

**IMPLEMENTAR PLANES MOTIVACIONALES QUE
INCENTIVE EL BUEN FUNCIONAMIENTO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
PDVSA VASSA GUACARA**



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

**IMPLEMENTAR PLANES MOTIVACIONALES QUE
INCENTIVE EL BUEN FUNCIONAMIENTO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
PDVSA VASSA GUACARA**

EMPRESA: PDVSA VASSA GUACARA

AUTORA: GÉNESIS NÚÑEZ
C.I: 24.970.485



San Diego, Octubre de 2017

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

**IMPLEMENTAR PLANES MOTIVACIONALES QUE
INCENTIVE EL BUEN FUNCIONAMIENTO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
PDVSA VASSA GUACARA**

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Lcda. Mary Machado C.I: 11.965.064 _____

Nombre, firma y cédula de identidad del tutor académico

Abg. Viviana Capdebilla C.I: 15.606.215 _____

Nombre, firma y cédula de identidad del tutor empresarial

AUTORA: GÉNESIS NÚÑEZ
C.I: 24.970.485

San Diego, Octubre Del 2017

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO		PP
ÍNDICE DE CUADROS.....		vi
INTRODUCCIÓN.....		1
CAPÍTULO		
I	LA EMPRESA	3
	1.1.Ubicación de la Empresa	3
	1.2. Reseña Histórica	3
	1.3. Misión.....	7
	1.4. Visión.....	7
	1.5. Valores Organizacionales.....	7
	1.6. Estructura Organizativa de la empresa.....	7
	1.8. Actividades realizadas en las pasantías	8
II	EI PROBLEMA	9
	2.1. Planteamiento del Problema.....	10
	2.2. Formulación del Problema.....	11
	2.3. Objetivos del Estudio.....	13
	2.3.1. Objetivo General.....	13
	2.3.2. Objetivos Específicos.....	13
	2.4 Justificación.....	14
	2.5 Alcance.....	15
	2.6. Limitaciones.....	15
III	MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL	16
	3.1. Antecedentes	16
	3.2. Bases Teóricas.....	21
	3.3. Definición de Términos.....	35

IV	FASES METODOLÓGICAS	37
	4.1. Fase I.....	37
	4.2. Fase II.....	39
	4.3. Fase III.....	40
V	RESULTADOS	41
	5.1 Análisis y Presentación de los Resultados.....	41
	5.2. Cumplimiento de la Fase I.....	42
	5.3. Cumplimiento de la Fase II.....	43
	5.4. Cumplimiento de la Fase III.....	50
V	LA PROPUESTA	51
	6.1. La Propuesta.....	51
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
	REFERENCIAS	60
	ANEXOS	62

LISTA DE CUADROS

CONTENIDO

CUADRO		p.p
1	Lista de Cotejo.....	42
2	Motivación Laboral.....	44
3	Rendimiento Laboral.....	46
4	Plan Motivacional.....	45

INTRODUCCIÓN

En el área laboral es cada vez más importante conocer aquellos factores que repercuten en el rendimiento de las personas. Se sabe que ciertos componentes físicos y sociales influyen sobre el comportamiento humano, es allí donde la motivación para el desempeño determina la forma en que el individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, entre otros aspectos. La motivación para el desempeño laboral, refleja los valores, actitudes y creencias de los miembros de la organización, constituyendo así la personalidad de la misma.

Es importante destacar, que la motivación es fundamental en todo tipo de empresas, puesto que al no tener al personal motivado en la forma adecuada el cliente (interno o externo) sufre las consecuencias de empleados insatisfechos, pues producen artículos u ofrecen servicios de baja calidad. Por eso se considera que la motivación es el instrumento del esfuerzo para alcanzar los intereses de las personas y los objetivos de la organización.

Es por lo tanto, que las organizaciones establecen estrategias a través de planes motivacionales, manteniendo principios y valores corporativos que orienten a los empleados a desarrollar un alto desempeño, de manera que esta conducta repercuta positivamente en los intereses de la organización. es por ello, que los planes motivacionales deben constar de un conjunto de estrategias motivacionales e informativas derivadas de los objetivos propuestos, describir los recursos necesarios, tanto humanos como materiales para la ejecución del mismo.

En este contexto, la empresa Aceites y Solventes Venezolanos Vassa, S.A., presenta desmotivación de sus trabajadores, específicamente en el Departamento de Inyección donde se observa insatisfacción y desmotivación en sus puestos de trabajo. Se Es por lo cual, que se plantea como objetivo general proponer la implementación de planes motivacionales que incentiven el funcionamiento laboral de los trabajadores de la empresa PDVSA Vassa Guacara. El estudio se estructura en los siguientes

capítulos:

Capítulo I: Denominado “La Empresa”, referido a la organización estudiada, en cuanto a su identificación, reseña histórica, proceso básico, mercado, productos, misión, visión, estructura organizativa (organigrama) y actividades desarrolladas durante el período de la pasantía.

Capítulo II: Denominado “El Problema”, se expone el planteamiento y formulación del problema, objetivos del estudio, justificación, alcance y limitaciones del estudio.

Capítulo III: Nombrado “Marco Referencial Conceptual”, se refiere a los antecedentes, bases teóricas y definiciones de términos básicos que sustentan el estudio.

Capítulo IV: Denominado “Fases Metodológicas”, que comprende las etapas llevadas a cabo durante el estudio para la consecución de los objetivos propuestos.

Capítulo V: En este capítulo se presentan los resultados, lo cuales permitieron elaborar la propuesta. También se presenta las conclusiones y las recomendaciones Finalmente se presentan las referencias bibliográficas

CAPÍTULO I

LA EMPRESA

1.1 Ubicación de la Empresa

Vía Principal de Araguaita, Complejo Industrial PDVSA Vassa Guacara – Edo. Carabobo

Razón social

Aceites y Solventes Venezolanos Vassa, S.A.

Actividad Económica

Manufacturar y comercializar lubricantes y químicos. Fabricación de químicos (diferentes aditivos y solventes que sirven de materia prima para otras empresas como: Polar, Dupont, Venezolana de Pinturas, entre otras) y lubricantes (aceites, grasas, liga de frenos, refrigerantes, productos de limpieza para vehículos, tambores, etc.). Además procesa y distribuye químicos como: Alquibenceno Lineal (LAB): (Alquilato Liviano Lineal y Alquilato Pesado Lineal); Alquibenceno Ramificado (BAB): (Alquilato Liviano Ramificado y Alquilato Pesado Ramificado) y Ácido Fenil Sulfónico Lineal (Labsa): (Veno SL, Benzol y Venobooster CT); los cuales son utilizados por otras empresas como materia prima para la elaboración de diferentes productos, para atender el mercado nacional e internacional.

1.2 Reseña Histórica

Desde el inicio de sus primeras operaciones industriales en 1960, Venoco ha obtenido y mantenido diversos reconocimientos nacionales e internacionales debido al alto índice de calidad tanto en sus productos como en los procesos de producción. CANGL fue fundada en 1958 y comenzó operaciones en 1960, fabricando grasas

lubricantes para las empresas petroleras internacionales que operaban en Venezuela para aquella época. En 1963, inició la producción de aceites lubricantes. En 1973, el gobierno de Venezuela emitió la ley de reserva del mercado nacional de hidrocarburos al estado a través de la empresa Corporación Venezolana del Petróleo (CVP). CANGL continuó la fabricación de lubricantes para las empresas del estado a la vez que comercializaba en el mercado de exportación su marca Venoco.

En 1993, el gobierno Venezolano permitió la participación de otras empresas en el mercado nacional incorporándose así de nuevo la marca Venoco. En 1994, Mobil International Petroleum Corporation (Hoy en día ExxonMobil) compró el 50% de las acciones de CANGL a Industrias Venoco, C.A. y así la empresa pasó a fabricar las marcas Mobil y Venoco, las cuales fueron distribuidas diferenciadamente por sus respectivas organizaciones comerciales. Posteriormente en el año 2007, se compró el 50% de las acciones de ExxonMobil quedando Venoco con el 100% de la compañía.

QVCA fue fundada en 1966 como la primera empresa petroquímica mixta donde el estado venezolano a través del Instituto Venezolano de Petroquímica (IVP) se asoció con capitales privados venezolanos y extranjeros con el fin de desarrollar la industria petroquímica venezolana. Los accionistas originales en ésta empresa fueron: Industrias Venoco, C.A. con una participación del 55%, Shell Química de Venezuela, S.A. con 15%, Phillips Investment Company LTD. 15% y el Instituto Venezolano de Petroquímica (IVP) con 15%. Actualmente la constitución accionaria de la empresa es 82,3% propiedad de Industrias Venoco, C.A. y 17,7% de Petroquímica de Venezuela, S.A. (PEQUIVEN).

QVCA comenzó operaciones en 1969 con una planta de alquilación diseñada para producir 13.400 TM/año de Alquilbenceno Ramificado (BAB), a fin de abastecer a los productores locales de detergentes. A mediados de los años 80, QVCA con tecnología propia incorpora a su proceso productivo la manufactura de Alquilbenceno Lineal (LAB) a fin de adaptarse a las nuevas exigencias del mercado de migrar a detergentes con un mayor nivel de biodegradabilidad.

En 1972, Industrias Venoco, C.A. (IVCA) funda para proveer recursos humanos

y soporte técnico y administrativo a las otras empresas afiliadas a IVCA. El personal necesario en las áreas de manufactura y mercadeo así como también en las operaciones de planta es asignado de manera directa y a dedicación exclusiva. Así mismo, los soportes técnicos y administrativos son prestados bajo el concepto de descentralización/centralización maximizando de esta manera la economía de escala.

LVICA fue fundada en 1994 a los fines de mercadear la marca de lubricantes “VENOCO”. La empresa posee su propia red de distribución nacional e internacional la cual le ha permitido aumentar su participación de mercado, mantener una estrecha relación con sus clientes y un alto grado de satisfacción de los mismos. Entre la gama de productos que distribuye se encuentran los aceites y grasas lubricantes, fluido para frenos y especialidades para el cuidado del vehículo.

ADINOVEN fue fundada en 1994, en asociación de Industrias Venoco, C.A. (IVCA) con el 55% del capital social e Infineum de Venezuela, S.A. (subsidiaria de Infineum Internacional) con una participación del 45%, como parte de la integración de los negocios de aditivos para lubricantes de ExxonMobil y Shell (anteriormente existía una asociación entre IVCA y Exxon Chemicals llamada ADINOCO) y así fabricar los aditivos para lubricantes usando las tecnologías Paramins de ExxonMobil así como también las tecnologías de Shell. En 2004, Venoco adquirió la totalidad de las acciones en esta planta y cambió su línea de producción a productos dedicados al cuidado del automóvil y otros productos especiales.

Desde el decomiso de la maleta con casi 800.000 dólares que Guido Antonini Wilson trató de ingresar a Buenos Aires fue cuando comenzaron los problemas de la empresa. Carlos Kauffman y Franklin Durán, antiguos propietarios de Veneco, salieron a la luz pública y fueron presentados ante un tribunal en Estados Unidos al estar ligados al envío de dinero ilícito a Argentina. Kauffman y Durán adquirieron la empresa después de que Pedro Carmona Estanga dejará el cargo en 2001. Venoco había sido advertida desde el año 2008 por el gobierno Venezolano debido a las denuncias sobre explotación de trabajadores y contaminación ambiental.

El Comandante Chávez en su programa televisivo Aló Presidente n° 365, el 10 de

octubre del 2010, anunció y ordenó la expropiación de la empresa Venoco y de los bienes muebles, e inmuebles, bienhechurías, instalaciones, plantas, equipos industriales y de oficina, y demás activos requeridos o necesarios para la actividad de producción, procesamiento, transporte y almacenamiento que pertenezcan o se encuentren en posesión de las sociedades mercantiles denominadas: Industrias Venoco C.A., Química Venoco C.A., Promotora Venoco C.A., C.A. Nacional de grasas, Lubricantes, Aditivos Orinoco de Venezuela, Lubricantes Venoco Internacional C.A. y Servicios Técnicos Administrativos Venoco C.A. o de cualquier otra empresa relacionada.

El ministerio del poder popular del petróleo y minería, Menpet, y PDVSA pusieron en práctica una estrategia orientada a elevar la eficiencia y eficacia de la compañía, en la cual jugó un papel relevante el compromiso de los trabajadores. Las acciones del Menpet y PDVSA se llevaron a cabo durante los tres últimos meses del 2014, luego que en septiembre de ese año la sala política administrativa (SPA) del Tribunal Supremo de Justicia decidiera colocar a Venoco en manos del estado, debido a que realizaba prácticas de acaparamiento y especulación, a expensas del suministro de la materia prima por PDVSA.

Frente al veredicto, la antigua junta directiva maniobro y logro que de la plantilla de 719 que laboraban para ese momento, 201 trabajadores abandonaran sus puestos de trabajo. Del resto de la masa laboral sindicalizada, conformada por 430 obreros, solo tres decidieron irse de la compañía. Muchos de estos empleados retirados eran administrativos y en su huida se llevaron información clave para el funcionamiento de la industria. Frente a la renuncia de los empleados, el Menpet y PDVSA deciden entonces trasladar especialistas de sus plantillas a PDVSA VASSA (ex Venoco), con la finalidad de cubrir la vacantes manufactureras y administrativas. El cumplimiento del objetivo histórico trazado por el plan de la patria ha sido posible gracias a la firme actitud gerencial y al compromiso laboral de los trabajadores, quienes lejos de acompañar los intentos por crear desabastecimiento y quebrar la empresa, se unieron para elevar la producción de lubricantes desde un promedio mensual de 3 millones de

litros en el primer trimestre de 2014, a 5,6 millones en igual lapso de 2015.

1.3 Misión

Manufacturar y comercializar lubricantes y químicos, de manera eficiente, eficaz, segura, con autonomía financiera, alineado a los objetivos estratégicos del Plan de la Patria y PDVSA, en armonía con el ambiente y la comunidad, con la finalidad de suplir el mercado nacional e internacional.

1.4 Visión

Ser el proveedor líder de lubricantes y productos químicos en el mercado nacional, orientados hacia la satisfacción del cliente, la seguridad en sus procesos y el desarrollo endógeno con la comunidad y el ambiente, persiguiendo el máximo valor para la nación.

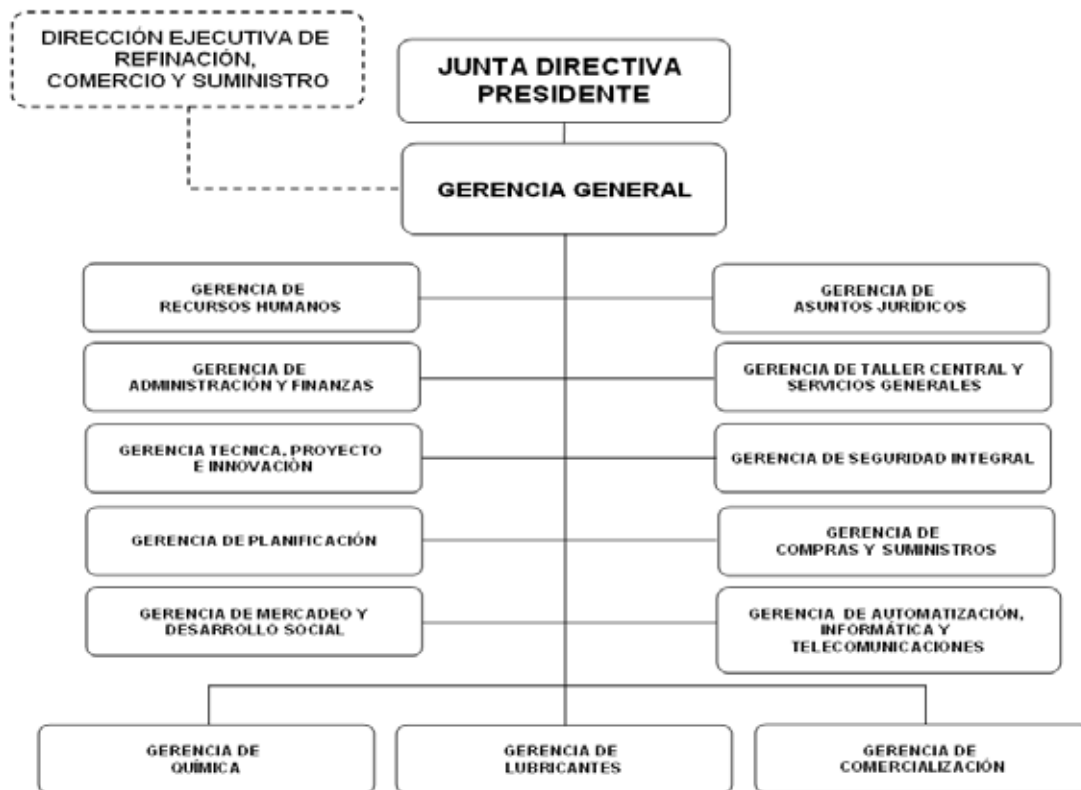
1.5 Valores

- Garantizar el suministro de Grasas, Aceites Lubricantes y Químicos, al mercado nacional e internacional, a fin de impulsar el desarrollo industrial y estratégico de la nación.
- Ampliar y diversificar la producción de Grasas, Aceites Lubricantes y Químicos, de esta manera, multiplicar nuestra cartera de clientes estratégicos y satisfacer las necesidades del pueblo.
- Garantizar las operaciones de planta, de forma segura y confiable, bajo el estricto cumplimiento de las normas de seguridad, higiene y ambiente en línea con la LOPCYMAT.
- Mejorar la calidad de los procesos administrativos y operativos, a fin de garantizar la operatividad continua, segura y adecuada de nuestras plantas.
- Desarrollar y Potenciar el Parque Industrial Venezolano en conjunto con las diferentes industrias conexas a la Petrolera y Petroquímica.

- Perseguir los lineamientos del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación y de PDVSA.
- Mantener y mejorar los niveles de Confiabilidad y sustentabilidad de la infraestructura existente.
- Aumentar los niveles de producción y calidad de Grasas, Aceites Lubricantes y Químicos de nuestras plantas.
- Fortalecer nuestro talento humano, a través de la aplicación de acciones de formación técnicas y generales, que contribuyan apalancar nuestras operaciones alcanzando un nivel óptimo en los procesos medulares y de apoyo.

1.6 Estructura Organizativa de la Empresa PDVSA Vassa Guacara

Figura 1. Organigrama General



Fuente: Empresa PDVSA Vassa Guacara

1.7 Actividades Realizadas por el Pasante dentro de la Empresa

1. Apoyo en la realización de contratos.
2. Realización de expediente de nuevos ingresos.
3. Archivar nuevos ingresos.
4. Realización de actividades recreativas para incentivar la motivación del trabajador.
5. Apoyo al departamento de relaciones laborales.
6. Apoyo al departamento de reclutamiento y selección.
7. Apoyo al departamento de calidad de vida.
8. Apoyo en las realizaciones de eventos por parte de la empresa Pdvsa Vassa Guacara.
9. Apoyo en el departamento adiestramiento.
10. Apoyo en el departamento de educación.
11. Búsqueda de presupuestos para realización de actividades en la empresa Pdvsa Vassa Guacara.
12. Apoyo en la coordinación de juegos industriales de la empresa Pdvsa Vassa Guacara.
13. Apoyo en la coordinación de juegos industriales de la empresa Pdvsa Vassa Guacara.

CAPÍTULO II

EL PROBLEMA

2.1 Planteamiento del Problema

Un nuevo desafío enfrentan las empresas hoy en día, debido a la globalización y al desarrollo organizacional que se da por cambios en el entorno, la competitividad así como también las alianzas estratégicas. Las empresas viven factores de cambio en cuanto a la innovación, estructura y operación, en el cual se ve involucrado el recurso humano, quienes con su trabajo son la esencia y el motor para que estos cambios que desean implementar las organizaciones funcionen y tengan un resultado positivo. Resulta oportuno mencionar que, a nivel mundial, las empresas y organizaciones han venido considerando aspectos relacionados con la parte humana de los miembros que las integran, entre ellos se puede citar la búsqueda constante de elementos que mejoren el ambiente y las condiciones laborales.

Indiscutiblemente, la planificación de estrategias que incluye la motivación del recurso humano basada en la dirección y desarrollo del mismo, constituye un factor característico que va a permitir el logro de las metas, así como el crecimiento individual de los trabajadores dentro y fuera del ámbito organizacional. Dentro de las gerencias de las empresas a nivel internacional y en Venezuela se están asumiendo cambios en lo concerniente a optimizar el manejo del recurso humano con respecto a su desempeño, rendimiento, y procedimientos técnicos que garanticen un buen desarrollo organizacional.

Por esta misma razón, la mayor preocupación es encontrar la manera de motivar al personal para que aumente la satisfacción e interés en el trabajo, logrando dar respuestas adecuadas a las exigencias de entorno y en esa tarea la gerencia de recursos humanos es un pilar fundamental ya que brinda soporte en el cumplimiento

de estas exigencias.

La motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, Robbins, (2013:155) la define “como aquellos procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta”. De este modo, la motivación es de vital importancia para cualquier área, si se aplica en el ámbito laboral se puede lograr que los empleados motivados se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo

De acuerdo a lo anterior, la motivación es un elemento importante del comportamiento organizacional, que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador, permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo a que trabaje más para el logro de los objetivos que interesan a la organización.

Según Galindo (2010:35), menciona lo siguiente “Para la mejor comprensión de los recursos humanos en el ámbito laboral, es importante conocer las causas que originan la conducta humana. El comportamiento es causado, motivado y orientado hacia objetivos”. En tal sentido, mediante el manejo de la motivación, el administrador puede operar estos elementos a fin de que su organización funcione más adecuadamente y los miembros de ésta se sientan más satisfechos; en tanto se controlen las otras variables de la producción.

Debido a esto, los planes motivacionales son esenciales en las empresas, dado que se basan en mantener a los empleados con un alto estímulo en el cual ellos puedan desarrollar actitudes positivas, los cuales puedan mejorar su desempeño en el trabajo, ya que la presencia de los empleados correctamente motivados para ejecutar lo mejor posible sus funciones y tareas laborales es beneficioso, tanto para la organización que tendrá mayor probabilidad de obtener mejores resultados, como para los propios trabajadores quienes experimentarán un aumento en su calidad de vida laboral.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, se pretende estudiar la realidad,

específicamente en el departamento de Inyección de la empresa Aceites y Solventes Venezolanos Vassa, S.A., debido a que se percibe en los trabajadores cierta insatisfacción y desmotivación en sus puestos de trabajo, relacionado al entorno laboral en el cual se encuentra inmersos y afectando considerablemente el desempeño de las funciones que llevan a cabo en la organización.

Estas percepciones dependen de las actividades, experiencias y comportamiento de cada miembro de la empresa, de modo que actualmente la motivación se manifiesta a través de la conducta y características individuales del trabajador, al igual que las necesidades de cambio, relacionadas con el ambiente de trabajo, posibilidades de logro personal, remuneraciones e incentivos para lograr una mejora, siendo esta situación un síntoma que produce debilidades y efectos negativos en los trabajadores.

Se observa, que los procesos dentro del departamento se han vuelto lentos y que existe una actitud negativa por parte del personal ante el desempeño de sus funciones y hacia cualquier intervención. En algunos casos, la actitud de los mismos se ha vuelto apática, no cumplen con las metas diarias y esto ha mermado la eficiencia de los procesos

En este sentido el desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos. La evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar el alcance de los objetivos empresariales.

De este modo, se presume la existencia de una situación desfavorable de la empresa objeto de estudio que se relaciona con la motivación, la cual será abordada desde los factores que intervienen en el desempeño laboral de los trabajadores, así como, el entorno laboral, condiciones de trabajo, remuneraciones, factores que han sido percibido por los trabajadores y que afectan el desempeño laboral.

Es por ello, que la falta de motivación dentro de la empresa puede tener

consecuencias negativas en el comportamiento y actuación de sus integrantes, lo que resulta en el bajo rendimiento laboral, conflictos internos con sus compañeros y jefes, perjudicando de manera significativa la productividad eficiente de la institución y por ende la maximización de sus finanzas. Por esta razón, se plantea el desarrollo de planes motivacionales para incrementar el rendimiento laboral en la empresa, que aporte soluciones tendientes al mejoramiento del rendimiento laboral de sus trabajadores, logrando de esta manera fortalecer la imagen de la misma y obtener mayores niveles de rentabilidad del negocio

2.2 Formulación del Problema

De acuerdo con lo planeado, se formula la siguiente interrogante: ¿Por qué existe la desmotivación en los trabajadores de la empresa PDVSA Vassa Guacara?

2.3 Objetivos

2.3.1 Objetivo General

Proponer la implementación de planes motivacionales que incentiven el funcionamiento laboral de los trabajadores de la empresa PDVSA Vassa Guacara

1.3.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación laboral que se presenta en la empresa.
- Diseñar un programa motivacional que sirva para que los trabajadores tengan un buen funcionamiento laboral
- Describir los planes motivacionales y así los trabajadores se interesen en asistir a este programa con el fin de desarrollar un buen funcionamiento

laboral.

2.4 Justificación

Las organizaciones desempeñan un rol significativo y juegan un papel muy importante dentro de la economía del país, en el que la gerencia debe estar atenta y hacer seguimiento al comportamiento organizacional de la empresa para sobrevivir y seguir en curso. Deben buscar un mejoramiento continuo del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, pero sin perder de vista el lado humano de la empresa, es por esto que deben buscar mantener siempre un personal motivado, que conlleve a optimizar la productividad, calidad, identificación y desarrollo pleno de las personas en la organización

Con el desarrollo de este estudio, se pretende elaborar una propuesta de un plan motivacional que incentiven el funcionamiento laboral de los trabajadores de la empresa PDVSA Vassa Guacara, lo que permitirá a la organización tener información real, válida y confiable sobre la dinámica interna de la empresa, con especial atención en la motivación laboral del personal que trabaja en ella, identificando y estudiando los factores motivacionales presentes en los trabajadores con la finalidad de identificar aquellos que estén funcionando deficientemente, a manera de comprender mejor como la falta de motivación puede afectar la productividad, el desempeño, el clima organizacional y el comportamiento de los mismos en la organización,

Es por ello, que se espera que con la aplicación de plan motivacional, se contribuya a fidelizar el compromiso de los trabajadores con la empresa y aumentar el nivel de satisfacción en relación al desarrollo de sus funciones. Asimismo, mejorará la comunicación interna, se impulsará el sentido de pertenencia y compromiso con la organización, a su vez sirve como aporte para la implementación de normas y políticas acordes para solucionar los problemas laborales, que surjan en la empresa.

Desde el punto teórico, servirá de base para futuros estudios relacionados con el proceso motivacional y el desempeño laboral de los trabajadores, que podrá ser

utilizado por otros investigadores que estén interesados en la temática. Del mismo modo, puede dejar sentado antecedentes que den inicio a posteriores estudios en la Universidad José Antonio Páez.

Académicamente, el estudio se justifica, ya que genera un nuevo conocimiento y le permite a la autora explorar en un tema vinculado a su formación profesional, a fin de optimizar su ocupación en el ámbito laboral y mejorar sus actividades en el cargo que desempeña.

2.5 Alcance

El presente informe de pasantía, se realizará dentro de las instalaciones de la empresa PDVSA Vassa Guacara, específicamente, en el Departamento de Inyección con la finalidad de dar solución al problema planteado, a través del objetivo principal de proponer la implementación de planes motivacionales, el cual contribuirá a incrementar el rendimiento laboral y el desempeño laboral de sus trabajadores, incidiendo positivamente en todas las áreas funcionales de la organización.

2.6 Limitaciones

Las limitaciones que puedan presentar en la elaboración del presente informe están relacionadas con el manejo de la información que se requiere para llevar a cabo el trabajo de grado. Sin embargo, se cuenta con la disponibilidad de la gerencia y de los trabajadores para obtener todos los datos que se precisen en el desarrollo del mismo. Por lo cual, se estima que para el avance del estudio las limitaciones serán mínimas.

CAPÍTULO III

MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL

Según Sampieri (2014:64) el marco teórico referencial “Es un compendio escrito de artículos, libros y otros documentos que describen el estado pasado y actual del conocimiento sobre el problema de estudio”.. Para sustentar teóricamente el estudio se consideraron trabajos anteriores que proporcionaron una base consistente y que se encuentran estrechamente relacionados con la propuesta presentada.

3.1 Antecedentes

Los antecedentes se refieren a la revisión de trabajos previos sobre el tema en estudio, Tamayo y Tamayo (2014: 72), expresa que “todo hecho anterior a la formulación del problema que sirve para aclarar, juzgar e interpretar el problema planteado, constituye los antecedentes del problema”. . En este sentido, se presentan a continuación una serie de trabajos que sirven de marco de referencia para la propuesta de planes motivacionales que incentiven el funcionamiento laboral de los trabajadores de la empresa PDVSA Vassa Guacara.

Antillano, A y Gutiérrez, J (2016), realizaron un trabajo titulado: **“La Motivación como Factor Determinante en el Desempeño Laboral de los trabajadores en una empresa del Sector Servicios Ubicada En Valencia Estado Carabobo”**, presentado en la Universidad de Carabobo para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales. La investigación se centró en analizar la motivación como factor determinante en el desempeño de los trabajadores en una empresa de servicios ubicada en Valencia Estado Carabobo. La misma, se enmarcó en una investigación de tipo descriptiva y de campo. Para ello, fue necesario revisar las fuentes documentales, bibliográficas y digitales, nacionales e internacionales que

sustentaron la determinación de los niveles de motivación que posee la empresa para el incentivo de los trabajadores, por lo cual, se utilizó como técnicas e instrumento de recolección de datos, un cuestionario aplicado a los veinte (20) trabajadores de la empresa y la observación directa.

Una vez analizado el cuestionario, se pudo conocer que el nivel de fortaleza en algunos indicadores es favorable para la empresa, pero hay cierta debilidad como es el caso de los programas de formación, la remuneración y los beneficios socioeconómicos que reciben los empleados. Llegando a la conclusión de que la empresa debe buscar estrategias que ayuden a mejorar dichos aspectos. En este sentido, se recomendó ofrecer oportunidades de estudio para aquellos empleados que deseen aumentar su nivel educativo. Incrementar y mejorar los beneficios socio – económicos. Elaborar y mantener actualizado el registro de asignación de cargos por departamentos.

Este estudio constituye un aporte, por cuanto en el mismo se encuentran especificados aspectos teóricos tales como: Motivación, tipos de motivación, teorías motivacionales, entre otras, que tienen relación directa con este estudio y contribuyeron al desarrollo exitoso del mismo. Asimismo, se relaciona con la presente investigación por cuanto ambas evalúan como el desempeño laboral incide en la motivación para incrementar la productividad de la organización,

Por otra parte, Veitía, Y (2016), desarrollaron un trabajo titulado: “**Factores Motivacionales presente en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de una empresa de Distribución. Ubicada En Valencia Edo. Carabobo**”, presentado en la Universidad de Carabobo para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales. el objetivo general consistió en analizar los factores Motivacionales presente en el desempeño laboral de los trabajadores. Para el proceso de metodología se utilizó la investigación descriptiva, con un diseño de campo, no experimental. Se trabajó con una población de veinte (20) personas trabajadores adscritos al departamento de distribución y transporte, tomando como muestra el mismo número de la población ya que la misma fue censal. Como técnica de recolección de datos se

utilizó la encuesta

Dentro de los resultados se evidencian necesidades motivacionales en los trabajadores de tipo interno y externos, resaltando como las más importantes en satisfacer, el reconocimiento, las recompensas y el crecimiento profesional y laboral, como medios como motivantes para un mejor desempeño en los trabajadores. Resaltando como recomendación que la empresa implemente una mejor planificación en cuanto a la motivación brindada a sus trabajadores para ayudar alcanzar un mejor desempeño.

Este antecedente sirve de soporte técnico para la elaboración del presente trabajo, ya que plantea de forma clara la relación existente entre los factores motivacionales y el desempeño laboral y la manera cómo influye en el desarrollo de diferentes niveles de satisfacción de cada empleado para mejorar su nivel de rendimiento, sirviendo de referencia para la propuesta de planes motivacionales que incentiven el funcionamiento laboral de los trabajadores de la empresa PDVSA Vassa Guacara.

También se tienen el trabajo de Pinto, M (2015), titulado: **“Motivación y Rendimiento Laboral de los trabajadores del Departamento de Ventas en una empresa destinada al Corretaje Inmobiliario del Estado Carabobo”**, presentada en la Universidad de Carabobo para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales. En el departamento de ventas de la organización los trabajadores se sentían desmotivados, lo cual se reflejaba y repercutía directa e indirectamente en el rendimiento laboral, tomando en cuenta que las unidades vendidas se alejaban cada vez más de las metas planteadas por la organización. En tal sentido, el objetivo general consistió en analizar la influencia que tiene la motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores del Departamento de Ventas.

La investigación fue de tipo descriptiva y de campo, ya que permitió determinar características concurrentes en el problema planteado, lo cual facilitó la obtención de conocimientos y de datos precisos, la técnica e instrumento que se aplicó fue la encuesta, mediante un cuestionario que fue respondido por nueve (9) empleados del Departamento de Ventas, no aplicándose criterios muestrales. Los resultados

obtenidos permitieron concluir, la necesidad de implantar incentivos y estímulos que le brinden a los trabajadores la motivación necesaria, que fomente un óptimo rendimiento laboral acorde a las necesidades, tanto de la organización como de los trabajadores que se desenvuelven en el Departamento de Ventas objeto de estudio de la presente investigación.

Este antecedente se considera relevante, ya que analiza la motivación laboral en virtud de relacionarlo con el rendimiento de la fuerza laboral de la industria, por lo que metodológicamente, y a nivel de conclusiones, deja información de interés y base para el desarrollo de la propuesta planteada.

Asimismo, se tiene el trabajo de Corneiles, A (2013), titulado: **“Estrategias Motivacionales como herramienta para la Satisfacción Laboral de los trabajadores en la Empresa Fabricaciones Oro Rio, C.A.”**, presentado en la Universidad José Antonio Páez como requisito para optar por el título de Licenciada en Administración de Empresas. En esta organización existía la necesidad de implementar estrategias que sirvieran para motivar a los trabajadores, ya que se pudo detectar apatía, desgano y desinterés en la ejecución de sus actividades. Por lo tanto, se planteó como objetivo general proponer estrategias motivacionales como herramienta de satisfacción laboral para los trabajadores en la empresa Fabricaciones Oro Rio, C.A. En este sentido, la investigación se enmarcó en la modalidad de proyecto factible con un diseño de campo. Como técnicas de recolección de información se empleó la encuesta y la revisión bibliográfica

Se pudo concluir que se generan frecuentemente conflictos entre los trabajadores de la empresa, siendo estos por falta de motivación en desempeñar sus funciones adecuadamente, de esta manera se puede decir que el conflicto puede expresarse de manera informal en estos casos, y los empleados resentidos pueden actuar negligentemente o descuidar su trabajo en vez de abandonarlo, por lo tanto, es importante establecer las estrategias motivacionales como herramienta para la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa en estudio

En tal sentido, se puede decir que su aporte al presente estudio son las estrategias

motivacionales necesarias para incrementar el nivel de motivación y satisfacción laboral, ya que en el desarrollo de la misma se busca lograr la fidelidad de los trabajadores a través de un compromiso generado por la satisfacción que éstos alcanzan a través del desempeño eficiente de sus funciones en un clima organizacional positivo, y de igual forma, que estas direcciones a la empresa a optimizar los procesos y obtener mejores beneficios a través del cumplimiento de los objetivos y metas..

Finalmente, se tiene el trabajo de Feo, I y Guzmán, E (2013), titulado: **“Plan de Motivación Laboral para los Trabajadores del Departamento de Cobranzas de la empresa Contact Center 2001, C.A. Basado en sus necesidades y requerimientos.”**, presentado en la Universidad de Nueva Esparta para optar por el título de Licenciados en Administración de Empresas. la empresa presentaba un clima laboral de insatisfacción y constantes amonestaciones, lo cual afectaba la calidad del servicio, es por cual se planteó como objetivo general proponer un plan de motivación laboral para los trabajadores del departamento de cobranzas. El tipo de investigación se consideró descriptiva no experimental, con un diseño de campo, bajo la modalidad de un proyecto factible. Como técnicas de recolección de información se empleó la encuesta, mediante un cuestionario con preguntas cerradas.

Se pudo concluir, que existen diversos factores críticos que afectan al personal en el desempeño eficiente de sus funciones y con el compromiso que tienen hacia la organización, lo cual afecta la operatividad de la empresa, el logro de metas y objetivos y la reducción de la productividad. es por ello, que se deben emplear estrategias motivacionales gerenciales, a fin de que el personal se sienta motivado y que se toman en cuenta sus intereses por parte de la empresa, para que de esta manera deje de ser un factor que cause el fracaso de la organización

Este antecedente, se relaciona directamente con el presente estudio, dado que señala los elementos que se requieren para la implantación de un plan motivacional que mejore el rendimiento de los trabajadores en una organización, por lo cual sirve de marco de referencia para la propuesta de planes motivacionales que incentiven el

funcionamiento laboral de los trabajadores de la empresa PDVSA Vassa Guacara

3.2 Bases Teóricas

Es importante destacar que las bases teóricas amplían la descripción del problema e integra la teoría con la investigación y sus relaciones mutuas; en fin, ayuda a precisar y a organizar los elementos contenidos, de tal forma que se puedan manejar y convertirlos en acciones concretas. Según Balestrini (2012:35), “es el conjunto de proposiciones y conceptos dirigidos a un enfoque determinado tendiente a explicar el fenómeno que se plantea.”. Es decir, representan la referencia del problema planteado, es por ello, que debe estar estructurada por la teoría para complementar los hechos aislados y alcanzar la relevancia del estudio.

32.1 Motivación

La motivación general se refiere al esfuerzo hacia cualquier meta, aquí se referirá a las metas organizacionales. Robbins, (2013:155) la define “como aquellos procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta”. Esta definición posee tres elementos principales: intensidad, esfuerzo y persistencia. La intensidad consiste en la medida de esfuerzo que la persona utiliza para lograr su objetivo. Este esfuerzo deberá canalizarse en la dirección de la meta deseada. La persistencia se refiere a la medida tiempo en que una persona sostiene dicho esfuerzo

Para Santos, (2004:16). “La motivación no es un acto, un momento o una acción, es más bien, un conjunto coordinado de acciones, es un proceso, reflejo de la personalidad del individuo”. En este sentido, se puede destacar el hecho de que la motivación no es más que el fiel reflejo de la personalidad del individuo y el impacto que tenga en el será la manera en que la persona ponga de manifiesto lo profundo y compleja que pueda ser su personalidad

En el mismo orden, Zuloaga, (2007:55), señala que: “La motivación es un proceso interno y propio de cada persona, que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito que el individuo considera necesario y deseable”. Por ello, se considera un proceso producido por el resultado de una evaluación que el individuo realiza de una situación determinada todo con buscar un fin determinado.

Por lo tanto, la motivación se refiere a la fuerza impulsora que hace que se quiere hacer determinada acción para lograr un objetivo específico, por ejemplo para sentir el deseo de superación personal es necesario estar motivado ya que es una fuerza interna que nos impulsa a hacer algo. Se distinguen tres elementos de la motivación:

- Desde el interior de la persona, la existencia de un deseo o necesidad.
- Desde el exterior, la existencia de un fin, meta u objetivo, denominado también incentivo, en la medida en que se percibe o advierte como instrumento de satisfacción del deseo o necesidad.
- Elección de una estrategia de acción condicionada por la valoración de diversas opciones que actuará orientando y limitado la conducta tendiente a procurar el incentivo requerido para su satisfacción. Entonces, se puede decir que un organismo está motivado cuando se caracteriza por un estado de tendencia; cuando una dirección de una conducta hacia una meta determinada ha sido seleccionada de preferencia entre todas las otras metas posibles.

De acuerdo a lo planteado, se puede decir, que la motivación es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es decir, la motivación viene dada por un motivo que no es más que aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o por lo menos que origina una preferencia hacia un comportamiento específico. Por lo tanto, para empresa PDVSA Vassa Guacara la motivación es esencial en las organizaciones, porque influye en gran magnitud en las conductas de las personas que laboran en ellas y por ende en los objetivos y metas establecidas por la empresa

3.2.2 Motivación Laboral

La motivación laboral es una de las variables claves en la dirección de recursos humano, para estudiarla, es necesario abordar en primer lugar la concepción científica que algunos teóricos del tema tienen sobre motivación, permitiendo una idea clara sobre las distintas formas de comportamiento de las personas en la organización, cuando se busca satisfacer necesidades. Para Robbins (2013:168) la motivación puede ser definida como “la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia el logro de las metas, sea estas personales u organizacionales”. A su vez, el mismo autor define la motivación laboral como: “la voluntad para hacer un gran esfuerzo para alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad... para satisfacer alguna necesidad personal”. (p.207). Se destaca del concepto anterior, los siguientes elementos:

La **Necesidad**: o la condición interna del individuo, factor objeto de apreciación.

El **Esfuerzo**: o desempeño en tanto que, medida de intensidad en cantidad y calidad.

Las **Metas**: de la organización como obligada manera de responder a los objetivos de la organización así como a la de los individuos mismos en compensación de sus esfuerzos personales.

La motivación laboral consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño por esto es necesario pensar en que puede hacer uno por estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos, en tal forma que favorezca tanto el interés de la organización como los suyos propios

De acuerdo a Robbins (2013) los elementos que influyen en la motivación laboral son los siguientes:

Ambiente Laboral: Uno de los factores importantes en el desempeño de los trabajadores, es sin duda el ambiente que los rodea, éste debe ser confortable, que ofrezca seguridad, que no tenga excesivos mecanismos de supervisión, control o

vigilancia, que permita cierta movilidad interpretada como libertad.

Comunicación: La comunicación organizacional es el estudio de procesos comunicacionales que tienen lugar dentro de los grupos sociales en torno a objetivos comunes. La comunicación fomenta la motivación al aclarar a los empleados lo que hay que hacer, qué tan bien lo están haciendo y, qué puede hacerse para mejorar el desempeño, si no es el óptimo.

Cultura Organizacional: Representa un patrón complejo de creencias, expectativas, ideas, valores y conductas compartidas por los integrantes de una organización

Incentivos: Los incentivos son utilizados para demostrar que el personal es tomado en cuenta, ya que es más productivo para la empresa retribuir al empleado porque de esta manera rinde mucho más, es importante señalar que la aplicación adecuada de un programa de incentivos se refleja en el equilibrio de la organización, debido a que las personas y las organizaciones se buscan y se seleccionan de manera recíproca; así, las personas encuentran las organizaciones más adecuadas a sus necesidades y a sus objetivos, y las organizaciones encuentran a las personas más adecuadas a sus expectativas.

La Satisfacción en el Trabajo: Se puede decir que, la satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo, es decir, una actitud no una conducta, ya que, así también, es la expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha. Es por esto, que la eliminación de fuentes de insatisfacción conlleva en cierta medida a un mejor rendimiento del trabajador, reflejado en una actitud positiva frente a la organización. Existiendo insatisfacción en el trabajo, estaremos en presencia de un quiebre en las relaciones laborales.

Cuando se trata de motivación laboral se refiere también a la voluntad que tiene el personal para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas propuestas de la organización; por ende, esto viene condicionado por la capacidad de estos, por satisfacer alguna necesidad personal. Lo mejor que puede hacer la organización es generar un medio en la cual las personas puedan prosperar y sentirse parte importante dentro de ella.

3.2.3 Teorías de la Motivación

Según el escritor Gross, M., (2009), realiza una investigación sobre las diferentes teorías de la motivación y refleja las siguientes:

1. Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow.

Dentro de las teorías que aportan el conocimiento del tema, se encuentra la teoría de Maslow (1954), que es quizás la teoría más clásica y conocida popularmente. Este autor identificó cinco niveles distintos de necesidades, dispuestos en una estructura piramidal, en las que las necesidades básicas se encuentran debajo, y las superiores o racionales arriba. (Fisiológicas, seguridad, sociales, estima, autorrealización). Para Maslow, estas categorías de relaciones se sitúan de forma jerárquica, de tal modo que una de las necesidades solo se activa después que el nivel inferior está satisfecho. Únicamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores, entran gradualmente las necesidades superiores, y con esto la motivación para poder satisfacerla.

2. Teoría del factor dual de Herzberg.

Sus investigaciones se centran en el ámbito laboral. A través de encuestas observo que cuando las personas interrogadas se sentían bien en su trabajo, tendían a atribuir esta situación a ellos mismos, mencionando características o factores intrínsecos como: los logros, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, los ascensos, etc. En cambio cuando se encontraban insatisfechos tendían a citar factores externos como las condiciones de trabajo, la política de la organización, las relaciones personales, etc. De este modo, comprobó que los factores que motivan al estar presentes, no son los mismos que los que desmotivan, por eso divide los factores en:

- **Factores Higiénicos:** Son factores externos a la tarea. Su satisfacción elimina la insatisfacción, pero no garantiza una motivación que se traduzca en esfuerzo y

energía hacia el logro de resultados. Pero si no se encuentran satisfechos provocan insatisfacción.

- **Factores motivadores:** Hacen referencia al trabajo en sí. Son aquellos cuya presencia o ausencia determina el hecho de que los individuos se sientan o no motivados.

Los factores higiénicos coinciden con los niveles más bajos de la necesidad jerárquica de Maslow (filológicos, de seguridad y sociales). Los factores motivadores coinciden con los niveles más altos (consideración y autorrealización)

3. Teoría de los tres factores de MacClelland.

McClelland enfoca su teoría básicamente hacia tres tipos de motivación: Logro, poder y afiliación:

Logro: Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación

Poder: Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas. Las personas motivadas por este motivo les gusta que se las considere importantes, y desean adquirir progresivamente prestigio y status. Habitualmente luchan por qué predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad “política”.

Afiliación: Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente.

4. Teoría X y Teoría Y de McGregor.

Es una teoría que tiene una amplia difusión en la empresa. La **teoría X** supone que los seres humanos son perezosos que deben ser motivados a través del castigo y que evitan las responsabilidades. La **teoría Y** supone que el esfuerzo es algo natural en el trabajo y que el compromiso con los objetivos supone una recompensa y, que los seres humanos tienden a buscar responsabilidades. Más adelante, se propuso la **teoría Z** que hace incidencia en la participación en la organización

5. Teoría de las Expectativas.

De acuerdo a Gross, M., (2009), otras de las teorías que fundamenta la motivación es la teoría de las expectativas Vroom (1964) y Porter y Lawler (1968), quienes sostienen que los individuos como los seres pensantes, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a los sucesos futuros de sus vidas. La conducta es el resultado de elecciones entre alternativas y estas elecciones están basadas en creencias y actitudes. Las personas altamente motivadas son aquellas que perciben ciertas metas e incentivos como valioso para ellos y, a la vez, perciben subjetivamente que la probabilidad de alcanzarlos es alta. Por lo que, para analizar la motivación, se requiere conocer que buscan en la organización y como creen poder obtenerlo.

6. Teoría ERC de Alderfer.

Está muy relacionada con la teoría de Maslow, propone la existencia de tres motivaciones básicas:

- **Motivaciones de Existencia:** Se corresponden con las necesidades fisiológicas y de seguridad.
- **Motivación de Relación:** Interacciones sociales con otros, apoyo emocional, reconocimiento y sentido de pertenencia al grupo.
- **Motivación de Crecimiento:** Se centran en el desarrollo y crecimiento personal

7. Teoría de Fijación de metas de Locke

Una meta es aquello que una persona se esfuerza por lograr. Locke afirma que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación. Las metas son importantes en cualquier actividad, ya que motivan y guían nuestros actos y nos impulsan a dar el mejor rendimiento. Las metas pueden tener varias funciones:

- Centran la atención y la acción estando más atentos a la tarea.
- Movilizan la energía y el esfuerzo.
- Aumentan la persistencia.
- Ayuda a la elaboración de estrategias.

La motivación está directamente relacionada con las necesidades humanas: cuando un ser humano tiene una necesidad siente la motivación de satisfacerla y cuando la ha conseguido generalmente deja de motivarle; necesidades primarias de seguridad, de afecto, de autoestima, todas ellas necesarias y muy buscadas por el ser humano y todas ellas motivables hasta alcanzarlas. Los contextos empresariales de la actualidad, cada vez más competitivos, un personal altamente motivado resulta necesario e indispensable para toda organización que desea obtener resultados satisfactorios. En consecuencia, los líderes deben esmerarse en estimular un ambiente auténtico de trabajo

3.2.4 Plan Motivacional

De acuerdo a Domínguez (2008), la implantación de un plan de motivación, permite a la dirección de la empresa conocer las necesidades del personal, para que, en la medida de lo posible y de forma programada, se trabaje en línea de su satisfacción, procurando que los intereses personales y organizacionales, coincidan. Con empleados motivados, se facilitan los cambios que puedan producirse en la empresa, reduciendo la actitud de resistencia y el tiempo de adaptación a los mismos, reforzando los comportamientos positivos y, finalmente, elevando la autoestima de

los integrantes de la empresa.

Se debe tener en cuenta abordar las siguientes fases de definición e implantación:

En primer lugar, fijar los objetivos que se pretenden alcanzar, partiendo de un análisis previo que permita detectar las necesidades del personal, y diseñar las herramientas y acciones que van a emplearse para satisfacer dichas necesidades.

En este punto, es fundamental tener en cuenta que no todos los empleados ven en el salario un factor motivador. Si se dispone de una buena retribución, pero falla todo lo demás (liderazgo, compañeros, contenido del trabajo, posibilidades de promoción, etc.), difícilmente se logrará el nivel de motivación deseado a largo plazo.

Así pues, se deberán buscar otro tipo de recompensas y acciones que logren motivar sin dinero, tales como el reconocimiento (refuerzos en público ante un trabajo bien hecho, celebraciones puntuales por la consecución de algún logro, etc.), beneficios sociales, programas de desarrollo de empleados, participación en grupos de trabajo, flexibilidad organizacional, etc

Debe difundirse la información sobre el programa y las acciones realizadas o puestas en funcionamiento. La empresa debe estar en contacto permanente y personal con el trabajador, escuchando sus opiniones y haciéndole partícipe de los resultados que se vayan alcanzando progresivamente por la empresa.

Durante la implantación del plan, se debe llevar a cabo un seguimiento de las acciones emprendidas con la finalidad de detectar posibles carencias, incidiendo en el proceso de mejora continua.

Por último, definir un sistema de evaluación periódica del Programa de Motivación del Personal, valorando el grado de satisfacción que genera dentro de la organización y el grado de cumplimiento de los objetivos prefijados.

Finalmente, para que dicho programa tenga éxito, es fundamental (como siempre) la involucración del equipo directivo y mandos intermedios como verdaderos gestores de recursos humanos. Así pues, deben averiguar qué aspectos son los que realmente motivan a su equipo: deseo de reconocimiento, de seguridad, carrera profesional, comunicación adecuada, sentimiento de pertenencia, trato

equitativo, retribución, etc.

Las principales ventajas que origina la implantación de un plan de motivación, se pueden concretar en las siguientes:

- Mejora de las relaciones y la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos de la empresa.
- Mejora del clima laboral e incremento de la satisfacción en el trabajo.
- Permite detectar las expectativas y necesidades del personal, al tiempo que clarifica las acciones de mejora a emprender.
- Fomenta el compromiso y la implicación del personal (propuestas e iniciativas) en el proceso de mejora continua.
- El incremento de la motivación de los trabajadores, permite alcanzar un mayor nivel de productividad, igualando o superando las metas previamente establecidas por la organización.

3.2.5 Planes de Incentivos Laborales

Una de las herramientas utilizadas por la administración de recursos humanos es el pago de incentivos laborales, que persiguen vincular al menos una porción de la remuneración con el desempeño laboral para alentar un mejor desempeño. Los incentivos son esenciales en el personal para el cambio de una empresa. Sin embargo, se les debe usar en forma adecuada para no afectar los costos de las empresas, para estimular y retribuir las las conductas de los empleados que contribuyen al cumplimiento de las metas de la organización. Según Chiavenato (2011:98), “se denomina plan de incentivos (PDI) a una campaña sistemática que se dirige a individuos y equipos para mejorar el entorno y el rendimiento de una compañía”. Algunos de sus objetivos puntuales son: la promoción de ciertas acciones o hábitos en particular; encausar a los participantes hacia un fin dado; la integración de estrategias relacionadas con la motivación del personal; poder medir los resultados obtenidos de

una actividad determinada.

En toda organización, la gerencia de Recursos Humanos tiene entre sus funciones y responsabilidades el reclutamiento, selección, capacitación, seguridad y desarrollo del personal, por medio de subsistemas de la Administración de Personal que se integran para alcanzar las metas; de igual manera coadyuvan a garantizar a la misma el suministro constante de personal capaz de ejercer las actividades correspondientes a cada cargo

Los incentivos si se aplican a los trabajadores, pueden llegar a convertirse en una de las herramientas más valiosas en los que a motivación se refiere. Una adecuada remuneración es el estimulante más completo, pero con incentivos menos tangibles también se producen dividendos en forma de esfuerzos extras, que pueden crear un ambiente en el que los trabajadores puedan dar todo su potencial hacia el logro de los objetivos fijados por la empresa. Por lo tanto, para obtener un mejor desempeño de los trabajadores se deben implementar programas o sistemas de incentivos de acuerdo a las condiciones y características particulares de cada empresa.

3.2.6 Objetivos de los Incentivos

Para Ynfante R., (2008) el objetivo de los incentivos, es motivar a los trabajadores de una empresa para que su desempeño sea mayor en aquellas actividades realizadas, que quizá, esto no sea motivo suficiente para realizar dicha actividades con los sistemas de compensación, tales como el pago por hora, por antigüedad o ambos. El objetivo que las empresas pretenden obtener con la aplicación de los planes de incentivos, es mejorar el nivel de desempeño de los empleados, para que éste se lleve a cabo es necesario que los planes reúnan las siguiente características.

- El incentivo debe beneficiar tanto al trabajador como a la empresa.

- Los planes deben ser explícitos y de fácil entendimiento para los trabajadores.
- Los planes deben tener la capacidad para llevar el control de la producción dentro de la empresa.

Además de los objetivos anteriormente mencionados existen otros objetivos dentro los cuales están.

- Motivar al empleado a ser lo más productivo posible.
- Promover el aumento de la productividad del recurso humano a través de más y mejor educación, disponibilidad de equipo, entre otros.
- Retener el personal valioso.
- Desalentar a los trabajadores indeseables de que permanezcan en la empresa.
- Atraer el mejor recurso humano disponible en el mercado.
- Ahorrar cuanto sea posible, especialmente en lo referente a cargas sociales y gestión de algunos beneficios particulares, tales como seguros, pensiones, etc.

Un mecanismo adecuado de inducir a los empleados a alcanzar los niveles de eficiencia óptimos, es mediante la implementación de un sistema de incentivos laborales mediante el cual el trabajador mejorará su situación económica dentro de la empresa, logrando al mismo tiempo un incremento de la eficiencia global de la mano de obra. Además, es necesario lograr un ambiente agradable de trabajo dentro de una organización, en la cual cada empleado pueda percibirse a sí mismo como especial e importante para la administración gracias al desempeño de su trabajo y, por consiguiente, llegar al desarrollo de buenas relaciones interpersonales con cada una de los miembros que forman parte de la organización

3.2.7 Rendimiento Laboral

Motowidlo (2003), lo concibe como el valor total que la empresa espera con

respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. (p 39). Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización. En las organizaciones se emiten juicios acerca de la eficacia de los trabajadores en función de los resultados que alcanzan o los outputs que producen. Por esto, se podría decir que medir el rendimiento es cuantificar lo que el empleado ha hecho y su evaluación consiste en asignar un juicio del valor o la calidad de esa medida cuantificada del rendimiento.

El rendimiento laboral o productividad es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc. Sin embargo, esta no es la única definición de estos términos, existen otras un poco más específicas:

- Como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: así, cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema.
- el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.
- En el mundo empresarial, la productividad vendría dada por el rendimiento laboral, que es la relación entre los objetivos/metas/tareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se han necesitado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, los recursos humanos, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo.

El rendimiento es el valor asignado por la organización a una serie de comportamientos de sus empleados

- Contribución del trabajador a la consecución de una cierta eficacia organizacional
- Hay que distinguir entre rendimiento y resultados (p.ej.: eficiencia, productividad)

o eficacia). El rendimiento se refiere a las conductas que se dirigen a los resultados.

Toda gerencia está comprometida en garantizar el rendimiento, el buen desempeño del recurso humano de la empresa, para ello debe estar atento de cómo se lleva a cabo la evaluación del desempeño en la organización donde labora. En este sentido, aquellas empresas que han establecido adecuadamente las funciones a desempeñar, y se han preocupado por capacitar, desarrollar las habilidades de su recurso humano, le han prestado la colaboración necesaria para desempeñar bien sus tareas y reconocen sus rendimiento aseguran un buen clima organizacional y éxito para la organización.

3.2.8 La Motivación y el Rendimiento Laboral

De acuerdo a Mora (2011) un factor motivador para los empleados es sentir que su trabajo merece la pena. Estos empleados se sienten personalmente responsables de su trabajo y creen que es un empleo importante. Los empleados que sienten responsabilidad personal por su trabajo y creen que tienen un impacto positivo trabajarán duro para rendir bien. Los expertos en gestión de recursos humanos otorgan a la motivación, un papel fundamental para conseguir un alto rendimiento laboral. Son múltiples los factores que pueden llevar a una persona a bajar su rendimiento laboral: el estrés, la monotonía, un ambiente enrarecido entre compañeros, el salario. Todos ellos tienen un elemento en común: todos reducen el nivel de satisfacción en el empleado o, dicho de otra forma, provocan una carencia de mayor o menor consideración en la faceta emocional del trabajador.

Los desencadenantes de dicha falta de interés pueden englobarse en tres grandes áreas: la referente a los recursos disponibles en la empresa para el desarrollo de las tareas, la referente a la aptitud de los empleados para la correcta resolución de dichas tareas, la social o referente a la interrelación entre el personal y, por último, la salarial.

La concreción de objetivos no sólo a nivel corporativo sino también a niveles más reducidos, contribuyen al establecimiento de metas mucho más realistas lo que, indudablemente, reducen de forma considerable la posibilidad de caer en la frustración. En el plano social, la dirección de una empresa puede influir de forma positiva o negativa sobre el ambiente en las relaciones entre sus empleados. La vieja máxima de “divide y vencerás” ha demostrado sobradamente no sólo su ineficacia, sino incluso su inconveniencia. Un ambiente tenso en una oficina no es el mejor caldo de cultivo para obtener mejores resultados.

Una política organizada en el área de recursos humanos comporta contemplar la vertiente emocional de los trabajadores como un activo más de la empresa, por lo que iniciativas como la institucionalización de los tiempos de descanso, la promoción de actividades lúdicas a nivel colectivo y los cambios habituales en la fisonomía del lugar de trabajo, pueden contribuir de forma significativa a mejorar los resultados a medio y largo plazo.

Para que un alto nivel de motivación se traduzca en un alto desempeño son necesarios algunos ingredientes adicionales: la capacitación del individuo para el cargo, el conocimiento de lo que la organización espera de él (percepción del rol), la disponibilidad de recursos para la ejecución de la tarea y la identificación del trabajador con la organización. Solo la conjunción de esas circunstancias hace posible que un elevado nivel de motivación se materialice en un alto desempeño

3.3 Definición de Términos Básicos

Calidad: es el conjunto de propiedades y características de un producto o servicio que le confieren capacidad de satisfacer necesidades, gustos y preferencias, y de cumplir con expectativas en el consumidor

Clima Organizacional: Es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables

(objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Comportamiento: es la manera de comportarse (conducirse, portarse). Se trata de la forma de proceder de las personas u organismos frente a los estímulos y en relación con el entorno. Existen distintos modos de comportamiento, de acuerdo a las circunstancias en cuestión. El comportamiento consciente es aquel que se realiza tras un proceso de razonamiento.

Comportamiento Organizacional: Campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, grupos y estructuras tiene sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento en el mejoramiento de la efectividad de una organización.

Compromiso: es una acción, promesa, declaración o decisión muy visible hecho por una persona y estrechamente relacionada con esa persona. También hace referencia a una responsabilidad aceptada eso implica dos roles, el que asigna el compromiso y el que lo ejecuta.

Desempeño: es un conjunto de comportamiento y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado período. El desempeño de una persona se conforma por la sumatoria de conocimientos (integrados por conocimientos aprendidos tanto a través de estudios formales como informales), la experiencia práctica, y las competencias

Eficiencia refiere a la habilidad de contar con algo o alguien para obtener un resultado deseado. Por lo tanto, está vinculada a utilizar los medios disponibles de manera racional para llegar a una meta. Se trata de la capacidad de alcanzar un objetivo fijado con anterioridad en el menor tiempo posible y con el mínimo uso posible de los recursos, lo que supone una optimización.

Estrategia: es un conjunto de acciones planificadas sistemáticamente en el tiempo que se llevan a cabo para lograr un determinado fin.

Expectativas: Es la esperanza de conseguir o realizar algo. **Suele estar asociada a la** posibilidad razonable de que algo suceda.

Factores Motivadores: incluye el trabajo en sí mismo, el reconocimiento, la responsabilidad y los ascensos. Todos ellos se relacionan con los sentimientos positivos de los empleados acerca de su trabajo, los que a su vez se relacionan con las experiencias de logros, reconocimiento y responsabilidad del individuo. , sentimiento de autorrealización, reconocimiento de una labor bien realizada, cumplimiento de metas y objetivos.

Jerarquía: Es un orden de elementos de acuerdo a su **valor**. Se trata de la gradación de personas, animales u objetos según criterios de clase, tipología, categoría u otro tópico que permita desarrollar un sistema de clasificación. La jerarquía, por lo tanto, supone un orden descendente o ascendente.

Rendimiento: En un sentido amplio, la palabra rendimiento refiere el producto o la utilidad que rinde o da una persona o cosa. Poniéndolo de alguna manera en términos matemáticos, el rendimiento sería la proporción entre el resultado que se obtiene y los medios que se emplearon para alcanzar al mismo.

Satisfacción: Sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen.

CAPÍTULO IV

FASES METDOLÓGICAS

Fase 4.1 Diagnóstico de la situación actual en cuanto al rendimiento laboral de los trabadores del departamento de Inyección de la empresa PDVSA Vassa Guacara

Para la elaboración del presente estudio, se hace necesario recabar información a través de técnicas e instrumentos de recolección de información, en este sentido, Fernández, Hernández y Baptista (2013: 235), señalan que la técnica de recolección de información es: “Aquella que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o variables que el investigador tiene en mente”. En este sentido, las técnicas de recolección empleadas serán la observación directa y la encuesta.

La Observación Directa, se utiliza para para recopilar datos e información mediante la percepción visual para observar los hechos, realidades sociales y a las personas del contexto real en donde se desarrollan normalmente sus actividades. Tamayo y Tamayo (2014: 122), la define como: “aquella en la cual el investigador puede observar y recoger datos mediante su propia investigación”.

El instrumento a utilizar para recopilar la información será una lista de cotejo, que de acuerdo con Arias (2012: 70): “La lista de cotejo o de chequeo, también llamada lista de control o lista de verificación, es un instrumento en el que se indica la presencia o ausencia de un aspecto o conducta a ser observada.” (p. 70). A través de este instrumento se diagnosticará la situación actual en cuanto al rendimiento laboral de los trabadores

Por otro lado, la población es todo el conjunto de elementos que se sitúan en un espacio determinado con características similares y que pueden ser objeto de estudio.

Según Tamayo y Tamayo (2014):

Población es la totalidad del fenómeno en estudio, inclusive la totalidad de unidades de análisis o entidad de población que integra dichos fenómenos y debe cuantificarse para un determinado estudio integrado en conjunto “N” de entidades que participan de unas determinadas características. Se denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio de investigación. (p 176).

Para este caso, la población está representada por 30 trabajadores que laboran en el Departamento de Inyección la empresa PDVSA Vassa Guacara. Del mismo modo, la muestra es una representación significativa de la población cuando está por su dimensión debe ser fraccionada, ya que en la mayoría de los casos las acciones entre uno y otros son repetitivas, en tal sentido la muestra facilita el trabajo y hace que los elementos sean más fácil de controlarlos, y el análisis de los datos sean más oportunos. Arias (2012) señala que:

Es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible. En este sentido, una muestra representativa es aquella que por su tamaño y características similares a las del conjunto, permite hacer inferencias o generalizar resultados al resto de la población con un margen de error conocido (p. 83).

Se tomarán todos los elementos de la población, es decir, que la muestra está conformada por los 30 trabajadores que laboran considerándose una muestra censal. De acuerdo a López (1999) define la muestra censal “como aquella porción que representa a toda la población, es decir la muestra es toda la población a investigar.” (P 12).

Fase 4.2 Determinación del diseño de los programas que sirva para que los trabajadores tengan un buen funcionamiento

En esta fase, se empleará como técnica de recolección de información la encuesta, la cual consiste en un conjunto de preguntas con respecto a una o más

variables a medir. Según Sabino (2012. 35). “La encuesta trata de requerir información a un grado socialmente significativo, sacar las conclusiones que se corresponderán a los datos recogidos”. Esta herramienta utiliza los cuestionarios como medio principal para reunir información, el cual es un instrumento para obtener respuestas a preguntas, utilizando para ello un formulario impreso que es contestado directamente por el encuestado. Al respecto, Arias (2012), establece que:

Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita, mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador (p 74).

El cuestionario será aplicado a los sujetos de estudio, a través de una serie de preguntas, las cuales permitirán conocer los planes de incentivos orientados a la motivación que poseen los trabajadores de la empresa PDVSA Vassa Guacara

Fase 4.3 Descripción de planes motivacionales que incentiven el funcionamiento laboral de los trabajadores de la empresa PDVSA Vassa Guacara

En esta fase, se diseñarán los planes motivacionales que incentiven el funcionamiento laboral de los trabajadores de la empresa PDVSA Vassa Guacara, para lo cual, se tomarán en cuenta los resultados que se obtengan luego de aplicar las diferentes técnica de recolección de información, tales como la observación directa y la encuesta. La propuesta busca brindarle a la empresa una herramienta motivacional que mejoren el desempeño laboral de los empleados del Departamento de Inyección de dicha organización y se estructura de la siguiente manera:

Presentación de la propuesta

Justificación de la Propuesta

Objetivo General y Específicos de la Propuesta

Desarrollo de la Propuesta

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 Análisis y presentación de los Resultados

En este capítulo se presentan los resultados de la tabulación y el análisis de los datos en correspondencia con la aplicación de los instrumentos, dichos resultados se presentan a través del diseño de cuadros que permitan una visión más fácil y precisa del análisis. De esta forma, la aplicación de la metodología seleccionada permitió obtener resultados específicos que fueron analizados, interpretados y confrontados con la información manejada en el marco documental con el fin de llegar a presentar las conclusiones y recomendaciones posteriores.

En vista de ello, en primer lugar, se realizó un diagnóstico de la situación actual en cuanto al rendimiento laboral de los trabajadores del departamento de Inyección de la empresa PDVSA Vassa Guacara, para lo cual se empleó la observación directa a través de una lista de cotejo contentiva de seis aspectos relacionados con las normas, procedimientos, retribuciones, programas de capacitación y evaluación de rendimiento, indicando presencia o ausencia del aspecto observado.

Seguidamente, se elaboró un cuestionario conformado por trece preguntas cerradas (SI/NO), donde se trató de recabar la información necesaria del tema objeto de estudio ya que se consideraron los aspectos más importantes vinculados a los objetivos específicos, y a los resultados que se persiguen, cuyo propósito es analizar la motivación laboral a través de las percepciones expresadas por los trabajadores del departamento de Inyección de la empresa PDVSA Vassa Guacara, con el fin de elaborar un plan motivacional para mejorar los niveles de desempeño y productividad e incentiven el funcionamiento laboral de los trabajadores de la empresa.

5.2 Diagnóstico de la situación actual en cuanto al rendimiento laboral de los trabajadores del departamento de Inyección de la empresa PDVSA Vassa Guacara

Cuadro 1. Lista de Cotejo

Ítem	Aspecto Observable	Presente	Ausente
1	Las retribuciones que reciben los trabajadores están acordes con la labor que desempeña		X
2	Los procedimientos y técnicas empleadas en el manejo de los recursos humanos contribuyen al desempeño laboral de los trabajadores		X
3	Programas de capacitación para la formación y desempeño de los trabajadores		X
4	Se evalúa el rendimiento del personal en todas sus categorías y de forma clara de forma periódica		X
5	En la empresa se aplican normas en materia de recursos humanos para mejorar la productividad de los trabajadores	X	

Fuente: Núñez (2017)

Análisis e interpretación:

A través de la observación directa se recopilan datos e información mediante la percepción visual para observar los hechos, realidades sociales y a las personas del contexto real en donde se desarrollan normalmente sus actividades. En este caso, la autora a forma parte del personal de la empresa. Por lo tanto, a través de esta técnica el observó y recopilaron los datos mediante su propia observación, a fin de plantear el problema real en cuanto al desempeño de los trabajadores.

Con respecto al ítem uno, se observa que las retribuciones que reciben los

trabajadores del departamento de de Inyección de la empresa PDVSA Vassa no están acordes con la labor que desempeña. En este sentido, los empleados no se sientan comprometidos con la organización, ya que se se observa un descontento generalizado, falta de interés y compromiso con sus actividades.

En cuanto al ítem dos, se observa que los procedimientos y técnicas empleadas en el manejo de los recursos humanos no contribuyen al desempeño laboral de los trabajadores, ya que no se cuenta con un método de para medir el desempeño que permita conocer las debilidades y fortalezas de cada trabajador para asignarlos en los puestos de trabajo de acuerdo a su perfil y a sus competencias

En el ítem tres se observa, considera que no existen planes de formación para el desempeño de las labores de los trabajadores lo que genera desmotivación en el desempeño laboral de los empleados. Al respecto, es necesario que mantener a todo los empleados motivados para que tengan actitudes favorables hacia las políticas y los niveles de relación entre los jefes y sus equipos de trabajo

De igual forma, se observa que no se evalúa el rendimiento del personal en todas sus categorías y de forma clara de forma periódica. Sin embargo, de acuerdo al ítem cinco en la empresa se aplican normas en materia de recursos humanos para mejorar la productividad de los trabajadores, pero no se tienen claro las normativas a seguir en pro del desarrollo del personal, ya que no existen indicadores para medir los resultados de las actividades realizadas por los trabajadores en pro de la organización, lo cual no permite obtener un juicio sistemático para establecer un salario adecuado a las capacidades del trabajador, así como tampoco incentivos y promociones.

5.3 Determinación del diseño de los programas que sirva para que los trabajadores tengan un buen funcionamiento

Los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario se representan en cuadros de frecuencia, estructurados en tres columnas: en la primera, se presentan las alternativas de las respuestas para cada uno de los ítems, en la segunda columna se

presenta la frecuencia absoluta registrada por cada una de las alternativas, mientras que la última columna presenta la frecuencia relativa, esto es, el porcentaje que representa la frecuencia observada por la alternativa.

Cuadro Uno: Motivación Laboral. agrupa los ítems 1, 2, 3, 4 y 5

Cuadro Dos. Rendimiento Laboral. Agrupa los ítems 6, 7, 8, 9 y 10

Cuadro Tres: Planes Motivaciones. Agrupa los ítems 11, 12 y 13

Cuadro 2. Motivación Laboral

Ítem	Contenido	Alternativas			
		SI		NO	
		F	%	F	%
1	¿Se estimulan a los trabajadores para generar mayor creatividad y productividad en las labores?	6	20%	24	80%
2	¿La empresa tiene establecidos reconocimientos para los trabajadores?	6	20%	24	80%
3	¿La empresa le ha otorgado algún otro beneficio indirecto adicional a la compensación salarial por su trabajo?	12	40%	18	60%
4	¿Cree usted, que si los trabajadores se sienten motivados a realizar sus actividades la empresa pueda lograr alcanzar sus metas organizacionales?	30	100%	-	-
5	¿Existe en la empresa un ambiente de trabajo adecuado para ejecutar las actividades y que influya en la forma que desempeña su trabajo?	6	20%	24	80%

Fuente: Núñez (2017)

Análisis e Interpretación.

Ítem Uno. Como se aprecia, el 80% de los trabajadores encuestados, consideran que no se estimulan a los trabajadores para generar mayor creatividad y productividad en las labores. Otro 20% señala que si existen esos estímulos, pero actualmente la gerencia no los aplica. Se puede señalar, que en la empresa no existen oportunidades para la formación y capacitación profesional, y a su vez, se carece de desafíos a los empleados para el logro de la excelencia en sus labores

Ítem Dos. Los resultados que se muestran, señalan que el 80% de las personas encuestadas considera que la empresa no tiene establecidos reconocimientos para los trabajadores, lo que genera que el personal no ejecute con celeridad sus obligaciones, originando poco rendimiento en el desempeño laboral, y muchas veces retrabajo. Por otro lado, un 20% opina lo contrario., afirman que si existen los planes, pero son muy elementales, tales como botones por años de servicios. Es importante reconocer las actividades de los trabajadores para que se sientan identificados con la empresa.

Ítem Tres. Los resultados obtenidos muestran, que el 60% del personal encuestado señala que la empresa no le ha otorgado algún otro beneficio indirecto adicional a la compensación salarial por su trabajo. Otro 40% considera si se otorgan algunos beneficios adicionales. La empresa debe mejorar sus políticas salariales ya establecidas, lo que influiría directamente de manera positiva en la satisfacción de su personal, haciéndolos sentirse a gusto con el desempeño de sus funciones

Ítem Cuatro. Los resultados obtenidos, señalan que el 100% de los encuestados consideran que si los trabajadores se sienten motivados a realizar sus actividades la empresa pueda lograr alcanzar sus metas organizacionales. En este sentido, la empresa debe emplear recursos para detectar el nivel de motivación de sus empleados puesto que el rendimiento de los trabajadores depende, entre otros factores, de la motivación que éstos posean para desarrollar el trabajo que tienen encomendado.

Ítem Cinco. Como se observa, el 80% del personal encuestado, considera que en la

empresa no existe un ambiente de trabajo adecuado para ejecutar las actividades, lo que influye en el desempeño del trabajo. Otro 20% opina lo contrario. Es importante acotar, que las condiciones positivas del ambiente laboral influyen notoriamente en la salud física, mental y hasta en la actitud de los trabajadores, por eso los efectos del ambiente físico sobre el rendimiento son substanciales, ya que determinan la productividad, la eficiencia, la precisión, la fatiga o el tedio.

Cuadro 3. Rendimiento Laboral

Ítem	Contenido	Alternativas			
		SI		NO	
		F	%	F	%
6	¿Las tareas que realiza en su puesto de trabajo concuerdan con tus capacidades laborales y profesionales?	9	30%	21	70%
7	¿Existen dentro de la empresa compensaciones salariales para los empleados?	12	40%	18	60%
8	¿Considera que a través de su desempeño laboral podría recibir ascensos y promociones en el trabajo?	30	100%		
9	¿Se siente comprometido con el desempeño de sus labores dentro de la empresa, y hace lo necesario para cumplir con sus labores de manera idónea?	12	40%	18	60%
10	¿La garantiza que tenga todos los instrumentos, implementos y herramientas de trabajo necesarias para realizar un buen trabajo?	12	40%	18	60%

Fuente: Núñez (2017)

Análisis e Interpretación

Ítem Seis. Se observa, que el 70% de los encuestados señala, que tareas que realizan en su puesto de trabajo no concuerdan con tus capacidades laborales y profesionales. , mientras un 30% se consideró totalmente de acuerdo. Lo anterior planteado, deja en evidencia, que la mayoría de los trabajadores siente inconformidad con las tareas que realiza en su trabajo diario, además que considerar que no existe concordancia entre las tareas que realiza y sus capacidades laborales y profesionales. Esta situación plantea una nueva dificultad a nivel de la accesibilidad de la motivación en los trabajadores, ya que nuevamente se observa una dificultad para que se presente la motivación necesaria para realizar una buena labor.

Ítem Siete. En relación a este ítem, se preguntó a los trabajadores si existen compensaciones salariales para los empleados, a lo un 60% de los empelados dijo estar de acuerdo, mientras que otro 40% expresó estar en desacuerdo. Con base a lo anterior, se puede decir que a nivel de compensaciones salariales, los trabajadores se sienten desatendidos, lo que genera un grado de desmotivación importante en el desempeño de sus labores.

Ítem Ocho. Como se observa, el 100% del personal encuestado considera que a través de su desempeño laboral podría recibir ascensos y promociones en el trabajo. Se puede deducir, que en la actualidad los trabajadores tienen expectativas en cuanto a la posibilidad de recibir ascensos dentro de la empresa. Permitiendo entonces decir, que un trabajador que considera que puede tener posibilidades de ascender laboralmente en su cargo dentro de una empresa, mantendrá en todo momento, una conducta que le permita alcanzar el objetivo, mostrándose entonces motivado a mantener un buen desempeño en sus funciones,

Ítem Nueve. En este ítem se tiene, que el 60% de los encuestados considera que no siente comprometido con el desempeño de sus labores dentro de la empresa, por lo que desarrolla sus actividades de manera idónea. Señalan que no se sienten satisfecho con las condiciones laborales que le ofrece la empresa, por lo que no están motivados

ni comprometidos con la organización. Por otra parte, un 40% indican que si están comprometidos con la empresa.

Ítem Diez. El 60% del personal encuestado, señala que la empresa no garantiza que tenga todos los instrumentos, implementos y herramientas de trabajo necesarias para realizar un buen trabajo. Otro 40% afirma que si los garantiza. Con base en lo anterior, se observa que los trabajadores tienen necesidades motivacionales específicas en cuanto a condiciones de trabajo, ya que, la mayoría considera que las mismas no se prestan para un buen desempeño, además de que se les brinde las herramientas necesarias para hacer bien el trabajo.

Cuadro 4. Plan Motivacional

Ítem	Contenido	Alternativas			
		SI		NO	
		F	%	F	%
11	¿Existen planes motivacionales para el desempeño y formación de las labores de los trabajadores?	-	-	-	100%
12	¿Cree usted, que si los trabajadores se sienten motivados a realizar sus actividades la empresa pueda lograr alcanzar sus metas organizacionales?	30	100%		
13	¿Considera usted que la aplicación de un plan motivacional de incentivos laborales influirá en la satisfacción del personal y por consiguiente en su rendimiento laboral?	30	100%		

Fuente: Núñez (2017)

Análisis e Interpretación

Ítem Once. Como se observa, el 100% del personal encuestado considera que no existen planes de formación para el desempeño de las labores de los trabajadores, lo que genera desmotivación en realización de las actividades. En tal sentido, la formación de los trabajadores, hay que entenderla como una actividad que contribuye al crecimiento y mejora competitiva a la organización. Es por ello, que todos los trabajadores deben estar motivados para que tengan actitudes favorables hacia las políticas y los niveles de relación entre los jefes, considerando la formación como un proceso continuo, meditado y planificado con unos objetivos concretos

Ítem Doce. Los resultados obtenidos señalan que el 100% de los encuestados consideran que si los trabajadores se sienten motivados a realizar sus actividades la empresa pueda lograr alcanzar sus metas organizacionales. Sin embargo, cabe señalar, que la empresa no aplica políticas o estrategias que le permitan tener un personal altamente motivado y comprometido con los intereses de la organización.

Ítem Trece. El total de los encuestados representados por el 100%, consideran que la aplicación de un plan motivacional de incentivos influiría en la satisfacción personal y por consiguiente en su rendimiento laboral, lo que evidentemente resultaría beneficioso para la organización, ya que lograría cumplir con el logro de sus objetivos con un adecuado clima laboral, a través de técnicas y métodos motivadores empleados que evidentemente permitirían cubrir las necesidades adecuadas a cada trabajador.

Análisis general de los resultados

Una vez analizado los resultados anteriores, se determina el grado de motivación que existe en los trabajadores en la empresa PDVSA Vassa Guacara. Se puede señalar que la organización busca consolidar los objetivos y metas que tiene planteadas, pero para ello es necesario tener un personal comprometido y

fundamentalmente motivado, es por ello que se analiza lo siguiente:

- Hay falta de motivación con respecto al valor del trabajo por parte de los entes gerenciales de la empresa, esto repercute directamente en el ánimo de los trabajadores, ya que consideran que su trabajo es poco valorado económicamente.
- no existe ningún incentivo y reconocimiento alguno por parte de la empresa con respecto al desempeño en sus actividades, como es horarios extras, bonos de asistencia., lo que trae consigo, poca motivación para realizar sus actividades.
- Se observó bajo nivel de identificación de los trabajadores con la empresa, el personal no conoce las políticas, ni la visión y misión de la empresa;
- Por otro lado, no se encuentran comprometidos con los objetivos y metas organizacionales.
- Asimismo, no tienen participación en la toma de decisiones, situación que hace más difícil el sentido de pertenencia por parte del trabajador con la organización
- se carece de planes motivacionales, lo cual influye en la satisfacción del personal y por consiguiente en su rendimiento laboral

5.4 Descripción de planes motivacionales que incentiven el funcionamiento laboral de los trabajadores de la empresa PDVSA Vassa Guacara

Una vez analizado los resultados, se presenta la propuesta a través del diseño de planes motivacionales que incentiven el funcionamiento laboral de los trabajadores de la empresa PDVSA Vassa Guacara

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

6.1 Presentación de la Propuesta

El comportamiento de los individuos en la empresa está bajo la influencia de numerosos estímulos que provienen del medio organizacional. Varios factores pueden entonces contribuir al desempeño laboral. El elemento crucial, es la percepción individual de los estímulos, de las obligaciones y de las posibilidades de refuerzo que dirigen el comportamiento de un individuo en el trabajo. La satisfacción laboral está constituida por factores importantes para la integración del personal en función de la eficiencia en su trabajo, por lo cual una motivación laboral permitirá un mayor grado de satisfacción en la ejecución de las actividades propias del trabajo, generando así actitudes positivas, es decir; que cualquier intento por mejorar el rendimiento en el trabajo, tiene relación con la motivación y el estado en que el trabajador se encuentre.

En este orden de ideas, el propósito de esta propuesta es ofrecer a la empresa PDVSA Vassa Guacara, específicamente en el departamento de Inyección una nueva alternativa para motivar a sus trabajadores e incrementar el rendimiento laboral, debido a que la empresa tiene la necesidad de manejar planes motivacionales que permitan a los directivos analizar sus debilidades y amenazas detectadas para desarrollar las fortalezas y oportunidades dentro de la misma en forma objetiva.

6.2 Justificación de la Propuesta

La puesta en marcha de esta propuesta permite propiciar un ambiente de trabajo donde exista entendimiento y apoyo mutuo entre las personas que laboran en la empresa alcancen las metas propuestas y permita incrementar el rendimiento laboral, así como mejorar su crecimiento. Asimismo, permitirá que se mejoren las relaciones

entre los directivos y los empleados, lo que contribuirá a optimizar el funcionamiento de grupos, equipos de trabajo, de los departamentos. Igualmente, se podrá verificar como los empleados han manejado e integrado sus procesos internos y de que manera este aprendizaje ha logrado desarrollar normas que constituyen la base de la cultura de la organización.

De esta forma, se realizará un aporte que contribuirá al desarrollo de la organización, buscando la excelencia en el desempeño, a través de la modificación de algunos valores de la organización y mejorando las habilidades relacionadas con los procesos interpersonales y las tareas de los gerentes

6.3 Objetivos de la Propuesta

6.3.1 Objetivo General de la Propuesta

Diseñar un plan motivacional que incentive el funcionamiento laboral de los trabajadores de la empresa PDVSA Vassa Guacara

6.3.2 Objetivos Específicos de la Propuesta

- Promover al personal a través de cursos, charlas, sobre procesos de la empresa, para el logro de la motivación que permita el desarrollo de sus actividades adecuadamente
- Reconocer los logros de los trabajadores que más se destaquen en sus funciones, para el fortalecimiento del compromiso motivacional de la empresa
- Brindar a los trabajadores un lugar armónico que permita el incremento del rendimiento laboral, para el desenvolvimiento de los trabajadores en la Empresa

6.4 Desarrollo de la Propuesta

Objetivo 1. Promover al personal a través de cursos, charlas, sobre procesos de la empresa, para el logro de la motivación que permita el desarrollo de sus actividades adecuadamente.

Este plan permitirá al gerente del departamento de inyección de la empresa PDVSA Vassa Guacara implementar estrategias motivacionales para estimular el trabajo de equipos, la satisfacción y así lograr un incremento en su rendimiento laboral, mayor compromiso con la organización y un ambiente laboral más armónico.

1. Estrategias sobre los procesos de la empresa

Acciones	Responsable	Metodología/ Duración
El departamento de Recursos Humanos debe realizar charlas y exposiciones sobre los objetivos claves, valores y desempeño, así como capacitarlos en habilidades específicas del área de trabajo, recursos adecuados y dar retroalimentación sobre la motivación al logro y reconocimiento de su desempeño. Los temas serán: Las Teorías motivacionales existentes, y todo lo referente a la motivación en el área de Inyección Otorgar certificados de asistencias a los participantes.	Gerente de Recursos Humanos Supervisores del Departamento de Inyección	Las charlas serán dirigidas a todo el personal de la organización 20 Horas dentro del horario de trabajo

Fuente: Núñez (2017)

2. Estrategias Motivacionales para incrementar el rendimiento laboral

Estrategias	Responsable	Metodología/ Duración
<p>Sensibilizar y motivar a los trabajadores de la empresa.</p> <p>Presentar los principales aspectos del crecimiento personal, como un conjunto de intercambios para un mejor conocimiento y aplicación de la motivación.</p> <p>Realizar actividades en grupo donde se promueva la convivencia y la retroalimentación entre los grupos, convirtiendo los desacuerdos en experiencias enriquecedoras.</p>	<p>Gerente de Recursos Humanos</p> <p>Supervisores del Departamento de Inyección</p>	<p>Reuniones Periódicas de la Gerencia con los trabajadores del área</p> <p>Buzones de Sugerencia.</p> <p>Cartelera informativa</p> <p>Folletos Informativos</p> <p>Actividades en grupo dando a conocer</p>

Fuente: Núñez (2017)

Objetivo 2. Reconocer los logros de los trabajadores que más se destaquen en sus funciones, para el fortalecimiento del compromiso motivacional de la empresa.

Su finalidad es:

- Estimular a los trabajadores para lograr mejores y mayores resultados en su rendimiento
- Aumento de la de la eficiencia organizacional

Estrategias: Reconocer los logros de los trabajadores

Acciones	Responsable	Metodología/Duración
<p>Establecer formas de reconocimiento o premios para los trabajadores, a fin de que se sientan motivados y trabajen eficientemente. -Propicia entre sus trabajadores actitudes que les permiten un mejor desenvolvimiento en su ambiente laboral.</p> <p>Dar aumentos a los trabajadores de acuerdo a la labor desempeñada por estos y a la realidad social.</p> <p>Dar un buen trato igual para todos.</p> <p>Dar cestas navideñas.</p> <p>Ofrecer otros beneficios que no estén contemplados en el marco legal vigente.</p>	<p>Gerente General</p> <p>Gerente de Recursos Humanos</p> <p>gerente del Departamento de Inyección</p>	<p>Se basará en el tiempo que emplee el Departamento de Recursos Humanos conjuntamente con el Gerente y el Gerente de Inyección en revisar el desempeño de los trabajadores, a fin de fijar los salarios según los indicadores de cumplimiento de cada trabajador, costo de la cesta navideña, como otros beneficios brindados</p>

Fuente: Núñez (2017)

Objetivo 3. Brindar a los trabajadores un lugar armónico que permita el incremento del rendimiento laboral, para el desenvolvimiento de los trabajadores en la Empresa

Finalidad:

- Proporcionar un lugar conforme que permita el incremento del rendimiento laboral, para que los trabajadores se sientan satisfechos dentro de la empresa

Estrategia. Rendimiento laboral

Estrategias	Responsable	Metodología/ Duración
<p>Aumentar la motivación de trabajadores mejorando las condiciones Laborales, estableciendo revisiones periódicas a los extintores de incendio, alarmas, escaleras y demás áreas de trabajo.</p> <p>Lograr que los Directivos puedan ofrecer un lugar armónico que asegure el bienestar de los trabajadores, que les permita el crecimiento personal tanto como sea posible, y así lograr que los trabajadores sean más productivos e incrementen su rendimiento laboral.</p> <p>Mejorar las condiciones de trabajo en cuanto al ambiente, que les facilite la manera de hacer las cosas eficazmente.</p> <p>Fomentar un agradable ambiente laboral.</p> <p>Formar trabajadores integrales, profesionales y competitivos</p>	<p>Gerente General Gerente de Recursos Humanos gerente del Departamento de Inyección</p>	<p>Reuniones Periódicas de la Gerencia con los trabajadores del área.</p> <p>Revisiones mensuales de todas las áreas de la empresa</p> <p>facilitar las condiciones ambientales y físicas de la empresa</p>

Fuente: Núñez (2017)

Administración y Evaluación de la Propuesta

Es importante destacar que la administración y evaluación de la propuesta quedará a cargo del Gerente de Recursos Humanos, conjuntamente con el Gerente y supervisor del Departamento de Inyección, a fin de realizarle los ajustes que surjan producto de su implementación. La supervisión de las estrategias propuestas será atribución de los responsables de cada departamento, siempre respetando los lineamientos dados por los directivos, así como el contenido y procurando que se lleven a la práctica de manera más idónea posible. De este modo, se obtiene el equilibrio emocional necesario para el logro exitoso de los objetivos y metas propuestas por la Empresa

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La motivación es la base que permite modificar los diferentes comportamientos necesarios para lograr los objetivos de la organización y más aún, en aquellos casos donde el personal es altamente calificado para la actividad que realiza, la cual debe ser aprovechada en todas sus potencialidades; es decir, solo requiere ser incentivado y para ello es necesario conocer qué lo motiva. Dentro de estos planteamientos, se establecen las conclusiones derivadas de los resultados obtenidos en correspondencia con los objetivos planteados.

En cuanto al diagnóstico de la situación actual en cuanto al rendimiento laboral de los trabajadores del departamento de Inyección de la empresa PDVSA Vassa Guacara, se concluyó que los procedimientos y técnicas empleadas en el manejo de los recursos humanos no contribuyen al desempeño laboral. Por otro lado se tiene, que no existen programas de capacitación para mejorar las actividades del personal y la calidad en la organización. Asimismo, las labores que desempeñan los trabajadores no le permiten desarrollarse como persona, esta situación puede bajar el nivel de satisfacción en el empleado o, dicho de otra forma, provocan una carencia de mayor o menor consideración en la faceta emocional del trabajador

Por otro lado, se determinó la necesidad de un programas que sirva para que los trabajadores tengan un buen funcionamiento, concluyendo que no existen planes ni programas motivacionales que le permitan al trabajador formarse constantemente, alcanzar crecimiento profesional. Por lo tanto, los trabajadores se sienten desmotivados, dado que la empresa carece de indicadores para determinar la satisfacción laboral, entre los cuales están las políticas de sueldos y salarios, los sistemas de recompensas, las oportunidades de crecimiento profesional. El nivel de motivación es bajo, pues no existe un clima laboral adecuado para ejecutar las

actividades, lo que influye en el desempeño del trabajo. Estos factores generan impactos negativos sobre el grado de motivación de los trabajadores de la empresa

Recomendaciones

Teniendo como base los resultados obtenidos, y en función de las conclusiones señaladas se sugiere a la Empresa las siguientes recomendaciones:

- Implementar la presente propuesta basada en el plan de estrategias motivacionales a fin de que el personal se familiarice con las mismas y se incremente su rendimiento laboral
- Afianzar el proceso de reclutamiento, selección y desarrollo, de manera que sea conocido por sus directivos como una inversión y no como un gasto, ya que a corto plazo retornará a la empresa como eficiencia, efectividad y calidad de los trabajadores de la empresa.
- Crear incentivos y reconocimiento al personal de la empresa, con la finalidad de motivarlos para aumentar su sentido de pertenencia y responsabilidad, involucrándose en el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos por la misma.
- Facilitar a la alta gerencia información sobre crecimiento personal para que cada trabajador se sienta más satisfecho con la información, de acuerdo a los criterios y lineamientos establecidos por la empresa para con los trabajadores
- Planificar talleres de motivación al logro y desarrollo personal que les permita elevar la autoestima, los deseos de superación y eficiencia
- Desarrollar e implementar programas de capacitación y adiestramiento que le permitan al trabajador lograr un óptimo desempeño en sus funciones y así detectar las deficiencias y reforzar las capacidades de los individuos de manera sistemática.

MATERIAL DE REFERENCIA

- Antillano, A y Gutiérrez, J (2016), **La Motivación como Factor Determinante en el Desempeño Laboral de los trabajadores en una empresa del Sector Servicios Ubicada En Valencia Estado Carabobo**”, presentado en la Universidad de Carabobo.
- Arias, F (2012). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica**. Editorial Episteme.
- Balestrini, M. (2012). **Elaboración de Proyectos de Grado**. Séptima edición editorial Panapo. Caracas – Venezuela.
- Chiavenato Idalberto, (2011 **Administración de Recursos Humanos**. Quinta Edición. Ediciones Mc Graw Hill. Bogotá. Colombia
- Cornieles, A (2013), **“Estrategias Motivacionales como herramienta para la Satisfacción Laboral de los trabajadores en la Empresa Fabricaciones Oro Rio, C.A.”**, presentado en la Universidad José Antonio Páez.
- Domínguez, Carmen (2008). **Plan motivacional**. Disponible en www.laprovincias.es . Consultado en Mayo 2017
- Galindo, J. (2010) **Motivación laboral**. (7ª ed.). España: Monografías S.A
- Gross, M., (2009) **Las ocho (8) teorías más importantes sobre la motivación**, disponible en la página <http://manuelgross.bligoo.com/las-8-teorias-mas-importantes-sobre-la-motivacion-actualizado>, consultado en Mayo de 2017
- Guzmán, E (2013). **“Plan de Motivación Laboral para los Trabajadores del Departamento de Cobranzas de la empresa Contact Center 2001, C.A. Basado en sus necesidades y requerimientos.”**, presentado en la Universidad de Nueva Esparta
- Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2013) **Metodología de la Investigación**. México: Mc Graw Hill.
- López (1999). **Procesos de Investigación**. Caracas. Editorial Panapo.
- Mora (2011). **Motivación y Rendimiento Laboral**. Disponible en

- Publicaciones.urbe.edu/index.php/ telos/article/ view Article/ 3991/5006.
Consultado en Mayo 2017
- Motowidlo, (2003), **Psicología del Trabajo I**. Relaciones Laborales.
- Pinto, María (2015), titulado: “**Motivación y Rendimiento Laboral de los trabajadores del Departamento de Ventas en una empresa destinada al Corretaje Inmobiliario del Estado Carabobo**”, presentada en la Universidad de Carabobo.
- Sabino, C (2012). **El proceso de investigación**. 3ª.Reimpresión, Ediciones Lumen/Humanitas. Venezuela
- Robins Stephen P. (2013) **Administración Teoría y Práctica**. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A, México.
- Sampieri, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2014). **Metodología de la investigación**. Editorial MC Graw-Hill Interamerican. 6ta Edición
- Santos, J. (2004). **La Motivación y la Personalidad**. Business – Economics.
- Tamayo y Tamayo M. (2014). **El proceso de la investigación científica**.4ta Edición Ediciones Limusa.. México.
- Veitía, Y (2016).: “**Factores Motivacionales presente en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de una empresa de Distribución. Ubicada En Valencia Edo. Carabobo**”, presentado en la Universidad de Carabobo.
- Ynfante T., R., (2008) **Motivación e incentiación**, disponible en la página <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/incentivos-y-la-motivacion.htm>, Consultado en Mayo 2017
- Zuloaga, R (2007). **Motivación del Recurso Humano**. Publicaciones Electricidad de Caracas.

ANEXOS

ANEXO 1

LISTA DE COTEJO

Ítem	Aspecto Observable	Presente	Ausente
1	Las retribuciones que reciben los trabajadores están acordes con la labor que desempeña		
2	Los procedimientos y técnicas empleadas en el manejo de los recursos humanos contribuyen al desempeño laboral de los trabajadores		
3	Programas de capacitación para la formación y desempeño de los trabajadores		
4	Se evalúa el rendimiento del personal en todas sus categorías y de forma clara de forma periódica		
5	En la empresa se aplican normas en materia de recursos humanos para mejorar la productividad de los trabajadores		

Fuente: Núñez (2017)

ANEXO 2

CUESTIONARIO



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES

Agradecemos su colaboración y disposición para con este estudio y el haber aceptado apórtanos estos datos, al igual que la honestidad y claridad en las repuestas. Garantizamos la confiabilidad de la información.

Este cuestionario está diseñado para tener una idea clara sobre los aspectos que Ud., como trabajador de la empresa en estudio pueda aportar para IMPLEMENTAR PLANES MOTIVACIONALES QUE INCENTIVE EL BUEN FUNCIONAMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PDVSA VASSA GUACARA

Gracias por su atención.

INSTRUCCIONES:

- Lea detenidamente cada una de las preguntas
- Marque con una (X) la alternativa que considere correcta

Cuestionario

Ítem	Pregunta	Si	No
1	¿Se estimulan a los trabajadores para generar mayor creatividad y productividad en las labores?		
2	¿La empresa tiene establecidos reconocimientos para los trabajadores?		
3	¿La empresa le ha otorgado algún otro beneficio indirecto adicional a la compensación salarial por su trabajo?		
4	¿Cree usted, que si los trabajadores se sienten motivados a realizar sus actividades la empresa pueda lograr alcanzar sus metas organizacionales?		
5	¿Existe en la empresa un ambiente de trabajo adecuado para ejecutar las actividades y que influya en la forma que desempeña su trabajo?		
6	¿Las tareas que realiza en su puesto de trabajo concuerdan con tus capacidades laborales y profesionales?		
7	¿Existen dentro de la empresa compensaciones salariales para los empleados?		
8	¿Considera que a través de su desempeño laboral podría recibir ascensos y promociones en el trabajo?		
9	¿Se siente comprometido con el desempeño de sus labores dentro de la empresa, y hace lo necesario para cumplir con sus labores de manera idónea?		
10	¿La garantiza que tenga todos los instrumentos, implementos y herramientas de trabajo necesarias para realizar un buen trabajo?		
11	¿Existen planes motivacionales para el desempeño y formación de las labores de los trabajadores?		
12	¿Cree usted, que si los trabajadores se sienten motivados a realizar sus actividades la empresa pueda lograr alcanzar sus metas organizacionales?		
13	¿Considera usted que la aplicación de un plan motivacional de incentivos		

	laborales influirá en la satisfacción del personal y por consiguiente en su rendimiento laboral?		
--	--	--	--

Fuente: Núñez (2017)