



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

**PLAN MOTIVACIONAL QUE PERMITA DISMINUIR LA ROTACIÓN DE
PERSONAL DE VENTAS DE LA EMPRESA COMERCIALIZADORA
APONTE APONTE , C.A.**

Empresa:

Comercializadora Aponte Aponte, C.A

Autor (a):

Ginette Rovedas C.I.20385532

Tutor (a):

Robinson Sánchez

San Diego , Agosto 2018



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

**PLAN MOTIVACIONAL QUE PERMITA DISMINUIR LA ROTACIÓN DE
PERSONAL DE VENTAS DE LA EMPRESA COMERCIALIZADORA
APONTE APONTE , C.A.**

Tutor Académico:

Robinzosn Sanchez

Tutor Emprearial:

Licda. Soraya Porras

Autor (a) :

Ginette Rovedas C.I.20385532

San Diego, Agosto 2018

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: LA EMPRESA	
Nombre y Ubicación	2
Misión	2
Visión	2
Valores	3
Organigrama General.....	4
Organigrama Departamental.....	5
Organización y características del departamento donde se realizó las pasantías.....	6
CAPITULO II: EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	7
Formulación del Problema.....	11
Objetivos General Y objetivos Específicos	11
Justificación	12
CAPITULO III: MARCO REFERENCIA CONCEPTUAL	
Antecedentes de la Investigación.....	14
Bases Teóricas.....	17
Definición de términos Básicos	19
CAPITULO IV: FASES METODOLOGICAS	
Tipo y Diseño de la Investigación	21
Fases de la Investigación	21
CAPITULO V: RESULTADOS	
Población.....	25
CAPITULO V I: PROPUESTA	
Propuesta.....	35
Recursos Humanos.....	39
Recursos Materiales	40
Recursos Institucionales	41
Cronograma de actividades.....	42
CONCLUSIONES.....	43
RECOMENDACIONES	44

REFERENCIAS.....	45
-------------------------	-----------

ÍNDICE DE FIGURAS

Organigrama General.....	4
Organigrama Departamental.....	5

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 Distribución de la Población	25
Cuadro N°2 Alternativa de Frecuencia.....	27
Cuadro N°3 Alternativa de Frecuencia.....	28
Cuadro N°4 Alternativa de Frecuencia.....	29
Cuadro N°5 Alternativa de Frecuencia.....	30
Cuadro N°6 Alternativa de Frecuencia.....	31
Cuadro N°7 Alternativa de Frecuencia.....	32
Cuadro N°8 Alternativa de Frecuencia.....	33
Cuadro N°9 Alternativa de Frecuencia.....	34
Cuadro N°10 Recursos Humanos	39
Cuadro N°11 Recursos Materiales.....	40
Cuadro N°12 Recursos Institucionales	41
Cuadro N°12 Cronograma de Actividades	42

ÍNDICE DE GRAFICOS

Grafico N°1	27
Grafico N°2	28
Grafico N°3	29
Grafico N°4	30
Grafico N°5	31
Grafico N°6.....	32
Grafico N°7	33
Grafico N°8.....	34

RESUMEN



Diseñar un plan de acción motivacional para el personal de la empresa Comercializadora Aponte Aponte, C.A , estableciendo estrategias motivacionales factibles con el fin de impulsar el desarrollo laboral del personal y disminuir la rotación de los trabajadores del departamento de ventas es el objetivo del proyecto a desarrollar, el cual fue ejecutado a través de las técnicas de observación directa y la aplicación de una encuesta en el cual se plasmaron 8 preguntas tipo cerrada dirigida a una población de Siete (7) trabajadores de la empresa ya mencionada , en el cual participan El Gerente General , Coordinador de Recursos Humanos, Asistente de Recursos Humanos , Supervisor de operaciones , Ejecutivos de ventas(2) , y todos los trabajadores miembros de la entidad empresarial. Debido a la aplicación de los instrumentos mencionados se tabularon en cuadros la alternativa de frecuencia y en grafico de torta el porcentaje de los resultados obtenidos .Luego de obtener los resultados se procede a desarrollar las fases de la investigación en donde la primera se pretende diagnosticar la situación actual de las necesidades motivacionales que impiden el desarrollo y desempeño eficiente de los trabajadores del departamento de ventas en la empresa; en la segunda fase se identifican todos los factores que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores desarrollando el análisis de la observación directa , y plasmando en físico los resultados ; y en la tercera fase implica el diseño y desarrollo del plan de acción motivacional ; así como también se realizó un cronograma de actividades donde se observan todas las tareas y pasos que se ejecutaron para el desarrollo de la investigación y el tiempo en el cual fue elaborado.

Descriptores: Motivación, Plan de acción, Incentivos, Satisfacción, Capital Humano, Productividad, Eficiencia.

INTRODUCCIÓN

En todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas; ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad. La motivación ha sido objeto de numerosas investigaciones, y desde los más diversos puntos de vistas se la ha abarcado, con la finalidad de recabar toda aquella información necesaria para descubrir la incidencia que ésta pueda tener en determinados patrones de conducta.

Por tal razón, la motivación para la acción es de vital importancia para cualquier área; sí se aplica en el ámbito laboral se puede lograr que los empleados motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo. Una persona satisfecha que estima su trabajo, lo transmite y disfruta de atender a sus clientes; si eso no es posible, al menos lo intentará. La motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, en tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios.

Por lo tanto podemos visualizar que la investigación está estructurada de la siguiente manera: **Capítulo I** (Se refiere a la presentación de la empresa, ubicación de la misma.. Misión. Visión. Valores organigrama), **Capítulo II** (Planteamiento del problema, Formulación del problema, Objetivos Generales y Objetivos Específicos), **Capítulo III** (**Comprende** los Antecedentes de la Investigación, Bases Teóricas, Definición de términos Básicos), **Capítulo IV** (Tipo y Diseño de la Investigación, Fases de la Investigación, Población, Propuesta), **Capítulo V** (Recursos Humanos, Recursos Materiales, Tiempo, Cronograma de actividades), y para finalizar se resaltan las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I

LA EMPRESA

Nombre y Ubicación de la Empresa

Comercializadora Aponte Aponte, C.A, se encuentra ubicada en la Av. este oeste parcelas integradas galpón l-103 y l-95 parque industrial castillito San Diego estado Carabobo. Es una empresa líder en el ramo automotriz donde ofrecemos una amplia gama de productos en lo que se refiere a Cauchos y Baterías, con el propósito de atenderle de acuerdo a sus necesidades.

Visión

Ser una Empresa Líder Con Gran reconocimiento y amplio dominio del mercado tanto Nacional como Latino americano, que brinde credibilidad a nuestros clientes y proveedores, en armonía con las más avanzadas ideas y soluciones innovadoras para mejorar procesos y servicios de la organización y con ello enfrentar nuevos retos en el mercado interno y externo de la industria.

Misión

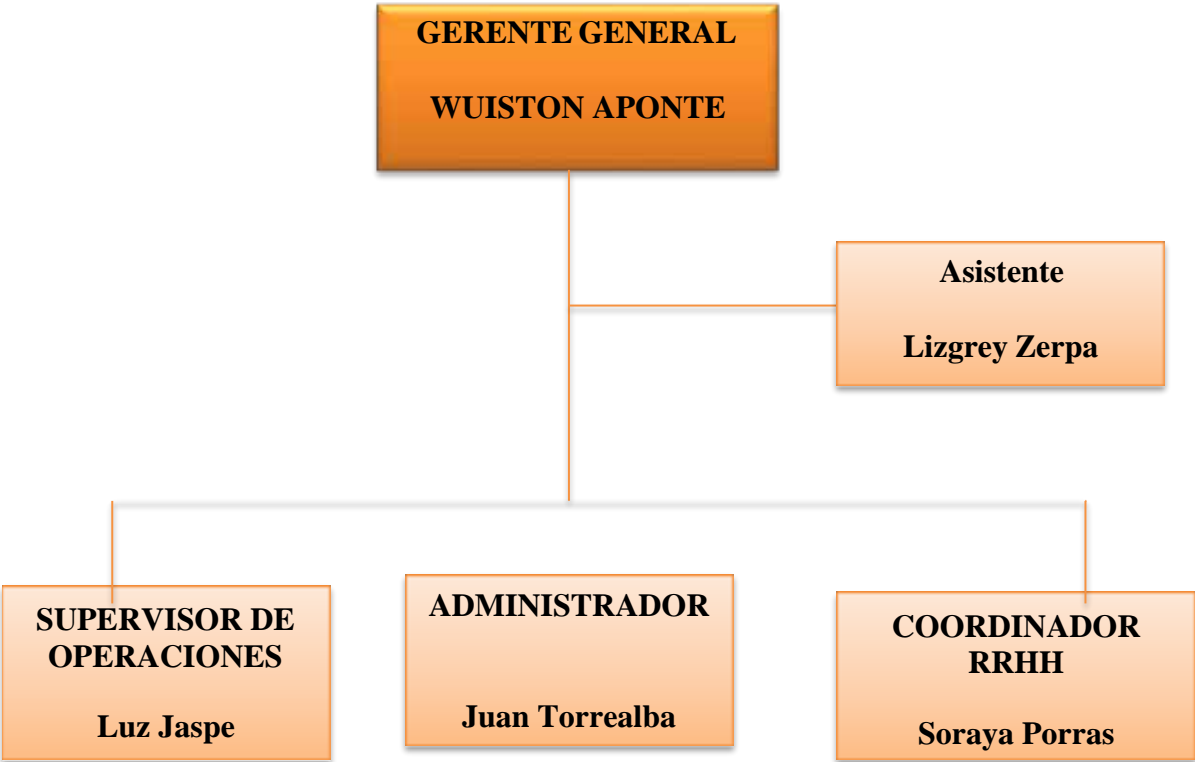
Atender, servir y proveer a las exigencias de nuestros clientes, en lo que respecta a la industria del caucho en todas las áreas del ramo automotriz. Con un personal altamente calificado y especializado generando una total satisfacción y asesoría de nuestros beneficiarios, para ser su proveedor más confiable; respaldado por productos de alta tecnología y calidad a precios competitivos dentro de un ambiente altamente confortable.

Valores

- ✓ **Responsabilidad:** al cumplir nuestras obligaciones, enfrentando efectivamente los retos y oportunidades del entorno.
- ✓ **Compromiso:** trabajar orientados a la consecución de logros y objetivos tanto para la organización como para con nuestros clientes.
- ✓ **Puntualidad:** cumplir con la entrega oportuna de los pedidos solicitados .
- ✓ **Honestidad:** comunicarnos sinceramente con nuestros clientes.
- ✓ **Respeto:** atender con cortesía al público y al personal.
- ✓ **Innovación:** en la búsqueda constante de planes y estratégicos métodos de trabajo en pro del desarrollo de la organización.
- ✓ **Excelencia en el servicio:** Brindar a nuestros clientes calidad y servicio óptimos.

ORGANIGRAMA GENERAL

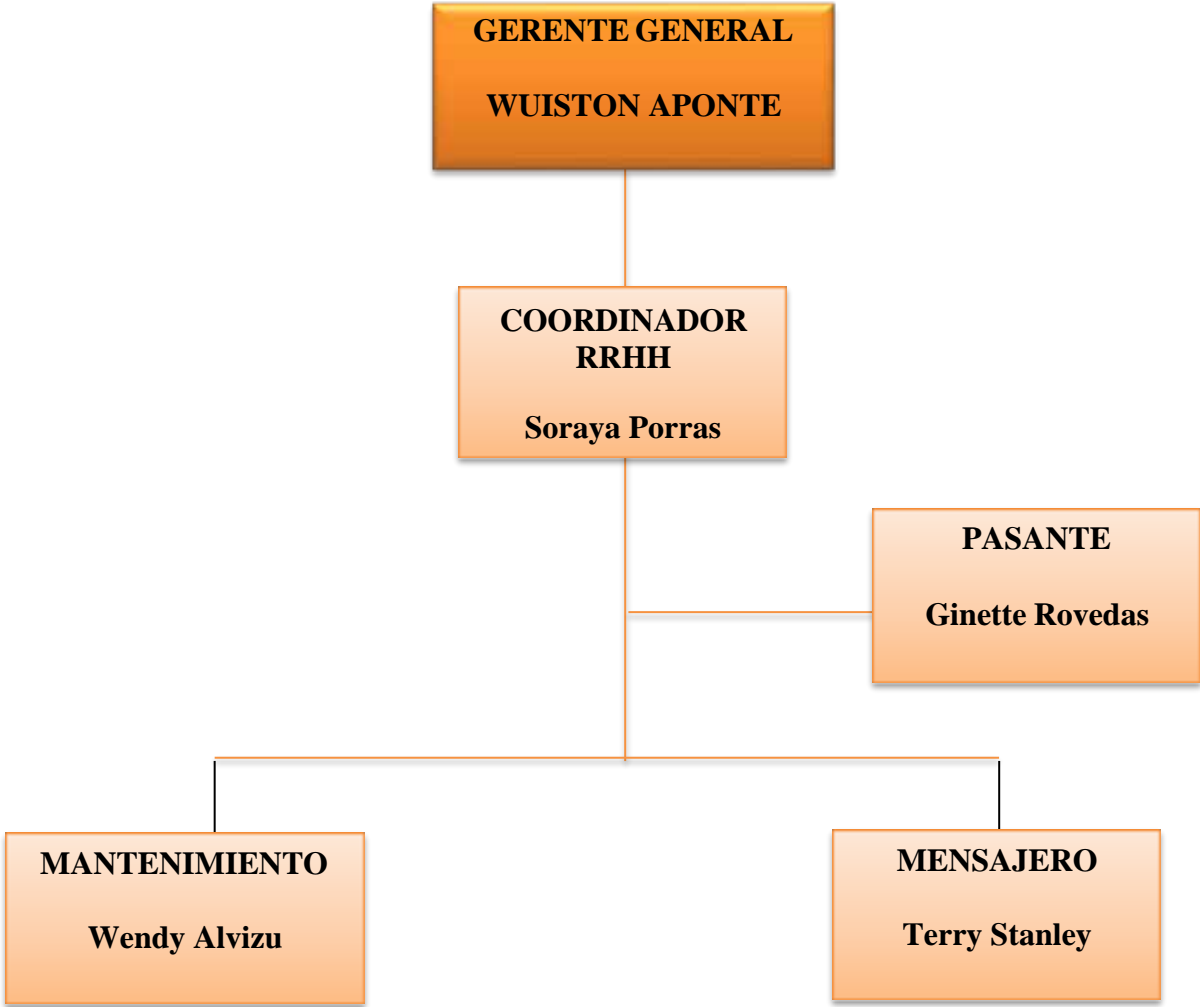
Figura N°1: Comercializadora Aponte Aponte, C.A



Fuente: Comercializadora Aponte Aponte, C.A (2017)

ORGANIGRAMA DEPARTAMENTAL

Figura N°1: Comercializadora Aponte Aponte, C.A



Fuente: Recursos humanos (2017).

Organización y Características del Departamento donde se Realizó Las Pasantías.

El área de recursos humanos de la empresa Comercializadora Aponte Aponte, C.A, se encargada específicamente de la selección, formación, contratación y culminación de contrato o renuncia de las distintas categorías de empleados dentro de la organización. El Plan de organización de Recursos Humanos se fundamenta en analizar, seleccionar, evaluar y controlar el capital humanos en la empresa. Para ello se procede a elaborar un organigrama donde se defina las funciones, tareas, responsabilidades y perfil de cada puesto de trabajo, así como las políticas reclutamiento, selección, contratación, formación y motivación del personal.

Además, los encargados de esta área deben establecer canales de comunicación con los trabajadores y, políticas de detección y resolución de conflictos. Aunado a esto es importante resaltar que este departamento relacionado al departamento de seguridad industrial se unifica con el fin de elaborar un plan de seguridad e higiene en el ámbito laboral con el objetivo de resguardar la protección física de cada uno de sus empleados.

La Pasante (Ginette Rovedas) dentro del departamento de recursos humanos realizaba funcione tales como: Apoyo en reclutamiento y selección de personal Base, Administrativo y Gerencial, apoyo en Nomina , publicación en diferentes portales , aplicación de Pruebas psicotécnicas , apoyo en la entrega de Uniformes , armado de Expedientes de Ingreso , Atención a Trabajadores.

CAPITULO II

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Actualmente en el país la manera en que se controla y maneja el sector laboral son muy poco alentadoras para los trabajadores de cualquier organización empresarial. Aunque se han realizado reformas dentro de un proceso constituyente, tales como las leyes y normativas que han brindado a los trabajadores mayor estabilidad laboral , sin embargo aún el proceso de aumento de beneficios está en marcha y no se ven políticas completamente establecidas como se pueden encontrar en países desarrollados. Debido a esto surge el concepto de la motivación laboral siendo este uno de los elementos fundamentales en toda organización; ya que su aparición fluye a mediados de los años 1700 en Europa, donde los antiguos talleres se transformaron en fábricas donde decenas de personas producían operando máquinas; complicando el contacto simple y fácil entre el empleador y sus subordinados. Había que coordinar innumerables tareas ejecutadas por un gran número de personas y cada una de ellas pensaba de manera distinta, lo que produjo problemas de baja productividad y desinterés en el trabajo

Es por ello que la motivación a nivel global es caracterizada por llegar a ser un elemento intrínseco, el cual surge desde el interior de la persona, debido a la existencia de un deseo o necesidad y corresponde también a la satisfacción que siente el sujeto producida por la misma conducta o tarea al ser realizada, o extrínseca, que proviene desde el exterior, y es 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.

Esta última, está más dirigida a las condiciones de la organización, a la tarea, al clima de las relaciones interpersonales, a las condiciones físicas del trabajo, al salario recibido, a las políticas de recursos humanos y a otros factores externos que afectan la motivación de la gente.

Por lo tanto este se sustenta sobre un aspecto objetivo, determinado por la calidad de la misma tarea desde el punto de vista de su mayor o menor enriquecimiento y también sobre recompensas externas, como lo son las basadas en distinciones honoríficas u otros beneficios, como viajes, premios, dinero, entre otros. Podemos observar que si se dedicara mayor atención al enriquecimiento de los puestos, al reconocimiento de logros, al apoyo al crecimiento y desarrollo profesional, los resultados en términos de rendimientos y satisfacción humanos se acrecentarían considerablemente.

Sin embargo la motivación a nivel individual conduce al clima organizacional, en donde el ambiente interno existente entre los miembros de la organización se encuentra estrechamente ligado al porcentaje de motivación de los mismos, por esto, los deseos e impulsos de los individuos se pueden ver afectados de acuerdo al clima organizacional en el cual trabajan, provocando éste la inhibición de las motivaciones. Cuando los empleados están motivados, se genera un clima agradable que permite establecer relaciones satisfactorias de interés, colaboración, comunicación, confianza mutua y cohesión entre compañeros, superiores, otros sectores, clientes, proveedores internos y externos de la organización.

Por ello, la motivación es un aspecto que acompaña a las personas a lo largo de su vida, sin embargo, por diversas causas personales, psicológicas, sociales o laborales, esta se ve afectada de forma negativa, influyendo en el desempeño de los trabajadores

y trabajadoras dentro de una empresa o institución. Sánchez (2011) establece lo siguiente: Actualmente son muchas las dificultades que surgen con relación a la motivación del personal y más aún en organizaciones de servicio, al tratarse del desempeño laboral, los cuales se orientan en lo particular a factores como excesiva carga laboral, poca motivación de los directivos hacia el personal por metas logradas, y mal ambiente de trabajo, lo que produce trastornos y cambios considerables tanto en el desarrollo de las operaciones como en el funcionamiento institucional, específicamente en el desempeño de los mismos.

Cabe destacar que cuando la motivación es escasa, ya sea por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a enfriarse y sobreviven estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, desconfianza y con el tiempo resentimiento, hasta llegar a estados de agresividad, agitación, inconformidad, etc., característicos de situaciones en que los empleados se enfrentan abiertamente contra la empresa (casos de huelgas, ausentismos, rotación, entre otros).

Por consiguiente se hace énfasis en la problemática existente en la empresa Comercializadora Aponte Aponte , C.A, la cual se encuentra muy afectada por exceso de retiros de sus analistas de ventas ; una de las causas generadas por la rotación de personal de ventas en las organizaciones es la insatisfacción de su ambiente laboral, debido a que no se les motiva correctamente, mediante incentivos, recreación psicológica , eventos sociales, talleres de superación personal , taller de crecimiento empresarial entre otros factores que influyen en la motivación , productividad , y eficiencia de los empleados ; viéndose esto reflejado en el abandono de sus tareas y a su vez en su relación de trabajo.

Además los egresos constantes de los vendedores están relacionados con la cantidad de trabajo que ejecutan y la poca remuneración que reciben. Es importante resaltar que la fluctuación de personal se ha convertido en un factor de alarma, considerándose que afecta a las organizaciones no solo por los altos costos que significa selección de nuevos empleados, sino también en la implementación de políticas de trabajo en busca del cumplimiento de metas y objetivos por los cambios tan apresurados en su capital humano. Es evidente que dentro de la organización Comercializadora Aponte Aponte , C.A no existe un programa de motivación del personal , es decir no tienen idea de cómo comprender su conducta y sus necesidades reales, no saben cómo mantener constante el interés de cada uno de sus trabajadores, su deseo por trabajar en el mejor nivel que le es posible y en el que sea más útil para la organización , es por ello que debido a la carencia de un plan motivacional las estrategias utilizadas por el ente empresarial fracasan y dan pie a las causas mencionadas con anterioridad. En referencia a lo antes expuesto se detecta la carencia de un plan motivacional que incentive a los trabajadores y minimice la rotación del personal de ventas en la organización y por tal motivo es necesario crear un plan de acción motivacional para el personal de ventas de la empresa Comercializadora Aponte Aponte, C.A.

Formulación del Problema

¿La Falta de motivación del personal de ventas de la empresa Comercializadora Aponte Aponte C.A genera alta rotación del mismo?

Objetivo General

Crear un plan motivacional para que disminuya la rotación de personal de ventas en la empresa Comercializadora Aponte Aponte.

Objetivos Específicos

- ✓ Diagnosticar las posibles causas del porque hay tanta rotación de personal en la empresa comercializadora Aponte Aponte , C.A.
- ✓ Establecer los lineamientos para motivar a el personal de ventas de comercializadora Aponte Aponte C.A
- ✓ Diseñar un plan de acción motivacional para el personal de ventas de Comercializadora Aponte Aponte C.A.

Justificación

La siguiente investigación se ha ejecutado con el objetivo de lograr determinar las causas que originan las fallas en el proceso rotación y motivación del personal de ventas en la organización Comercializadora Aponte Aponte, C.A y de esta manera , poder determinar las acciones u estrategias que se llevarán a cabo para corregir y controlar las actividades que se encuentran involucradas dentro de la misma . De este modo, este estudio se enfoca obtener mayores conocimientos sobre como optimizar gradualmente el proceso productivo asociado al nivel de motivación del personal, de igual manera se busca garantizar el correcto control y programación de rotación de los empleados sin generar disturbios entre sus trabajadores.

En tal sentido, se verán beneficiados directamente la organización ya que incrementará la buena imagen que posee dentro del mercado al satisfacer las necesidades de todos y cada uno de sus demandantes por contar con un personal altamente calificado y eficiente ; a su vez los trabajadores del área de ventas por estar altamente motivados , por sentirte con un autoestima acorde a sus actitudes y conocimientos y sobre todo por ser valorados dentro de la organización como capital humano indispensable y eficiente , así como también se beneficiaran los mismos clientes , los cuales estarán recibéndola mejor atención posible y materiales productivos de alta calidad .

Dentro de este marco, también sale favorecido la gerencia de recursos humanos al cumplir con los objetivos planteados, en virtud que estar su personal contento y motivado se reducirán los egresos del personal y se aumentara la productividad de la organización ,y los costos por ingresar a nuevo personal serán inalterables manteniendo así, el enfoque y rentabilidad en crecimiento paulatino del ente empresarial , y el capital humano de la misma tendrá utilidad de estos resultados, acordes a los incentivos y/o bonificaciones que estos generen.

Por otra parte, existen organizaciones que pudieran sacar provecho de este proyecto al tener inconvenientes reflejados dentro de las áreas de trabajo de la misma que sean similares al planteado, utilizando dicha investigación para dar vías de solución factible a los suyos. Es conveniente destacar; que todo trabajo como este aporta beneficios de organización, control y reestructuración en las áreas donde se aplique, el manejo de nuevas estrategias motivacionales en el ámbito laboral.

Finalmente, este proyecto favorece a la empresa Comercializadora Aponte Aponte C . A . , ya que tendrán un sustento para poder solucionar la situación planteada , así mismo a la universidad José Antonio Páez y otras casas de estudios, sirviéndoles de apoyo y/o antecedente a los universitarios para estudios posteriores sobre este tipo de problemática. Para concluir es necesario mencionar que es un plan de acción novedoso basada en estrategias factibles que generen cambios óptimos para cualquier organización siempre y cuando se lleve a cabo correctamente

CAPITULO III

MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL

Antecedentes de la Investigación

A través de la revisión de otros estudios, que sirvieron de base para aclarar el problema; tomando en cuenta lo que refleja Ramírez (2012; p. 99). “los antecedentes son estudios que se realizaron por otros autores que sirven como referencia al estudio que se está planteando”. Cabe destacar que esto tiene como objetivo ofrecer una idea precisa y su vez presentar los resultados que tienen relación directa o indirecta con el estudio propuesto.

Omar A. Zabala F. (2016) En su Proyecto Universitario titulado “Motivación y Satisfacción Laboral en el Centro de Servicios Compartidos de una empresa embotelladora de bebidas”, realizado en la universidad de Cartagena. En este contexto se realizó la presente investigación, la cual analizó los factores motivacionales que influyen en el desempeño de los trabajadores de la embotelladora. Dicha investigación se vincula al proyecto a ejecutar ya que se enfocan en determinar la influencia de la motivación en la satisfacción laboral, para lograr la máxima productividad y eficiencia de cada uno de los trabajadores incentivándolos a lograr sus metas y generando la satisfacción personal de los mismos, analizando los factores motivacionales que podrían influir positivamente en ellos, estableciendo acciones de forma integral que permitan crear la factibilidad del proyecto.

Monica I. Sum M. (2015) En su Proyecto Universitario titulado “Motivación y Desempeño Laboral”, realizado en la universidad Rafael Landívar para obtener el título de Licenciada en Psicología Industrial / organizacional. Se basa en un estudio de campo , el cual se enfoca en un tema de gran importancia como lo es la

motivación, la cual si se aplica en las organizaciones de forma correcta incentiva a los trabajadores y estos generan mayor productividad, la motivación va de la mano con el desempeño laboral de los individuos los cuales al unificarse generan mayores y mejores resultados, ya que al estar los trabajadores motivados su desempeño aumenta y se ve reflejado en todas y cada una de las actividades que ejecute. Es por ello que dicha investigación se vincula al proyecto de grado a ejecutar ya que ambas se enfocan en el estudio del comportamiento y determinación de las necesidades de los individuos miembros de una organización, de su desempeño y de los incentivos laborales que estos deberían obtener con el fin de mejorar su calidad de trabajo, su eficiencia y generar así un impulso motivacional que los lleve a resaltar su nivel de desempeño.

Daniela L. (2015) en su trabajo de tesis titulado “La Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo”, realizada en la universidad de Carabobo para obtener el título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación. El presente trabajo de investigación se orientó a analizar la motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo. Un personal altamente motivado se traducirá en un desempeño laboral más exitoso y en consecuencia se impartirá una educación de calidad. Debido a lo descrito dicho proyecto se relaciona con la investigación a desarrollar ya que ambas coinciden con que actualmente en muchas organizaciones empresariales e instituciones existe un alto índice de desmotivación por parte de los trabajadores, lo que conlleva en ocasiones a la inconformidad y apatía, afectando directamente en el desempeño del personal, por lo que se recomienda a dichos entes empresariales promover y liderar el aprovechamiento de su capital humano, favoreciendo la comunicación, en pro del crecimiento de la misma, de su calidad y productividad.

Mónica I. Mazariegos. (2014) En su Proyecto Universitario titulado “Motivación y Desempeño Laboral”, realizado en la universidad Rafael Landívar para obtener el título de licenciada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. La investigación enfatiza que la motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones, si se aplica de una buena forma puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados. No se debe olvidar que la motivación es de gran relevancia si se desea tener un buen desempeño de los colaboradores, ya que es la misma la que lleva a que el individuo actúe de cierta manera, en una organización se pretende alcanzar los objetivos establecidos y el cumplimiento de las metas y así traerá grandes beneficios.

Diana C. Tovar Z. (2013) En su Proyecto Universitario titulado “ Plan de incentivos laborales como impulso motivacional para los trabajadores del departamento de Recursos Humanos de la empresa FEBECA , C.A.” , realizado en la universidad José Antonio Páez (UJAP) para obtener el título de Licenciada en Relaciones Industriales. Este proyecto de grado fue realizado con el fin de proporcionar herramientas para que los empleados crezcan productivamente e intelectualmente, con el objetivo de que estos logren adaptarse con mayor facilidad a los cambios que se generan en su entorno empresarial. La investigación menciona aporta ideas representativas al desarrollo del proyecto de grado a realizar, ya que se da a conocer que todo capital humano es gran importancia y relevancia dentro de cualquier ente empresarial, ya que a través de ellos se obtiene mayor productividad laboral, por lo que se hace necesario invertir para lograr el bienestar y la satisfacción de los trabajadores de cada organización.

Bases Teóricas

Bavaresco (2009:p.45) expresa lo siguiente: “Las Bases Teóricas tiene que ver con las teorías que brindan al investigador el apoyo inicial dentro del conocimiento del objeto de estudio, lo que indica, que el investigador no puede hacer abstracción por el desconocimiento

Plan

Horacio Landa (1976; p.52) señala que un “Plan es la secuencia ordenada de acciones necesarias para obtener determinados resultados”. Por lo tanto un plan es un proyecto, se trata de un modelo sistemático que se elabora antes de realizar una acción, con el objetivo de dirigirla y encauzarla. En este sentido un plan también es un escrito que precisa los detalles necesarios para realizar una obra; resumidamente puede referirse a un procedimiento para conseguir un objetivo determinado.

Tipos de planes de Incentivo

Incentivos económicos al trabajador: se tienen los aumentos de sueldo, los bonos y, entre los no económicos los asistenciales, de apoyo social recreativos, entre otros. A continuación se explican los mismos.

Incentivos no económicos: Son otorgados por medio de apoyo a la comodidad y seguridad del trabajador, tales como servicio de comedor, guarderías, asistencia médica y odontológica, entre otros.

Apoyo Social: Busca brindar seguridad y comodidad al trabajador y su grupo familiar, como medio de que dedique todo su esfuerzo y atención a sus tareas y responsabilidades laborales, y se corresponden con los beneficios no económicos que contemplan los planes de incentivos.

La Motivación

Por su parte, **Chiavenato (2.000)** la define como “El resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado. Para mí esta interacción lo que originaría es la construcción de su propio significado sobre la motivación. Es por ello que muchos psicólogos se han interesado por el estudio de la motivación, pues es un principio básico en la conducta de los seres humanos: nadie se mueve sin una razón para ello. Estar motivado significa llevar a cabo las tareas diarias sin que supongan una carga pesada y nos mantiene vivos. Pero no sólo eso, la motivación tiene relación con otras variables psicológicas, como el nivel de estrés, la autoestima, la concentración, etc., y, como muchos estudios han indicado, tiene un efecto en la salud y el bienestar de todos nosotros. Entre los elementos fundamentales de la motivación:

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

Capital Humano

Belly Pablo L. (2003) define el capital Humano como : “La riqueza que se puede tener en una fábrica, empresa o institución en relación con la cualificación del personal que allí trabaja, es decir el grado de formación que disponen, la experiencia que cada uno reúne en su haber, la cantidad de empleados y la productividad que de ellos resulta. En ese sentido, el término capital humano representa el valor que el número de empleados (de todos los niveles) de una institución supone de acuerdo a sus estudios, conocimientos, capacidades y habilidades” . El capital humano de una empresa es sin duda alguna uno de los elementos más importantes a la hora de evaluar los rendimientos generales de la misma y también de proyectar sus posibilidades a futuro, porque si el plantel de empleados es capaz de producir conforme y de maximizar los resultados de la empresa, entonces, se podrán planear desafíos a corto y mediano plazo porque es casi seguro que serán capaces de enfrentarlos efectiva y satisfactoriamente.

Definición de Términos Básicos

Autoestima: Es el valor que el individuo atribuye a su persona y a sus capacidades.

Clima Laboral: Es el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad.

Desempeño: Indica que una acción se lleva a término o cumple una función concreta.

Eficiencia: Muestra la profesionalidad de una persona competente que cumple con su deber de una forma asertiva realizando una labor impecable.

Incentivo: Es un estímulo que se ofrece a una persona, una empresa o un sector con el objetivo de incrementar la producción y mejorar el rendimiento.

Insatisfacción: Es un sentimiento interior que experimenta una persona cuando siente que una realidad determinada no cumple sus expectativas.

Productividad: indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.

Rendimiento: Se refiere a la proporción que surge entre los medios empleados para obtener algo y el resultado que se consigue.

Rotación: Es una medida de cuánto tiempo los empleados permanecen en la organización y con qué frecuencia deben ser reemplazados

Satisfacción: Es un estado del cerebro 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.

CAPITULO IV

FASES METODOLOGICAS

Tipo y diseño de la investigación

Arias (1999; p.32): “El tipo de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno”. En este aspecto se puede decir que la presente investigación está enmarcada en la modalidad de proyecto factible que según La Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL (1998;p.7), señala que: “El Proyecto Factible consiste en una investigación, elaboración y desarrollo de un modelo operativo viable para solucionar requerimientos o necesidades de organización o grupos sociales, pueden referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos” , además es conjugada con una investigación de campo documental, de acuerdo a las definiciones y antecedentes expresada en la misma.

Fases de la Investigación

Méndez (2001) se refiere al modo de ejecutar determinadas acciones que suelen realizarse, una serie común de pasos claramente definidos, que permiten realizar una ocupación, trabajo o investigación o estudio , se puede aplicar a cualquier empresa. En este caso se ejecutan en función a tres fases: I fase de diagnóstico, II fases alternativas de solución, III fase propuesta

Fase I: Diagnosticar las posibles causas del porque hay tanta rotación de personal en la empresa comercializadora Aponte Aponte , C.A.

Las técnicas de recolección de datos constituyen estrategias que permiten llevar a cabo la ejecución de la información con el fin de que sea posible determinar cuáles son las necesidades actualmente existentes en la empresa con el objeto de estudio. Para la ejecución de la misma se realizó inicialmente la técnica de la observación directa para lo cual:

Stanton E. (1997; p.32). Define como Observación directa: “Aquella donde se tienen un contacto directo con los elementos o caracteres en los cuales se presenta el fenómeno que se pretende investigar y los resultados obtenidos se consideran datos estadísticos originales.” Por medio de esta técnica se recopilaron elementos y técnicas derivadas al nivel de motivación existente en los empleados del departamento de ventas de la empresa Comercializadora Aponte Aponte, C.A

Análisis de la observación Directa

A través de esta técnica se observa que dentro del área de ventas de la empresa Comercializadora Aponte Aponte , C.A , la comunicación entre jefe- empleado es muy regular no mantienen una comunicación abierta y constante ; también existe la ausencia de trabajo en equipo ya que cada trabajador ejerce sus actividades correspondientes sin tener ningún tipo de contacto o comunicación personal con sus compañeros solo lo necesario y es aquí donde se evidencia que la interacción entre ellos es escasa .

Es importante resaltar que la empresa muy poco considera y toma en cuenta las ideas que sus trabajadores les comunican por ello se concluye que el buen desempeño laboral de los trabajadores muy regularmente es reconocido dentro de la organización ,y aunque el ambiente y las condiciones físicas de la empresa son buenas esta no pone

en práctica estrategias que incentiven y motiven a su capital humano lo que genera la desmotivación , la baja productividad laboral y la deficiencia al realizar sus actividades laborales-.

Por otra parte se aplicó una encuesta como lo expresa **Vázquez B. (2000; p.20)**: “Son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo”. Dicha encuesta estará estructurada por 9 preguntas cerradas las cuales estarán condicionadas a un SI o un NO .

Fase II: Establecer los lineamientos necesarios para motivar a el personal de ventas de comercializadora Aponte Aponte C.A.

De tal forma se resaltan que los indicadores de pagos de incentivos y el enriquecimiento de las áreas de trabajo presentes en las variables de los factores en materia motivacional de las preguntas reflejadas en la encuesta evidencian que tanto la capacitación como las charlas de inducción constituyen un elemento fundamental que deben obtener todos y cada uno de los trabajadores para que de esta manera genere un alto y eficiente desempeño en su área laboral ; así como también se recalca que deben mejorarse las relaciones laborales entre los miembros de la organización empresarial mencionada ejecutando acciones que permitan establecer estrategias que motiven al recurso humano existente sin afectar su productividad y de tal manera retroalimentarse tanto laboral como personalmente .

Debido a lo mencionado se evidencia que todos los beneficios laborales sean monetarios o no constituyen un elemento fundamental de motivación , ya que a través de esta se logran afianzar los objetivos de la empresa y sus metas a futuro ,siempre y cuando se lleve a cabo estrategias de acciones motivacionales que ayuden a mejorar y

unificar el trabajo en equipo , generando así la optimización de las relaciones interpersonales en su área de trabajo logrando la consecución y rendimiento laboral lo que le permite a cada trabajador identificarse con la empresa en la cual ejerce sus actividades. Aunado a lo mencionado en materia de elementos tales como la comunicación pertenencia y responsabilidad, se evidencia que la empresa no reconoce ni toma en cuenta el trabajo bien hecho de su capital humano , es por ello que esto debe ser mejorado resaltando la importancia de la misma y otorgándole a sus trabajadores la oportunidad de promoción .

Haciendo énfasis en los factores de remuneración y reconocimientos se concluye que dicha empresa debe tomar las medidas necesarias que permitan poner a disposición de los trabajadores todos los recursos materiales necesarios para que los mismos puedan llevar a cabalidad sus labores de forma eficiente , manteniéndolos al tanto de cualquier cambio generado en la empresa en materia laboral , así como también los jefes o supervisores deben tomar en cuenta y prestar la mayor atención posible cuando algún trabajador le haga una sugerencia . En relación a lo mencionado se considera indispensable diseñar un plan de acción estratégicas motivacionales que impulsen y ayuden a los trabajadores a desempeñarse con mayor energía y entusiasmo contribuyendo así al logro y consecución de los objetivos de la empresa.

Fase III: Diseñar un plan de acción motivacional para el personal de ventas de Comercializadora Aponte Aponte C.A.

Una vez finalizadas la fase I (Diagnostico de la situación) y la fase II (Objetivo específicos e identificación) se procede a elaborar la propuesta. Para poner en marcha a la misma, se partió de esos resultados obtenidos en las fases anteriores en la cual se formula un plan de acción motivacional que utilizara la empresa para lograr la eficiencia y satisfacción de los trabajadores del departamento de ventas de la empresa antes mencionada.

CAPITULO V

RESULTADOS

Análisis de los Resultados Población

Según **Tamayo Tamayo (1999; p.55)** define la población como: “La totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación “. La población de la empresa objeto de estudio está conformada por 7 trabajadores distribuidos de la siguiente manera:

Cuadro N°1

Trabajadores	Departamento	N° Trabajadores
Gerente General		1
Coordinador RRHH		1
Asistente RRHH		1
Supervisor Operaciones		1
Administrador		1
Ejecutivo de ventas		2
Total de Población		7

Fuente: Rovedas G. (2018)

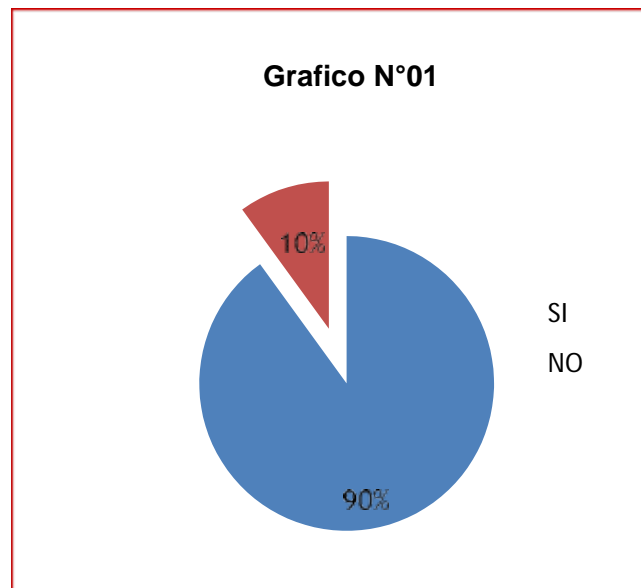
En virtud de que la población es finita o muy pequeña, se ha tomado el total de la población como muestra para este estudio, por lo que no se amerita la extracción de una muestra de la misma, ya que la misma posee un número manejable por la investigadora. Para concluir esta fase los datos serán mostrados mediante tablas de frecuencias y serán representados gráficamente para demostrar el comportamiento de las variables estudiadas sobre la motivación del personal de ventas de la empresa Comercializadora Aponte Aponte, C.A

1-¿Cree usted que en la empresa Comercializadora Aponte Aponte, C.A, carece de acciones motivacionales?

Cuadro N°2

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	90%
NO	2	10%

Fuente: Rovedas G. (2018)



Fuente: Rovedas G. (2018)

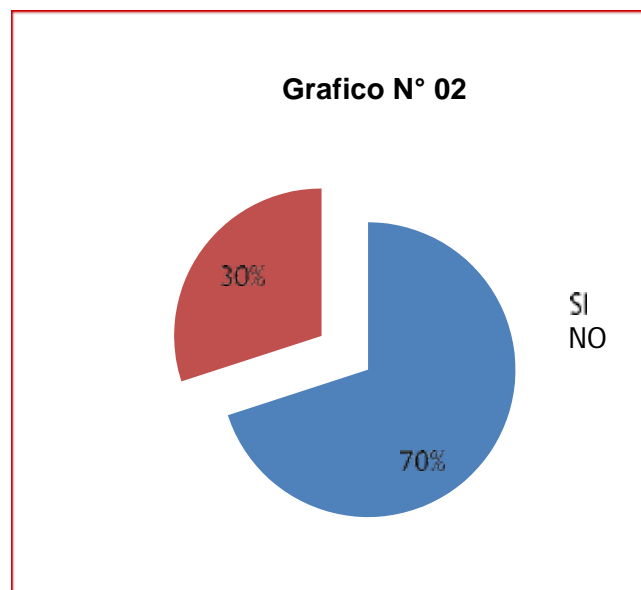
Análisis: En el grafico N° 1 los resultados obtenidos varían ya que el 90% de los encuestados de la empresa Comercializadora Aponte Aponte, C.A, afirman la carencia de planes motivacionales, mientras el 10% alega que si existen acciones motivacionales que los impulsan a lograr un mejor desempeño laboral. Debido a lo observado es necesario que la empresa ponga en marcha estrategias motivacionales que impulsen a su capital humano a realizar sus labores con una actitud positiva, productiva y eficiente con el fin de impulsar el desarrollo y crecimiento del trabajador y de la misma organización empresarial.

2-¿Considera usted que la remuneración brindada por la empresa se encuentra acorde con el trabajo que realiza?

Cuadro N°3

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	30%
NO	4	70%

Fuente: Rovedas G. (2018)



Fuente: Rovedas G. (2018)

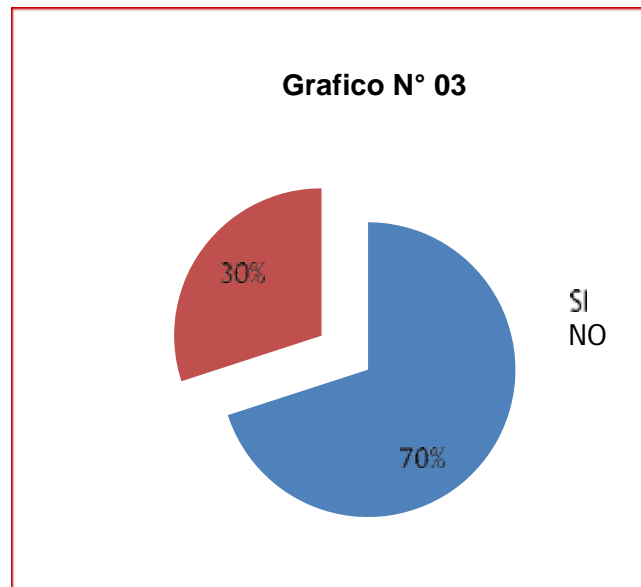
Análisis: En el gráfico N° 2 los resultados obtenidos arrojan que el 30% de los encuestados afirman que los beneficios laborales percibidos es lo justo por ley. Mientras el 70% restante no considera que la remuneración otorgada por la empresa es la más representativa en función a las actividades que ejecuta cada trabajador. Por lo que la empresa debe considerar establecer gratificaciones e incentivos de acuerdo a los necesidades, cargos y funciones que posean los trabajadores de dicho ente empresarial.

3-¿Se siente usted Satisfecho con los incentivos obtenidos en la empresa por la tarea que realiza?

Cuadro N°4

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	30%
NO	4	70%

Fuente: Rovedas G. (2018)



Fuente: Rovedas G. (2018)

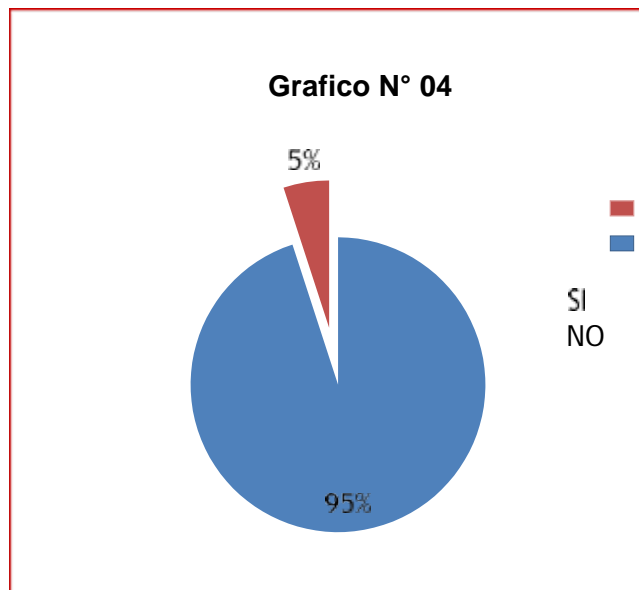
Análisis: En el gráfico N°3 el 30% de la población en estudio afirman que están satisfechos con los beneficios otorgados por la ejecución de sus tareas laborales. mientras el 70% restante recalcan que los incentivos obtenidos por su desempeño en la empresa no es lo suficiente como para motivarlos ni mucho menos para su satisfacción laboral , Es aquí donde recae la problemática ya que la mayoría de los trabajadores ponen en manifiesto su insatisfacción laboral en consecuencia de la desmotivación existente.

4-¿Considera usted que en la empresa se realizan actividades motivacionales no remuneradas?

Cuadro N°5

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	1	5%
NO	6	95%

Fuente: Rovedas G. (2018)



Fuente: Rovedas G. (2018)

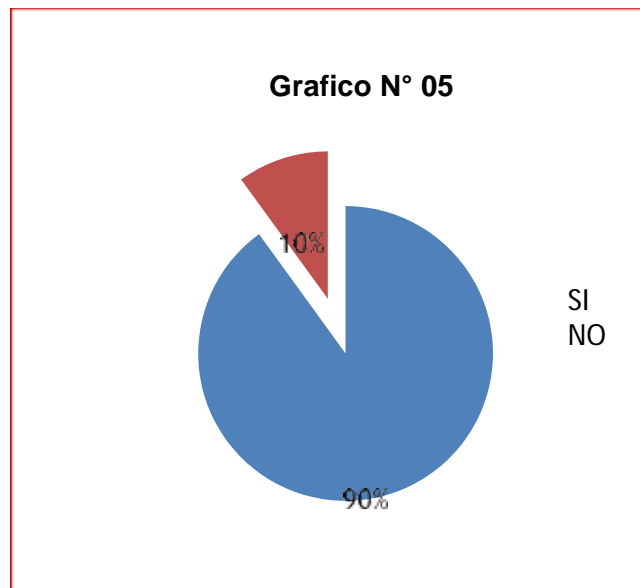
Análisis: En el gráfico N°4 el 5% de la población en estudio afirman que dentro de la empresa Comercializadora Aponte Aponte, C.A si se realizan actividades motivacionales no remuneradas , mientras el 95% restante resaltan que dentro de la misma no se desarrollan programas motivacionales recreativos que ayuden a mejorar la actividad laboral física ,y es por ello que queda en evidencia que la empresa solo se fundamenta en una sola forma de incentivo laboral en este caso la de tipo monetaria .

5-¿Considera usted que existe algún reconocimiento por parte de la empresa por sus labores bien ejecutadas?

Cuadro N°6

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	10%
NO	5	90%

Fuente: Rovedas G. (2018)



Fuente: Rovedas G. (2018)

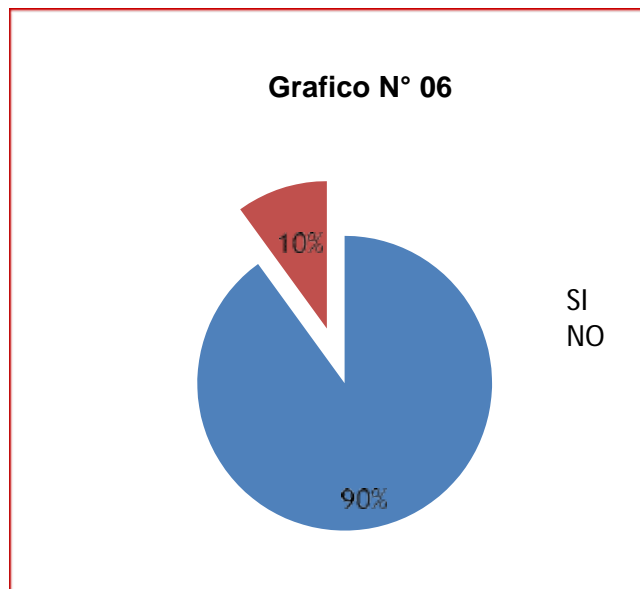
Análisis: En el grafico N°5 el 10% de la población considera que el único reconocimiento en práctica que otorga la empresa por labores realizadas es la de tipo monetaria; mientras el 90% restante confirman que dentro de la empresa no existe ningún reconocimiento por sus actividades ejecutadas ya que el beneficio monetario lo obtiene porque es parte de su salario; lo que genera la desmotivación en los trabajadores hecho que debe ser mejorado con un mayor incentivo, no solo monetario sino también recreativo ya que de esta manera se impulsaría la motivación y productividad laboral en cada uno de los miembros de la organización empresarial mencionada.

6-¿Cree usted que los esfuerzos que hace la empresa Comercializadora Aponte Aponte, C.A, para mantener al personal motivado son suficientes?

Cuadro N°7

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	1	10%
NO	6	90%

Fuente: Rovedas G. (2018)



Fuente: Rovedas G. (2018)

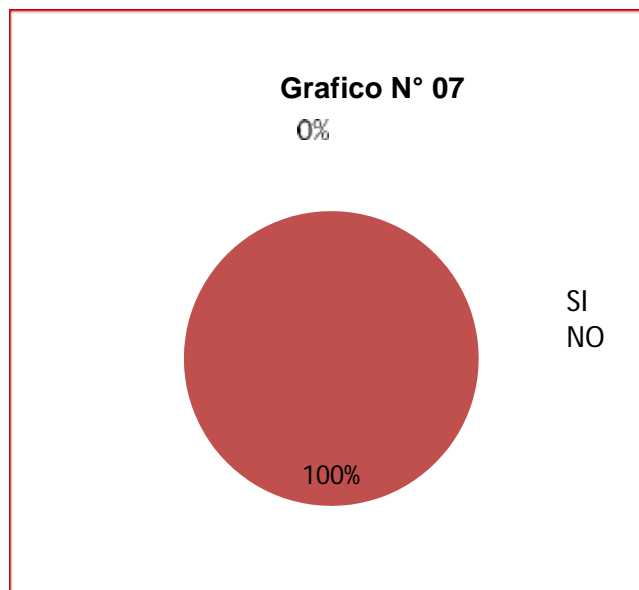
Análisis: En el grafico N°6 el 10% de la población considera que los esfuerzos que realiza dicha empresa son los suficientes para mantener a su capital humano motivados , mientras el 90% restante piensa que no son suficientes estos esfuerzos , ya que deben establecer programas de capacitación e incentivo laboral utilizando estrategias motivacionales que permitan impulsar no solo la productividad de la empresa sino también de todos y cada uno de sus trabajadores con el fin de maximizar el potencial de ambos .

7-¿Considera usted importante para la empresa las tareas que usted ejecuta?

Cuadro N°8

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	100%
NO	0	0%

Fuente: Rovedas G. (2018)



Fuente: Rovedas G. (2018)

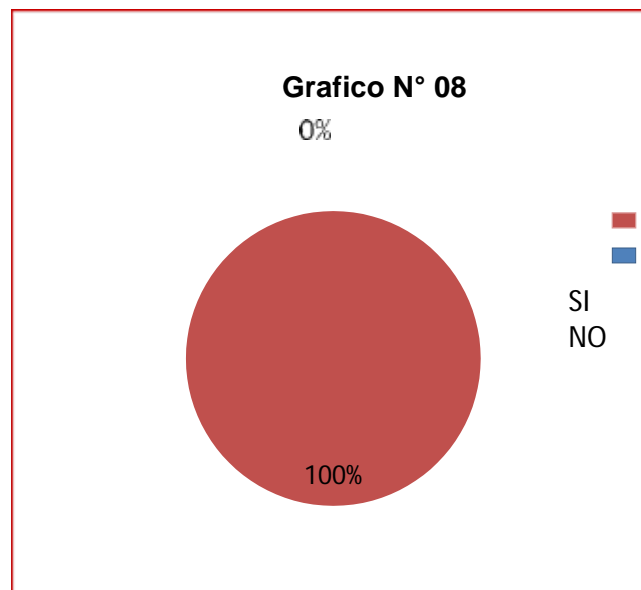
Análisis: En el gráfico N°7 el 100% de los encuestados afirman que todas y cada una de las tareas laborales ejecutadas por cada trabajador son parte esencial y fundamental en la empresa ya que mediante dichas actividades se lleva a cabo el proceso de producción de la misma , y cada uno aporta y contribuye con su esfuerzo , capacidades y esencia dentro del área que estos se desenvuelven constantemente en sus días de trabajado.

8-¿Considera usted la necesidad de implementar un plan de acción motivación?

Cuadro N°9

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	100%
NO	0	0%

Fuente: Rovedas G. (2018)



Fuente: Rovedas G. (2018)

Análisis: En el gráfico N°8 el 100 % de los encuestados está de acuerdo en que la empresa implemente un plan de acción motivacional que otorgue a sus trabajadores mayores incentivos laborales que no se basen solo en lo monetario sino que contemple en ello , aspectos recreacionales, de capacitación , reconocimientos , méritos , entre otros todo con el fin de mejorar la conducta motivacional de sus trabajadores e impulsar su productividad y eficiencia , así como también maximizar el desarrollo organizacional de la misma.

CAPITULO VI

LA PROPUESTA

Es mucho más fácil animar que motivar. Es obvio afirmar que la motivación que una persona experimenta en la organización en la que trabaja influye en la eficacia y en la eficiencia de su desempeño cotidiano. Lo que ya no es tan fácil de explicar es por qué las empresas dedican tan pocos recursos y estrategias tan simples (e inefectivas) para mejorar ese factor que obviamente es importante, también para sus resultados. La gran atención que recibe la motivación y el mal tratamiento que se le da es, quizás, la paradoja más presente en el management de antes y de ahora, contradicción que en gran parte se debe a la indefinición o confusa definición del propio término. El concepto motivación resulta tan sobreutilizado como falto de significado concreto, por ejemplo, cuando se aplica de forma circular para intentar explicar cualquier comportamiento o su ausencia. Si alguien no trabaja con energía es “porque no está motivado”

El éxito hacia el mejoramiento del desempeño y productividad del capital humano de la empresa, depende exclusivamente del compromiso de todos y en la forma de realizar las actividades iniciando desde los directivos hasta los trabajadores .De allí radica la importancia de implementar estrategias motivacionales de forma ordenada y sistemática para el cumplimiento de los objetivos preestablecidos. Es por ello que el diseñar un plan de acción motivacional que beneficie a los trabajadores de la empresa Comercializadora Aponte Aponte , C.A , se considera como una estrategia eficiente de la gerencia moderna facilitando la orientación , capacitación y desempeño eficiente que se requiere en la mencionada organización.



***PLAN MOTIVACIONAL QUE PERMITA DISMINUIR LA
ROTACIÓN DE PERSONAL DE VENTAS EN LA EMPRESA
COMERCIALIZADORA APONTE APONTE, C.A.***

1- **Talleres:** Talleres Capacitación, Talleres motivacionales, Talleres de Crecimiento laboral, Talleres de Desarrollo Personal. Esto tendrá como objetivos Brindarles capacitación continua para el desarrollo y desempeño laboral de los trabajadores, con el objetivo de generar beneficios mutuos para el trabajador y para la empresa. A través de ellos se exponen la personalidad de cada miembro de trabajo, sus necesidades, conocimientos, capacidades sus fortalezas y debilidades sacando a flote los elementos fundamentales a mejorar con el fin de crear confianza y sentido de pertenencia ante cualquier situación laboral u personal, de tal forma que estos puedan manejar la misma y adecuarse u acoplarse ante cualquier cambio en su vida. Esto se realizara cada seis meses.

2- **Actividades de Recreación:** Salidas al cine, al parque, viajes a la playa, entre otras ideas; todo esto con el fin de incrementar las relaciones interpersonales y sociales, así como la comunicación entre todos y cada uno de los trabajadores de la empresa. Dichas actividades deben ser llevadas a cabo en lugares de esparcimiento con el fin de que sus trabajadores se conozcan un poco más y que se genere una comunicación sólida y directa logrando así afianzar la comunicación entre cada uno de ellos, estableciendo relaciones armónicas que contribuyan a maximizar el desempeño y la eficiencia laboral así como también se lograra obtener un clima laboral sano. Esto debe darse al menos una vez al año planificado con anticipación.

Fomentar los Eventos Sociales: Celebrar el día del trabajador, festejar cumpleaños, crear méritos por el buen desempeño (Otorgando certificados o reconocimientos). Esto lleva como objetivo reforzar y mantener el espíritu del trabajo

en equipo. Es necesario aplicar actividades grupales que fortalezcan el espíritu del entorno laboral, a través de actividades, se promueven las habilidades para el trabajo alineado y efectivo, con una sesión mensual de no más de una hora y con los recursos a tu alcance, podrás identificar y resolver conflictos latentes, así como potenciar el desempeño del grupo.

3- Aplicación de medios de comunicación interno: Circulación de boletín de operaciones al día, Reuniones mensuales con los trabajadores, contacto digital .Este tiene como fin Involucrar Mantener al día a los trabajadores en relación al desarrollo y avance de la empresa. Su desarrollo se deberá crear por un representante de cada área de trabajo un boletín general en donde expondrá las actividades a realizar y las metas cumplidas en esa semana con el fin de transmitir dicha información a sus compañeros para que estén al tanto , mantengan un conocimiento de las operaciones realizadas y se involucren con todas y cada una de las funciones ejecutadas .Dichas reuniones informan sobre las estrategias, cultura corporativa, proyectos, logros, perfiles y objetivos de la empresa. Además resalta el desempeño de colaboradores con el objetivo de reconocer su compromiso, trayectoria, desarrollo e iniciativas innovadoras, Sin hablarse más que por medio de correo electrónico o chat, el grupo debe crear una wiki, blog o página colaborativa, por ejemplo, para guiar a los clientes en un proceso, describir las ventajas de la empresa o diseñar un folleto.

4- Dinámica de grupos motivacionales: Realizar juegos con el fin de Estimular la participación de los trabajadores y miembros directivos de la organización incentivándolos a mostrar sus opiniones y sugerir ideas. Su desarrollo se ejecutara a través de una tarjeta de color azul, cada trabajador debe enumerar seis fortalezas individuales; En tarjetas de color blanco, describir cinco características de las personas con quienes trabaja en equipo; luego que se reúnen ambas tarjetas se procede a analizar con el fin de sacar a relucir al "equipo real" frente al "equipo

ideal”. También Puede dibujarse o escribirse cómo es cada uno, y discutir acerca de las diferencias , este tipo de actividad le permite reflexionar sobre fortalezas y debilidades de los individuos y la y la necesidad de unirse en equipo para potenciar recursos que beneficien a la organización, a los trabajadores y al mismo clima organizacional .esta deberá realizar mensualmente en un tiempo no máximo a una hora con el objetivo de integrar cada día más a sus miembros y de que se conozcan tanto en el ámbito laboral como personal.

5- Dinámica de grupos motivacionales: Realizar juegos con el fin de Estimular la participación de los trabajadores y miembros directivos de la organización incentivándolos a mostrar sus opiniones y sugerir ideas. Su desarrollo se ejecutara a través de una tarjeta de color azul, cada trabajador debe enumerar seis fortalezas individuales; En tarjetas de color blanco, describir cinco características de las personas con quienes trabaja en equipo; luego que se reúnen ambas tarjetas se procede a analizar con el fin de sacar a relucir al "equipo real" frente al "equipo ideal”. También Puede dibujarse o escribirse cómo es cada uno, y discutir acerca de las diferencias , este tipo de actividad le permite reflexionar sobre fortalezas y debilidades de los individuos y la y la necesidad de unirse en equipo para potenciar recursos que beneficien a la organización, a los trabajadores y al mismo clima organizacional .esta deberá realizar mensualmente en un tiempo no máximo a una hora con el objetivo de integrar cada día más a sus miembros y de que se conozcan tanto en el ámbito laboral como personal.

Recurso Humano.

En este aspecto se refiere al recurso humano, en la que se debe analizar el grado de aceptación o rechazo del personal ante el proyecto. Con respecto a la factibilidad humana la empresa dispone del personal para la ejecución de la propuesta, puesto que los trabajadores del departamento de ventas en apoyo con el personal de Recursos Humanos están motivados y dispuesto a colaborar con la realización de la propuesta, además cuenta con la pasante quién se encargará de desarrollar las estrategias y plasmar las ideas factibles en el plan de acción motivacional.

Cuadro N°10

RECURSO HUMANO DISPONIBLE
Prof. Robinson Sánchez
Universidad Jose Antonio Paez
Gerente General (Wuiston Aponte)
Asistente de la Gerencia (Lisgrey Zerpa)
Coordinador de RRHH(Soraya Porras)
Pasante (Ginette Rovedas)
Administrador
Trabajadores

Fuente: Rovedas G. (2018)

Recursos Materiales

Se señala las estructuras y materiales tecnológicos necesarios y disponibles para ejecutar la propuesta. La empresa posee recursos tangibles que se necesitan para realizar el proyecto, tomando en consideración que la misma cuenta con la mayoría de los requerimientos; es por ello que para llevarse a cabo se deberá tomar en cuenta a un personal capacitado para diseñar e implementar dicha propuesta luego de haber discutido la factibilidad de lo presentado.

Cuadro N°11

RECURSO MATERIALES
La empresa
Departamento de Recursos humanos
Sistemas Operativos
Red Corporativa
Centrales Telefónicas
Escritorios
Internet
Computadoras
Impresoras
Scanner
Hojas Blancas (carta , oficio , extraoficio)
Carpetas
Fotocopiadora
Fax

Fuente: Rovedas G. (2018)

Recursos Institucionales

Son todos aquellos medios que la empresa o entidad debe proveer para desarrollar la actividad que propones en la investigación: espacio físico, papelería, dinero, etc.

Cuadro N°12

RECURSO INSTITUCIONAL
Recurso Humano
Programas de capacitación para el personal
Apoyo Logístico
Aprovisionamiento de Insumos
Respaldo de la actividad Administrativa
Personal encargado de las capacitaciones y talleres a realizar
Servicio de Refrigerio
Espacio Físico (La empresa)

Fuente: Rovedas G. (2018)

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES
Cuadro N° 13

ACTIVIDADES REALIZADAS	TIEMPO DE EJECUCION			
	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo
Diagnosticar las posibles causas del porque hay tanta rotación de personal en la empresa comercializadora Aponte Aponte , C.A.				
Aplicar y analizar los instrumentos de recolección de datos (Observación directa, encuesta, gráficos)				
Establecer los lineamientos necesarios para motivar a el personal de ventas de comercializadora Aponte Aponte C.A				
Aplicar las fases de investigación (Fase I ;Diagnostico de la situación Actual ,Fase II(Identificación), Fase III (Diseño)				
Diseñar y ejecutar el plan de acción motivacional				
Redactar de informe final				

Fuente: Rovedas G. (2018)

CONCLUSIÓN

El desarrollo de la investigación es esencial para la consecución de los objetivos de la empresa, por lo que el poder definir de forma adecuada una estrategia para potenciar su motivación y desarrollo es fundamental. El objetivo para las empresas debería ser no solo plantearse una retribución económica como elemento exclusivo motivador sino un conjunto de elementos distintos que permita el desarrollo pleno de la personas y en consecuencia, sus resultados aportaran más producción y el valor para la consecución de los objetivos de la misma. Es por ello que el trabajador necesita sentirse reconocido tanto por su jefe o directivo como por sus compañeros, por lo que su reconocimiento o diferenciación del resto de los trabajadores, actuará como elemento motivador para él.

Sin embargo La orientación hacia el aprendizaje esta positivamente relacionada con el trabajo duro e Inteligente. La orientación hacia el aprendizaje motiva al vendedor al trabajo duro, así como también lo motiva al trabajo inteligente, es decir a comprometerse con la planificación, lo que le da flexibilidad para alterar sus estilos de venta. Debido a lo desarrollado durante esta investigación es fundamental como organización mantener a nuestro capital humano motivado no solo monetariamente sino también, en el aspecto emocional , reconociéndole sus méritos , integrándolo a nuevos proyectos , haciéndolo sentir útil y con esto el trabajador se sentirá satisfecho y con un autoestima alto y muy motivo a laborar en su día a día.

RECOMENDACIONES

- La motivación para el personal en general de la empresa Comercializadora Aponte Aponte ,C.A . es esencial para el desarrollo de sus actividades, es por ello que se debe fortalecer este factor para lograr que los colaboradores lleguen a tener un mayor desempeño laboral en su área de trabajo.
- Proveer al personal de ventas y otras áreas laborales a capacitaciones de forma más constantes sobre temas que aborden la motivación en el personal y así sacarle mayor provecho a su desempeño laboral.
- Establecer más programas de incentivos no monetarios para que los trabajadores se sientan mucho más motivados y así mismo ejecuten sus tareas laborales con mayor entusiasmo y efectividad.
- Se deben crear mayores canales de comunicación en donde los supervisores o jefes de cada área laboral deberán unificarse mucho más con su equipo de trabajo haciéndoles sentir que le ofrecen su apoyo y le brindan la confianza necesaria para poder expresar sus ideas u opiniones, o tomar decisiones que le permitan ejecutar sus actividades con mayor seguridad .

REFERENCIAS

- Arias Fidias (1999; p.32) “Tipo y diseño de la investigación”
- Bavaresco (2009;p.45) Definición de “Bases Teóricas”
- Belly Pablo L. (2003) Definición de “ El Capital Humano
- Chiavenato (2.000) Definición de “La Motivación “
- Diana C. Tovar Z.(2013) En su Proyecto Universitario titulado “ Plan de incentivos laborales como impulso motivacional para los trabajadores del departamento de Recursos Humanos de la empresa FEBECA , C.A.” , realizado en la universidad José Antonio Páez (UJAP) para obtener el título de Licenciada en Relaciones Industriales
- Daniela L. (2015) en su trabajo de grado titulado “La Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo” , realizada en la universidad de Carabobo para obtener el título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación.
- Horacio Landa (1976; p.52) Definición de “Plan y sus tipos”
- Méndez (2001) Fases de la Investigación
- Monica I. Sum M. (2015) En su Proyecto Universitario titulado “Motivación y Desempeño Laboral” , realizado en la universidad Rafael Landívar para obtener el título de Licenciada en Psicología Industrial / organizacional
- Ramírez (2012; p. 99). Definición de Antecedentes
- Sánchez (2011) “La Motivación del Personal Laboral”
- Shirley E. Díaz (2010)) En su Proyecto Universitario titulado “La Motivación como factor significativo en el desempeño laboral de los empleados del área comercial y ventas de las fundaciones que otorgan microcrédito en la ciudad de Cartagena”, realizado en la universidad de Cartagena
- Stanton E. (1997; p.32). Define “Observación directa”

- Tamayo Tamayo (1999 ; p.55) Definición de “La Población”.
- Vázquez B. (2000; p.20) Definición de “La Encuesta”.
- Virginia García S. (2012) En su Proyecto Universitario titulado “ La Motivación Laboral ”, realizado en la universidad de Valladolid para obtener el título de licenciada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.