



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA
OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO DEL
PERSONAL DE LA EMPRESA
CONSTRUCCIONES 6771, C.A UBICADA EN
CALABOZO, ESTADO GUARICO.**

Autor (a): San Blas, María

**Avenida Don julio Centeno, CC. Fin de Siglo-Gran Bazar
Municipio San Diego Teléfono: (0241) 87128**



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

**ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA OPTIMIZAR EL
DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA
CONSTRUCCIONES 6771,C.A UBICADA EN CALABOZO,
ESTADO GUARICO**

Trabajo de Grado para optar al título de
Licenciado en Relaciones Industriales

Autora: San Blas, María

Tutor: Sara Jiménez

San Diego, Octubre de 201



ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Sara jimenez, portador(a) de la cédula de identidad N° 7.127.693, en mi carácter de tutor del trabajo de grado presentado por el(la) ciudadano(a) Maria Gabriela San Blas Hernandez portador(a) de la cédula de identidad N° 22.613.609, titulado **,estrategias motivacionales para optimizar el desempeño del personal de la empresa construcciones 6771, c.a. ubicada en calabozo, estado guarico.** presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciada en relaciones industriales, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En San Diego, a los diecinueve (19) días del mes de octubre del año dos mil diecisiete (2017).

Sara Jimenez

CI: 7.127.693

DEDICATORI

INDICE GENERAL

	CONTENIDO	pp.
	RESUMEN INFORMATIVO	IX
	INTRODUCCIÓN.....	10
	CAPÍTULO	
I	EL PROBLEMA	
	1.1. Planteamiento del Problema.....	12
	1.2. Formulación del Problema	15
	1.2. Objetivos.....	15
	1.3. Justificación	15
II	MARCO TEÓRICO	
	2.1. Antecedentes	18
	2.2. Bases Teóricas.....	21
	2.2.1.Elementos fundamentales de la motivación	21
	2.2.2.Motivación.....	22
	2.3. Bases legales	27
III	MARCO METODOLÓGICAS	
	3.1. Tipo y Diseño de la Investigación	32
	3.2. Fases de la Investigación	33
IV	RESULTADOS	38
V	LA PROPUESTA	55
	CONCLUSIONES	62
	RECOMENDACIONES.....	63
	REFERENCIAS.....	65
	ANEXOS.....	66

LISTA DE CUADROS O TABLAS

CONTENIDO

CUADRO		pp.
.	1	Lista de Cotejo35
.	2	Estructura de la Propuesta..... 37
.	3	Instrucciones39
.	4	Dificultades40
.	5	Supervisión.....41
.	6	Intensivos.....42
.	7	Adiestramiento43
.	8	Ascensos.....44
.	9	Reconocimiento45
.	10	Estabilidad46
.	11	Aumentos salariales47
.	12	Dotación de uniformes y botas48
.	13	Seguro medico.....49
.	14	Incentivos adicionales50
.	15	Normas de higiene y seguridad51

LISTA DE GRAFIOS Y FIGURAS

CONTENIDO

CUADRO		pp.
.	1	Instrucciones 39
.	2	Dificultades40
.	3	Supervisión.....41
.	4	Intensivos.....42
.	5	Adiestramiento43
.	6	Ascensos44
.	7	Reconocimiento.....45
.	8	Estabilidad46
.	9	Aumentos salariales47
.	10	Dotación de uniformes y botas 48
.	11	Seguro medico.....49
.	12	Incentivos adicionales50
.	13	Normas de higiene y seguridad51
.	14	Objetivo 1 de la propuesta.....57
.	15	Objetivo 2 de la propuesta58
.	16	Objetivo 3 de la propuesta59



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES

**ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA OPTIMIZAR EL
DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA CONSTRUCCIONES
6771, C.A. UBICADA EN CALABOZO, ESTADO GUARICO**

Autora: San Blas, María

Tutor: Sara Jiménez

Fecha: Octubre de 2017

RESUMEN INFORMATIVO

Las organizaciones en general siempre buscan mantener motivados a sus trabajadores, de allí que siempre hagan esfuerzos por adecuar estrategias que sean de utilidad en este aspecto, partiendo de allí se presenta esta investigación, que tiene como objetivo general Proponer estrategias motivacionales que permitan optimizar el desempeño del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico. Los aspectos teóricos están relacionados con teorías de la motivación y planeación de recursos humanos. En relación a la metodología se empleará la modalidad de proyecto factible con apoyo en una investigación de campo, asimismo se aplicará un instrumento tipo cuestionario a los trabajadores de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico, así como una lista de cotejo que la investigadora podrá contestar mediante la observación directa. Con todo ello se aspira lograr un diagnóstico, presentar los resultados, para finalmente elaborar una propuesta que estará conformada por varios aspectos como introducción, objetivos, factibilidad, desarrollo, entre otros aspectos necesarios para abordar en forma efectiva este proceso tan importante dentro de cualquier organización. De esta manera se pretende dejar un valor agregado a la organización objeto de estudio, partiendo de la necesidad que tiene la misma actualmente, lo cual se evidenciará en el diagnóstico respectivo.

Descriptores: Desempeño, Estrategias, Motivación, Optimizar.

INTRODUCCIÓN

Muchos son los aspectos relevantes dentro del ámbito organizacional que deben ser tomados en cuenta cuando se trata de optimizar los procesos dentro de la empresa. No sólo es la materia prima, sino también los recursos económicos, el personal, la gerencia, entre otros. Dentro de ello, los trabajadores juegan un papel fundamental, pues son en esencia quienes articulan el esfuerzo para producir un bien o prestar un servicio que de alguna manera incide en la calidad de vida de otros seres humanos.

En este orden de ideas, lograr que el personal que forma parte de una organización desarrolle sus actividades en un marco de motivación es una de las áreas prioritarias para cualquier gerencia de Recursos Humanos. A pesar de su complejidad, no es una tarea imposible pues son también diversos los factores que inciden en este proceso; ahora bien, las empresas se han preocupado por buscar las técnicas que permitan lograr acercarse a dicho objetivo, por lo que trazar estrategias motivacionales para optimizar el desempeño de los trabajadores llega a ser un aspecto clave en la actualidad.

Es así que dada la relevancia del tema, surge la presente investigación que tiene como propósito diseñar estrategias motivacionales para optimizar el desempeño del personal de la empresa construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico. De esta manera se pretende abordar una problemática concreta de la organización, con el firme propósito de darle respuesta a través de una propuesta, la cual permita solventar la situación presentada; ello sin duda hace posible que la investigación sea relevante y pertinente, pues dará su contribución a una organización al tiempo que servirá de base para otras investigaciones, además de ser soporte válido en la gestión de Recursos Humanos.

En este sentido, el presente proyecto está conformado por cuatro (5) capítulos tal como se presenta a continuación:

Inicialmente el Capítulo I, denominado El Problema, en cual se plantea el problema, se señala los objetivos de la investigación y se justifican las razones



de esta. Seguidamente, el Capítulo III, Marco Teórico, en este se abordan los antecedentes de la investigación relacionadas con el presente estudio, también se incluyen en este capítulo las bases teóricas sobre el tema.

De esta manera continúa el Capítulo III, denominado Fases Metodológicas o Marco Metodológico, aquí se plantea lo referente a la metodología para realizar la investigación. En tal sentido se incluyen el tipo de investigación y las fases metodológicas, las cuales hacen mención de la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Finalmente, el Capítulo IV, Recursos, donde se presentan los recursos necesarios para desarrollar la investigación, entre los cuales destacan los recursos humanos, institucionales, materiales y el cronograma de realización. En el Capítulo V se da paso a la propuesta de la investigación, una vez que se hayan analizado los resultados obtenidos con los instrumentos de recolección de datos. De esta manera se presenta el Proyecto desarrollado por la autora, el cual persigue concretar una meta específica una vez se ponga en marcha la siguiente fase del proceso investigativo.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A través de las actividades económicas, ciertas organizaciones se crean para satisfacer las necesidades de determinados públicos. De esta forma, las empresas son entes o instituciones que se dedican a actividades cuya finalidad es satisfacer las necesidades de un público determinado, y para ello ofrece ciertos bienes o servicios. De esta forma, toda empresa es una institución compuesta por diversas partes que se interrelacionan, además están conectadas con un contexto en el que convergen diversos factores de producción, financiamiento y marketing, con la finalidad de lograr sus objetivos. Al respecto, Thompson (2012) explica:

La empresa es una entidad conformada básicamente por personas, aspiraciones, realizaciones, bienes materiales y capacidades técnicas y financieras; todo lo cual, le permite dedicarse a la producción y transformación de productos y/o la prestación de servicios para satisfacer necesidades y deseos existentes en la sociedad, con la finalidad de obtener una utilidad o beneficio(P:250).

Por consiguiente, una de las finalidades de toda empresa es asegurar la continuidad de la estructura productiva-comercial y las inversiones. De esta forma toda organización empresarial requiere de tres recursos para su permanencia y alcanzar metas. Esos tres recursos básicos son: materiales, físicos y humanos. Así, se puede definir el recurso humano como el conjunto de personas que conforman hacen una Organización, con el propósito de desarrollar actividades asignadas para ordenar y mejorar la actividad productiva. Ese grupo de personas, debidamente ubicados en sus funciones, son parte fundamental de toda empresa.



Al respecto, Chiavenato (2009), explica:

Las personas constituyen el principal activo de la organización y de ahí la necesidad de que las empresas sean más conscientes de sus trabajadores y les presten más atención. Las organizaciones con éxito se han dado cuenta de que sólo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el rendimiento sobre las inversiones de todos sus grupos de interés, principalmente en los empleados(P:11).

El recurso humano es el principal activo por lo que debe ser tomado en cuenta, dada su importancia como pilar de la organización. Para que el recurso humano se identifique con las metas de la organización debe estar motivado. De esta forma, la motivación es la capacidad para satisfacer una necesidad tomando en cuenta la realización de otra, ya sea inferior o básica.

En este sentido, el psicólogo estadounidense Abraham Maslow considera que el ser humano posee de forma jerárquica varias necesidades que le dan control sobre su vida y desenvolvimiento en el entorno. A medida que el individuo logra satisfacer necesidades inferiores, sigue la motivación para atender otras progresivamente. Así, Maslow, (1982), ordena las necesidades en niveles, siendo en este sentido la realización personal una de las más avanzadas para iniciar con las necesidades fisiológicas como alimentación, descanso, abrigo y seguridad. Luego, la estabilidad, protección y resolución de incertidumbres.

Posteriormente, una de las necesidades esenciales es la socialización, la cual es entendida como la relación íntima con otra persona, vivir y ser aceptado como miembro familiar, en el entorno vecinal y laboral. Otra de las motivaciones esenciales del ser humano es la estima. Al respecto, Maslow (1982), agrupa las necesidades en dos clases, donde una comprende el amor propio, la estimación propia y autoevaluación; la otra se refiere a la reputación y al éxito social. Es así como finalmente el psicólogo indica que la más elevada es la necesidad de realización, según la cual el individuo tiene la

oportunidad de cumplir con las metas establecidas mediante las herramientas adecuadas en un entorno agradable.

El recurso humano dentro de una empresa debe estar motivado para alcanzar metas y objetivos. Para ello se deben trazar estrategias, por lo que una estrategia es un plan que especifica una serie de pasos que tienen como fin la consecución de un determinado objetivo; a través de la estrategia se crea un plan para alcanzar un objetivo. De tal manera que la estrategia dará cuenta de la forma de aplicar dichos conocimientos a una situación concreta.

Henderson (2008:86), considera que las estrategias gerenciales “son aquellas basadas en la búsqueda deliberada de un plan de acción que desarrolle la ventaja competitiva de un negocio, y la multiplique”. Para formular la estrategia de una organización es necesario pasar por tres grandes pasos: determinar dónde se encuentra la empresa, analizar la situación interna y externa; determinar adónde se quiere llegar (establecer la misión, visión, valores y objetivos); y determinar cómo llegar hasta allí, es decir, formular un plan de acciones.

Las estrategias gerenciales pueden estar dirigidas a diferentes ámbitos, uno de ellos es el de optimizar el desempeño del recurso humano. En todo proceso gerencial, es necesario optimizar el desempeño del recurso humano, es decir, es necesario buscar la mejora en el funcionamiento de algo o el desarrollo de un proyecto, a través de una gestión adecuada de los recursos. De tal manera que la optimización puede realizarse en distintos niveles, aunque lo recomendable es concretarla hacia el final de un proceso.

En la empresa Construcciones 6771, C.A., ubicada en Calabozo, estado Guárico, debe existir una política de desarrollo integral del personal, de manera que este permita que la empresa alcance satisfactoriamente sus objetivos. No obstante, si esto no se logra, la empresa no podrá desarrollar estrategias gerenciales que optimicen el desempeño del personal, y este importante recurso de la compañía no podrá rendir al máximo tal como se requiere para que cumpla con sus objetivos, que consisten en la producción de bienes y servicios, por más de 20 años de experiencia en el mercado; lo que les

ha permitido brindar soluciones integrales, a la vanguardia del mercado, con un impacto social en la comunidad.

Como consecuencia, la investigación que se propone en este trabajo de grado radica en diagnosticar el desempeño actual del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A., ubicada en Calabozo, estado Guárico, para identificar los factores que inciden en su desempeño y diseñar estrategias gerenciales que optimizar su labor en la empresa.

1.2. Formulación del problema

¿Qué estrategias motivacionales se pueden implementar para optimizar el desempeño del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A., ubicada en Calabozo, estado Guárico?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Proponer estrategias motivacionales que permitan optimizar el desempeño del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico.

1.3.2. Objetivos específicos

Diagnosticar el desempeño actual del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico.

Determinar factores motivacionales internos y externos que inciden en el desempeño del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico

Diseñar estrategias motivacionales dirigidas a optimizar el desempeño del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico

1.4. Justificación de la investigación

Para dar cumplimiento con los objetivos de esta investigación, y poder llevar a la organización, ha establecer unos niveles de motivación laboral y un resultado óptimos en el desempeño de todos sus trabajadores, la organización debe rediseñar sus políticas que vayan en función o se encaminen en generar nuevas estrategias para orientar a los empleados en la búsqueda de bienestar y

satisfacción laboral manteniéndolos siempre motivados, ya que la clave para un plan de motivación bien definido es entender que los empleados como personas buscan un deseo de superación y que sus esfuerzos sean reconocidos, y hacerles sentir que lo que hacen tienen sentido, dado que esta es una de las formas más rápidas de incentivar.

De esta manera se lograra optimizar el desempeño de los trabajadores. Por lo general, las estrategias motivacionales para aumentar el nivel de desempeño en los trabajadores, se orienta a mejorar la situación del entorno laboral y el desenvolvimientos de los miembros entre si, por lo tanto el estudio de la motivación nos proporcionara tener una visión más clara en como someter a los empleados a un proceso de formación mediante las capacitaciones y actualizaciones de conocimiento, ya que la motivación laboral es un aspecto importante que nunca debe olvidarse entre los trabajadores de una empresa, este suponen un cambio significativo para que todos los empleados a la hora de realizar un proyecto, obtengan el mayor de los éxito y se conviertan en referencia relevante creando un ambiente proactivo y agradable en el realizan sus actividades diarias.

Cabe destacar que la solución parte de satisfacer la necesidad que presentan los miembros de la organización en cuanto a su estado de ánimo y el nivel de motivación dentro de su lugar de trabajo y así implementar estrategias que garanticen el desempeño y satisfacción laboral entre todos los empleados y conlleve a una relación de confianza entre los empleados y jefes, dado que motivarlos ayuda mucho para que crezcan en la empresa y estos ayuden a crecer a la organización como una organización de gran prestigio.

Así también, se puede resaltar, que la información que ofrecerá esta investigación, contribuirá a la formación integral de todo profesional de relaciones humanas, como aquellos profesionales que incursionen en el área de recursos humanos, a generar destreza y aplicar soluciones a los posibles problemas complejos, empleando herramientas y métodos de optimización en la búsqueda del mejoramiento de la productividad y la calidad de los trabajadores.

Por ultimo, el presente estudio servirá de antecedente para investigaciones relacionadas con el tema tanto en la Universidad José Antonio Páez, en San Diego, Carabobo, como para otras universidades del país y de la región. Así, aquellas instituciones que deseen desarrollar estudios amplios en la temática tendrán datos confiables que les permitan ahondar en sus propias investigaciones y propuestas.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

En el siguiente capítulo de este trabajo de grado se realizaron algunas revisiones bibliográficas con la finalidad de recopilar información sobre las investigaciones previas relacionadas con la problemática a estudiar.

2.1. Antecedentes de la investigación

Vargas (2016), desarrolló una investigación para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales en la Universidad José Antonio Páez, titulada **“Estrategias motivacionales para mejorar el clima organizacional del área de producción de la empresa encava C.A, ubicada en valencia estado Carabobo”**. En esta investigación la autora antes mencionada tuvo como objetivo general aplicar estrategias motivacionales que permitieran mejorar el clima organizacional, de la empresa objeto de estudio dado que la empresa estuvo afrontando problemas en el área de producción dado que los trabajadores de dicha área manifestaban sentirse descontento por las condiciones laborales que presentaban.

Además se evidencio que existen fallas en la comunicación de los instructivos de trabajo entre el personal de distinto niveles y el mismo nivel y falta de procedimientos escritos entre otros, este proyecto de investigación estuvo enmarcado en proyecto factible apoyado en la modalidad de campo y se determinó que la población estudiada fue de doscientos noventa y cinco (295) trabajadores y una muestra representativa de ochenta y ocho(88) trabajadores.

El instrumento utilizado fue la encuesta con apoyo de cuestionario de respuesta cerradas y dicotómicas(si / no) y además de los resultados obtenidos estos fueron clasificados en factores internos y factores externos que afectan el clima organizacional y aplicando la matriz de impacto o matriz DOFA, diagnosticando la falta de autonomía y falta de incentivo en los trabajadores. Bien ahora, la relación de esta investigación como antecedentes está reflejada que la misma nos indica como guía de apoyo conocer los factores que inciden



o perjudican el clima organizacional y afectan a los trabajadores en su motivación.

Villasana (2016), elaboró el trabajo de grado titulado **Factores motivacionales en el desempeño laboral efectivo del personal docente, administrativo y obrero de una unidad educativa ubicada en la urbanización Prebo de Valencia**, estado Carabobo. Este trabajo fue realizado para obtener el título de Licenciada en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

La investigación se propuso analizar los factores motivacionales del personal docente, administrativo y obrero de una unidad educativa presente en la Urb. Prebol de Valencia, Carabobo. Fue de tipo descriptiva y de campo, ya que permitió determinar las características existentes en el problema planteado. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario y la técnica, encuesta, que fue respondida por una muestra estratificada de 26 trabajadores de la unidad educativa en estudio. Los resultados obtenidos determinaron que es imprescindible observar la existencia de ciertas necesidades que tienen los trabajadores para buscar la manera de cubrirlas, a través de diferentes incentivos, para mejorar su desempeño laboral.

La relación que se establece con la presente investigación radica en la importancia que tienen los factores motivacionales para el personal de cualquier organización, en el caso que nos ocupa es de suma relevancia conocer las necesidades que se presentan en Construcciones 6771, C.A., empresa ubicada en Calabozo, estado Guárico, objeto de este estudio.

Webel (2015), presentó el trabajo titulado **Estrategias gerenciales para incrementar el desempeño en los trabajadores del área administrativa de la Arenera Aridos Región, C.A., ubicada en Paracotos, estado Miranda**. El trabajo fue presentado para optar al título de licenciado en Administración en la Universidad Nueva Esparta, Caracas, Venezuela.

En este estudio se realizó mediante un estudio previo de campo, basado en la técnica de la observación directa; así mismo se recolectaron datos de fuentes bibliográficas con el fin de disponer de un material que sustentara las

teorías con las que se elaboró la propuesta. Se utilizó como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta. En cuanto a los resultados obtenidos cabe destacar que luego de procesar los datos se obtuvo que era necesario mejorar el desempeño del departamento elegido a través de estrategias gerenciales dirigidas a mejorar el desempeño de los trabajadores.

En cuanto a la relación que se establece con la presente investigación se tiene que la metodología a aplicar será similar, es decir, se usará como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta para diagnosticar la situación de los trabajadores de la empresa Construcciones 6771, C.A., ubicada en Calabozo, estado Guárico. Asimismo se persigue conocer esta situación para aplicar una serie de estrategias de motivación tendientes a mejorar el desempeño de los trabajadores.

Serrano (2016), realizó el trabajo titulado **Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo**, realizado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en Lima, Perú, para optar al grado académico de magister en Administración con mención en Gestión Empresarial.

El objetivo de esta investigación fue determinar los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS), de la municipalidad de Carabayllo. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional. Se utilizó como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta; la muestra fue de 104 participantes. De acuerdo a la tabla de valores de χ^2 , la correlación encontrada fue de 3,1052 con la que se validó la hipótesis alterna, que sugiere que los factores motivacionales influyen de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo.

Sum (2015), realizó el trabajo titulado **Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)**, en la Universidad Rafael Landívar, en Quetzaltenango, Guatemala. El trabajo fue presentado como

requisito para optar al título de Licenciada en Psicología Industrial/Organizacional.

En cuanto al tipo de investigación fue descriptiva, diseño de campo, en el marco del paradigma cuantitativo, con la aplicación del instrumento cuestionario y la técnica de la encuesta. La muestra fue de 34 colaboradores de personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1, en la mencionada población. Para la investigación de campo se utilizó una escala de Likert, con 10 ítems. También se hizo una prueba estandarizada de Motivación Psicosocial, para apreciar la estructura diferencial y dinámica del sistema motivacional del sujeto. Entre los resultados obtenidos destacó que la motivación es una herramienta fundamental para el desempeño de las actividades de los colaboradores. Así, estos realizarán con gusto sus actividades y además proporciona un alto rendimiento a la compañía.

En cuanto a la relación que guarda con la presente investigación, destaca la variable motivación en el ámbito laboral, tal como plantea la investigadora, ya que determinar los factores internos y externos de la motivación es una forma de incidir en la productividad de los trabajadores.

2.2. Bases Teóricas

En este marco, se determinan los conceptos y términos relacionados con el problema en estudio, según Hernández (2008:91), "un buen marco teórico no es aquel que contiene muchas páginas, sino el que trata con profundidad únicamente los aspectos relacionados con el problema, y que vincula de manera lógica y coherente los conceptos y proposiciones existente en el estudio", además de esto las bases teóricas comprenden definiciones y conceptualizaciones de diversos autores en referencia al tema de investigación lo cual proporciona una mayor objetividad y claridad al tema abordado, sustentando dicha investigación.

2.2.1. Elementos fundamentales de la motivación

De acuerdo con Romero Pernaleté (2005:39), la "motivación solamente puede inferirse a partir de la conducta observable que aquella genera". Por lo tanto, la motivación está vinculada a una necesidad y a una conducta

satisfactoria, parece más lógico definir la motivación como un proceso integrado por un encadenamiento de eventos que van desde la conciencia de la necesidad hasta la satisfacción de la misma.

Asimismo, la motivación tiene componentes internos (necesidades propias de organismo humano) y elementos externos (presiones ejercidas por el ambiente sociocultural en el cual el individuo está inmerso). La motivación tiene tres efectos sobre la conducta: la inicia, la dirige y la mantiene. Toda la conducta está dirigida a satisfacer la necesidad o el conjunto de necesidades que dio origen. En el mundo laboral esa conducta, además de satisfacer las necesidades e impulsos del individuo, intenta alcanzar objetivos organizacionales

2.2.2. Motivación

La motivación consiste en la satisfacción de una necesidad tomando en cuenta la realización de otra, siendo esta la inferior o básica. El ser humano es un ser complejo, pero es posible detectar y diferenciar cada una de sus necesidades y cómo esto afecta su desempeño personal y profesional. Al respecto, Chiavenato,(2000), considera que sin un mínimo conocimiento de la motivación de un comportamiento, es imposible comprender el comportamiento de las personas. Agrega que el concepto motivación es difícil de comprender, y de manera amplia motivo es lo que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera. De forma que existen estímulos externos y estímulos internos. Los externos provienen del ambiente y los internos son generados internamente en los procesos mentales del individuo.

Por su parte, el psicólogo estadounidense Maslow,(1943), explica que el ser humano posee de forma jerárquica varias necesidades que le brindan control sobre su vida y desenvolvimiento en el entorno. Dicho de otra manera, a medida que el individuo logra satisfacer necesidades inferiores, sigue la motivación para atender otras progresivamente.

De esta manera, Maslow, A. (1943) ordena las necesidades en niveles, donde toma en principio la realización personal y luego tratar su desenvolvimiento en el ambiente: a) Las necesidades fisiológicas como la

alimentación, el descanso, el abrigo y la seguridad; b) el nivel de seguridad donde el individuo alcanza estabilidad, encuentra protección y busca resolver las incertidumbres. c) La socialización: La necesidad de una relación íntima con otra persona, de vivir y ser aceptado como miembro familiar, en el entorno vecinal y laboral. d) El cuarto nivel es la Estima, en esta, Maslow agrupa las necesidades en dos clases donde una comprende el amor propio, la estimación propia y autoevaluación; la otra refiere a la reputación y éxito social. e) La necesidad de realización, donde el individuo tiene la oportunidad de cumplir con las metas establecidas utilizando las herramientas adecuadas y un entorno agradable, que le genera satisfacción en alto grado.

Reitera Maslow,(1954), en su libro *La teoría de la motivación*, que la motivación es, entonces, deseo, anhelo, voluntad, ansia o carencia que está compuesta por diferentes niveles, cuya base jerárquica de necesidad varía en cuanto al grado de potencia del deseo o anhelo.

2.2.3. Teoría de Motivación-Higiene

Frederick Irving Herzberg fue un renombrado sicólogo, que vivió entre 1923 y 2000. Sus teorías acerca de la gestión administrativa de las empresas marcaron pauta en el mundo. Justamente fue quien propuso la Teoría de los Dos Factores, también conocida como la Teoría de Motivación e Higiene, según la cual las personas están influidas por la satisfacción y la insatisfacción. De acuerdo con Pérez (2016), la satisfacción es el resultado de los factores de motivación, y estos ayudan a aumentar la satisfacción del individuo pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

Es así como se encuentran entre los factores de motivación, el trabajo estimulante, el sentimiento de autorrealización, el reconocimiento de una labor bien hecha, el logro o cumplimiento y responsabilidad mayor. En cuanto a la insatisfacción es el resultado de los factores de higiene, que son llamados de esta forma porque se equiparan a las necesidades primarias de Abraham Maslow. Según Pérez (2016), entre los factores de higiene se encuentran los factores económicos, las condiciones laborales, la seguridad, los factores sociales y la categoría.

De acuerdo con lo postulado por el psicólogo Herzberg, si bien los factores de satisfacción aumentan la motivación del individuo dentro de una organización tienen poco efecto en la insatisfacción. Asimismo ocurre con los factores de higiene o insatisfacción señalados por Herzberg, es decir, a largo plazo su efecto es mínimo en la satisfacción del trabajador dentro de una empresa.

2.2.4. Teoría X y Teoría Y

La Teoría X y la Teoría Y es una teoría con amplia difusión dentro de las empresas. Si bien esta teoría tiene la particularidad de estar conformada por dos teorías de sentido contrapuesto, su basamento radica en que toda relación líder-colaborador se basa en un intercambio. Así, la Teoría X y la Teoría Y fueron creadas por Douglas McGregors, en la década de los años 60, durante su paso como profesor del MIT Sloan School Management. Pérez (2016), explica que la Teoría X supone que los seres humanos en sí mismos son perezosos y deben ser motivados a través del castigo, mientras que la Teoría Y postula que el esfuerzo es algo natural en el trabajo y el compromiso con los objetivos supone una recompensa, por lo tanto los seres humanos tienden a buscar responsabilidades.

Sin embargo, existe según su creador, McGregors, una correspondencia entre la Teoría X y la Teoría Y. Pérez (2016), refiere que mientras la primera dice que los empleados hacen todo lo posible por evitar el trabajo, la segunda dice que para los empleados el trabajo es tan natural como el descanso. Asimismo, La Teoría X promulga que mientras los empleados deben ser coaccionados para alcanzar sus metas, la Teoría Y considera que la gente ejerce una autodirección y autocontrol si está comprometida con los objetivos. En la actualidad, existen detractores de esta teoría en el sentido que consideran que no se toma en cuenta los factores de entorno y contexto que pueden afectar el desempeño laboral de las personas. Sin embargo, destaca que en todo espacio laboral privan el comportamiento humano y la motivación como principales motores del desarrollo de la organización.

2.2.5. Teoría Motivacional: logro, poder y afiliación

En cuanto a la Teoría Motivacional, esta fue definida por el psicólogo estadounidense McClelland (1917-1998), quien enfocó su teoría básicamente hacia tres tipos de motivación: logro, poder y afiliación. Pérez (2016), considera que la Teoría Motivacional de McClelland se basa en estos tres pilares, mas las personas pueden tratar de conseguir cualquiera de los tres aspectos, no necesariamente los tres a la vez. En este sentido, la motivación por el logro se manifiesta cuando una persona desea realizar tareas difíciles y desafiantes en un alto nivel. Se trata de individuos ambiciosos, que desean destacar y ser los mejores de su grupo.

En lo que se refiere a la motivación por el poder, Pérez (2016), señala que esta se suscita cuando una persona desea estar a cargo de un puesto en el que figure como el responsable del proceso, es aquella que lleva a los individuos a imponerse a sí mismos metas muy elevadas, que desean conducir a otros, ser reconocidos y a la vez que sus opiniones predominen sobre las de los compañeros.

Mientras que la motivación por afiliación, se basa en la búsqueda de buenas relaciones interpersonales con miembros del equipo, es decir, se trata de aquellos trabajadores que prefieren el contacto con los demás, en el que prevalezca las decisiones tomadas en consenso, la necesidad de apoyarse y afirmarse entre los miembros de un equipo con metas comunes.

2.2.6. Planificación de los RR HH

La planificación de recursos humanos es una parte esencial que encierra la gestión de empresas, y esto se debe a que la misma se encarga de proyectar los planes que se llevarán a cabo con respecto a las actividades que deberán ser desarrolladas mediante la utilización de los recursos humanos. Si se analizan todas las tendencias correspondientes a la gestión empresarial, se observa que para la mayor parte de las empresas lograr un correcto desarrollo de esta herramienta administrativa, representa un gran desafío. Es importante que antes de desarrollar un plan que pueda resultar eficiente para la planificación

de los recursos humanos tengamos en cuenta los fines que queremos lograr mediante la planificación de éstos.

Por lo tanto, la planificación de los RR HH se lleva a cabo con el fin de lograr una mayor participación por parte del gerente que debe aplicar las decisiones más importantes, situándolo de esta forma en una posición estratégica para la empresa; es fundamental que mientras se esté realizando la planificación de recursos humanos, los responsables de esta función deben ser profesionales altamente calificados.

Asimismo, es importante la elaboración y posterior utilización de todas las herramientas modernas de las que pueda disponer una empresa, como también, es necesario que se aplique con éxito el análisis correspondiente del sector de recursos humanos. La aplicación de la informática es un factor principal a tener en cuenta debido a la variedad con respecto a la información de cada departamento empresarial que influye directamente en la planificación de recursos humanos. Además, el empleo de estos sistemas informáticos supone una ventaja respecto a la competencia para aquellas empresas que disponen sistemas únicamente para la gestión y no para la planificación de recursos humanos.

De todas formas, a pesar de que todo esto represente un desafío para las empresas en la actualidad, las compañías están dispuestas a dedicar un esfuerzo mucho mayor con respecto a la planificación, midiendo el vínculo establecido entre las inversiones y más formaciones de la masa salarial de la empresa.

2.2.7. Recursos Humanos

Se refiere al conjunto de personas que hacen vida en una organización con el propósito de desarrollar y aplicar labores y actividades asignadas para ordenar y mejorar la actividad productiva en una empresa. Ese grupo de personas, debidamente ubicados en sus funciones, son parte fundamental de esta, además de contar con el capital y recursos materiales.

Hay que destacar que en la administración, el departamento de recursos humanos cumple una función dedicada a la adquisición, entrenamiento,

evaluación y remuneración del personal que hace vida en la organización. Al respecto, Chiavenato, (2009), explica:

Las personas constituyen el principal activo de la organización y de ahí la necesidad de que las empresas sean más conscientes de sus trabajadores y les presten más atención. Las organizaciones con éxito se han dado cuenta de que sólo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el rendimiento sobre las inversiones de todos sus grupos de interés, principalmente en los empleados(P:11).

2.3. Bases legales

La siguiente investigación tiene su basamento legal en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (1999), en su Capítulo V, de los Derechos Sociales de la Familia.

Artículo 84. Para garantizar el derecho a la salud, el Estado Creará, ejercerá la rectoría y gestionará un sistema público nacional de salud, de carácter intersectorial, descentralizado y participativo, integrado al sistema de seguridad social, regido por los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social y solidaridad. El sistema público de salud dará prioridad a la promoción de la salud y a la prevención de las enfermedades, garantizando tratamiento oportuno y rehabilitación de calidad. Los bienes y servicios públicos de salud son propiedad del Estado y no podrán ser privatizados. La comunidad organizada tiene el derecho y el deber de participar en la toma de decisiones sobre la planificación, ejecución y control de la política específica en las instituciones públicas de salud. (p.29)

El artículo presente destaca la necesidad de que el Estado cree y gestione un sistema público nacional de salud que garantice el acceso de todos los ciudadanos a este. Además ese sistema se debe caracterizar por ser gratuito, universal, integral, equitativo, solidario y de integración social, para que los ciudadanos puedan beneficiarse de este derecho a la vida. Por lo tanto en el ámbito empresarial y en los centros de trabajo debe acatarse estas

normativas ya que son parte fundamental de la garantía de estos derechos.

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajos adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.(p.30)

En este artículo de la Carta Magna se aprecia la garantía que se reserva al acto del trabajo para cualquier ciudadano venezolano, por lo que en la presente investigación destaca de forma particular ya que el objetivo esencial es estructurar estrategias motivacionales que ofrezcan al trabajador el marco justo para un desempeño laboral adecuado a sus capacidades, de manera que pueda obtener el beneficio que la ley incluso establece en condiciones idóneas de seguridad, higiene y ambiental.

Artículo 91. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley.(p.33)

En el presente artículo se aborda lo concerniente al derecho del trabajador con respecto a su salario, el cual debe ser lo suficiente como para vivir con dignidad tanto él como su familia, por lo que constituye un derecho

inalienable y uno de los principales factores de la motivación laboral de toda persona. Se relaciona con la presente investigación debido a que es importante hacer énfasis en todos los elementos que conforman la motivación, y de alguna manera el salario representa uno de ellos aunque no es el único.

Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2002). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. No. 6.076. Año CXXXIX. Mes VII. 7 de mayo de 2012. Capítulo V, Condiciones Dignas de Trabajo

Artículo 156. El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.
- d) El ambiente saludable de trabajo.
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.
- f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.(p.91)

El presente artículo de la LOTT señala las condiciones dignas de las que todo trabajador debe gozar en su medio de trabajo. Todo trabajador en un Estado de Derecho goza de protección ya que el trabajo que este ejerce es un hecho social, es la primera piedra en la que se basa la construcción de toda nación. Por eso no solo debe tener la protección del Estado sino también debe ejercer su labor en condiciones que permitan el desarrollo de sus capacidades y potencialidades, participar de la justa repartición de la riqueza y desenvolverse en un contexto de justicia social y solidaridad. Por lo tanto todas las empresas que hacen vida en el territorio nacional están llamadas a satisfacer estas necesidades, que incluyen por demás la prevención y las condiciones necesarias para tener un ambiente saludable de trabajo.

Artículo 105. Se entiende como beneficios sociales de carácter no remunerativo:

1. Los servicios de los centros de educación inicial.
2. El del cumplimiento de los beneficios de alimentos para los trabajadores y las trabajadoras a

- través de servicios de comedores, cupones, dinero, tarjetas electrónicas de alimentación y demás modalidades previstas por la ley que regula la materia.
3. Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.
 4. Las provisiones de ropa de trabajo.
 5. Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.
 6. El otorgamiento de becas o pagos de cursos de capacitación, formación o de especialización.(p.70)

En cuanto al presente artículo señala ampliamente un abanico de opciones que son garantizadas por el Estado para complementar el salario de los trabajadores, por lo que toda empresa está llamada a incluirlos en su paquete salarial. Se relaciona con la presente investigación dado que existen numerosas posibilidades para que una persona pueda ser debidamente recompensada y motivada, ello hará que ejecute su labor con eficacia y eficiencia.

2.4. Definición de Términos Básicos

Capital Humano: designa un factor de producción independiente no solo de la cantidad sino también de la calidad del grado de formación de las personas involucradas en el proceso formativo.

Desempeño: grado de desenvolvura que una entidad cualquiera tiene con respecto a un fin esperado.

Empresa: organización o institución dedicada a actividades de fines económicos o comerciales para satisfacer las necesidades de bienes o servicios de los solicitantes.

Estrategias: conjunto de acciones que se llevan a cabo por parte de un individuo o grupo, para lograr un determinado fin.

Metas: resultado deseado que una persona o un sistema imagina, planea y se compromete a lograr.

Motivación: la motivación es el motor que empuja a la acción. Una persona motivada está predispuesta a actuar y realizar todo lo necesario para lograr el objetivo deseado o solicitado.

Motivación laboral: consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por esto es necesario pensar en qué puede hacer uno por estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos, en tal forma que favorezcan tanto los intereses de la organización como los suyos propios.

Necesidades: el ser humano tiene necesidades que son prioritarias y otras que son secundarias. Las necesidades prioritarias son el resguardo de la vivencia, la ropa para vestir y la alimentación para tener una nutrición saludable. En el plano emocional también existen necesidades básicas como la necesidad de recibir cariño y amor. De manera que la necesidad se define por aquello que una persona necesita de acuerdo a una carencia concreta con el objetivo de poder cubrirla.

Optimizar: conseguir que algo llegue a la situación óptima o dé los mejores resultados posibles.

Recursos humanos: se denomina Recursos Humanos (RR HH) al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización.

Satisfacción: es un estado de la mente producido por una mayor o menor optimización de la retroalimentación cerebral, en donde las diferentes regiones compensan su potencial energético, dando la sensación de plenitud e inapetencia extrema.

Trabajador: persona que realiza un trabajo a cambio de un salario.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1. Tipo y Diseño de la Investigación

En atención a la problemática planteada, el plan general que esta investigación requiere se ubica en una investigación de campo, bajo la modalidad de proyecto factible apoyada en la investigación documental. La investigación de campo de acuerdo con Arias (2012).

Consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes(P:31).

De manera que en lo que se refiere a proponer estrategias motivacionales que permitan optimizar el desempeño del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico se buscará conocer las características del hecho a estudiar, y de esa forma establecer su comportamiento para proponer cuáles son las estrategias más adecuadas para este tipo de empresas. Con respecto al apoyo en investigación documental, Arias (2012:70), dice que se trata de un proceso “basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas”. De tal forma que la presente investigación se apoyará en fuentes documentales para aportar nuevos conocimientos.

Seguidamente se procede a definir el nivel de la investigación, según Arias (2012), se trata del grado de profundidad con que se aborda un fenómeno de estudio. La actual investigación tendrá un nivel descriptivo, que Arias (2012:75), define como “la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento”, así se pretende encontrar las características de la situación problemática planteada



para de un modo coherente y correcto dar respuestas de forma clara a las interrogantes de la investigación, por lo tanto se trata de un nivel descriptivo.

Por otra parte, refiere Balestrini (2006:132), que toda investigación de tipo descriptiva se cataloga como de campo. “En el caso que nos ocupa, en relación a los estudios exploratorios, descriptivos, diagnósticos, evaluativos, formulación de hipótesis causales o experimentales y los proyectos factibles, los diseños de investigación siempre serán de campo”. Por lo tanto en la presente investigación se tendrá un diseño de campo ya que se debe establecer una interacción entre los objetivos y la realidad. De esta forma, se buscará proponer estrategias motivacionales que permitan optimizar el desempeño del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico.

3.2. Fases de la investigación

Para llevar a cabo la presente investigación se desarrollarán tres fases que darán alcance a cada uno de los objetivos específicos planteados.

Fase I: Diagnóstico del desempeño actual del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico.

La primera fase estará orientada a conocer el desempeño actual de los trabajadores de la empresa Construcciones 6771, C.A., ubicada en Calabozo, estado Guárico, por lo tanto se realizará una encuesta. Vale la pena acotar que la primera fase estará orientada a conocer el desempeño actual de los trabajadores de la empresa Construcciones 6771, C.A., ubicada en Calabozo, estado Guárico. Esta fase dará luces acerca de las condiciones actuales en las que se encuentra el desempeño de los trabajadores, para ello se aplicará una encuesta y se podrá hacer un diagnóstico de la situación actual.

Por lo tanto, Arias, F. (2012:72), considera que la encuesta “es una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos”. Asimismo para realizar la encuesta se debe aplicar como instrumento el cuestionario, que según Arias, (2012), se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel que contiene una serie de preguntas. Para la presente investigación se realizará un cuestionario

de preguntas cerradas, según Arias, (2012), este tipo de cuestionarios establecen previamente las opciones de respuestas que puede elegir el encuestado, por lo que se utilizará un cuestionario de preguntas dicotómicas, con solo dos opciones de selección.

En cuanto a la población Arias, (2012:81,82) define población como “un conjunto finito o infinito de elementos con característica comunes para las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p.81). En el caso actual se trata de una población finita, ya que “se conoce la cantidad de unidades que la integran”, y estará representada por 8 (ocho) trabajadores de la empresa.

Acerca de la muestra dice Arias, F. (2012:83), se trata de “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. Para conocer la muestra necesaria se recurrirá al muestreo no probabilístico que según Arias, (2012:85),” es un procedimiento en el que se desconoce la probabilidad que tienen los elementos de la población de integrar la muestra, además esta se clasifica en casual o intencional”.

De tal forma que se trata de un muestreo de tipo intencional, ya que “los elementos son escogidos con base en criterios o juicios preestablecidos por el investigador” según lo establece Arias,(2012); De manera que el investigador seleccionará a todos los miembros de la empresa ya que cada uno puede aportar información valiosa para hacer el diagnóstico correspondiente.

Fase II: Determinar factores motivacionales internos y externos que inciden en el desempeño del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico.

Para la realización de esta fase se determinarán los factores motivacionales internos y externos que inciden en el desempeño de los trabajadores de la empresa Construcciones 6771, C.A. Por lo tanto se utilizará una lista de cotejo que según Arias,(2010:80), “es un instrumento en el que se indica la presencia o ausencia de un aspecto o conducta a ser observada”. A través de una lista de cotejo como instrumento y de la observación directa como técnica, se

procederá a establecer los factores que inciden en el desenvolvimiento del recurso humano dentro de esta organización.

Es importante agregar que la técnica a emplear será la observación directa, la cual según Arias,(2012:69), consiste en “analizar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad”, por lo que el investigador analizará con sus propios medios la situación dada para posteriormente ofrecer una solución. De manera que en la lista de cotejo se especifican aquellos ítems que serán observados por las investigadoras, y que serán respondidos de acuerdo a la observación directa. De allí se elaborará un análisis que permitirá conocer aquellos factores motivacionales que afectan el desempeño de los trabajadores de la empresa en cuestión.

Tabla 1. Lista de cotejo

Indicadores	Presente	No presente	Observaciones
1. Existen posibilidades de ascenso dentro de la empresa.			
2. El personal recibe constantemente capacitación.			
3. La empresa ofrece de forma permanente planes de mejoramiento profesional y capacitación para los trabajadores.			
4. El ambiente de trabajo es armónico.			
5. Existen constantes aumentos salariales e incentivos de remuneración.			
6. Los trabajadores reciben anualmente dotación de uniformes y calzados.			
7. Los trabajadores cuentan con la posibilidad de acceder a créditos hipotecarios y/o vivienda.			

8.	La organización brinda estabilidad a sus trabajadores.
9.	Los trabajadores son reconocidos al alcanzar las metas de la organización
10.	Las condiciones de higiene y seguridad laboral son las adecuadas.
11.	La relación entre supervisores y empleados se desarrolla en un marco de diálogo y respeto.
12.	El trabajo diario es un reto desafiante para cada trabajador.
13.	Los trabajadores conocen las metas de la organización y se autodirigen a cumplirlas.

Fuente: San Blas (2017)

Fase III: Diseñar estrategias motivacionales dirigidas a optimizar el desempeño del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico.

Una vez concluidas las fases I y II, se procederá a diseñar las estrategias motivacionales que permitan optimizar el desempeño de los trabajadores de esta empresa, lo que será explicado como parte de la fase III y que se colocará dentro de la investigación como V capítulo. Vale la pena acotar que el análisis de datos es un proceso que se debe aplicar luego de obtener los resultados de las dos primeras fases, según Balestrini,(2006:321), los datos “han de ser sometidos a un proceso de elaboración técnica, que permite recontarlos y resumirlos”. Agrega Balestrini,(2006:326), que esta etapa es muy reflexiva ya que se deben hacer interpretaciones significativas de los datos que se recogerán en función de las bases teóricas que orientan el estudio.

De tal forma que, para la interpretación de los datos se hará un análisis de cada fase metodológica ya desarrollada, según la información recabada, ya que los instrumentos estarán orientados a obtener información y de esta forma trazar las características apropiadas que lleven a proponer estrategias

motivacionales que permitan optimizar el desempeño del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico.

Posteriormente, se diseñará la propuesta de este estudio y para ello se realizará el V capítulo, que es lo correspondiente a la fase III. Vale la pena acotar que en el capítulo V se diseñan las estrategias motivacionales y se especifica cada uno de los componentes de la propuesta, integrada por objetivos, tanto principal como específicos; justificación de la propuesta; estudio de factibilidad y desarrollo. Consecutivamente se establecerán las conclusiones y recomendaciones respectivas de la presente investigación.

A continuación se esboza estructura de la propuesta:

Tabla 2: Estructura de la propuesta

Título de la propuesta
Objetivos: general y específicos
Justificación
Análisis de factibilidad: técnica, operativa y económica
Desarrollo
Beneficios
Resumen
Conclusiones
Recomendaciones

Fuente: San Blas (2017)

CAPITULO IV

RESULTADOS

En este capítulo se presentan las interpretaciones de los datos que se obtuvieron mediante la aplicación de los instrumentos de investigación. Esta fase de desarrollo del trabajo de grado, comprende además de la incorporación de algunos lineamientos generales para el análisis e interpretación de los datos, su codificación y tabulación, sus técnicas de presentación y el análisis estadístico realizado. Balestrini,(2006), explica:

Al culminar la fase de recolección de la información, los datos han de ser sometidos a un proceso de elaboración técnica, que permite recontarlos y resumirlos; antes de introducir el análisis diferenciado a partir de procedimientos estadísticos y posibilitar la interpretación y el logro de conclusiones a través de los resultados obtenidos. (p.169)

Asimismo, se permitió visualizar las debilidades y fortalezas que permitieron elaborar estrategias motivacionales para optimizar el desempeño del personal de la Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico. A continuación se presentan los resultados arrojados en función de la aplicación de los instrumentos. Los resultados fueron organizados, tabulados y analizados de acuerdo a la naturaleza del instrumento y su correspondencia con los objetivos de la investigación.



FASE I: Diagnosticar el desempeño actual del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico.

Item 1. ¿ ¿Usted recibe instrucciones acerca de los procedimientos de trabajo de forma clara y oportuna?

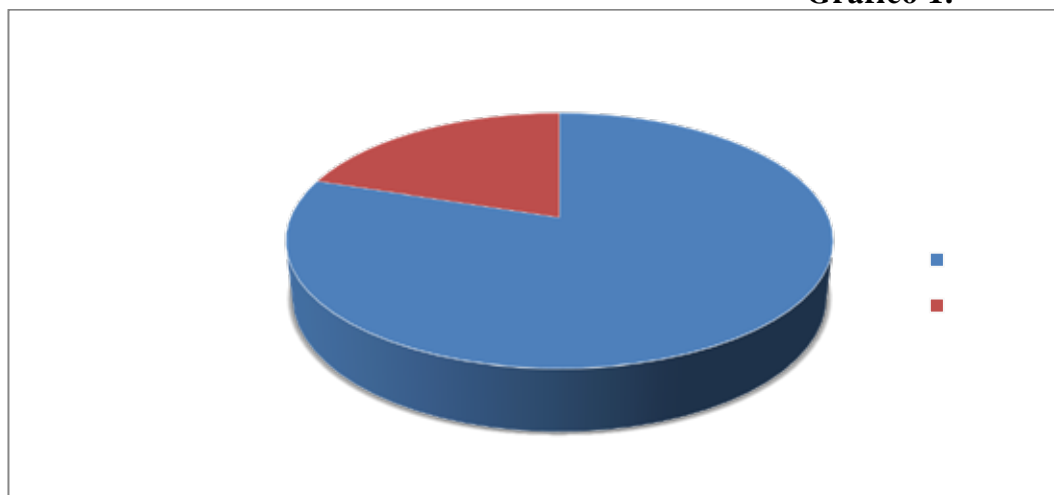
Cuadro 3. Indicadores:Instrucciones

N°	Trabajador	Opción		Opción	
		SI	%	NO	%
1		4	80	1	20

Fuente: Maria san blas(2017)

Resultados Item 1.

Grafico 1.



Fuente: San Blas, 2017

Análisis:

En el primer ítem se puede observar que 20% de los encuestados para este trabajo de grado, afirmó recibir instrucciones claras acerca de la labor que deben desempeñar en su labor diaria en contraste con 80% de los encuestados que afirma no recibirlas, por lo tanto se evidencia una importante carencia en cuanto a la necesidad de recibir instrucciones claras para el desempeño del trabajo.

Item 2 . ¿Usted reporta aquellas dificultades que se presentan en la ejecución de sus labores y recibe las respuestas adecuadas para superarlas?

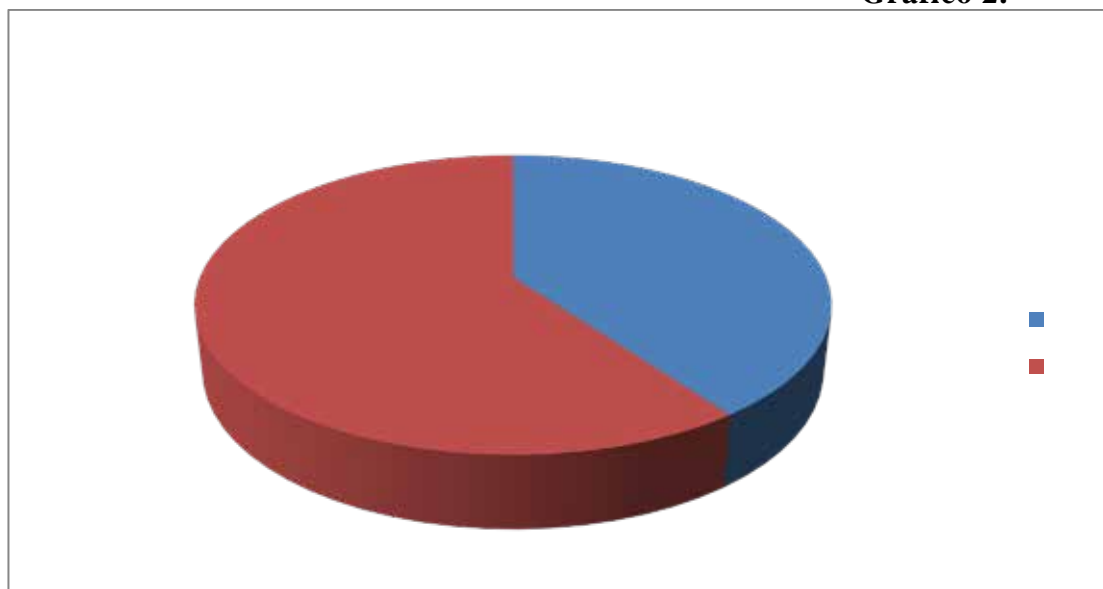
Cuadro 4. Indicadores: dificultades.

N°	Trabajador	Opción		Opción	
		SI	%	NO	%
2		2	40	3	60

Fuente: Maria san blas(2017)

Resultados Item 2.

Grafico 2.



Fuente: San Blas, 2017

Análisis:

El ítem número 2 indagó sobre la necesidad de reportar las dificultades y recibir la ayuda adecuada, en este sentido 40% de los encuestados afirmó que cuando se presentan estas son reportadas y reciben la orientación adecuada para afrontarlas. Sin embargo 60% afirmó que este proceso no se lleva a cabo.

Item 3. ¿El supervisor inmediato se preocupa porque usted tenga todas las condiciones idóneas para la ejecución de sus tareas laborales?

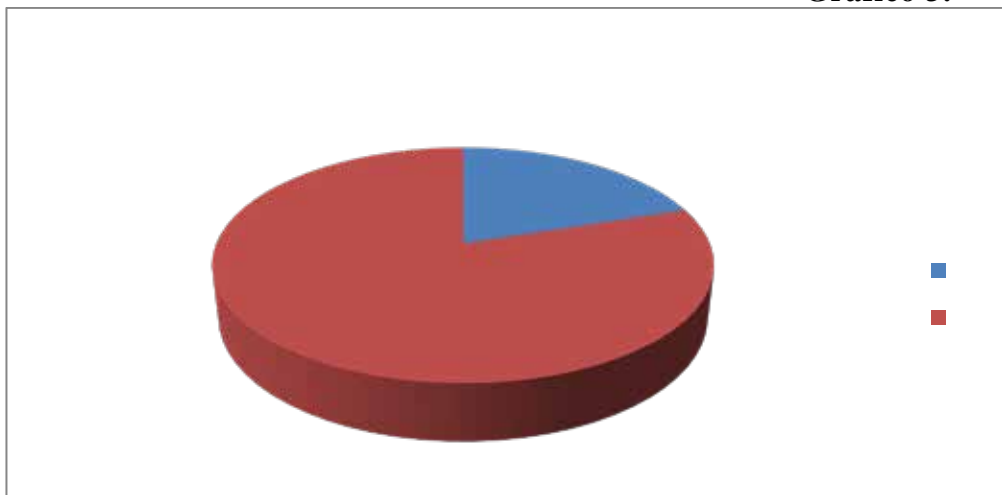
Cuadro 5. Indicadores: supervicion.

N°	Trabajador	Opción		Opción	
		SI	%	NO	%
3		1	20	4	80

Fuente: Maria san blas(2017)

Resultados Item 3.

Grafico 3.



Fuente: San Blas, 2017

Análisis:

Una adecuada supervisión es garantía de una labor ejecutada con precisión, por ello este ítem indagó acerca de la debida supervisión. En este sentido, 20% afirmó que el supervisor verificaba que las condiciones laborales estuviesen presentes pero 80% afirmó que esto no se daba de esta forma, lo que deja ver carencias que deben ser atendidas en este aspecto.

Item 4. ¿Recibe usted incentivos laborales complementarios a su salario como días libres adicionales a sus vacaciones?

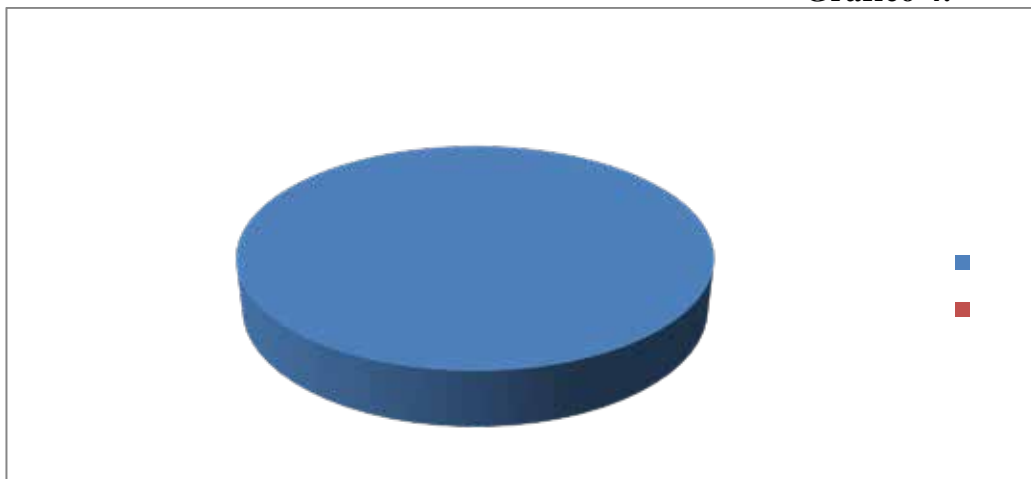
Cuadro 6. Indicadores: incentivos.

N°	Trabajador	Opción		Opción	
		SI	%	NO	%
4		5	100	0	0

Fuente: Maria san blas(2017)

Resultados Item 4.

Grafico 4.



Fuente: San Blas, 2017

Análisis:

Los incentivos laborales son un componente esencial de las estrategias de motivación de los trabajadores. En este sentido se preguntó a los encuestados acerca de si los trabajadores recibían incentivos laborales complementarios al salario y la respuesta fue 100% afirmativa.

Item 5. ¿La empresa le ofrece cursos, talleres o charlas de adiestramiento para mejorar su desempeño laboral?

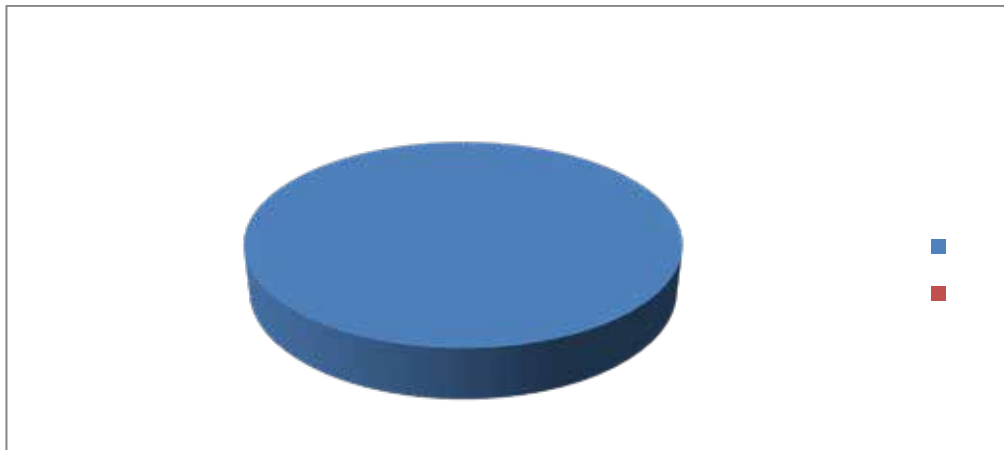
Cuadro 7. Indicadores: adiestramiento.

N°	Trabajador	Opción		Opción	
		SI	%	NO	%
5		5	100	0	0

Fuente: Maria san blas(2017)

Resultados Item 5.

Grafico 5.



Fuente: San Blas, 2017

Análisis:

El adiestramiento también forma parte de las estrategias motivacionales que toda empresa debe incluir; por lo que el ítem N.5 indagó acerca de su aplicación; así se encontró que 100% de los encuestados afirmó que reciben adiestramiento permanente por parte de la empresa.

Item 6. ¿Ha recibido usted como trabajador un ascenso dentro de la empresa?

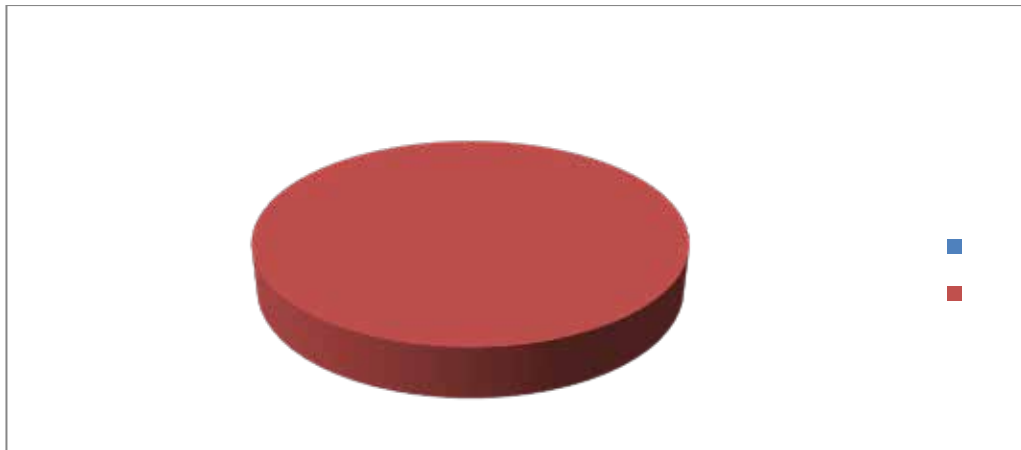
Cuadro 8. Indicadores: ascensos.

N°	Trabajador	Opción		Opción	
		SI	%	NO	%
6			0	5	100

Fuente: Maria san blas(2017)

Resultados Item 6.

Gráfico 6.



Fuente: San Blas, 2017

Análisis:

En cuanto a los ascensos, se evidenció en este ítem que existe un desfase en este aspecto ya que al ser consultado el grupo de encuestados, 100% afirmó que no reciben ascensos por parte de la empresa.

Item 7. ¿Ha recibido usted algún tipo de reconocimiento por su rendimiento dentro de la empresa?

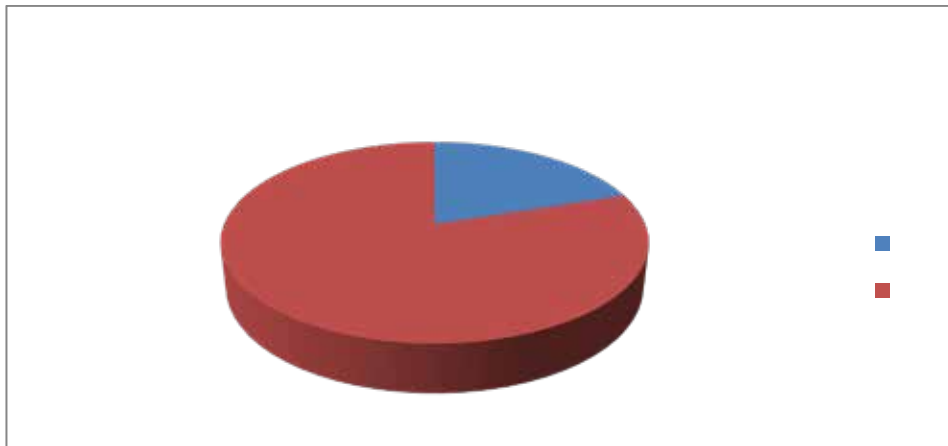
Cuadro 9. Indicadores: reconocimiento.

N°	Trabajador	Opción		Opción	
		SI	%	NO	%
7		1	20	4	80

Fuente: Maria san blas(2017)

Resultados Item 7.

Grafico 7.



Fuente: San Blas, 2017

Análisis:

Reconocer la labor que desempeñan los trabajadores es parte fundamental de una política laboral que busca incentivar a su personal. En este aspecto, 20% de los encuestados afirmó recibir ascensos dentro de la empresa mientras que 80% afirmó lo contrario al ser consultado.

Item 8. ¿La empresa le ofrece estabilidad laboral?

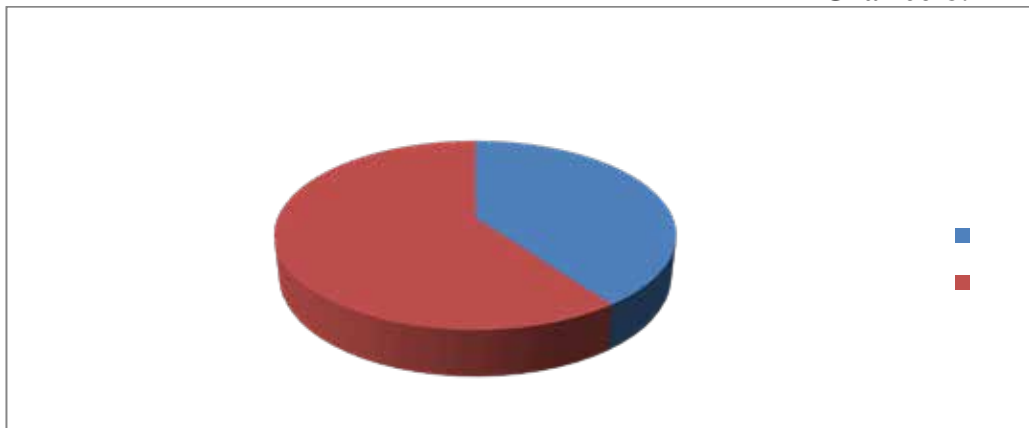
Cuadro 10. Indicadores: estabilidad

N°	Trabajador	Opción		Opción	
		SI	%	NO	%
8		2	40	3	60

Fuente: Maria san blas(2017)

Resultados Item 8.

Grafico 8.



Fuente: San Blas, 2017

Análisis:

La estabilidad laboral figura como una de las principales razones por las cuales un trabajador se mantiene firme en su puesto de trabajo, y se siente motivado a cumplir a diario con sus tareas; es así como en ese ítem se indagó acerca de la estabilidad laboral en la empresa objeto de estudio y se encontró que 40% de los encuestados afirmó contar con esta estabilidad laboral mientras que 60% dijo no estar de acuerdo.

Item 9. ¿Ha recibido usted los aumentos salariales que dictamina la legislación laboral vigente en Venezuela?

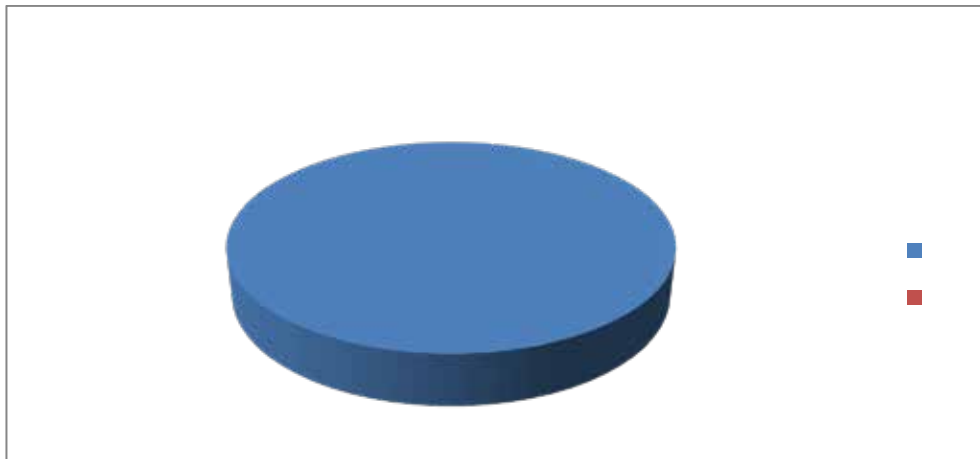
Cuadro 11. Indicadores: aumentos salariales.

N°	Trabajador	Opción		Opción	
		SI	%	NO	%
9			0	5	100

Fuente: Maria san blas(2017)

Resultados Item 9.

Grafico 9.



Fuente: San Blas, 2017

Análisis:

Los aumentos salariales garantizan que el trabajador recibirá un salario justo de acuerdo a lo establecido en las leyes del país; así se le preguntó al grupo de encuestados si recibían los aumentos salariales que dictamina la legislación vigente en Venezuela y 100% de los encuestados afirmó recibirlos.

Item 10. ¿Ha recibido usted dotación de uniformes y botas para ejecutar sus labores dentro de la empresa?

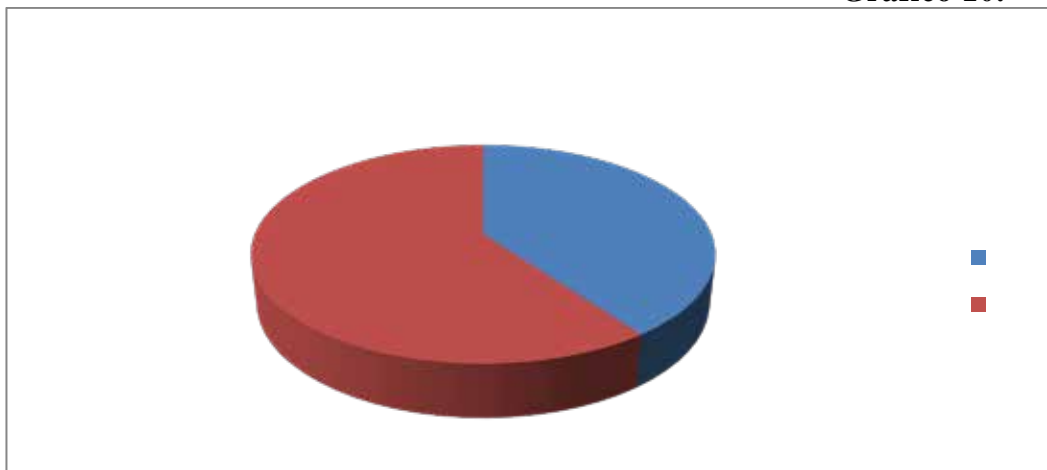
Cuadro12. Indicadores: dotacion de uniformes y botas.

N°	Trabajador	Opción		Opción	
		SI	%	NO	%
10		2	40	3	60

Fuente: Maria san blas(2017)

Resultados Item 10.

Grafico 10.



Fuente: San Blas, 2017

Análisis:

La motivación es un proceso complejo ya que puede estar constituida por factores diversos, además de incentivos y capacitación recibir una dotación de uniformes y calzados adecuados al tipo de labor que se emprende es una forma de atender las necesidades del trabajador. Se encuentra, entonces, que 40% de los encuestados sí recibe esta dotación frente a 60% que no la recibe según lo respondido en la encuesta aplicada dentro de la presente investigación académica.

Item 11. ¿Cuenta usted con un seguro médico que garantice su salud durante la ejecución de sus labores dentro de la empresa?

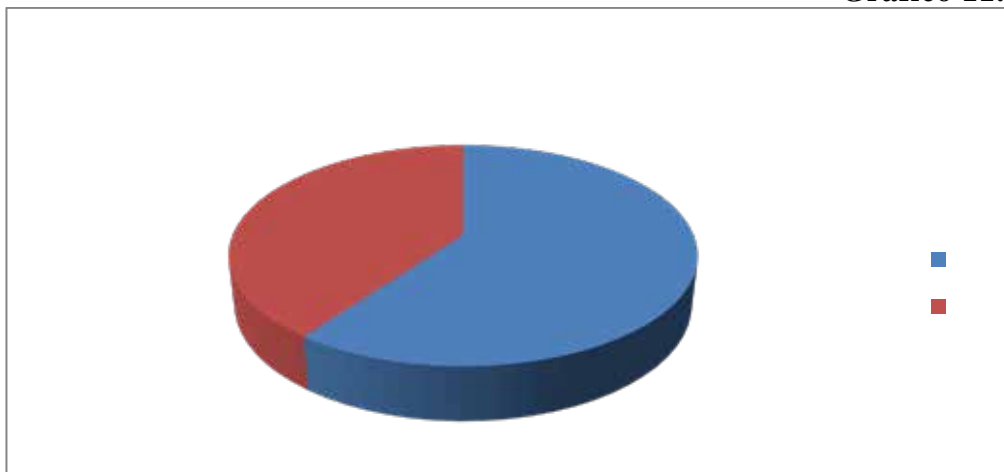
Cuadro 13. Indicadores: seguro medico.

N°	Trabajador	Opción		Opción	
		SI	%	NO	%
11		3	60	2	40

Fuente: Maria san blas(2017)

Resultados Item 11.

Grafico 11.



Fuente: San Blas, 2017

Análisis:

Contar con un seguro médico es una garantía laboral para el trabajador, de allí que el objetivo de este ítem era conocer el porcentaje de trabajadores que ha recibido este beneficio; se encontró que 60% del grupo encuestado afirmó positivamente en contraste con 40% que dijo no contar con seguro médico dentro de la empresa.

Item 12. ¿Recibe usted incentivos adicionales a su salario como bonos por rendimiento o mérito al trabajo?

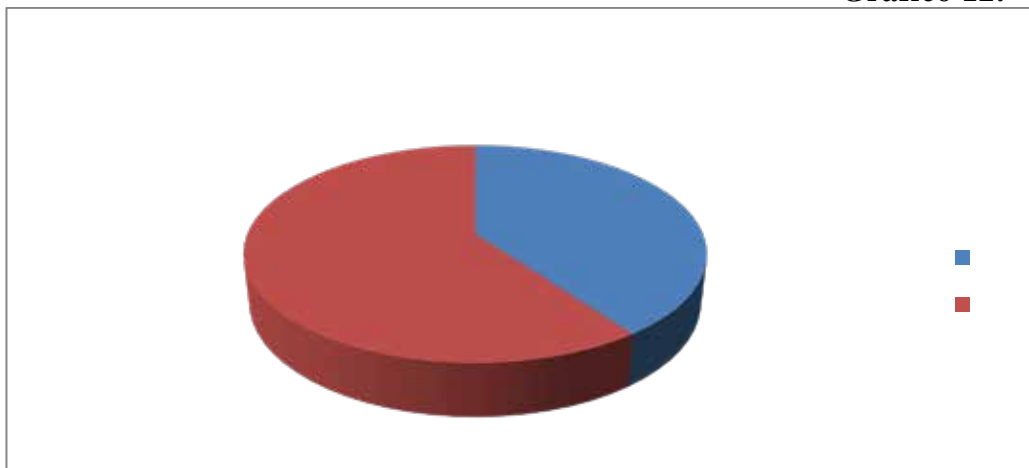
Cuadro 14. Indicadores: incentivos adicionales

N°	Trabajador	Opción		Opción	
		SI	%	NO	%
12		2	40	3	60

Fuente: Maria san blas(2017)

Resultados Item 12.

Gráfico 12.



Fuente: San Blas, 2017

Análisis:

En este ítem se buscó conocer si los trabajadores encuestados en la presente investigación habían recibido incentivos laborales adicionales como bonos por rendimiento o mérito al trabajo, por lo que las respuestas de 40% de los encuestados dijo que sí los reciben mientras que 60% de los trabajadores afirmó no recibir este tipo de incentivos adicionales.

Item 13. ¿Realiza usted sus labores dentro de la empresa según las normas de Higiene y Seguridad vigentes en la legislación laboral venezolana?

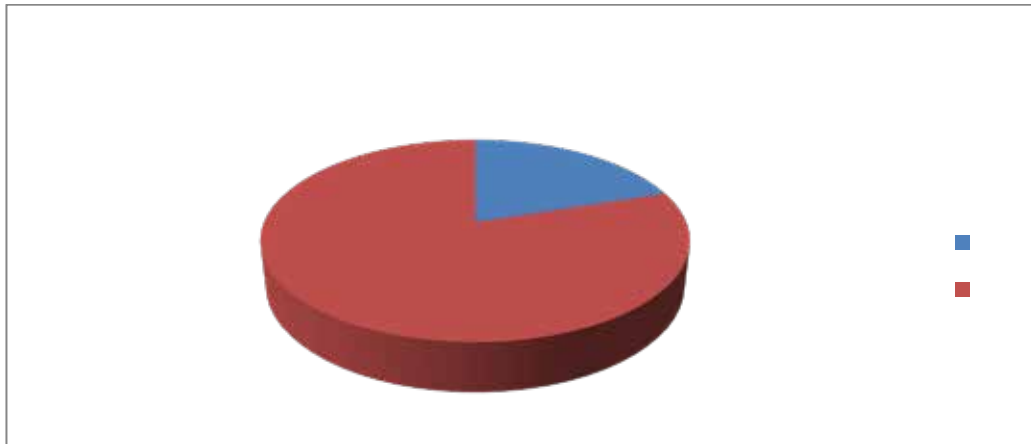
Cuadro 15. Indicadores: normas de higiene y seguridad.

N°	Trabajador	Opción		Opción	
		SI	%	NO	%
13		1	20	4	80

Fuente: Maria san blas(2017)

Resultados Item 13.

Gráfico 13.



Fuente: San Blas, 2017

Análisis:

Las Normas de Higiene y Seguridad Laboral fueron trazadas dentro de la legislación venezolana para garantizar la integridad de los trabajadores en sus espacios de trabajo, por lo que al encuestar a este grupo se encontró que solo 20% del total cumple con estas normas mientras que 80% de los trabajadores contestó que no sigue lo pautado por estas directrices legales.

FASE II: Determinar factores motivacionales internos y externos que inciden en el desempeño del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico.

En esta fase se determinaron los factores motivacionales internos y externos que inciden en el desempeño del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico. Se aplicó como instrumento de recolección de datos una lista de cotejo y la técnica empleada fue la observación directa.

Tabla N. 1. Lista de cotejo

Indicadores	Presente	No presente	Observaciones
1. Existen posibilidades de ascenso dentro de la empresa.		X	
2. El personal recibe constantemente capacitación.	X		
3. El ambiente de trabajo es armónico.	X		
4. Existen constantes aumentos salariales e incentivos de remuneración.	X		
5. La organización brinda estabilidad a sus trabajadores.	X		
6. Los trabajadores son reconocidos al alcanzar las metas de la organización	X		
7. Las condiciones de higiene y seguridad laboral son las adecuadas.		X	

8. La relación entre supervisores y empleados se desarrolla en un marco de diálogo y respeto.		X	
9. El trabajo diario es un reto desafiante para cada trabajador.	X		
10. Los trabajadores conocen las metas de la organización y se autodirigen a cumplirlas.	X		

Fuente: San Blas (2017)

Análisis:

La Fase número dos está dirigida a indagar acerca de los aspectos externos e internos que determinan la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico. A través de la aplicación de una lista de cotejo y mediante la observación directa como técnica de investigación, la autora de este estudio procedió a dar respuesta a cada uno de los ítems representados.

En este sentido, se tienen diversos aspectos tanto internos como externos que inciden en la motivación laboral dentro de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico. En cuanto a los aspectos internos se observa que los trabajadores cuentan con una capacitación constante, además de que reciben incentivos laborales y aumentos salariales de acuerdo a la legislación vigente en el país. Asimismo, se encontró que los trabajadores cuentan con reconocimiento y estabilidad lo que incide en un ambiente de trabajo armónico.

No obstante, el diálogo debe ser una meta fundamental por alcanzar en esta empresa ya que de acuerdo a lo evidenciado en la lista de cotejo no existe una relación entre supervisores y empleados en un marco de respeto y diálogo.

Vale la pena destacar que a pesar de estas condiciones externas, prevalece en los trabajadores la autodirección y el desafío de cumplir cada día de la mejor forma con sus obligaciones, circunstancias internas que sin duda aportan al mejor desempeño de los trabajadores y además conforman condiciones que inciden en la motivación necesaria para alcanzar las metas tanto empresariales como individuales.

FASE III: Diseñar estrategias motivacionales dirigidas a optimizar el desempeño del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico.

La tercera fase está dirigida al diseño de las estrategias motivacionales dirigidas a optimizar el desempeño del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico. Por lo tanto, este conjunto de estrategias se darán a conocer en el próximo capítulo, Capítulo V, en el que se presenta la propuesta que contiene dichas estrategias.

CAPITULO V

LA PROPUESTA

5.1. Objetivos de la propuesta

Cada vez más son los retos que una empresa debe afrontar para ser competitiva en el escenario actual, así son muchos los aspectos relevantes en el ámbito organizacional que se deben tomar en cuenta para optimizar los procesos gerenciales. Además de la materia prima están los recursos económicos y sobre todo el talento humano que juega un papel fundamental, pues articulan el esfuerzo para producir un bien o prestar un servicio eficiente.

El hecho de que el personal que forma parte de una organización desarrolle sus actividades en un ambiente de motivación es una de las áreas prioritarias para cualquier gerencia de Recursos Humano. Es así que la presente investigación tiene como propósito Diseñar estrategias motivacionales para optimizar el desempeño del personal de la empresa construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico.

Es de esta forma como se pretende abordar una problemática concreta de la organización, con el propósito de buscar una forma de solucionar los aspectos relevantes de la organización. Así, la presente propuesta, busca responder ante la situación presentada como es la de la necesaria motivación del recurso humano, para que este pueda alcanzar metas y objetivos dentro de la organización.

Para ello se deben trazar estrategias, por lo que una estrategia es un plan que especifica una serie de pasos que tienen como fin la consecución de un determinado objetivo; por lo tanto es a través de la estrategia que se puede crear un plan para alcanzar un objetivo. De esta forma en la presenta investigación se busca ofrecer una propuesta relevante y pertinente, pues contribuirá a optimizar la organización al tiempo que servirá de base para otras investigaciones, además de ser soporte válido en la gestión de Recursos Humanos.



En la empresa Construcciones 6771, C.A., ubicada en Calabozo, estado Guárico, debe existir una política de desarrollo integral del personal, de manera que este permita que la empresa alcance satisfactoriamente sus objetivos. No obstante, si esto no se logra, la empresa no podrá desarrollar estrategias gerenciales que optimicen el desempeño del personal, y este importante recurso de la compañía no podrá rendir al máximo tal como se requiere para que cumpla con sus objetivos, que consisten en la producción de bienes y servicios, por más de 20 años de experiencia en el mercado; lo que les ha permitido brindar soluciones integrales, a la vanguardia del mercado, con un impacto social en la comunidad.

5.1.1. Objetivo general

Diseñar estrategias motivacionales dirigidas a optimizar el desempeño del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico.

5.1.2. Objetivos específicos

Definir estrategias motivacionales dirigidas a optimizar el desempeño del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico.

Designar responsables de llevar a cabo estrategias motivacionales dirigidas a optimizar el desempeño del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico.

Explicar el alcance de las estrategias motivacionales dirigidas a optimizar el desempeño del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico.

5.2. Justificación

La presente propuesta busca ofrecer una serie de estrategias motivacionales que permitan optimizar el desempeño del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. Esta es una forma de dar un aporte a la organización, que en este momento carece de las políticas necesarias para que su equipo humano cumpla con las expectativas planteadas. Es, entonces, un

aporte de la Gerencia de Recursos Humanos que ofrecerá múltiples beneficios en tanto se ha enfocado en estudiar al personal y a todos sus procesos diarios, en vista que son las personas el principal activo de la empresa citada. Toda investigación que indague en las posibles mejoras que implican las estrategias de motivación está por sí misma justificada, ya que está haciendo énfasis en la necesidad de toda organización de sea consciente de sus trabajadores y de prestarles la máxima atención a sus requerimientos.

5.3. Desarrollo de la propuesta

Objetivo 1: Definir estrategias motivacionales dirigidas a optimizar el desempeño del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico.



figura 14: objetivo 1

Fuente: San Blas, M. (2017)

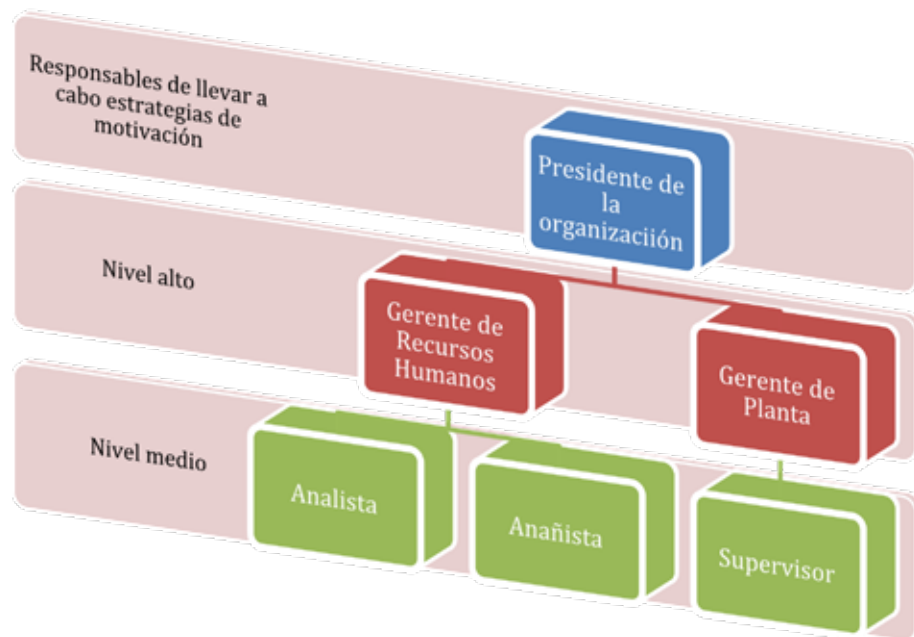
Análisis:

El primer objetivo específico de la propuesta plantea la necesidad de definir las estrategias motivacionales dirigidas a optimizar el desempeño del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico. Basada en los resultados obtenidos en el capítulo IV, la investigadora trazó las estrategias motivacionales presentadas en este objetivo específico que no son más que un posible plan que permita ponerlas en práctica luego de haber realizado el estudio diagnóstico de la situación actual de los trabajadores de la empresa Construcciones 6771, C.A. En este sentido es importante destacar que durante la fase I y II se encontró que muchos de estos trabajadores no contaban con la suficiente atención por parte de la

empresa, ni en el aspecto económico ni en el aspecto laboral, por lo que se detectaron carencias que pueden ser suplidas con la puesta en práctica de las siguientes estrategias:

Reconocimiento de logros, aumento salarial, bono económico, bono alimenticio, dotación de uniformes, becas escolares, adiestramiento continuo y fiesta de fin de año son las más importantes estrategias por adoptar para que el grupo humano que labora en esta empresa se sienta mucho más identificado y comprometido, lo que redundará en beneficios para la empresa.

Objetivo 2: Designar responsables de llevar a cabo estrategias motivacionales dirigidas a optimizar el desempeño del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico.



Fuente: San Blas, M. (2017)

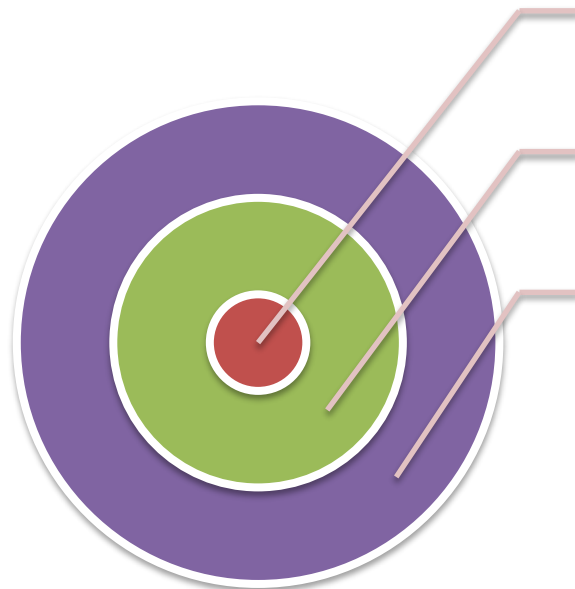
Figura 15: objetivo 2

Análisis:

En cuanto al objetivo N.2 es importante destacar que se deben asignar y asumir responsabilidades al momento de llevar a cabo este tipo de estrategias. La razón es que estas deben ser parte de una política integral de la

organización, que debe ser avalada por las máximas autoridades. Sucesivamente, en cuanto al nivel superior y medio las estrategias deben ser adoptadas de forma cabal para que cada uno de los involucrados pueda desarrollar las competencias requeridas paso a paso, y de esta forma garantizar el éxito del plan iniciado.

Objetivo 3: Explicar el alcance de las estrategias motivacionales dirigidas a optimizar el desempeño del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico.



Fuente: San Blas, M. (2017)

Figura 16: objetivo 3

Análisis:

En cuanto al objetivo N. 3, vale la pena destacar la importancia que reviste dentro de la organización, el poder explicar a cada uno de los involucrados el alcance de las estrategias adoptadas. En este sentido, se puede subrayar que este plan estratégico está dirigido a la mejora de los procesos, es decir, cada uno de los trabajadores reflejará en su accionar diario la satisfacción de un trabajo bien remunerado y tomado en cuenta; además al mejorar los procesos la empresa cuenta con una gestión eficiente y todo ello de alguna forma desemboca en un talento humano comprometido.

5.4. Análisis de factibilidad

5.4.1. Operativa.

La propuesta es factible desde el punto de vista operativo ya que la empresa posee la infraestructura adecuada para realizarla. Asimismo es importante destacar que la organización cuenta con el equipo humano que se necesita para su realización y en este sentido, este equipo será instruido para llevar a cabo el plan estratégico y todas las condiciones para su puesta en marcha.

5.4.2. Económica.

La propuesta es factible desde el punto de vista económico ya que la empresa posee los recursos económicos para implantarla. Es importante destacar que el coste será muy bajo ya que la organización está brindando el apoyo necesario para el diseño de estrategias motivacionales dirigidas a optimizar el desempeño del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A., ubicada en Calabozo, estado Guárico.

5.4.3. Institucional.

Desde el punto de vista institucional, la puesta en marcha de la propuesta se presenta positiva, ya que no existen inconvenientes por parte de la Gerencia de Recursos Humanos de la presente organización para llevarla a cabo. Existe la receptividad por parte de la gerencia y del equipo de trabajadores de la empresa para encaminar las estrategias planteadas.

5.5. Beneficios de la propuesta

Entre los beneficios que esta propuesta aportará a la empresa, se puede considerar en primer lugar una mejor imagen, es decir, si se da tanto valor a su capital humano, su imagen mejorará tanto por el simple hecho de hacerlo como por las consecuencias que esto conlleva

Un beneficio que se debe destacar es el mayor compromiso con la empresa, ya que los empleados que se sienten valorados en la empresa se sentirán implicados con ella. Como se ha apuntado anteriormente, una de las consecuencias es el mayor rendimiento laboral; es conocido que los

trabajadores que son motivados rinden más porque se sienten mejor en su trabajo y lo hacen con una mayor eficacia.

Asimismo, los trabajadores que se sienten valorados y motivados son capaces de tener nuevas ideas y transmitirlos a sus superiores. Al contrario, quienes están desmotivados se sienten mal en su trabajo, por lo que pueden tener mayores enfermedades laborales y accidentes de trabajo, ser impuntuales, se da mayor ausentismo laboral, se genera mal ambiente y en general esto conlleva pérdidas económicas para la empresa.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Para la empresa Construcciones 6771, C.A. es importante contar con un personal altamente motivado, que sea consciente de las responsabilidades que debe ejecutar y que las lleve a cabo de forma adecuada, según sus funciones específicas, de manera que pueda alcanzar los objetivos de la empresa. Asimismo es importante destacar que la aplicación de un plan estratégico destinados a motivar al talento humano permitirá alcanzar además la concreción de metas personales, que beneficiará a cada uno de los trabajadores y a sus familias, ya que ellas mismas podrán palpar de forma cercana los beneficios de hacer las cosas bien.

En cuanto al primer objetivo, Diagnosticar el desempeño actual del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico, se pudo conocer que había ausencia de estrategias de motivación laboral que dieran satisfacción al personal, por lo tanto los directivos de la empresa no le daban la importancia real que esto tenía y por lo tanto no prestaban la debida atención a la puesta en marcha de este tipo de estrategias, necesarias en la organización. Este tipo de carencias ocasiona que la motivación no sea un elemento tomado en cuenta y, por tanto, sus beneficios no se perciban dentro de la organizaciones.

En lo que se refiere al segundo objetivo, Determinar factores motivacionales internos y externos que inciden en el desempeño del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico, se definieron ocho puntos de interés que se sugieren desarrollar. Es importante destacar que este conjunto de estrategias pudieron ser diagnosticadas mediante la aplicación de instrumentos de investigación que develaron estas necesidades. Se concluye entonces que para determinar estos factores ha sido importante contar con la información necesaria para conocerlo de forma precisa y correcta.

Por lo tanto, en cuanto al tercer objetivo, Diseñar estrategias motivacionales dirigidas a optimizar el desempeño del personal de la empresa Construcciones 6771, C.A. ubicada en Calabozo, estado Guárico, fue una necesidad subsanada con el planteamiento desarrollado en el quinto capítulo; así el diseño de una serie de estrategias motivacionales fue el resultado de un completo estudio que dio como resultado una serie de pasos para atender una necesidad en vista de la importancia que estos procesos revisten para la organización.

Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos y las conclusiones presentadas, se formulan las siguientes recomendaciones:

La principal consideración es tomar en cuenta la propuesta planteada en el quinto capítulo, ya que con la implementación de estas estrategias motivacionales se logrará reunir un equipo humano verdaderamente capacitado y motivado, tal como requiere la organización. Sin duda, se trata de una política que dará muchos beneficios tanto a la empresa como a los trabajadores, ya que estos podrán desarrollar todas sus potencialidades y lograr las metas establecidas.

La segunda recomendación es alcanzar el apoyo de la gerencia de la organización para que esta propuesta sea aplicada, es esencial que la empresa evolucione. Un plan estratégico motivacional permitirá al cuadro directivo tomar las decisiones más acertadas en cuanto al equipo humano. Esto hará que la empresa Construcciones 6771, C.A. mejore todos sus procesos, la gestión sea más eficiente, además que el cliente se verá beneficiado ya que los tiempos de respuesta serán minimizados y los niveles de satisfacción aumentarán, lo que será una forma de responder con efectividad y eficiencia a los retos planteados por la empresa con un talento humano más dispuesto y comprometido.

Referencias

- Arias, Fidas. (2012). **El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica.** (6°. ed.) .Caracas, Venezuela.Editorial Episteme,
- Balestrini, Mirian.(2006). **Cómo se elabora el proyecto de investigación,** 7ma edición. Venezuela. Consultores Asociados
- Chiavenato, Idalberto (2009).**Gestión del Talento Humano,** 3ra edición. México. Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato,Idalberto. (2004). **Introducción a la Teoría General de la Administración, 7ma Edición,** McGraw-Hill Interamericana.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela** (1999). Asamblea Nacional, Caracas, Venezuela.
- Henderson, Bruce. (2008). **The Logic of Business Strategy.** Ballinger Publishing Company.
- Hernández, Roberto. Fernández, Carlos y Baptista, Pilar.(2006). **Metodología de la Investigación** Caracas Venezuela. Mc Graw Hill.
- Hurtado, Jacqueline.(2007). **El proyecto de investigación** Fundación Sypal. Editorial Magisterio, Bogotá.
- Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras.** (2012) Gaceta Oficial, Año CXXXIX. No. 6076 Extraordinario, Caracas, Venezuela.
- Maslow, Abraham. (1982), **La amplitud potencial de la naturaleza humana.** Editorial Trillas.
- Serrano, Karla. (2016). **Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabaylo.** Trabajo de Grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Sum Mazariegos, (2015). **Motivación y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de**

- alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango).** Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Thompson, Arthur. (2012) **Administración estratégica.** México. McGraw Hill Interamericana Editores.
- UPEL. **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis** Fondo Editorial UPEL, 4ta edición, 2010.
- Villasana, Maureen. (2016). **Factores motivacionales en el desempeño laboral efectivo del personal docente, administrativo y obrero de una unidad educativa ubicada en la urbanización Prebol de Valencia, estado Carabobo.** Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Webel I.(2015). **Estrategias gerenciales para incrementar el desempeño en los trabajadores del área administrativa de la Arenera Aridos Región, C.A. ubicada en Paracotos, estado Miranda** Universidad Nueva Esparta, Caracas, Venezuela.
- Control de Calidad.** (s/f) Glosario de Contabilidad. Recuperado de <https://debitoor.es/glosario/definicion-control-calidad>
- Domínguez, I. (2012). **La Empresa Familiar. Su Concepto y Delimitación Jurídica** Disponible en: http://www.uco.es/catedrasyaulas/catedraprasa/img/0_x11_1339578030.pdf
- Lundin, R. (2015), **Los seis indicadores esenciales de Recursos Humanos.** Celpax. Recuperado de: <http://www.celpax.com/es/los-seis-indicadores-esenciales-de-recursos-humanos/>
- Pérez,R. (2016), **Cuatro teorías motivacionales.** Ceolevel. Recuperado de <http://www.ceolevel.com/las-4-teorias-motivacionales>

ANEXOS
INSTRUMENTOS DE RECOLECCION



Estimados trabajadores:

Tomando en consideración su experiencia, conocimiento, vivencia y tiempo de servicio dentro dentro de la empresa, me dirijo a usted en la oportunidad de solicitar su valiosa colaboración a fin de responder el presente instrumento; el cual ha sido elaborado con la finalidad de recolectar información para el trabajo de grado que se presentará ante la escuela de relaciones industriales de la universidad José Antonio Páez, para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales.

Sus respuestas serán tomadas en estricta confidencialidad.

Muchas gracias por su valiosa colaboración.

A Continuación se presentan un conjunto de Propositiones. Marque con una equis (X) la que más se adapte a su opinión, para lo cual se le ofrecen dos (2) alternativas de respuesta, .
En cada situación usted debe marcar solo una.

Ítems	Preguntas	SI	NO
1	¿Usted recibe instrucciones acerca de los procedimientos de trabajo de forma clara y oportuna?		
2	¿Usted reporta aquellas dificultades que se presentan en la ejecución de sus labores y recibe las respuestas adecuadas para superarlas?		
3	¿El supervisor inmediato se preocupa porque usted tenga todas las condiciones idóneas para la ejecución de sus tareas laborales?		
4	¿Recibe usted incentivos laborales complementarios a su salario como días libres adicionales a sus vacaciones?		
5	¿La empresa le ofrece cursos, talleres o charlas de adiestramiento para mejorar su desempeño laboral?		
6	¿Ha recibido usted como trabajador un ascenso dentro de la empresa?		
7	¿Ha recibido usted algún tipo de reconocimiento por su rendimiento dentro de la empresa?		
8	¿La empresa le ofrece estabilidad laboral?		
9	¿Ha recibido usted los aumentos salariales que dictamina la legislación laboral vigente en Venezuela?		
10	¿Ha recibido usted dotación de uniformes y botas para ejecutar sus labores dentro de la empresa?		
11	¿Cuenta usted con un seguro médico que garantice su salud durante la ejecución de sus labores dentro de la empresa?		
12	¿Recibe usted incentivos adicionales a su salario como bonos por rendimiento o mérito al trabajo?		
13	¿Realiza usted sus labores dentro de la empresa según las normas de Higiene y Seguridad vigentes en la legislación laboral venezolana?		

