



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

**ACTIVIDAD MOTIVACIONAL COMO ESTRATEGIA GERENCIAL PARA LA
OPTIMIZACION DEL COMPROMISO LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL VICERRECTORADO DE
PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
DE LA UNELLEZ 2023-2024**

Autores:

Guevara, José E., C.I: 29.601.355

Gutiérrez Denis E., C.I.: 9.988.406

Tutor: Prof. José Vegas

Barinas, Junio 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

**ACTIVIDAD MOTIVACIONAL COMO ESTRATEGIA GERENCIAL PARA LA
OPTIMIZACION DEL COMPROMISO LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL VICERRECTORADO DE
PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
DE LA UNELLEZ 2023-2024**

Trabajo de aplicación presentado como requisito para optar al título de Licenciado en
Administración

Autores:

Guevara, José E., C.I: 29.601.355

Gutiérrez Denis E., C.I.: 9.988.406

Tutor: Prof. José Vegas

Barinas, Junio 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

"EZEQUIEL ZAMORA"

VICERECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

ACTA DE EVALUACIÓN FINAL TRABAJO DE APLICACIÓN

Nosotros, los abajo firmantes, constituidos como Jurado Evaluador, hoy, catorce (14) de Junio del año 2024, reunidos en el: Pabellón: 3 Aula: Programa Ciencias del Agro y Mar. Barinas I, se dio inicio al acto de presentación oral y pública del Trabajo de Aplicación Titulado: **"ACTIVIDAD MOTIVACIONAL COMO ESTRATEGIA GERENCIAL PARA LA OPTIMIZACIÓN DEL COMPROMISO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL VICERECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL DE LA UNELLEZ-2023-2024"**. Presentado por los Bachilleres: **Guevara José E. C.I. V – 29.601.355** y **Gutiérrez Denis E. C.I. V – 9.988.406**. A los fines de cumplir con el requisito legal para optar al grado académico de Licenciado (a) en Administración. Concluida la presentación oral y el ciclo de preguntas, de acuerdo con lo establecido en las Normas para la Elaboración y Presentación del Trabajo de Aplicación, este Jurado otorga la siguiente calificación:

Apellidos y Nombres	C.I. N°	30% (Prof. Aula)	50% (Inf. Esc.)	20% (Pres. Oral)	100% TOTAL	CAL DEF (1-5)
Guevara José E.	29.601.355	30	50	20	100	5.00
Gutiérrez Denis E.	9.988.406	30	50	20	100	5.00

Se emite la presente acta según Resolución de Comisión Asesora Nro. CAPCSyE/06/2024, Acta N° 011 Ordinaria, Punto N° 08, de fecha 06/06/2024 y queda asentada en el Subprograma Administración a los catorce (14) días del mes de Junio de 2024.

Observaciones _____

Miembro	Apellidos y Nombres	C.I. N°	Firma
Tutor (a)	Vegas José	12839271	[Firma]
Jurado Principal	Rodríguez José	9990216	[Firma]
Jurado Principal	Castro Mauricio	5156392	[Firma]





UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

Aprobación del tutor

Yo, **José Vegas**, titular de la cedula de identidad N° **12.839.271**, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Aplicación Titulado **ACTIVIDAD MOTIVACIONAL COMO ESTRATEGIA GERENCIAL PARA LA OPTIMIZACIÓN DEL COMPROMISO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL DE LA UNELLEZ 2023-2024**, presentado por los Bachilleres **Guevara G. José E.** y **Gutiérrez Denis E.**, titulares de las cédulas de identidad N° **V. 29.601.355** y **9.988.406**, para optar al título de Licenciado en Administración, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne los requisitos y méritos suficiente para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado asignado para tal efecto.

Así mismo me comprometo como Tutor, a estar presente en la defensa del Trabajo de Aplicación, en la fecha, hora y lugar que se establezca para tal fin.

En la ciudad de Barinas a los 02 días del mes de Junio de 2024.

Dedicatoria

Primeramente a Dios todo poderoso por ser fuente de vida, y guiarnos en todo momento, por darnos sabiduría y confianza, para culminar un paso esencial en mi vida, obteniendo el título de licenciados en Administración.

A nuestros padres, por ser pilares fundamentales en mi vida, inspirándome a obtener logros en mi vida, educándome y brindándome todo su amor y apoyo.

Y a todos aquellos que me han brindado su apoyo incondicional en éste etapa de nuestra vida.

Agradecimiento

Agradecemos al Señor mi Dios por su fidelidad, por la oportunidad de cumplir mis objetivos y lograr alcanzar las metas trazadas.

A nuestros Padres y familia, por apoyo incondicional en te camino, y por ser parte importante de este sueño cumplido en nuestras vidas

A la UNELLEZ, por nuestra formación académica, los profesores, y a todo aquel que ha contribuido a este logro.

A nuestros tutores Milton Meza y José Vegas, por su ayuda y dedicación en cada momento que se le solicitamos.

A nuestros amigos y compañeros de clase, aquellos con los que iniciamos esta trayectoria y con los cuales estamos culminando.

A todos Gracias.

Índice

Resumen	13
Introducción	14
Capítulo I.....	17
El problema	17
Planteamiento y formulación del problema.....	17
Objetivos de la investigación	22
Objetivo General.....	22
Objetivo Especifico	22
Justificación de la investigación.....	23
Alcance	24
Delimitaciones.....	25
Capítulo II	26
Marco Teórico.....	26
Antecedentes de la Investigación	26
Reseña Histórica.....	29
Bases Teóricas.....	31
Teoría motivacional de Herzberg.	31
<i>Los factores extrínsecos motivacionales.</i>	32
<i>Los factores intrínsecos motivacionales.</i>	32

Compromiso Laboral	33
Tipos de Compromiso Laboral	33
Bases Legales	34
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)	34
Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT):	35
Términos Básicos.	37
Sistema de Variables	38
Capítulo III	40
Marco metodológico	40
Enfoque o paradigma de la investigación.....	40
Tipo de investigación	40
Diseño de la investigación.....	41
Población y muestra	41
Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	42
Validez y Confiabilidad.....	43
Técnica de procesamiento y análisis de información	44
Capítulo IV	45
Análisis de la Información	45
Capítulo V	60
Conclusiones y Recomendaciones	60

Conclusiones	60
Recomendaciones	61
Referencias.....	63
Anexos.....	65

Lista de cuadros

Cuadro 1. Operacionalización de las variables.	38
Cuadro 2. ¿Cree usted que los beneficios sociales están funcionando adecuadamente?	45
Cuadro 3. ¿Cree usted que su salario está acorde a la responsabilidad de las tareas asignadas?	46
Cuadro 4. ¿Sus superiores realizan supervisión de las tareas asignadas?	47
Cuadro 5. ¿Cree usted que la oficina donde labora tiene condiciones ambientales óptimas?	48
Cuadro 6. ¿El VPDS le ha otorgado alguna recompensa?	49
Cuadro 7. De existir un desafío o conflicto en el cumplimiento de las tareas ¿Estaría dispuesto a realizar un esfuerzo adicional para superar el conflicto?	50
Cuadro 8. ¿Siente usted que sus superiores le dan la oportunidad de un crecimiento personal?	51
Cuadro 9. ¿Cree usted que la satisfacción en la productividad laboral es un aspecto fundamental para el logro de los objetivos?	52
Cuadro 10. ¿Cree usted que las tareas asignadas por sus superiores las realiza con calidad?	53
Cuadro 11. ¿Cree usted que en el VPDS existe comunicación clara por sus superiores al asignarle las tareas?	54

Cuadro 12. ¿Cree usted que en su entorno laboral brindan reconocimiento a tu trabajo?	55
Cuadro 13. ¿Sientes un fuerte apego emocional y deseo por tu trabajo actual?	56
Cuadro 14. ¿Sientes una fuerte necesidad de seguir trabajando en tu empleo actual?	57
Cuadro 15. ¿Te sientes obligado/a seguir las normas y reglamentos establecidos en el UNELLEZ -VPDS debido a tu compromiso con el trabajo?	58

Lista de gráficos

Gráfico 1. Beneficios sociales están funcionando adecuadamente.	45
Gráfico 2. Salario está acorde a la responsabilidad de las tareas asignadas	46
Gráfico 3 Superiores realizan supervisión de las tareas asignadas	47
Gráfico 4. Oficina donde labora tiene condiciones ambientales óptimas.	48
Gráfico 5. Han otorgado alguna recompensa	49
Gráfico 6. Estaría dispuesto a realizar un esfuerzo adicional para superar el conflicto.	50
Gráfico 7. Sus superiores le dan la oportunidad de un crecimiento personal	51
Gráfico 8. La satisfacción en la productividad laboral es un aspecto fundamental para el logro de los objetivos	52
Gráfico 9. Las tareas asignadas por sus superiores las realiza con calidad	53
Gráfico 10. En el VPDS existe comunicación clara por sus superiores al asignarle las tareas	54
Gráfico 11. En su entorno laboral brindan reconocimiento a tu trabajo	55
Gráfico 12. . Un fuerte apego emocional y deseo por tu trabajo actual	56
Gráfico 13. Fuerte necesidad de seguir trabajando en tu empleo actual	57
Gráfico 14. Obligado/a seguir las normas y reglamentos establecidos en el UNELLEZ -VPDS debido a tu compromiso con el trabajo	58

**ACTIVIDAD MOTIVACIONAL COMO ESTRATEGIA GERENCIAL PARA LA
OPTIMIZACION DEL COMPROMISO LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL VICERRECTORADO DE
PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
DE LA UNELLEZ 2023-2024**

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito analizar la actividad motivacional como estrategia gerencial para la optimización del compromiso laboral del personal administrativo. El trabajo se realizó con un enfoque cuantitativo utilizando técnicas de investigación de carácter descriptiva, apoyada en un estudio de campo; para recabar la información necesaria en este estudio se empleó un instrumento compuesto por catorce (14) ítems utilizando preguntas dicotómicas, este cuestionario fue aplicado a una muestra de veinticinco (25) trabajadores, el cual permitió dar paso al análisis de los datos obtenidos y así proceder a presentarlos en cuadros y gráficos que permitieron visualizar la situación actual del compromiso laboral; buscando cumplir con los objetivos de la investigación como lo son: Diagnosticar como influyen las actividades motivacionales en el aumento del compromiso laboral del personal administrativo en VPDS – UNELLEZ, así como también determinar los tipos específicos de actividades motivacionales tiene mayor efectividad en mejorar el compromiso laboral. Por consiguiente, se concluye en el contexto abordado según los hallazgos de esta investigación proporcionaron una comprensión más profunda de como las actividades motivacionales impactan en el compromiso laboral del personal administrativo, lo que a su vez permitirá desarrollar estrategias más efectivas para fomentar un entorno laboral positivo y productivo

Palabras Claves: Actividades, Motivación, Compromiso.

En el mundo empresarial contemporáneo, el papel fundamental que desempeñan los empleados en el éxito y la sostenibilidad de una organización es innegable. La búsqueda de altos niveles de compromiso laboral y motivación se ha convertido en una prioridad estratégica para las empresas que desean no solo atraer, sino retener y potenciar el talento. El compromiso laboral, entendido como la conexión emocional, cognitiva y física de un empleado con su trabajo y la organización, se ha convertido en un indicador crucial de la salud organizacional. Este compromiso va más allá de la mera satisfacción laboral; implica una pasión por el trabajo y la disposición a contribuir al éxito general de la empresa.

En este contexto, la gestión motivacional emerge como un factor determinante en la creación de un entorno laboral propicio para cultivar y mantener altos niveles de compromiso. La motivación, entendida como el impulso interno que dirige el comportamiento hacia metas específicas, está estrechamente ligada al compromiso laboral. Cuando los empleados están motivados, su compromiso con las tareas asignadas, su equipo y la organización en su conjunto tiende a aumentar.

Sin embargo, la comprensión de qué impulsa la motivación de los empleados y cómo las estrategias de gestión pueden influir en ella para fomentar un mayor compromiso laboral es un desafío complejo y multifacético. La diversidad de factores que influyen en la motivación de los empleados, como sus necesidades individuales, valores, expectativas y el contexto laboral, requiere un enfoque integral y adaptable por parte de las organizaciones.

En este contexto, este Trabajo de Aplicación se propone analizar en profundidad la relación entre las estrategias de gestión motivacional y el compromiso laboral en Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” Barinas. Se buscará identificar cómo las estrategias motivacionales implementadas pueden influir de manera significativa en el compromiso de los empleados, así como comprender mejor las necesidades individuales que guían la motivación en el entorno laboral. El estudio pretende ofrecer una visión detallada de las prácticas de gestión motivacional más efectivas, las cuales podrían servir como base para desarrollar estrategias más personalizadas y ajustadas a las particularidades de los empleados, potenciando así su compromiso y contribuyendo al éxito sostenible de la organización.

La estructura del presente trabajo consta de tres capítulos, estos son:

Capítulo I, presenta el problema a investigar, el cual se enfoca, a través de los planeamientos del problema, justificación del problema, los objetivos generales y específicos y alcance de la investigación.

Capítulo II, se refiere al marco teórico conceptual de la investigación, contienen antecedentes del problema, la investigación y las bases teóricas.

Capítulo III, contiene el marco metodológico, explica la metodología a utilizar, el tipo de investigación, área de la investigación, instrumento y técnicas de recolección de datos, su validez, confiabilidad, y el análisis de datos obtenidos en la investigación. Seguidamente se encuentra el cuarto capítulo, hace alusión al Análisis de la información producto de la aplicación del instrumento. Luego se sitúa el quinto capítulo, el mismo

presenta las Conclusiones y Recomendaciones, a los cuales se llegan luego de todo el procedimiento investigativo. Finalmente, un cuerpo de Referencias Bibliográficas que señala las obras e investigaciones consultadas para el desarrollo de la investigación y los anexos que sustentan la misma.

Capítulo I

El problema

Planteamiento y formulación del problema

En el mundo se ha presentado una gran atención a la motivación y al compromiso laboral, éstas han sido áreas de interés en el ámbito empresarial y de recursos humanos. A lo largo de distintos países, se han observado tendencias y enfoques variados en un contexto empresarial en constante evolución, el compromiso laboral y la gestión efectiva de la motivación se han convertido en pilares fundamentales para el éxito sostenible de las organizaciones a nivel mundial.

Sin embargo, la realidad muestra una brecha persistente entre las estrategias implementadas para motivar a los empleados y el nivel de compromiso que estas generan. Por lo que la motivación y el compromiso laboral se han adaptado a las distintas culturas laborales alrededor del mundo. Lo que motiva a los empleados en un país puede ser diferente en otro, por lo que las estrategias y enfoques varían para alinearse con las expectativas culturales y laborales locales.

A nivel global, se ha observado un cambio hacia estrategias de recompensas más personalizadas. Las empresas han empezado a ofrecer incentivos más flexibles y adaptados a las preferencias individuales de los empleados, como programas de bienestar, días libres adicionales, horarios flexibles o beneficios que fomentan el equilibrio entre vida laboral y

personal. La inversión en el desarrollo y crecimiento profesional de los empleados ha sido una tendencia internacional. Las organizaciones están brindando más oportunidades de aprendizaje y desarrollo, programas de capacitación y acceso a mentorías para fomentar la motivación y el compromiso a largo plazo.

Se ha dado un énfasis en líderes que adopten un enfoque más inclusivo y transformador, que muestran empatía, habilidades de comunicación efectiva y que apoyan activamente a sus equipos suelen promover un entorno de trabajo más motivador y con mayor compromiso. La motivación se ha visto influenciada por avances tecnológicos, por lo que el uso de herramientas digitales para reconocer logros, facilitar la retroalimentación y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional ha sido una práctica común en organizaciones a nivel global. Con la pandemia se ha intensificado el enfoque en el bienestar de los empleados, ya que las organizaciones han priorizado programas de salud mental, actividades de bienestar y apoyo emocional para mantener altos niveles de motivación y compromiso incluso en situaciones de trabajo remoto.

Estas tendencias muestran una evolución constante en la forma en que las organizaciones internacionales abordan la gestión motivacional y el compromiso laboral, reconociendo la importancia de adaptarse a las necesidades cambiantes de los empleados y del entorno laboral en general. En el contexto actual, se enfrenta un desafío significativo en relación con la motivación de los empleados en el lugar de trabajo. A pesar de los esfuerzos realizados por las organizaciones para incentivar y mantener altos niveles de motivación, se observa una disminución en el compromiso y la satisfacción laboral de los empleados.

Por lo que el problema radica en la incapacidad para identificar y abordar eficazmente las necesidades individuales de motivación de los empleados. Existe una falta de comprensión acerca de las diferentes motivaciones que impulsan a cada individuo, lo que

resulta en estrategias de motivación genéricas e ineficaces que no logran mantener un nivel óptimo de compromiso y productividad. Además, la falta de reconocimiento, oportunidades de crecimiento profesional, ambientes laborales poco inclusivos, y una comunicación deficiente dentro de las organizaciones también han contribuido a la disminución de la motivación y el compromiso de los empleados. Este problema no solo impacta en la productividad y la calidad del trabajo, sino que también aumenta la rotación de personal, generando costos adicionales y afectando la cultura organizacional.

Por lo tanto, abordar esta brecha en la comprensión de las necesidades individuales de motivación, así como implementar estrategias más personalizadas y efectivas, se vuelve crucial para mejorar la motivación de los empleados y asegurar un entorno laboral más comprometido y productivo. Para el contexto socioeconómico actual de Venezuela, se identifica una preocupante disminución en los niveles de motivación y compromiso laboral de los trabajadores, esta problemática se encuentra influenciada por diversos factores que afectan directamente el entorno laboral en el país, como lo es la crisis económica, la inestabilidad política, la hiperinflación y las dificultades en el acceso a bienes y servicios básicos han generado un ambiente laboral desafiante, los empleados enfrentan dificultades para cubrir sus necesidades básicas, lo que afecta su bienestar y, en consecuencia, su motivación en el trabajo.

Además, la falta de oportunidades de desarrollo profesional, la precarización de los salarios y la escasez de beneficios laborales influyen negativamente en la percepción de valoración por parte de los empleados, disminuyendo su compromiso con las organizaciones. La incertidumbre en el panorama laboral y la falta de perspectivas de mejora a corto plazo también contribuyen a la desmotivación y al deterioro del compromiso laboral, aunado a la ausencia de estímulos y reconocimientos adecuados por parte de las

empresas agrava esta situación. Estos factores han llevado a una pérdida de la motivación intrínseca en el trabajo, disminuyendo la productividad, aumentando el ausentismo laboral y generando una tendencia hacia la rotación de empleados, lo cual afecta la estabilidad de las organizaciones.

En este contexto, la falta de estrategias efectivas para mantener altos niveles de motivación y compromiso laboral se ha convertido en un desafío clave para las empresas en Venezuela. Abordar esta problemática es esencial para garantizar la retención del talento, mejorar la productividad y promover un ambiente laboral más estable y productivo en el país. Para las instituciones públicas en Venezuela, se observa una preocupante disminución en los niveles de motivación y compromiso laboral entre los empleados, esta problemática se manifiesta como un obstáculo significativo que afecta tanto el desempeño individual como el funcionamiento general de estas entidades.

Además, la falta de oportunidades de crecimiento profesional, limitadas posibilidades de ascenso y una estructura jerárquica rígida pueden generar desmotivación entre los trabajadores, afectando su compromiso con las metas y objetivos institucionales. Los empleados de instituciones públicas enfrentan dificultades económicas, salarios rezagados, carencia de incentivos y beneficios laborales, lo que impacta directamente en su bienestar y calidad de vida, la percepción de falta de reconocimiento por parte de las autoridades, así como la burocracia y la lentitud en los procesos administrativos, también contribuyen a la desmotivación y la disminución del compromiso laboral en estas instituciones.

Por lo que estos factores han generado un ambiente laboral poco estimulante, con empleados desmotivados, altos niveles de ausentismo y una disminución en la eficiencia y la calidad de los servicios públicos ofrecidos, la falta de estrategias efectivas para aumentar la motivación y el compromiso laboral en las instituciones públicas se ha convertido en un

desafío crucial. Abordar esta problemática es esencial para mejorar la eficacia y eficiencia de los servicios prestados, así como para promover un ambiente laboral más productivo y comprometido en el sector público venezolano.

De esta realidad no escapa los empleados administrativos que laboran en el Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo de la UNELLEZ, a quienes el salario no les alcanza ni para el traslado, aunque las autoridades han tomado la estrategia de que asistan dos días a la semana por grupos, igualmente no alcanzan los recursos económicos, debido a los otros gastos que se necesitan para subsistir como lo son la alimentación, la vestimenta, entre otros. Aunado a que hay compañeros que no asisten a laborar y siguen cobrando salario, todo esto trae como consecuencia ser menos productivos, lo que impacta directamente en la cantidad y calidad del trabajo realizado aumento en el ausentismo laboral, lo que afecta la continuidad de las tareas generando un ambiente laboral negativo, lo que afecta la moral de todo el equipo y puede provocar conflictos internos.

De esta manera, por medio de esta investigación las causas que afectan la desmotivación y falta de compromiso de los empleados administrativos del VPDS – UNELLEZ, son la falta de reconocimiento, un ambiente laboral tóxico, falta de oportunidades de crecimiento, carga laboral excesiva o monotonía, problemas de comunicación, salarios y beneficios inadecuados, desalineación con los valores y por último un liderazgo deficiente. Por esta razón, y en virtud de la problemática existente, se hace necesaria la formulación de las siguientes interrogantes.

¿Cómo influyen las actividades motivacionales en el aumento del compromiso laboral del personal administrativo en VPDS - UNELLEZ?, ¿Qué tipos específicos de actividades motivacionales tienen mayor efectividad en mejorar el compromiso laboral? ¿De qué

manera perciben el personal administrativo en VPDS - UNELLEZ la relación entre su participación en actividades motivacionales y su nivel de compromiso con la organización?

Para dar respuestas a estas interrogantes se hace necesario desarrollar los objetivos de estudio y profundizar en el tema planteado. Así mismo, cada uno de estos aspectos sin lugar a dudas es tratado de una manera muy particular y así lograr de una forma satisfactoria y clara la investigación planteada.

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Analizar la actividad motivacional como estrategia gerencial para la optimización del compromiso laboral del personal administrativo del VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL DE LA UNELLEZ 2023-2024

Objetivo Especifico

Diagnosticar como influyen las actividades motivacionales en el aumento del compromiso laboral del personal administrativo en VPDS – UNELLEZ.

Determinar los tipos específicos de actividades motivacionales tiene mayor efectividad en mejorar el compromiso laboral.

Conocer la percepción del personal administrativo en VPDS - UNELLEZ la relación entre su participación en actividades motivacionales y su nivel de compromiso con la organización.

Justificación de la investigación

A nivel social la justificación de este Trabajo de Aplicación es debido a que las actividades motivacionales pueden influir positivamente en el bienestar psicológico y emocional de los trabajadores. Al sentirse más comprometidos y motivados en el trabajo, los empleados experimentan una mejor calidad de vida laboral, lo que se traduce en un mayor sentido de satisfacción personal, asimismo el compromiso laboral está vinculado a niveles más bajos de estrés en el trabajo, y se sentirán comprometidos y motivados en contribuir positivamente al cumplimiento de las tareas asignadas. Su productividad y compromiso pueden traducirse en una mayor eficiencia en proyectos y un aporte más significativo al progreso social y económico en general. Las actividades motivacionales pueden estimular el desarrollo de habilidades y talentos individuales. Esto no solo beneficia a los empleados, sino que también contribuye al avance y crecimiento de la sociedad al aumentar la calidad y el nivel de habilidades en el mercado laboral.

En resumen, la implementación de actividades motivacionales que mejoren el compromiso laboral no solo beneficia a los individuos dentro de las organizaciones, sino que también tiene un impacto positivo en la sociedad al contribuir a la salud emocional y mental de los trabajadores, al desarrollo de talento y habilidades, y al fomento de entornos laborales más equitativos y productivos.

Cabe destacar que el presente trabajo de investigación constituye un valioso aporte para el Vicerrectorado VPDS - UNELLEZ, debido a que no tiene la exactitud dónde está fallando la actividad motivacional que ante un problema pueda ser detectada la causa del mismo e implementar correctivos necesarios y tomar decisiones oportunas, utilizando como instrumento organizacional el compromiso laboral del personal administrativo que

contribuirá al avance y crecimiento de la sociedad al aumentar la calidad y el nivel de habilidades y de esta manera solucionar y/o prevenir errores injustificados.

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación será uno de los beneficios de este estudio para los investigadores será el aporte en su desarrollo personal, profesional y académico, además de ser una oportunidad para aplicar los conocimientos adquiridos durante su formación académica en el área de la administración. Asimismo, académicamente se contará con una base de información para futuras investigaciones relacionadas con la motivación y compromiso laboral.

Dentro de este orden de idea cabe destacar, que este Trabajo de Aplicación se ubica en la línea de investigación de Recursos Humanos, Financieros y Gerencia, para la carrera de administración de la universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”. En definitiva, este trabajo se enmarcará en las líneas de investigación establecidas por la Universidad Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), concretamente en el Subprograma de Administración del respectivo Programa de Ciencias Sociales y Económicas.

Alcance

El trabajo de investigación se desarrollara en la Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social UNELLEZ mediante un diagnóstico de la situación real, que permite establecer como se están manejando la desmotivación y la falta de compromiso laboral en los empleados administrativos, para describir los factores básicos de las actividades motivacionales como instrumento para elevar el compromiso laboral. Este análisis de las actividades motivacionales le permitirá elevar el compromiso laboral VPDS - UNELLEZ

involucrando al personal para mejorar el cumplimiento de las tareas cónsonos a las normas administrativas del sector público.

Delimitaciones

La delimitación de una investigación según Bavaresco (2010)“están comprendidas por dimensiones temporales, geográficos y la temática que enmarcan el desarrollo de una investigación” (p. 37). Según lo expresado por el autor y puntualizando en este estudio se encuentra comprendido por un lapso de tiempo aproximado de un (1) año, periodo 2023; dándose lugar en el Estado Barinas, Municipio Barinas, Parroquia Alto Barinas, específicamente en la Avenida 23 de Enero. Abordando la temática de las actividades motivacionales en el VPDS – UNELLEZ.

Capítulo II

Marco Teórico

El marco teórico presenta los antecedentes de la Investigación que dan sustento bibliográfico y referencial a fin de obtener experiencias de utilidad para el diseño del estudio propuesto, es decir el marco teórico amplía la descripción del problema de investigación. Al respecto Hurtado (2000) define el marco teórico como: “Un conjunto de ideas, generalmente ya conocidas en una disciplina, que permiten organizar los datos de la realidad para lograr que de ellas puedan desprenderse nuevos conocimientos” (p.83).

Antecedentes de la Investigación

Según Reyes y Salgado (2021), en su trabajo titulado “Factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg”. Su objetivo general fue analizar los factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg. La metodología usada fue bajo el paradigma cuantitativo, diseño no experimental, nivel aplicación; de igual forma su población.

El universo de estudio fue el total de trabajadores que laboran en las diferentes áreas de la empresa de los turnos matutino, vespertino, nocturno y mixto. El tipo de muestreo fue probabilístico para la muestra se calculó con el 30 % del universo siendo 117 sujetos, la técnica de recolección de datos fue la encuesta bajo la modalidad de cuestionario, cuenta con dos apartados. En la primera parte es conformado por preguntas de datos personales y

laborales del personal. En el segundo apartado se utilizó un instrumento, tipo escala Likert, que cuenta con 31 ítems con una escala ordinal, y es establecida en cinco rangos.

De allí pues, el instrumento se validó mediante juicio de tres (3) expertos y la confiabilidad se midió por el Coeficiente Alfa de Cronbach con resultado de 0,855 enmarcado en el rango altamente confiable. Se demostró que 117 participantes del estudio de los cuales (93 son hombres y 24 mujeres), entre 20 a 25 años y más de 40 años de edad. Los resultados arrojaron que el 6.8 % ha tenido accidentes de trabajo y el 93.2% refirió no haber tenido ningún accidente. Los trabajadores coinciden satisfacción mediana en cuanto a factores motivacionales tales como reconocimiento y crecimiento, un 80.3% ha tenido un logro alto dentro de la empresa así como del trabajo mismo, y la responsabilidad ha tenido una alta satisfacción, una tercera parte menciona tener un progreso bajo en la organización por lo que se sienten poco satisfechos.

Recordando la finalidad del presente trabajo que es analizar los factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa desde la perspectiva de Herzberg, concluyeron que: La mayor parte de los trabajadores encuestados es mayor de 40 años, las tres cuartas partes es del sexo masculino, más de la mitad en estado civil soltero, la mayoría solo tiene la secundaria terminada, y poco menos de la mitad tiene de uno a 3 años de antigüedad en la empresa; más de la mitad de los trabajadores refirió no haber tenido algún accidente de trabajo.

Dentro de los factores motivacionales, el que más presenta insatisfacción fue el progreso, ya que la empresa no los apoya para tomar cursos impartidos por otras dependencias o instituciones; El no reconocimiento que la empresa otorga al logro alcanzado por las actividades realizadas representa insatisfacción en su minoría, por lo que más de la mitad se siente satisfecho cuando realiza su trabajo correctamente, aunque no se

lo reconozcan y por ultimo representa minima insatisfacción el crecimiento, ya que refieren que se sienten estancados en su puesto y no tienen oportunidad de ascender y progresar en esta empresa.

En este contexto, se cita a Aquisé (2021), en su trabajo titulado: “Factores motivacionales y la satisfacción laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Loayza Lima 2021.”. Su objetivo general fue Determinar los factores motivacionales y la satisfacción laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Loayza Lima 2021. La metodología usada fue investigación cuantitativa, diseño correlacional, tipo descriptivo transversal. Su muestra estuvo conformada por 30 personas, la técnica de recolección de datos fue la encuesta bajo la modalidad de cuestionario. El instrumento se validó mediante juicio de tres (3) expertos y la confiabilidad se midió por el Coeficiente Alfa de Cronbach con resultado de 0,825 enmarcado en el rango altamente confiable.

Para la recolección y procesamiento de la información del estudio se realizó el trámite para su aprobación del proyecto de investigación por la Universidad Norbert Wiener según normas de la institución, posteriormente se emitió una carta de presentación dirigida al director del Hospital nacional, dirigido al departamento de enfermería con atención a la unidad de cuidados intensivos.

Por ultimo Avella y Naranjo (2021); en su trabajo sobre “Determinar el nivel de satisfacción del personal de enfermería del hospital del Villavicencio por medio del cuestionario general de satisfacción en organizaciones laborales de Melia y Peiro” Realizaron un estudio de enfoque cuantitativa con diseño descriptiva, se obtuvo la información mediante la aplicación de una encuesta que fue aplicado de tipo cuestionario, los resultados fueron 34.7% personal con satisfacción laboral, el 83.3% personal femenino,

78.9% condición laboral fijo, el 77.5% no existe diferencia entre significativo para el personal de enfermería en relación a la satisfacción laboral. Concluyeron que este estudio permitió realizar revisiones de los planes de bienestar laboral con los que cuenta esta entidad para mantener el bienestar psicosocial de sus colaboradores.

Reseña Histórica

La Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “**EZEQUIEL ZAMORA**”, es una institución de educación universitaria constituida fundamentalmente por una comunidad de intereses espirituales que reúne a profesores y estudiantes en la búsqueda de la verdad y el afianzamiento de los valores trascendentales del ser humano, orientada a la realización de la función rectora de la educación, la cultura y la ciencia, mediante actividades de docencia, investigación y extensión, puestas al servicio de la comunidad y destinadas a promover los recursos humanos que en el campo científico, tecnológico y humanístico, se requieren para el desarrollo integral de la región y del país, enmarcados dentro de un espíritu de democracia, de justicia social y de solidaridad humana y abierto a todas las corrientes del pensamiento universal.

Misión

Es deber de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales «Ezequiel Zamora», buscar y aplicar el conocimiento avanzando en pro de la formación integral de hombres y mujeres, tomando en consideración sus intereses personales, los intereses de la comunidad local y regional y los intereses de la Nación, de una forma solidaria con la consolidación y equilibrio de los espacios del hombre con la naturaleza, a objeto de contribuir con el desarrollo y transformación de las realidades del país. Fuente: Resolución N° 2004/057, Fecha 29-01-2004, Punto N°70.

Visión

Lograr que la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales «Ezequiel Zamora» UNELLEZ, sea una institución de referencia nacional para el desarrollo sustentable, generadora de reflexiones y conocimientos avanzados que resulten útiles para la integración de la Nación, brindando oportunidades de estudio a las masas sin exclusión de ninguna índole y que contribuya a la consolidación intelectual y espiritual del Pueblo Soberano.

Objetivos

1. Contribuir a construir una sociedad libre, justa, solidaria, democrática y con un desarrollo sustentable.
2. Desarrollar y dirigir programas destinados a la formación integral de profesionales altamente calificados, en función de las necesidades de los llanos occidentales y del país.
3. Desarrollar proyectos productivos que se vinculen con la docencia, la investigación y la extensión.
4. Promover, ejecutar y difundir actividades de investigación, dando prioridad a las re
5. Ejecutar actividades y proyectos participativos no curriculares, orientados a la formación permanente, a la organización de la comunidad llanera, y a la conservación y desarrollo de su patrimonio cultural.
6. Participar con los organismos públicos y privados en el diseño y ejecución de planes, programas y proyectos para el desarrollo local, regional y nacional.
7. Estimular la conservación del ambiente y el uso racional de los recursos naturales de los llanos occidentales y del país.
8. Asesorar en las áreas de su competencia a los diversos actores sociales en el ámbito

local, regional y nacional, en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos.

9. Estimular la creación innovación y difusión de tecnologías propias, adaptadas a las condiciones y posibilidades ecológicas, económicas y sociales del país.
10. Desarrollar mecanismos permanentes de auto evaluación y desarrollo institucional, para adaptar la Unellez a los requerimientos de la región y del país.

Bases Teóricas

Según Tamayo (2012), señala que “El marco teórico nos amplía la descripción del problema. Integra la teoría con la investigación y sus relaciones mutuas” (p. 148). Estas bases teóricas ayudan a contextualizar el problema de investigación, proporcionan fundamentos sólidos para el desarrollo de hipótesis o preguntas de investigación, y guían la interpretación de los resultados.

Teoría motivacional de Herzberg.

Según Herzberg (1959) Plantea uno de los aspectos más importantes esta teoría aumenta su relación con los seres humanos el desarrollo de la vida para la motivación. Además, tanto personal como laboral esto ocurre, donde a alguien motivar, en ese sentido no se mas crear un entorno donde pueda satisfacer sus objetivos aportando esfuerzo y energía. El autor se enfoque en los factores intrínsecos donde se basa en el contexto donde se produce el trabajo que puede desmotivar los indicadores son beneficios, salario, el entorno físico, las relaciones interpersonales de los compañeros del centro laboral, el ambiente físico, la seguridad laboral, las relaciones con el supervisor. Hay factores de la motivación también están considerados bajo el contenido del cargo, a la asignación de las actividades y a los

deberes que están relacionadas al cargo; estos factores pueden ser duradero de la satisfacción laboral para el aumento de la productividad los niveles de excelencia como: el censo, analizar un trabajo, la libertad de decidir, el reconocimiento

Los factores extrínsecos motivacionales.

Estos factores están relacionados directamente con la insatisfacción del ser humano donde se localiza con el ambiente físico donde las personas se desempeñan en su trabajo, hay factores higiénicos o condiciones que son administradas por las empresas que están fuera del control de los trabajadores. debido a los principales factores extrínsecos que son: el beneficio social, el salario, el tipo de supervisión y dirección que las personas reciban de sus jefes, las condiciones ambientales y físicos del trabajo. También considera los aspectos de incentivos externos a la persona, otras formas de incentivar el trabajo son mediante las recompensas (se considera motivación positiva) o formas de castigar sería la (motivación negativa)

Los factores intrínsecos motivacionales.

Este factor menciona la relación que existe entre la naturaleza y la satisfacción de las actividades que el individuo lo ejecuta, los factores motivacionales cuentan con seguimiento de las personas, se trata como se asocia con aquella que se realiza y se desempeña ello involucra lo siguiente: relacionado a los sentimientos, el crecimiento personal, las necesidades de autorrealización, el reconocimiento profesional, también cae la responsabilidad de las tareas del individuo en relación al trabajo. Según Herzberg (1959), los factores motivacionales tienen el efecto sobre las personas en su comportamiento, en

ocasiones puede ser estable y profundo; cuando son óptimos en la satisfacción en las personas

Compromiso Laboral

En este sentido, Robbins (2014), concibe el compromiso laboral u organizacional como “un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización”. Para Chiavenato, (1992) opina que el compromiso laboral es “el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes”.

Tipos de Compromiso Laboral

Meyer y Allen proponen, en su trabajo: a three-component conceptualization of organizational commitment, una división de este concepto empresarial en tres tipos diferenciados: trabajo:

Compromiso afectivo o deseo: es aquel que se produce cuando existe un afecto y vínculo emocional del trabajador hacia la organización debido a que siente que sus necesidades y expectativas están siendo satisfechas por la compañía y, por tanto, se siente orgulloso de pertenecer a ella.

Compromiso de continuación o necesidad: se produce cuando el profesional se siente comprometido con la empresa porque crea un apego generado por el tiempo y trabajo invertido en la misma y por la escasez de oportunidades en el exterior como para abandonar su actual puesto.

Compromiso normativo o deber: en este tipo entra en juego la lealtad del trabajador desde un punto de vista moral, es decir, el empleado se siente fuertemente involucrado con la empresa porque cree deberle ese compromiso, ya sea por recibir una oportunidad o una recompensa de la compañía.

Bases Legales

En relación a las bases legales los autores Palella y Martins (2010), señalan que “Aquí se hace referencia a toda aquella normativa legal vigente sobre la cual se apoya la investigación” (p. 96). Del mismo modo, otorga credibilidad a los resultados obtenidos. Por lo cual el marco legal de este trabajo está orientado principalmente hacia las leyes que tienen como esencia motivar al trabajador desde la empresa para que su desempeño sea el adecuado para trabajar en equipo y ejecutar el control de inventario; es por ello, que se refiere a:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Artículo 57.

Toda persona tiene derecho a expresar libremente sus pensamientos, sus ideas u opiniones de viva voz, por escrito o mediante cualquier otra forma de expresión, y de hacer uso para ello de cualquier medio de comunicación y difusión, sin que pueda establecerse censura.

La Constitución establece en su preámbulo el propósito de construir una sociedad justa, amante de la paz, la libertad, la democracia, la igualdad, la solidaridad, el bien común, la integridad territorial, la convivencia y el imperio de la ley. Además,

reconoce y garantiza derechos fundamentales, como el derecho al trabajo y a la educación, que están relacionados con la motivación.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT):

Esta ley regula las relaciones laborales en Venezuela.

En su artículo 20 establece

Artículo 20: Ambiente de Trabajo.

1. Todo patrono o patrona garantizará a los trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, que les permitan el desarrollo de sus potencialidades y aptitudes personales.
2. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a que se les respete su integridad física, psíquica y moral durante la jornada de trabajo, y gozarán de la protección especial que requieren los trabajadores y trabajadoras menores de edad, las mujeres embarazadas, los trabajadores y trabajadoras discapacitados o discapacitadas, los adultos o adultas mayores, y aquellos y aquellas trabajadores y trabajadoras cuya salud así lo requiera, de conformidad con la ley.
3. Los órganos y entes competentes para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, deberán realizar acciones permanentes para el mejoramiento de las condiciones laborales, la prevención de los riesgos y la reparación integral del ambiente de trabajo.

4. El Estado promoverá la investigación y la aplicación de tecnologías que garanticen el desarrollo de procesos de producción en condiciones seguras, saludables y ecológicamente equilibradas.
5. Las autoridades administrativas de trabajo, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias relativas a las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo. Estas autoridades podrán dictar las medidas preventivas necesarias para prevenir los riesgos laborales y ordenar las medidas de urgencia que consideren indispensables.

Este artículo establece principios fundamentales que buscan proteger la salud y seguridad de los trabajadores, creando un ambiente propicio para su desarrollo personal y laboral. También destaca la responsabilidad del Estado y de los empleadores en la promoción de condiciones laborales seguras y saludables. El derecho de los trabajadores a un ambiente de trabajo que garantice su salud, seguridad y bienestar. Además, reconoce el derecho a la capacitación y formación profesional, lo cual puede contribuir a la motivación laboral.

Artículo 167 (Definición de Jornada): Se entiende por jornadas de trabajo, el tiempo durante el cual trabajador o la trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo en el proceso social de trabajo. El patrono o patrona deberá fijar anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso en un lugar visible del establecimiento.

Artículo 168 (Horas de descansos y alimentación): Durante los periodos de descansos y alimentación los trabajadores y las trabajadoras tiene derecho a suspender sus labores y a salir lugar donde prestan sus servicios. El tiempo de

descansos y alimentación será de al menos una hora diaria, sin que puedan trabajarse más cinco horas continuas.

Términos Básicos.

Calidad: es la satisfacción que recibe el cliente al consumir un producto, ya sea tangible o intangible (servicio).

Capacitación: es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

Competitividad: es la capacidad de una empresa u organización, de cualquier tipo, para desarrollar y mantener sistemáticamente unas ventajas comparativas que le permitan disfrutar y sostener una posición destacada en el entorno socioeconómico en que actúa.

Desempeño: El desempeño se concibe como la realización de un conjunto de actividades en cumplimiento de una profesión y oficio.

Eficacia: Capacidad para producir el efecto deseado o de ir bien para determinada cosa.

Eficiencia: Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función

Incentivo: Es la fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

Liderazgo: Es el proceso que consiste en influir en un grupo para orientarlo hacia el logro de objetivos.

Motivación: La motivación es la forma en que la conducta se inicia, energiza, se sostiene, se dirige, se detiene, y con el tipo de reacción subjetiva que está presente en la organización mientras sucede todo esto.

Sistema de Variables

Partiendo del planteamiento claro del problema Márquez (2000), expresa “el sistema de variables permite la definición precisa del are y la identificación del conjunto de variable a estudiar. Entendiendo como variable la capacidad que tienen los objetos y las cosas de modificar su estado actual, es decir de variar y asumir valores diferentes “(p.194). Una vez definidas conceptualmente las variables se procede a operacionalizarlas, que consiste en llevarlas a sus referentes empíricos, es decir, descomponerlas de contenidos generales a enunciados más precisos, con la finalidad de poderlas medir. En toda investigación es importante plantear variables, debido que éstas permiten relacionar algunos conceptos y hacen referencia a las características que el investigador va a estudiar.

En tal sentido, la operacionalización de variables según Arias (2016) es un requisito previo para la elaboración de instrumentos, representando un cuadro, que consiste en transformar la variable de concepto abstracto a términos observables y medibles, mediante dimensiones e indicadores, es decir, descomponerlas de contenidos generales a enunciados más precisos, con la finalidad de poderlas medir. Por lo tanto, permite identificar a la variable como el atributo, cualidad, característica o propiedad inherente al fenómeno estudiado, a objeto de orientar la postura teórica del investigador, para lograr con eficacia que se cumpla la exploración, se tiene que cumplir una definición operacional. En consecuencia, el cuadro 1, se presenta el proceso de operacionalización de la variable, tal como se describe a continuación

Cuadro 1**Operacionalización de las variables**

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Nominal	Operacional			
			Beneficio social	1
			Salario	2
			Supervisión	3
			Condiciones ambientales	4
		Factores extrínsecos	Recompensa	5
			Conflictos	6
Actividad	Tiene como objetivo estimular y aumentar la motivación de un individuo o grupo. Estas actividades pueden ser aplicadas en diversos contextos, ya sea en el ámbito laboral,		Crecimiento personal	7
Motivacional	educativo, deportivo o personal.	Factores intrínsecos	Productividad	8
			Calidad de trabajo	9
			Comunicación	10
			Reconocimiento profesional	11
	Catácora (1998)			
	Conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, procedimientos y métodos incluidos en el entorno y actitudes que desarrolla autoridades y su personal a cargo con el objetivo de prevenir riesgos que afecten la entidad.	Tipos	Afectivos o deseo	12
Compromiso			De continuidad o necesidad	13
Laboral			Normativa o de deber	14

Capítulo III

Marco metodológico

Para Arias (2006) explica el marco metodológico como el “Conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas” (p.16). Es decir, que es el conjunto de técnicas, pasos, y procedimiento que se usan para dar soluciones a los problemas que se presentan. Canales (1996) "Hay diferentes tipos de investigación, los cuales se clasifican según distintos criterios” (p.1)

Enfoque o paradigma de la investigación

De acuerdo con la naturaleza del estudio este trabajo se enfocó en una investigación de tipo cuantitativo, ya que es eficaz, debido a que con una muestra representativa de la población se puede hacer todo tipo de estudio que también puede aplicar a la población a la cual pertenece, el enfoque cuantitativo permite cuantificar un fenómeno para así poder reducir riesgos, el cual según Gonzales y Cascant (2012) lo define como: “el uso de técnicas estadísticas para conocer ciertos aspectos de interés sobre la población que se está estudiando.” (p. 1).

Tipo de investigación

El presente Trabajo de Aplicación se fija como una investigación descriptiva, que consiste en analizar la actividad motivacional como estrategia gerencial para la optimización del compromiso laboral del personal administrativo del VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL DE LA

UNELLEZ 2023-2024, en el municipio Barinas estado Barinas. Desde esta perspectiva, según Según Arias (2006) “la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p.59). Es decir que son las características de lo que se está estudiando, dichas características son usadas para establecer comportamientos. Desde esta perspectiva se estudiará los factores que relacionan el rendimiento con el desempeño de los empleados del VPDS, con el propósito de dar respuesta a las interrogantes planteadas y alcanzar los objetivos propuestos.

Diseño de la investigación

Bavaresco (2010), define diseño de campo, como “aquel que permite al investigador recabar datos de primera mano, es decir, de manera directa en el espacio donde se evidencia el tema o problema investigado” (p.85). Dicho de otra forma es un diseño que permite obtener información del sitio donde se pretende hacer la investigación y donde se encuentra el problema, es por eso, que de acuerdo con los objetivos plantados por la investigación, esta se realiza por medio del diseño de campo que consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna se pretende obtener información por medio de un instrumento que permita extraer información de todos los involucrados.

Población y muestra

Población

Según Arias (2006), define a la población como: “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de

la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.” (p. 81). También se refiere a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) involucradas en la investigación. La población es el conjunto completo de donde será extraído una muestra para estudiar de manera más fácil y específica. Está representada por cada uno de los departamentos de la oficina. En lo que se respecta a la población objeto de estudio, está conformada por los veinticinco (25) de los empleados administrativo del VPDS.

Muestra

Tal como lo establece Morlés (1994) señala que “La muestra es un "subconjunto representativo de un universo o población” (p, 54). Para determinar la muestra en este trabajo se consideró el tipo de investigación y ciertos parámetros que permiten seleccionar los sujetos que serán sometidos a objeto de estudio; con esta finalidad. Por su parte Balestrini (2006) define a la muestra como: “cada unidad representativa de la población, atendiendo a un criterio específico y en condiciones controladas por el investigador” (p. 138). En este orden de ideas, la muestra dentro de este estudio estará representada por la totalidad de la población, por veinticinco (25) empleados administrativos, el cual representa el cien por ciento (100%); además por ser esta un universo muy pequeño se realiza un muestreo a la totalidad del personal.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Según Tamayo y Tamayo (2000) “Es la expresión operativa del diseño de investigación y que especifica concretamente como se hizo la investigación” (p. 126). En este proyecto de Trabajo de Aplicación la técnica a utilizar será la encuesta, que permite recolectar información a través de las opiniones que permiten conocer el fenómeno que

se está estudiando, esta técnica se aplicó a todos los trabajadores de VPDS.

En este trabajo de investigación se utilizará el cuestionario como instrumento de recolección de información, Hernández, Fernández y Baptista, (2010), expresan, que es un “conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se administra” (p. 263). En otra palabra el cuestionario es el medio por el cual se puede recolectar información a través de pregunta necesarias para una investigación y además justifican y dan validez, el cuestionario estará estructurado por preguntas cerradas con alternativas de respuestas de selección.

Validez y Confiabilidad

Validez.

Hernández, Fernández & Baptista, (2010), la validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (p.346). Para la validación del instrumento se utilizará la técnica de “juicio de expertos” donde participaran especialistas en el área temática y en el área metodológica, así mismo Van Dalen y Meyer (2006) afirman que: para evaluar el contenido, el investigador debe verificar por sí mismo y con la ayuda de otros, en qué medida los ítem del cuestionario constituyen una muestra representativa del universo que se propone medir (p.341)

Confiabilidad.

La confiabilidad constituye un requisito fundamental de investigación, en tal sentido Hernández, Fernández y Baptista (2010) (Citado por Bisquerra, 2009), enuncian que “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados igual” (p. 346). Para verificar

matemáticamente la funcionalidad del instrumento, se aplicará el coeficiente Kuder-Richardson, el cual puede ser calculado por la siguiente fórmula:

$$KR20 = \left(\frac{K}{K-1} \right) * \left(1 - \frac{\sum p * q}{Vt} \right)$$

Donde:

$KR20$ = Coeficiente Kuder-Richardson

K = número de ítems

Vt = varianza total de la prueba

$\sum p * q$ = Sumatoria de la varianza individual de los ítems

Para evaluar la confiabilidad u homogeneidad de las preguntas del cuestionario se empleó este coeficiente, el cual debiera tomar valores entre cero (confiabilidad nula) y uno (confiabilidad total). Para esta investigación la confiabilidad dio como resultados 0,92 el cual está dentro del rango muy Alta.

Técnica de procesamiento y análisis de información

Según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2007), expresa que “se analizan los resultados obtenidos poniendo en práctica los procedimientos que se hayan diseñado y seleccionado para la codificación y tabulación y análisis de los resultados” (p.367). Los datos, a través de la aplicación de la entrevista, se analizarán mediante técnicas de estadísticas descriptivas y representativas de tablas para ser presentadas en gráficos con su respectivo análisis.

Capítulo IV

Análisis de la Información

El análisis de los resultados de una investigación, Según Hurtado (2000), expresa que:

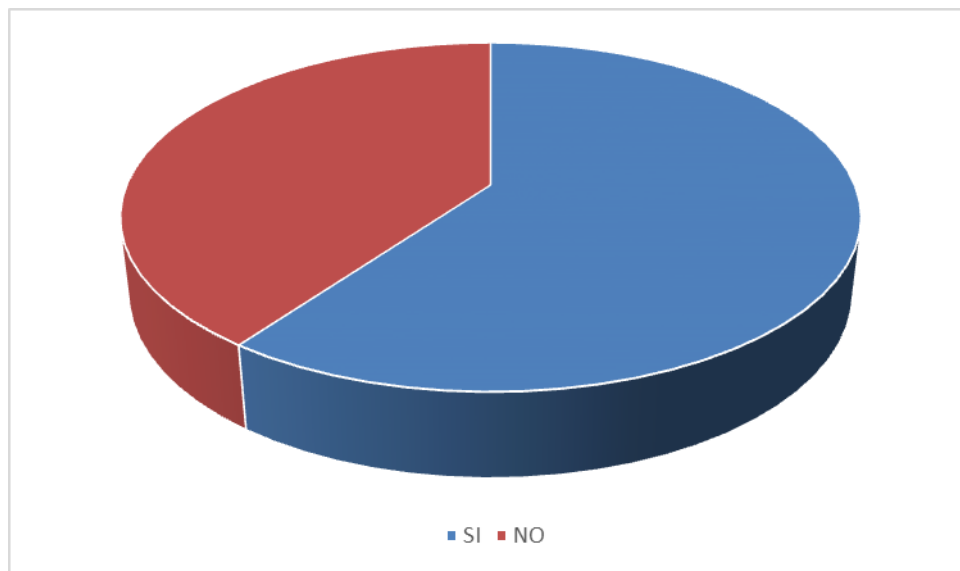
Una vez aplicados los instrumentos y finalizada la tarea de recolección de datos, el investigador deberá organizarlos y aplicar un tipo de análisis que le permita llegar a una conclusión, en función de los objetivos que se planteó al principio, a fin de resolver el problema de investigación o dar respuesta a su interrogante inicial (p.181).

Por lo anteriormente expuesto esta investigación, luego de definir en el marco metodológico el instrumento y técnica para la recolección de datos, se procedió aplicar el instrumento validado por tres expertos, con opciones de respuesta de SI y NO, dicha información se transformó en gráficos para realizar una interpretación pertinente de cada uno de los ítems recogidos en el cuestionario. En tal sentido, la graficación de los resultados, denominada también por Márquez (2006), como categorización consiste en: “Analizar o desagregar los datos obtenidos para transformarlos en categorías que permitan el análisis correspondiente”. (p. 159). Teniendo como resultado los siguientes datos:

Cuadro 2

¿Cree usted que los beneficios sociales están funcionando adecuadamente?

CATEGORIA	f	%
SI	15	60
NO	10	40
TOTAL	25	100



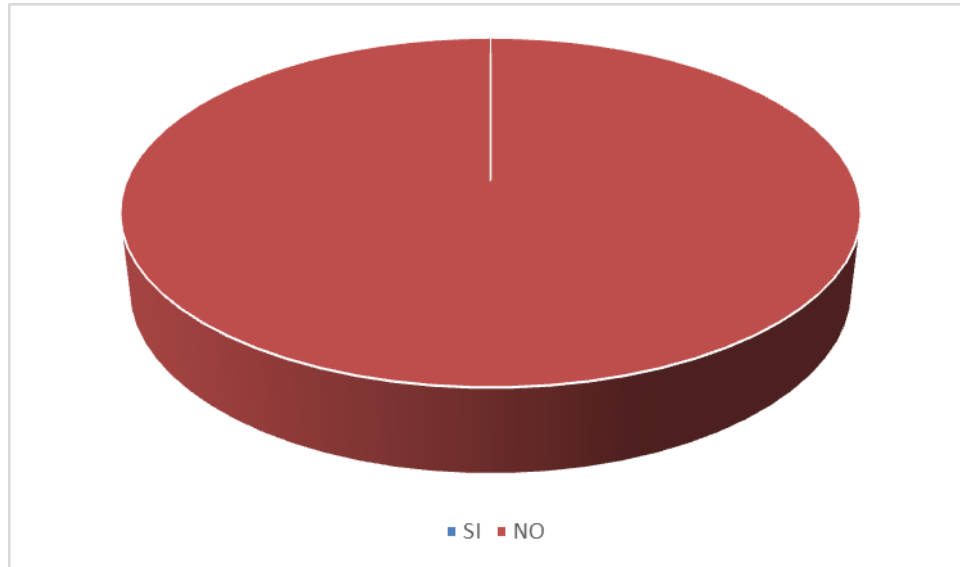
Grafica 1. Beneficios sociales están funcionando adecuadamente

Del grupo de personas encuestadas el 60% responde que el VPDS están funcionando los beneficios sociales y el 40% expresaron negativamente; es de hacer notar que la UNELLEZ ofrece jubilaciones con 20 años de servicio, asimismo esta la atención en INSITEZ con respecto a la salud. Es importante destacar que los beneficios sociales no solo mejoran la vida de los empleados, sino que también son una inversión estratégica para cualquier organización.

Cuadro 3

¿Cree usted que su salario está acorde a la responsabilidad de las tareas asignadas?

CATEGORIA	f	%
SI	0	0
NO	25	100
TOTAL	25	100



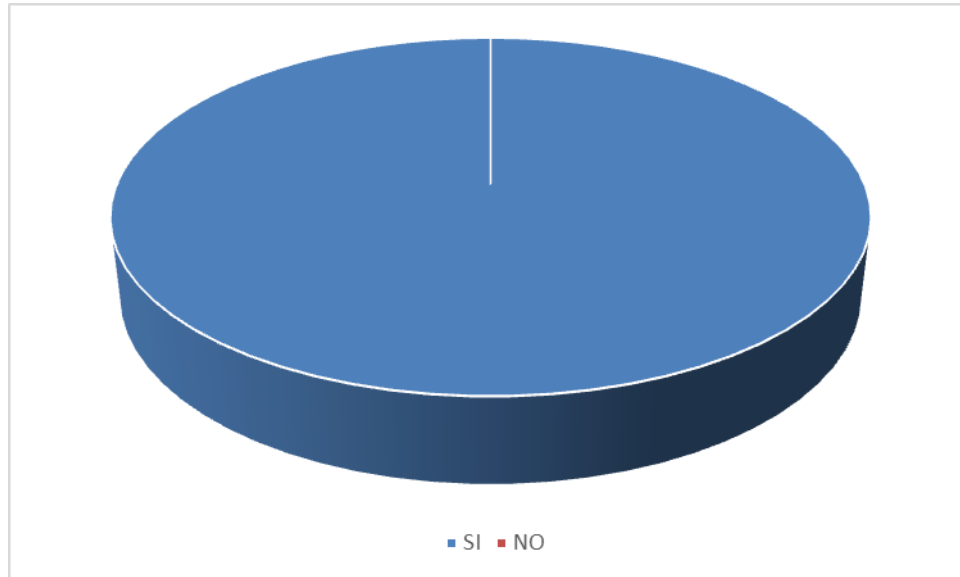
Grafica 2. Salario está acorde a la responsabilidad de las tareas asignadas.

Con respecto a los resultados obtenidos el 100% de los encuestados manifestaron que su salario no está acorde a la responsabilidad de las tareas asignadas. Por la falta de aumento salarial del gobierno nacional ha traído efectos significativos y variados, desde la disminución del poder adquisitivo y la desmotivación laboral hasta el deterioro de los servicios públicos y la economía local.

Cuadro 4

¿Sus superiores realizan supervisión de las tareas asignadas?

CATEGORIA	f	%
SI	25	100
NO	0	0
TOTAL	25	100



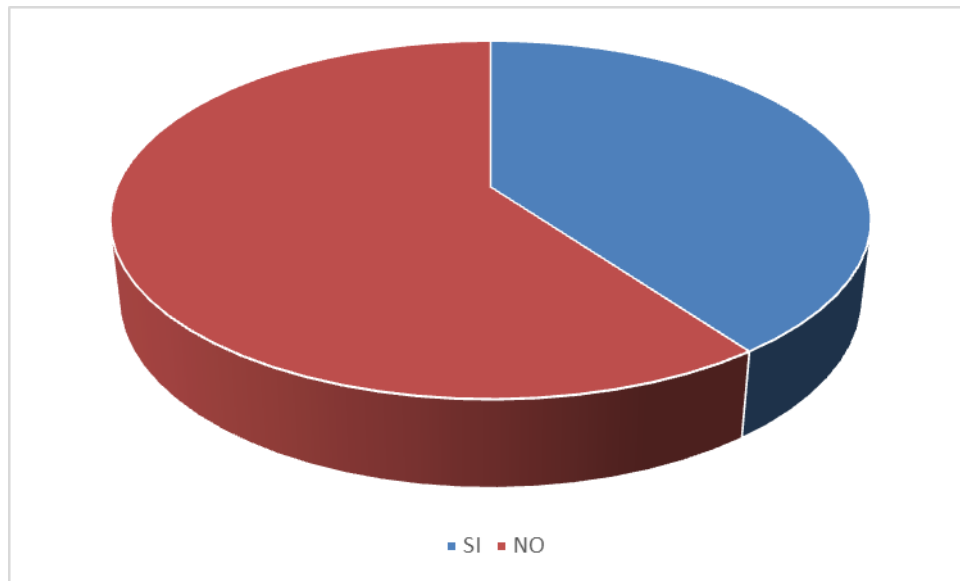
Grafica 3. Superiores realizan supervisión de las tareas asignadas

En el cuadro 4, grafico 3 se puede observar el 100% de los encuestados afirmaron que existe una supervisión permanente de las tareas asignadas, lo que determina que los superiores cuentan con una efectiva unidad de revisión de manera independiente para el cumplimiento de los procedimientos administrativos. La supervisión gerencial se relaciona con el cumplimiento de los objetivos permanentes, para lograr ser eficaz y eficiente.

Cuadro 5

¿Cree usted que la oficina donde labora tiene condiciones ambientales óptimas?

CATEGORIA	f	%
SI	10	40
NO	15	60
TOTAL	25	100

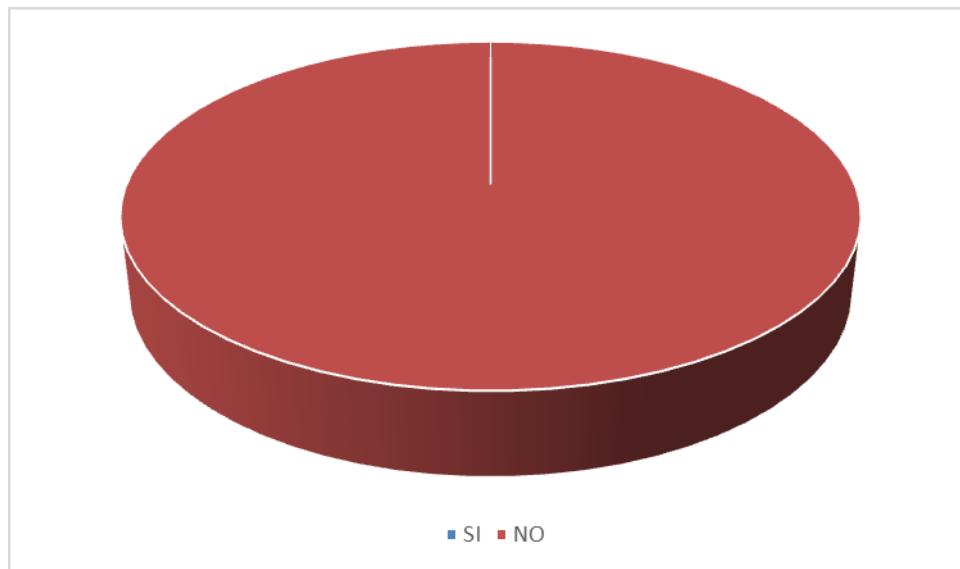


Grafica 4. Oficina donde labora tiene condiciones ambientales óptimas.

Los resultados demuestran que el 60% de los encuestados manifestaron que las oficinas no tienen condiciones óptimas, mientras que el 40% expresaron lo contrario. La falta de ambientes recomendables en el espacio de trabajo suele tener un impacto significativo en la salud, el bienestar y la productividad de los empleados, así como en la eficiencia y reputación de la organización.

Cuadro 6**¿El VPDS le ha otorgado alguna recompensa?**

CATEGORIA	f	%
SI	0	0
NO	25	100
TOTAL	25	100

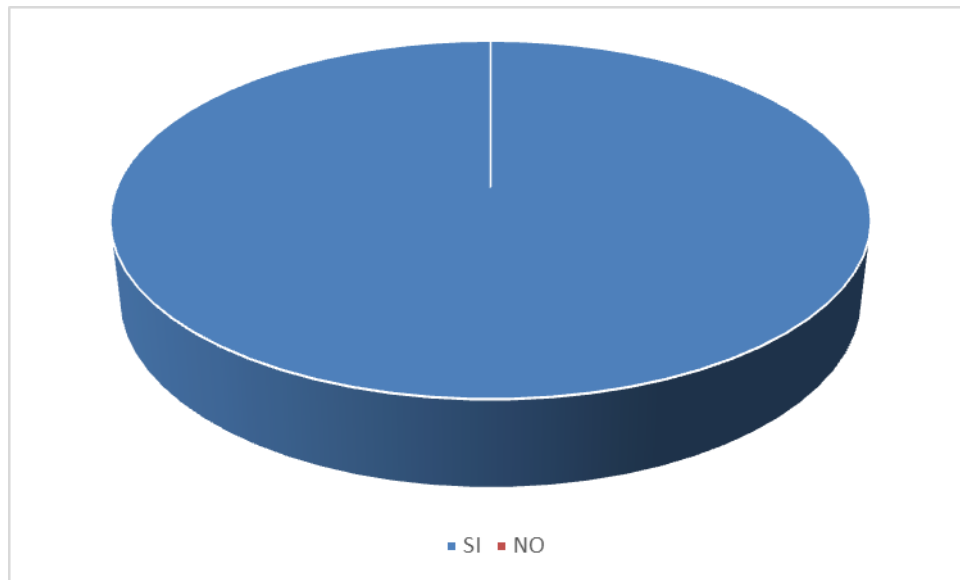
**Grafica 5. Han otorgado alguna recompensa**

Se evidencia que el 100% de los encuestados enunciaron que el VPDS no ha otorgado recompensas monetarias o de otra índole. Por lo que esto trae como consecuencia efectos perjudiciales en la motivación, la productividad, la retención de empleados y el clima laboral en general. Es crucial para las organizaciones reconocer y recompensar adecuadamente a sus empleados para mantener un entorno de trabajo saludable y productivo, y así poder asegurar el éxito a largo plazo.

Cuadro 7

De existir un desafío o conflicto en el cumplimiento de las tareas ¿Estaría dispuesto a realizar un esfuerzo adicional para superar el conflicto?

CATEGORIA	f	%
SI	25	100
NO	0	0
TOTAL	25	100



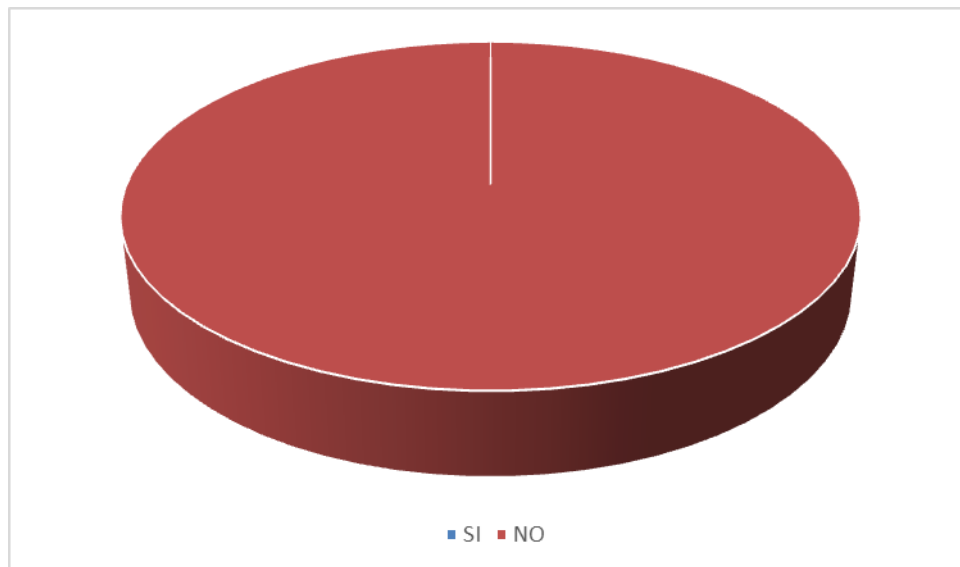
Grafica 6. Estaría dispuesto a realizar un esfuerzo adicional para superar el conflicto.

Con respecto a los resultados obtenidos el 100% de los entrevistados manifestaron que si están dispuestos a realizar un esfuerzo adicional para superar conflicto laboral. Por lo que al mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo, a través de una comunicación efectiva, participativa, comprensiva, y así se establece expectativas claras, fomento de un ambiente de respeto, reconocimiento de comportamientos positivos, apoyo emocional, implementación de cambios organizacionales y seguimiento continuo, son estrategias que ayudan a resolver conflictos de manera constructiva.

Cuadro 8

¿Siente usted que sus superiores le dan la oportunidad de un crecimiento personal?

CATEGORIA	f	%
SI	0	0
NO	25	100
TOTAL	25	100



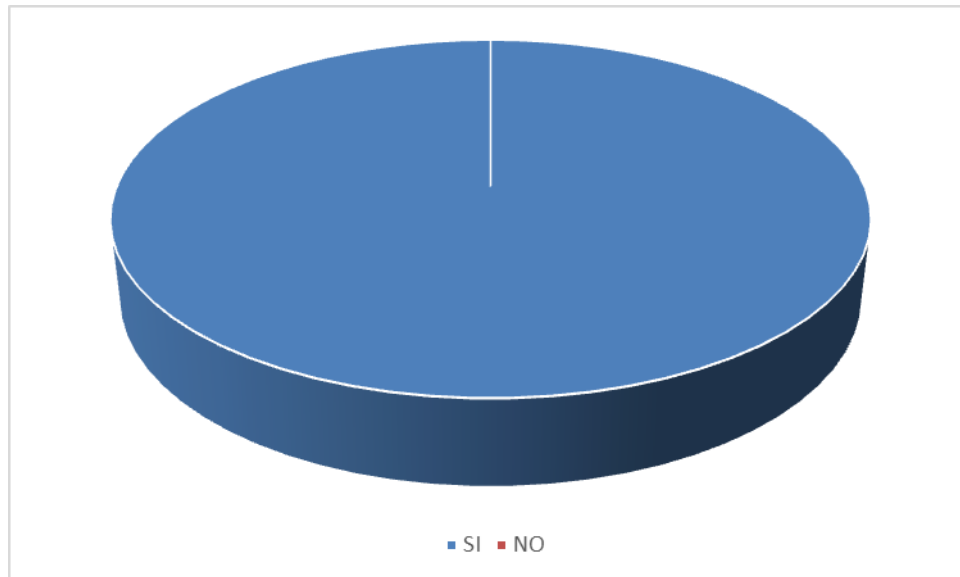
Grafica 7. Sus superiores le dan la oportunidad de un crecimiento personal

En relación a los resultados obtenidos el 100% de los entrevistados expresaron que No les dan oportunidad de un crecimiento personal, para que estén en constante aprendizaje y así poder sentir más disposición al momento de laborar en cualquier espacio, siendo de motivación, máxima implicación al desarrollo continuo de las habilidades, conocimiento y las actitudes para poder alcanzar los logros que se tracen.

Cuadro 9

¿Cree usted que la satisfacción en la productividad laboral es un aspecto fundamental para el logro de los objetivos?

CATEGORIA	f	%
SI	25	100
NO	0	0
TOTAL	25	100



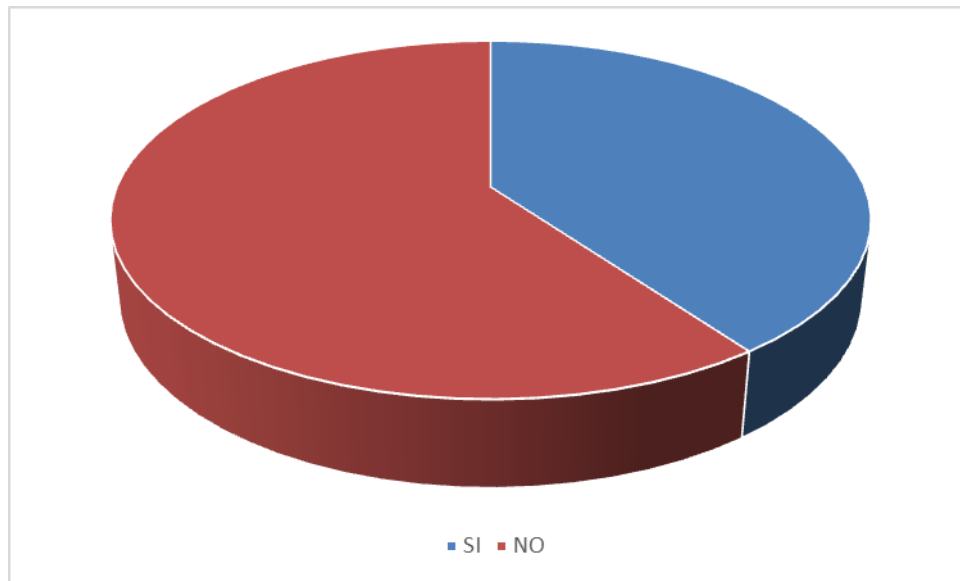
Grafica 8. La satisfacción en la productividad laboral es un aspecto fundamental para el logro de los objetivos

Se puede demostrar que el 100% de las encuestados apuntaron que si sienten satisfacciones en la productividad laboral ya que es un aspecto fundamental para el logro de los objetivos, siendo este la compensación laboral; de este modo se tiene un mejor y fluido desempeño laboral. Reconociendo que cada uno de los empleados son capaces de producir de manera eficiente las tareas dadas.

Cuadro 10

¿Cree usted que las tareas asignadas por sus superiores las realiza con calidad?

CATEGORIA	f	%
SI	10	40
NO	15	60
TOTAL	25	100



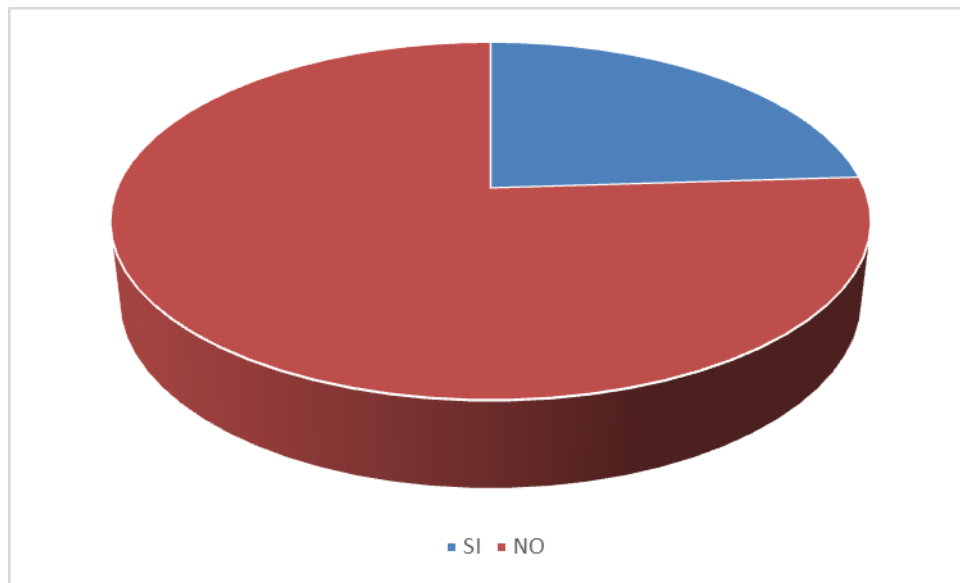
Grafica 9. Las tareas asignadas por sus superiores las realiza con calidad

Se puede comprobar que el 60% de los encuestados manifestaron que No cumplen con las tareas asignadas por sus superiores las realiza con calidad, ya que solo cumplen con asistir 2 días a la semana, por el factor económico que están atravesando y deben asumir las responsabilidades desde otros espacios laborales y el factor tiempo no les alcanza, mientras que el otro 15% de las encuestados argumentaron que si cumplen con las tareas fijadas por sus jefes y son efectuadas a cabalidad.

Cuadro 11

¿Cree usted que en el VPDS existe comunicación clara por sus superiores al asignarle las tareas?

CATEGORIA	f	%
SI	6	24
NO	19	76
TOTAL	25	100



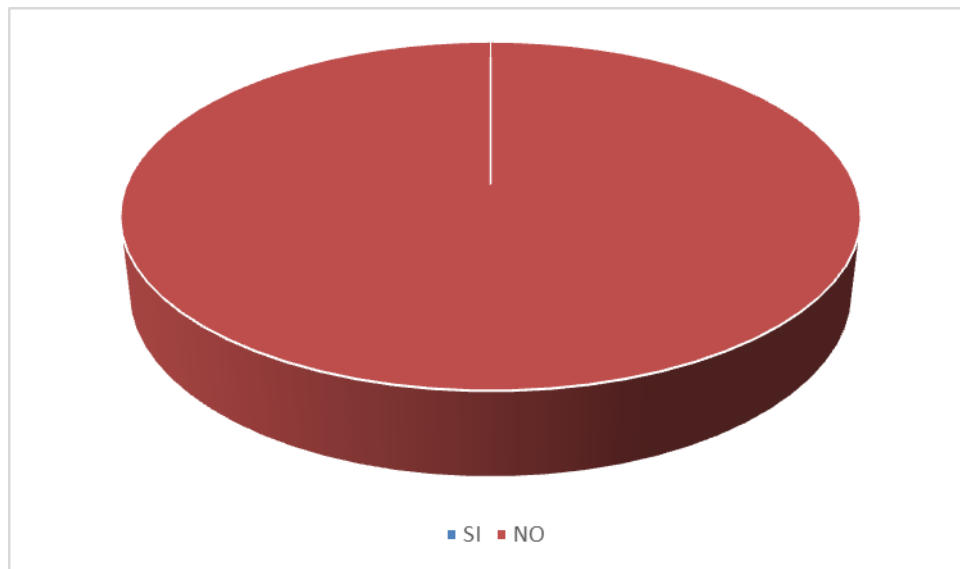
Grafica 10. En el VPDS existe comunicación clara por sus superiores al asignarle las tareas

Se evidencia que en 76% de los entrevistados, consideran que en el VPDS No existe la comunicación clara por sus superiores al asignarle las tareas, donde prevalece la falta de interacción entre el jefe y el empleado, siendo esta un liderazgo deficiente; mientras que el 24% enfatizó que si existe una comunicación y así como hacen fluida y satisfactoria el cumplimiento de las tareas.

Cuadro 12

¿Cree usted que en su entorno laboral brindan reconocimiento a tu trabajo?

CATEGORIA	f	%
SI	0	0
NO	25	100
TOTAL	25	100



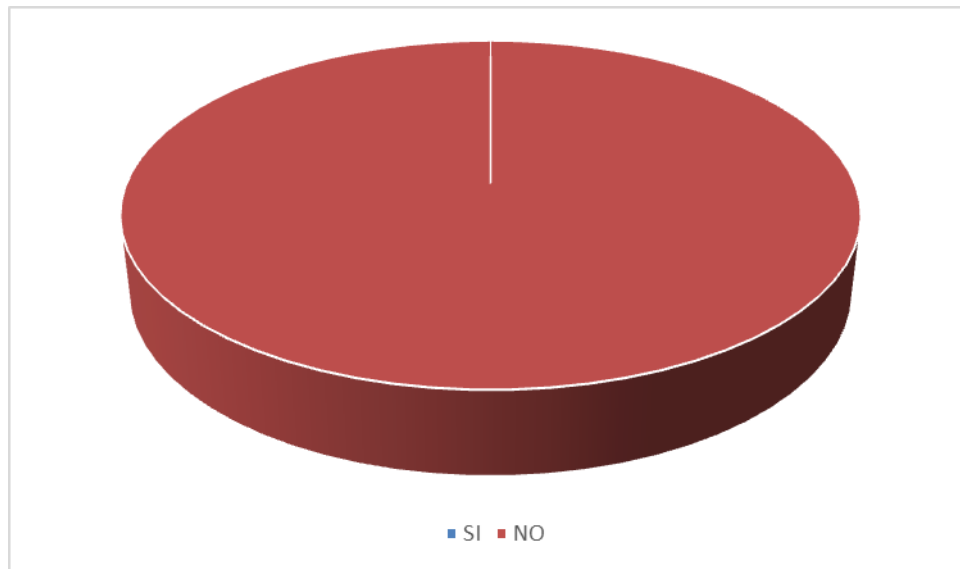
Grafica 11. En su entorno laboral brindan reconocimiento a tu trabajo

Se pudo notar que un 100% de los entrevistados, expresan que No les brindan reconocimiento al trabajo en su entorno laboral, siendo esta por la falta de oportunidades, crecimiento, carga laboral excesiva y no reconocen el esfuerzo que cada uno de ellos hacen al momento de estar en el ámbito laboral. Es así como prevalece el ausentismo laboral y la falta de motivación.

Cuadro 13

¿Sientes un fuerte apego emocional y deseo por tu trabajo actual?

CATEGORIA	f	%
SI	0	0
NO	25	100
TOTAL	25	100



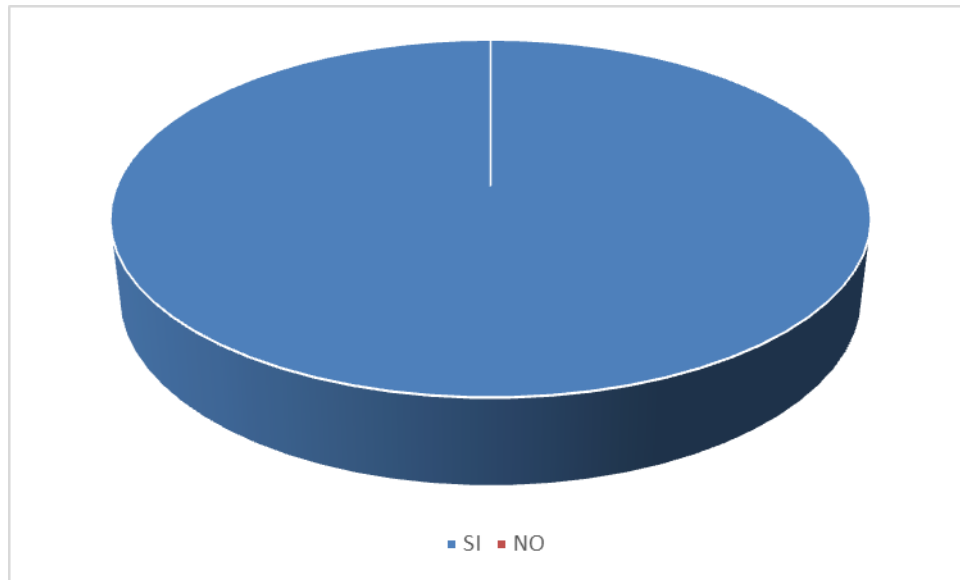
Grafica 12. Un fuerte apego emocional y deseo por tu trabajo actual

En resumen, un 100% de los entrevistados, expresan que No sienten un fuerte apego emocional y deseo por su trabajo actual, ya que por la falta de interés, conflictos internos que ya subyacen en dichos espacios laborales causan malestares y de esta manera hay mucho desinterés y ausentismo porque la situación económica ha llevado que hoy en día exista buena calidad a la hora de entregar cualquier trabajo asignado.

Cuadro 14

¿Sientes una fuerte necesidad de seguir trabajando en tu empleo actual?

CATEGORIA	f	%
SI	25	100
NO	0	0
TOTAL	25	100



Grafica 13. Fuerte necesidad de seguir trabajando en tu empleo actual

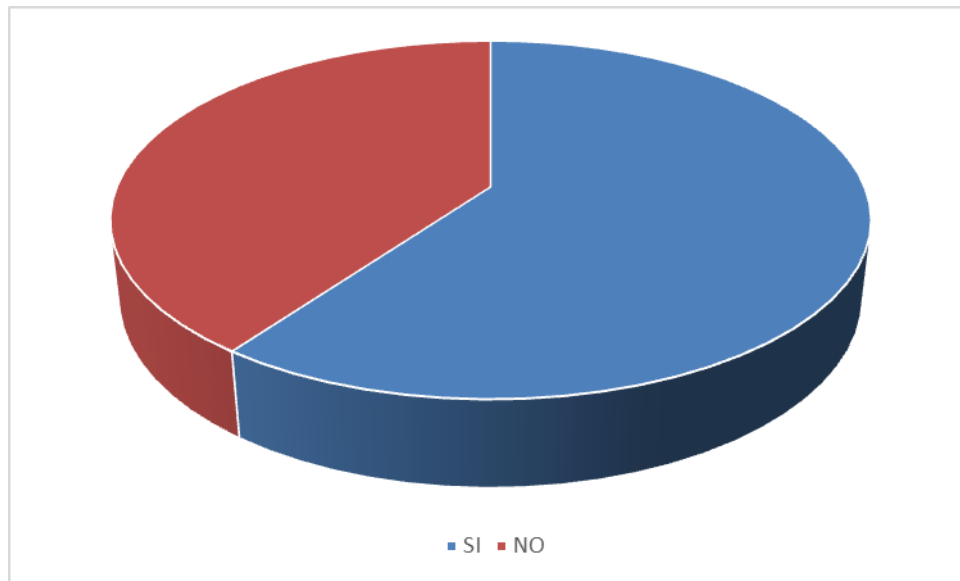
Se pudo observar en la gráfica 13, cuadro 14 que un 100% de los entrevistados, acentuaron que No sienten una fuerte necesidad de seguir trabajando en el empleo actual, por muchas razones, una de las principales es el salario que tienen es muy bajo para poder sentir la motivación principal. Todo esto ha causado mucho malestar entre todos.

Cuadro 15

¿Te sientes obligado/a a seguir las normas y reglamentos establecidos en el UNELLEZ

-VPDS debido a tu compromiso con el trabajo?

CATEGORIA	f	%
SI	15	60
NO	10	40
TOTAL	25	100



Grafica 14. Obligado/a a seguir las normas y reglamentos establecidos en el UNELLEZ -VPDS debido a tu compromiso con el trabajo

En los datos obtenidos, se puede apreciar que un 60% de los entrevistados, resaltaron que Si sienten obligado/a a seguir las normas y reglamentos establecidos en el UNELLEZ -VPDS debido a tu compromiso con el trabajo, ya que es parte del día a día entre todos los compañeros, ya que los jefes exigen de acuerdo a la medida que a ellos la autoridad máxima les pide rendir en el trabajo, mientras que un 40% manifestaron que no No se sienten obligado/a a seguir las normas y reglamentos establecidos, que cumplen con lo encomendado por sus superiores.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

Al respecto, Balestrini (2006) plantea que: “las conclusiones tratan de responder al quién, cómo, cuándo, por qué, de las observaciones o resultados, anotando las respuestas de forma de explicación” (p.64). Considerando lo expuesto en las conclusiones y con base en los resultados obtenidos de dicho instrumento, se hace indispensable plantear una serie de recomendaciones sobre los objetivos estudiados en el presente trabajo, por lo cual las mismas servirán como herramienta de estudio para otras organizaciones o investigadores que aborden el mismo tipo de investigación.

Conclusiones

Con respecto al Objetivo Especifico número (1) referido a Diagnosticar como influyen las actividades motivacionales en el aumento del compromiso laboral del personal administrativo en VPDS – UNELLEZ. Se obtuvo como resultado: que es fundamental comprender la importancia de fomentar un entorno laboral positivo y estimulante. Los resultados de este diagnóstico pueden servir como base para implementar estrategias efectivas de motivación que impulsen a la productividad, la satisfacción y la retención con de los empleados en el área de trabajo. Es crucial reconocer que el compromiso laboral es un factor clave para el éxito de cualquier empresa y que las actividades motivacionales desempeñan u papel fundamental en su fortalecimiento.

En este orden de ideas, en el objetivo número (2) específico Determinar los tipos específicos de actividades motivacionales tiene mayor efectividad en mejorar el compromiso laboral. Se evidencio que las actividades motivacionales tienen mayor efectividad en mejorar el compromiso laboral puesto que es crucial para identificar las estrategias más adecuadas para promover un entorno laboral positivo y productivo. Los resultados de esta investigación proporcionaron información valiosa para diseñar programas de motivación personalizados y efectivos que impulsen el compromiso de los empleados, aumenta la satisfacción laboral y así contribuir al éxito organizacional.

Seguidamente, en el objetivo número (3) Conocer la percepción del personal administrativo en VPDS - UNELLEZ la relación entre su participación en actividades motivacionales y su nivel de compromiso con la organización. Los hallazgos de esta investigación proporcionaron una comprensión más profunda de como las actividades motivacionales impactan en el compromiso laboral del personal administrativo, lo que a su vez permitirá desarrollar estrategias más efectivas para fomentar un entorno laboral positivo y productivo.

Recomendaciones

Para toda institución que carece de actividades motivacionales como estrategia gerencial, es fundamental implementar acciones que fomenten el compromiso y la satisfacción de los empleados. A continuación, se presentan algunas recomendaciones para mejorar la situación:

1. Encuesta de clima laboral: Realizar una encuesta de clima laboral para comprender las necesidades, preocupaciones y expectativas de los empleados. Esto proporcionará

información valiosa sobre las áreas que requieren atención y ayudará a diseñar actividades motivacionales más efectivas.

2. Programas de reconocimiento: Establecer programas formales de reconocimiento que celebren los logros y contribuciones de los empleados. El reconocimiento público y privado puede tener un impacto significativo en la motivación y el compromiso.

3. Desarrollo profesional: Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y capacitación para que los empleados puedan crecer en sus roles. Esto no solo les brinda un sentido de progreso, sino que también demuestra que la empresa valora su crecimiento y desarrollo.

4. Flexibilidad laboral: Proporcionar opciones de trabajo flexible, como horarios flexibles o la posibilidad de trabajar desde casa en ciertas circunstancias. La flexibilidad laboral puede mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo que a su vez puede aumentar la motivación y el compromiso.

5. Comunicación abierta: Fomentar una comunicación abierta y transparente entre la gerencia y los empleados. Los empleados deben sentirse escuchados y valorados, y deben tener la oportunidad de expresar sus ideas, inquietudes y sugerencias.

6. Actividades y eventos sociales para fortalecer las relaciones entre los miembros del equipo. Un ambiente de trabajo positivo y relaciones sólidas entre colegas pueden aumentar la motivación y el compromiso.

7. Evaluación continua: Realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto de las actividades motivacionales en el compromiso y la satisfacción de los empleados. Esto permitirá ajustar las estrategias según sea necesario y garantizar que estén alineadas con las necesidades del personal. Al implementar estas recomendaciones, la institución puede mejorar significativamente su cultura organizacional, fortalecer el compromiso de los empleados y aumentar su productividad y retención.

Referencias

- Arias, F. (2006). “El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica”. Caracas. Editorial EPISTEME.
- Balestrini, M. (2006) “*Como se elabora el proyecto de investigación*”.7ma. Edición
Imprenta: Caracas : Consultores Asociados Brenes, P (2015). “*Técnicas de almacén*”.
EDITEX.
- Bavaresco A (2010), Metodología de la Investigación, (6ta Reimpresión), Maracaibo, Venezuela: Ediciones LUZ.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860 (extraordinario). Diciembre 30.
- Gonzales H. y Cascant A. (2012) *Metodología y Técnicas Cuantitativas*. Editorial Universidad Politécnica de Valencia
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (4ª ed.). México: Mc. Graw Hill.
- Hurtado J. (2000). “*Metodología de la Investigación Holística*”. Caracas: SYPAL
- Ley Orgánica del trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (2012), (Gaceta N° 39.908) del 7 de mayo de 2012. Ediciones Asamblea Nacional.
- Márquez, E. (2000). “*Diseño de investigaciones*”: guía para la elaboración de tesis, monografías y proyectos. Caracas: Editorial Episteme.
- Meyer, W & Dallen, D. (1978) Manual de técnica de la Investigación educacional. Editorial Paidós.

- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*,
- Morlés, V (1994). *Planeamiento y análisis de investigaciones* (8a ed.). Caracas: El Dorado
- Normas para la elaboración y trabajo de aplicación (2011) de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ).
- Palella, S., & Martíns, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la UPEL-FEDUPEL.
- Robbins S (2012), *Comportamiento Organizacional*, (6ta Edición), México: Editorial Printece Hall S.A.
- Tamayo y Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. (3a. ed.).
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. UPEL (2005), *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Caracas –Venezuela

Anexos

Anexo A

Instrumento de recolección de datos

No	ITEMS	SI	NO
1	¿Cree usted que los beneficios sociales están funcionando adecuadamente?		
2	¿Cree usted que su salario está acorde a la responsabilidad de las tareas asignadas?		
3	¿Sus superiores realizan supervisión de las tareas asignadas?		
4	¿Cree usted que la oficina donde labora tiene condiciones ambientales óptimas?		
5	¿El VPDS le ha otorgado alguna recompensa monetaria?		
6	De existir un desafío o conflicto en el cumplimiento de las tareas ¿Estaría dispuesto a realizar un esfuerzo adicional para superar el conflicto?		
7	¿Siente usted que sus superiores le dan la oportunidad de un crecimiento personal?		
8	¿Cree usted que la satisfacción en la productividad laboral es un aspecto fundamental para el logro de los objetivos?		
9	¿Cree usted que las tareas asignadas por sus superiores las realiza con calidad?		
10	¿Cree usted que en el VPDS existe comunicación clara por sus superiores al asignarle las tareas?		
11	¿Cree usted que en su entorno laboral brindan reconocimiento a tu trabajo?		
12	¿Sientes un fuerte apego emocional y deseo por tu trabajo actual?		
13	¿Sientes una fuerte necesidad de seguir trabajando en tu empleo actual a largo plazo?		
14	¿Te sientes obligado/a a seguir las normas y reglamentos establecidos en el UNELLEZ -VPDS debido a tu compromiso con el trabajo?		

Anexo B

Validación del Instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

"EZEQUIEL ZAMORA"

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

Nombre y Apellido: **Wilfredo José Carreño**C.I. V- **13.501.090**Profesión: **Lcdo. en Administración**Fecha de Validación: **15/05/24**

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	x		x		x		x		
2	x		x		x		x		
3	x		x		x		x		
4	x		x		x		x		
5	x		x		x		x		
6	x		x		x		x		
7	x		x		x		x		
8	x		x		x		x		
9	x		x		x		x		
10	x		x		x		x		
11	x		x		x		x		
12	x		x		x		x		
13	x		x		x		x		
14	x		x		x		x		

Observaciones: _____

Wilfredo José Carreño.

C.I. 13.501.090



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

Carta de Validación

Yo, **Wilfredo José Carreño**, Titular de la Cedula de Identidad Nro. **V- 13.501.090**, por medio de la presente certifico que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado: Actividad motivacional como estrategia gerencial para la optimización del compromiso laboral del personal administrativo del VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL DE LA UNELLEZ 2023-2024 presentado por los Bachilleres **Guevara G. José E. y Gutiérrez Denis E.**, titulares de las cédulas de identidad N° **V. 29.601.355 y 9.988.406**, para optar al Título de Licenciatura en Administración, el cual apruebo en calidad de validador. En Barinas a los 23 días del mes marzo de 2024

Firma

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'WJ Carreño', written over a faint horizontal line.

Wilfredo José Carreño.
C.I. 13.501.090



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”**

**VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA ADMINISTRACION**

Nombre y Apellido: Luis Vegas
C.I. V- 14.340.293
Profesión: Sociólogo
Fecha de Validación: 16/05/2024.

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	X		X		X		X		
2	X		X		X		X		
3	X		X		X		X		
4	X		X		X		X		
5	X		X		X		X		
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		
10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		

Observaciones: SIN OBSERVACIONES

Firma



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

Carta de Validación

Yo, **LUIS VEGAS**, Titular de la Cedula de Identidad Nro. **V-14.340.293** , por medio de la presente certifico que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado: **ACTIVIDAD MOTIVACIONAL COMO ESTRATEGIA GERENCIAL PARA LA OPTIMIZACIÓN DEL COMPROMISO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL DE LA UNELLEZ 2023-2024** presentado por los Bachilleres **Guevara G. José E. y Gutiérrez Denis E.**, titulares de las cédulas de identidad N° **V. 29.601.355 y 9.988.406**, para optar al Título de Licenciatura en Administración, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 16 días del mes mayo de 2024.



Firma

V-14.340.293.



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

Carta de Validación

Yo, **Manuel Quintero** titular de la cedula de Identidad N° **9.595.497**, por medio de la presente certifico que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado: **ACTIVIDAD MOTIVACIONAL COMO ESTRATEGIA GERENCIAL PARA LA OPTIMIZACIÓN DEL COMPROMISO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL DE LA UNELLEZ 2023-2024** presentado por los Bachilleres **Guevara G. José E. y Gutiérrez Denis E.**, titulares de las cédulas de identidad N° **V. 29.601.355 y 9.988.406**, para optar al Título de Licenciatura en Administración, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 16 días del mes mayo de 2024.

A close-up photograph of a handwritten signature in dark ink on a light-colored surface. The signature is stylized and appears to be 'Manuel Quintero'.

Firma

V-9.595.497

