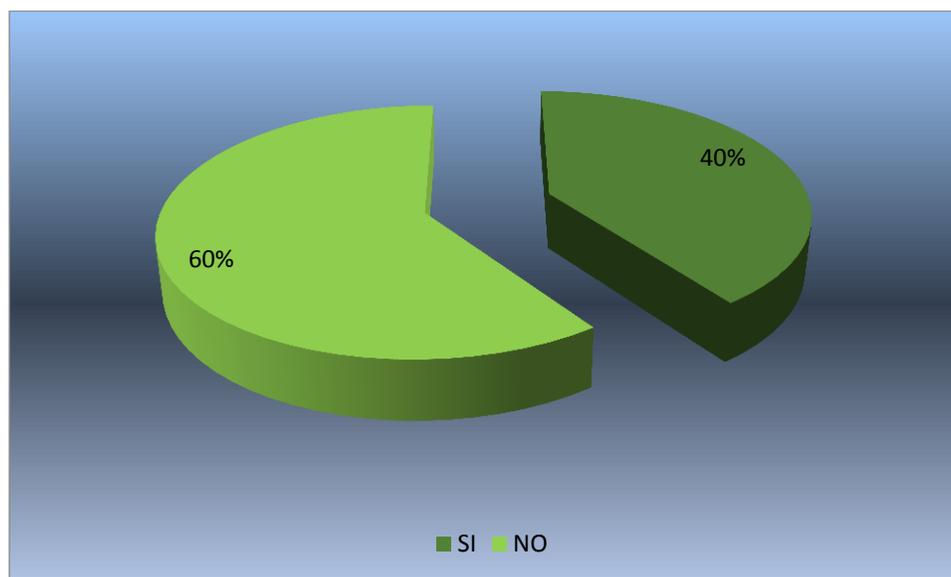


GRÁFICO N° 6. Resultado Indicador Condiciones laborales

Fuente: Fajardo (2022)

Análisis

En relación al planteamiento del ítem N° 6 ¿Existen adecuadas condiciones laborales en la empresa? Los resultados fueron los siguientes 40% afirmativo y el resto 60% respondió No, tomando en consideración la tendencia porcentual lo cual señala que las condiciones laborales no son tan apropiadas permite un atraso a la hora de realizar las labores correspondiente

7.- ¿La empresa fomenta las relaciones interpersonales?

Tabla N° 9 Indicador: Relaciones Interpersonales

Ítem	FRECUENCIA		PORCENTAJE		TOTAL	
	SI	NO	SI	NO	F	%
8	1	9	10%	90%	10	100%

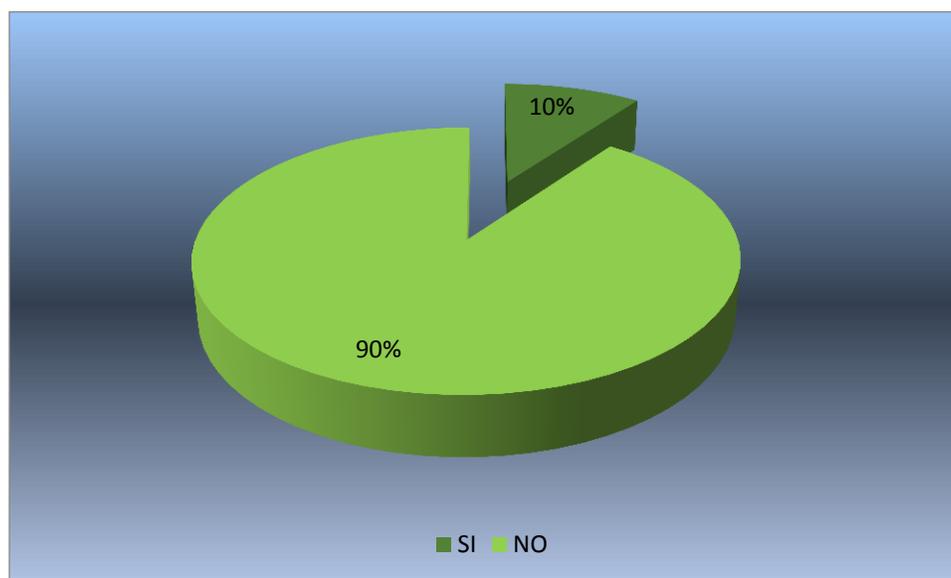


GRÁFICO N° 7. Resultado Indicador Relaciones interpersonales

Fuente: Fajardo (2022)

Análisis

Ante el enunciado del ítem N°7 ¿La empresa fomenta las relaciones interpersonales? El 10 % respondió afirmativo el resto 90% negativo en este porcentaje señala que las relaciones interpersonales en las organización no funciona nada bien lo que puede crear disgustos, malos entendidos y conflictos entre estos

8.- ¿En la empresa le dan participación al momento de tomar decisiones

Tabla N° 10 Indicador: Participación

Ítem	FRECUENCIA		PORCENTAJE		TOTAL	
	SI	NO	SI	NO	F	%
8	0	10	0%	100%	10	100%

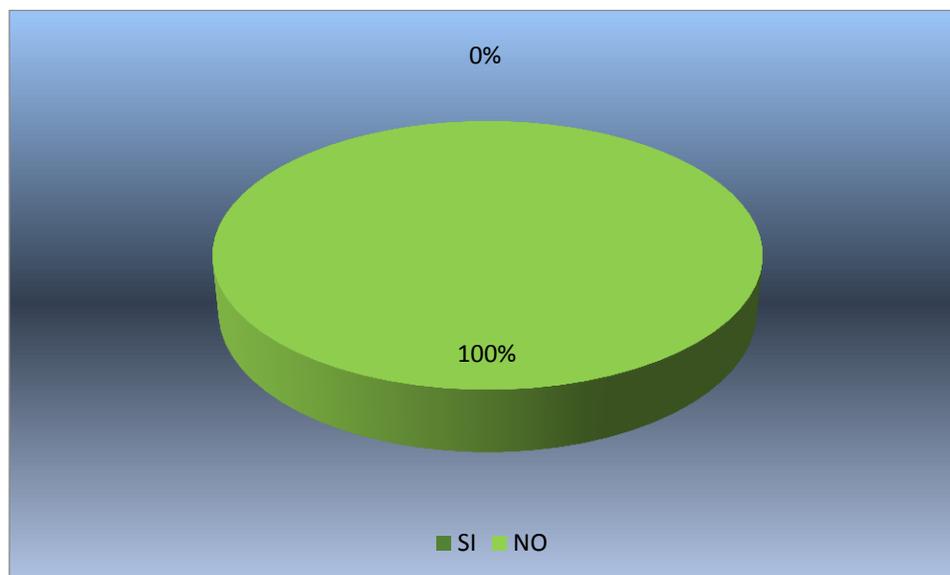


GRÁFICO N°8 Resultado Indicador Participación

Fuente: Fajardo (2022)

Análisis

Se evidencia en el ítem N°8 ¿En la empresa le dan participación al momento de tomar decisiones el 100% de los entrevistados respondió No, en este grafico se refleja que no la empresa no toma en cuenta las opiniones de sus trabajadores por lo que puede causar conflictos entre trabajadores y jefes

4.2 Variable: Desempeño Laboral

Dimensión: Características

9.- ¿Posee usted las cualidades necesarias para el cargo que ocupa?

Tabla N° 11 Indicador: Cualidades

Ítem	FRECUENCIA		PORCENTAJE		TOTAL	
	SI	NO	SI	NO	F	%
9	10	0	100%	0%	10	100%

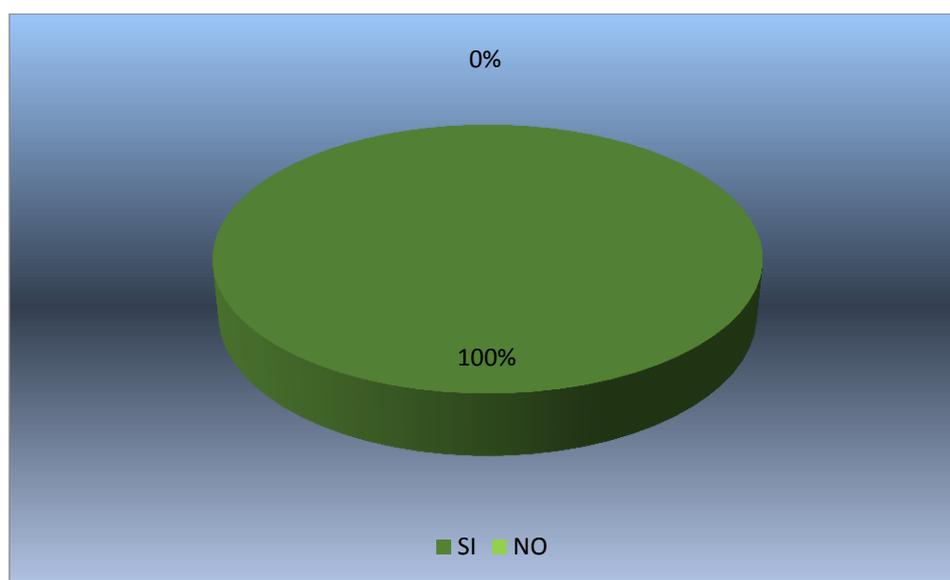


GRÁFICO N°9. Resultado Indicador Cualidades

Fuente: Fajardo (2022)

Con relación al ítem N°9 ¿Posee usted las cualidades necesarias para el cargo que ocupa? el 100% respondió afirmativo, mediante los resultado reflejado en dicha grafica se puede ver que los trabajadores están totalmente preparados para realizar cualquier actividad o asignación ya que cuenta con las cualidades necesarias para los cargos asignados

10.- ¿Posee capacidades apropiadas para efectuar su cargo laboral?

Tabla N°12 Indicador Capacidades

Ítem	FRECUENCIA		PORCENTAJE		TOTAL	
	SI	NO	SI	NO	F	%
9	10	0	100%	0%	10	100%

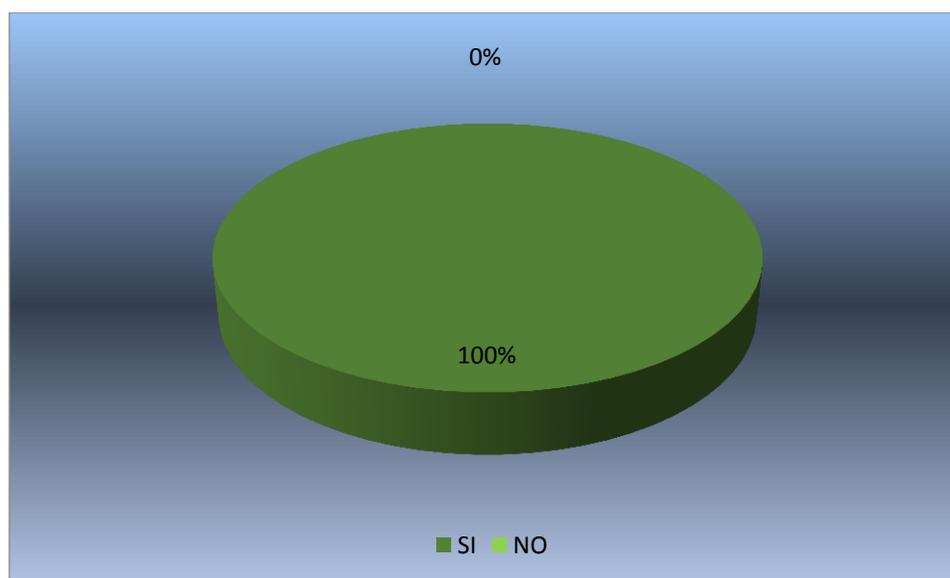


GRÁFICO N° 10 Resultado Indicador Capacidades

Fuente: Fajardo (2022)

Los resultados reportados para el ítem N° 10 ¿Posee capacidades apropiadas para efectuar su cargo laboral? muestran los siguiente, el 100% respondieron afirmativo, el personal se encuentra con las capacidades apropiadas lo que les permite realizar sus funciones diarias sin problema.

11.- ¿Cuenta usted con las habilidades necesarias para ejercer sus funciones?

Tabla N°13 Indicador: Habilidades

Ítem	FRECUENCIA		PORCENTAJE		TOTAL	
	SI	NO	SI	NO	F	%
9	10	0	100%	0%	10	100%

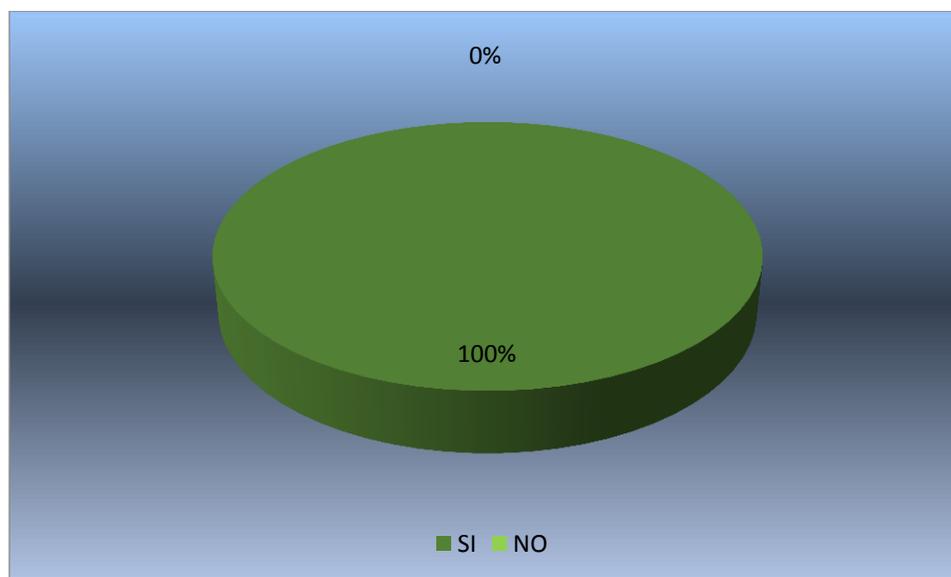


GRÁFICO N° 11. Resultado Indicador habilidades

Fuente: Fajardo (2022)

Con respecto al ítem N°11 ¿Cuenta usted con las habilidades necesarias para ejercer sus funciones? el 100% respondió afirmativo con lo reflejado en la gráfica se puede observar que el personal tiene las habilidades para realizar sus tareas diarias sin complicación y con facilidad

12.- ¿La empresa cumple con las necesidades de Herramientas y maquinarias para desempeñar sus tareas diarias?

Tabla N° 14 Indicador: Necesidades

Ítem	FRECUENCIA		PORCENTAJE		TOTAL	
	SI	NO	SI	NO	F	%
9	8	2	80%	20%	10	100%

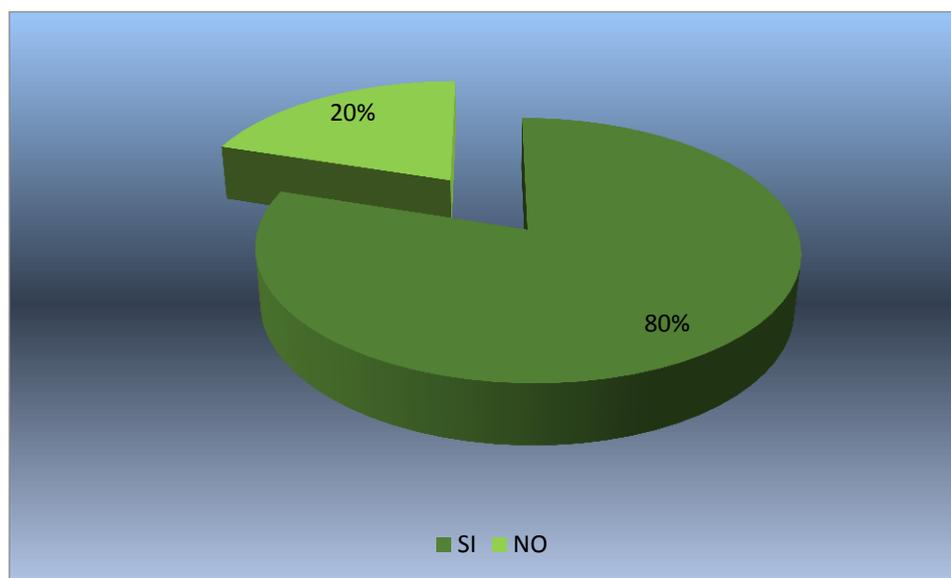


GRÁFICO N°14 Resultado Indicador Necesidades

Fuente: Fajardo (2022)

En relación al planteamiento N° 12 ¿La empresa cumple con las necesidades de Herramientas y maquinarias para desempeñar sus tareas diarias? El 80% respondió afirmativo y el 20% negativo, mediante los resultados expuestos en el grafico la mayoría de los trabajadores muestran que la empresa tiene las herramientas y maquinarias para desempeñar sus tareas diarias lo que le permite la facilidad de realizar sus funciones

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES

5.1 Conclusiones

En cuanto al diagnóstico del desempeño laboral, se obtuvo como resultado que a pesar que la empresa considera las cualidades, capacidades y habilidades de sus trabajadores brindando además las herramientas necesarias para la realización de las tareas diarias, no se efectúan de manera eficiente por lo cual se pudo concluir que en la empresa se deben aplicar estrategias motivacionales para incentivar a los trabajadores y de esta manera mejora su desempeño

En cuanto a los objetivos especifico 2 y 3 que se refieren a las estrategias motivacionales se pudo determinar que la empresa no delega funciones de alta responsabilidad, así como también no da a conocer sus objetivos de la organización y no fomenta acciones que motiven al personal por lo cual trae como consecuencia atraso en sus labores

5.2 Recomendaciones

En consideración a las conclusiones de esta investigación se consideró necesario plantear las siguientes recomendaciones:

- Mantener un sistema integrado de reconocimientos para los trabajadores e informar a éstos qué beneficios incluyen (protección de la salud, servicios al trabajador, pensiones de jubilación o vejez, tiempo de descanso remunerado).
- Valorar las capacidades del trabajador y hacer que éste las aproveche al máximo, la estimación y el crecimiento personal han de ser satisfechos en lo posible
- Fomentar entre los trabajadores buenas relaciones interpersonales a través de actividades, encuentros y reuniones informales.
- Ejecutar y mantener el plan de acción propuesto en esta investigación.

CAPITULO VI

LA PROPUESTA

Estrategias motivacionales para el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores del departamento Administrativo de la Empresa LA ESTANCIA C.A

6.1 Presentación

Actualmente, la motivación del personal es parte importante dentro de las organizaciones, ya que de ellas dependen el funcionamiento adecuado de las mismas y la consecución de los objetivos y metas propuestas. Obviamente la relación trabajador - empresa debe llevarse a cabo de la mejor manera posible para obtener así un beneficio mutuo. Por ello, este capítulo está basado en una serie de estrategias motivacionales que conforman el conjunto de acciones planificadas cuyo fin primordial es motivar a los trabajadores y trabajadoras para que con disposición y entusiasmo realicen actividades dirigidas al logro de objetivos organizacionales e individuales, porque a través de la motivación se obtiene mayor eficiencia, creatividad, responsabilidad y un mayor compromiso por parte de los colaboradores.

Por ello, se dice que la motivación “se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, concentrándose en metas organizacionales a fin de reflejar el interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. (Robbins, 2003, p.17). En este sentido, la importancia de la motivación en cualquier empresa, se referirá a cómo crear estrategias motivacionales para llevar a la empresa a un ambiente laboral que permita obtener que sus empleados en general sean competentes, hábiles, capaces y productivos.

La puesta en marcha de esta propuesta permite propiciar un ambiente de trabajo donde exista entendimiento y apoyo mutuo entre las personas que laboran en el departamento administrativo de la Empresa la estancia alcancen las metas propuestas y permita incrementar el rendimiento laboral, así como mejorar su crecimiento.

6.2 Fundamentación

6.2.1 Reseña Histórica

En junio del 2011 se concretan las ideas de Efraín López dando como origen el nacimiento de la Estancia C.A, un parque recreacional con hospedaje y paisajes natural con la finalidad de brindar un servicio de confort establecida en infraestructuras adecuadas para todo público siendo esta el esfuerzo y el empuje inicial del fundador, manifestado a través de la gestión y filosofía.

Permitiendo así la consolidación de la empresa cuyo principal objetivo es obtener la satisfacción de sus clientes a través de la prestación de un servicio con calidad confiabilidad y eficiencia. Siendo esta una empresa que atiende convenientemente los requerimientos de cada uno de sus clientes basada en una visión de seguridad y calidad, coordinado por su experiencia y conocimiento de los fundadores y el sentido de innovación y compromiso de sus profesionales.

6.2.2. Misión

La estancia tiene finalidad garantizar que la familia tenga un día diferente de recreación juntos a sus seres queridos durante su estadía en un ambiente natural con todas las comodidades.

6.2.3. Visión

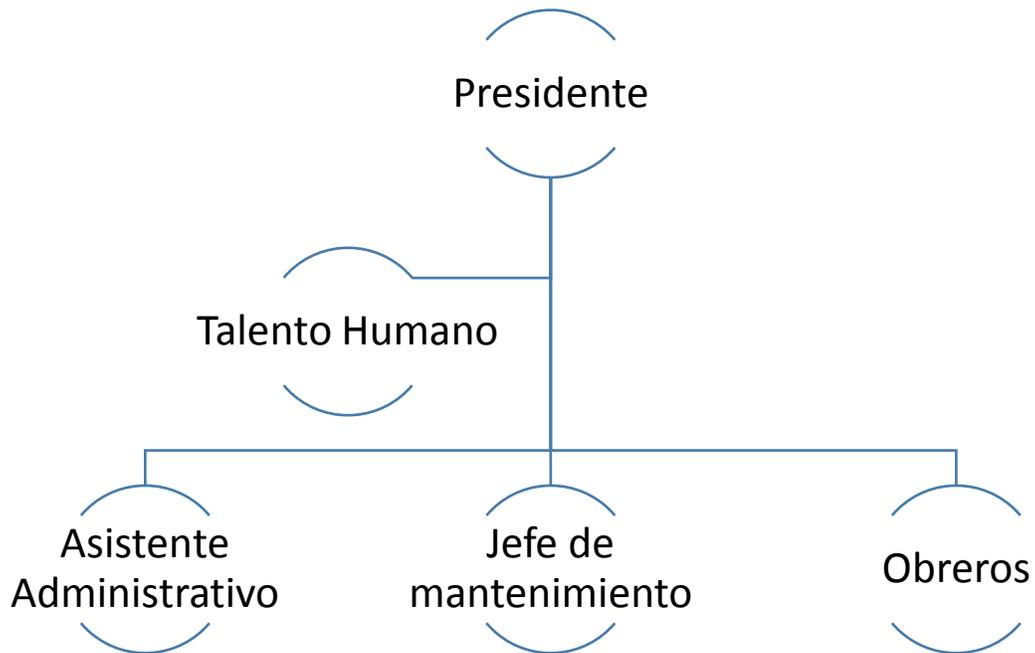
Es ser en Venezuela la organización líder, en la proporción de un ambiente natural de confort que superen las expectativas de nuestros usuarios con precios competitivos, eficiencia, calidad e innovación

6.2.4 Valores

Conservación del medio ambiente.

Promover un ambiente natural y familiar

6.2.5 Organigrama



6.3 Objetivo de la Propuesta

6.3.1 Objetivo General

- Diseñar estrategias motivacionales para el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores del departamento Administrativo de la Empresa LA ESTANCIA C.A.

6.3.2 Objetivos Específicos

-Dictar talleres de Motivación, y comunicación para incentivar las relaciones interpersonales

-Promover la capacitación del personal para fomentar el sentido de pertenencia

-Brindar planes de recreación a los trabajadores y familiares para incrementar el desempeño laboral

6.4 Factibilidad de la Propuesta

6.4.1. Factibilidad Técnica

La factibilidad se refiere a la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos o metas señalados. Por lo tanto, se determina por el análisis amplio de los resultados técnicos, operativos y económicos de la propuesta, que indica la posibilidad de ser realizado en forma efectiva se puede señalar que los trabajadores del departamento administrativo de la empresa la estancia cuenta con los recursos técnicos necesarios para la implementación de las estrategias, es decir, existe el espacio adecuado donde se pueden dictar los talleres y las charlas para motivar al personal y así optimizar su desempeño laboral.

Además, la organización cuenta con una infraestructura suficiente, para destinar un espacio físico, donde se pueda desenvolver dicha actividad la cual cuenta con un ambiente y mobiliario adecuado, que facilite la incorporación y participación del personal en las diversas estrategias a ser ejecutadas. El estudio técnico antes descrito, permitió determinar las pautas a seguir en función de asegurar la ejecución del programa propuesto; por tanto, se concluye que el proyecto tiene viabilidad técnica.

6.4.2 Factibilidad operativa

Para la implementación de estrategias motivacionales para el mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores y trabajadoras del departamento administrativo de la empresa la estancia no se requiere contratar personal, se dispone del equipó responsable (Investigadora y expertos invitados) que llevaran a cabo los talleres dirigidos a los trabajadores y trabajadoras, objeto de estudio. Las jornadas se sistematizarán en un ambiente de solidaridad y compañerismo, para que participen cada uno de los trabajadores y trabajadoras, logrando ser uno de los principales agentes motivadores, entorno a la concreción de equipos de alto desempeño de manera eficiente.

6.4.3 factibilidad económica

Toda investigación requiere de un estudio de costos para determinar si es posible o no la implementación de nuevas acciones. Para la implementación de las estrategias motivacionales en el mejoramiento del desempeño laboral en la Empresa la estancia no se requiere de inversión económica, en vista que la mayor parte de los recursos están disponible. El investigador manifestó conocer expertos cercanos que disminuyen los costos, además la empresa cuenta con recursos audiovisuales, espacio físico, razón por la que el material de apoyo está disponible, eliminándose de tal forma algunas erogaciones correspondientes.

En cuanto al refrigerio, se les comunico con tiempo a los participantes colaboración ya que no amerita un costo elevado. En todo caso, se considera el plan, así como el ahorro del tiempo y esfuerzos que actualmente amerita la planificación y toma de decisiones orientadas a solventar problemáticas y mejorar los procesos administrativos, justifican ampliamente la inversión dineraria establecida, razón ésta que confirma la factibilidad económica de la propuesta.

6.5 Estructura de la propuesta

La realización de las actividades planificada está basada en una serie de contenido para ser manejados a través de talleres de motivación

Objetivo específico	Actividades	Contenido	Responsable	Días
Taller	Motivación comunicación	Concepto, Tipos, estrategias, entre otros	José Fajardo	8 Hr
capacitación	Que la empresa promueva de capacitación por lo menos 2 veces al año	Recreación Relación interpersonales Dinámicas grupales	José Fajardo Gerente	32 Hr
Planes de recreación	La empresa ofrecerá planes de recreación 2 veces al año	Planes familiares Planes laborales	Gerente	3 Días

Estrategia Nro.1 Taller

Visión general en esta actividad, se pone en práctica la motivación En esta actividad el trabajador y trabajadora desarrollara las destrezas necesarias para potenciar su motivación. A través de una serie de simulaciones, se le brindará la oportunidad de superar los problemas respecto a la motivación

Visión general, se pone en práctica la comunicación por lo que el trabajador y trabajadora le permitirá tener buena relación entre los mismo incluyendo jefes y trabajadores

-Objetivo específico. Dictar taller de Motivación, y comunicación para incentivar las relaciones interpersonales

Contenido:

Comportamiento humano, características.

Motivación del personal, motivación en el trabajo, motivación humana, motivación para producir.

Clima organizacional. Calidad en la vida laboral, Necesidad de reconocimiento, Refuerzo positivo, Desarrollo de los empleados, El desempeño y la Motivación.

Modelo tradicional de motivación.

Satisfacción Laboral, Satisfactores, Insatisfacción, Evaluación del nivel de las satisfacciones del empleado, Evaluación de las necesidades.

Mejoramiento del entorno laboral. Seguridad física en el lugar de trabajo, Actividades diarias de motivación, Deporte como prestación laboral

Manejo de las quejas, Procedimiento para la recepción de quejas, Desarrollo del sentido de pertenencia, Integración.

Actividades:

- Exposición del tema a tratar.
- Dinámicas motivación al logro
- Ejercicios prácticos modelos motivacionales,
- Discusión grupal sobre los distintos tópicos que se presenten en el desarrollo del taller

taller

Responsables: Equipo investigador

Fecha:

Conclusiones y cierre.

Estrategia Nro.2 Capacitación

Visión general:

En esta actividad, se permitirá brindar el conocimiento a los trabajadores y trabajadoras con respecto a sus funciones a realizar mediante Recreación Relación interpersonales y Dinámicas grupales

- Objetivo específico -Promover la capacitación del personal para fomentar el sentido de pertenencia

Temario:

Recreación

Relaciones interpersonales

Dinámicas grupales

Estrategia Nro.3 Planes de recreación

Visión General:

En esta actividad, se pone en práctica la inclusión de los familiares de los trabajadores y trabajadoras, esposa e hijos, mediante una serie de actividades que permitan la interacción, mediante la recreación, esparcimiento y actividades deportivas, con el fin de aumentar el nivel de satisfacción del trabajador para que este tenga una mejor actitud en el desempeño de sus labores.

- Objetivo específico: -Brindar planes de recreación a los trabajadores y familiares para incrementar el desempeño laboral

Temario:

Planes recreacionales.

Actividades deportivas.

Celebración de días festivos.

Actividades: Exposición del tema a tratar.

- Dinámicas de inclusión con los familiares
- Ejercicios prácticos relaciones interpersonales,
- Discusión grupal sobre los distintos tópicos que se presenten en el desarrollo del

taller

Responsables: Gerente

Fecha:

Conclusiones y cierre.

REFERENCIAS

- Abad, R (2000) Fuga de Empleados. Mexico: Pretince Hall..
- Arias (1997) El proyecto de investigación. Caracas: Episteme.
- Arias F (2012) proyecto de investigación: introducción a la metodología científica (5ª ed) Caracas: Espíteme
- Balestrini, M. (2002) Como se Elabora el Proyecto de Investigación, Caracas: BI Consultores Asociados Servicio. Quinta Edición.
- Campbell, (1990) . Desempeño laboral. <https://Revista.upu.edu.p.pdf>
- Chiavenato I. (2009). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. Mc Graw-Hill. Interamericana Editores, octava edición. México
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N° 5453 Extraordinaria. 24 de marzo de 1999.
- Correa, A. e Hidalgo, H. 2008. La investigación. Universidad de Carabobo, FACE. Valencia, Venezuela. Pp. 50-55.
- Díaz, J. (2006). Tipos de diagrama. Disponible en. Ice.unizar.es/imagen/diagrama-tarta.html. Consulta: 14, febrero 2019.
- Faria, M. F (2000) Desarrollo Organizacional: enfoque integral Mexico: Limusa.
- Fidias A (2006) El proyecto de investigación introducción a la metodología científica (5 e.d) Caracas Venezuela: Episteme.
- González, L. (2017) Analisis de Incentivos laborales otorgados a los trabajadores de la empresa dedicada al sector Hotelero ubicada en Tucacas, Estado Falcón. Trabajo de Grado presentado para optar al Título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Escuela de relaciones Industriales.
- Levano (2017) “Motivación y desempeño laboral en la empresa Euroschop del grupo Volkswagen. Trabajo de grado para optar al título profesional de licenciatura en administración. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Facultad de Ciencia Administrativa y Ciencia económica.
- Ley Orgánica de los Seguros Sociales Obligatorios (2008)

Ley Orgánica del trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras (2012)

LOPCYMAT (2005)

Maslow, Abraham (1954) Motivacion y responsabilidad Barcelona: Sagitario.

Milkowich & Boudreau (1994)

Monje, C. 2011. Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa - guía didáctica. Universidad Surcolombiana. Colombia. Pp. 134-176.

Ortiz T., A. y Montañez T. C. (2007). Estrategias Motivacionales para el Aprendizaje. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

Palací, F (2005) Psicología de la organización. Madrid, España: Pearson Pentrice Hall.

Palmar, y Valero (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependiente de la alcaldía del municipio Mara del estado Zuli. Revista de ciencias sociales 17-39, 159-188.

Pedraza, E (2010) Desempeño Laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista.

Sánchez, M.(2016) Motivación como factor determinate en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara. Universidad Experimental Politecnica de la Fuerza Armada Nacional. Puerto Cabello.

Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert,D. (1996) administración. Sexta edición. Prentice Noriega Editores. Cuarta Edición. México

Tamayo y Tamayo 2008. "Proceso de la Investigación Científica". Editorial Noriega Editores. Cuarta Edición. México.

Tamayo y Tamayo, M. (2006) técnicas de investigación (2° Edicion). Mexico Editorial Mc Graw Hill

Tamayo, M. (2012) el proceso de la investigación Científica. Mexico: Limusa, p,148.

Tejada (1995) Intrumento de evaluación. España: Universidad De Barcelona

ANEXOS

ANEXO “A”
CUESTIONARIO APLICADO

	SI	NO
1.- ¿Le son asignadas funciones de alta responsabilidad en la empresa?		
2.- ¿Conoce usted los objetivos de la organización donde labora?		
3.- ¿Reciben reconocimientos cuando realizan sus tareas?		
4.- ¿La empresa les brinda capacitación profesional?		
5.- ¿Le otorgan beneficios laborales con la realización de sus tareas?		
6.- ¿Existen adecuadas condiciones labores en la empresa?		
7.- ¿La empresa fomenta las relaciones interpersonales?		
8.- ¿En la empresa le dan participación al momento de tomar decisiones?		
9.- ¿Posee usted las cualidades necesarias para el cargo que ocupa?		
10.- ¿Posee capacidades apropiadas para efectuar su cargo laboral?		
11.- ¿Cuenta usted con las habilidades necesarias para ejercer sus funciones?		
12.- ¿La empresa cumple con las necesidades de Herramientas y maquinarias para desempeñar sus tareas diarias?		

ANEXO "B"

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS
LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA
Y PROCESOS INDUSTRIALES
PROGRAMA ACADÉMICO NÚCLEO TINAQUILLO
TINAQUILLO ESTADO COJEDES

N°	PERTINENCIA			REDACCIÓN			ADECUACIÓN		
	B	R	D	B	R	D	B	R	D
1	✓			✓			✓		
2	✓			✓			✓		
3	✓			✓			✓		
4	✓			✓			✓		
5	✓			✓			✓		
6	✓			✓			✓		
7	✓			✓			✓		
8	✓			✓			✓		
9	✓			✓			✓		
10	✓			✓			✓		
11	✓			✓			✓		
12	✓			✓			✓		
13									
14									
15									
16									
17									

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS

NOMBRES Y APELLIDOS Nelson Ponce
 C.I: 18.321.484 CARGO: Docente
 NIVEL ACADÉMICO Magister
 FECHA _____ FIRMA Nelson Ponce



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA
Y PROCESOS INDUSTRIALES
PROGRAMA ACADÉMICO NÚCLEO TINAQUILLO
TINAQUILLO ESTADO COJEDES

N°	PERTINENCIA			REDACCIÓN			ADECUACIÓN		
	B	R	D	B	R	D	B	R	D
1	✓			✓			✓		
2	✓			✓			✓		
3	✓			✓			✓		
4	✓			✓			✓		
5	✓			✓			✓		
6	✓			✓			✓		
7	✓			✓			✓		
8	✓			✓			✓		
9	✓			✓			✓		
10	✓			✓			✓		
11	✓			✓			✓		
12	✓			✓			✓		
13									
14									
15									
16									
17									

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS

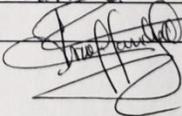
NOMBRES Y APELLIDOS Orlando Sánchez
 C.I: 15.018.296 CARGO: Docente Unellez
 NIVEL ACADÉMICO Doctor
 FECHA 27-04-2022 FIRMA [Firma]



LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA
Y PROCESOS INDUSTRIALES
PROGRAMA ACADÉMICO NÚCLEO TINAQUILLO
TINAQUILLO ESTADO COJEDES

N°	PERTINENCIA			REDACCIÓN			ADECUACIÓN		
	B	R	D	B	R	D	B	R	D
1	✓			✓			✓		
2	✓			✓			✓		
3	✓			✓			✓		
4	✓			✓			✓		
5	✓			✓			✓		
6	✓			✓			✓		
7	✓			✓			✓		
8	✓			✓			✓		
9	✓			✓			✓		
10	✓			✓			✓		
11	✓			✓			✓		
12	✓			✓			✓		
13									
14									
15									
16									
17									

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS

NOMBRES Y APELLIDOS Israel Jesús Calancho Aguirre
 C.I: 17.328.301 CARGO: Docente Ordinario
 NIVEL ACADÉMICO Magister en Gerencia Pública
 FECHA 20-04-2022 FIRMA 

ANEXO "C"

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD

Sujetos	Items en el instrumento												Σ aciertos ítem	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	8	
2	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	4	
3	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	7	
4	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	4	
5	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	7	
	0	2	2	1	2	5	0	0	5	5	5	3	3,50	varianza de los aciertos
p	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,2	0,0	0,0	0,2	0,2	0,2	0,1		
q	1,0	0,9	0,9	1,0	0,9	0,8	1,0	1,0	0,8	0,8	0,8	0,9		
pxq	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,86	sumatoria pxq

SI										1
NO										0

	$k/(k-1)$
1-	1,09
$(\Sigma pxq / \text{varianza})$	0,82
0,753015873	Coeficiente