



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES
SUBPROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN.

**INFLUENCIA DE LAS ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES EN EL RENDIMIENTO
LABORAL DEL PERSONAL DE "DAFT BURGERS", BARINAS. AÑO 2024**

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN.

Autores:

Karla Sarmiento
CI: V- 30.609.873
Carlos Linarez
CI: V- 30.882.220

Tutor:

Luis Superlano

Barinas, febrero 2025.

CARTA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Yo, Luis Miguel Superlano Castillo cédula de identidad N° V-16.515.849 en mi carácter de tutor del Trabajo Especial de Grado, titulado: **Estrategias motivacionales y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del restaurante de comida “Daft Burguers”, Barinas. Año 2024**, presentado por los ciudadanas: Karla Sarmiento cédula de identidad N° V-30.609.873 y Carlos Linarez cédula de identidad N° CI: V-30.882.220 para optar al título de Licenciados en **Administración**, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo, y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador.

En la Ciudad de Barinas a los () días del mes de del año .

Nombre y Apellido:

Luis Miguel Superlano Castillo

Firma de Aprobación del Tutor:

Fecha de entrega:



(29) días del mes de Enero del año 2025.

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso por ser nuestra fuente de vida y esperanza, quien nos dio la fuerza necesaria para continuar a pesar de todas las situaciones encontradas durante todo el camino que no fue fácil pero si importante para nuestra formación integral. A él agradezco la sabiduría, entendimiento y discernimiento que colocó sobre nosotros para culminar esta maravillosa etapa.

A nuestros padres, quienes estuvieron presentes en todo momento acompañándonos durante el camino hasta la consecución de esta meta, guiándonos y fortaleciéndonos para continuar, quienes a lo largo de nuestra vida, han velado por nuestro bienestar y educación siendo pilares fundamentales en el ámbito sentimental y económico en cada momento, depositando su entera confianza en nuestras capacidades.

A los docentes, por contribuir con ese granito de arena para levantar una generación de relevo, en donde invirtieron tiempo y paciencia en nosotros para la construcción de conocimientos que me capacitan aún más para cumplir con responsabilidades como profesional de administración.

AGRADECIMIENTO

A la ilustre casa de estudio Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” por abrirnos sus puertas e impulsarnos a luchar por una mejor Nación que requiere profesionales de calidad, sembrando una hermosa profesión para cosechar el mejor fruto en el ámbito profesional y laboral de la salud.

Al Jefe del Programa Ciencias Sociales Lcdo. Manuel Quintero, por su labor incansable como también su disposición constante durante el periodo académico, de igual forma agradezco su profesionalismo y amabilidad que han hecho que nuestra experiencia en la casa de estudio sea aún más gratificante.

Al Coordinador del Subprograma de Administración por su alta dedicación día a día en la resolución de asuntos académicos.

Al Ing. Pedro González , por su apoyo invaluable y orientación durante todo el proceso de realización del trabajo. Su dedicación y compromiso con la excelencia académica han sido fundamentales para el éxito de este estudio.

A la Lcda Dubraska Durango, por el apoyo, tiempo, dedicación y conocimiento transmitido durante el periodo académico, quien a través de su excelente capacidad de enseñar demostró una vocación inigualable siendo un gran ejemplo a seguir para nosotros.

A todas aquellas personas que de una u otra forma aportaron para el avance del mismo, quienes con su, apoyo y comprensión nos impulsaron a lograr esta realidad.

INDICE

	pp.
DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
RESUMEN.....	9
INTRODUCCIÓN.....	11
RECORRIDO	
I EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	13
Objetivos de la Investigación.....	16
Objetivo General.....	16
Objetivos Específicos.....	16
Justificación.....	17
II MARCO TEORICO	17
Antecedentes de la Investigación.....	19
Reseña Histórica del ámbito social.....	23
Bases teóricas.....	25
Bases Legales.....	30
III MARCO METODOLÓGICO	
Enfoque de la investigación.....	32
Tipo y Diseño de investigación.....	33
Población y muestra.....	33
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
Validez y confiabilidad.....	37
Procesamiento de datos.....	38
Presentación de resultados.....	41
IV-V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones.....	59
Recomendaciones.....	60
REFERENCIAS.....	68
ANEXOS	
Anexo 1 Validación por jueces.....	68
Anexo 2: Fiabilidad.....	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	pp.
1 Baremo de confiabilidad.....	38
2 Matriz de variables.....	39
3 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Reconocimiento y Recompensas en su indicador: Desempeño	42
4 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Reconocimiento y Recompensas en su indicador: Incentivos.....	44
5 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Reconocimiento y Recompensas en su indicador: Servicios de apoyo	45
6 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Oportunidades de Desarrollo Profesional en su indicador: Capacitación periódica.....	46
7 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Oportunidades de Desarrollo Profesional en su indicador: Posibilidad de ascenso.....	48
8 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Oportunidades de Desarrollo Profesional en su indicador: Evaluaciones.....	49
9 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Ambiente Laboral Positivo en su indicador: comunicación.....	50
10 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Ambiente Laboral Positivo en su indicador: ayuda	52
11 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Ambiente Laboral Positivo en su indicador tareas laborales	53
12 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión eficiencia en su indicador éxito en equipo.....	54
13 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso en su indicador productividad	56

14	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso en su indicador proyectos.....	57
15	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión colaboración en su indicador comunicación efectiva con el equipo	58

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico		pp.
1	Representación gráfica del indicador 1.....	42
2	Representación gráfica del indicador 2.....	44
3	Representación gráfica del indicador 3.....	45
4	Representación gráfica del indicador 4.....	46
5	Representación gráfica del indicador 5.....	48
6	Representación gráfica del indicador 6.....	49
7	Representación gráfica del indicador 7.....	50
8	Representación gráfica del indicador 8.....	52
9	Representación gráfica del indicador 9.....	53
10	Representación gráfica del indicador 10.....	54
11	Representación gráfica del indicador 11.....	55
12	Representación gráfica del indicador 12.....	56
13	Representación gráfica del indicador 13.....	57
14	Representación gráfica del indicador 14.....	58
15	Representación gráfica del indicador 15.....	59



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES
SUBPROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN.

**ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL RESTAURANTE DE COMIDA "DAFT
BURGUERS", BARINAS. AÑO 2024**

Autores:

Karla Sarmiento V-30.609.873

Carlos Linarez V-30.882.220

Tutor: Luis Superlano

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo establecer estrategias motivacionales que mejoren el desempeño de los trabajadores del restaurante "Daft Burguers" en Barinas durante el año 2024. Esta investigación se enmarca dentro de la línea de investigación "Motivación y gestión del talento humano". Se trata de un estudio descriptivo, de campo, no experimental y transversal. La población está representada por un grupo de jóvenes que laboran en el restaurante, y la muestra será seleccionada mediante la técnica de muestreo no probabilístico, considerando criterios específicos para asegurar una representación adecuada. Para la validación del instrumento que se utilizará para recolectar datos sobre las motivaciones y necesidades de los empleados, se someterá a evaluación por parte de expertos en recursos humanos y gestión laboral. La confiabilidad del instrumento se establecerá a través del coeficiente Alpha de Cronbach, esperando obtener un puntaje que garantice una alta consistencia interna. Para la presentación y análisis de los datos, se aplicarán técnicas estadísticas descriptivas, organizando la información en tablas y gráficos que faciliten la visualización de resultados. Se espera que los resultados revelen indicadores clave relacionados con las estrategias motivacionales implementadas, tales como reconocimiento, incentivos económicos y oportunidades de desarrollo profesional. Estos factores son fundamentales para elevar el nivel de satisfacción laboral entre los empleados y, por ende, su desempeño.

Palabras clave: Estrategias motivacionales, desempeño laboral, trabajadores.

INTRODUCCIÓN

La motivación es un factor clave en el desempeño laboral, especialmente en entornos dinámicos y de alta demanda como los restaurantes. En este contexto, los trabajadores no solo enfrentan el desafío de brindar un servicio de calidad, sino que también deben hacerlo en un ambiente que requiere rapidez, eficiencia y atención al cliente. Por lo tanto, comprender cómo las estrategias motivacionales pueden influir en el rendimiento de los empleados es fundamental para mejorar la productividad y la satisfacción laboral.

Las estrategias motivacionales abarcan una variedad de enfoques, desde incentivos económicos hasta el reconocimiento del esfuerzo y la creación de un ambiente laboral positivo. Estas tácticas no solo buscan fomentar un mayor compromiso por parte de los trabajadores, sino que también están diseñadas para cultivar un sentido de pertenencia y satisfacción en el trabajo. En un restaurante, donde la interacción entre el personal y los clientes es constante, estas estrategias pueden marcar la diferencia entre un servicio mediocre y uno excepcional.

El impacto de la motivación en el desempeño laboral se traduce en múltiples beneficios para los restaurantes. Empleados motivados tienden a ser más productivos, a trabajar con mayor entusiasmo y a proporcionar una experiencia más positiva a los clientes. Esto no solo se refleja en la calidad del servicio, sino también en la fidelización de los clientes y el aumento de las recomendaciones, lo que es crucial para el éxito a largo plazo del establecimiento.

Además, entender cómo diferentes estrategias motivacionales afectan a los trabajadores permite a los gerentes desarrollar programas eficaces que se alineen con las

necesidades y expectativas del personal. Esto implica no solo implementar incentivos financieros, sino también fomentar un ambiente laboral que valore la colaboración, la comunicación abierta y el desarrollo profesional continuo. La inversión en la motivación del personal puede resultar en una rotación reducida y una mejora general del clima laboral.

Considerando todo lo expuesto anteriormente, la presente investigación de organización de la siguiente manera:

En el capítulo I. se detalla el problema de la investigación, el objetivo general y específicos, la justificación del estudio que fundamentan la investigación.

En el capítulo II Se presenta los estudios previos o antecedentes y las bases teóricas

En el capítulo III se describe los pasos metodológicos, los cuales son el paradigma de investigación, el tipo de estudio, diseño, población y muestra.

En el capítulo IV Se detalla técnicas e instrumentos de recolección, validez y confiabilidad, el procesamiento y análisis de los datos, así como la presentación de los resultados.

En el capítulo V se presentan los hallazgos organizados en las conclusiones y recomendaciones del estudio.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad se han generado cambios en los diferentes entornos laborales, lo que han llevado a las organizaciones a acelerar su ritmo de trabajo para poder lograr ser más competitivas y exitosas, y así poder alcanzar su éxito. Las organizaciones deben gestionar adecuadamente su talento humano, considerando los procesos a que ellos son sometidos dentro de estas instituciones. Uno de los más importantes al respecto, lo constituye la evaluación del desempeño laboral de los empleados. En este sentido, las organizaciones deben diseñar y aplicar sistemas de evaluación del desempeño que les permitan identificar de manera oportuna y eficaz las fallas y limitaciones que se registran, para así poder corregirlas y garantizar el alcance de los objetivos propuesto de la empresa. En este contexto, hay que considerar que uno de los principales factores que incide en el rendimiento laboral es la creación de un ambiente favorable de trabajo y la estabilidad laboral, es por ello que las contrataciones deben ir ajustada a las normas legales existentes y que incorporen salarios dignos que satisfagan a los trabajadores y que repercutan en sus rendimientos. , en este sentido, Dávila (2022) afirma que:

“Un entorno laboral positivo y estable, junto con una compensación adecuada, son pilares clave que impactan no solo en la satisfacción individual de los empleados, sino también en el rendimiento colectivo del equipo” (p.133).

El desempeño laboral de las organizaciones está vinculadas directamente a las estrategias de motivación que utilice el gerente de recurso humano ya que este es un recurso determinante que contribuirá a mejorar y potenciar el desempeño realizado en cada función de los trabajadores de una organización, a través de esta contrarrestar

cualquier problema de desmotivación existente en la organización convirtiéndolo en algo positivo para las operaciones y entorno de la institución, generando un clima laboral satisfactorio que contribuya con una mejor productividad por parte de los colaboradores ya que está comprobado a través de estudios referente al tema que demuestra que se produce más en un ambiente de trabajo estable y sobre todo que los jefes estén dispuestos a escuchar, apoyar y enseñar en todo momento, solo así se lograra Sin duda alguna la motivación es el secreto para que una organización alcance y pueda desarrollar el máximo potencial de su recurso humano, si cuidamos a nuestros trabajadores ellos nos retribuirán en forzándose mucho más en su puesto de trabajo, cuidaran de los clientes de la empresa dándoles un trato más amigable, y aumentan la producción de la empresa y con ellos las ganancias, un óptimo desempeño laboral.

Desde esta perspectiva, hoy en día las organizaciones con visión futurista están en la búsqueda constante de mejorar cada día, debido a los procesos de cambios, la globalización y las nuevas tecnologías que surgen en el mercado y que determinan el desarrollo de más habilidades, destrezas y conocimientos de los miembros que integran la organización, por lo que estas, se han visto en la necesidad de implementar cambios en su estrategia laboral a la hora de enfrentar los retos que se les presentan para el mejoramiento de procedimientos que ayudan a la completa realización de sus funciones a cabalidad, por lo que ameritan de un clima organizacional apropiado para el óptimo rendimiento y logro de sus metas. En este orden de ideas, Ruiz, (2023), plantea que es necesario que en una organización, existan estrategias motivacionales, este lo define como:

Un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, o entre la organización y su medio; o bien, a influir en las opiniones, actitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que esta última cumpla mejor y más rápidamente sus objetivos. (p.23).

En el contexto actual, la motivación laboral se ha convertido en un factor determinante para el desempeño de los trabajadores en diversas industrias. A nivel mundial, se ha demostrado que las estrategias motivacionales adecuadas pueden incrementar no solo la productividad, sino también la satisfacción laboral y la lealtad hacia la empresa. Sin embargo, a pesar de esta evidencia, muchos restaurantes enfrentan desafíos significativos en la implementación de estas estrategias.

En Venezuela, el sector de los restaurantes de comida rápida ha sido particularmente afectado por la crisis económica y social, lo que ha llevado a una disminución en el rendimiento de los empleados. En este escenario, es crucial identificar cómo las estrategias motivacionales pueden ser adaptadas y aplicadas en este contexto específico para mejorar el desempeño laboral. La realidad nacional presenta un panorama complejo donde la escasez de recursos y las condiciones laborales desfavorables limitan las posibilidades de motivar adecuadamente a los trabajadores.

A nivel regional, en Barinas, la situación se agrava debido a factores culturales y socioeconómicos que influyen en las dinámicas laborales. La industria de la comida rápida, como "Daft Burgers", necesita explorar enfoques innovadores y efectivos para motivar a sus empleados, considerando las particularidades del entorno regional.

Por lo tanto, surge la necesidad de investigar cómo las estrategias motivacionales implementadas en "Daft Burgers" impactan el desempeño laboral de sus trabajadores y qué elementos específicos deben ser considerados para su efectividad en el contexto actual. De lo antes expuesto surgen las siguientes interrogantes:

¿Cuál es el nivel actual de motivación entre los empleados del restaurante Daft Burgers y qué factores influyen en este?

¿Qué características debe incluir un sistema de reconocimiento y recompensa para ser efectivo en la motivación de los empleados del restaurante Daft Burgers?

¿Qué tipo de actividades serían más efectivas para promover la colaboración y el compañerismo entre los trabajadores del restaurante Daft Burgers?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Establecer estrategias motivacionales para mejorar el desempeño de los trabajadores del restaurante de comida Daft Burguers

Objetivos Específicos

Caracterizar como el nivel de motivacional con el que cuentan los trabajadores del restaurante Daft Burguers, Barinas. Año 2024.

Diseñar un formato sistematizado que reconozca y premie el esfuerzo y rendimiento de los empleados del restaurante Daft Burguers, Barinas. Año 2024.

Organizar actividades regulares que fomenten la colaboración y el compañerismo entre los trabajadores del restaurante Daft Burguers, Barinas. Año 2024.

Justificación

La presente investigación se enfocará en el estudio de estrategias motivacionales y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del restaurante de comida “Daft Burguers”, Barinas. Año 2024. Este trabajo permitirá mostrar elementos fundamentales para evaluar el rendimiento del área y promover un ambiente laboral óptimo y productivo.

Los motivos que nos llevaron a ampliar la investigación se centran en el registro de bajos niveles de motivación y liderazgo, la ausencia del trabajo en equipo y compromiso que se pudo evidenciar en la práctica, que afectan positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo. Además, se ha observado que la falta de estrategias motivacionales adecuadas y la escasa comunicación entre los miembros del equipo han contribuido a un ambiente laboral poco propicio para el desarrollo del potencial de los empleados.

Los resultados servirán para desarrollar un plan dirigido a emplear nuevas formas de resolver los problemas económicos laborales, además de fortalecer los niveles de comunicación, entre otros aspectos que motiven a la eficiencia del equipo. Un ambiente de trabajo caracterizado por la colaboración y la comunicación abierta no solo favorece la creación de relaciones saludables entre los empleados y sus superiores, sino que también se traduce en un aumento significativo en la motivación laboral. Cuando los trabajadores se sienten valorados y escuchados, su compromiso con el trabajo aumenta, lo que impacta directamente en su desempeño.

Un trabajador motivado es más propenso a enfrentar los desafíos diarios con una actitud positiva y proactiva. La claridad sobre cómo abordar los conflictos permite a los

empleados sentirse seguros en su entorno laboral, lo que minimiza el estrés y la ansiedad.

Es importante destacar que las estrategias motivacionales en un entorno laboral surgen de la comprensión de que cada individuo experimenta diferentes dinámicas dentro de la empresa, las cuales son cambiantes y multifacéticas. Estas dimensiones, que se aplican a las estrategias motivacionales, se desarrollaron a partir de investigaciones preliminares y consultas con los trabajadores. Al reconocer estas diversas experiencias y necesidades, se pueden implementar enfoques específicos que fomenten la motivación de los empleados.

El presente estudio se enmarca dentro de las líneas de investigación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, en relación específica a la problemática de los procesos.

II CAPITULO

MARCO TEORICO

Según Arias, (2012) “es el producto de la revisión documental-bibliográfica y consiste en una recopilación de autores conceptos y definiciones, que sirven de base a la investigación por realizar, los cuales comprenden los antecedentes de investigación, bases teóricas y sistema de variables” Pág. 43. Se entiende como el producto de un análisis exhaustivo de documentos y fuentes bibliográficas, que abarca una recopilación de conceptos y definiciones provenientes de distintos autores, los cuales sustentan la investigación que se va a realizar. Seguidamente se desarrollan los soportes teóricos que dan sustentos al estudio.

Antecedentes de la Investigación

Son las investigaciones que se han realizado con anterioridad utilizando una o la totalidad de las variables que se pretenden estudiar o que de alguna manera, que están vinculadas con las dimensiones. Antecedentes de investigación, de acuerdo con Arias, (2012), reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplos para futuras investigaciones. La investigación que se realiza debe tomar en cuenta el conocimiento previamente construido, pues forma parte de una estructura teórica ya existente pág. 34.

Pérez et al. (2022). “Estrategias motivacionales y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del sector gastronómico, México”. El estudio tuvo como objetivo analizar las estrategias motivacionales implementadas en restaurantes de comida y su efecto en el desempeño laboral de los empleados. Se centró en identificar

tácticas que promuevan un ambiente laboral positivo y mejoren la satisfacción y productividad de los trabajadores en el sector gastronómico. La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque mixto que combinó métodos cuantitativos y cualitativos. Se realizaron encuestas a 200 empleados de diferentes restaurantes y entrevistas semiestructuradas con gerentes para obtener una visión integral sobre las prácticas motivacionales. Los hallazgos indican que un 75% de los trabajadores reportaron una mejora significativa en su desempeño laboral tras la implementación de estrategias motivacionales, como programas de reconocimiento, incentivos económicos y capacitación continua. Además, se observó que las prácticas de liderazgo participativo, donde los empleados son incluidos en la toma de decisiones, contribuyen a aumentar la satisfacción laboral y disminuir la rotación de personal. Las encuestas reflejaron que el 68% de los empleados se sienten más comprometidos con su trabajo cuando se sienten valorados y reconocidos por sus superiores. La implementación de estrategias motivacionales efectivas, como el reconocimiento del trabajo bien hecho y la capacitación constante, tiene un impacto positivo en el desempeño laboral de los trabajadores del sector restaurantero. La creación de un ambiente laboral donde se fomente la participación activa y se reconozcan los logros individuales no solo mejora la productividad, sino que también contribuye al bienestar general del personal, lo cual es fundamental para el éxito sostenible del negocio.

En la investigación anterior, se resalta una importante conexión entre el trabajo y el desempeño laboral de los empleados en el sector gastronómico. Esto se debe a que las estrategias motivacionales implementadas no solo afectan la productividad individual,

sino que también influyen en la cohesión del equipo y en la cultura organizacional del restaurante.

La motivación intrínseca y extrínseca juega un papel clave en este contexto. Cuando los trabajadores se sienten valorados y reconocidos por su esfuerzo, su compromiso con la organización aumenta, lo que a su vez se traduce en un mejor servicio al cliente y en una experiencia culinaria más satisfactoria para los comensales. Esto es especialmente relevante en un entorno tan competitivo como el de la gastronomía, donde la calidad del servicio puede determinar el éxito o el fracaso del negocio.

Gómez (2023). “Estrategias motivacionales y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del sector restaurantero en Lima, Perú”. Universidad de Lima. El objetivo del estudio fue determinar la relación existente entre las estrategias motivacionales aplicadas en restaurantes y el desempeño laboral de sus trabajadores en Lima durante el año 2023. La investigación se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo, de tipo básico, y se utilizó un diseño correlacional y no experimental. La muestra estuvo compuesta por 150 empleados de diferentes restaurantes de comida rápida y gourmet en Lima, seleccionados mediante muestreo aleatorio. Se aplicaron encuestas estructuradas para evaluar las estrategias motivacionales y el desempeño laboral. Los resultados revelaron que un 70% de los trabajadores perciben que las estrategias motivacionales implementadas son insuficientes para mejorar su desempeño laboral. Además, un 55% indicó que el reconocimiento por parte de los gerentes es escaso, lo que afecta su motivación y compromiso. El análisis estadístico mostró una correlación positiva significativa entre la implementación de estrategias motivacionales efectivas (como incentivos económicos y programas de reconocimiento) y el rendimiento laboral

de los empleados ($p = 0,002$, menor que $0,05$). El estudio concluye que existe una relación significativa entre las estrategias motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores del sector restaurantero en Lima. Las prácticas como el reconocimiento del trabajo bien hecho y la creación de un ambiente colaborativo son fundamentales para potenciar la satisfacción laboral y mejorar la productividad del personal.

El aporte anterior al presente trabajo está basado en la relación entre las estrategias motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores en el sector restaurantero. Esta relación es crucial para entender cómo las prácticas motivacionales pueden impactar positivamente en la productividad y satisfacción de los empleados, lo cual, a su vez, se traduce en un mejor servicio al cliente y en el éxito del negocio.

Para Martínez (2023). “Estrategias motivacionales y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del sector restaurantero en Arequipa, Perú”. Universidad Católica de Santa María. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre las estrategias motivacionales implementadas en restaurantes y el desempeño laboral de sus trabajadores en Arequipa durante el año 2023. La metodología utilizada fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo. Se aplicó un diseño no experimental, correlacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 200 empleados de diferentes restaurantes de comida en Arequipa, seleccionados mediante muestreo aleatorio. Se utilizaron encuestas estructuradas para evaluar las estrategias motivacionales y el desempeño laboral. Los resultados mostraron que un 45% de los encuestados consideran que las estrategias motivacionales son inadecuadas, lo que se correlaciona con un 50% que reportó un desempeño laboral considerado como regular. El análisis estadístico realizado mediante la prueba de correlación Rho Spearman reveló

un coeficiente de 0.512, indicando una relación positiva moderada entre las estrategias motivacionales y el desempeño laboral. El estudio concluye que existe una relación significativa entre las estrategias motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores del sector restaurantero en Arequipa.

La relación entre motivación y desempeño es un hilo conductor que une ambos estudios, sugiriendo que las estrategias adecuadas pueden ser clave para el éxito en cualquier sector. Además, estos hallazgos pueden servir como base para futuras investigaciones que busquen profundizar en cómo diferentes enfoques motivacionales pueden ser adaptados a diversas realidades laborales, incluyendo tanto el ámbito de la salud como el sector gastronómico.

Reseña Histórica del ámbito social

El restaurante “Daft Burguers” fue fundado en el año 2019 en la ciudad de Barinas, Venezuela, como una respuesta a la creciente demanda de opciones gastronómicas que ofrecieran comida rápida de calidad. Su creador, un apasionado chef local, decidió combinar sabores tradicionales venezolanos con el concepto de hamburguesas gourmet. Desde sus inicios, el restaurante se ha posicionado como un lugar emblemático para los amantes de la buena comida, atrayendo a una clientela diversa que busca no solo satisfacer su hambre, sino también disfrutar de una experiencia culinaria única.

Desde su apertura, “Daft Burguers” ha tenido un impacto significativo en la comunidad local. Al ofrecer empleo a jóvenes y adultos del área, el restaurante se ha convertido en un pilar económico para muchas familias. A través de su filosofía de trabajo inclusivo, ha promovido la capacitación y el desarrollo profesional de sus empleados,

fomentando un ambiente laboral motivador y colaborativo. Esto no solo ha beneficiado a los trabajadores, sino que también ha contribuido al fortalecimiento del tejido social en Barinas.

A lo largo de los años, “Daft Burguers” ha implementado diversas iniciativas comunitarias que reflejan su compromiso con el bienestar social. Entre ellas se destacan campañas de recolección de alimentos y donaciones a organizaciones locales que apoyan a personas en situación vulnerable. Estas acciones han permitido al restaurante establecer una conexión más profunda con sus clientes y la comunidad, convirtiéndose en un referente no solo gastronómico, sino también social.

La pandemia de COVID-19 presentó desafíos sin precedentes para “Daft Burguers”, pero también sirvió como catalizador para innovar y adaptarse a nuevas realidades. Durante este período crítico, el restaurante implementó medidas de seguridad y salud estrictas y expandió sus servicios de entrega a domicilio. Esta adaptación no solo permitió mantener la operatividad del negocio, sino que también demostró la resiliencia del equipo frente a adversidades.

Hoy en día, “Daft Burguers” continúa siendo un lugar donde las personas se reúnen para disfrutar de deliciosas hamburguesas y pasar tiempo con amigos y familiares. Con una sólida base de clientes leales y una reputación bien establecida en la región, el restaurante sigue evolucionando e introduciendo nuevas recetas y promociones que mantienen viva la emoción por su oferta gastronómica. Su historia es un testimonio del espíritu emprendedor local y del poder de la comunidad para superar desafíos juntos.

Bases teóricas

En la investigación, Varas (2010), señala que “Las bases teóricas son el análisis sistemático y sintético de las principales teorías que explican el tema que estás investigando” (p.20). En este sentido, se presentan las bases teóricas que sustentan la comprensión teórica y conceptual de la presente investigación.

La motivación:

Es un concepto fundamental en el ámbito de la psicología y el comportamiento humano, y ha sido objeto de estudio por diversos autores a lo largo del tiempo. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la motivación se puede entender como un conjunto de procesos que influyen en la dirección, intensidad y persistencia del comportamiento hacia una meta. Esto implica que la motivación no solo se refiere a la energía o impulso que una persona siente para actuar, sino también a las razones subyacentes que guían sus acciones.

Desde el punto de vista de autores reconocidos, como Abraham Maslow, la motivación está estrechamente relacionada con sus necesidades humanas jerarquizadas. Maslow propuso que las personas están motivadas por una serie de necesidades que van desde las más básicas, como las fisiológicas, hasta las más complejas, como la autorrealización. Este enfoque sugiere que, a medida que se satisfacen las necesidades más bajas, las personas se sienten impulsadas a alcanzar niveles más altos de motivación y bienestar.

Otro autor relevante es Frederick Herzberg, quien desarrolló la teoría de los dos factores. Según Herzberg, hay factores motivadores que generan satisfacción y factores higiénicos que previenen la insatisfacción. En su investigación, Herzberg encontró que el reconocimiento, el logro y el crecimiento personal son claves para motivar a los empleados en un entorno laboral. Esta teoría destaca la importancia de no solo eliminar factores negativos en el lugar de trabajo, sino también fomentar aquellos que realmente inspiran y motivan a los individuos.

Por su parte, Edward Deci y Richard Ryan (2021) presentaron la Teoría de la Autodeterminación, que enfatiza “el papel crucial de la autonomía en la motivación humana. Según esta teoría, las personas están más motivadas cuando sienten que tienen control sobre sus acciones y decisiones” pág. 112. Este enfoque resalta cómo el apoyo a la autonomía puede ser una estrategia efectiva para fomentar un ambiente donde los trabajadores se sientan verdaderamente motivados

La definición de motivación según la OMS también incluye aspectos relacionados con el bienestar mental y emocional. La salud mental está intrínsecamente ligada a cómo nos sentimos respecto a nuestras capacidades para enfrentar desafíos y alcanzar objetivos. Una persona motivada tiende a tener una actitud positiva hacia sus metas y es más resiliente ante adversidades. Por lo tanto, comprender la motivación no solo es relevante para mejorar el desempeño laboral o académico, sino también para promover un estado general de salud mental y bienestar en diferentes contextos sociales.

Estrategias motivacionales:

Programas de Reconocimiento: Implementar un sistema donde se reconozca públicamente a los empleados que logren o superen sus objetivos. Esto puede incluir "Empleado del Mes" o menciones en reuniones.

Recompensas Tangibles: Ofrecer incentivos económicos, como bonificaciones o tarjetas de regalo, por alcanzar metas específicas. Esto puede motivar a los trabajadores a esforzarse más.

Oportunidades de Capacitación: Proporcionar cursos y talleres que permitan a los empleados adquirir nuevas habilidades. Esto no solo mejora su desempeño, sino que también les muestra que la empresa invierte en su crecimiento.

Planes de Carrera: Establecer trayectorias claras de desarrollo profesional dentro del restaurante para que los empleados vean un futuro en la organización.

Clima Organizacional Saludable: Fomentar un ambiente de trabajo donde prevalezcan la comunicación abierta y el respeto mutuo. Realizar actividades de team building puede fortalecer las relaciones entre los trabajadores.

Flexibilidad Laboral: Ofrecer horarios flexibles o la posibilidad de turnos ajustados a las necesidades personales de los empleados puede aumentar su satisfacción y motivación.

Delegación de Responsabilidades: Permitir que los empleados tomen decisiones relacionadas con su trabajo les otorga un sentido de propiedad y responsabilidad sobre sus tareas.

Desempeño laboral

Es un concepto crucial en el ámbito organizacional y se refiere a la manera en que un empleado ejecuta sus tareas y responsabilidades en el trabajo. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el desempeño laboral no solo abarca la eficiencia y efectividad en la realización de tareas, sino que también incluye aspectos relacionados con el bienestar general del trabajador. La OMS (2024) enfatiza que “un buen desempeño laboral está vinculado a condiciones de trabajo saludables y al equilibrio entre vida personal y profesional” pág. 15. El énfasis en la relación entre un buen desempeño laboral y condiciones de trabajo saludables resalta la necesidad de que las organizaciones no solo se centren en los resultados cuantitativos, sino también en crear un ambiente que favorezca el equilibrio entre la vida personal y profesional.

Desde la perspectiva de autores reconocidos, como Gary Dessler, el desempeño laboral se define como el resultado de una interacción entre las habilidades y capacidades del empleado, las expectativas del empleador y las condiciones del entorno laboral. Dessler resalta que no solo los conocimientos técnicos son determinantes en el desempeño, sino también factores como la motivación, la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Esto sugiere que para evaluar el desempeño laboral es necesario considerar una variedad de factores que van más allá de los resultados cuantitativos.

Por otro lado, autores como Robert Katz han propuesto un modelo que distingue entre diferentes tipos de habilidades necesarias para un buen desempeño laboral: habilidades técnicas, habilidades humanas y habilidades conceptuales. Katz argumenta que, dependiendo del nivel jerárquico dentro de una organización, la importancia de estas habilidades puede variar. Por ejemplo, los gerentes pueden requerir más habilidades conceptuales para entender el panorama general, mientras que los empleados operativos pueden necesitar habilidades técnicas específicas. Este enfoque multidimensional permite una comprensión más completa del desempeño laboral.

Además, la investigación realizada por Edwin Locke sobre la teoría de establecimiento de metas ha demostrado que establecer metas claras y desafiantes puede mejorar significativamente el desempeño laboral. Locke concluyó que las personas tienden a rendir mejor cuando tienen objetivos específicos y alcanzables. Esta teoría subraya la importancia de la motivación intrínseca y extrínseca en el logro del rendimiento deseado, lo que implica que los empleadores deben crear un entorno donde los empleados se sientan motivados a alcanzar sus metas.

El desempeño laboral también está relacionado con el bienestar mental y emocional del trabajador. La OMS ha destacado cómo factores como el estrés laboral y la falta de apoyo social pueden afectar negativamente no solo al rendimiento individual, sino también al clima organizacional en su conjunto. Por lo tanto, promover un ambiente de trabajo saludable no solo beneficia al individuo, sino también a la organización en términos de productividad y satisfacción general.

Bases Legales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Según Villafranca D. (2016) “Las bases legales no son más que se leyes que sustentan de forma legal el desarrollo del proyecto” explica que las bases legales “son leyes, reglamentos y normas necesarias en algunas investigaciones cuyo tema así lo amerite”.

La Constitución establece principios fundamentales sobre el trabajo, destacando la dignidad del trabajador y su derecho a un ambiente laboral justo y equitativo. Artículos como el 87, que garantiza el derecho al trabajo, y el 92, que menciona la protección del trabajador, son esenciales para fundamentar cualquier estrategia motivacional que busque mejorar el desempeño laboral.

Artículo 87

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

Artículo 92

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

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

Esta ley regula todos los aspectos relacionados con el trabajo en Venezuela. Establece derechos y deberes tanto para empleadores como para empleados. Es importante considerar artículos que abordan:

Derechos de los trabajadores: Como la estabilidad laboral (artículo 75) y la prohibición de despidos injustificados (artículo 82).

Condiciones de trabajo: Normas sobre salud y seguridad en el trabajo (artículos 69-74), que son fundamentales para crear un ambiente propicio para la motivación.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo

Este reglamento complementa la LOTTT y especifica procedimientos y condiciones que deben cumplirse para garantizar un ambiente laboral adecuado. Las estrategias motivacionales deben alinearse con estas disposiciones para asegurar su legalidad.

III CAPITULO

MARCO METODOLÓGICO

La metodología es una sección compuesta por las diferentes acciones que ejecuta el investigador en función de los objetivos que desea alcanzar. En este sentido, Arias (2012), señala que “El marco metodológico es el conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas” (p.16). se refuerza la idea de que el marco metodológico no es solo una serie de pasos aleatorios, sino un conjunto estructurado de técnicas y procedimientos diseñados específicamente para abordar y resolver problemas. Esta perspectiva enfatiza la sistematicidad y la planificación necesarias en cualquier investigación, lo que permite al investigador tener un enfoque claro y coherente.

Enfoque de la investigación

Por consiguiente, la presente investigación está basada en el paradigma denominado positivista-cuantitativa, ya que centra su atención en el estudio de los eventos, usando formas cuantitativas de orden estadístico para acceder a la información de manera objetiva. Reyes (2016), señala que “permite examinar los datos de manera numérica, especialmente en el campo de la estadística. Tiende a generalizar y a normalizar resultados”. (p. 89). Esto incluye el análisis numérico y la cuantificación de cada uno de los datos que se recolecten al aplicar el instrumento de recolección de datos.

Tipo y Diseño de investigación

En relación al tipo de la investigación, este se refiere a la profundidad con la que se abordan los fenómenos, por lo que de acuerdo al objetivo general de la investigación, se puede decir que el trabajo es descriptivo. Para Arias (2012) la investigación descriptiva “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno individuo o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento”. (p. 24). Tomando en consideración lo antes expuesto, se realizó la descripción detallada sobre

En cuanto al diseño de la investigación, se menciona que es de campo, donde Silva (2008) reseña que “la investigación de campo se realiza en el medio donde se desarrolla el problema o en el lugar donde se encuentra el objeto de estudio, el investigador recoge la información directamente de la realidad” (p. 20). De acuerdo con esto, el diseño de campo consiste en la recolección de información directamente de la realidad donde ocurren los hechos.

Asimismo, el estudio está enmarcada en un diseño no experimental, según Palella y Martins (2010), exponen que “el diseño no experimental es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos” (p.87). También, el estudio es de diseño transversal, cuyo propósito es recolectar los datos en un solo momento.

Población y muestra

En referencia a la población objeto de estudio, Pérez (2007) reseña que “es el universo de unidades de análisis que constituyen el foco del estudio” (p. 5). Es por ello,

que se necesita contar con un grupo de sujetos, siendo en este caso los Profesionales del servicio de atención al cliente y cocina que laboran en el restaurante Daft Burgers. En concordancia con esto, la población de estudio fueron 10 empleados quienes poseen la información sobre la variable de estudio.

Tamayo y Tamayo (2006), define muestra como “el conjunto de la operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población” (p. 176). De tal forma que la muestra fue la misma población, ya que será seleccionada a través de la técnica de muestreo por censo, ya que según Arias (2012), plantea que “la muestra censal busca recabar información acerca de la totalidad de una población finita” (p.102). También, la muestra elegida se ajustó a los parámetros de selección, quedando un número de 08 empleados.

Criterios de Inclusión

Empleados Activos: Trabajadores que estén empleados en el restaurante Daft Burgers al momento de la investigación.

Experiencia Laboral: Personal que tenga al menos seis meses de experiencia trabajando en el restaurante, para asegurar que tengan un conocimiento adecuado del ambiente laboral y las estrategias motivacionales aplicadas.

Consentimiento Informado: Empleados que acepten participar en el estudio y firmen un consentimiento informado, comprendiendo el propósito y la naturaleza de la investigación.

Diversidad de Roles: Incluir trabajadores de diferentes áreas (cocina, servicio al cliente, administración) para obtener una perspectiva integral sobre las estrategias motivacionales en diversas funciones del restaurante.

Disponibilidad para Participar: Empleados que puedan dedicar tiempo a completar encuestas durante el período de recolección de datos.

Criterios de Exclusión

Trabajadores Nuevos: Personal que haya sido contratado hace menos de seis meses, ya que podrían no tener suficiente experiencia con las estrategias motivacionales implementadas.

Empleados a Tiempo Parcial: Trabajadores que no laboren un mínimo de horas semanales (por ejemplo, menos de 20 horas), ya que su exposición a las estrategias motivacionales podría ser limitada.

Personal en Período de Prueba: Empleados que estén en un periodo de prueba o evaluación inicial, ya que su experiencia y percepción podrían no reflejar la realidad del entorno laboral a largo plazo.

Ausencias Prolongadas: Trabajadores que se encuentren ausentes por razones como licencias prolongadas o bajas médicas durante el período del estudio.

Falta de Consentimiento: Empleados que no deseen participar o no firmen el consentimiento informado necesario para participar en la investigación.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Todo trabajo de investigación requiere de técnicas e instrumentos para recolectar datos. Balestrini (2003), lo define como el “conjunto de técnicas que permitirán cumplir con los requisitos establecidos en el paradigma científico, vinculados al carácter de las diferentes etapas de este proceso investigativo y especialmente referidos al momento teórico y al momento metodológico” (p. 131).

Para este proceso, siendo una investigación cuantitativa, la técnica idónea aplicada fue la encuesta, la cual según Balestrini (ob.Cit.), “La encuesta como una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población” (p.527).

Igualmente, se utilizó un instrumento de tipo cuestionario, la cual se define según Barraza (2007) “El cuestionario solamente es un instrumento, una herramienta para recolectar datos con la finalidad de utilizarlos en una investigación” (p.1). De esta manera, el instrumento se conformó 10 indicadores con alternativas de Siempre (S), Casi siempre (CS), y Nunca (N).

Validez y confiabilidad

La validez de la investigación, contempla un proceso que tiene los datos tengan un rango de significatividad posible para ser aplicado en las unidades de análisis. Aravena (2014), expresa que la validez corresponde “al grado en que una medición refleja la realidad de un fenómeno o capacidad de medición o clasificación de un método o instrumento para aquello que fue propuesto o sea que mida lo que efectivamente analizamos y no otra cosa” (p.70).

De este modo, la validez fue obtenida por medio de la técnica de juicio de expertos, quienes actúan como profesionales versados en el tema para corroborar su grado de coherencia, ilación y logicidad en las preguntas del instrumento para su posterior aplicación.

Por lado, la confiabilidad según Hernández, et. al., (2012), definen “el criterio de confiabilidad del instrumento, está determinada por el coeficiente de Alfa-Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno” (p.115).

De acuerdo a esto, para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente de confiabilidad de Alfa-Cronbach con la finalidad de verificar si los datos recolectados del instrumento son o no confiables, a fin de evaluar la homogeneidad de las preguntas; la cual pudo tomar valores entre 0 y 1. Del mismo modo, para interpretar los valores calculados de la confiabilidad de los ítems, se utilizó la escala propuesta por Ruiz (2012), reseñada de la siguiente manera:

Tabla.1 Baremo de confiabilidad

Escala del Coeficiente		Expresión Cualitativa
0,01	0,20	Muy baja
0,21	0,40	Baja
0,41	0,60	Moderada
0,61	0,80	Alta
0,81	1,00	Muy alta

Nota: Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Procesamiento de datos

El análisis de los datos se fundamentó en los procedimientos de la estadística descriptiva, mediante el cálculo de medidas de tendencia central y la tabulación de los datos, se colocarán en una matriz de doble entrada, en la cual se ubicarán los puntajes emitidos por la muestra censal del estudio, con el fin de comunicar las frecuencias absolutas y relativas, así como su representación gráfica.

En cuanto a la variable de estudio y su operacionalización, se pudo determinar que fue: desempeño laboral y estrategias motivacionales. Al entender cómo las estrategias motivacionales afectan el desempeño, las organizaciones pueden implementar prácticas que mejoren la eficiencia y la calidad del trabajo.

Tabla 2. **Tabla de operacionalizacion de variables**

Variable	Definición	Dimensiones	indicadores	Ítems
Estrategias Motivacionales	Son técnicas y enfoques utilizados para incentivar y aumentar el compromiso, la satisfacción y el rendimiento de los empleados en el trabajo.. Suarez y Garcia (2022)	Reconocimiento y Recompensas	Desempeño	1
			Incentivos	2
			Servicios de apoyo	3
		Oportunidades de Desarrollo Profesional	Capacitación periódica	4
			Posibilidad de ascenso	5
			Evaluaciones	6
		Ambiente Laboral Positivo	Comunicación	7
			Ayuda	8
			Tareas Laborales	9

Rendimiento laboral	Es la medida de la eficacia y eficiencia con la que un empleado realiza sus tareas y responsabilidades en su trabajo, considerando tanto la calidad de los resultados como el tiempo y recursos utilizados. Chiavenato (2019)	Eficiencia	Tiempo	10
			Éxito en equipo	11
		Compromiso	Productividad	12
			Proyectos	13
		Colaboración	Comunicación efectiva con el equipo.	14
			Resolución de conflictos de manera constructiva	15

Fuente: Elaboración propia (Karla, Carlos) (2024).

Variable Independiente: Estrategias motivacionales. Esta variable se refiere a las diferentes técnicas y enfoques que se implementan para motivar al personal, como reconocimiento, desarrollo profesional, ambiente de trabajo positivo, etc.

Variable Dependiente: Rendimiento laboral. Esta variable mide la eficacia y eficiencia con la que el personal realiza sus tareas y responsabilidades en el trabajo, reflejando aspectos como productividad, calidad del trabajo y compromiso.

Variable Interviniente: Factores como el clima organizacional o la cultura laboral. Estas variables pueden influir tanto en la implementación de las estrategias motivacionales como en su impacto en el rendimiento laboral. Por ejemplo, un clima organizacional positivo puede potenciar los efectos de las estrategias motivacionales, mientras que uno negativo podría limitar su efectividad.

Presentación de resultados

En esta sección, se describen las distintas valoraciones recopiladas en los sujetos que pertenecen al objeto de estudio, presentadas literalmente a través del procesamiento de la información obtenida con la aplicación del instrumento de investigación, este proceso consistió en ordenar y presentar los resultados obtenidos derivado del recurso tangible de recolección. Balestrini (2019), señala que “el propósito del análisis es resumir las observaciones llevadas a cabo de forma tal que proporcionen respuestas a las interrogantes de investigación” (p.21).

Además, García (2005), afirma que “la presentación de los datos es un aspecto esencial del proceso de análisis, no podemos dar los datos tal y como los hemos obtenido, estos datos se deben transformar en resultados reduciendo la extensión de los mismos. (p.2), es decir, deben ser comunicados para conocer la dinámica de las variables abordadas en la investigación.

Por su parte Selltiz citado por Babones (2023), afirma que “La interpretación, más que una operación distinta, es un aspecto especial del análisis su objetivo es buscar un significado más amplio a las respuestas mediante su trabazón con otros conocimientos disponibles” (p.111). Los datos obtenidos pasaron por un proceso, clasificado y estructurado en frecuencia absoluta (fa) y relativa porcentual (fr %), para hacer un análisis cuantitativo descriptivo de cada ítem graficando la frecuencia en porcentajes por respuesta y tendencia de valorización por cada ítems a través de gráficos tipo pastel.

Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Reconocimiento y Recompensas en su indicador: Desempeño.

Enunciado 1. ¿Se reconoce públicamente el buen desempeño de los empleados?		
Alternativas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Siempre	0	0
Casi siempre	5	50
Nunca	5	50
Totales	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados (2024).

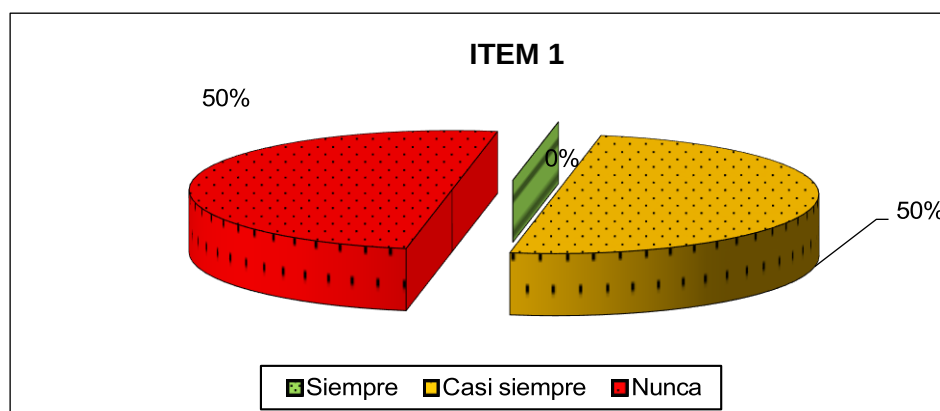


Gráfico 1. Representación gráfica del indicador 1 : Frecuencia con la que se reconoce públicamente

En correspondencia con los resultados en el ítem 1, se tiene que 5 (50%), de los empleados encuestados expresaron que casi siempre formulan actividades dirigidas a potenciar su reconocimiento laboral en público . Mientras que de forma similar un grupo de 5 (50%), de trabajadores indican que nunca conforman estas actividades.

Tabla 4. **Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Reconocimiento y Recompensas en su indicador: Incentivos**

Enunciado 2. ¿Con qué frecuencia recibe incentivos económicos como bonos o comisiones por su desempeño laboral?

Alternativas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Siempre	0	0
Casi siempre	0	0
Nunca	10	100
Totales	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados (2024).

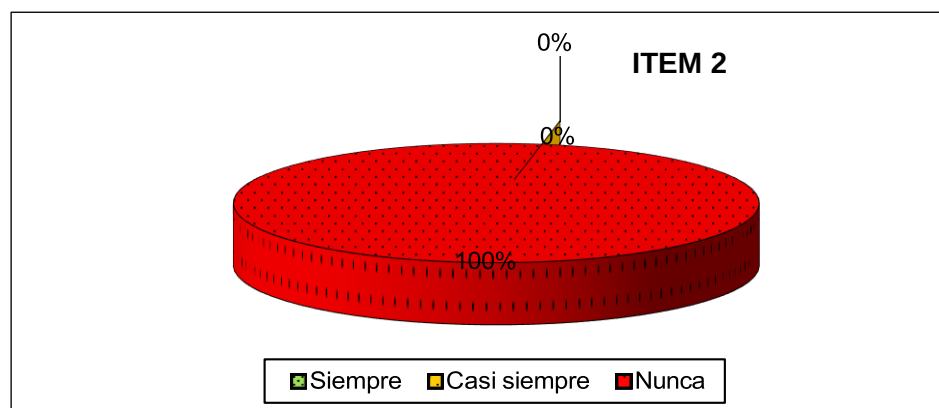


Gráfico 2. Representación gráfica del indicador 2. Existencia de un sistema de incentivos económicos

En relación al ítem 2, los datos obtenidos de los encuestas muestran que 10 (100%) en su totalidad afirman que nunca reciben incentivos económicos como bonos o comisiones por su desempeño laboral.

Tabla 5. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Reconocimiento y Recompensas en su indicador: Servicios de apoyo

Enunciado 3. ¿Se dispone de servicios de apoyo para fortalecer el trabajo?.		
Alternativas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Siempre	0	0
Casi siempre	6	60
Nunca	4	40
Totales	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados (2024).

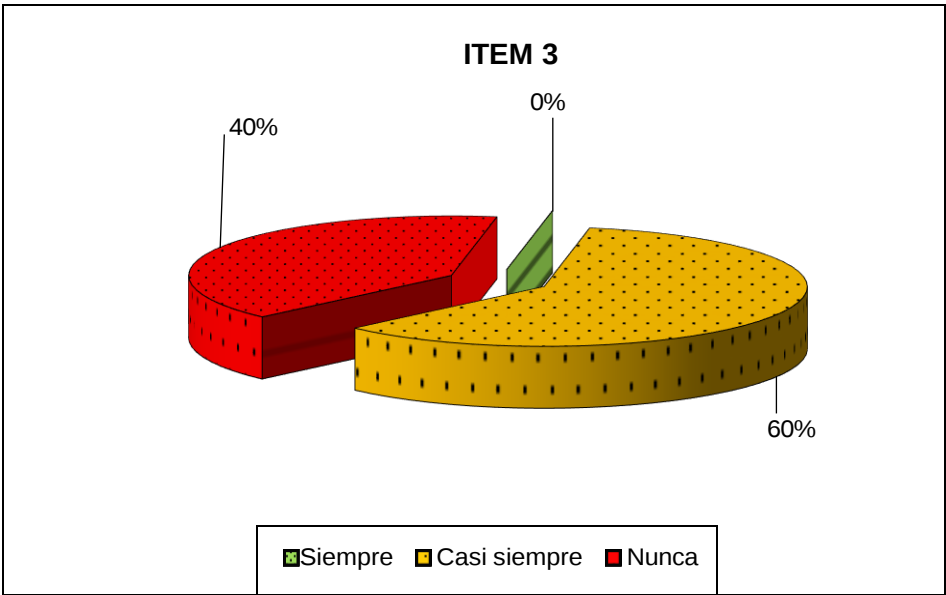


Gráfico 3. Representación gráfica del indicador 3. Servicios de apoyo.

Según las respuestas emitidas por los sujetos relacionados con el ítem 3, se observa que 6 (60%), de los empleados encuestados manifestaron que casi siempre se dispone de servicios de apoyo para fortalecer el labor. Mientras que un segmento de 4 (40%), de los empleados dijeron que nunca cuentan con esta acción.

Tabla 6. **Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Oportunidades de Desarrollo Profesional en su indicador: Capacitación periódica.**

Enunciado 4. ¿Recibe capacitación periódica sobre la correcta ejecución en cocina y atención al cliente?		
Alternativas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Siempre	3	30
Casi siempre	5	50
Nunca	2	20
Totales	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados (2024).

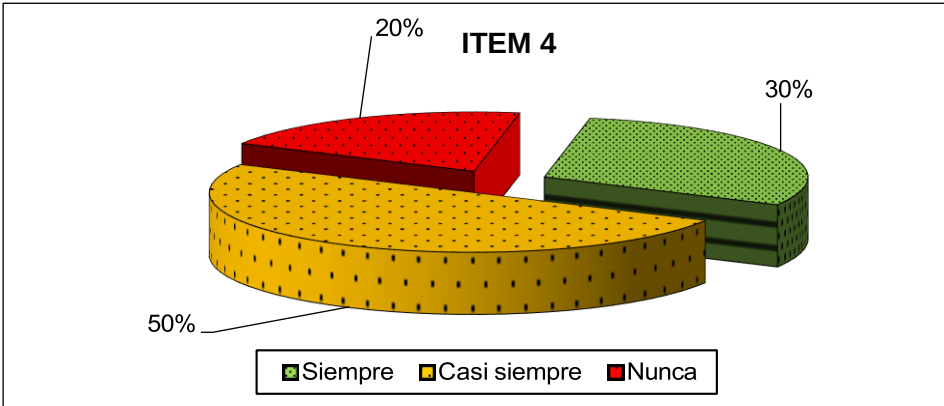


Gráfico 4. Representación gráfica del indicador 4. Capacitación periódica.

Los datos representados en el ítem 4, muestra que en 3(30%) de los encuestados opinaron que siempre reciben capacitación periódica sobre la atención al cliente y ámbito culinario. Asimismo, 5(50%), de los empleados dijeron que casi siempre reciben formación. Mientras que 2 (20%), de los trabajadores señalaron que nunca recibe este tipo de acción.

Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Oportunidades de Desarrollo Profesional en su indicador: Posibilidad de ascenso

Enunciado 5. ¿Considera que sus habilidades y desempeño son tomados en cuenta para posibles ascensos dentro del restaurante?

Alternativas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Siempre	0	0
Casi siempre	4	40
Nunca	6	60
Totales	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados (2024).

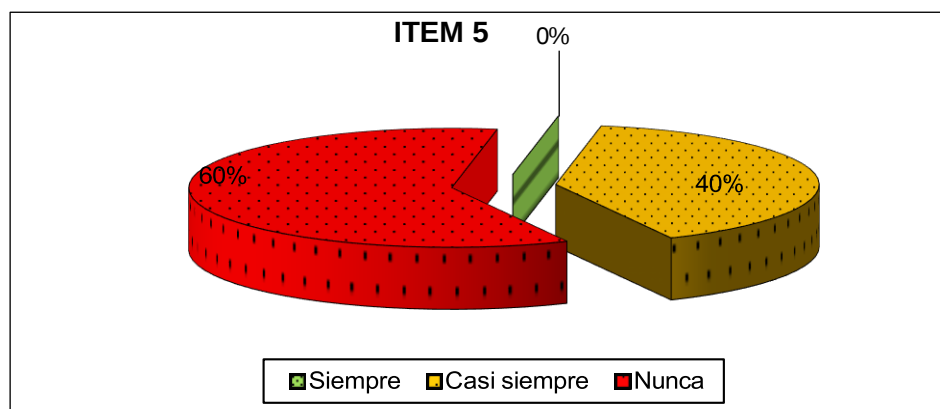


Gráfico 5. Representación gráfica del indicador 5. Posibilidad de ascenso

En el ítem 5, se muestra que un segmento de 4 (40%) de los encuestados indicaron que casi siempre en algunas oportunidades, son tomados en cuenta para un ascenso. Mientras que 6(60%) de los empleados notificaron que nunca hace este tipo de actividad.

Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Oportunidades de Desarrollo Profesional en su indicador: Evaluaciones

Enunciado 6. ¿Con qué frecuencia recibe evaluaciones del desempeño en su trabajo en Daft Burgers?

Alternativas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Siempre	0	0
Casi siempre	0	0
Nunca	10	100
Totales	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados (2024).

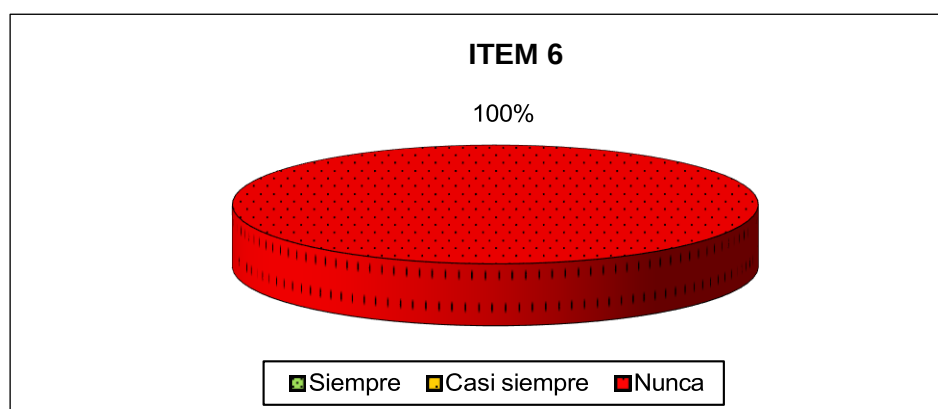


Gráfico 6. Representación gráfica del indicador 6. Evaluaciones periódicas del desempeño

En el ítem 6, las respuestas indican que 10(100%) de los encuestados dijeron que nunca se ha realizado una evaluación correspondiente del desempeño laboral.

Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Ambiente Laboral Positivo en su indicador: comunicación

Enunciado 7. ¿Cree que hay una buena comunicación entre los miembros del equipo y la gerencia?

Alternativas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Siempre	4	40
Casi siempre	2	20
Nunca	4	40
Totales	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados (2024).

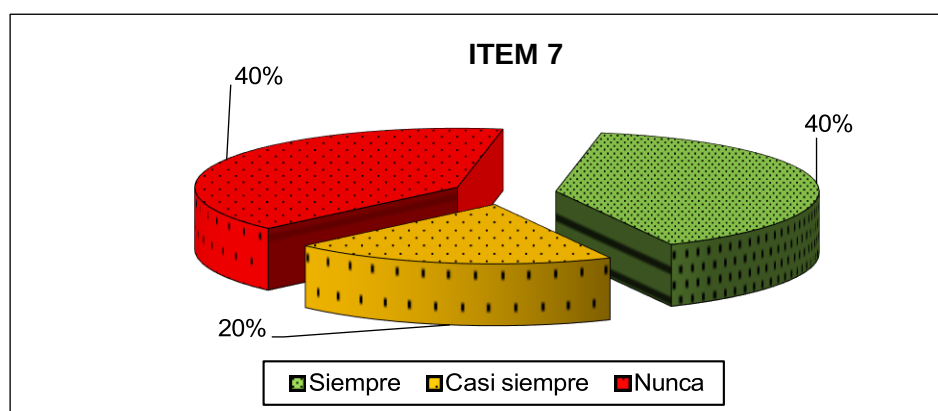


Gráfico 7. Representación gráfica del indicador 7. Nivel de satisfacción del empleado con el clima laboral

En las respuestas del ítem 7, se observa que 4(40%) de los encuestados manifestaron que siempre mantienen una información concreta con la gerencia; un grupo de 2(20%), de los empleados indicaron que casi siempre lo hacen. Mientras que 4(40%), de los trabajadores dijeron que nunca se pone en práctica esta actividad.

Tabla 10. **Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Ambiente Laboral Positivo en su indicador: ayuda**

Enunciado 8. ¿Considera que la gerencia proporciona recursos adecuados para ayudar a gestionar el estrés laboral?

Alternativas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Siempre	3	30
Casi siempre	4	40
Nunca	3	30
Totales	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados (2024).

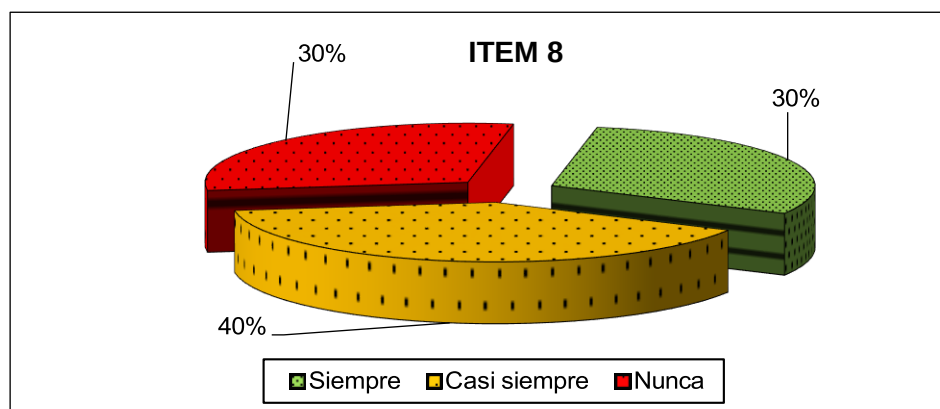


Gráfico 8. Representación gráfica del indicador 8. Percepción del personal sobre la gestión del estrés y la carga laboral en el restaurante.

Con referencia a los datos presentados sobre el ítem 8, se observa que un grupo de 3(30%), dijeron que siempre la empresa busca la manera de gestionar el estrés y liberar la tensión. Mientras que un segmento de 4 (40%), de trabajadores expresaron que casi siempre ejecutan alguna actividad para disminuir la tensión. A su vez, 3(30%), de los empleados opinaron que nunca se realizan durante su turno.

Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Ambiente Laboral Positivo en su indicador tareas laborales.

Enunciado 9. ¿Con qué regularidad sientes que las estrategias motivacionales influyen en tu capacidad para realizar tus tareas laborales de manera efectiva?

Alternativas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Siempre	3	30
Casi siempre	4	40
Nunca	3	30
Totales	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados (2024).

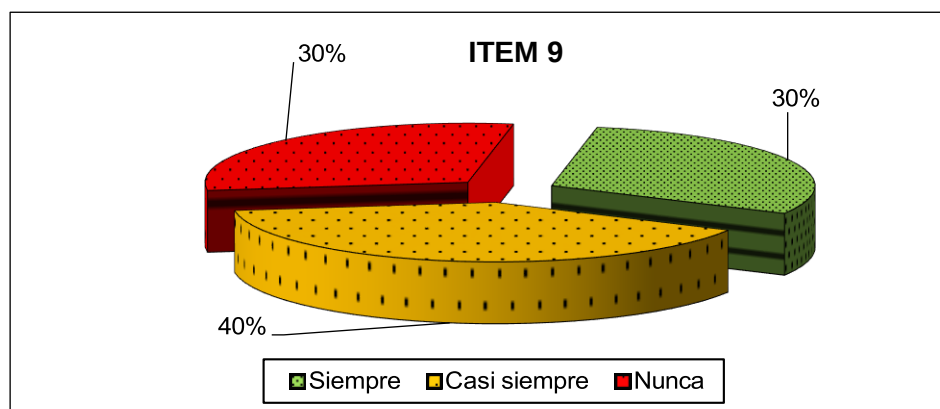


Gráfico 9. Representación gráfica del indicador 9 Calidad de los resultados obtenidos.

Con referencia a los datos presentados sobre el ítem 9, se observa que un grupo de Casi siempre (40%): Este es el grupo más grande y sugiere que la mayoría de los encuestados percibe un impacto positivo de las estrategias motivacionales en su desempeño, aunque no de manera constante. Siempre (30%): Un porcentaje significativo de los encuestados considera que las estrategias motivacionales siempre influyen de

manera positiva en su desempeño. Nunca (30%): Este resultado es preocupante, ya que indica que un tercio de los encuestados no percibe ningún beneficio de las estrategias motivacionales implementadas.

Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión eficiencia en su indicador éxito en equipo

Enunciado 10. ¿ Usted cree que afectan las estrategias motivacionales a tu nivel de productividad y al cumplimiento de objetivos dentro del tiempo establecido?		
Alternativas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Siempre	4	40
Casi siempre	3	30
Nunca	3	30
Totales	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados (2024).

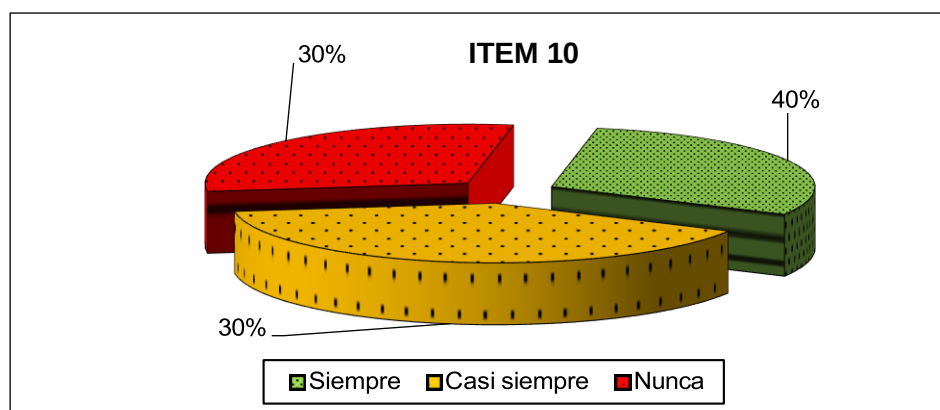


Gráfico 10. Representación gráfica del indicador 10. Cumplimiento de plazos establecidos

De acuerdo a los datos presentados sobre el ítem 10, se observa que un grupo de 4(40%), Un porcentaje considerable de los encuestados cree firmemente que las

estrategias motivacionales siempre los impulsan a ser más productivos y cumplir con sus objetivos a tiempo. Casi siempre (30%): Este grupo también percibe un impacto positivo de las estrategias motivacionales, aunque no de manera tan constante como el grupo anterior. Un grupo de empleados fueron honestos al responder Nunca (30%): Este resultado, al igual que en el enunciado anterior, indica que existe un grupo de empleados que no percibe el beneficio de las estrategias motivacionales en términos de productividad y cumplimiento de objetivos.

Tabla 13. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso en su indicador productividad

Enunciado 11. ¿Qué tan seguido es evidente las iniciativas motivacionales que se reconocen para contribuir al éxito del equipo y de la organización en general?

Alternativas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Siempre	2	20
Casi siempre	5	50
Nunca	3	30
Totales	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados (2024).

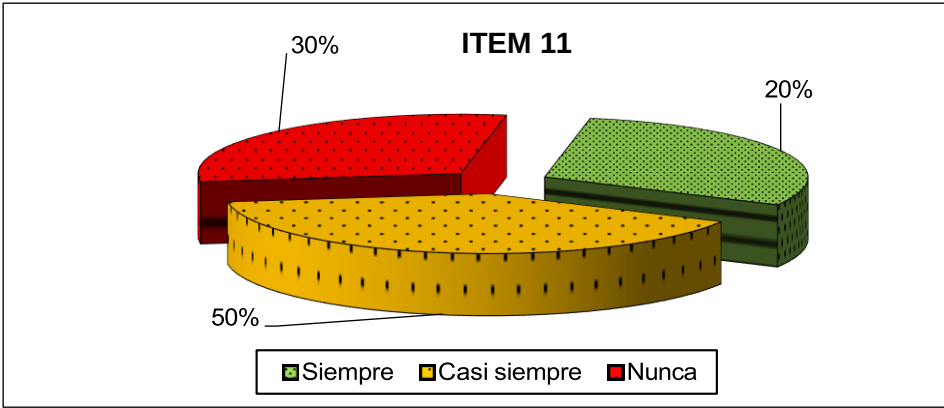


Gráfico 11. Representación gráfica del indicador 11. Iniciativa para proponer mejoras

Para los datos presentados sobre el ítem 11, se evidencia un grupo reducido, pero significativo, considera que las iniciativas motivacionales siempre son evidentes y contribuyen al éxito. Casi siempre (50%): La mayoría de los encuestados percibe que las iniciativas motivacionales son evidentes la mayor parte del tiempo, lo que indica un nivel de reconocimiento moderado a alto. Nunca (30%): Este resultado sugiere que existe un grupo de empleados que no percibe claramente cómo las iniciativas motivacionales contribuyen al éxito del equipo y de la organización.

Tabla 14. **Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso en su indicador proyectos**

Enunciado 12. ¿Con qué frecuencia consideras que las estrategias motivacionales afectan tu nivel de productividad y el cumplimiento de objetivos dentro del tiempo establecido?		
Alternativas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Siempre	6	60
Casi siempre	2	20
Nunca	2	20
Totales	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados (2024).

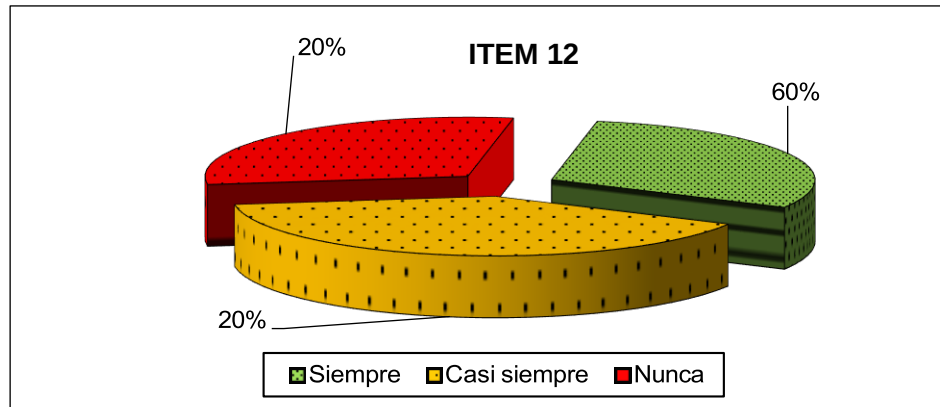


Gráfico 12. Representación gráfica del indicador 12. Iniciativa para proponer mejoras.

Es así como los datos presentados sobre el ítem 12, se considera que un grupo de Siempre (60%): Una mayoría significativa de los encuestados considera que las estrategias motivacionales siempre afectan positivamente su desempeño. Esto sugiere un alto nivel de compromiso y motivación en este grupo. Casi siempre (20%): Este grupo también percibe un impacto positivo de las estrategias motivacionales, aunque no de manera tan constante como el grupo anterior. Nunca (20%): Este grupo representa una minoría y podría indicar la necesidad de ajustes en las estrategias motivacionales o en la forma en que son comunicadas.

Tabla 14. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión colaboración en su indicador comunicación efectiva con el equipo

Enunciado 13. ¿ Con qué regularidad las dinámicas de grupo promovidas por la empresa generan un mayor compromiso para colaborar en proyectos conjuntos?

Alternativas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Siempre	1	10
Casi siempre	4	40
Nunca	5	50
Totales	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados (2024).

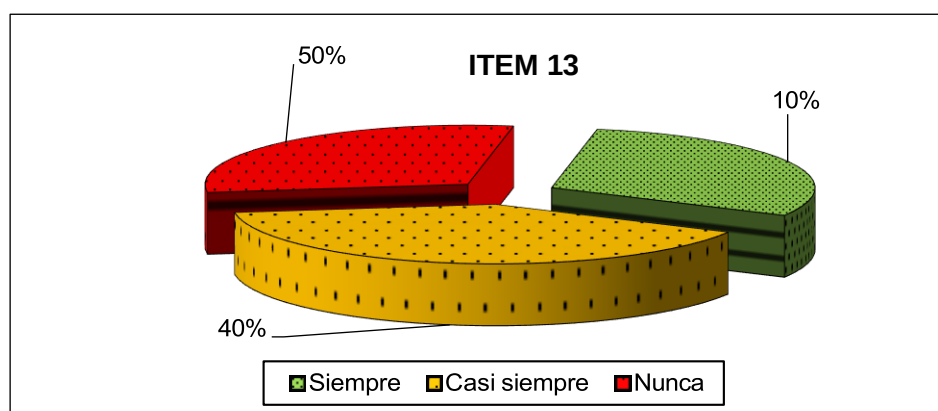


Gráfico 13. Representación gráfica del indicador 13. Comunicación efectiva con el equipo.

Con referencia a los datos presentados sobre el ítem 13, se observa que un grupo de 50% de los encuestados indica que las dinámicas de grupo "nunca" generan un mayor compromiso. Esto podría indicar que hay áreas de oportunidad para mejorar la efectividad de estas actividades o que existen otros factores que influyen en la percepción de los empleados. Un 40% de los encuestados afirma que las dinámicas de

grupo "casi siempre" generan un mayor compromiso. Y un 10% afirma que siempre las dinámicas establecidas generan un mayor compromiso.

Tabla 15 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Colaboración en su indicador: Comunicación efectiva con el equipo.

Enunciado 14. ¿Con qué frecuencia sientes que la comunicación dentro de tu equipo es clara y efectiva para lograr los objetivos comunes?		
Alternativas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Siempre	3	30
Casi siempre	4	40
Nunca	3	30
Totales	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados (2024).

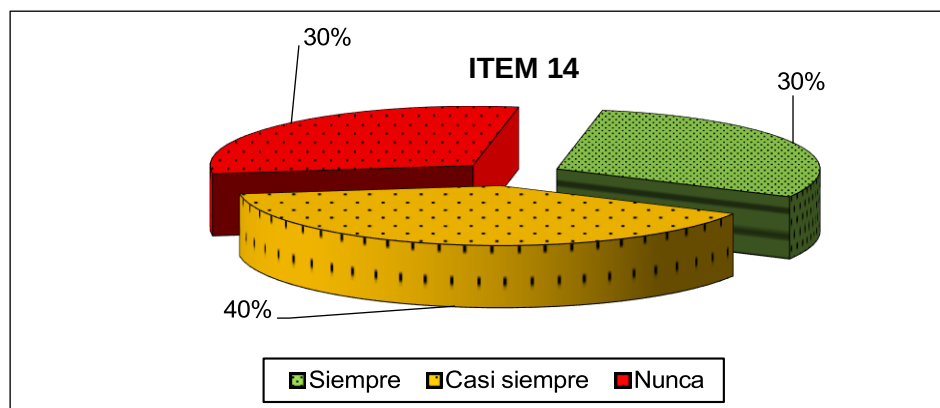


Gráfico 14. Representación gráfica del indicador 14. Comunicación efectiva con el equipo.

En evidencia a los datos presentados sobre el ítem 8, Si bien la mayoría percibe un impacto positivo, hay una diferencia entre aquellos que sienten que este impacto ocurre "siempre" (30%) y aquellos que sienten que ocurre "casi siempre" (40%). Esto

indica que podría haber oportunidades para mejorar la consistencia de estos efectos. Mientras que una minoría niega dicha acción.

Tabla 16. **Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión colaboración en su indicador resolución de conflictos de manera constructiva**

Enunciado 15. ¿Con qué frecuencia manejan situaciones de conflicto en un entorno colaborativo para asegurar a una solución constructiva?

Alternativas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Siempre	50	50
Casi siempre	4	40
Nunca	1	10
Totales	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados (2024).

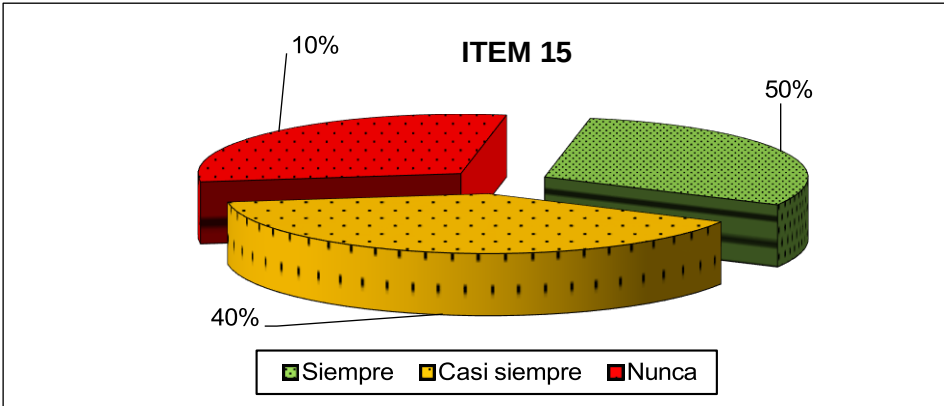


Gráfico 15. Representación gráfica del indicador 15

Con referencia a los datos presentados sobre el ítem 8, se observa que un grupo del 50% de los encuestados indica que sus compañeros "siempre" están dispuestos a colaborar. Esto refleja un alto nivel de colaboración y apoyo entre los compañeros de trabajo. Un 40% de los encuestados (Casi siempre) indica que sus compañeros están

dispuestos a colaborar. Esto sugiere un ambiente de trabajo colaborativo y positivo. Solo un 10% de los encuestados indica que sus compañeros "nunca" están dispuestos a colaborar. Esto sugiere que aunque la mayoría percibe un ambiente colaborativo, aún hay áreas de oportunidad para mejorar la colaboración en algunos casos.

IV- V CAPITULO

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Los resultados indican que las estrategias motivacionales implementadas en 'Daft Burgers' tienen un impacto significativo en la capacidad de los empleados para realizar sus tareas de manera efectiva. Esto sugiere que las iniciativas, como el reconocimiento del desempeño y la creación de un ambiente laboral positivo, son esenciales para fomentar un sentido de pertenencia y compromiso entre los trabajadores. se pueden extraer las siguientes conclusiones:

Los hallazgos del objetivo específico 1 revelan que el nivel de motivación entre los trabajadores de Daft Burgers es variable, con ciertos grupos mostrando un alto compromiso y otros evidenciando desmotivación. Factores como la carga laboral, la percepción del ambiente laboral y la falta de reconocimiento han influido en estos niveles. Es crucial implementar estrategias que fortalezcan la motivación, tales como formación continua y sesiones de retroalimentación, para elevar el compromiso general del equipo.

En relación con el objetivo específico 2, se ha identificado la necesidad de establecer un formato sistematizado que reconozca y premie el esfuerzo y rendimiento de los empleados. Este sistema no solo debe incluir incentivos económicos, sino también reconocimientos no monetarios como menciones honoríficas o días libres adicionales. La implementación de este formato contribuirá a crear un ambiente laboral donde los empleados se sientan valorados y apreciados por su trabajo, lo que a su vez puede mejorar su desempeño y lealtad hacia la organización.

Por último, los resultados del objetivo específico 3 demuestran que la organización de actividades regulares que fomenten la colaboración y el compañerismo es vital para fortalecer las relaciones interpersonales dentro del equipo. Actividades como talleres, eventos deportivos o celebraciones de logros pueden ayudar a crear un sentido de pertenencia y cohesión entre los trabajadores. Este tipo de iniciativas no solo mejora el clima laboral, sino que también potencia la colaboración y productividad en el restaurante.

Recomendaciones

Es fundamental establecer un sistema de encuestas periódicas para evaluar el clima laboral y el nivel de motivación de los empleados en Daft Burgers. Estas encuestas deben ser anónimas para fomentar la honestidad y permitir que los trabajadores expresen sus opiniones sobre diversos aspectos del ambiente laboral, como la carga de trabajo, las relaciones interpersonales y la percepción de reconocimiento. Los resultados permitirán identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas que beneficien tanto a los empleados como a la organización.

Se recomienda desarrollar un programa formal que reconozca y premie el esfuerzo y rendimiento de los empleados. Este programa puede incluir incentivos económicos, como bonificaciones o aumentos salariales basados en el desempeño, así como reconocimientos no monetarios, como menciones en reuniones o premios al "Empleado del Mes". Un sistema claro y transparente ayudará a motivar a los trabajadores y a crear una cultura de excelencia, donde cada empleado se sienta valorado por su contribución al éxito del restaurante.

Organizar actividades regulares que fomenten la colaboración y el compañerismo es esencial para mejorar las relaciones interpersonales entre los empleados. Estas actividades pueden incluir talleres, actividades deportivas, retiros o celebraciones de logros colectivos. Al participar en estas dinámicas, los empleados pueden fortalecer sus lazos, mejorar la comunicación y crear un ambiente laboral más cohesionado. Un equipo unido es más productivo y capaz de enfrentar desafíos juntos.

Establecer un mecanismo para evaluar periódicamente la efectividad de las estrategias implementadas en el restaurante. Esto puede hacerse mediante el seguimiento de indicadores clave relacionados con el desempeño laboral, la satisfacción del empleado y el clima organizacional. Al analizar estos datos, se podrá ajustar las políticas y programas según sea necesario para garantizar que se mantenga un ambiente laboral positivo y motivador en Daft Burgers.

REFERENCIAS

- Agüero, S., y Klinjn, T. (2010). Desempeño Laboral. Revista Ciencia sociales. 16(3):33-39
- Medina-Quispe, A., & Saldarriaga Sandoval, L. (2023). Estrategias Motivacionales: Revisión Integrativa. Revista Salud Y Cuidado, 2(2), 68-89.
- Aravena, P. (2014), Validez y confiabilidad en investigaciones odontológicas. Revista Int. J. Odontostomat. Vol. 69-75.
- Arias, F., (2012) El proyecto de investigación. Guía para su elaboración. (6ta edición). Editorial Episteme. Caracas
- Balestrini, M. (2009). Como se elabora un proyecto de investigación. 7ma. Edición BL Consultores y Asociados. Caracas – Venezuela.
- Borra, V., Fernanda, H., Rodríguez, T., Osorio, M., y Pérez, A. (2010). Atención al trabajador en un restaurant de comida rápida. Trabajo de grado de la Universidad de la República de Uruguay.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2012). *Metodología de la Investigación*. México. Editorial McGraw-Hill.
- Merchán, M., Pihuave, K., Giler, G., y González (2022). Percepción de los problemas de desempeño laboral. Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias Sociales 6 (1):771-779.

Rodríguez, A. (2021). Mejoras, en el servicio de comida rápida para una mayor atención .4 (2):139-159

Ruiz, F. (2012), Temas de investigación comercial. España. Ediciones ECU.

Zárate R. (2004). El desempeño laboral en microempresas. 13: 42-46.

(Anexo 1)



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES
SUBPROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN.

**INFLUENCIA DE LAS ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES EN EL RENDIMIENTO
LABORAL DEL PERSONAL DE "DAFT BURGERS", BARINAS. AÑO 2024**

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN.

Autores:

Karla Sarmiento V-30.609.873

Carlos Linarez V-30.882.220

Tutor(a):

Luis Superlano

Barinas, febrero 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

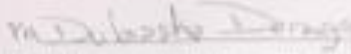
"EZEQUIEL ZAMORA"

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

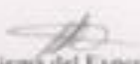
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES

BARINAS, ESTADO BARINAS

Carta de Validación

 titular de la Cédula de Identidad N° 16.496.847 por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **INFLUENCIA DE LAS ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE "DAFT BURGERS", BARINAS, AÑO 2024**, presentado por los Huchifleros: Karla Sarmiento, titular de la Cédula de Identidad N° 30.609.873 y Carlos Linares, titular de la Cédula de Identidad N° 30.832.220, para optar al Título de Licenciado en Administración, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 21 días del mes de Febrero, de 2025.


Firma del Experto
16.980.847
Cédula de Identidad



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

"EZEQUIEL ZAMORA"

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES

BARINAS, ESTADO BARINAS

Carta de Validación

Yo Francisco Hernández titular de la Cédula de Identidad N° 2141061, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **INFLUENCIA DE LAS ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE "DAFT BURGERS", BARINAS. AÑO 2024**, presentado por los Bachilleres: Karla Saemiento, titular de la Cédula de Identidad N° 30.609.873 y Carlos Linarez, titular de la Cédula de Identidad N° 30.882.220, para optar al Título de Licenciado en Administración, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 2 días del mes de Enero de 2025.


Francisco Hernández
Firma del Experto
Cédula de Identidad

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

"EZEQUIEL ZAMORA"

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

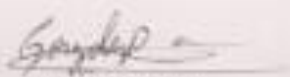
PROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES

BARINAS, ESTADO BARINAS

Carta de Validación

Yo, Pedro Luis González Mesa, titular de la Cédula de Identidad N° 20400-854, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **INFLUENCIA DE LAS ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE "DAFT BURGERS", BARINAS, AÑO 2024**, presentado por los Bachilleres: Karla Soemient, titular de la Cédula de Identidad N° 30.609.873 y Carlos Linarez, titular de la Cédula de Identidad N° 30.882.220, para optar al Título de Licenciado en Administración, al cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 24 días del mes de Enero de 2023.



Firma del Experto

Cédula de Identidad

(Anexo 2)

Análisis de fiabilidad

→ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	9

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda										
8 : Item9		1,00								
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	var
1	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	
2	1,00	1,00	1,00	,00	1,00	,00	1,00	,00	,00	
3	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	
4	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	,00	,00	,00	
5	1,00	1,00	1,00	1,00	,00	1,00	,00	1,00	1,00	
6	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	,00	,00	1,00	,00	
7	1,00	1,00	1,00	,00	1,00	1,00	1,00	,00	1,00	
8	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	
9	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	
10	1,00	1,00	1,00	1,00	,00	1,00	,00	1,00	,00	
11										



