



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y
DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

**Estrategias Motivacionales para el Mejoramiento del
Clima Laboral del Taller Ciclo Sport C.A en el Municipio
Barinas, Estado Barinas año 2024**

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de
Licenciada en Administración

Bachilleres:

Freimary López 29.667.065

Angid Martínez 27.638.372

Tutor: Luis Vegas

Barinas, Febrero 2025



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
UNELLEZ VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y
DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

**Estrategias Motivacionales para el Mejoramiento del
Clima Laboral del Taller Ciclo Sport C.A en el Municipio
Barinas, Estado Barinas año 2024**

Bachilleres:

Freimary López 29.667.065

Angid Martínez 27.638.372

Tutor: Luis Vegas

BARINAS, FEBRERO 2025



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"

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

ACTA DE EVALUACION FINAL DE TRABAJO DE APLICACIÓN

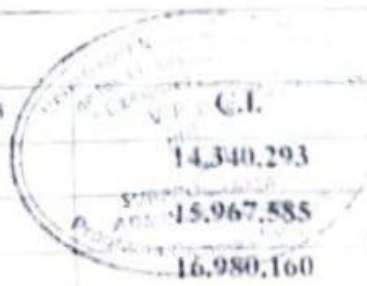
Nosotros, los abajo firmantes, constituidos como Jurados Evaluadores según Resolución N° CAPCSyE/01/2025, Fecha 16/01/2025, Acta 001 Extraordinaria, Punto 01, hoy 7 de Febrero de 2025, reunidos en el Bnas II P9 A4 2pm, se dio inicio al acto de presentación oral y pública del Trabajo de Aplicación titulado **ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL DEL TALLER CICLO SPORT C.A EN EL MUNICIPIO BARINAS, ESTADOS BARINAS AÑO 2024**. Presentado por los Bachilleres: **LOPEZ VALERO FREIMARY EXIMAR C.I: 29.667.065** y **MARTINEZ GUERRERO ANGID GABRIELA C.I: 27.638.372**, a los fines de cumplir con el requisito legal para optar al Grado Académico de Licenciado en Administración. Concluida la presentación oral y el ciclo de preguntas y respuestas, de acuerdo con lo establecido en las normas para la elaboración y presentación del Trabajo de Aplicación, este Jurado otorga la siguiente calificación:

Apellidos y nombres	C.I.N°	30% (Prof. Aula)	50% (Inf. Esc.)	20% (Pres. Oral)	100% TOTAL	CAL. DEF (1-5)
Lopez Freimary	29.667.065	30%	50%	20%	100%	5.00
Martinez Angid	27.638.372	30%	50%	20%	100%	5.00

Se emite la presente acta y queda asentada en Subprograma de Administracion, a los 07 dias del mes de Febrero del Año 2025.

Observaciones: Mención Publicación

Miembro	Apellidos y Nombres	C.I.	Firma
Tutor	Vegas Luis.	14,340,293	
Jurado	Zambrano Adolfo.	15,967,585	
Jurado	Tovar Ender.	16,980,160	



INDICE GENERAL

	Pp.
LISTA DE CUADROS.....	vi
LISTA DE FIGURAS.....	viii
LISTA DE GRAFICOS.....	ix
LISTA DE ECUACIONES.....	xi
RESUMEN.....	xii
INTRODUCCION.....	1

CAPITULO

I. EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.....	4
Objetivos de la Investigación: General y Específicos.....	9
Justificación de la Investigación.....	10
Alcances de la Investigación.....	13
Limitaciones de la Investigación.....	13

II. MARCO REFERENCIAL

Antecedentes de la Investigación.....	14
Bases Teóricas.....	21
Clima Organizacional.....	21

Motivación.....	23
Teorías Motivacionales.....	25
Ciclo Motivacional.....	30
Estrategias Motivacionales.....	32
Bases Legales.....	34
Sistema de Variables.....	36
Operacionalización de Variables.....	37
Definición de Términos Básicos.....	40

III. MARCO METODOLÓGICO

Modalidad de la Investigación.....	41
Diseño de la Investigación.....	42
Tipo de Investigación.....	42
Procedimiento de la Investigación.....	43
Población y Muestra.....	46
Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	48
Validez y confiabilidad del instrumento.....	51
Técnicas de análisis de los datos.....	53

IV. RESULTADOS

Presentación, análisis e interpretación de los resultados.....	57
Resultados.....	58

V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	77
Recomendaciones	79

VI PROPUESTA

Presentación de la propuesta	80
Objetivos Generales	80
Objetivos Específicos	80
Justificación	80
Alcance	81
Desarrollo de la Propuesta	82
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	86
ANEXOS	90

LISTA DE CUADROS

CUADRO		Pp.
01	Sistema de Variables.....	37
02	Operacionalización de Variables.....	39
03	Descripción de la Población.....	46
04	Relación entre el equipo de trabajo.....	58
05	Crecimiento personal y Profesional.....	59
06	Ambiente de trabajo para el desarrollo de las actividades.....	60
07	Valoración del trabajo por jefes y/o compañeros.....	61
08	Importancia formar parte de un grupo de trabajo unido.....	62
09	Sentido de pertenencia de la Empresa.....	63
10	Estudios formales en simultáneo al trabajo.....	64
11	Área de trabajo seguro para el desarrollo de las funciones.....	65
12	Adiestramiento periódico.....	66
13	Reconocimiento del trabajo en la organización.....	67
14	Infraestructura de la organización para el desarrollo de las actividades.....	68
15	Actividades de Esparcimiento.....	69
16	Eficacia de los lineamientos de la empresa hacia sus empleados.....	70
17	Buena comunicación entre jefe-empleado.....	71
18	Satisfacción del cargo desempeñado en la organización.....	72
19	Motivación para contribuir al éxito de la organización.....	73

20	Conducta del personal y sus jefes acorde al ambiente laboral.....	74
21	Evaluación oportuna de los jefes a los miembros de la organización.....	75
22	Matriz Foda.....	82
23	Estrategias para el mejoramiento del clima organizacional.....	84

LISTA DE FIGURAS

FIGURAS	Pp.
01 Pirámide de Maslow.....	26
02 Teoría de las necesidades de MacClelland.....	29
03 Teoría X y Teoría Y. Douglas McGregor.....	31
04 Ciclo Motivacional.....	32

LISTA DE GRÁFICOS

GRAFICOS	Pp.
01 Análisis Relación entre el equipo de trabajo.....	58
02 Análisis Crecimiento personal y Profesional.....	59
03 Análisis Ambiente de trabajo en el desarrollo de las actividades.....	60
04 Análisis Valoración del trabajo por parte de los jefes y/o compañeros.....	61
05 Análisis Importancia formar parte de un grupo de trabajo unido.....	62
06 Análisis Sentido de pertenencia de la Empresa.....	63
07 Análisis Estudios formales en simultáneo al trabajo.....	64
08 Análisis Área de trabajo seguro para el desarrollo de las funciones.....	65
09 Análisis Adiestramiento periódico.....	66
10 Análisis Reconocimiento del trabajo en la organización.....	67
11 Análisis Infraestructura de la organización para el desarrollo de las Actividades.....	68
12 Análisis Actividades de Esparcimiento.....	69
13 Análisis Eficacia de los lineamientos de la empresa hacia sus empleados.....	71
14 Análisis Buena comunicación entre jefe-empleado.....	72
15 Análisis Satisfacción del cargo desempeñado en la organización.....	73
16 Análisis Motivación para contribuir al éxito de la organización.....	74
17 Análisis Conducta del personal y sus jefes acorde al ambiente laboral.....	75
18 Análisis Evaluación oportuna de los jefes a los miembros de la organización.....	76

LISTA DE ECUACIONES

ECUACIONES	Pp.
01 Igualdad entre Población y Muestra.....	47
02 Formula Kuder Richardson.....	52

Estrategias Motivacionales Para El Mejoramiento Del Clima Laboral Del Taller Ciclo Sport C.A en el Municipio Barinas, Estado Barinas año 2024

Resumen

La investigación tiene como Objetivo general Proponer Estrategias motivacionales para mejorar el clima laboral del taller Ciclo Sport C.A en el estado Barinas, municipio Barinas. Año 2024. La investigación se enfocó en la modalidad de proyecto factible como su nombre lo indica, tuvo un propósito de utilización inmediata la ejecución de la propuesta y un diseño documental y de campo ya que se apoyó en informaciones que provenían de otras investigaciones, además se tomaron datos reales del contexto de estudio. El tipo de investigación fue descriptiva con modalidad de proyecto factible, porque con ella se identificaron las características de los objetivos propuestos en la investigación. La población conformada fue de dieciséis (16) empleados haciendo el total de la muestra aplicando la formula $M=P$. Las técnicas de recolección de datos fueron la observación directa, revisión documental, la entrevista y el cuestionario, considerándose adecuadas estas herramientas ya que mediante su utilización se obtuvo información de primera mano acorde a la realidad. Concluyendo que se considera conveniente y útil la aplicación de las estrategias para fortalecer el clima organizacional ya que un clima organizacional positivo es el cimiento de un alto desempeño laboral. Al crear un ambiente donde los empleados se sienten valorados, motivados y comprometidos, se pueden lograr resultados sobresalientes.

Descriptor: Motivación, Estrategias Motivacionales, Clima Laboral.

INTRODUCCION

En la actualidad uno de los elementos que distingue a una organización de otra, es la sumatoria de sus capacidades individuales y organizativas, para diseñar y aplicar las estrategias motivacionales que conlleven a generar un buen desempeño en el personal y mejorar el clima organizacional, por ello se parte de la idea que las

organizaciones innovadoras se diferencian por una serie de aspectos fundamentales que se integran para producir transformaciones o cambios conforme a las demandas de la sociedad, basada en valores y creencias impuestas desde el hogar y reforzadas con el entorno profesional y puesta en práctica en el campo laboral.

Las organizaciones no sólo deben gestionar procesos administrativos, sino también planes o estrategias que contribuyen al rendimiento general de la institución y a la motivación de su talento humano, teniendo como norte el bienestar de sus trabajadores, de igual forma asegurar las estrategias de motivación pues representa una de las herramientas primordiales de cualquier empresa, y está en las manos de la humanidad colocarlas en práctica y así establecer el buen funcionamiento de las organizaciones, razón por el cual las mismas en el presente tienen que gestionar la implementación de estrategias motivacionales dentro de la organización.

En ese sentido, hay que destacar que para que el recurso humano se desempeñe con eficacia, es necesario un líder estratégico que, con responsabilidad y acciones, motive a su grupo de trabajo logrando así aumentar

el desempeño y contribuir a un ambiente laboral dinámico y armónico, mejorando habilidades y desarrollando el conocimiento que ofrezcan a la institución la visión de modelo a seguir, y el crecimiento transformador y competitivo.

De allí que, el propósito principal es Diseñar Estrategias Motivacionales para el fortalecimiento del clima organizacional del Taller Ciclo Sport C.A. Ello, implica, necesaria e inevitablemente, asumir el desafío de reformar sustancialmente la organización como también la gestión gerencial y la manera en que se incentiva al personal, ya que en los últimos años esta temática ha pasado a ocupar un lugar privilegiado en los estudios y esfuerzos por el mejoramiento institucional, y de esta manera responder a las exigencias y desafíos del nuevo milenio.

A continuación, se presenta la estructura a desarrollar durante el proceso de investigación, para dar a conocer cada paso específicamente, tomando en cuenta la normativa establecidas por la universidad UNELLEZ.

Capítulo I, se presenta el planteamiento y formulación del problema, se plantean los objetivos del estudio, general y específicos, la justificación, alcances y limitaciones.

Capítulo II, lo conforma el Marco Teórico, el en cual se hace referencia a los antecedentes del estudio, bases teóricas, bases legales, sistema de variables, Operacionalización de variables y definición de términos básicos.

Capítulo III, lo conforma el Marco Metodológico, el cual contienen el diseño, tipo de investigación, procedimiento de la investigación, población, muestra técnicas e instrumentos validez, confiabilidad, análisis de los datos.

Capítulo IV, Resultados, y análisis de los resultados.

Capítulo V contiene las Conclusiones, derivadas del análisis de los resultados, y las Recomendaciones, que se proponen como acciones a seguir a partir de las conclusiones obtenidas.

Capítulo VI es la presentación *formal* de la propuesta, dándole la importancia que merece como resultado principal de la investigación.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La administración es un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular de forma eficiente las operaciones de una empresa utilizando los diferentes recursos (tecnológicos, financieros, humanos) para lograr un propósito o meta establecida. Actualmente las empresas se están preocupando en los diferentes factores, que evitan que la empresa sea más eficiente uno de ellos es el clima organizacional, el cual es muy importante, debido a que tiene influencia en el comportamiento de trabajadores, permitiendo tener un excelente desempeño laboral en las diferentes áreas de la empresa.

Por otra parte, el entorno en el que vive y trabaja el hombre es un determinante de la productividad y calidad del trabajo que realiza. Las organizaciones inteligentes generan nuevos conocimientos a partir de su propio esfuerzo, pero para esto es premisa indispensable la creación de un clima organizacional favorable a la cooperación, que genere confianza y optimismo, y

destierre el egoísmo y las actitudes negativas que impiden el crecimiento tanto individual como corporativo.

En esto influye tanto la calidad de los recursos humanos que se adquieren como el empleo intenso de las herramientas, técnicas y métodos más apropiados para involucrarse en el proceso de creación del conocimiento.

Tal como lo indica Gan & Triginé, 2012, en el clima organizacional, existen factores o agentes tanto internos como externos que pueden o no relacionarse con la percepción de los colaboradores. Resulta de gran importancia tomar en cuenta aquella percepción que el trabajador tiene respecto a la empresa, a sus funciones e incluso a su equipo de trabajo, pues el estado emocional podría afectar el desenvolvimiento y realización de las funciones laborales del colaborador. Por otra parte, Chiavenato 2019, expresa que el clima organizacional puede ser capaz de influenciar en la conducta de las personas que ejecutan una labor dentro de la empresa. Ciertamente, una organización que tiene claro que el trabajador es el centro del desarrollo sostenible de las empresas, estimular el adecuado desempeño de labores en base a estímulos tangibles o intangibles, generan satisfacción y lealtad hacia la empresa.

Es por ello que las empresas enfrentan la necesidad de implementar estrategias laborales para alcanzar la eficiencia y rentabilidad para esto, es fundamental la calidad del talento humano, ya que es quien maneja los demás recursos, por tanto, la coordinación, dirección, motivación y satisfacción, del personal son aspectos cada vez más importantes en el proceso administrativo (Eslava, 2004). El clima laboral es un factor esencial de la productividad y de la competitividad de las empresas y de la calidad de vida laboral que en ellas se hacen realidad.

En Venezuela, las empresas en su mayoría están afrontando la necesidad de implementar nuevos procesos que les ayuden a optimizar sus recursos, debido a las presiones tanto económicas como sociales, culturales y tecnológicas, los gerentes han tenido que tomar acciones para mantener un equilibrio que les permita subsistir, adoptando nuevas estrategias, políticas de desarrollo en el personal que les permitan el elevar el rendimiento y mejora del ambiente organizacional, permitiendo generar cambios tanto a nivel personal como empresarial y así poder alcanzar las metas y objetivos propuesto de manera eficaz y eficiente.

En tal sentido es importante mantener presente que el personal que labora dentro de una organización y que es motivado, efectúa sus labores y tareas de manera eficaz y eficiente entendiendo y percibiendo los objetivos y metas de la organización. Cuando una empresa carece o falla en la implementación de estos instrumentos corre el riesgo de tener colaboradores con bajo rendimiento y falta de interés en el seguimiento de los objetivos de la empresa. En un sentido más amplio el factor humano en una organización es uno de los componentes más preciados de la misma debido a que las personas son las que llevan a cabo los logros y fracasos del negocio, Una organización por sí sola no puede mantenerse trabajando durante mucho tiempo, para su buen funcionamiento se necesita el esfuerzo integrado entre personas y maquinarias.

Tomando en consideración lo anterior, en los últimos años la empresa Taller Ciclo Sport C.A. ubicada en el municipio barinas estado barinas, ha implementado cambio significativo en cada uno de los procesos de producción en todas las áreas funcionales de la empresa, generando procesos más eficientes y una mejor toma de decisiones gerenciales, esto con el fin de adaptarse a los ambientes cambiantes y competitivos globales de su entorno; sin embargo la implementación de dichos cambios han generado una

reestructuración en la empresa provocando un clima laboral inadecuado; donde se observa claramente la ausencia de incentivos para los trabajadores de la empresa, no se les reconoce el esfuerzo y el valor agregado que los trabajadores de la empresa aportan en sus áreas de trabajo para lograr los objetivos de la empresa.

Teniendo en cuenta que los incentivos son beneficios o auxilios que complementan el salario, los cuales motivan a las personas a alcanzar por propia voluntad determinados objetivos y los estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados, por lo tanto, es conveniente que la empresa cuente con incentivos los cuales repercuten en la motivación de los trabajadores al igual que el entorno o ambiente donde se desarrollan. Por consiguiente, se ha detectado que existe insatisfacción laboral en los trabajadores de la empresa, la misma que se refleja en el descontento con que se ejecutan sus labores diarias, por lo cual el clima organizacional se ha visto afectado y como consecuencia no se observa la verdadera cultura organizacional de la empresa.

Después de lo anterior expuesto se plantean las siguientes interrogantes:
¿Cuál es el comportamiento actual de los empleados del Taller Ciclo Sport

C.A.?, ¿Cuáles son los factores externos e internos que intervienen en el clima organizacional, para así lograr conseguir un mejor desempeño laboral del personal del Taller Ciclo Sport C.A.?,¿Cuáles serían las estrategias que se pueden proponer para fortalecer el clima organizacional del personal del Taller Ciclo Sport C.A.? En esta investigación se persigue dar respuestas a dichas interrogantes planteadas, el cual forma parte de la propuesta de un plan estratégico motivacional para así lograr crear una nueva conducta dentro del clima laboral de la organización, corrigiendo las fallas en el manejo de personal e implementar los diferentes estímulos y motivadores a los integrantes de la empresa y que se puedan cumplir y desempeñar de manera eficaz y eficiente las labores y los objetivos que el taller ciclo sport c.a. desea alcanzar.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer Estrategias motivacionales para mejorar el clima laboral del taller Ciclo Sport C.A en el estado Barinas, municipio Barinas. Año 2024

Objetivos específicos

Diagnosticar el nivel actual de acuerdo a los factores motivacionales que intervienen en el clima organizacional del personal del Taller Ciclo Sport C.A.

Determinar la situación de la empresa con respecto al desempeño laboral de los trabajadores del Taller Ciclo Sport C.A.

Describir las factibilidades técnicas, económicas y financieras de un plan de acción para fortalecer el clima organizacional del personal del Taller Ciclo Sport C.A.

Diseñar estrategias de acción para fortalecer el clima organizacional y sugerir estrategias que permita mejorar el desempeño laboral dirigido al personal del Taller Ciclo Sport C.A.

Justificación de la Investigación

En la sociedad venezolana se observa un dinamismo constante enmarcado en costumbres, normas y valores universales que influyen en el clima organizacional y por ende el desempeño laboral y las relaciones humanas han estado circunscritas a un amplio conjunto de interacción entre las personas, que puede referirse tanto a la sociedad en general como a las organizaciones en

forma específica. El buen desempeño de una persona en el ambiente laboral depende del grado de motivación que se les es dado, ya que esto se refleja en el desempeño de las actividades que realizan dentro de la organización.

Es por ello, que se pretende diseñar un plan de acción para mejorar el clima laboral del personal del Taller Ciclo Sport c.a., establecido en la evaluación del clima organizacional actual, de manera que se descubran cuáles son los factores que tienen incidencia sobre el mismo. Es cierto que, con este trabajo de investigación, se pueden tomar medidas para mejorar el clima organizacional, tomando como referencia el clima laboral más favorable, el cual viabiliza y favorece un compromiso entre empleado-jefe, para así aumentar los niveles de satisfacción y productividad de actividades, restando la aparición de conflictos.

Los resultados generados por

Dicho estudio, pueden contribuir de una manera significativa a mejorar el desempeño laboral.

La investigación ofrece diseñar estrategias, dirigido a empoderar y mejorar el clima organizacional del Taller ciclo sport c.a., que permita promover el logro de todos los objetivos y metas; sin dejar a un lado las normas, principios, valores y patrones de comportamiento instaurados por la empresa, poder lograr un

adecuado ambiente de trabajo climatizado en armonía y respeto mutuo entre sus compañeros y autoridad, compensaciones sobre las bases del desempeño, transparencia en la comunicación, supervisión completa, el reconocimiento de logros y la oportunidad para el desarrollo del personal, todos estos son elementos que contribuyen, por tanto, a incrementar la productividad y alcanzar sin duda los objetivos diseñados.

Desde el punto de vista científico, esta investigación tiene gran notabilidad ya que puede servir como base fundamental para otros estudios, permitiendo analizar los factores influyentes en los individuos y como intervienen en el desempeño laboral. En el ámbito social, usar apropiadamente los diferentes factores que inciden en el clima organizacional para solucionar problemas de comunicación y optimizar las relaciones interpersonales dentro de la organización. En consecuencia, la importancia del presente trabajo de investigación está representada en el hecho de poder revisar la motivación y el desempeño laboral del personal del taller ciclo sport C.A. y se justifica, porque permitirá obtener una serie de datos, que serán utilizados para estimular y perfeccionar el desempeño de los trabajadores de la empresa.

La línea de investigación, según las directrices del plan general de investigación de la UNELLEZ, corresponde como línea matriz Comportamiento y Desarrollo Organizacional, tomando en cuenta que es la parte esencial de este proceso de investigación, donde se constituyen estrategias que van a permitir observar y reflexionar sobre realidades (teóricas o no) usando para ello diferentes tipos de recursos que van a permitir obtener resultados que serán la base para la creación de las diferentes estrategias a implementar en la organización para el desarrollo óptimo de sus funciones. Dentro de esta línea Matriz se incluye el Clima y la Cultura Organizacional.

Alcance de la Investigación

El alcance de la presente investigación viene dado por el diseño de un Plan estratégico motivacional para mejorar el clima laboral del taller Ciclo Sport C.A en el estado Barinas, municipio Barinas. Este trabajo permitirá que la gerencia pueda llevar a sus colaboradores desarrollarse tanto de forma personal como laboral permitiéndose unificarse como un solo equipo para trabajar en pro de los logros y metas que persigue la empresa. Así mismo esta investigación puede ser base de apoyo para otras empresas que tengan características similares.

Limitaciones de la Investigación

En el presente trabajo de investigación no se considera la aparición de limitación alguna, puesto que se tiene toda la colaboración necesaria de los integrantes de la empresa. Sin Embargo, de aparecer alguna limitante, esta se resaltaré y resolveré en el transcurso de la investigación.

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL

Balestrini, Lares (2007) establece que el marco referencial, determina la perspectiva de análisis, la visión del problema que se asume en la investigación y de igual manera muestra la voluntad del investigador, de analizar la realidad objeto de estudio de acuerdo a una explicación pautada por los conceptos, categorías y el sistema preposicional, atendiendo a un determinado paradigma teórico.

Antecedentes de la Investigación

Según Fidias, A. (2012). “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”. Además, sirven de guía al investigador y le permiten hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo se trató el problema en esa oportunidad. García, L (2024) Se refiere acerca de los antecedentes de la investigación y expresa que, también son conocidos

como revisión literaria, están constituidos por los estudios que otros investigadores han ejecutado y son similares a los planteados.

Las investigaciones deben estar sustentadas por antecedentes, para ello se exploran datos que reafirmen las ideas acerca del tema en estudio. En este sentido a continuación se presentarán los antecedentes que sustentan la investigación.

Quevedo (2023), en su trabajo titulado **“Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la municipalidad distrital de tabaconas 2022”** en la Universidad Señor de Sipán, Perú. Para optar el título profesional de licenciado en administración. La motivación es la conducta o el comportamiento que surge con el objetivo de cumplir algo, en las empresas es común que los colaboradores enfoquen sus esfuerzos cotidianos para cumplir determinadas actividades de trabajo, las mismas que se ven algo condicionadas particularmente por motivación individuales La tesis tuvo como finalidad Proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tabaconas 2022

Se utilizó un enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo, con una intención visiblemente propositiva. Los resultados muestran que el nivel de desempeño en

la municipalidad es alto y se encuentra respaldado por el 80% de los colaboradores. El desempeño obtiene este nivel debido a que los aspectos que integran las tareas son rentables para el personal, además se verifica que la entidad se preocupa por proveer el mobiliario suficiente para realizar un buen trabajo, coincidiendo que la distribución de las áreas de trabajo es cómoda y permiten trabajar de manera libre. La brecha del nivel medio y del nivel bajo ocurre por desacuerdos en los aspectos remunerativos. Este antecedente aporta procesos, conocimientos, herramientas teóricas fundamentales para aportar ideas al actual estudio.

Ruiz y Pérez (2021). En su Trabajo Titulado. “***Estrategia de motivación para mejorar el desempeño del personal operativo de la empresa tempo exprés de santa marta***” en la Universidad Jorge Tadeo Lozano, Colombia. Para Obtener la Especialización en Gerencia de Talento Humano. Las estrategias de motivación son un conjunto de acciones planificadas cuyo fin primordial es motivar a los estudiantes para que con disposición y entusiasmo realicen sus actividades del proceso enseñanza aprendizaje con éxito, al logro de los objetivos. Por lo que el trabajo tuvo como Objetivo General Diseñar una

propuesta que contenga estrategia de motivación laboral para los trabajadores operativos de la empresa Tempo Express

S. A. de la ciudad de Santa Marta.

Este estudio se realizó sobre el esquema de investigación cuantitativa cualitativa, descriptiva, propositiva. Para la obtención de la información se utilizó un cuestionario para analizar cuáles son los factores de desmotivación que presentan los trabajadores de la empresa Tempo Express S. A. de la ciudad de Santa Marta.

La población objeto de estudio estaba conformada por siete (7) trabajadores operativos. Los datos fueron procesados en Excel como método estadístico para después realizar el detalle descriptivo, diseñado para la compilación de la información de fuente primaria.

Analizada la información obtenida del instrumento aplicado se determina que existen los factores que influyen en la desmotivación en los trabajadores operativos de la empresa Tempo Express S. A. de la ciudad de Santa Marta, lo que no permite que los empleados rindan de manera significativa en sus actividades laborales, y esto hace que se sienta un ambiente laboral un poco tenso es de ahí que se propone una estrategia de motivación que incremente el

desempeño laboral en la población objeto de estudios. En los resultados obtenidos se determinó que la motivación asume un papel importante y muy trascendente para lograr resultados operativos enfocados en la eficacia y eficiencia de los procesos productivos. El aporte de esta investigación radica en que este proyecto es viable, y en este sentido permite que sirva de herramienta teórica fundamental para aportar ideas al presente estudio.

Fuenes (2022) en su trabajo titulado ***“Estrategias motivacionales para el desarrollo laboral del personal en la división de administración gerencia regional inces Cojedes”*** en la Universidad nacional experimental de los llanos occidentales “Ezequiel Zamora” Cojedes. Para optar al título de Magíster Scientiarum en Gerencia Pública La Investigación realizada planteó como objetivo general establecer estrategias motivacionales para el desarrollo laboral del personal en la División de Administración Gerencia Regional INCES Cojedes.

Estuvo enmarcada en el paradigma positivista y enfoque cuantitativo, con sentido de tipo de investigación de campo, diseño no experimental, nivel descriptivo, cuya estrategia general permitió la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos empleando datos primarios, a la vez que involucra la propuesta de un proyecto factible.

Los resultados muestran que los trabajadores conocen sus necesidades, de manera que algunas veces el ambiente laboral institucional permite desarrollar habilidades y en igual medida consideran que la institución evalúa para conocer la conducta laboral y revelar el potencial a largo plazo en el trabajo del personal; por consiguiente, el accionar de estrategias motivacionales al ser implantadas permite el diseño y planificación de acciones conectadas con los propósitos globales de la institución, condicionados para dar resultados y respuestas positivas, consideradas por la gerencia al enunciar, que las relaciones humanas están condicionadas por el conocer, el sentir y el hacer. El aporte de esta investigación, radica tomando en cuenta los procesos y los impactos que espera lograr la investigación en curso.

Alfaro (2019) En su investigación Titulada ***“Estrategias motivacionales para el mejoramiento del desempeño laboral en farmatodo, c.a. San Carlos estado Cojedes”*** en la Universidad nacional experimental de los llanos occidentales “Ezequiel Zamora” Cojedes. Para optar al título de Magíster Scientiarum en administración mención gerencia general. Dentro de cualquier institución el recurso humano es fundamental para la gestión organizacional; no solo deben contar con un personal altamente calificado, si no con un personal altamente motivado y entusiasmado a desempeñar cada una de las funciones y actividades

laborales con el fin de conducir al logro de los objetivos y las metas. La presente investigación tuvo como objetivo general desarrollar estrategias motivacionales para el mejoramiento del desempeño laboral en farmatodo, c.a., San Carlos estado Cojedes.

El estudio está enmarcado en la modalidad proyecto de aplicación con un diseño de campo no experimental, utilizando como instrumento de recolección de datos un cuestionario con preguntas dicotómicas. Al finalizar la investigación se concluyó que al aplicar constantemente estrategias motivacionales dentro de la empresa Farmatodo, C.A., la motivación del personal se mantendrá en niveles altamente satisfactorios. Este antecedente aporta procesos, conocimientos, herramientas y estructura para realizar la propuesta del Plan Estratégico para la empresa objeto de estudio en esta investigación.

Ayala (2021). En su trabajo titulado ***“Estrategias motivacionales para el fortalecimiento del clima organizacional caso de estudio, oficina de servicio administrativo de identificación migración y extranjería. Socopó parroquia ticoporo municipio Antonio José de Sucre, estado barinas”*** en la Universidad nacional experimental de los llanos occidentales “Ezequiel Zamora” Estado Barinas, para optar al título de Magíster en Administración Gerencia

General. Tuvo como objetivo general en su investigación, Proponer estrategias motivacionales para el fortalecimiento del clima organizacional de la Oficina de Servicio Administrativo de Identificación Migración y Extranjería, Socopó, Municipio Antonio José de Sucre, Parroquia Ticoporo, Estado Barinas.

El estudio está enmarcado en la modalidad proyecto de aplicación con un diseño de campo no experimental, utilizando como instrumento de recolección de datos una encuesta con preguntas dicotómicas. Al finalizar la investigación se concluyó que al aplicar constantemente estrategias motivacionales dentro de la Institución SAIME la motivación del personal se mantendrá en niveles altamente satisfactorios, mejorando el clima organizacional. El aporte de esta investigación, radica tomando en cuenta los procesos y los impactos que espera lograr la investigación en curso.

Bases Teóricas

Según Fidias, A (2012); Toda investigación requiere de un marco teórico conceptual en el cual apoyarse que consiste en un resumen de los principales postulados, principios y conceptos que caracterizan la teoría en referencia. Del Rio,

O. (2011), cuando refiere que las bases teóricas: “Son aquellas teorías de distintas áreas del conocimiento que por estar relacionados o vinculados con la investigación que se realiza, se toman en consideración para obtener un marco o cuadro de información y sustentación que permitan y ayuden a la interpretación de los hechos o fenómenos objeto de estudio”.

Clima Organizacional

Clima organizacional Es importante mencionar que estudiar el clima laboral en la institución proporciona información sobre los valores, actitudes y creencias de las personas que la componen. Además de lograr el equilibrio entre lo tangible e intangible del trabajo, ayuda a buscar un continuo mejoramiento del ambiente de la organización. Al respecto, Fred, D (2017), establece lo siguiente:

“Los procesos de administración estratégica pueden describirse como un enfoque de objetivos para la toma de decisiones; aunque algunas organizaciones pueden sobrevivir en la actualidad y prosperar gracias a los administradores, son verdaderos genios intuitivos muchas otra no tiene esa fortuna; las organizaciones deben hacer un seguimiento continuo de las tendencias y de los sucesos tanto internos como externos, para ser capaces de realizar cambios oportunos justos cuando sean necesarios.”

En estas estrategias administrativas y como tal en lo citado enfatiza la parte del rol que debería desempeñar un buen líder de una organización, institución o empresa, teniendo una expectativa clara de los cambios que se debe hacer y en el momento indicado, para que de esta manera no se perjudique el clima organizacional ni la efectividad de trabajo; Johnson (1976), señala “que el clima de una organización surte efectos sobre la conducta de sus integrantes y afecta las actividades puesto que se compone de un conjunto de variables que comprenden: las normas, valores, estructuras organizacionales, valores grupales y otros. Además, puede ser medido operacionalmente con métodos observables objetivos, a través de las percepciones de los miembros del sistema”.

Un clima organizacional positivo propicia una mayor motivación y por tanto una mejor productividad por parte de los trabajadores, también un clima organizacional adecuado es el aumento del compromiso y de lealtad de los servidores hacia la institución. Las organizaciones exitosas, son el resultado de la acción del personal que en ellas labora; en función de ello, los gerentes enfrentan grandes retos en los actuales momentos por mejorar las condiciones de trabajo; para ello, se hace necesario crear escenarios para que el mismo se pueda desempeñar en un ambiente laboral positivo, en donde los factores motivacionales que inducen a conseguir esta situación, sean tomados en cuenta.

Motivación

En referencia al término motivación Robbins (2004) la concibe como una serie de “procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta”. Esta definición le permite a autores como Romero (2005) realizar una aproximación a la motivación en el trabajo en función de distinguir los elementos fundamentales que subyacen en la comunidad científica en función de: La motivación solamente puede inferirse a partir de la conducta observable que aquella genera. La motivación tiene componentes internos (necesidades propias del organismo humano) y elementos externos (presiones ejercidas por el ambiente sociocultural en el cual el individuo está inmerso),

En el mundo laboral, esa conducta, además de buscar satisfacer las necesidades e impulsos del individuo, intenta alcanzar objetivos organizacionales, donde se acentúa los fundamentos de la teoría de Maslow (1943) al considerar que una vez satisfechas las necesidades, estas dejan de fungir como motivadores; aunado a ello, puntualiza que las personas se encuentran motivadas por cinco tipos de necesidades: fisiológicas (alimento, agua y abrigo), de seguridad (protección, orden y estabilidad), sociales (afecto,

amistad y sentido de pertenencia), autoestima (prestigio, status y autoestima) y autorrealización (autosatisfacción), estando estas ordenadas según una jerarquía piramidal.

Teorías Motivacionales

Teoría de la motivación humana de Maslow (1943)

Es la teoría que se representa mediante la llamada pirámide de las necesidades de Maslow para sustentar la motivación humana, es decir, las necesidades jerarquizadas o clasificadas por orden de importancia teniendo como bases la influencia en el comportamiento humano, iniciando con las necesidades fisiológicas: Que son aquellas necesidades funcionales que guardan relación con la alimentación, habitación y protección, así como contra el dolor o el sufrimiento. También, se les conoce como necesidades biológicas por lo que exigen una satisfacción cíclica y repetida para garantizar la supervivencia del individuo.

En el caso de las necesidades de seguridad son todas las que previenen estar libre de peligros tanto reales o imaginarios y estar protegido contra las amenazas del entorno externo. También están estrechamente relacionadas con

la supervivencia del individuo. Con respecto a las necesidades sociales quedan establecidas mediante la amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto. Están relacionadas con la vida del individuo en sociedad con otras personas y con el deseo de dar y recibir afecto. En función a las necesidades de estima se tiene las relacionadas con la forma en que una persona se percibe y evalúa; allí se identifica la autoestima, el amor propio y la confianza en sí mismo.

Finalmente, las necesidades de autorrealización representan las más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades. Son las necesidades humanas que se encuentran en la cúspide de la pirámide y reflejan el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida.



Figura 1: Pirámide De Maslow

Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland (1989)

Parafraseando esta teoría se entiende que la dinámica del comportamiento humano parte de tres motivos o necesidades básicas tales como: La necesidad de realización o need for achievement: Que se evidencia mediante la necesidad de éxito competitivo, búsqueda de la excelencia, lucha por el éxito y realización en relación con determinadas normas. Algunas personas tienen una inclinación natural por el éxito y buscan la realización personal, más que la recompensa por el éxito en sí. Si se toma como ejemplo a los grandes triunfadores, se tiene que estos se diferencian por su deseo de hacer mejor las cosas. Buscan situaciones en las que puedan asumir la responsabilidad de encontrar soluciones para sus problemas.

Sin embargo, no son jugadores ni les gusta ganar por suerte. Evitan las tareas que son demasiado fáciles o difíciles. El segundo elemento motivador es la necesidad de poder (need for power) que se evidencia mediante el impulso que lleva a controlar a otras personas o influir en ellas, a conseguir que adquieran un comportamiento que no tendrían de forma natural. Es el deseo de producir un efecto, de estar al mando. Las personas que tienen esta necesidad prefieren situaciones competitivas y de estatus y suelen preocuparse más por el prestigio y la influencia que por el desempeño eficaz.

Finalmente, el tercer elemento motivador es la necesidad de afiliación (need for affiliation) que se vislumbra mediante la inclinación hacia las relaciones interpersonales cercanas y amigables, en el deseo de ser amado y aceptado por los demás. De tal manera que, las personas que tienen esta necesidad buscan la amistad, prefieren situaciones de cooperación en lugar de aquellas de competencia y desean relaciones que impliquen comprensión recíproca. En resumen, estos tres elementos motivadores remiten a conductas experimentadas y aprendidas, es decir a necesidades que son aprendidas y adquiridas a lo largo de la vida como resultado de las experiencias de cada persona.

Ahora bien, las investigaciones sobre motivación han llegado a concluir en sus fundamentos epistemológicos que las personas que tienen una elevada necesidad de realización prefieren las actividades que implican mucha responsabilidad, que ofrecen realimentación y que entrañan riesgo. Cuando se reúnen estas tres características, los realizadores se sienten muy motivados y son considerados como las personas que alcanzan el éxito en actividades empresariales o en negocios propios. De allí que, las personas pueden aprender a satisfacer sus necesidades de realización por medio de programas de

capacitación que se concentran en las luchas y los éxitos. Estos programas estimulan el lado realizador y omiten las demás necesidades. (McClelland 1989: p. 247)



Figura 2: Teoría de las Necesidades de MacClelland

Teoría X y Teoría Y. Douglas McGregor (1994)

La teoría de las expectativas sugiere que una persona actúa de una manera según la creencia de que, tras realizar una acción, llegará la recompensa, describió en el lado humano de las organizaciones en esta teoría sobre los comportamientos de los directivos, a los cuales denominó X e Y. Donde, la teoría X se basa en un estilo de administración tradicional, estricto y rígido; por lo que se destaca como la creencia principal de este modelo el hecho de que las personas, son un simple medio de producción. Los directivos consideran que los trabajadores sólo se mueven por motivaciones económicas, rehúyen de las

responsabilidades, necesitan ser dirigidos y poseen métodos deficientes de trabajo. En función de la Teoría Y, se tiene que esta obedece a un comportamiento más actual y cada vez más utilizado.

La creencia de este estilo de liderazgo es que los trabajadores se esfuerzan, se auto dirigen, se motivan y se organizan por sí mismos. El trabajo para ellos es algo natural, por lo que siempre muestran su lado más competente y creativo. Este estilo permite que el trabajador impulse su aprendizaje y desarrolle un crecimiento personal y profesional. De allí que, los líderes o superiores creen que otorgando las condiciones herramientas adecuadas, sus empleados desempeñarán las funciones que les corresponden de manera correcta. Consideran, además, que la satisfacción de realizar un trabajo bien hecho, es un factor motivador.

Por consiguiente, se puede inferir que ninguna de las teorías funciona por sí sola, sino que hay que establecer un estilo que combine ambas. Es necesario permitir que los empleados desarrollen todas sus habilidades, así como establecer cierta organización para que el trabajo se desarrolle con cierto rigor y exigencia; dado que se implanta un estilo de liderazgo en el que los superiores crean esquemas de trabajo, diseñan los objetivos, instruyen a los trabajadores y controlan que las

tareas se desarrollen como ellos desean. Creen, además, que los empleados deben tener claro quién es su líder y guardarle respeto y obediencia.

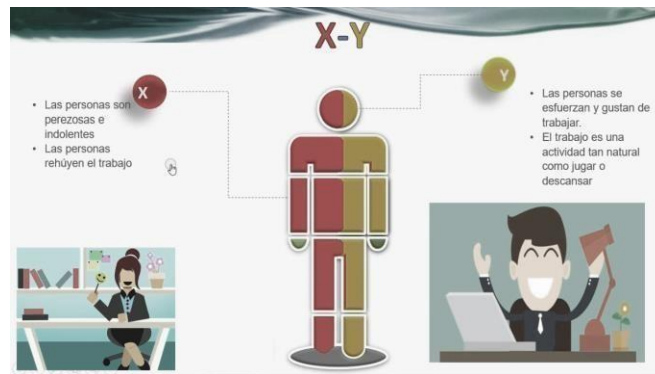


Figura 3: Teoría X y Teoría Y. Douglas McGregor

Ciclo Motivacional

Con el ciclo motivacional se explica como el ser humano puede sentirse motivado a alcanzar u obtener algo. Por lo tanto, este ciclo es aquel por el que pasa una persona cada vez que surge una necesidad u objetivo. Esto se desencadena por un estímulo, lo que hará que la persona sienta necesidad de llegar hasta ese objetivo. Es decir, que hace referencia a un cambio de estado dentro de un individuo, el cual lo impulsa a buscar la satisfacción de una necesidad específica, donde la misma motivación se puede entender como un estado hipotético.

Existen unas etapas en el ciclo que han sido definidas como:

Homeostasis: Es decir, en cierto momento el organismo humano permanece en estado de equilibrio

- a. *Estímulo:* Es cuando aparece un estímulo y genera una necesidad.
- b. *Necesidad:* Esta necesidad (insatisfecha aún), provoca un estado de tensión.
- c. *Estado de tensión:* La tensión produce un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.
- d. *Comportamiento:* El comportamiento, al activarse, se dirige a satisfacer dicha necesidad. Alcanza el objetivo satisfactoriamente.
- e. *Satisfacción:* Si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente. Una manera de representación del ciclo motivacional de autores como Chiavenato es mediante la siguiente figura:



f. *Figura 4: Ciclo Motivacional*

Estrategias motivacionales

La palabra estrategia remite a ser significada como la forma en que se logra un objetivo. Una de las definiciones más utilizadas y generalizadas al hacer referencia a la estrategia es: una meta o un plan que integra los principales objetivos, políticas y sucesión de acciones de una organización en un todo coherente. Es importante considerar que un personal altamente motivado, mediante un ambiente laboral positivo, resulta indispensable para que toda empresa obtenga resultados satisfactorios.

En este contexto, la motivación constituye un proceso fundamental que requiere ser manejada adecuadamente a fin de desarrollar en el personal la calidad motivacional entendida como la sensibilidad que poseen los empleados para ser movidos por diferentes motivos hacia el logro de las metas trazadas, teniendo presente la diversidad de factores generadores de la motivación laboral, tanto a nivel interno como provenientes del contexto externo del trabajador. En este orden de ideas, Ivancevich, Lorenzi y Skinner (2003) definen las estrategias motivacionales como:

El conjunto de habilidades y de fuerzas que inician la conducta y determinan su modalidad, dirección, intensidad y duración. Es así como los líderes preocupados

Por el aumento de la productividad y la mejora de la calidad, impulsan la motivación del personal con el propósito de direccionar los comportamientos hacia el logro de las metas trazadas” (p. 438).

En este sentido, las estrategias motivacionales, se consideran como acciones planificadas con el propósito de generar respuestas favorables por parte de los sujetos involucrados en una organización, en atención a los propósitos institucionales, a partir de la satisfacción de sus necesidades fundamentales, las cuales impulsan sus actuaciones de acuerdo con sus aspiraciones. Para ello, es fundamental, disponer del conocimiento pleno de las aspiraciones de los trabajadores o empleados y a partir de allí, aplicar mecanismos conciliadores entre los objetivos del personal y los de la organización; que perfectamente son estrategias motivacionales.

Bases Legales

Es el conjunto de leyes, reglamentos y normas que establecen el basamento jurídico sobre el cual se sustenta la investigación. Villafranca, (2002) dice que

“Son leyes, reglamentos y normas necesarias en algunas investigaciones cuyo tema así lo amerite (p.51).

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. CRBV. 1999.

Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860 de fecha 30 de diciembre, se reconoce el libre ejercicio de trabajos no dependientes con la intención de garantizar los derechos laborales y proporcionar condiciones adecuadas. Así mismo, establece que atendiendo a los principios de igualdad y equidad todos los ciudadanos deben coadyuvar con los gastos públicos mediante el pago de los diferentes tributos que la ley establezca.

Ley Orgánica del Trabajo de los trabajadores y las trabajadoras. LOTTT.

2012.

Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.076 de fecha 07 de mayo; en el título I de las normas fundamentales; en específico en el capítulo I de las disposiciones generales en el artículo 16, se plantea que: “para los fines de la legislación del Trabajo se entiende por empresa la unidad de producción de bienes o de servicios constituida para realizar una actividad económica con fines de lucro; donde se define por establecimiento, la reunión de medios materiales y de un personal permanente que trabaja, en general, en un mismo lugar, en una misma tarea, y que está sometido a una dirección técnica común, tenga o no fines de lucro.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

2005. LOCYMAT.

Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de julio en el título IV: de los derechos y deberes en el Capítulo I se describen los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, en el artículo 53 donde se enuncia que los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas (p. 25).

Sistema de Variables

Por variable se entiende cualquier aspecto, evento o situación, relacionada con las personas, los lugares o los tiempos, susceptible de ser descrita o medida en alguna escala, que varía o puede variar de manera cualitativa o cuantitativa en alguna dimensión. El peso, la altura, la temperatura corporal, el logro educativo, el seguimiento del plan de cuidados, el momento de la semana en que se consume alcohol, el número de cigarrillos, son algunos ejemplos de variables.

Fidias, A. (2012), define la variable “como una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación” (p.57). Se pueden definir

como todo aquello que se va a medir, controlar y estudiar en una investigación o estudio. La capacidad de poder medir, controlar o estudiar una variable viene dado por el hecho de que ella varía, y esa variación se puede observar, medir y estudiar. Por lo tanto, es importante, antes de iniciar una investigación, que se sepa cuáles son las variables que se desean medir y la manera en que se hará, es decir, las variables deben ser susceptibles de medición.

Variables Independientes: son las causas que generan y explican los cambios en la variable dependiente. En los diseños experimentales la variable independiente es el tratamiento que se aplica y manipula en el grupo experimental.

Variables Dependientes: son aquellas que se modifican por acción de la variable independiente. Constituyen los efectos o consecuencias que se miden y que dan origen a los resultados de la investigación.

Cuadro 1

Sistema de Variables

Variable Independiente	Variable Dependiente
Estrategias Motivacionales	Clima Organizacional

Nota: Martínez, López 2024

Operacionalización De Variables

La Operacionalización de la variable según Fidias, A. (Ob. Cit.) “el proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores” (p. 63).

Es importante destacar que es una dimensión en este cuadro de Operacionalización lo que Tamayo y Tamayo (2008), expresa “la dimensión es el factor a medir” (p.110) y

Arias, F. (2012) indica que una dimensión es “un elemento integrante de una variable compleja que resulta de su análisis o descomposición” (p.61).

A todo ello se incorpora el concepto de indicador que, según Fidias, A. (Ob. Cit.) es “un indicio, señal o unidad de medida que permite estudiar o cuantificar una variable o sus dimensiones. Por otra parte, Arias, F. (2012) aun cuando la palabra “Operacionalización” no aparece en la lengua hispana este tecnicismo se emplea en investigación científica para designar al proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores.

Cuadro 2.

Operacionalización de Variables

Variable Nominal	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	
Motivación	Conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (Santrock 2002).	Factores Motivacionales	Logro	1	
			Responsabilidad	2	
			Progreso	3	
			Trabajo	4	
		Necesidades	Salud	5	
			Pertenencia Social y amor	6	
			Autorrealización	7	
			Seguridad en el Trabajo	8	
			Factores de Higiene	Procedimientos Organizaciones	9
				Calidad de la Supervisión	10
				Condiciones Laborales	11
				Relaciones Interpersonales	12
Clima Organizacional	Cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados. (Chiavenato 2000)	Operativa	Información	13	
			Comunicación	14	
		Estructural	Jerarquía	15	
			Misión y Visión	16	
			Ambiente	17	
			Resultados	18	

Nota: Martínez, López2024

Definición de Términos Básicos

El autor Arias. F. (2012) proyecto de la Investigación (5ta ed). Caracas: episteme, “consiste en dar el significado preciso y según el contexto a los conceptos principales, expresiones o variables involucradas en el problema y en los objetivos formulados”.

Clima Organizacional: Cualidad o propiedad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la organización, que influye en su comportamiento. El término se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, a los aspectos de la organización que provocan diversos tipos de motivación en sus miembros.

Estrategia: Son los medios en los cuales se logran los objetivos a largo plazo. Las estrategias son acciones potenciales que requieren decisiones de parte de la gerencia y de recursos humanos

Motivación: Es un proceso mediante el cual las personas, al realizar una determinada actividad, deciden desarrollar esfuerzos encaminados a la consecución de ciertas metas u objetivos a fin de satisfacer algún deseo o satisfacció

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

La metodología de un proyecto de investigación está constituida por todas aquellas técnicas y procedimientos que se utilizan para llevarla a cabo. El fin esencial del marco metodológico es precisar, a través de un lenguaje claro y sencillo, los métodos, técnicas, estrategias, procedimientos e instrumentos utilizados por el investigador para lograr los objetivos. Según Fidias, A. (Ob. Cit.) “El marco metodológico es el cómo se realizó el estudio para responder al problema planteado” (p.87). La metodología de un trabajo especial de grado incluye el tipo o tipos de investigación, así como las técnicas y los procedimientos serán utilizados para llevar a cabo la investigación.

Modalidad de la Investigación

La investigación está enmarcada dentro de la modalidad de proyecto factible. Según Hernández Roberto y Fernández Batista (2000), establecen que un proyecto factible es aquel que consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales;

puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. Se denomina proyecto factible es vista que será viable la realización del presente proyecto ya que gira entorno a la propuesta de Proponer un Plan estratégico motivacional para mejorar el clima laboral del taller Ciclo Sport C.A en el estado Barinas, municipio Barinas, la cual tendrá beneficios de mejoras para la empresa.

Diseño de la Investigación

Para Hernández, E. (2018), define el diseño de investigación: Constituye el plan general del investigador para obtener respuestas a sus interrogantes o comprobar la hipótesis de investigación. El diseño de investigación desglosa las estrategias básicas que el investigador adopta para generar información exacta e interpretable. (p. 35). Para esta investigación el diseño seleccionado será de campo y documental para Sabino, C (2019), señala que una investigación de campo es cuando se refiere a métodos a emplear y los datos de interés se recogen de forma directa de la realidad, mediante el trabajo completo del investigador y sus equipos. En base a estos dos tipos de investigación, permitirá a la investigadora describir y analizar con profundidad la problemática, tomando en cuenta la realidad de los hechos que se manifieste. De igual manera el documental

permitirá el desarrollo a través de fuentes bibliográficas que ayudará al sustento del mismo.

Tipo de Investigación

Este tipo de investigación será apoyada en un estudio descriptivo con modalidad de proyecto factible, ya que los datos de la investigación se obtendrán directamente de la realidad. El tipo descriptivo busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis." (Hernández y Otros, Ob. cit. p.60). La investigación descriptiva ayuda a mejorar los estudios porque permite establecer contacto con la realidad para observarla, describirla, predecirla y controlarla a fin de que se conozca mejor; la finalidad de esta radica en formular nuevos planteamientos y profundizar en los hechos existentes, e incrementar los supuestos teóricos de los fenómenos de la realidad observada. El objetivo de la investigación descriptiva, consistirá en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas.

Procedimiento de la Investigación

La estructura del estudio se fundamentará en los planteamientos hechos Según Palella y Martins (2012) el cual establece: “El Proyecto Factible comprende las siguientes etapas generales: diagnóstico, planteamiento y fundamentación teórica de la propuesta; procedimiento metodológico, actividades y recursos necesarios para su ejecución, análisis y conclusiones sobre la viabilidad y realización del proyecto.” (p. 21) y en caso de su desarrollo, la ejecución de la propuesta y la evaluación tanto del proceso como de sus resultados. De acuerdo con los contenidos de cada uno de los objetivos y el tipo de investigación, la misma se desarrollará en Tres fases:

Fase I: Diagnostico

En la primera fase se desarrolla el diagnóstico de la situación existente en la realidad objeto de estudio, por medio de los resultados que se obtienen en la aplicación del instrumento de recolección de datos como lo son la observación directa, encuesta y el cuestionario, además de las técnicas que se implantan para obtener evidencias documentales, durante la investigación. En esta etapa se realizará la recolección de los datos para el análisis del problema y el investigador determinará el tipo de cambio que se requiere para alcanzar las mejoras deseadas

dentro de la organización. El diagnóstico es exploratorio para conocer el problema y descriptivo- explicativo para analizarlo en detalle

Fase II: Alternativa o solución

En esta fase o etapa se procede a presentar las alternativas de solución a la problemática existente en la empresa objeto de estudio, indicando para ello los beneficios de un Plan estratégico motivacional para mejorar el clima laboral de taller Ciclo Sport C.A en el estado Barinas, municipio Barinas, realizando en esta fase el estudio de factibilidad técnico, operativo y económico para la investigación propuesta.

Fase III: Propuesta

La propuesta corresponde a la última fase del proyecto factible; es aquí en donde se integran los procedimientos y las herramientas a proponer dentro del plan estratégico como parte del desarrollo de la propuesta. En esta fase se aplica todas aquellas técnicas, herramientas y actividades de mejoras para mejorar el clima organizacional en la organización, donde se alude la manera en que la empresa aplique los cambios. Esta última fase contribuye a la investigación y ejecución de la propuesta ya que se aplicará para el beneficio de la misma

teniendo como título Plan estratégico motivacional para mejorar el clima laboral de taller Ciclo Sport C.A en el estado Barinas, municipio Barinas

Población y Muestra

Población

Según Tamayo, M y Tamayo (2010), determina que la Población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina a población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o una investigación. (p.17). Por lo antes expuesto, se da a conocer la población de la presente investigación estará conformado por Quince

(16) trabajadores del Taller ciclo sport C.A.

Cuadro 3.

Descripción de la Población

Cargos	Sujetos
Gerente General	1

Administrador	1
Vendedores	4
Vendedores Externos	5
Almacenista	2
Mecánico	1
Auxiliar de Mecánico	1
Mantenimiento	1
Total	16

Nota: Datos Tomados del Taller Ciclo Sport C.A (2024)

Muestra

Según Tamayo, M y Tamayo (Ob. Cit.) “La muestra se obtendrá con la intención de inferir propiedades de la totalidad de la población y debe ser representativa de la misma, seleccionada dependiendo del tipo de estudio que se vaya a realizar” (p.223). En vista de que la población es pequeña se tomará toda para el estudio y esta se denomina muestreo censal, López (2008), opina que “la muestra es censal es aquella porción que representa toda la población”. (p.123). En este caso, las unidades que analizarán en la presente investigación estarán conformadas por los mismos sujetos participantes escogidos en la población, los cuales son quince (15) trabajadores.

$$M=P \ 16=16$$

Ecuación 1. Igualdad entre Población y Muestra

Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos

De acuerdo Hurtado, J (2019), determina, las investigaciones se sustentan en los datos y en la información recolectada durante la elaboración del estudio, a través de esta recolección la información obtenida permitirá al investigador el dominio de cada uno de los procesos relacionados con la investigación y de esta manera contribuir a su desarrollo. (p.180). Para desarrollar dicha propuesta, debido a la naturaleza de estudio y en función de los datos requeridos para lograr la primera fase de esta investigación, se requerirá de la aplicación de técnicas de interacción donde se establecerán un contacto simétrico entre las investigadoras y la realidad.

Observación Directa

Según Ortiz. F. (2019), “esta técnica se pone de manifiesto cuando el investigador toma contacto directo, a través de la observación directa, con el hecho o fenómeno social relacionado al problema motivo de estudio”. (p.115). Asimismo, Rivas, G (2021), “La observación directa, es aquella que la investigadora observará directamente los casos individuales en los cuales se produce el fenómeno,

entrando en contacto con ellos; sus resultados se consideran datos estadísticos originales, por esto se llama también a esta investigación primaria”. (p.46).

Revisión Documental

Según, González, R. (2016), señala que la revisión bibliográfica consiste en la “...búsqueda de información en texto, revistas especializadas, trabajos Monográficos y trabajos de grado relacionado con el tema de la investigación” (p. 98). En este sentido Sierra, B. (2017), “indica que las fuentes de archivos tales como memorias anuales y otras fuentes de documentación públicas e internas, puede usarse para proporcionar medidas objetivas de las condiciones del entorno y de la organización” (p.76). Esta técnica permitirá a la investigadora establecer la cronología del proceso acerca del diseño y la elaboración, en seleccionar las ideas informativamente relevantes de un documento a fin de expresar su contenido sin ambigüedades para recuperar la información en él contenida.

Entrevista No Estructurada

Según Tamayo y Tamayo (Ob. Cit.). El diseño de encuesta es exclusivo de la parte social y parte de la premisa de que, al querer conocer algo acerca de la opinión de las personas, lo mejor, lo más directo y simple, es preguntárselo directamente a ellas. En cambio, la encuesta no estructurada, “el investigador

puede enfocar la sesión de preguntas y respuestas de una forma muy parecida a la que se desarrolla

una conversación informal” (p.36); aquí las investigadoras buscarán de manera ordinaria la opinión acerca de la libertad del personal de aportar información requerida por medio de preguntas abiertas para conocer la problemática que se presenta.

Encuesta

Para Sampieri, C. (2018), “consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. El contenido de las preguntas de un cuestionario puede ser tan variado como los aspectos que se midan a través de este. Básicamente, puede hablar de dos tipos de preguntas cerradas y abiertas”. (p.46). Las cerradas contienen categorías o alternativas de respuesta que son delimitadas, es decir, se presentan a los sujetos la posibilidad de respuesta y ellos deben circunscribirse a estas. Por otra parte, las abiertas son particularmente útiles cuando no hay información sobre las posibles respuestas de las personas o cuando esta información es insuficiente. También sirven cuando se desea profundizar una opinión o los motivos de un comportamiento. Su mayor desventaja, es que son

más difíciles de codificar, clasificar y preparar para su análisis. Además, pueden presentarse sesgo derivados de distintas fuentes

Cuestionario

Según Hurtado, C. (2010) un cuestionario “es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información”. (p. 69).

En este caso el instrumento se diseñará bajo el esquema de que sea fácil de ser leído, corregido, cuantificable, diferenciador y que permitirá obtener informaciones de alto nivel de credibilidad que servirán de base a la investigación.

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Validez

Por validez, se entiende según Hernández (Ob. Cit.) “el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p.346). Para validar el contenido de los instrumentos con la finalidad de verificar si es pertinente su aplicación, se seleccionarán tres (03) expertos con experiencia en el área temática del problema; se les entregará a través de una comunicación los instrumentos para ser validados, tomando en cuenta redacción, pertinencia, claridad y congruencia de los mismos, y

se hará los ajustes sugeridos por los expertos y en base a ello se consolidarán los instrumentos finales para su aplicación.

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento está referida al grado en que su aplicación repetida a los mismos sujetos de estudio, produce iguales resultados. Para Corral, Y. (2009), en su revista en línea Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de la investigación para la Recolección de Datos, La Confiabilidad “representa un coeficiente de consistencia interna del instrumento, que proporciona la medida de todos los coeficientes de división por mitades para todas las posibles divisiones del instrumento en dos partes” y se calcula a través de la siguiente fórmula llamada

Kr20:

$$r_u = \frac{k}{k-1} \cdot \frac{st^2 - \sum p \cdot q}{st^2}$$

Ecuación 2: Fórmula Kuder Richardson

En donde:

r_u = es el coeficiente de confiabilidad

K = número de ítem que contiene el instrumento

S_t = Varianza total de la prueba

$\Sigma p.q$ = sumatoria de la varianza individual de los ítems

Técnica de Análisis de los Datos

Los datos que se recolectarán se codificarán, clasificarán y tabularán, serán graficados, analizados y explicados a partir de ellos la necesidad de elaboración de la propuesta. El análisis de los datos e información en términos descriptivos, se realzo mediante el análisis e interpretación del contenido de los datos e información que fue recolectada a través de las respuestas de las personas encuestada. Éste se llevará a cabo a través de la estadística descriptiva, mediante la utilización de porcentajes, cuadros, gráficos, entre otros, haciendo esto más fácil la visualización de los datos obtenidos. Al respecto Sabino, C. (2019) plantea lo siguiente, este tipo de operación se efectuó naturalmente, con toda la información numérica resultante de la investigación. Esta, luego del procedimiento sufrido, se presentará como un conjunto de tablas y medidas, la cual paso en limpio calculando sus porcentajes y otorgándoles forma definitiva (p. 96).

Estadística Descriptiva con Modalidad de Proyecto Factible

Esta técnica consistirá en presentar por medio de tablas y figuras de manera resumida y organizada, el conjunto de datos que se obtendrán mediante la observación y medición de las variables que se estudiarán. En cuanto a Pacheco, D. (2020). La Estadística Descriptiva, es una gran parte de la estadística que se dedicará a analizar y representar los datos. Este análisis es muy básico. Aunque hay tendencia a generalizar a toda la población, las primeras conclusiones obtenidas tras un análisis descriptivo, es un estudio calculando una serie de medidas de tendencia central, para ver en qué medida los datos se agrupan o dispersan en torno a un valor central (Parr.1).

Por otra parte, Berenson y Living (2022) la definen “como los métodos que implican la recolección, presentación y caracterización de un conjunto de datos a fin de descubrir en la forma apropiada las diversas características de ese conjunto de datos” (p10). En resumen, se puede decir que la descriptiva como su palabra lo indica se ocupa de la descripción de un conjunto de observaciones y la inferencia va más allá porque hace generalizaciones a partir de una muestra.

La intención de este papel de trabajo es intentar analizar el concepto de *Proyecto Factible*, definición comúnmente usada en contextos de investigación, especialmente en el área educativa. El tema se aborda a partir de cuatro subsecuencas de acción o micro acciones que conducen al logro de una macro acción o intención final, la cual se traduce en un intento por reformular el concepto de Proyecto Factible. Así, se tiene un acercamiento al contexto de investigación donde se encuentran los llamados Proyectos Factibles; seguidamente se analiza -recurriendo a referentes empíricos- el uso inadecuado del término. A continuación, se reformula el concepto objeto de análisis sobre la base de un marco teórico que lo constituye la Teoría de la Investigación (Padrón, 1992) y de la Inteligencia Artificial (Haton y Haton, 1991) y, finalmente se esbozan las características del concepto modificado. (p.1)

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo, se presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de información, haciendo referencia y profundizando en la descripción, razonamiento y explicación de los mismos. Para su presentación, se realizó un análisis sobre la situación actual que presenta la Empresa Taller Ciclo Sport C.A. Ubicada en el Municipio Barinas. El tratamiento que se le dio a los datos fue mediante codificación, tabulación y análisis de las variables de estudio según los objetivos y las bases teóricas de la investigación.

Para la recolección de datos en la presente investigación se realizó una entrevista aplicando un cuestionario sobre dieciocho (18) preguntas, que fueron realizadas a la muestra obtenida de los empleados pertenecientes a la organización, presentando así los resultados en gráficos que contienen el porcentaje de las respuestas, cada una con su respectivo análisis, en cuadro por ítems, empleando la representación gráfica, con sus respectivos análisis, empleando la estadística descriptiva, que según Sulbaran (2011), plantea:

“Tienen por objeto fundamental describir y analizar las características de un conjunto de datos, obteniéndose de esa manera conclusiones sobre las

características de dicho conjunto y sobre las relaciones existentes con otras poblaciones, a fin de compararlas.

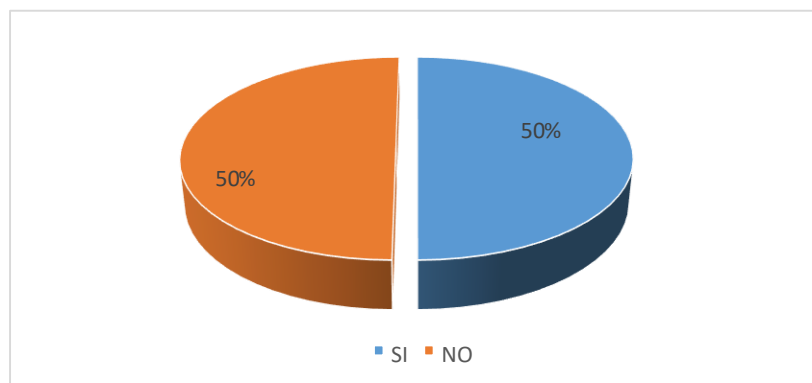
Cuadro 4

1. ¿Considera usted que la Organización promueve una buena relación entre el equipo de trabajo?

Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (ri)
	(fi)	%
SI	8	50%
NO	8	50%
TOTAL	16	100%

Nota: Martínez, López

Grafico 1. Análisis Relación entre el equipo de trabajo



Análisis: De acuerdo a la información anterior, el 50% de los empleados expresan que la organización si promueve e impulsa la relación en equipo mientras que el otro 50% indica que la empresa olvida periódicamente la implementación de las técnicas que contribuyen a mejorar el compañerismo y la integración en equipo. Una buena relación entre los miembros de un equipo de trabajo es un pilar

fundamental para el éxito de cualquier organización. Cuando los colaboradores se sienten valorados, respetados y conectados entre sí, se crea un ambiente de trabajo positivo que favorece la productividad, la innovación y la satisfacción laboral.

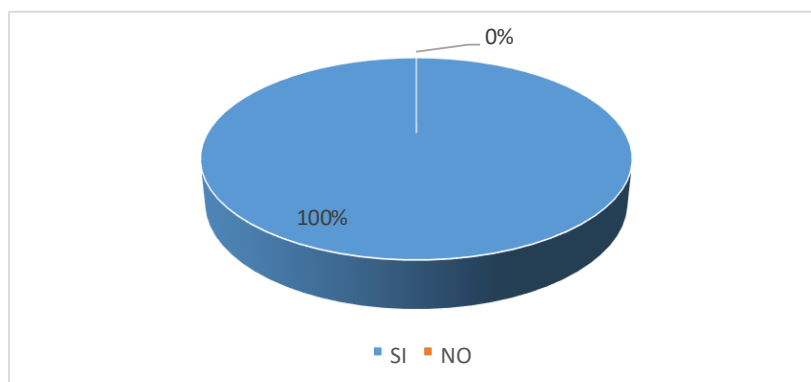
Cuadro 5

2. ¿Siente usted que la empresa le ha permitido tener algún crecimiento personal o profesional?

Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (ri)
	(fi)	%
SI	16	100%
NO	0	0%
TOTAL	16	100%

Nota: Martínez, López 2024

Grafico 2. Análisis crecimiento personal y profesional



Análisis: El 100% de los empleados contestaron que han sentido que trabajando en Taller Ciclo Sopor C.A. han crecido en lo personal y profesional; puesto que la información suministrada por parte de la empresa y con la experiencia y el contacto con el público les han permitido expandir sus conocimientos.

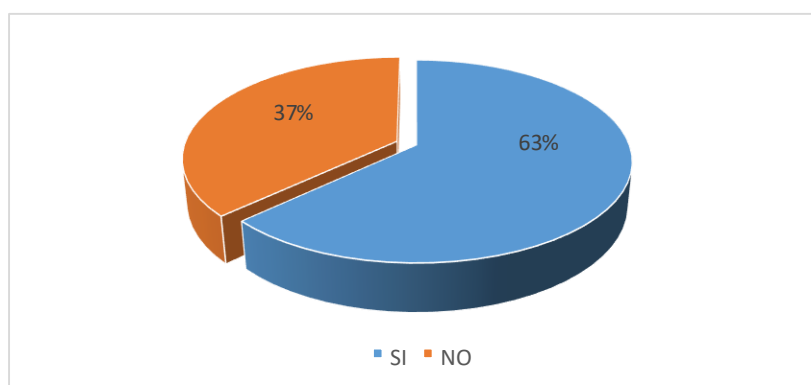
Cuadro 6

3. ¿Es favorable el ambiente de trabajo para el desarrollo de sus actividades?

Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia
	(fi)	Relativa (ri) %
SI	10	63%
NO	6	37%
TOTAL	16	100%

Nota: Martínez, López 2024

Grafico 3. Análisis ambiente de trabajo en cuanto al desarrollo de las actividades



Análisis: El 63% manifestaron que el ambiente de trabajo es el más propicio para el desarrollo de sus funciones; mientras el 37% opinaron que no consideran que

sea es el más idóneo para realizar las labores. Aun así, la gerencia detecta a tiempo cualquier carencia dentro haciendo que los trabajadores se sientan a gusto. Un ambiente de trabajo favorable es el cimiento sobre el cual se construye la productividad, la innovación y la satisfacción de los empleados.

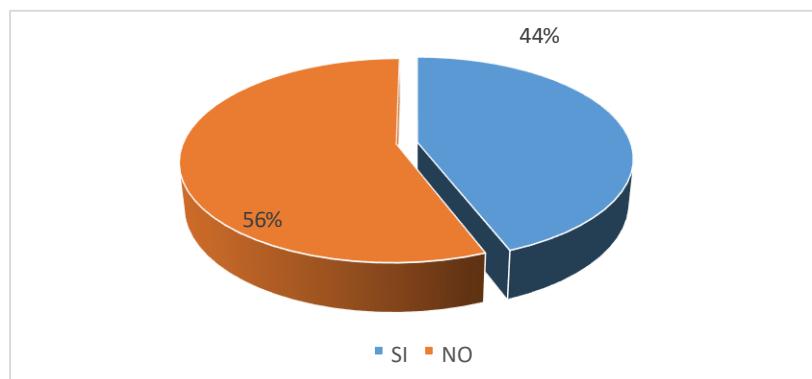
Cuadro 7

4. ¿Siente usted que su trabajo es valorado por sus jefes y/o compañeros?

Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia
	(fi)	Relativa (ri) %
SI	7	44%
NO	9	56%
TOTAL	16	100%

Nota: Martínez, López 2024

Grafico 4. Análisis valoración del trabajo por parte de los jefes y/o compañeros



Análisis: el 44% contestaron que sí. Se considera que reciben un justo

reconocimiento de su labor; esto se refleja en el resultado del trabajo se percibe en algunos casos una palabra de aliento o de felicitaciones. Sin embargo, el 60% indican con no estar de acuerdo y que no perciben ningún tipo de reconocimiento. El reconocimiento y la valoración son elementos clave para motivar y retener a los empleados. Cuando los empleados se sienten valorados, su desempeño mejora, su compromiso aumenta y la empresa se beneficia de un ambiente de trabajo más positivo y productivo.

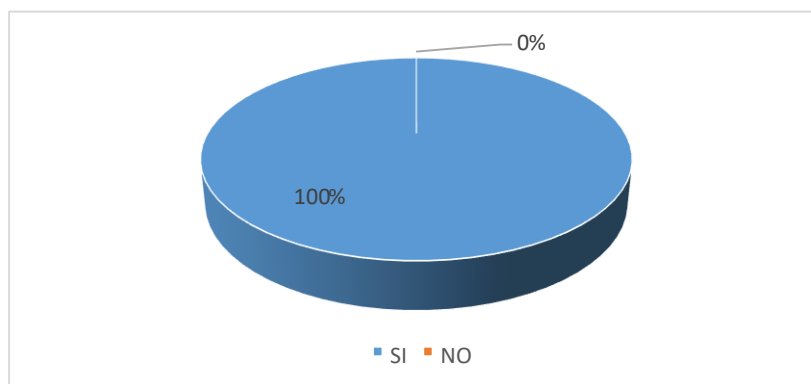
Cuadro 8

5. ¿Cree usted que es importante formar parte de un grupo de trabajo unido?

Categoría	Frecuencia Absoluta (fi)	Frecuencia Relativa (ri) %
SI	16	100%
NO	0	0%
TOTAL	16	100%

Nota: Martínez, López 2024

Grafico 5. Análisis importancia de formar parte de un grupo de trabajo unido



Análisis: El 100% respondieron que si permitiendo revelar la importancia de que formar parte de un grupo de trabajo unido es fundamental para el éxito tanto individual como colectivo. Cuando los miembros de un equipo se sienten conectados y comprometidos entre sí, se crean sinergias que impulsan la productividad, la innovación y la satisfacción laboral.

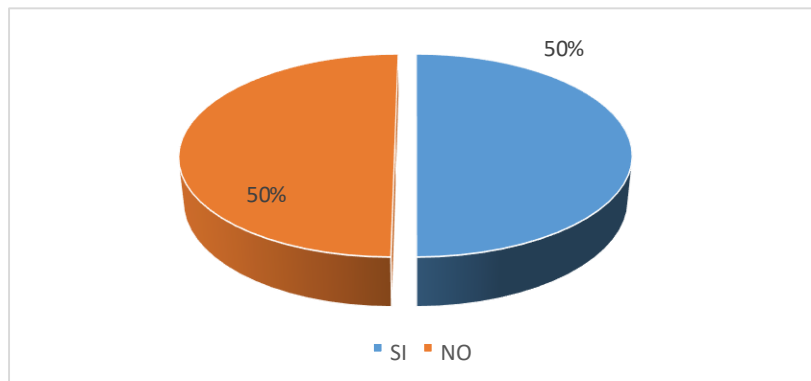
Cuadro 9

6. ¿Tiene usted sentido de Pertenecía con la empresa?

Categoría	Frecuencia Absoluta (fi)	Frecuencia Relativa (ri) %
SI	8	50%
NO	8	50%
TOTAL	16	100%

Nota: Martínez, López 2024

Grafico 6. Análisis sentido de Pertenecía con la empresa



Análisis: El 50% señaló que si tiene sentido de pertenecía por la empresa mientras que el otro 50% expresó que no. El sentido de pertenencia en el trabajo es un factor clave para la motivación, el compromiso y la productividad de los empleados. Cuando una persona se siente parte integral de una organización, es más probable que se identifique con sus objetivos, valores y cultura, lo que a su vez se traduce en un mayor desempeño y satisfacción laboral.

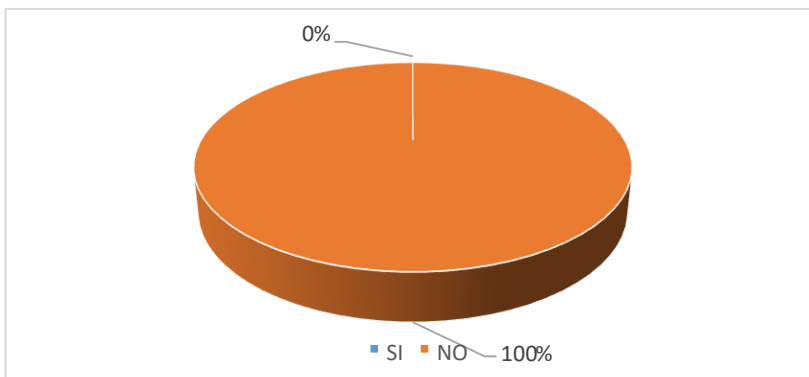
Cuadro 10

7. ¿La empresa le permite realizar estudios formales en simultáneo a su trabajo para su crecimiento personal y laboral?

Categoría	Frecuencia Absoluta (fi)	Frecuencia Relativa (ri) %
SI	0	0%
NO	16	100%
TOTAL	16	100%

Nota: Martínez, López 2024

Grafico 7. Análisis estudios formales en simultáneo a su trabajo para su crecimiento personal y laboral



Análisis: En su totalidad el 100% manifestó que la empresa no les permite realizar estudios en simultáneo. Compaginar estudios formales con el trabajo es una decisión que, cada vez más, se presenta como una excelente opción para quienes buscan un desarrollo integral. Esta combinación ofrece una serie de beneficios que van más allá de la simple adquisición de conocimientos académicos.

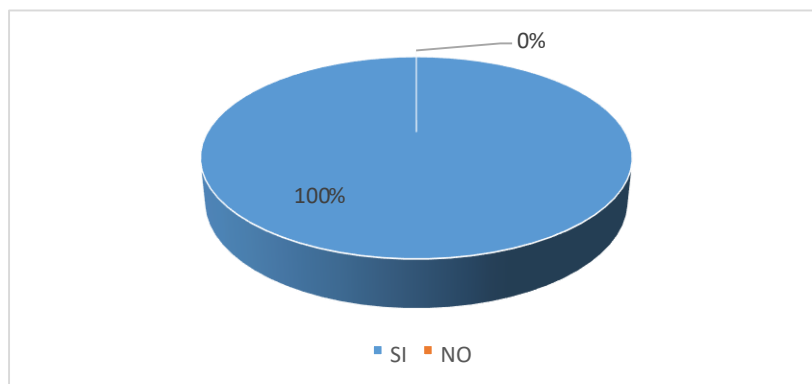
Cuadro 11

8. ¿La empresa le brinda un área de trabajo seguro para el desarrollo de sus funciones?

Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia
	(fi)	Relativa (ri) %
SI	16	100%
NO	0	0%
TOTAL	16	100%

Nota: Martínez, López 2024

Grafico 8. Análisis área de trabajo segura para el desarrollo de sus funciones



Análisis: El 100% está de acuerdo con que si poseen un ambiente de trabajo seguro para el desarrollo de sus funciones. Un área de trabajo segura es fundamental para garantizar el bienestar y la productividad de los empleados.

Cuando los trabajadores se sienten seguros en su entorno laboral, pueden concentrarse en sus tareas sin la distracción de preocupaciones relacionadas con posibles accidentes o enfermedades.

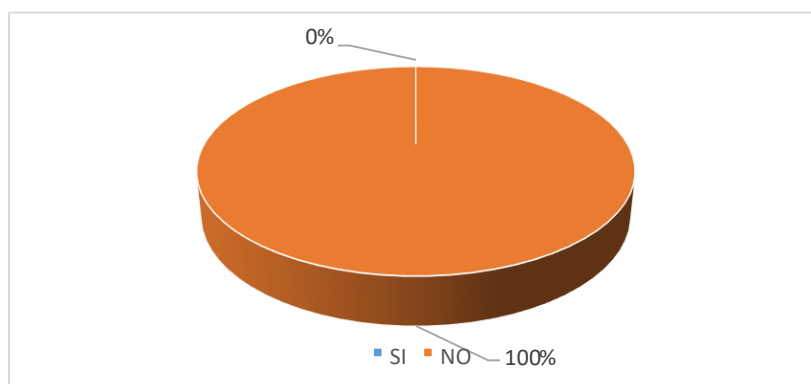
Cuadro 12

9. ¿Usted recibe adiestramiento periódico?

Categoría	Frecuencia Absoluta (fi)	Frecuencia Relativa (ri) %
SI	0	0%
NO	16	100%
TOTAL	16	100%

Nota: Martínez, López 2024

Grafico 9. Análisis adiestramiento periódico



Análisis: en este ítem el 100% indicó no recibir adiestramiento por parte de la empresa. El adiestramiento periódico en el trabajo es una inversión fundamental para cualquier organización que busque mejorar su desempeño, mantener la

competitividad y garantizar la satisfacción de sus empleados. A través de la capacitación continua, las empresas pueden actualizar los conocimientos y habilidades de su personal, adaptándose a los cambios tecnológicos y a las nuevas demandas del mercado.

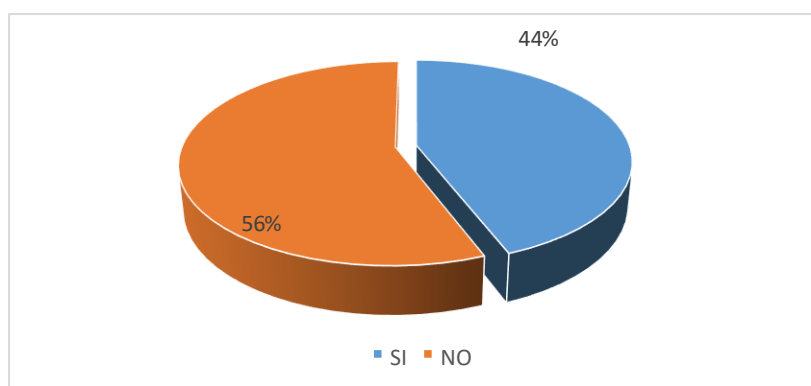
Cuadro 13

10. ¿Su jefe inmediato reconoce su trabajo y se lo hace saber?

Categoría	Frecuencia Absoluta (fi)	Frecuencia Relativa (ri) %
SI	7	44%
NO	9	56%
TOTAL	16	100%

Nota: Martínez, López 2024

Grafico 10. Análisis reconocimiento del trabajo dentro de la organización



Análisis: El 44% manifiesta que, si se le es reconocida sus labores dentro de la organización, mientras que el 56% no está de acuerdo ya que no reciben ningún tipo de manifestación de agrado por las labores que efectúa. El reconocimiento del

trabajo es un elemento fundamental en cualquier organización que busca fomentar un ambiente de trabajo positivo, motivar a sus empleados y mejorar su desempeño.

Cuando los trabajadores se sienten valorados y apreciados por su trabajo, se genera un círculo virtuoso que beneficia tanto al individuo como a la empresa.

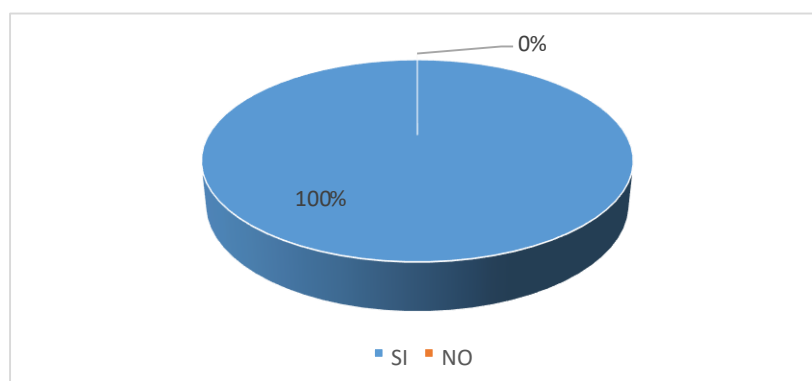
Cuadro 14

11. ¿Posee la empresa una infraestructura apta para el desarrollo de las actividades?

Categoría	Frecuencia Absoluta (fi)	Frecuencia Relativa (ri) %
SI	16	100%
NO	0	0%
TOTAL	16	100%

Nota: Martínez, López 2024

Grafico 11. Análisis infraestructura de la organización para el desarrollo de las actividades



Análisis: El 100% está de acuerdo de que la empresa si está en óptimas condiciones de infraestructura para poder desarrollar sus actividades o funciones. Una infraestructura adecuada es una inversión que genera múltiples beneficios para la organización. Al proporcionar a los empleados las herramientas y el entorno necesarios para desarrollar su trabajo, las empresas pueden mejorar su desempeño y alcanzar sus objetivos de manera más eficiente.

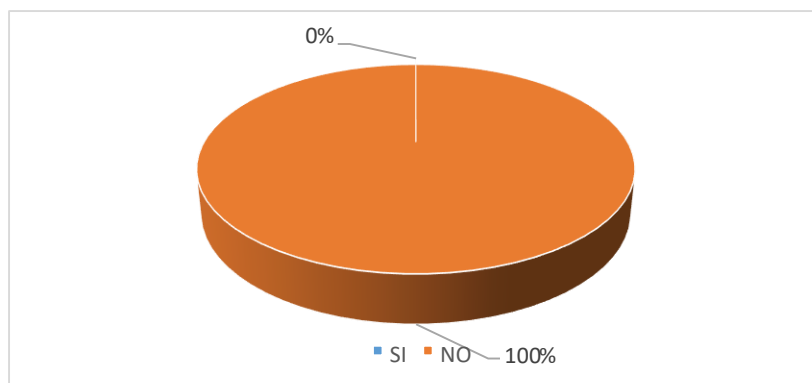
Cuadro 15

12. ¿La empresa le ofrece actividades de esparcimiento?

Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia
	(fi)	Relativa (ri) %
SI	0	0%
NO	16	100%
TOTAL	16	100%

Nota: Martínez, López 2024

Grafico 12. Análisis actividades de esparcimiento



Análisis: El 100% de los trabajadores indicaron que la empresa no ofrece ninguna actividad de esparcimiento. Las actividades de esparcimiento en la empresa son mucho más que simples momentos de diversión. Son una inversión en el bienestar de los empleados y, por ende, en el éxito de la organización. Al proporcionar espacios y oportunidades para el ocio y la relajación, las empresas demuestran su compromiso con el bienestar de sus colaboradores, generando un ambiente de trabajo más positivo y productivo.

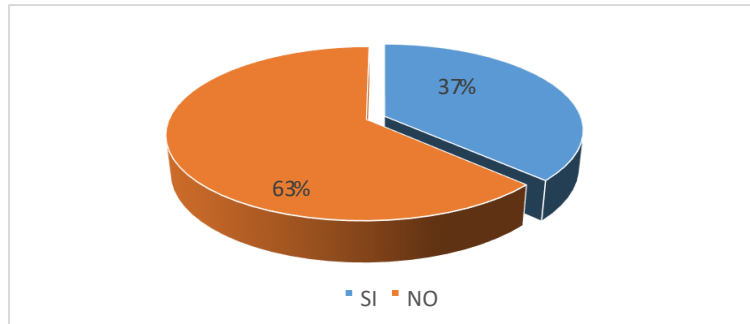
Cuadro 16

13. ¿Los lineamientos determinados por la empresa son dirigidos con eficacia hacia sus empleados?

Categoría	Frecuencia Absoluta (fi)	Frecuencia Relativa (ri) %
SI	6	37%
NO	10	63%
TOTAL	16	100%

Nota: Martínez, López 2024

Grafico 13. Análisis eficacia de los lineamientos de la empresa hacia sus empleados



Análisis: El 37% expreso que si sienten que se desarrollan con eficacia los lineamientos que establece la empresa, mientras que el 63% indica que no ya que estos no son claros o relevantes para el desempeño de sus funciones. La eficacia de los lineamientos de una empresa hacia sus empleados es esencial para crear un ambiente de trabajo positivo, productivo y justo. Al garantizar que los lineamientos sean claros, coherentes y relevantes, las empresas pueden mejorar su desempeño y alcanzar sus objetivos de manera más eficiente.

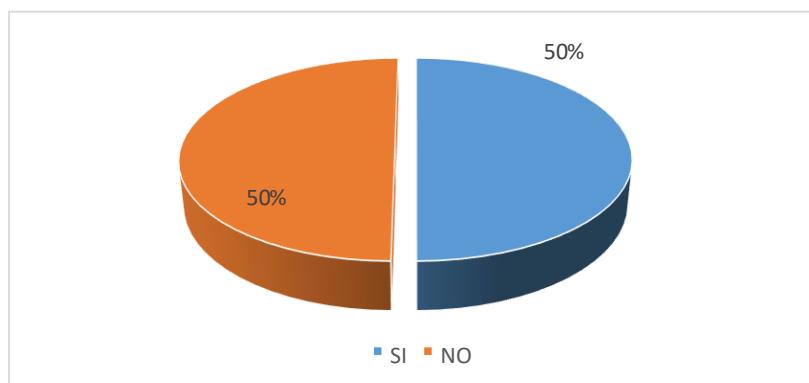
Cuadro 17

14. ¿Considera que existe una buena comunicación entre jefe-empleado?

Categoría	Frecuencia Absoluta (fi)	Frecuencia Relativa (ri) %
SI	8	50%
NO	8	50%
TOTAL	16	100%

Nota: Martínez, López 2024

Grafico 14. Análisis comunicación jefe-empleado



Análisis: El 50% señalo que, si existe una buena comunicación con el jefe, en cuanto al otro 50% dicen no estar de acuerdo con que exista una buena comunicación en vista de la poca receptividad que los mismos poseen en situaciones que se presentan en la organización viéndose de esta manera afectado muchas veces el desempeño de las funciones por parte de los trabajadores.

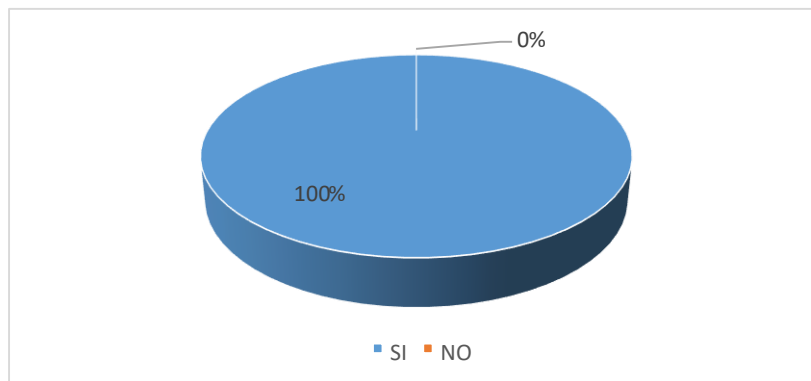
Cuadro 18

15. ¿Se siente satisfecho con el cargo que desempeña dentro de la organización?

Categoría	Frecuencia Absoluta (fi)	Frecuencia Relativa (ri) %
SI	16	100%
NO	0	0%
TOTAL	16	100%

Nota: Martínez, López 2024

Grafico 15. Análisis satisfacción del cargo desempeñado en la organización



Análisis: El 100% se siente satisfecho del cargo que desempeñan dentro de la empresa. La satisfacción en el trabajo es un factor crucial para el éxito de cualquier organización. Cuando los empleados se sienten satisfechos con sus roles, son más productivos, creativos y comprometidos.

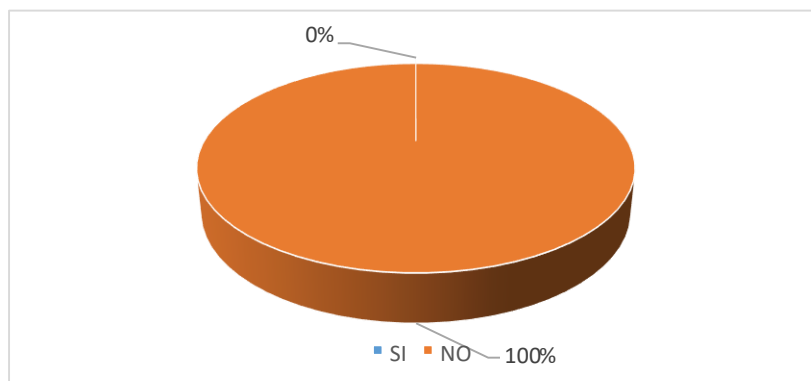
Cuadro 19

16. ¿Se siente motivado para contribuir al éxito de la organización?

Categoría	Frecuencia Absoluta (fi)	Frecuencia Relativa (ri) %
SI	0	0%
NO	16	100%
TOTAL	16	100%

Nota: Martínez, López 2024

Gráfico 16. Análisis motivación a contribuir con el éxito de la organización



Análisis: El 100% dicen no sentirse motivados a contribuir con el éxito de la organización. La motivación es el combustible que impulsa a las personas a actuar, a esforzarse y a alcanzar sus objetivos. En el ámbito laboral, la motivación de los empleados juega un papel fundamental en el éxito de cualquier empresa. Cuando los colaboradores están motivados, su rendimiento mejora, su compromiso aumenta y la organización se beneficia de un ambiente de trabajo más positivo y productivo.

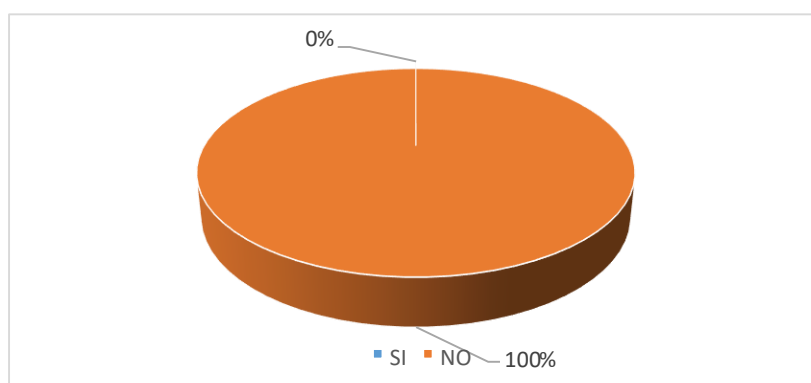
Cuadro 20

17. ¿Considera que las conductas del personal y sus jefes inmediatos son acordes al ambiente laboral?

Categoría	Frecuencia Absoluta (fi)	Frecuencia Relativa (ri) %
SI	0	0%
NO	16	100%
TOTAL	16	100%

Nota: Martínez, López 2024

Grafico 17. Análisis conducta del personal y sus jefes



Análisis: En este ítem el 100% indica que las conductas que adoptan tanto los trabajadores como los jefes inmediatos no son las más acordes. Las conductas de los jefes y los empleados tienen un impacto directo en el clima laboral y en los logros de la organización. Un ambiente de trabajo positivo, caracterizado por la confianza, el respeto y la colaboración, fomenta la productividad, la innovación y la retención del talento. Por el contrario, un ambiente negativo puede generar estrés, baja moral y alta rotación de personal.

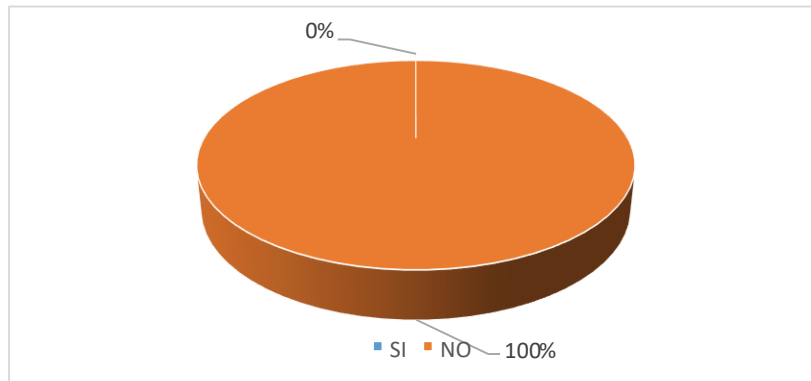
Cuadro 21

18. ¿Considera usted que sus jefes evalúan de forma oportuna a todos los miembros de la organización?

Categoría	Frecuencia Absoluta (fi)	Frecuencia Relativa (ri) %
SI	0	0%
NO	16	100%
TOTAL	16	100%

Nota: Martínez, López 2024

Grafico 18. Análisis evaluación oportuna de los jefes



Análisis: El 100% indican que no hay una evaluación constante por parte de los jefes. La evaluación de los jefes es un proceso fundamental para garantizar un liderazgo efectivo y el desarrollo de una cultura organizacional positiva. Al evaluar a los líderes, las empresas pueden identificar fortalezas, áreas de mejora y oportunidades para el crecimiento, tanto a nivel individual como organizacional.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES

En este capítulo se generaron las conclusiones que dieron respuestas a las interrogantes y objetivos de la investigación. Igualmente, se exponen las recomendaciones para la institución, otros investigadores e instituciones educativas que hacen vida en el estado Barinas.

Conclusiones

Las conclusiones relacionadas con la presente investigación serán desarrolladas atendiendo a cada uno de los propósitos especificados, tipificados en la presenta investigación. Desde cualquier aspecto la motivación es la fuerza que actúan sobre una persona, un colectivo en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia una meta, el cual traerá satisfacción tanto de manera individual como en colectivo.

En relación al primer objetivo específico dirigido a diagnosticar el nivel actual de acuerdo a los factores motivacionales que intervienen en el clima organizacional del personal del Taller Ciclo Sport C.A., se concluye lo siguiente: Los Empleados poseen un bajo nivel de motivación, los empleados se sienten poco comprometidos con sus tareas y con la empresa en general. Los conflictos las

relaciones interpersonales son tensas y se producen frecuentes discusiones y enfrentamientos.

Con respecto al segundo objetivo específico, determinar la situación de la empresa con respecto al desempeño laboral de los trabajadores del Taller Ciclo Sport C.A. se concluye: El bajo clima organizacional tiene consecuencias negativas tanto para los empleados como para la organización en su conjunto, aumento del absentismo y la rotación, Los empleados se ausentan más al trabajo o buscan activamente nuevas oportunidades laborales; disminución de la productividad, La calidad y la cantidad de trabajo se ven afectadas negativamente.

Por otra parte, el tercer objetivo específico nos indica, describir las factibilidades técnicas, económicas y operativas de un plan de acción para fortalecer el clima organizacional del personal del Taller Ciclo Sport C.A. se concluye lo siguiente: Tomando en cuenta que la aplicación de las estrategias va a incrementar el nivel de rendimiento de los trabajadores dentro de la organización la factibilidad de un plan de acción para fortalecer el clima organizacional depende de un diagnóstico preciso, el compromiso de la alta dirección, la participación de los empleados y la asignación de los recursos necesarios son elementos clave para el éxito de este tipo de iniciativas.

Finalmente, el último objetivo específico está dirigido a diseñar estrategias de acción para fortalecer el clima organizacional y sugerir estrategias que permita mejorar el desempeño laboral dirigido al personal del Taller Ciclo Sport C.A. se concluye lo siguiente: se considera conveniente y útil la aplicación de las estrategias para fortalecer el clima organizacional ya que un clima organizacional

positivo es el cimiento de un alto desempeño laboral. Al crear un ambiente donde los empleados se sienten valorados, motivados y comprometidos, se pueden lograr resultados sobresalientes.

Recomendaciones

Planteadas las conclusiones, se recomienda a la organización:

1. Seguir considerando su capital humano, como base fundamental para el logro de los objetivos planteados. Para ello deberá considerar la propuesta basada en el mejoramiento del clima organizacional y planear una comunicación efectiva en los procesos de trabajo para así lograr una mayor interacción entre los miembros de la organización.
2. Aumentar la motivación y satisfacción como factores de importancia para gestar un clima organizacional aceptable que permita a los trabajadores el compromiso organizacional, en un ambiente de trabajo que proporcione oportunidad de mejorar, con mayor confianza a través de las políticas de recursos humanos impartidas por la organización.
3. Utilizar otros incentivos diferentes al dinero que permitan estimular la motivación de los trabajadores para el aumento de su productividad laboral. Finalmente, efectuar mediciones de clima organizacional periódicamente para mantener información actualizada, que contribuya a conocer las necesidades integrales del equipo.

CAPITULO VI

PROPUESTA

ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA FORTALECER EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE TALLER CICLO SPORT C.A. MUNICIPIO BARINAS ESTADO BARINAS

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Diseñar estrategias motivacionales para fortalecer el clima organizacional del personal del personal del Taller Ciclo Sport C.A.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación en cuanto al clima laboral en la empresa Taller Ciclo Sport C.A.

Diseñar estrategias enfocadas hacia clima organizacional dirigidas al personal que labora en la empresa Taller Ciclo Sport C.A.

Justificación de la propuesta

La organización y el entorno laboral están intrínsecamente vinculados. El entorno labora que se entiende como el conjunto de factores externos e internos que influyen en el desempeño de una organización, moldea su funcionamiento y, a su vez, la organización interactúa con este entorno, adaptándose y

transformándolo. Es por esta razón que mantener un clima organizacional positivo es parte de los cimientos sobre el cual se construye el éxito de cualquier empresa. Es más que un simple ambiente de trabajo agradable; es un factor determinante en la productividad, la satisfacción laboral, la retención de talento y, en última instancia, la rentabilidad de una organización.

Con el desarrollo de esta propuesta se pretende elaborar estrategias basadas en el mejoramiento del clima organizacional que permita mejorar el desempeño laboral de los empleados de la empresa Taller Ciclo Sport C.A. En este marco El clima organizacional es como la personalidad de una empresa: intangible pero palpable, influyendo en cómo se sienten, piensan y actúan sus miembros. Es la percepción que tienen los empleados sobre su lugar de trabajo, y esta percepción, a su vez, influye en su desempeño, compromiso y satisfacción. Finalmente, invertir en el fortalecimiento del clima organizacional es una inversión en el futuro de la empresa. Las estrategias de acción adecuadas pueden transformar un ambiente de trabajo mediocre en uno donde los empleados se sienten motivados, Comprometidos y felices de pertenecer.

Alcance

El alcance radica en la aplicación de estrategias motivacionales que permitan fortalecer el clima organizacional de los empleados del Taller Ciclo Sport C.A

Desarrollo de la Propuesta

Diagnóstico situacional en cuanto en cuanto al clima laboral en la empresa

Tomando lo planteado, es necesario elaborar la matriz FODA, para conocer más a profundidad los recursos con los que cuenta el Taller Ciclo Sport C.A. para poner en marcha las estrategias basadas en clima organizacional y mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores. Una matriz FODA aplicada al clima organizacional nos permite identificar tanto los aspectos internos (fortalezas y debilidades) como los externos (oportunidades y amenazas) que influyen en el ambiente laboral de una organización.

Cuadro 22

Matriz FODA

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
FACTORES INTERNOS	<ul style="list-style-type: none">- Empleados con habilidades para realizar sus funciones- Los empleados cuentan con las herramientas adecuadas para realizar sus labores	<ul style="list-style-type: none">- Insuficiente capacitación del personal por parte de la empresa.- Poca receptividad para enfrentar reclamos del personal
FACTORES EXTERNOS	<ul style="list-style-type: none">- Destreza para mantener al personal por años laborando.	<ul style="list-style-type: none">- Falta de reconocimiento hacia su personal en las actividades que desarrolla

<p style="text-align: center;">OPORTUNIDAD</p> <p style="text-align: center;">ES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción en el trabajo por parte de los empleados - Interacción entre los empleados. - Incentivos para los empleados 	<p style="text-align: center;">ESTRATEGIAS FO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Impulsar programas de motivación al trabajador para realizar sus tareas - Fomentar el uso de herramientas adecuadas al trabajo o funciones del personal - Alimentar las relaciones interpersonales en el equipo de trabajo 	<p style="text-align: center;">ESTRATEGIAS DO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promocionar programas de capacitación periódica al personal. - Dar a conocer las funciones a cada trabajador.
<p style="text-align: center;">AMENZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competencia cada vez más agresiva. - Cambios en la Tecnología - Cambios en el Mercado 	<p style="text-align: center;">ESTRATEGIAS FA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Complementar la remuneración salarial de trabajadores con incentivos adicionales - Informar oportunamente las funciones y la descripción del ambiente de trabajo. 	<p style="text-align: center;">ESTRATEGIAS DA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Facilitar talleres de capacitación al personal - Replantear las funciones de los trabajadores en el ambiente físico de trabajo

Cuadro 23

Estrategias para el mejoramiento del clima organizacional del personal de la empresa Taller Ciclo Sport C.A.

Contenido	Estrategia	Actividad	Recursos	Alcance
Reconocimiento y Apreciación	<p>Complementar la remuneración salarial de los trabajadores con intensivos adicionales</p> <p>Impulsar programas motivación trabajador para</p>	<p><u>Programas de reconocimiento:</u> Implementar sistemas formales para reconocer los logros individuales y en equipo.</p> <p><u>Feedback positivo:</u> retroalimentación constructiva y positiva de forma regular</p>	Talento Humano	Destacar la importancia del recurso humano como el capital principal de toda Institución.
Desarrollo Profesional	Promocionar programas de capacitación periódica al personal.	<p><u>Oportunidades de aprendizaje:</u> Formación y desarrollo mediante cursos, talleres y conferencias.</p> <p><u>Planes de carrera:</u> Planes individuales que permitan alcanzar sus objetivos profesionales</p>	Talento Humano	Ayudarlos a visualizar su futuro dentro de la empresa.

<p>Comunicación Abierta y Transparente</p>	<p>Facilitar talleres de capacitación al personal</p>	<p><u>Canales de comunicación y Transparencia en la toma de decisiones:</u> Ejecución de dinámicas para formar a los colaboradores en materia de conductas asertivas</p>	<p>Talento Humano</p>	<p>Activar día a día las relaciones interpersonales de los trabajadores</p>
<p>Fomento del Trabajo en Equipo</p>	<p>Alimentar las relaciones interpersonales en el equipo de trabajo</p>	<p><u>Actividades de team building:</u> actividades fuera del horario laboral actividades deportivas, tales como partidos semanales de futbol, voleibol, yincana, bailo terapias, eventos sociales</p>	<p>Talento Humano</p>	<p>Mejorar la Calidad de vida del empleado y este se sienta valorado.</p>

Nota: Martínez, López 2024

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Abraham H. Maslow. *Motivación y personalidad*. Madrid, Ediciones Díaz de Santos.

Alfaro, (2019) *Estrategias motivacionales para el mejoramiento del desempeño laboral en farmatodo, c.a. San Carlos estado Cojedes*. Universidad nacional Experimental de los llanos occidentales "Ezequiel Zamora". Cojedes.

Ayala, (2021). *Estrategias motivacionales para el fortalecimiento del clima organizacional caso de estudio, oficina de servicio administrativo de identificación migración y extranjería. Socopó parroquia ticoporo municipio Antonio José de Sucre, estado barinas*". Universidad nacional experimental de los llanos occidentales "Ezequiel Zamora". Barinas.

Balestrini, Lares (2007). *Metodología para la elaboración de Informes*. Venezuela. Universidad Nacional Abierta.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. CRBV. 1999. *Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860 de fecha 30 de diciembre*.

Cluster Mexicano, 2020. Teoría de McClelland. Recuperado de: <https://www.cmdc.com.mx/>

Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (10ma

ed.) México: McGraw-Hill interamericana editores.

Del Rio, O (2011). *El proceso de investigación: etapas y planificación de la investigación*. Barcelona. Editorial Gedisa.

Eslava, Edgar (2004). *Gestión del Talento Humano en las organizaciones*.

Recursos humanos blog. Recuperado en: <https://bit.ly/2tukrdY>

Fidias, A. (2012). *El proyecto de investigación*. (6ta Ed). Venezuela: Editorial Episteme.

Fuenes, (2022). *Estrategias motivacionales para el desarrollo laboral del personal en la división de administración gerencia regional inces Cojedes*.

Universidad nacional experimental de los llanos occidentales “Ezequiel Zamora” Cojedes.

Fred (2017). *Administración estratégica*. (14 Ed). México. Universidad la Salle.

Gan & Triginé (2012). *Monografía Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones* (2da Ed) Madrid. Editorial de Santos.

García, L (2024). *Los Antecedentes de la Investigación*. Universidad Autónoma de Occidente. Centro de Lectura y Escritura.

Ivancevich, Lorenzi y Skinner (2003). *Psicología Educativa Contemporánea*. (J. A. Velásquez, trad.). México: Editorial McGraw-Hill.

Jonhson (1976). *La Escuela como Organización: Tipos de Conducta y Práctica Organizativa*. Madrid: Editorial Santillana.

Ley Orgánica del Trabajo de los trabajadores y las trabajadoras. LOTTT. 2012. *Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.076 de fecha 07 de mayo*.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. 2005. LOCYMAT. *Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de julio*.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Education.

Ruiz y Pérez (2021). *Estrategia de motivación para mejorar el desempeño del personal operativo de la empresa tempo exprés de santa marta*. Universidad Jorge Tadeo Lozano, Colombia.

Quevedo, (2023). *Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la municipalidad distrital de tabaconas 2022*. Trabajo de Grado publicado. Universidad Señor de Sipán, Perú.

Villafranca, (2002). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <http://trabajoespecialmaestr.blogspot.com/>

Acacia Hernández Rojas. Programa Doctoral USR 2000. *Proyecto Factible*

<http://padron.entretemas.com.ve/InvAplicada/ProyectoFactible3.htm>

ANEXOS

CUESTIONARIO

N°	ÍTEM	SI	NO
1	¿Considera usted que la Organización promueve una buena relación entre el equipo de trabajo?	x	
2	¿Siente usted que la empresa le ha permitido tener algún crecimiento personal o profesional?	x	
3	¿Es favorable el ambiente de trabajo para el desarrollo de sus actividades?	x	
4	¿Siente usted que su trabajo es valorado por sus jefes y/o compañeros?		x
5	¿Cree usted que es importante formar parte de un grupo de trabajo unido?	x	
6	¿Tiene usted sentido de Pertenecia con la empresa?	x	
7	¿La empresa le permite realizar estudios formales en simultaneo a su trabajo para su crecimiento personal y laboral?		x
8	¿La empresa le brinda un área de trabajo seguro para el desarrollo de sus funciones?	x	
9	¿Usted recibe adiestramiento periódico?		x
10	¿Su jefe inmediato reconoce su trabajo y se lo hace saber?		x
11	¿Posee la empresa una infraestructura apta para el desarrollo de las actividades?	x	
12	¿La empresa le ofrece actividades de esparcimiento?		x
13	¿Los lineamientos determinados por la empresa son dirigidos con eficacia hacia sus empleados?		x
14	¿Considera que existe una buena comunicación entre jefe-empleado?		x
15	¿Se siente satisfecho con el cargo que desempeña dentro de la organización?	x	
16	¿Se siente motivado para contribuir al éxito de la organización?		x
17	¿Considera que las conductas del personal y sus jefes inmediatos son acordes al ambiente laboral?		x
18	¿Considera usted que sus jefes evalúan de forma oportuna a todos los miembros de la organización?		x



(VALIDACIONES)

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICA
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN


Datos del Experto

Nombre y Apellido: German Morales C.I. N° 11.505.604

Profesión: Dr. En Cs de la Educación

Fecha de la Validación: 02/12/2024

	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		
17	X		X		X		X		
18	X		X		X		X		


Dr. GERMAN MORALES
C.I.: 11 505.604



(VALIDACIONES)

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICA
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Adolfo Zambrano C.I. N° 15.967.585

Profesión: Administrador Fecha de la Validación: 02/12/2024

	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		
17	X		X		X		X		
18	X		X		X		X		

Adolfo Zambrano



(VALIDACIONES)

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICA
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Ender Tovar C.I. N° 16.980.160

Profesión: Sociólogo

Fecha de la Validación: 02/12/2024

	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		
17	X		X		X		X		
18	X		X		X		X		



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"**
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA: ADMINISTRACION

ACTA DE EVALUACION FINAL DE TRABAJO DE APLICACIÓN

Nosotros, los abajo firmantes, constituidos como Jurados Evaluadores según Resolución N° CAPCSyE/01/2025, Fecha 16/01/2025, Acta 001 Extraordinaria, Punto 01, hoy 7 de Febrero de 2025, reunidos en el Bnas II P9 A4 2pm, se dio inicio al acto de presentación oral y publica del Trabajo de Aplicación titulado **ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL DEL TALLER CICLO SPORT C.A EN EL MUNICIPIO BARINAS, ESTADOS BARINAS AÑO 2024**. Presentado por los Bachilleres: **LOPEZ VALERO FREIMARY EXIMAR C.I: 29.667.065** y **MARTINEZ GUERRERO ANGID GABRIELA C.I: 27.638.372**, a los fines de cumplir con el requisito legal para optar al Grado Académico de Licenciado en Administración. Concluida la presentación oral y el ciclo de preguntas y respuestas, de acuerdo con lo establecido en las normas para la elaboración y presentación del Trabajo de Aplicación, este Jurado otorga la siguiente calificación:

Apellidos y nombres	C.I.N°	30% (Prof. Aula)	50% (Inf. Esc.)	20% (Pres. Oral)	100% TOTAL	CAL. DEF (1-5)
Lopez Freimary	29.667.065	30%	50%	20%	100%	5.00
Martinez Angid	27.638.372	30%	50%	20%	100%	5.00

Se emite la presente acta y queda asentada en Subprograma de Administracion, a los 07 dias del mes de Febrero del Año 2025.

Observaciones: *Mención Publicación*

Miembro	Apellidos y Nombres	C.I.	Firma
Tutor	Vegas Luis.	14.340.293	<i>[Firma]</i>
Jurado	Zambrano Adolfo.	15.967.585	<i>[Firma]</i>
Jurado	Tovar Ender.	16.980.160	<i>[Firma]</i>

