



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

INFLUENCIA DE LA MOTIVACION LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD

ESPECIFICAMENTE PARA LA EMPRESA VIC-TORY BODEGON C.A.,

UBICADA EN EL MUNICIPIO BARINAS 2024

Autora:

Colmenares B. Fabiola C.I. 30.267.950

Tutor: Prof. José Vegas.

Barinas, Febrero 2025



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

**INFLUENCIA DE LA MOTIVACION LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD
ESPECIFICAMENTE PARA LA EMPRESA VIC-TORY BODEGON C.A.,
UBICADA EN EL MUNICIPIO BARINAS 2024**

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al Título de Licenciado en
Administración

Autora:

Colmenares B. Fabiola C.I: 30.267.950

Tutor: Prof. José Vegas.

Barinas, Febrero 2025



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL-VPDS
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

ACTA DE EVALUACIÓN FINAL DE TRABAJO DE APLICACIÓN

Nosotros, los abajo firmantes, constituidos como Jurado Evaluador según Resolución N° CAPCSyE/01/2025, Fecha 16/01/2025, Acta 001 Extraordinaria, Punto 03, hoy, 7 de Febrero de 2025, reunidos en Bnas II P9 Aula A5, se dio inicio al acto de Presentación Oral y Pública del Trabajo de Aplicación Titulado: "INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD ESPECÍFICAMENTE PARA LA EMPRESA VIC-TORY BODEGÓN C.A., UBICADA EN EL MUNICIPIO BARINAS 2024" Presentada por la bachiller: COLMENARES BASTIDAS FABIOLA COROMOTO C.I N° V- 30267950.

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. De Aula)	50 % (Inf. final)	20 % (Pres. Oral)	100 % Total	CAL. DEF. (1-5)
Fabiola Colmenares	30.267.950	30	50	20	100	5,00

Se emite la presente Acta y queda asentada en el Subprograma Administración, a los 07 días del mes de Febrero del año 2025.

Observación: Menú Honorario

Jurado	Apellidos y Nombres	C. I. N°	Firma
Tutor	Prof. José Vega	12.839.271	
Jurado Principal	Prof. Manuel Quintero	9.595.497	
Jurado Principal	Prof. Denis Gutiérrez	9.988.406	



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

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: **INFLUENCIA DE LA MOTIVACION LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD ESPECIFICAMENTE PARA LA EMPRESA VICTORY BODEGON C.A., UBICADA EN EL MUNICIPIO BARINAS 2024**, presentado por la Bachiller **Colmenares B. Fabiola C.**, titular de la cédula de identidad N° **V. 30.267.950**, para optar el Título de **Licenciado en Administración**, por medio de la presente certifico que 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 asignado para tal efecto.

Asimismo, 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 19 días del mes de enero de 2025.

Dedicatoria

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

A mis 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

Primeramente doy gracias a DIOS por permitirme cumplir esta meta y obtener el título de Licenciada en Administración, ya que sin Él nada es posible, porque en el debemos poner todas nuestras obras para que nuestros proyectos se cumplan.

A mis padres que son nuestro apoyo fundamental

A la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), por darnos la oportunidad de desarrollar los estudios que ayudaron a cumplir mis metas.

A cada uno de los profesores que contribuyeron en esta formación, impartiendo sus conocimientos cada día para así formar Licenciados en Administración.

A mi Tutor José Vegas, por su apoyo incondicional que me brindo en cada momento.

Índice

Dedicatoria	5
Agradecimiento	6
Resumen	12
Introducción	13
Capítulo I.....	17
El Problema.....	17
Planteamiento y Formulación del Problema	17
Objetivos de la Investigación	22
Objetivo General.....	22
Objetivos Específicos	22
Alcance y Delimitación.....	24
Capítulo II	25
Marco Teórico.....	25
Antecedentes de la Investigación	25
Breve 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
Productividad.....	32
<i>Satisfacción</i>	33
<i>Calidad</i>	34
<i>Objetivo</i>	34
Desempeño laboral	35
Evaluación del desempeño	35
<i>Competencias</i>	36
<i>Comunicación</i>	37
<i>Trabajo en equipo</i>	37
<i>Responsabilidad</i>	38
Bases Legales	38
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).....	38
Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT):.....	39
Bases de Términos.....	41

Sistema de Variables.....	42
Operacionalización de las Variables	42
Capítulo III.....	44
Marco metodológico	44
Enfoque o paradigma de la investigación.....	44
Tipo de Investigación	44
Diseño de la Investigación	45
Población y Muestra.....	45
Población	45
Muestra	46
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	46
Validación y Confiabilidad del Instrumento	47
Validez.....	47
Confiabilidad.....	47
Técnicas de Procesamiento y Análisis de la Información.....	48
Capítulo IV.....	49
Análisis de la Información	49

	10
Capítulo V	67
Conclusiones y Recomendaciones	67
Conclusiones	67
Referencias	69
Anexos	71

Lista de Cuadros

		Pp.
1	Operacionalización de las Variables	38
2	¿Se siente conforme con el Salario recibido por parte de la Empresa?	45
3	¿Es usted supervisado constantemente?	46
4	¿Recibe algún tipo de recompensa luego de culminar alguna tarea difícil?	47
5	¿Cree usted que la Empresa maneja debidamente los conflictos?	48
6	¿Considera usted que su trabajo le permite un crecimiento personal?	49
7	¿La comunicación es eficiente?	50
8	¿Recibe usted algún reconocimiento luego de aportar ideas que favorezcan a la Empresa?	51
9	¿Es valorado profesionalmente en su lugar de trabajo?	52
10	¿Se siente satisfecho con las condiciones proporcionadas por la Empresa?	53
11	¿Considera usted que la calidad de trabajo es buena?	54
12	¿Puede usted desempeñarse laboralmente sin problema?	55
13	¿Recibe usted evaluación constante?	56
14	¿Considera que el ámbito de competencia es bueno para mejorar la calidad de trabajo?	57
15	¿Considera que el trabajo en equipo facilita los trabajos de la Empresa?	58
16	¿Se considera usted responsable para desempeñar trabajos importantes?	59
17	¿Considera que las relaciones afectan el ámbito laboral?	60

Lista de Gráficos

		Pp.
1	Conforme con el Salario recibido por parte de la Empresa	45
2	Supervisado constantemente?	46
3	Recibe algún tipo de recompensa	47
4	La Empresa maneja debidamente los conflictos	48
5	Considera usted que su trabajo le permite un crecimiento personal	49
6	La comunicación es eficiente con el equipo	50
7	Algún reconocimiento luego de aportar ideas que favorezcan a la Empresa	51
8	Es valorado profesionalmente en su lugar de trabajo	52
9	Se siente satisfecho con las condiciones proporcionadas por la Empresa	53
10	Calidad de trabajo es buena	54
11	Puede usted desempeñarse laboralmente sin problema	55
12	Recibe usted evaluación constante	56
13	El ámbito de competencia es bueno para mejorar la calidad de trabajo	57
14	Trabajo en equipo facilita los trabajos de la Empresa	58
15	Responsable para desempeñar trabajos importantes	59
16	Relaciones afectan el ámbito laboral	60

**IMPACTO DE LA MOTIVACION LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD
ESPECIFICAMENTE PARA LA EMPRESA VIC-TORY BODEGON C.A.,
UBICADA EN EL MUNICIPIO BARINAS**

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito el Analizar la influencia de la motivación laboral en la productividad específicamente para la empresa VIC-TORY BODEGON C.A. ubicada en el Municipio Barinas 2024, Estado Barinas. El trabajo se realizó utilizando técnicas de investigación de carácter cuantitativo, apoyada en un estudio de campo; para recabar la información necesaria en este estudio se empleó un instrumento compuesto por 16 ítems utilizando preguntas cerrada. este cuestionario fue aplicado a la población conformada por una muestra de nueve (09) 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 de la motivación laboral; buscando cumplir con los objetivos de la investigación como lo son: Diagnosticar la situación real en cuanto a la motivación, así como también el Determinar los factores de motivación laboral más relevantes para mejorar la productividad laboral. A su vez, Evaluar la influencia de la motivación laboral en la productividad específicamente para la empresa VIC-TORY BODEGON C.A. Por consiguiente, se concluye que el personal en su mayoría no se siente valorado profesionalmente en su lugar de trabajo; presumiendo con ello a la falta de reconocimiento y aprecio hacia las habilidades

Palabras Claves: Control, Efectivo, Gestión

En el mundo empresarial actual, la productividad de los empleados es un factor crítico para el éxito y la competitividad de las organizaciones. En este contexto, la motivación laboral emerge como un elemento clave que influye directamente en el rendimiento y la eficiencia de los trabajadores. Las empresas dedicadas al sector comercial no es una excepción a esta regla. A medida que enfrenta desafíos crecientes en su sector, la necesidad de comprender y mejorar la motivación de su fuerza laboral se vuelve cada vez más apremiante.

Por lo que el entorno empresarial contemporáneo, la motivación se ha convertido en un factor clave para el éxito organizacional, en cuanto a que la capacidad de una empresa para alcanzar sus objetivos está íntimamente relacionada con la motivación de sus empleados. La motivación es un proceso interno que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento hacia la consecución de objetivos específicos. Comprender y gestionar eficazmente este proceso puede resultar en un aumento significativo de la productividad.

Entonces se puede decir que la productividad, definida como la relación entre la producción de bienes y servicios y los recursos utilizados para producirlos, es un indicador crítico del desempeño organizacional. Sin embargo, lograr altos niveles de productividad no solo depende de la implementación de tecnologías avanzadas o la optimización de procesos, sino también del estado emocional y motivacional de los empleados.

Diversos estudios han demostrado que los empleados motivados tienden a ser más comprometidos, innovadores y eficientes en sus tareas, esto puede provenir de diversas fuentes, como la satisfacción laboral, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo

profesional, y un ambiente de trabajo positivo. En este sentido, los líderes y gestores juegan un papel fundamental al crear un entorno que fomente la motivación.

Por lo que este trabajo de investigación tiene como objetivo explorar la relación entre la motivación y la productividad en el contexto laboral. Se analizarán las teorías clásicas y contemporáneas de la motivación, así como las estrategias prácticas que pueden implementarse para potenciar la motivación entre los empleados. Además, se examinarán estudios de caso que demuestran cómo una fuerza laboral motivada puede llevar a un rendimiento superior y a la consecución de metas organizacionales.

Al final de este estudio, se espera proporcionar un marco comprensivo que pueda ser utilizado por los gerentes y líderes para mejorar la motivación en sus equipos, y como resultado, impulsar la productividad de sus organizaciones. La relevancia de este análisis radica en su capacidad para ofrecer soluciones prácticas y basadas en evidencia que promuevan un entorno de trabajo más efectivo y satisfactorio para todos los miembros de la organización.

El presente estudio se centra en analizar la influencia de la motivación laboral en la productividad de los empleados de VIC-TORY Bodegón C.A. La premisa de que una fuerza laboral motivada no solo mejora su rendimiento individual, sino que también contribuye al logro de los objetivos organizacionales y al fortalecimiento de la cultura corporativa. La estructura del presente trabajo consta de cinco 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.

En el Capítulo IV, aquí se realiza los análisis correspondientes a los resultados de la aplicación del instrumento de recolección de datos, representados por gráficos para cada ítem.

En el Capítulo V, se incluye las conclusiones y recomendaciones. Por ultimo las referencias bibliográficas y los anexos.

Capítulo I

El Problema

Planteamiento y Formulación del Problema

Es importante tener en claro, que la baja productividad debido a la falta de motivación es un problema complejo y multifacético que afecta a las economías a nivel internacional. Abordar esta problemática requiere un enfoque integral que incluya mejoras en la cultura organizacional, condiciones laborales, políticas salariales, capacitación tecnológica y apoyo al bienestar de los empleados. Solo a través de una estrategia coordinada y basada en evidencia se puede mejorar la motivación y, en consecuencia, la productividad en el ámbito laboral global.

Por lo que en diversas economías, tanto desarrolladas como en desarrollo, la baja motivación laboral ha sido un desafío persistente. La crisis económica, la inestabilidad política y la falta de oportunidades de crecimiento profesional son factores que pueden disminuir la motivación de los trabajadores. Por ejemplo, en países con altas tasas de desempleo, los empleados pueden sentirse desmotivados debido a la inseguridad laboral y la falta de perspectivas de mejora.

Aunado a que la cultura organizacional juega un papel crucial en la motivación de los empleados, para muchas empresas especialmente aquellas con estructuras jerárquicas rígidas y una comunicación deficiente, debido a la falta de reconocimiento y participación en la toma de decisiones. La ausencia de una cultura de apoyo y colaboración puede llevar a una disminución significativa en la productividad. Tal como lo conceptualizan Robbins

(2004). “La productividad de la organización es el primer objetivo de los directivos y su responsabilidad” (p. 28).

Es de hacer notar que la motivación es un motor esencial para la productividad a nivel mundial. Empresas de diferentes sectores y regiones han demostrado que invertir en ella puede llevar a mejoras significativas en el compromiso, innovación, reducción de absentismo, satisfacción laboral y desempeño financiero. La creación de un entorno de trabajo que fomente la motivación no solo beneficia a los empleados, sino que también contribuye al éxito y sostenibilidad a largo plazo de las organizaciones. La relación entre la motivación y la productividad ha sido ampliamente estudiada por diversos autores. Las teorías y modelos presentados por Herzberg, Maslow, McGregor, Vroom y Kotter destacan diferentes aspectos de cómo la motivación influye en el rendimiento laboral. En conjunto, estas contribuciones proporcionan una comprensión integral de cómo las organizaciones pueden aumentar la motivación de sus empleados para mejorar la productividad y alcanzar sus objetivos estratégicos.

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. La relación entre motivación y productividad ha sido objeto de numerosos estudios y análisis en todo el mundo. La evidencia muestra que la motivación de los empleados tiene un impacto significativo en la productividad de las organizaciones.

Es importante mencionar la crisis multifacética en Venezuela presenta numerosos desafíos para la motivación y productividad de los trabajadores. Sin embargo, con la implementación de estrategias adecuadas que aborden estos problemas, es posible mejorar la situación laboral y fomentar un entorno más productivo y motivado. La clave está en la capacidad de las empresas y organizaciones para adaptarse a las circunstancias y encontrar soluciones innovadoras que promuevan el bienestar y la eficiencia de sus empleados.

En tal sentido la empresa VIC-TORY Bodegón C.A, enfrenta una baja productividad, y una de las causas de este problema es la falta de motivación entre los empleados. La motivación es un factor determinante para el rendimiento laboral, ya que impulsa a los trabajadores a alcanzar sus objetivos y contribuir al crecimiento de la empresa entre ellos, uno de los más significativos es la ausencia de reconocimiento y recompensas, los empleados sienten que sus esfuerzos no son valorados, por lo que están indiferentes y apáticos para cumplir los objetivos y metas de VIC-TORY Bodegón C.A. Otro factor crucial es la falta de oportunidades de desarrollo profesional, para poder lograr crecer y desarrollarse dentro de la organización, por lo que tienen una sensación de estancamiento, lo cual reduce la motivación.

Además, un entorno laboral negativo también está causando una significativa de desmotivación, relaciones interpersonales tóxicas, falta de apoyo por parte de los superiores

con una cultura empresarial negativa que está generando estrés y descontento entre los empleados. Por lo que está causando un ambiente de trabajo en el que prevalecen el miedo y la desconfianza es contraproducente para la motivación. La falta de comunicación efectiva también es un factor relevante. Cuando los empleados no están bien informados sobre los objetivos de la empresa, las expectativas de su desempeño y los resultados de su trabajo, pueden sentirse desconectados y desmotivados. La transparencia y la comunicación clara son esenciales para mantener a los empleados comprometidos y motivados.

Cabe destacar que el VIC-TORY Bodegón C.A. por la baja productividad derivada de la falta de motivación está trayendo como consecuencias significativas la rentabilidad y el desempeño financiero de la organización, debido a que los empleados desmotivados están cumpliendo tareas de manera ineficientes y con errores recurrentes, con una menor calidad de los productos ofrecidos y, por ende, en una disminución de la satisfacción del cliente.

Además, la baja productividad de VIC-TORY Bodegón C.A. puede llevar a un aumento de la rotación de personal. Los empleados desmotivados son más propensos a buscar oportunidades laborales en otras empresas donde se sientan más valorados y motivados. La alta rotación de personal implica costos adicionales para la empresa, tanto en términos de contratación y formación de nuevos empleados como en la pérdida de conocimiento y experiencia. Otra consecuencia importante es el impacto negativo en la moral del equipo. La desmotivación de algunos empleados puede contagiarse a otros, creando un ambiente de trabajo desalentador. Esto puede generar conflictos internos y dificultar la colaboración y el trabajo en equipo, lo que a su vez reduce aún más la productividad.

Para abordar el problema de la baja productividad debido a la falta de motivación, VIC-TORY Bodegón C.A., deben implementar estrategias efectivas que fomenten un ambiente de trabajo positivo y motivador. Una de las soluciones más importantes es el reconocimiento y la recompensa de los esfuerzos de los empleados. Esto puede incluir programas de incentivos, bonos por desempeño, elogios públicos y oportunidades de promoción. Además, es fundamental proporcionar oportunidades de desarrollo profesional. Las empresas deben invertir en la formación y el crecimiento de sus empleados, ofreciendo cursos de capacitación, talleres y programas de mentoría. Esto no solo mejora las habilidades y conocimientos de los empleados, sino que también les demuestra que la empresa valora su desarrollo y está dispuesta a invertir en su futuro.

La comunicación efectiva también es esencial para mantener la motivación. Las empresas deben asegurarse de que los empleados estén bien informados sobre los objetivos y expectativas de la organización, así como sobre su propio desempeño. Las reuniones regulares, los boletines informativos y los canales de comunicación abiertos pueden ayudar a mantener a los empleados involucrados y motivados.

Ante la problemática expuesta se debe establecer las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la situación real de la motivación en los empleados de VIC-TORY Bodegón C.A.? ¿Cuáles son los factores de motivación laboral más relevantes de los empleados de VIC-TORY Bodegón C.A. para mejorar la productividad laboral?, ¿Cómo influye la motivación laboral en la productividad específicamente para la empresa VIC-TORY BODEGON C.A.?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la influencia de la motivación laboral en la productividad específicamente para la empresa VIC-TORY BODEGON C.A. ubicada en el Municipio Barinas 2024

Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación real en cuanto a la motivación en los empleados de VIC-TORY Bodegón C.A.

Determinar los factores de motivación laboral más relevantes de los empleados de VIC-TORY Bodegón C.A. para mejorar la productividad laboral

Evaluar la influencia de la motivación laboral en la productividad específicamente para la empresa VIC-TORY BODEGON C.A.

Justificación de la investigación

Dentro de las organizaciones el recurso humano es un componente esencial para la productividad de cualquier organización. Su habilidad para adaptarse, innovar y trabajar de manera colaborativa, junto con su motivación y desarrollo continuo, juega un papel crucial en la eficiencia y éxito de la empresa. Por lo tanto, es fundamental invertir en la gestión y desarrollo efectivo de este recurso para maximizar la productividad.

La realización de la presente investigación se justifica en dos vertientes. En principio, la relevancia del problema de investigación, ya que responde a la necesidad de analizar la relación de la motivación y productividad laboral dentro de la VIC-TORY Bodegón C.A.,

describiendo la situación de los trabajadores en cuanto a la desmotivación, determinando el nivel de conocimiento que poseen los mismos con respecto a los principales factores que influyen en la productividad laboral. Con relación a la importancia de la situación o problema objeto de estudio, este se fundamenta en la complejidad de los elementos teóricos y prácticos manejados a nivel de las pequeñas y medianas empresas con respecto al desarrollo organizacional, la cual sirve de plataforma para la consecución de los objetivos propuestos en un momento determinado.

Finalmente, puede afirmarse que desde el punto de vista académico, esta investigación puede convertirse en un antecedente válido para otros trabajos de investigación que aborden el tema, así como para sectores del conglomerado empresarial local, regional o nacional que afronten circunstancias similares en cuanto al liderazgo, la realización de actividades relacionadas con los planes de expansión, la inclusión de nuevas líneas de producción o simplemente el sostenimiento de los niveles de calidad y productividad en busca de mantener el posicionamiento en el mercado.

Dentro de este orden de idea cabe destacar, que esta investigación 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, la indagación se enmarcará en las líneas de investigación establecidas por la Universidad Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), concretamente en el programa de ciencias sociales subprograma de administración.

Alcance y Delimitación.

Algunos autores como Arias (2.006), definen que la delimitación “significa indicar con precisión en las interrogantes formuladas, el espacio, el tiempo o período que será considerado en la investigación, y la población involucrada” (p.42). El enfoque de análisis en función del liderazgo y la productividad laboral se delimitará a las realidades existentes, observadas para las respectivas consideraciones de este grupo de trabajadores.

Por los tanto, la investigación se delimitará en la ciudad de Barinas, específicamente en la VIC-TORY Bodegón C.A. El estudio particularmente se centra en desarrollar una evaluación de cómo influye la motivación con la productividad laboral de los trabajadores en VIC-TORY Bodegón C.A., ubicada en el Municipio Barinas del Estado Barinas.

Capítulo II

Marco Teórico

Para Tamayo y 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). Por tal motivo el marco teórico es la información con la cual la investigación se apoya en antecedentes relacionados con el tema, así como las teorías y las bases legales para explicar los problemas que se ha planteado.

Antecedentes de la Investigación

Para Arias (2006) un antecedente “Se refieren a todos los trabajos de investigación que anteceden al nuestro, es decir, aquellos trabajos donde se hayan manejado las mismas variables o se hallan propuestos objetivos similares”. (P. 12) Son los trabajos que se han realizado con anterioridad y que están estrechamente relacionados con el tema de investigación, esta información sirve como aporte para el desarrollo de nuestra 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 Aquis (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 otra parte Acosta, Deybi, Muñoz & Vivian (2020) presento ante la Universidad Central de Venezuela el trabajo titulado Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Curacao, Chepén, planteo como objetivo general determinar la

relación que existe entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores. La investigación fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, de transversal, porque la información se recogió en un solo momento.

Para realizar el estudio se aplicó una encuesta a la población total, la cual estuvo conformada por 25 trabajadores de la empresa, a quienes se les aplicó una encuesta de tipo Likert. Los datos fueron recogidos en el mismo establecimiento donde laboran, siendo procesados a través de Software SPSSV26. Los resultados obtenidos señalaron que si existe relación positiva moderada entre la motivación y desempeño laboral. Este mismo resultado se evidencio con las dimensiones de la motivación, como es factores extrínsecos e intrínsecos. Además, se demostró que existe un nivel bajo motivación y un nivel regular de Desempeño Laboral en la empresa. Finalmente se concluye que mientras se desarrollen técnicas que incrementen la motivación de quienes conforman la organización, el Desempeño laboral será adecuado en beneficio como personal como la empresa.

De igual forma, Pírela y Rodríguez (2021): presento ante la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, para obtener el título de Licenciados en Administración **en** su trabajo de grado titulado Desempeño Laboral en el departamento de Administración en la Distribuidora Barinas Pan C.A (DIPABACA)”, del municipio Barinas del Estados Barinas. Tuvo como objetivo general analizar el desempeño laboral en el departamento. La metodología utilizada, consiste en una investigación con enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, con un diseño documental y de campo. La recopilación de datos se realizará con la técnica de la encuesta y como instrumento se aplicará un cuestionario bajo la escala de Likert, con 22 ítems. La población está compuesta por doce (12) personas del departamento de administración de la distribuidora Barinas Pan C.A, por tanto, no se tomará muestra como tal, pues la población es finita. Seguidamente,

se procederá al análisis e interpretación de resultados correspondiente. En función de estos se busca analizar el desempeño laboral en pro de los intereses de la organización como factor primordial para el logro eficiente de sus funciones laborales por parte de los trabajadores del departamento de administración de la distribuidora Barinas Pan C.A (DIPABACA).

Estos trabajos mencionados anteriormente representan un gran aporte para esta investigación, debido a que analizan y evalúan cada uno de los aspectos pertenecientes a la motivación laboral, además que dicho análisis está relacionado con la productividad en pro de los intereses de la organización como factor primordial para el logro eficiente de sus funciones, la cual posee características similares a la población de estudio en esta investigación.

Breve reseña histórica

La empresa inicio sus actividades en Enero del año 2018, contando un (01) presidente y un (01) vicepresidente. El trabajo realizado comprende diferentes sentidos ente, entre ellos podemos encontrar: todo lo relacionado a la Compra, venta, exportación, importación y distribución al mayor y al detal de todo tipo de víveres, verduras, frutas, charcutería, carnicería, pescadería, pollera; también podrá realizar festejos, ambientación y decoración de fiestas de todo tipo, quincallería, bebidas gaseosas, refrescos, licores nacionales e importados al mayor y al detal, igualmente se dedicará a cualquier otra actividad similar o conexas del libre y licito comercio relacionado con el objeto indicado y en fin de realizar cualquier acto de comercio sin más limitaciones que las establecidas por la ley, puesto en el presente objeto es enunciativo y no limitativo.

La finalidad de la entidad es responder a las necesidades que tienen los ciudadanos de las distintas localidades de la ciudad de contar con un servicio de compras y ventas de diversos insumos alimenticios, entre otros, cubriendo así algunas prioridades de la cesta básica de alimentación de la población en general.

Misión:

Brindar servicios de compra, venta, exportación, importación y distribución al mayor y al detal de todo tipo de víveres, verduras, frutas, charcutería, carnicería, pescadería, pollera; también podrá realizar festejos, ambientación y decoración de fiestas de todo tipo, quincallería, bebidas gaseosas, refrescos, licores nacionales e importados al mayor y al detal, igualmente se dedicará a cualquier otra actividad similar o conexas del libre y lícito comercio relacionado con el objeto indicado y en fin de realizar cualquier acto de comercio sin más limitaciones que las establecidas por la ley, puesto en el presente objeto es enunciativo y no limitativo.

Visión:

Evolucionar en los servicios de que ofrece la entidad de compra, venta, exportación, importación y distribución al mayor y al detal de todo tipo de víveres, verduras, frutas, charcutería, carnicería, pescadería, pollera; también podrá realizar festejos, ambientación y decoración de fiestas de todo tipo, quincallería, bebidas gaseosas, refrescos, licores nacionales e importados al mayor y al detal, de la Empresa Mercantil “VIC-TORY BODEGON C.A.”, con el fin de evolucionar con que evolucionar a corto y largo plazo, generando un buen desarrollo económico y social del país, de manera que se adecue a las necesidades del cliente.

Objeto social:

La compañía tendrá por objeto principal todo lo relacionado a la compra, venta, exportación, importación y distribución al mayor y al detal de todo tipo de víveres, verduras, frutas, charcutería, carnicería, pescadería, pollera; también podrá realizar festejos, ambientación y decoración de fiestas de todo tipo, quincallería, bebidas gaseosas, refrescos, licores nacionales e importados al mayor y al detal, igualmente se dedicará a cualquier otra actividad similar o conexas del libre y licito comercio relacionado con el objeto indicado y en fin de realizar cualquier acto de comercio sin más limitaciones que las establecidas por la ley, puesto en el presente objeto es enunciativo y no limitativo.

Bases Teóricas**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.

Productividad

Para Robbins (2004). “La productividad de la organización es el primer objetivo de los directivos y su responsabilidad” (p. 28). Asimismo Singh, (2008) expresa que son:

Los recursos son administrados por las personas, quienes ponen todos sus esfuerzos para producir bienes y servicios en forma eficiente, mejorando dicha producción cada vez más, por lo que toda intervención para mejorar la productividad en la organización tiene su génesis en las personas” (p. 81).

Entonces según lo expresado por los autores es la medida de eficiencia de un trabajador, donde se relaciona el trabajo desempeñado y los bienes y servicios producidos, así como los recursos utilizados. Al incrementar la productividad es algo que beneficia económicamente a la empresa, claro esto depende de los trabajadores recayendo la responsabilidad de lograrlo en los directivos.

Satisfacción.

De acuerdo a Chiavenato (2006), comprende el grado donde el trabajador manifiesta su agrado con el trabajo y con la organización, además destaca que el líder a través de su actuación puede lograr que el personal se sienta agrado con las condiciones laborales, siendo por tanto, un elemento de la dirección relevante para el logro de los objetivos. Del mismo modo, Baldoni (2007), señala que los líderes deben esforzarse por obtener los mejores resultados, en dicho proceso deben procurar generar satisfacción en sus seguidores, es decir, una actitud valorativa favorable la cual influye de una manera significativa en los comportamientos y como consecuencia lógica en los resultados, porque implica el grado en el cual el trabajador siente que existe correspondencia entre su esfuerzo, los resultados y las demandas laborales.

Calidad

Según Cardona (2006), define la calidad “como valor humano que el individuo desarrolla pretendiendo hacer las cosas bien y si no lo hace habrá que buscar causas que justifiquen esta forma anormal de actuar” (p.65).

Por su parte, Guerra (2012), define a la calidad del desempeño como “una perspectiva sistemática para mejorar la productividad y competencia, utilizando una serie de métodos y procedimientos para vislumbrar las oportunidades relacionadas con el desempeño de las personas” (p. 206). Por ello, todo gerente debería conocer su nivel de desempeño para obtener así los insumos que permitan identificar el punto donde se encuentra, esto sumado a sus metas personales, son fuente de información para perfeccionar la calidad de desempeño.

Asimismo, Hernández (2013), señala que la calidad de desempeño directivo

Puede ser concebida como el esfuerzo que hace una persona para utilizar sus capacidades, la tecnología a fin de ejecutar con eficiencia sus tareas, es decir, con acciones dirigidas a una meta específica haciendo buen uso de los recursos y el tiempo y la mayor productividad (p.75).

Objetivo

Para Chiavenato (2006) considera que los objetivos organizacionales son las metas hacia las cuales está orientada una actividad. Por eso, los objetivos de una organización deberán delimitar la meta que se ha propuesto de manera clara y detallada. Así será, posible decodificar los mismos con racionalidad e identificar su alcance, metodología y evaluación para poder lograrlos. Según Chiavenato (ob.cit.) los objetivos se pueden definir de la siguiente forma:

a) **Objetivos Estratégicos o de Largo Plazo:** describen lo que una organización quiere lograr en un tiempo lejano y de amplio rango (3 a 5 años aproximadamente). Por ello se caracterizan por ser más especulativos y responden directamente a la misión y visión de la empresa.

b) **Objetivos Tácticos o de Mediano Plazo:** se basan en los objetivos estratégicos y se plantean como guía a seguir para alcanzar resultados en un plazo aproximado de un año. Por este motivo son más formales, ya que definen el funcionamiento concreto de las áreas o departamentos de la organización.

c) **Objetivos Operativos o de Corto Plazo:** también llamados objetivos individuales, responden a la actividad particular de cada miembro de la organización o proyecto para cumplir con los objetivos tácticos correspondientes. Estos objetivos se van a seguir en la tarea cotidiana y a cumplir en menos de un año.

Desempeño laboral

El desempeño, se define de acuerdo con Díaz (2017), como “Aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que es relevante para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa” (p.78). En otras palabras, es un mecanismo que conduce una manera de pensar estratégicamente, a través de la creación de un sistema gerencial inspirado en las metas, objetivos y recursos. De allí, la importancia de la calidad y el compromiso del talento humano que participa en el cuidado que debe tenerse en la elección de estrategia para el eficaz logro de los objetivos y metas.

Evaluación del desempeño

Para Dessler (2011) la evaluación de desempeño es como:

Técnica que nos sirve de información base, en la cual pueden tomarse decisiones de promoción y remuneración; a su vez ofrece una oportunidad para que el supervisor y su subordinado se reúnan y revisen el comportamiento que esté relacionado con respecto a su desempeño. Así mismo, permite que ambos desarrollen un plan para corregir cualquier deficiencia que la evaluación haya descubierto y les permite reforzar las cosas que el subordinado hace correctamente; finalmente, la evaluación puede y debe ser central en el proceso de plantación de carrera en la empresa, ya que ofrece una buena oportunidad para revisar los planes de carrera de la persona a la luz de sus fuerzas y debilidades demostradas. (p. 329)

Es un sistema que requiere ejecución permanente, recurrente y de forma cíclica en el tiempo el cual tiene como finalidad principal medir el desempeño de cada integrante de la organización en las competencias y objetivos propios de su puesto de trabajo. Varias empresas tanto públicas como privadas cancelan dependiendo de la puntuación un bono de eficiencia por el desempeño.

Competencias

Al respecto, Lasida (2001) la define las competencias “como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes verificables, que se aplican en el desempeño de una función productiva” (p.39). Es decir, son elementos conductuales que permiten comprender y explicar porque algunas personas tienen un desempeño sobresaliente. Además, las competencias están estrechamente ligadas a las actividades profesionales y más concretamente a las misiones que forman parte de un puesto de trabajo. Asimismo, Leboyer

(2002) “la concreta como “repertorios de comportamientos que algunas personas, dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada” (p.54).

Comunicación

Según Báez (2004), señala que “una buena comunicación con otra persona conlleva aumentar la capacidad de entendimiento e interpretar con mucha certeza los estados de ánimos o lo que se pueda pensar en un momento dado por los gestos y actitudes” (p.02)

Al respecto, González (2010), considera que la comunicación efectiva es:

La capacidad de un individuo o grupo para transmitir sus sentimientos e ideas a otro individuo o grupo. El traspaso de información de una persona a otra, ya sea que despierte confianza o se transforme en un cambio o intercambio, logrando que la información transmitida sea comprensible para el que la recibe, situación que podrá confirmarse cuando este reaccione como se esperaba” (p.25)

Trabajo en equipo

En cuanto al trabajo en equipo, Robbins (2004) señala que “es la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo alentando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad” (p. 29). Trabajar en equipo es una modalidad que produce muchos beneficios, tanto en resultados para la organización como en aprendizaje de nuevas habilidades para los integrantes. Según Robbins (2004) “los equipos proponen cambios, proyectos e innovaciones y las llevan a cabo, las ejecutan; igualmente, resuelven problemas y conflictos, toman decisiones y los éxitos o fracasos de la organización, dependen mucho de los esfuerzos de sus participantes” (p. 31).

Responsabilidad

Ahora bien, la responsabilidad es definida por López (2009), como “sinónimo auténtico de conciencia, la obligación de rendir cuenta de los propios actos” (p.48). Por lo que se puede decir que la responsabilidad tanto de los trabajadores como de la gerencia debe estar por escrito a través de un manual de cargo para estar claros a quien dirigirse si alguna tarea no es cumplida.

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 N° 112.-Establece que:

“Todas las personas pueden dedicarse libremente a la actividad económica de su preferencia, sin más limitaciones que las previstas en esta Constitución y las que establezcan las leyes, por razones de desarrollo humano, seguridad, sanidad, protección del ambiente u otras de interés social. El Estado promoverá la iniciativa privada, garantizando la creación y justa distribución de la riqueza, así como la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la población, la libertad de trabajo, empresa, comercio, industria, sin perjuicio de

su facultad para dictar medidas para planificar, racionalizar y regular la economía e impulsar el desarrollo integral del país”.

Artículo N° 311. Reza lo siguiente:

“La gestión fiscal estará regida y será ejecutada con base en principios de eficiencia, solvencia, transparencia, responsabilidad y equilibrio fiscal. Esta debe equilibrarse en el marco plurianual del presupuesto, de manera que los ingresos ordinarios deben ser suficientes para cubrir los gastos ordinarios”

Estos artículos se relacionan con la investigación puesto que la empresa objeto de estudio se realiza en una entidad comercial dedicada a la compra y venta de verduras y víveres, con el fin de satisfacer las necesidades de la población y poblados cercanos, garantizando una atención de calidad al cliente, además del beneficio económico de la empresa, en base a los principios de eficiencia, solvencia, transparencia, responsabilidad y equilibrio fiscal.

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

Esta ley regula las relaciones laborales en Venezuela.

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.

Bases de Términos

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.

Negociación: La negociación es el proceso por el cual dos o más partes interesadas intercambian bienes y servicios, resuelven conflictos, acuerdan pautas de intercambio y buscan obtener los resultados que les interesan.

Proactividad: tiene que ver con la capacidad de la empresa para anticiparse a los cambios que ocurren en el entorno y de su capacidad para obtener ventajas competitivas de esos cambios.

Productividad: La productividad es una medida de eficiencia que se relaciona con la producción, es decir, la interrelación entre los ingresos, el proceso de conversión y los egresos.

Sistema de Variables

Partiendo del planteamiento claro del problema Márquez (2000), expresa “el sistema de variables permite la definición precisa del área y la identificación del conjunto de variables 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), es decir implica la definición de las variables para luego proceder a la operacionalización de variables.

Operacionalización de las Variables

Para Arias (2006), la Operacionalización de variables “es un proceso mediante el cual se transforma la variable de concepto abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir dimensiones e indicadores” (p.62). Es así, como de ella se desprenden los indicadores seleccionados como columna vertebral del instrumento de recolección de datos para respaldar el tema de la investigación.

Cuadro 1**Operacionalización de variables**

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Nominal	Operacional			
	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, educativo, deportivo o personal.	Factores extrínsecos	Salario Supervisión Recompensa Conflictos	1 2 3 4
Actividad Motivacional		Factores intrínsecos	Crecimiento personal Comunicación Reconocimiento profesional	5 6 7 8
Productividad Laboral	Robbins & Judge, (2009). “La productividad de la organización es el primer objetivo de los directivos y su responsabilidad” (p. 28).	Aspectos	Satisfacción Calidad de trabajo Desempeño laboral Evaluación Competencias Trabajo en equipo Responsabilidad Desarrollo - relaciones	9 10 11 12 13 14 15 16

Capítulo III

Marco metodológico

El presente capítulo tiene como propósito describir el proceso metodológico que se llevará a cabo en el estudio; para ello se procedió a señalar el tipo y diseño de investigación, así como determinar la población, muestra, grado de validez y confiabilidad del instrumento de recolección de información. Tal como lo establece Arias (2006) explica el marco metodológico como el “Conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas” (p.16).

Enfoque o paradigma de la investigación

Entonces comenzando con el concepto de paradigmas 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). Por lo una vez establecidos los objetivos de la presente investigación, se puede afirmar que la naturaleza de la misma, corresponde al paradigma positivista, también denominado cuantitativo.

Tipo de Investigación

Según Arias (2006) “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p.59). De acuerdo al nivel de investigación y al grado de profundidad de estudio, esta se basa en una investigación de tipo analítica. Asimismo Bunge (1981) lo conceptualiza como “es aquella que trata de entender las situaciones en términos de las relaciones de sus componentes. Intenta descubrir los elementos que componen cada totalidad y las interconexiones que da cuenta de su

integración” (p. 13). Asimismo, mediante la investigación analítica se dará a conocer las fallas que hay en VIC-TORY BODEGON C.A.

Diseño de la Investigación

El diseño de investigación está apoyado en un trabajo de campo, de naturaleza descriptiva, según los objetivos, por lo que se acomete la realidad de forma más o menos directa para analizarla y describirla favorablemente en función del estudio. De acuerdo a los fundamentos de Bavaresco (2006), señala que la investigación de campo “consiste en realizar en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio. Ello permite el conocimiento más a fondo del problema por parte del investigador y puede manejar los datos con más seguridad” (p. 33).

De la misma manera, este trabajo se basa en una revisión de tipo documental, al cual Ruiz (2007), comentan que está definida como “el análisis crítico de toda la información obtenida de los diferentes documentos (no directamente de la realidad) revista, libros, documentos, encuestas, informes de investigación, películas, fotos, dibujos, y cintas de grabación (p.47). En este caso, la investigación deberá basarse en el análisis de fuentes documentales existentes, y luego se harán un aporte personal.

Población y Muestra

Población

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2002), se define como:

El conjunto de elementos, fenómenos o personas, que poseen características comunes, razón por la cual se pueden generalizar al hablar de ellas, cuando se delimita la población objeto se debe dejar claro el contenido, lugar y tiempo, en el cual se están realizando el

análisis de la población. (p 214). La población estuvo conformada por nueve (9) trabajadores que labora en VIC-TORY BODEGON C.A.

Muestra

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, Balestrini (2006) define a la muestra como: “cada una muestra es una parte representativa de una población, cuyas características deben producirse en ella, lo más exactamente posible (p.141)”. La muestra es representada por nueve personas que laboran en VIC-TORY BODEGON C.A. En esta investigación se basó en el 100% de la población extraída, es decir, la muestra es de tipo censal, es por ello que el investigador toma toda la población.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para la recolección de datos se utilizará como técnica la encuesta conceptualizada por Arias (2006) expresa que “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información” (p. 111). Respecto al instrumento que se aplicará para recolectar la información será el cuestionario, el cual es definido por el mismo autor como “el instrumento que más contiene los detalles del problema que se investiga, sus variables, dimensiones, indicadores, ítems”, siendo el medio que le brinda la oportunidad al investigador de conocer lo que se piensa y dice del objeto en estudio...” (p. 68). Es una herramienta muy completa que puede someterse a correcciones antes de aplicarse en una muestra piloto. Cabe señalar, que el instrumento estará constituido en ítems con alternativas dicotómicas Si o No, relacionados con las variables objeto de estudio.

Validación y Confiabilidad del Instrumento

Validez.

Al respecto Balestrini (2006) señala que: La Validez, en términos generales, se refiere “al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. (p. 139). Para lograr la validez de un instrumento, este aspecto se utilizará el juicio de expertos quienes revisaran los instrumentos y validaron el mismo para darle confiabilidad a la información que se recolecto. En la presente investigación el instrumento fue validado por tres expertos, dos en el área administrativa y un metodólogo.

Confiabilidad.

Para Hernández (2010), se determina mediante diversas técnicas; expresa con respecto al termino antes señalado lo siguiente: “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repartida al mismo sujeto u objeto, produce igual resultados” (p. 242). La confiabilidad varía de acuerdo con el número de ítems que incluya el instrumento de medición, ya que el cuestionario es con preguntas cerradas y opciones de respuesta dicotómicas (SI-NO), Para verificar matemáticamente la funcionalidad del instrumento, se aplica el coeficiente Kuder-Richardson, el cual puede ser calculado por la siguiente fórmula:

$$Kr 20 = \frac{K}{K-1} \left[1 - \left[\frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right] \right]$$

Dónde:

K= Numero de ítems que contiene el instrumento.

s²t= Varianza total de la prueba

Sp^*Q = Sumatoria de la varianza individual de los ítems.

Técnicas de Procesamiento y Análisis de la Información

Para Sabino (2006), las técnicas de análisis: comprende dos (02) etapas: la representación de los datos. Se refiere básicamente a representación estadística de datos; debe ser estudiado con más detenimiento en curso de estadísticas y en el método para ordenarlos y representarlos lógicamente. (p.52). Se efectuó un análisis estadístico de tipo descriptivo, apoyado en cuadros y gráficos para cada pregunta los cuales permitió establecer la factibilidad de la investigación.

Posteriormente, aplicado el instrumento se procede a la elaboración de una matriz de datos, en la cual se tabularán los datos de manera manual, plasmándose las respuestas emitidas por los sujetos de estudio en cada uno de los ítems, y así proceder a organizar la información en cuadros y gráficos que permitirán mostrar los resultados obtenidos y visualizar mejor su interpretación.

Capítulo IV

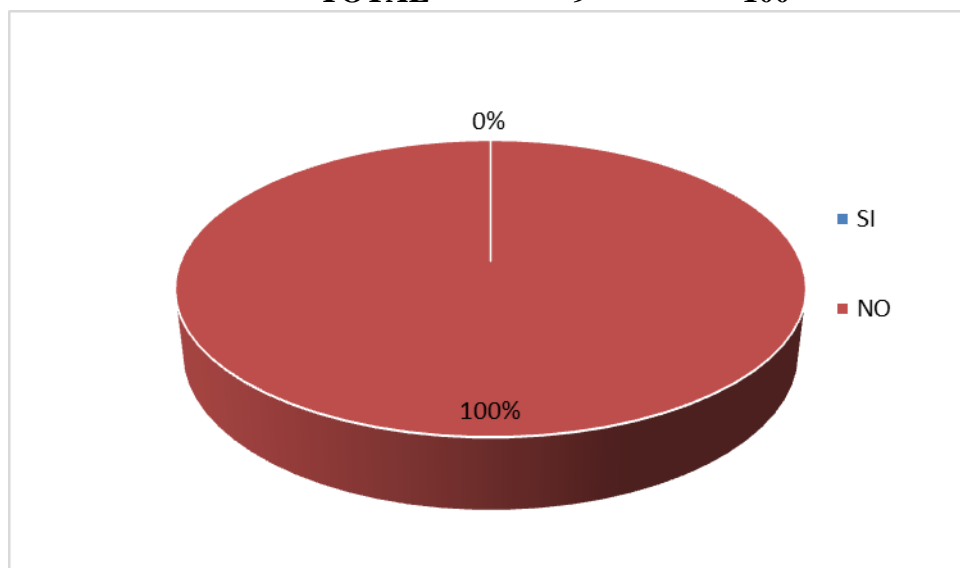
Análisis de la Información

Según Hurtado (2000), dicta “El propósito del análisis es aplicar un conjunto de estrategias y técnicas que le permiten al investigador obtener el conocimiento que estaba buscando, a partir del adecuado tratamiento de los datos recogidos.” (p. 181). El análisis de la información que contempla la tabulación e interpretación de los resultados obtenidos durante la aplicación a la muestra conformada por nueve (09) trabajadores que laboran la empresa VIC-TORY BODEGON C.A., con el propósito de analizar la influencia de la motivación laboral en la productividad como técnica de investigación en la detección de irregularidades financieras concluida la fase de recolección de datos se procedió a realizar el análisis de los mismos donde se presentaron en cuadros y gráficos circular, permitiendo una visión precisa de los resultados, estos fueron procesados y tabulados, para luego así proceder al análisis e interpretación de datos de acuerdo a las dimensiones y variables desarrolladas dentro de la investigación, tomando en cuenta la importancia de cada una de ellas con el propósito de dejar un margen positivo para el éxito de este proyecto.

Cuadro 2

¿Se siente conforme con el Salario recibido por parte de la Empresa?

CATEGORIA	f	%
SI	0	0
NO	9	100
TOTAL	9	100



Grafica 1 Conforme con el Salario recibido

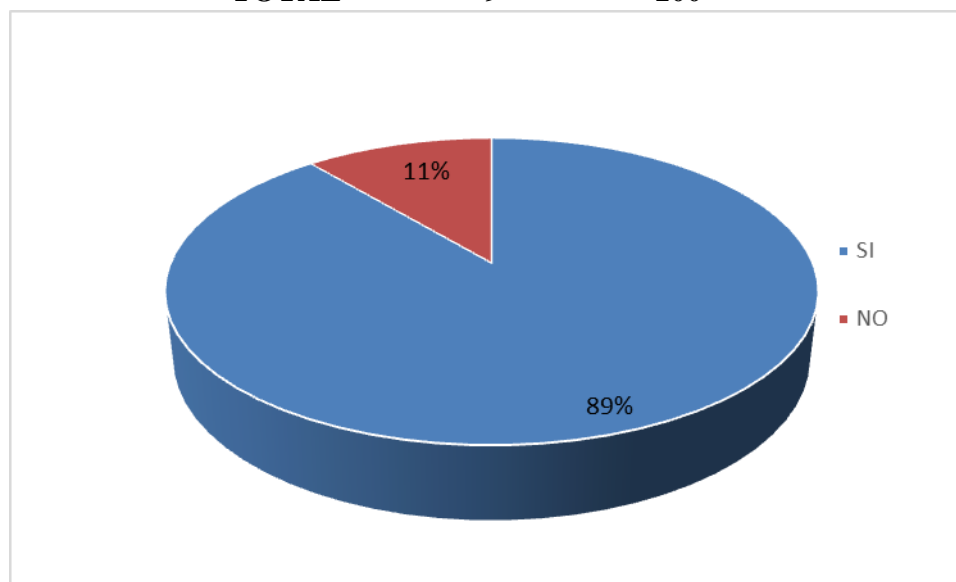
El análisis del cuestionario aplicado a los trabajadores de VIC-TORY BODEGÓN C.A. evidencia un descontento absoluto respecto al salario recibido, ya que el 100% de los encuestados respondió "No". Este resultado es indicativo de una percepción generalizada de insatisfacción económica, lo que puede tener implicaciones directas en la motivación laboral, la productividad y la lealtad hacia la empresa. La empresa debe considerar una revisión de sus políticas de compensación, evaluando la posibilidad de realizar ajustes

salariales o implementar incentivos que refuercen la percepción de equidad y bienestar entre los empleados.

Cuadro 3

¿Es usted supervisado constantemente?

CATEGORIA	f	%
SI	8	89
NO	1	11
TOTAL	9	100



Grafica 2 Supervisado constantemente

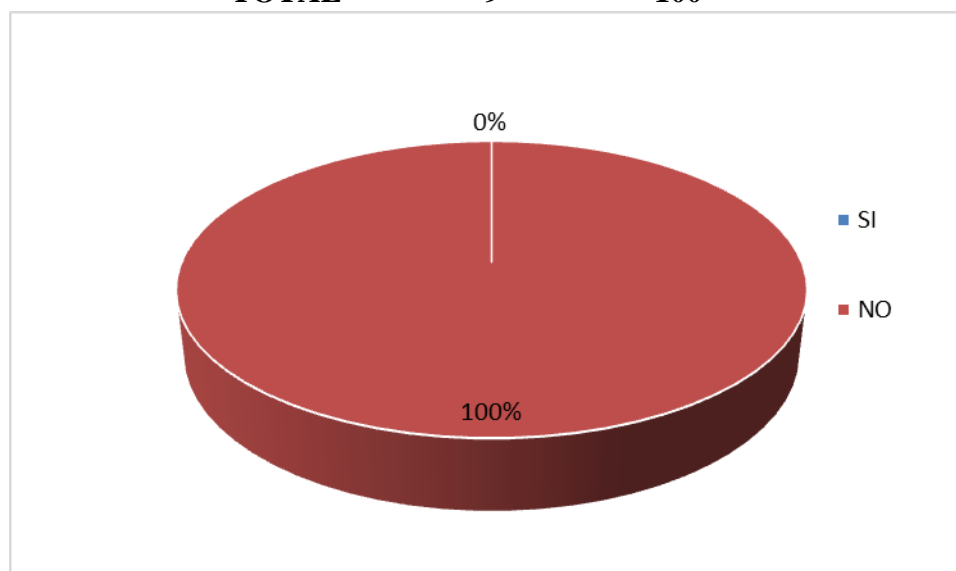
El análisis del cuestionario muestra que el 89% de los trabajadores de la empresa perciben una supervisión constante en sus labores, mientras que el 11% no lo considera así. Este resultado indica que la mayoría de los empleados está bajo un monitoreo frecuente, lo que podría estar relacionado con un enfoque de control estricto por parte de la empresa. Aunque la supervisión constante puede contribuir al cumplimiento de los estándares de

calidad y productividad, también puede generar presión o estrés laboral si no se maneja de forma adecuada.

Cuadro 4

¿Recibe algún tipo de recompensa luego de culminar alguna tarea difícil?

CATEGORIA	f	%
SI	0	0
NO	9	100
TOTAL	9	100



Grafica 3 Recibe algún tipo de recompensa

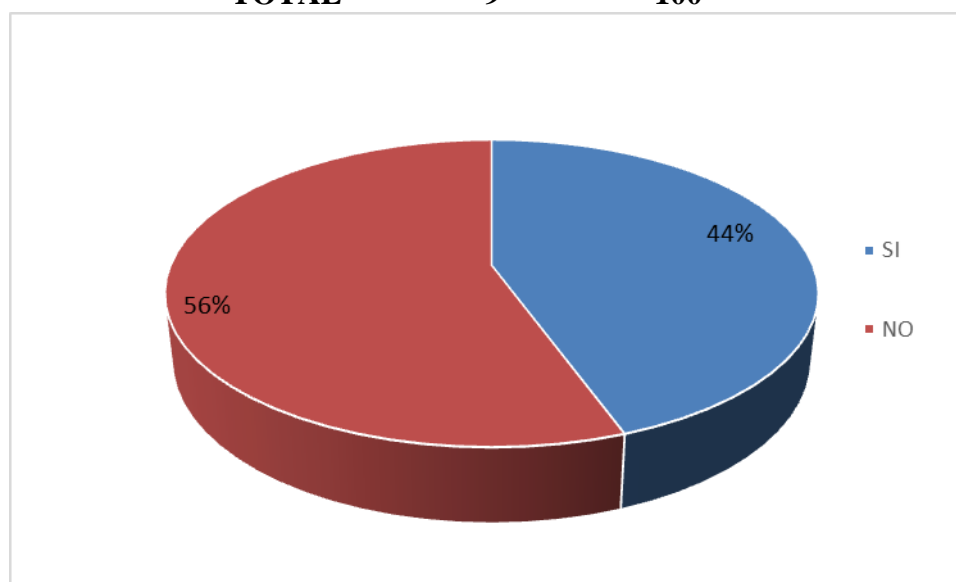
El análisis de las respuestas al cuestionario indica que ninguno de los nueve trabajadores de VIC-TORY BODEGÓN C.A. recibe recompensas tras completar tareas difíciles, ya que el 100% respondió "No" a la pregunta. Este resultado refleja una ausencia total de reconocimiento o incentivos relacionados con el esfuerzo adicional o el manejo de tareas complejas. La falta de recompensas puede tener un impacto negativo en la motivación y

satisfacción laboral, ya que los trabajadores podrían sentirse desvalorizados a pesar de superar desafíos significativos. Además, esta situación puede disminuir el compromiso, la productividad y el interés por asumir responsabilidades más exigentes.

Cuadro 5

¿Cree usted que la Empresa maneja debidamente los conflictos?

CATEGORIA	f	%
SI	4	44
NO	5	56
TOTAL	9	100



Grafica 4 La Empresa maneja debidamente los conflictos

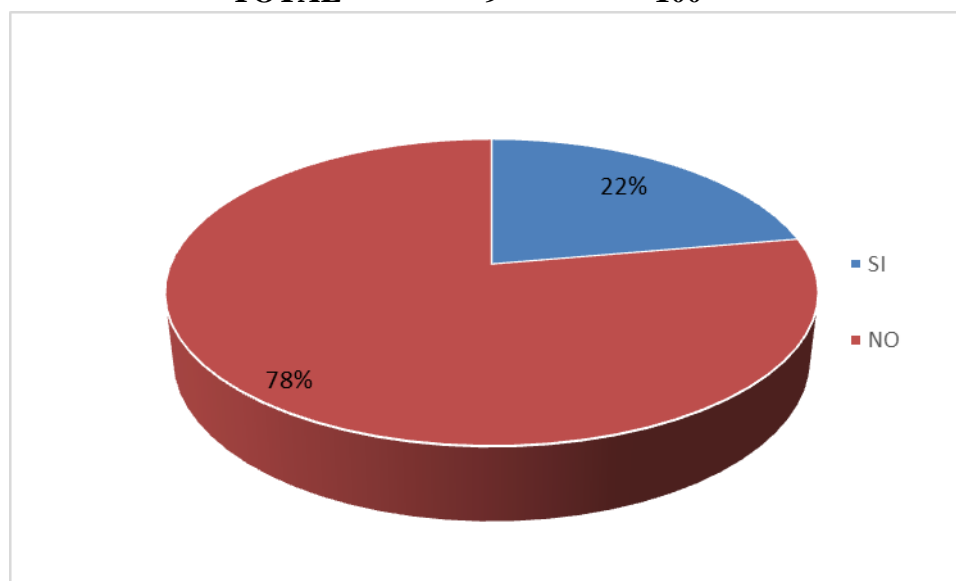
El análisis de los resultados refleja que el 56% de los trabajadores de VIC-TORY BODEGÓN C.A. considera que la empresa no maneja adecuadamente los conflictos, mientras que el 44% cree que sí. Esto indica una división en las percepciones de los empleados, con una mayoría que identifica deficiencias en la gestión de problemas internos. La opinión mayoritaria sugiere que existen áreas de mejora en la resolución de conflictos,

lo que podría estar relacionado con una falta de protocolos claros, comunicación ineficaz o ausencia de mediación imparcial.

Cuadro 6

¿Considera usted que su trabajo le permite un crecimiento personal?

CATEGORIA	f	%
SI	2	22
NO	7	78
TOTAL	9	100



Grafica 5 Trabajo le permite un crecimiento personal

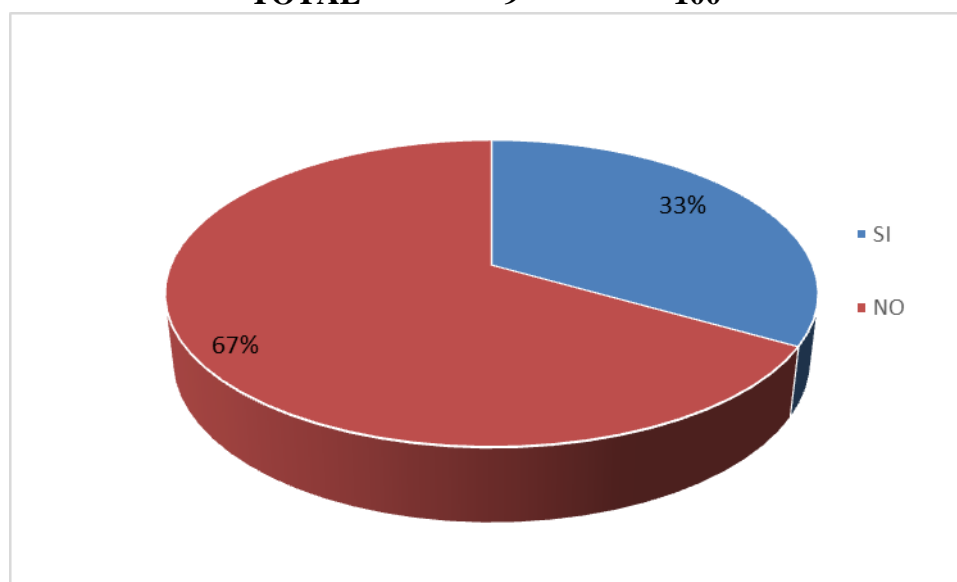
El análisis de los resultados del cuestionario revela que el 78% de los trabajadores de VIC-TORY BODEGÓN C.A. considera que su trabajo no les permite un crecimiento personal, mientras que solo el 22% opina lo contrario. Este dato pone de manifiesto una percepción generalizada de estancamiento en términos de desarrollo personal y profesional entre la mayoría de los empleados. La falta de oportunidades para el crecimiento personal

podría estar vinculada a una ausencia de capacitación, limitadas posibilidades de promoción, tareas repetitivas o un entorno laboral que no fomente el aprendizaje y la innovación.

Cuadro 7

¿Siente que la comunicación es eficiente con el equipo de trabajo?

CATEGORIA	f	%
SI	3	33
NO	6	67
TOTAL	9	100



Grafica 6 La comunicación es eficiente con el equipo de trabajo

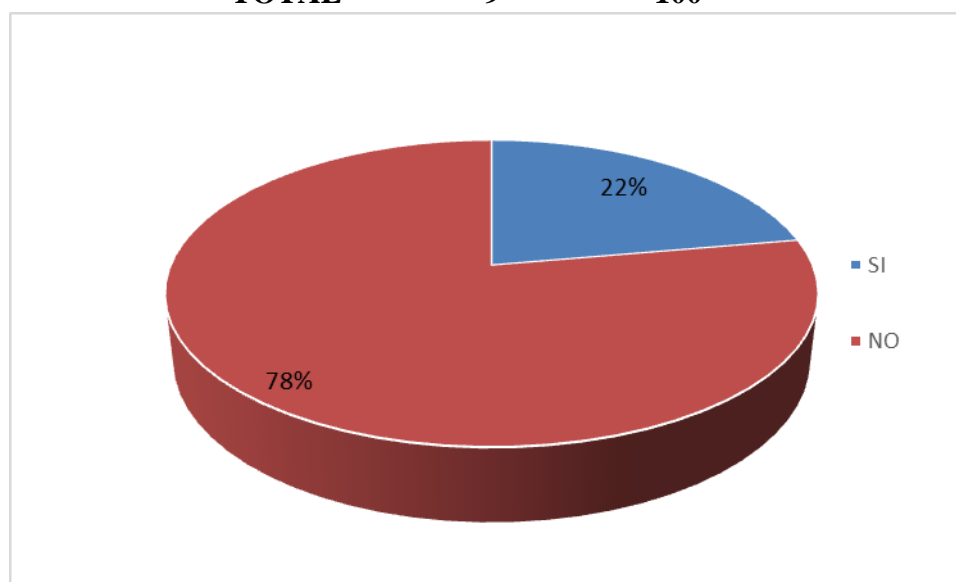
El análisis de los resultados del cuestionario muestra que el 67% de los trabajadores de VIC-TORY BODEGÓN C.A. percibe que la comunicación con el equipo de trabajo no es eficiente, mientras que solo el 33% considera que sí lo es. Esto indica que la mayoría de los empleados enfrenta problemas en los flujos de comunicación interna, lo que puede afectar el desempeño y la colaboración. La ineficiencia comunicativa podría deberse a factores

como falta de claridad en las instrucciones, poca apertura al diálogo, barreras jerárquicas o ausencia de canales efectivos para transmitir información. Estas deficiencias pueden generar malentendidos, conflictos laborales y disminución de la productividad.

Cuadro 8

¿Recibe usted algún reconocimiento luego de aportar ideas que favorezcan a la Empresa?

CATEGORIA	f	%
SI	2	22
NO	7	78
TOTAL	9	100



Grafica 7 **Algún reconocimiento luego de aportar ideas que favorezcan**

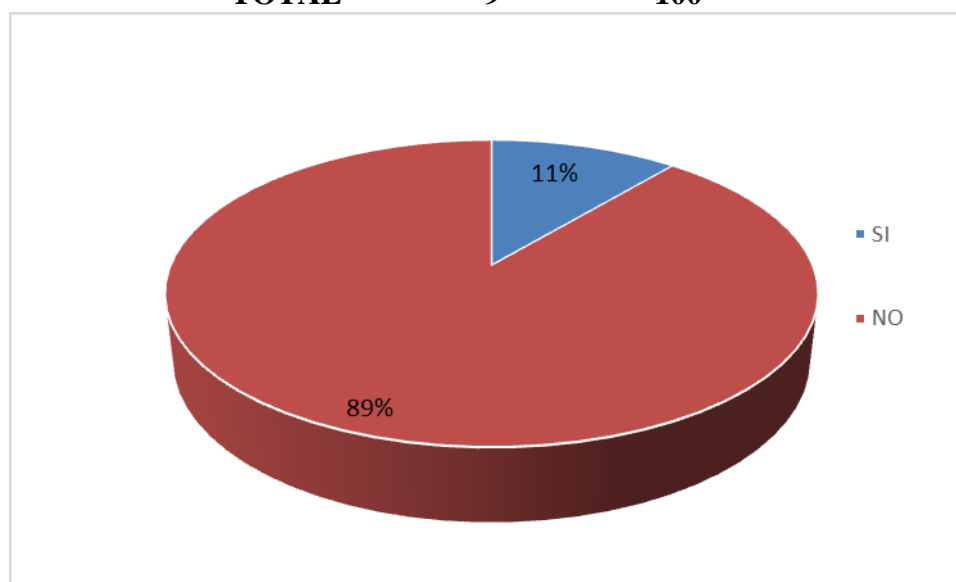
El análisis de los resultados refleja que el 78% de los trabajadores de VIC-TORY BODEGÓN C.A. no recibe ningún reconocimiento tras aportar ideas que beneficien a la empresa, mientras que solo el 22% indica que sí lo recibe. Esta mayoría sugiere una percepción generalizada de desvalorización hacia las contribuciones creativas e

innovadoras de los empleados. La falta de reconocimiento puede desmotivar a los trabajadores y desincentivar la generación de ideas valiosas, lo que a largo plazo podría limitar el crecimiento y la innovación dentro de la organización.

Cuadro 9

¿Es valorado profesionalmente en su lugar de trabajo?

CATEGORIA	f	%
SI	1	11
NO	8	89
TOTAL	9	100



Grafica 8 Es valorado profesionalmente

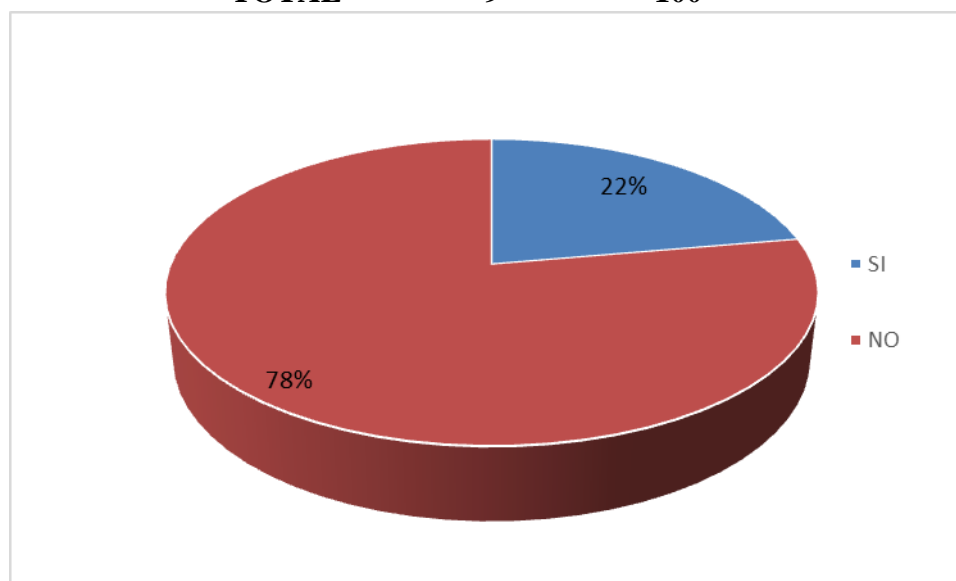
El análisis de los resultados del cuestionario evidencia que el 89% de los trabajadores de VIC-TORY BODEGÓN C.A. no se siente valorado profesionalmente en su lugar de trabajo, mientras que solo el 11% opina lo contrario. Este dato revela una percepción predominante de falta de reconocimiento y aprecio hacia las habilidades y el desempeño

profesional de los empleados. Esta situación puede generar desmotivación, bajo compromiso laboral y, en el mediano plazo, una mayor rotación de personal.

Cuadro 10

¿Se siente satisfecho con las condiciones proporcionadas por la Empresa?

CATEGORIA	f	%
SI	2	22
NO	7	78
TOTAL	9	100



Grafica 9 Se siente satisfecho con las condiciones proporcionadas

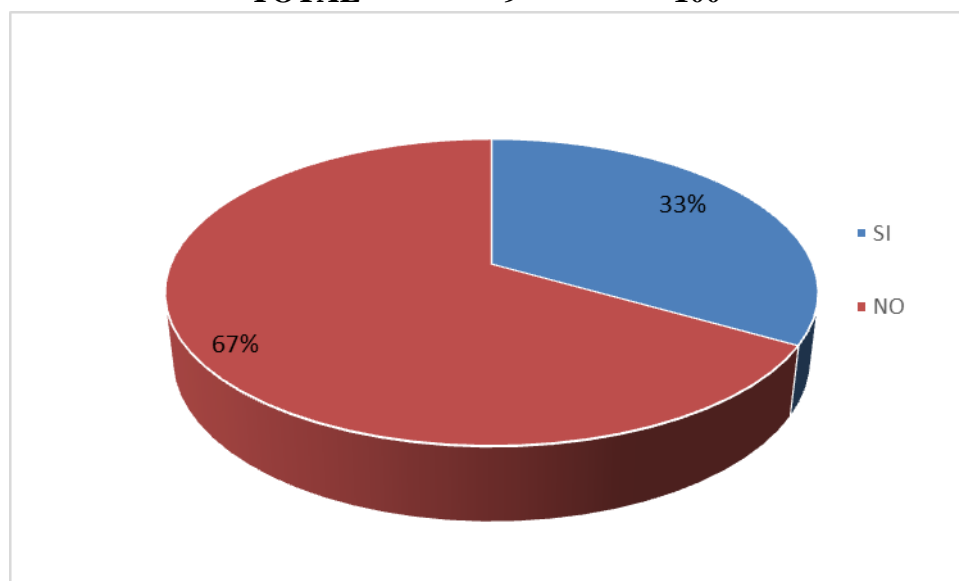
El análisis de los resultados revela que el 78% de los trabajadores de VIC-TORY BODEGÓN C.A. no está satisfecho con las condiciones proporcionadas por la empresa, mientras que solo el 22% manifiesta estar conforme. Este resultado indica un alto nivel de insatisfacción general con las condiciones laborales ofrecidas, lo que podría incluir aspectos como el ambiente de trabajo, recursos disponibles, beneficios, horarios o infraestructura. La

falta de satisfacción laboral puede influir negativamente en la motivación, productividad y retención del personal.

Cuadro 11

¿Considera usted que la calidad de trabajo es buena?

CATEGORIA	f	%
SI	3	33
NO	6	67
TOTAL	9	100



Grafica 10 **Calidad de trabajo es buena**

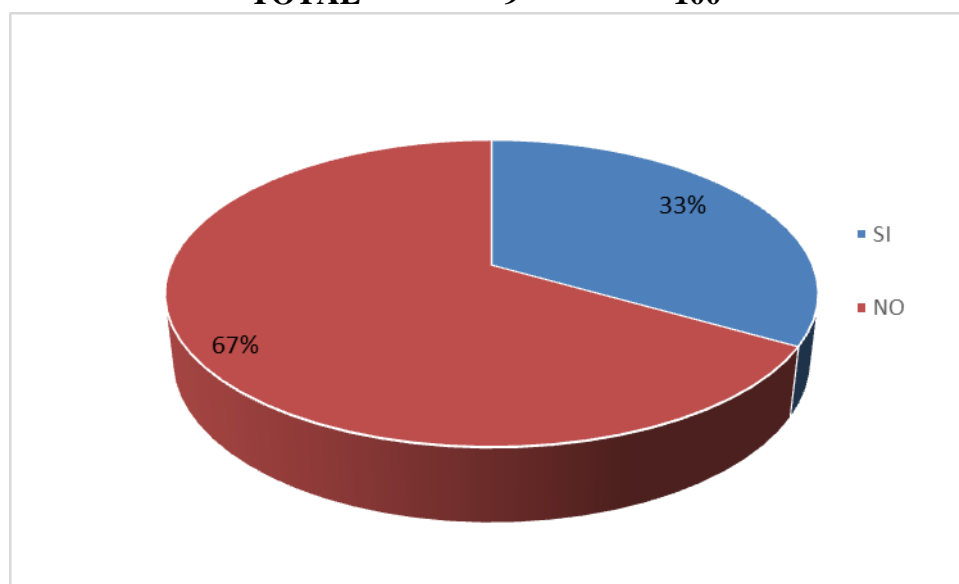
El análisis de los resultados revela que el 67% de los trabajadores de VIC-TORY BODEGÓN C.A. considera que la calidad del trabajo no es buena, mientras que solo el 33% opina que sí lo es. Esta mayoría indica una percepción negativa respecto a los estándares de calidad en las labores realizadas dentro de la empresa. Esta percepción podría estar relacionada con factores como falta de capacitación, recursos insuficientes,

supervisión ineficaz o un ambiente laboral que no favorezca la excelencia en el desempeño. Una calidad de trabajo percibida como deficiente puede afectar no solo la satisfacción de los empleados, sino también la imagen de la empresa ante clientes y socios.

Cuadro 12

¿Puede usted desempeñarse laboralmente sin problema?

CATEGORIA	f	%
SI	3	33
NO	6	67
TOTAL	9	100



Grafica 11 Desempeñarse laboralmente sin problema

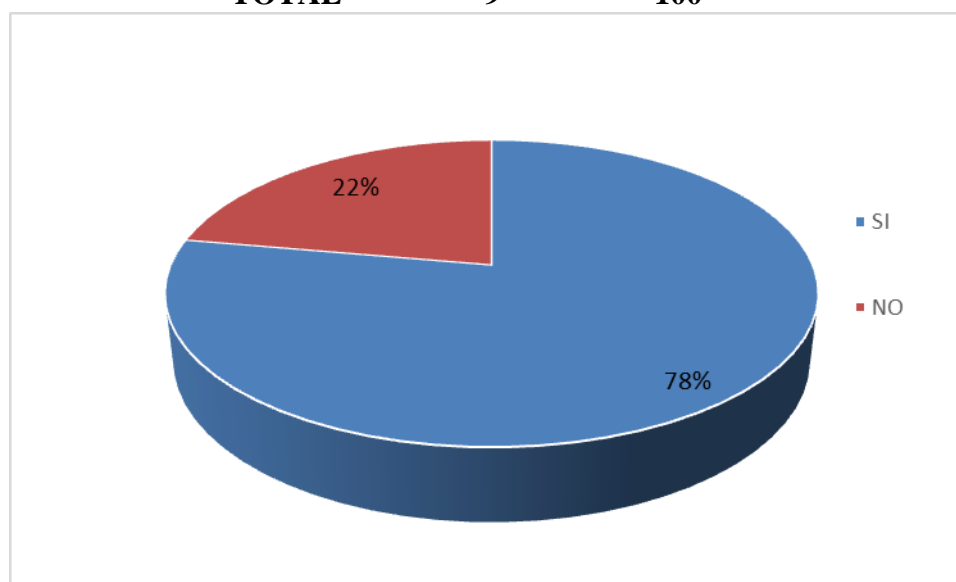
El análisis de los resultados refleja que el 67% de los trabajadores de VIC-TORY BODEGÓN C.A. considera que no puede desempeñarse laboralmente sin problemas, mientras que solo el 33% afirma que sí. Esto indica que una mayoría significativa enfrenta obstáculos que dificultan su desempeño en el trabajo. Estos problemas podrían estar relacionados con factores como falta de recursos, sobrecarga laboral, procesos poco claros,

deficiencias en la comunicación, o un ambiente laboral que no facilita el desarrollo óptimo de las tareas. Las dificultades para desempeñarse eficazmente pueden generar frustración, desmotivación y afectar tanto la productividad individual como la organizacional.

Cuadro 13

¿Su trabajo es evaluado constante?

CATEGORIA	f	%
SI	7	78
NO	2	22
TOTAL	9	100



Grafica 12 Trabajo es evaluado constante

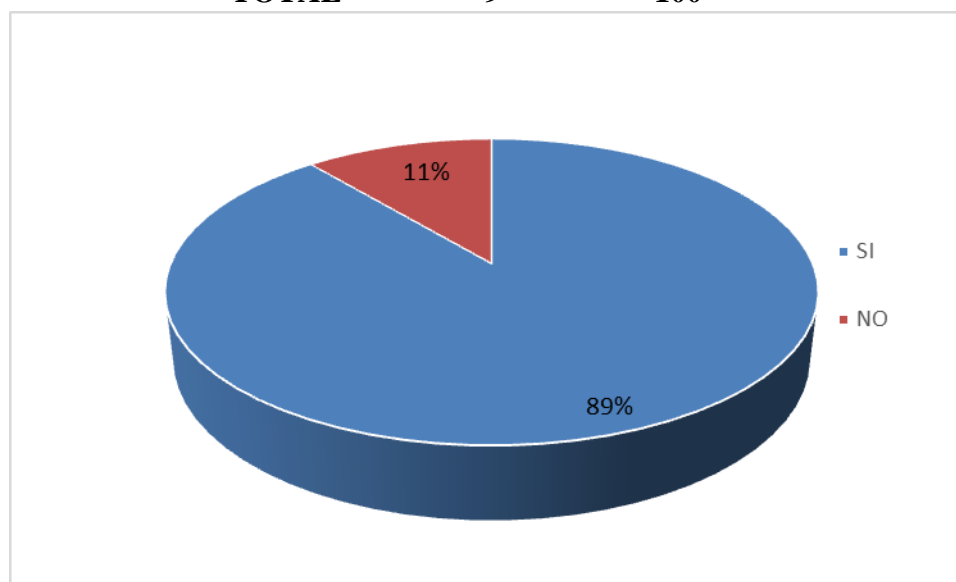
El análisis de los resultados muestra que el 78% de los trabajadores de VIC-TORY BODEGÓN C.A. percibe que su trabajo es evaluado constantemente, mientras que el 22% considera que no lo es. Esto sugiere que la mayoría de los empleados está bajo un sistema de seguimiento y evaluación frecuente. Aunque las evaluaciones constantes pueden ser

positivas para monitorear el desempeño y garantizar el cumplimiento de estándares, también pueden ser percibidas como una presión excesiva si no se manejan adecuadamente.

Cuadro 14

¿Considera que el ámbito de competencia es bueno para mejorar la calidad de trabajo?

CATEGORIA	f	%
SI	8	89
NO	1	11
TOTAL	9	100



Gráfica 13 **Ámbito de competencia es bueno para mejorar la calidad de trabajo**

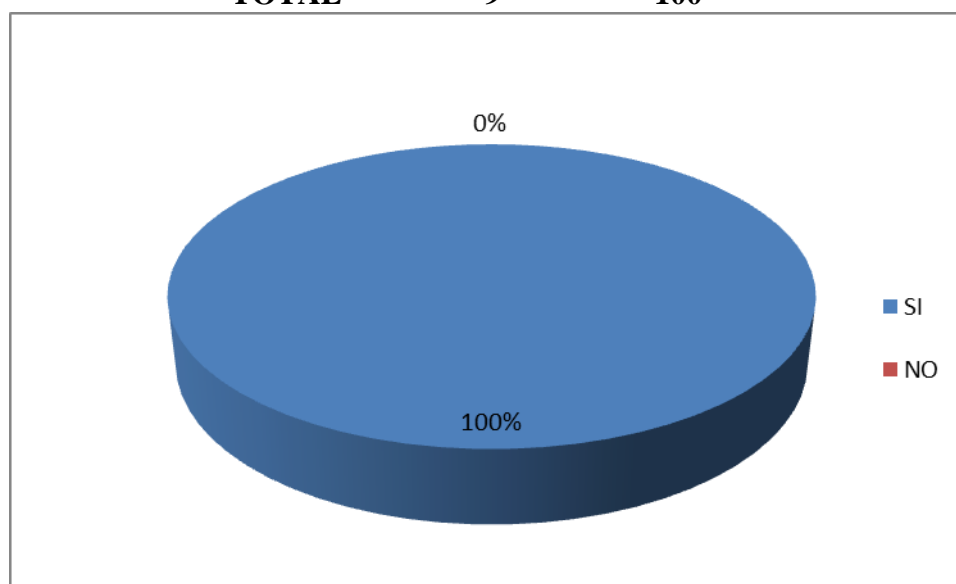
El análisis de los resultados revela que el 89% de los trabajadores de VIC-TORY BODEGÓN C.A. considera que el ámbito de competencia dentro de la empresa es bueno para mejorar la calidad de trabajo, mientras que solo el 11% no lo percibe de esta manera. Este dato indica que la mayoría de los empleados valora positivamente el entorno

competitivo como un factor que impulsa la mejora en el desempeño laboral. Un ámbito competitivo puede fomentar el desarrollo de habilidades, la búsqueda de mejores resultados y el compromiso con los estándares de calidad.

Cuadro 15

¿Considera que en equipo facilita los trabajos de la Empresa?

CATEGORIA	f	%
SI	9	100
NO	0	0
TOTAL	9	100



Grafica 14 En equipo facilita los trabajos de la Empresa

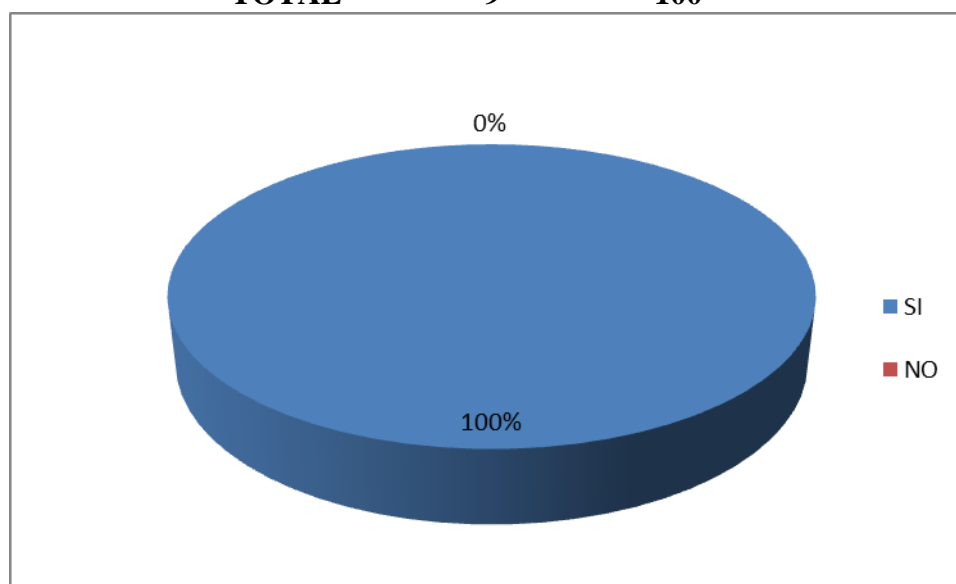
El análisis de los resultados indica que el 100% de los trabajadores de VIC-TORY BODEGÓN C.A. está de acuerdo en que trabajar en equipo facilita las labores de la empresa. Este resultado destaca la importancia y la efectividad del trabajo colaborativo dentro de la organización. La unanimidad refleja que los empleados reconocen los beneficios de la cooperación, como el intercambio de ideas, la distribución eficiente de

tareas y el apoyo mutuo, que contribuyen a mejorar la productividad y la calidad de los resultados. Además, trabajar en equipo puede fortalecer el sentido de pertenencia y mejorar la comunicación entre los miembros del personal.

Cuadro 16

¿Se considera usted responsable para desempeñar trabajos importantes?

CATEGORIA	f	%
SI	9	100
NO	0	0
TOTAL	9	100



Grafica 15 **Responsable para desempeñar trabajos importantes**

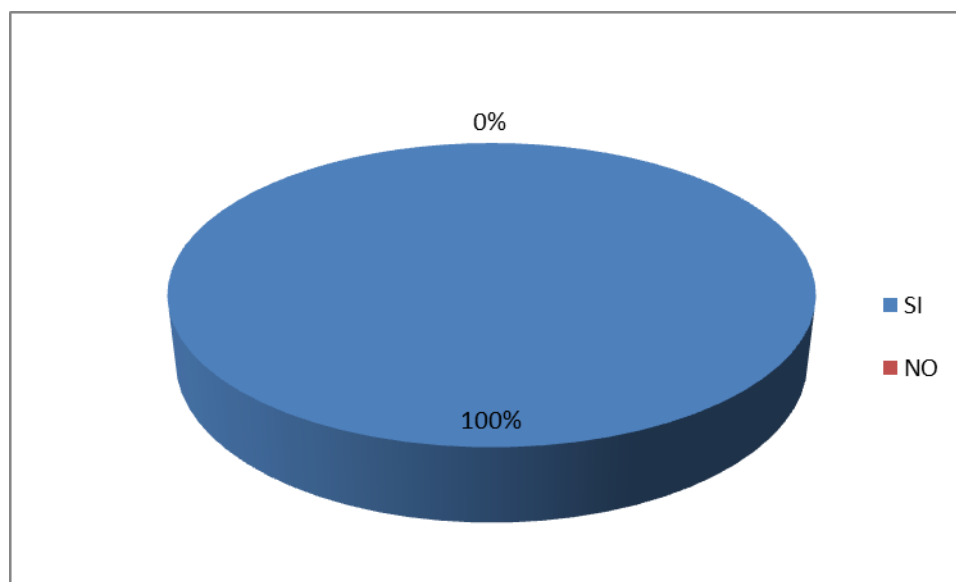
El análisis de los resultados muestra que el 100% de los trabajadores de VIC-TORY BODEGÓN C.A. se consideran responsables para desempeñar trabajos importantes. Este resultado refleja una percepción sólida de autoconfianza y compromiso por parte de los empleados hacia sus funciones y responsabilidades dentro de la empresa. Esta actitud positiva es un indicador valioso para la organización, ya que empleados que se consideran

responsables suelen ser más proactivos, confiables y orientados a cumplir con sus tareas de manera eficiente. Además, esto puede contribuir a un ambiente laboral en el que predomine el sentido de deber y el profesionalismo.

Cuadro 17

¿Considera que las relaciones afectan el ámbito laboral?

CATEGORIA	f	%
SI	9	100
NO	0	0
TOTAL	9	100



Grafica 16 Las relaciones afectan el ámbito laboral

El análisis de los resultados revela que el 100% de los trabajadores de VIC-TORY BODEGÓN C.A. considera que las relaciones afectan el ámbito laboral. Este consenso indica que todos los empleados reconocen la influencia directa que tienen las relaciones interpersonales en el desempeño, el ambiente de trabajo y la productividad. Las relaciones

laborales, tanto positivas como negativas, pueden impactar aspectos como la colaboración, la comunicación y la resolución de conflictos. Relaciones saludables fomentan el trabajo en equipo, aumentan la satisfacción laboral y mejoran los resultados organizativos.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

En relación al diagnóstico de la situación real de la motivación en los empleados de VIC-TORY BODEGÓN C.A, se concluye que la totalidad de los encuestados manifiestan descontento absoluto respecto al salario recibido. De allí que, este resultado es indicativo de una percepción generalizada de insatisfacción económica. Igualmente, existe ausencia total de reconocimiento e incentivos relacionados con el esfuerzo adicional o el manejo de tareas complejas. Por otra parte, un porcentaje significativo de los trabajadores consideran inadecuado manejo de los conflictos en la empresa, lo que permite deducir que, una mayoría identifica deficiencias en la gestión de problemas internos.

Con respecto a determinar los factores de motivación laboral más relevantes de los empleados de VIC-TORY Bodegón C.A. para mejorar la productividad laboral, se concluye que los trabajadores mantienen una supervisión constante en sus labores; lo indica que la mayoría de los empleados está bajo un monitoreo frecuente, que podría estar relacionado con un enfoque de control estricto por parte de la empresa.

Por otro lado, es importante señalar que un porcentaje significativo de los trabajadores no se les permite crecer de manera personal, generando con ello, estancamiento personal y profesional entre la mayoría de los empleados. Así como también, una comunicación deficiente con el equipo de trabajo; presumiéndose problemas en los flujos de comunicación interna, sumándose igualmente, al poco reconocimiento tras aportar ideas beneficien a la empresa.

En cuanto a evaluar la influencia de la motivación laboral en la productividad específicamente para la empresa VIC-TORY BODEGON C.A. concluyendo que el personal en su mayoría no se siente valorado profesionalmente en su lugar de trabajo; presumiendo con ello a la falta de reconocimiento y aprecio hacia las habilidades y el desempeño profesional de los empleados; así mismo, insatisfacción general con las condiciones laborales ofrecidas, tales como: recursos disponibles, beneficios, horarios o infraestructura; además, de una percepción negativa respecto a los estándares de calidad en las labores realizadas dentro de la empresa.

Sin embargo, es importante resaltar que la mayoría de los empleados valora de manera positiva el entorno competitivo como un factor que impulsa la mejora en el desempeño laboral. Destaca la importancia y la efectividad del trabajo colaborativo; así como también, la influencia directa que tienen las relaciones interpersonales en el desempeño, el ambiente de trabajo y la productividad dentro de la organización.

Recomendaciones

-Que la empresa considere un salario justo acorde al puesto de trabajo de cada trabajador, así como reconocimientos e incentivos por esfuerzo adicional y manejo de tareas.

-Planificar, organizar y ejecutar charlas y talleres que permita manejar conflictos en la empresa.

-Acompañar frecuentemente al trabajador en sus actividades laborales con el fin de orientarle en las tareas diarias de tal manera de corregir debilidades encontradas.

-Planificar cursos y talleres de crecimiento personal y profesional de manera de obtener mejor desempeño laboral y beneficiar a la empresa.

Referencias

- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación*. Introducción a la Metodología Científica. (4ta.Ed). Caracas: Epítima.
- Báez, J. (2004). *La Comunicación Efectiva en las Organizaciones*. Editorial Comunicación Empresarial.
- Bavaresco, A. (2006). *Proceso Metodológico de la Investigación* (5a. ed.). Maracaibo: Universidad del Zulia.
- Bunge, M. (1981). *La Investigación Científica: Su Estrategia y Su Filosofía* (2.a ed.). Ariel.
- Cardona, M. (2006). *Paradigma Innovador de Liderazgo*. Compilación. España. Mcgraw Hill.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N°5.908. (Extraordinario) Febrero 24, 2000.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7ma, edición). Barcelona: McGraw-Hill Interamericana.
- Dessler, G. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (12.a ed.). Pearson Educación.
- Díaz, J. (2017). *El Desempeño Laboral en las Organizaciones Contemporáneas: Factores Clave y Estrategias de Mejora*. Editorial Académica.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *La motivación para trabajar* (2nd ed.).
- Hernández, R. (2013). *La Calidad del Desempeño Directivo en las Organizaciones Modernas*. Editorial Universitaria.
- Hernández, S. (2010). *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición.
- Guerra, F. (2012). *El nuevo liderazgo*. Madrid. Biosfera.
- González, M. (2010). *Técnicas de Negociación*. España. Ic.

- Gonzales H. y Cascant A. (2012) *Metodología y Técnicas Cuantitativas*. Editorial Universidad Politécnica de Valencia
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P. (2007). *Metodología de la investigación*. México: McGraw -Hill.
- Lasida, J. (2001). *Organización y gestión de proyectos de reforma de formación profesional basada en competencias*. Disponible: <http://www.ori.org.co/iberfob/uruguay1.htm>. [Consulta: Abril, 15 2018].
- Ley Orgánica del trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (2012), (Gaceta N° 39.908) del 7 de mayo de 2012. Ediciones Asamblea Nacional.
- Levy-Leboyer, L. (2002). *Gestión de las Competencias*. Barcelona: Gestión 2000.
- López, L. (2009) *Escuela, Familia y Comunidad* (4ª edición). Barcelona: Gestión 2000.
- Márquez, E. (2000). “*Diseño de investigaciones*”: guía para la elaboración de tesis, monografías y proyectos. Caracas: Editorial Episteme.
- Parella, S. y Martíns, F. (2010). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Décima Edición. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Ruiz, L. (2012). *Libertad y Creatividad en la Educación*. Barcelona: Paidós.
- Sabino, C. (2006). *El Proceso de la Investigación*. Caracas: Panapo.
- Singh, K. (2008). *Desarrollar el capital humano vinculando la inteligencia emocional con las competencias personales en las organizaciones empresariales indias*. La Revista Internacional de Negocios y Gestión
- Tamayo y Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. (3a. ed.).

Anexos

Anexo A

Instrumento de recolección de datos

No	ITEMS	SI	NO
1	¿Se siente conforme con el Salario recibido por parte de la Empresa?		
2	¿Es usted supervisado constantemente?		
3	¿Recibe algún tipo de recompensa luego de culminar alguna tarea difícil?		
4	¿Cree usted que la Empresa maneja debidamente los conflictos?		
5	¿Considera usted que su trabajo le permite un crecimiento personal?		
6	¿La comunicación es eficiente?		
7	¿Recibe usted algún reconocimiento luego de aportar ideas que favorezcan a la Empresa?		
8	¿Es valorado profesionalmente en su lugar de trabajo?		
9	¿Se siente satisfecho con las condiciones proporcionadas por la Empresa?		
10	¿Considera usted que la calidad de trabajo es buena?		
11	¿Puede usted desempeñarse laboralmente sin problema?		
12	¿Recibe usted evaluación constante?		
13	¿Considera que el ámbito de competencia es bueno para mejorar la calidad de trabajo?		
14	¿Considera que en equipo facilita los trabajos de la Empresa?		
15	¿Se considera usted responsable para desempeñar trabajos importantes?		
16	¿Considera que las relaciones afectan el ámbito laboral?		

Anexo B**Instrumento (Validación)****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 N° **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 **LIDERAZGO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA ASOCIACION COOPERATIVA TE QUEREMOS MAS LINDA, R.L. UBICADA EN EL MUNICIPIO BARINAS**, presentado por la Bachiller **Rivas M. Betza del C .**, titular de la cédula de identidad N° **V. 22.685.985**, para optar al Título de Licenciatura en Administración, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 21 días del mes Noviembre de 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luis Vegas', with a long, sweeping flourish extending to the right.

Firma del experto

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

Nombre y Apellido: **Luis Vegas**

C.I. V-14.340.293 Profesión: **Lcdo. en Administración**

Fecha de Validación: **21/11/2024**

	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		
15	x		x		x		X		
16	x		x		x		X		

Observaciones: _____



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 **INFLUENCIA DE LA MOTIVACION LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD ESPECIFICAMENTE PARA LA EMPRESA VIC-TORY BODEGON C.A., UBICADA EN EL MUNICIPIO BARINAS 2024**, presentado por la **Bachiller Colmenares B. Fabiola C.**, titular de la cédula de identidad N° **V. 30.267.950**, para optar al Título de Licenciatura en Administración, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 26 días del mes Noviembre de 2024

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'Manuel Quintero', written over a light-colored background.

9.595.497



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, **Denis Gutiérrez**, titular de la cedula de Identidad N° **9.988.406**, por medio de la presente certifico que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **INFLUENCIA DE LA MOTIVACION LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD ESPECIFICAMENTE PARA LA EMPRESA VIC-TORY BODEGON C.A., UBICADA EN EL MUNICIPIO BARINAS**, presentado por la Bachiller **Colmenares B. Fabiola C.**, titular de la cédula de identidad N° **V. 30.267.950**, para optar al Título de Licenciatura en Administración, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 16 días del mes Noviembre de 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Denis Gutiérrez', with the number '9988406' written below it in a similar cursive style.

9988406



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: **Denis Gutiérrez**
 C.I. V-9.988.406 Profesión: **Contador Público**
 Fecha de Validación: **16/11/2023**

	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		
15	x		x		x		X		
16	x		x		x		X		

Observaciones: _____

9988406

Anexo C

Constancia de Ejecución del Trabajo de Aplicación



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

Constancia de Ejecución del Trabajo de Aplicación

Yo, Evelin Camacaro, titular de la cedula de identidad N° 13.484.449, en mi condición de Presidente, hago constar por medio de la presente que la bachiller: **Colmenares B. Fabiola C.**, titular de la cédula de identidad N° V. 30.267.950, autora del Trabajo de Aplicación titulado **IMPACTO DE LA MOTIVACION LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD ESPECIFICAMENTE PARA LA EMPRESA VIC-TORY BODEGON C.A., UBICADA EN EL MUNICIPIO BARINAS**; siendo el tutor Prof. (a) **José Vegas**, titular de la cedula de identidad N° 12.839.271, para optar al título de Licenciado en Administración que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, certifico que la estudiante antes mencionada realizó su Trabajo de Aplicación en esta empresa, institución u organización.

En Barinas, a los 20 días del mes de Enero

de 2025

Dirección: Urb. La Victoria, Calle Merida, Casa Nro 18-663, Barinas Estado Barinas.

Teléfono: 0414-507040

