



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**Estrategias Motivacionales para mejorar  
el desempeño de los trabajadores del  
Área de Producción de INPROAL C.A.**

**Autor(es):** Barbero, Roberto

Medina, Rosmary

Urb. Yuma II, calle N<sup>a</sup> 3. Municipio San Diego

Teléfono: (0241) 8714240 (master) – Fax: (0241) 8712394



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

Estrategias Motivacionales para mejorar el desempeño de los Trabajadores del  
Área de INPROAL C.A.

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

**Autor(es):** Barbero, Roberto  
Medina, Rosmary

**Tutor:** Colmenarez, Ada

San Diego, octubre de 2017



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

San Diego, octubre 2017

### **ACTA DE REVISIÓN DEL PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO**

Quien suscribe esta Acta, deja constancia que el Proyecto de Trabajo de Grado: **Estrategias Motivacionales para mejorar el desempeño de los Trabajadores del Área de Producción de INPROAL C.A**, ha sido revisado y, cumpliendo con los requisitos exigidos para su aprobación, recomiendan su tramitación ante el organismo académico correspondiente.

Nombre Tutor Académico

Firma

Fecha

**Colmenarez Ada**



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

ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO  
DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE INPROAL C.A.

**Autores:** Barbero Roberto  
Medina Rosmary

**Tutor:** Colmenarez Ada

**Año:** 2017

**RESÚMEN INFORMATIVO**

El propósito de la presente investigación es diseñar estrategias motivacionales para mejorar el desarrollo del proceso productivo en la Industria Nacional Productora de Alimentos, a fin de brindar el estímulo necesario a los trabajadores, ya que las diferentes circunstancias sociales hoy, no les permite alcanzar las metas personales y laborales planteadas. La investigación será realizada bajo la modalidad de proyecto factible, apoyado en una investigación de campo de tipo descriptiva. Los instrumentos, aplicados de manera parcial serán: la observación, el diario de campo, la revisión documental y el cuestionario (Motivación Laboral), con la finalidad de obtener una tendencia hacia donde se dirigen los resultados de la investigación. En este sentido, el procesamiento de la información a recoger tiene como objetivo final construir hechos y cuadros. Se utilizaron los elementos de la estadística descriptiva, representándose por distribución de frecuencias y gráficos circulares, donde se podrán apreciar con claridad los resultados obtenidos por la encuesta aplicada. La población será representada por el personal que labora en planta en el área de producción, es decir veinte (20) en total, que conforman dicho grupo.

**Descriptores:** Clima Organizacional, Compensación, Comunicación, Eficiencia, Equilibrio Organizacional, Estrategia, Estrategias Motivacionales, Meta, Motivo, Satisfacción.

## INDICE GENERAL

**p.p**

<b>RESUMEN</b> .....	iv
<b>LISTA DE CUADROS</b> .....	vii
<b>LISTA DE GRÁFICOS</b>	viii
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	9
<b>CAPÍTULO</b>	
<b>I EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento del Problema.....	11
Objetivos de la Investigación	
Objetivo General.....	16
Objetivos Específicos.....	16
Justificación de la Investigación.....	16
<b>II MARCO REFERENCIAL</b>	
Antecedentes de la Investigación.....	18
Bases Teóricas.....	22
Bases Légaes.....	29
Definición de Términos Básicos.....	31
<b>III MARCO METODOLÓGICO</b>	
Modalidad de la Investigación.....	35
Tipo de la Investigación.....	35
Procedimientos (fases, etapas y actividades).....	37
Población y Muestra.....	39
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	40
Técnicas de Análisis y presentación de Resultados.....	41
<b>IV RESULTADOS</b>	
Fase I: Diagnóstico.....	42
Fase II: Alternativas de solución.....	65
Fase III: La propuesta.....	67

<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
Conclusiones.....	72
Recomendaciones.....	74
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>75</b>

## LISTA DE CUADROS/TABLAS

<b>Cuadro</b>	<b>Nº Pág.</b>
<b>Cuadro 1.</b> Cuadro de operacionalización de variables	33
<b>Cuadro 2.</b> Población	39
<b>Cuadro 3.</b> Cuadro de estrategias motivacionales	71
<b>TABLA Nº</b>	
<b>Tabla 1.</b> Distribución de frecuencia para el ítem nº 1.	43
<b>Tabla 2.</b> Distribución de frecuencia para el ítem nº 2.	44
<b>Tabla 3.</b> Distribución de frecuencia para el ítem nº 3.	45
<b>Tabla 4.</b> Distribución de frecuencia para el ítem nº 4.	46
<b>Tabla 5.</b> Distribución de frecuencia para el ítem nº 5.	47
<b>Tabla 6.</b> Distribución de frecuencia para el ítem nº 6.	48
<b>Tabla 7.</b> Distribución de frecuencia para el ítem nº 7.	49
<b>Tabla 8.</b> Distribución de frecuencia para el ítem nº 8.	50
<b>Tabla 9.</b> Distribución de frecuencia para el ítem nº 9.	51
<b>Tabla 10.</b> Distribución de frecuencia para el ítem nº 10.	52
<b>Tabla 11.</b> Distribución de frecuencia para el ítem nº 11.	53
<b>Tabla 12.</b> Distribución de frecuencia para el ítem nº 12.	54
<b>Tabla 13.</b> Distribución de frecuencia para el ítem nº 13.	55
<b>Tabla 14.</b> Distribución de frecuencia para el ítem nº 14.	56
<b>Tabla 15.</b> Distribución de frecuencia para el ítem nº 15.	57
<b>Tabla 16.</b> Distribución de frecuencia para el ítem nº 16.	58
<b>Tabla 17.</b> Distribución de frecuencia para el ítem nº 17.	59
<b>Tabla 18.</b> Distribución de frecuencia para el ítem nº 18.	60
<b>Tabla 19.</b> Distribución de frecuencia para disposición organizacional.	61
<b>Tabla 20.</b> Distribución de frecuencia para conocimiento interno motivacional.	62
<b>Tabla 21.</b> Distribución de frecuencia para esquematización motivacional	63

<b>Tabla 22.</b> Distribución de frecuencia para logros institucionales.	64
--	----

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico</b>	<b>Nº Pág.</b>
<b>Gráfico 1.</b> Diagrama de barras para el ítem nº 1.	43
<b>Gráfico 2.</b> Diagrama de barras para el ítem nº 2.	44
<b>Gráfico 3.</b> Diagrama de barras para el ítem nº 3.	45
<b>Gráfico 4.</b> Diagrama de barras para el ítem nº 4.	46
<b>Gráfico 5.</b> Diagrama de barras para el ítem nº 5.	47
<b>Gráfico 6.</b> Diagrama de barras para el ítem nº 6.	48
<b>Gráfico 7.</b> Diagrama de barras para el ítem nº 7.	49
<b>Gráfico 8.</b> Diagrama de barras para el ítem nº 8.	50
<b>Gráfico 9.</b> Diagrama de barras para el ítem nº 9.	51
<b>Gráfico 10.</b> Diagrama de barras para el ítem nº 10.	52
<b>Gráfico 11.</b> Diagrama de barras para el ítem nº 11.	53
<b>Gráfico 12.</b> Diagrama de barras para el ítem nº 12.	54
<b>Gráfico 13.</b> Diagrama de barras para el ítem nº 13.	55
<b>Gráfico 14.</b> Diagrama de barras para el ítem nº 14.	56
<b>Gráfico 15.</b> Diagrama de barras para el ítem nº 15.	57
<b>Gráfico 16.</b> Diagrama de barras para el ítem nº 16.	58
<b>Gráfico 17.</b> Diagrama de barras para el ítem nº 17.	59
<b>Gráfico 18.</b> Diagrama de barras para el ítem nº 18.	60
<b>Gráfico 19.</b> Diagrama de barras para disposición organizacional.	61
<b>Gráfico 20.</b> Diagrama de barras para conocimiento interno.	62
<b>Gráfico 21.</b> Diagrama de barras para esquematización motivacional.	63
<b>Gráfico 22.</b> Diagrama de barras para logros institucionales.	64

## INTRODUCCIÓN

En el mundo existen asentamientos destinados a la producción y comercialización de bienes y servicios, requeridos por la colectividad para el desarrollo de las actividades esenciales puestas en práctica en el devenir diario; un grupo muy nutrido de esas empresas desempeñan actividades trascendentales, a partir de la adecuada delimitación de los modelos de gestión de talento humano, que constituye el elemento más trascendental del desarrollo organizacional.

El acceso a la tecnología y a los estamentos que soportan y fundamentan el adecuado accionar de los individuos que hacen vida dentro de las organizaciones, permite quienes se encargan de la gestión de tan importante recurso estar a la vanguardia informativa; en aras de que todos aquellos recursos económicos y materiales orientados a lograr el funcionamiento ideal del entorno organizacional, sin embargo, son las personas que laboran diariamente en las empresas quienes dan vida a todos estos elementos. Esto permite inferir, que un ambiente competitivo para la realización de operaciones de negocios, son las personas quienes marcan la diferencia. Por lo cual, toda organización ha de prestar especial atención a esta rama de la administración.

En ese sentido, es de gran importancia resaltar que los recursos humanos y su administración son un elemento que delimita el destino organizacional en gran medida. Por ello, se requiere abordar con gran minuciosidad la labor de cada trabajador y empleado, así como a sus necesidades; resaltando que se alcanza el logro o no logro de metas en toda empresa, al consolidar de forma total, parcial o nula la satisfacción de su personal. Y es que reconocer que la realidad en cada institución es diferente, ayuda a entender que la toma de decisiones en cada una se diferencia por las situaciones presentes en esta.

Es por ello, que el propósito de esta investigación ha sido proponer el diseño de estrategias motivacionales adaptadas a las necesidades de la industria productora de alimentos compañía anónima, a fin de elevar el nivel de satisfacción laboral del personal del área de producción, el cual tendrá cinco (05) Capítulos que se describen a continuación:

Capítulo I: Planteará el problema que da desarrollo a la investigación, junto a los objetivos de estudio, y la justificación de la misma.

Capítulo II: Marco Teórico: antecedentes, Bases Teóricas, Base Legal y Definición de Términos Básicos. Se describirán los aspectos teóricos y legales que fundamentan y dan respaldo a la investigación, así como aquellos elementos que representan bases sólidas como sustento a las ideas que se plasman en la propuesta, además del cuadro de operacionalización de variables.

Capítulo III: Marco Metodológico. Hará mención de la metodología vinculada con el diseño, tipo y modalidad de investigación; así como la población y muestra seleccionada para la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, y a su vez, la descripción de las técnicas de análisis y procesamiento de datos, así como las fases metodológicas.

El capítulo IV, Análisis e Interpretación de los resultados, en este capítulo se encuentran las respuestas y los análisis gráficos y textuales, producto de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, abarca la propuesta de estrategias motivacionales en la empresa INPROAL C.A. y las conclusiones y recomendaciones de la investigación realizada.

Finalmente se presentan las referencias personales y anexos.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1. Planteamiento del problema**

Con el transcurrir de los años, a nivel global se han venido evidenciando constantes cambios en las organizaciones, influenciados por la globalización y la presión social sobre el posicionamiento y crecimiento frente a un mercado competitivo por excelencia, es por ello, que los desafíos de los asentamientos de producción y comercialización de bienes y servicios, cada día son mucho más exigentes. Cabe señalar, que las organizaciones son un sistema complejo, donde interactúan personas, recursos físicos, tecnológicos y estrategias, que llevan a cabo procesos que permiten el logro de objetivos y metas previamente definido, estas pueden ser con o sin fines de lucro y de personalidad jurídica, natural o gubernamental. En tal sentido, señala Chiavenato, I. (2007), que:

Las organizaciones están conformadas por personas, de las cuales dependen para conseguir sus objetivos y cumplir sus misiones. A su vez, las organizaciones son un medio para que las personas alcancen sus objetivos individuales en el menor tiempo posible, con el menor esfuerzo y mínimo conflicto, muchos de los cuáles jamás serían logrados con el esfuerzo personal aislado. Las organizaciones surgen para aprovechar la sinergia de los esfuerzos de varios individuos que trabajan en conjunto (p.6).

Así pues, cobra gran importancia saber que esta era de la información, que vive la sociedad moderna, tiene como característica principal los rápidos, imprevisibles e inesperados cambios. Por ello, la estructura tradicional de las organizaciones ha venido exigiendo cambios; en virtud de que se requería

movilidad, agilidad e innovación. La tecnología ha permitido cambios intempestivos y ha convertido al mundo en una aldea global, Chiavenato (2000:46) “la tecnología de la información permitió la globalización de la economía: la economía mundial se volvió mundial y global”. Lo cual realza la necesidad que tienen hoy las personas de interactuar con otras personas, todo para lograr el desarrollo individual y grupal, definiendo que somos seres sociales.

En ese orden de ideas, hay que dejar por sentado que las organizaciones laborales son el centro que presta las condiciones ideales para que se den diversos tipos de interacción cuyos efectos positivos han de permitir el logro de metas personales y grupales, y es que hay quien afirma que las organizaciones constituyen un pilar fundamental para toda sociedad, y como tal, están conformadas por grupos de personas que tienen como objetivo primordial satisfacer las necesidades individuales del hombre. Desde esta posición, es realista ver como toda organización depende cada vez más toda aquella actividad que se desarrolle en forma grupal. Así mismo, al considerar como las personas pasan la mayor parte de su tiempo viviendo o trabajando en organización surge la necesidad de verlas no solo como un centro para la producción económica, sino como el centro de motivación de los individuos que laboran en ellas, todo esto se debe a lo expresado por Chiavenato, (1999:48) “las personas nacen, crecen, se educan, trabajan y se divierten dentro de organización”.

Aunado a esto, los diversos cambios en el escenario del desarrollo de toda actividad económica, contando con el aumento de la competitividad, el avance tecnológico y las exigencias de la fuerza laboral, obligan a las organizaciones empresariales a replantearse y reconsiderar, bajo nuevas perspectivas, el desarrollo de su recurso humano, por ello se ha venido asumiendo una responsabilidad cada vez mayor, enfrentándose a la apertura económica ante la necesidad de

competencia en el mercado, estando conscientes del entorno que es incierto, cambiante y riesgoso.

A nivel regional, también se ha constatado que las organizaciones requieren de un recurso humano consustanciado, capaz de comprometerse y adaptarse a los cambios, para lograr una visión estratégica, y es aquí donde el administrador de los recursos humanos toma importancia, pues ha de anticiparse a las necesidades y planificar estrategias tendientes a la satisfacción personal de cada uno de los individuos que en ella labora; dentro de este contexto, la administración de recursos humanos no existiría si no hubiera organización y personas que actúen en ellas.

Por ello, se ha de reflexionar en el papel que desempeña la gerencia de los recursos humanos y de quienes están a su cargo para lograr la satisfacción de su personal, sobre ello Machado y Torres (2015) afirma:

La principal preocupación para los encargados de la Gerencia de Recursos Humanos, se centra en cómo lograr que los grupos humanos sean más productivos, eficientes, y estén motivados a realizar las tareas para alcanzar los objetivos establecidos, logrando obtener la satisfacción laboral y al mismo tiempo el beneficio de la organización. (p.14).

Sin embargo, las condiciones sociales actuales en el país, sin duda alguna han tenido efecto en el normal desarrollo de la vida económica en Venezuela, y es que se ha deformado el buen funcionamiento de las actividades en las organizaciones del país, que algunos definen dichas condiciones como época de incertidumbre, representadas por problemas, amenazas y dificultades, concluyendo que al fin y al cabo esta realidad no solo perjudica a las empresas, sino que además afecta el desempeño laboral y personal de cada trabajador.

De igual manera, las organizaciones se encuentran influenciadas por las políticas auspiciadas por cambiantes del Estado venezolano; que origina una situación política y económica evidentemente tergiversada; esto constituye una de las principales variables que influyen directamente en el logro de los objetivos de las inicialmente previstos por las organizaciones, lo cual trae como consecuencia, según Rojas (2016:14) “frecuentes conflictos laborales, excesivos e innecesarios aumentos en los gastos operacionales y administrativos, saboteos en el proceso productivo”; estos hechos pueden derivar además en un clima de incertidumbre y dificultades económicas, jurídicas y políticas para las empresas.

En ese sentido, es trascendental explicar que Industria Nacional Productora de Alimentos Compañía Anónima (INPROAL C.A.), no escapa de las situaciones descritas en los renglones anteriores; pues al igual que otras empresas enfrentarse a todas las circunstancias antes descritas, podría llevar a tener que considerar despidos masivos del personal que cumple funciones dicha organización, debido a que podrían existir elementos transgresores del logro de las metas institucionales, a partir del hecho de que se susciten fenómenos de carácter externo. Del mismo modo se evidencia, el marcado incremento en la capacidad ociosa en la empresa ocasionada por la carencia de insumos, regulaciones a las importaciones o suspensión de las mismas; sin dejar de lado el factor más importante que atenta contra la consecución oportuna de los objetivos planteados: la desmotivación imperante por incertidumbre en el entorno, que resulta determinante para continuar con la evolución del proceso productivo dentro de INPROAL C.A.

Así mismo, debe tenerse en cuenta el hecho de existe una importante carga para el personal que labora en la empresa, lo cual podría ocasionar que no se desenvuelvan en el ambiente laboral más idóneo, dejando de manifiesto elementos como la falta de comunicación entre empleados y jefes inmediatos, puesto que todo e momento se necesita que mantengan una relación cercana, pues sería lo que

ha de permitir a la organización de primera mano y mejor manera conocer las necesidades que posee el trabajador y a su vez poder contribuir en el incremento de su utilidad.

Es por ello que, mientras la empresa se ve en la necesidad de mantener una retribución que satisfaga a los empleados, a las normas, estatutos y decretos gubernamentales, puesto que la empresa no puede permitirse un posible aumento en el grado de desmotivación en los trabajadores, y debe atenderlos puesto que ellos también se encuentran afectados por la inestabilidad del entorno político, social y económico, que llena de tensión el ambiente laboral, que podría originar así un desgaste emocional y una baja motivación que se traduciría en un desempeño deficiente por parte del empleado, con dificultad para alcanzar las metas, afectando negativamente la capacidad productiva necesaria, por lo cual es en este marco donde se han descrito las situaciones que perjudican a empresas y trabajadores, es de relevante importancia destacar la necesidad de promover actividades que permitan promover un cambio en el panorama laboral de INPROAL C.A. y que genere motivación en el desempeño de sus trabajadores.

A partir de la problemática planteada, se presenta la siguiente interrogante que en primera instancia es la que promueve el desarrollo este trabajo de investigación:

### **1.1.2 Formulación del Problema:**

¿Qué estrategias contribuyen a la mejora del desempeño de los trabajadores del Departamento de Producción de INPROAL C.A.?

## **1.2. Objetivos de la Investigación**

### **1.2.1. Objetivo General**

Diseñar estrategias motivacionales que contribuyan a la mejora del desempeño de los trabajadores del departamento de producción de INPROAL C.A.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

- Diagnosticar el desempeño de los trabajadores del Departamento de Producción de la empresa INPROAL C.A.
- Identificar la actitud de los trabajadores del Departamento de Producción de la empresa INPROAL C.A.
- Elaborar estrategias motivacionales que contribuyan a la mejora del desempeño los trabajadores del Departamento de Producción de la empresa INPROAL C.A.

## **1.3. Justificación**

En la actualidad existe un gran desequilibrio en el ámbito social del país, los grandes cambios han ocasionado un atraso significativo en la economía lo que ha traído como consecuencia el surgimiento de nuevas necesidades dentro de las organizaciones, así como también nuevas expectativas en la manera de desarrollar estrategias de trabajo dentro las empresas; de ahí que, incorporar estrategias que permitan garantizar el aumento del proceso productivo en la organización y la motivación laboral de los trabajadores de forma novedosa adquiere relevancia. Además, los resultados de esta investigación han de servir como base para estudios futuros que conlleven a diseñar o rediseñar estrategias que contribuyan a solventar

las dificultades presentadas en los procesos productivos de las organizaciones y muy especialmente en el incremento de la motivación de los trabajadores.

Esta investigación tiene como aspecto fundamental presentar al trabajador cómo el desarrollo de habilidades de producción a través de la motivación, sirve de ayuda práctica en el análisis de su entorno, a fin de dar solución a situaciones de la cotidianidad, así como resulta de carácter innovador el uso adecuado de estrategias como herramientas que estimulen las relaciones laborales, pues de este modo el entorno del trabajador se desarrolla en un clima de calidad.

A tal efecto, el diseño de una estrategia para mejorar el desempeño de los trabajadores del área de producción de INPROAL C.A., es de suma importancia, ya que ayuda al trabajador a mejorar sus relaciones interpersonales, y el proceso productivo, proporcionándole una base sólida de progreso personal y laboral, y el aprovechamiento de las habilidades para relacionarse con actividades dentro y fuera de la empresa; lo cual permite satisfacer las exigencias socio culturales requeridas por la sociedad en la que nos desenvolvemos. En función del valor agregado que se le debe dar a los procesos y productos, con unas estrategias motivacionales bien definidas se estaría hablando de una formación de equipos de trabajo de alto desempeño.

Por otra parte y desde el punto de vista académico, la presente investigación sin duda, evidencia la necesidad de seguir explorando de acuerdo a la línea de investigación con respecto a la motivación y clima organizacional, ya que la motivación influye directamente sobre la autorrealización, siendo de gran importancia debido a que si una persona está motivada va a experimentar una mayor satisfacción ya que puede ocupar sus habilidades y ocupar la creatividad, dando respaldo a futuras investigación constituyendo la base de estas y ayudando así a resolver un problema social o a construir una nueva teoría.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

El marco teórico referencial está constituido por una representación al detalle de todos los preceptos que fueron utilizados para el abordaje de la presente investigación, con la finalidad de contar con elementos que sirvan de soporte a los criterios que se van desarrollando a lo largo del trabajo.

De la consulta y revisión de la documentación, el investigador va recaudando una serie de conceptos que integran el marco teórico, sobre el cual Palella, Martins (2010: 26), señalan que “es el soporte principal del estudio. En él se amplía la descripción del problema, pues permite integrar la teoría con la investigación y establecer sus interrelaciones. Representa un sistema coordinado, coherente de conceptos y propósitos para abordar el problema”. Además incluye las investigaciones ya realizadas sobre la problemática estudiada, las cuales se presentan a continuación:

#### **2.1 Antecedentes de la Investigación**

En esta sección se encuentra el resultado de la búsqueda de esquemas teóricos aproximados al objeto de investigación, es decir, las premisas que son usadas como apoyo para desarrollar a fondo la investigación planteada. Las investigaciones anteriores, permitieron hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo fue tratado el problema por distintos autores. Los trabajos utilizados fueron plasmados tomando en consideración su relevancia y aporte.

Toda organización debe garantizar estrategias para el desarrollo y evaluación de los procesos productivos internos a fin de optimizar el tiempo y los recursos disponibles. Considerando la utilización y la gestión de los trabajadores como un recurso de la actividad en el contexto de la estrategia general de la empresa encaminada a mejorar la productividad y la competitividad, y atendiendo a los requerimientos de fundamentación teórica de este trabajo, se presentan diversos autores cuyas investigaciones guardan estrecha relación con el tema de investigación:

Muñoz (2016), realizó una su investigación conducente al título de Licenciado en Relaciones Industriales, denominada “*Evaluación del Clima Laboral en Empresas Constructoras desde la Percepción de los Gerentes y/o Ingenieros de Obra Residentes de Obra*” con la finalidad de evaluar la vinculación del clima laboral con la adecuada consecución en los objetivos organizacionales; puesto que, para que pueda existir alta motivación del personal, que se fundamenta de manera significativa y necesaria, en un sistema de recompensas, retribuciones económicas y, en el reconocimiento al esfuerzo realizado por los trabajadores. Y de manera moderada, en la creación de competencia entre ellos.

Concluyendo, Existe la posibilidad de mantener alta motivación del personal, si bien, se fundamenta de manera significativa, en un sistema de recompensas, retribuciones económicas y, en el reconocimiento al esfuerzo realizado por los trabajadores. Y de manera moderada, en la creación de competencia entre ellos.

En ese sentido, Rojas (2016), en su investigación, titulada “*Propuesta de Estrategias Motivacionales para Optimizar el Desarrollo del Proceso Productivo en las Empresas del Sector Alimenticio del Grupo La Caridad*”, encontró que en

la actualidad las principales razones de permanencia o abandono de la empresa se centran en razones de tipo emocional. Los profesionales cada día valoran más aspectos como la flexibilidad, la autonomía, los programas de apoyo, la formación, las medidas de conciliación de la vida personal y laboral, el buen ambiente laboral, entre otros. Muchos son los instrumentos que pueden apoyar a la empresa en su camino hacia la flexibilidad siendo uno de ellos la incorporación de las nuevas tecnologías utilizadas para una mejor organización del trabajo y optimización del tiempo.

En cuanto a las condiciones motivacionales internas, se evidencia en los trabajadores el deseo de realizar actividades que permitan el empleo en el trabajo de las habilidades y conocimientos personales y el mejoramiento de tales capacidades y conocimientos, conllevando así a la autorrealización. Desde el punto motivacional externo, los trabajadores coinciden en las condiciones intrínsecas del trabajo, es decir, al contenido del mismo, que proporcionan a la persona que lo ejecuta varios grados de autonomía, variedad, acceso a la información sobre su contribución a un determinado proceso o producto, y la valoración que la persona hace de esas condiciones.

Por su parte, González (2015), egresada de la Universidad de Carabobo como Licenciada en Relaciones Industriales, realizó una investigación titulada ***“Satisfacción laboral e los trabajadores de una empresa distribuidora de granos del estado Carabobo”*** y tuvo el objetivo fundamental de analizar la satisfacción laboral en el personal de esta importante empresa distribuidora de granos de la región. Lo que a la investigadora a realizar este estudio, fue la necesidad de promover la implementación de tendencias vinculadas con la administración del talento humano; metodológicamente el tipo de investigación fue documental y de campo, con un diseño no experimental de nivel evaluativo, atendiendo a una muestra de doce personas. Esta investigación determinó que los índices de

satisfacción laboral dejaron ver la imperiosa necesidad, de que la organización acuda a poner en marcha cambios en las condiciones de trabajo para impulsar la motivación del personal.

Asimismo, el análisis precedente agrega valor a la investigación ya que la misma evalúa los niveles de satisfacción en los diferentes estratos del personal, que hace vida dentro de la organización, con el fin de lograr la mejora de la gestión de los trabajadores para su buen desenvolvimiento.

De igual modo, Sum (2015), desarrolló un trabajo de investigación conducente al título de Licenciada en Psicología Industrial y Organizacional, en la Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango-Guatemala, titulado “*Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona I de Quetzaltenango*”; el objeto de esta investigación radicó en establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de la organización antes señalada. El mismo estaba sustentado en teorías relacionadas con la motivación y el desempeño laboral. En cuanto a la metodología se desarrolló como un trabajo documental, de campo, descriptivo, enfocado bajo la modalidad de proyecto factible.

El presente trabajo, guarda estrecha relación con la investigación que aquí se desarrolla, ya que la misma ayudó a sustentar los procedimientos vinculados con el desarrollo estratégico de modelos motivacionales en la organización objeto de estudio.

Finalmente, se consultó el trabajo de investigación de Antúnez (2015), egresada de la Universidad de Carabobo como Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, quien fue autora de un trabajo titulado “*El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los*

*empleados del área de caja de las agencias de servicios Banesco de Maracay, estado Aragua.”*; este surgió con el fin de estudiar y conocer como el adecuado clima organizacional puede motivar al personal, con miras a optimizar su accionar en pro del logro de las metas organizacionales. Se pudo establecer a partir del desarrollo de esta investigación la presencia de múltiples debilidades en los agentes motivadores de las áreas analizadas.

Desde el punto de vista metodológico, se realizó como una investigación de campo, descriptiva, con una muestra censal compuesta por treinta personas, estudiadas a través de una encuesta. Para la comprensión por parte de los investigadores, este trabajo constituye un elemento de gran importancia que resulta verdaderamente útil, a la hora de internalizar como un sistema motivacional puede acarrear la mejora de la gestión organizacional en todas sus instancias.

## **2.2 Bases Teóricas**

En esta parte se plasman y analizan un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado, por lo tanto se dividió en función de los tópicos que integran la temática tratada o de las variables que son desarrolladas en este trabajo especial. Palella y Martins (2012: 63), señalan que “los elementos relacionados con los fundamentos teórico van a permitir presentar una serie de aspectos que constituyen un cuerpo unitario por medio del cual se sintetizan, clasifican y relacionan entre sí los fenómenos estudiados”.

El análisis de los esquemas motivacionales desde el punto de vista laboral en una empresa, es un tema en el que actualmente existen diversos enfoques de las teorías relacionadas con los factores y elementos que lo conforman, las cuales se describen a continuación

### **2.2.1 El trabajo**

Antes de indagar sobre los preceptos relacionados con la motivación en el ámbito laboral, se debe delimitar clara mente que constituye en trabajo. Según Correa (1978: 22) “trabajo es el conjunto de acciones que el hombre ejerce con un fin práctico, con la ayuda de su cerebro, de sus manos, de instrumentos o de maquinarias, sobre la materia, acciones que a su vez reaccionan sobre el hombre”. En ese sentido, se entiende el trabajo como una acción humana que requiere que se produzca evitando su enajenación, en condiciones favorables desde el punto de vista técnico y fisiológico, sin dejar de lado el ámbito psicológico.

### **2.2.1 El talento humano**

Bajo el precedente del realce que contemplan cada día las empresas consideradas exitosas, se propicia la importancia al valor de su talento humano, desde los planteamientos de Del Canto (2014: 35), “es el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos”; en consideración, se trata de un activo intangible, pero tan vital como los recursos financieros, debido que es en las personas, donde reside el conocimiento necesario para mover cualquier sistema productivo o de servicios.

Para aclarar este concepto y su similitud con Capital humano, es importante tomar en cuenta lo señalado Del Canto (2014: 36), quienes indican que “independientemente del término utilizado, capital o talento humano, es evidente la instauración de un paradigma tecnológico de una naturaleza tal como no lo ha habido antes y de su correlativo de base: el conocimiento. Siendo que el cambio tecnológico explica hoy más de la mitad del crecimiento económico en todo tipo de economías, es sobre esa base y sus procesos internos de acumulación que se

gestiona tal crecimiento y es comprendiendo cómo se producen esos procesos, la manera como pueden formularse alternativas de desarrollo del sector y de las sociedades que las requieren”.

### **2.3.1 Motivación**

González (2015:14) afirma que es un “proceso interno y propio de cada persona, que refleja la relación que se establece entre el individuo y el mundo, ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito”.

Por tal motivo, se considera la motivación como una mediación, un punto o lugar intermedio entre la estructura personal de cada individuo y la forma de la realización de sus actividades, esa es la importancia de las instituciones reconozcan que si su talento humano no está eminentemente consustanciado con la organización, es muy poco probable que se lleve a cabo el cumplimiento de sus objetivos.

### **2.3.2 La Motivación Humana**

Nunca se ha dejado de analizar, el elaborado proceso de la estructura del sistema emocional de los seres humanos, con miras a garantizar el adecuado desenvolvimiento de las organizaciones, en virtud del exacerbado dinamismo que posee el comportamiento de los individuos. El comportamiento humano presenta gran dinamismo debido a: diversos estímulos, internos y externos, objetivos perseguidos, un deseo, una necesidad, una tendencia, que indica los motivos del comportamiento.

## **Ciclo Motivacional**

El ciclo motivacional comienza cuando surge una necesidad, fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Al respecto Larsen (2002) indicó:

Cada vez que aparece una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y del desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz, el individuo satisfará la necesidad y por ende descargará la tensión provocada por aquélla. Una vez satisfecha la necesidad, deja de ser motivadora de comportamiento, puesto que ya no causa tensión o inconformidad. En otras ocasiones, la satisfacción de otra necesidad logra reducir o calmar la intensidad de una necesidad que no puede satisfacerse. (p.44).

La motivación humana es cíclica: el comportamiento es casi un proceso continuo de solución de problemas y satisfacción de necesidades, a medida que van apareciendo.

### ***Teorías sobre motivación***

1) La jerarquía de las necesidades Maslow, (1975:56) Jerarquía de necesidades que influyen en el comportamiento humano. A medida que el hombre satisface sus necesidades básicas, otras más elevadas ocupan el predominio de su comportamiento:

a) Necesidades fisiológicas. Son las necesidades innatas como alimentación, sueño y reposo, abrigo. También se denominan necesidades biológicas o básicas. Su principal

característica es la premura: cuando alguna de ellas no puede satisfacerse, domina la dirección del comportamiento de la persona.

b) Necesidades de seguridad. Segundo nivel de necesidades humanas. Llevan a que la persona se proteja de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto.

c) Necesidades sociales. Relacionadas con la vida del individuo en sociedad. Necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de los colegas, amistad, afecto y amor. Surgen cuando las necesidades (fisiológicas y de seguridad) se hallan relativamente satisfechas.

d) Necesidades de autoestima. Relacionadas con la manera como se ve y evalúa la persona. Incluyen la seguridad en sí mismo, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, de estatus, prestigio, reputación y consideración.

e) Necesidades de autorrealización. Son las necesidades humanas más elevadas. Esta tendencia se expresa mediante el impulso de superarse cada vez más y llegar a realizar todas las potencialidades humanas de la persona. En tanto que las 4 necesidades anteriores pueden satisfacerse mediante recompensas externas a la persona, las necesidades de autorrealización sólo pueden satisfacerse mediante recompensas intrínsecas realización del potencial, utilización plena de los talentos individuo, etc.

Sólo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento y lo encaminan hacia el logro de objetivos individuo. Las necesidades fisiológicas y las de seguridad constituyen las necesidades primarias, tienen que ver con su conservación personal. Los niveles más elevados de necesidades sólo surgen cuando los niveles más bajos han sido alcanzados por el individuo. Las necesidades más bajas requieren un ciclo motivacional relativamente rápido, en tanto que las más elevadas necesitan uno mucho más largo. Si alguna de las necesidades más bajas deja de ser satisfecha durante un largo período, se hace imperativa y neutraliza el efecto de las más

elevadas. Los niveles más bajos de necesidades tienen relativamente poco efecto en la motivación cuando el patrón de vida es elevado.

4) Teoría de la expectativa (Lawler). El dinero puede motivar no sólo el desempeño, sino también el compañerismo y la dedicación. Verificó que el escaso poder de motivación que tiene el dinero se debe al empleo incorrecto que de él han hecho la mayor parte de las organizaciones. Para las personas el dinero es un medio, no un fin; un medio para satisfacer sus necesidades.

### *Clima organizacional*

El concepto de motivación (en el nivel individuo) conduce al de clima organizacional (en el nivel organizacional). Los seres humanos están obligados a adaptarse continuamente a una gran variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional. Esto puede definirse como estado de adaptación. La adaptación varía de una persona a otra y en el mismo individuo, de un momento a otro.

En ese sentido, Larson (2012:98) destacó que: “Cuando la motivación es escasa, ya sea por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a disminuir y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, hasta llegar a estados de agresividad, agitación, inconformidad”. Así mismo, el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

## **Comportamiento Humano en las Organizaciones**

El comportamiento de las personas presenta las siguientes características específicas:

1) El hombre es proactivo. Está orientado hacia la actividad, hacia la satisfacción de sus necesidades y el logro de sus objetivos y aspiraciones.

2) El hombre es social. Participar en organizaciones lo lleva a desarrollarse en compañía de otras personas o con algunos grupos, en los cuales busca mantener su identidad y su bienestar psicológicos.

3) El hombre tiene necesidades diversas. Los seres humanos se encuentran motivados por una gran variedad de necesidades.

4) El hombre percibe y evalúa. Selecciona los datos, los evalúa en función de sus propias experiencias y de acuerdo con sus propias necesidades y valores.

5) El hombre piensa y elige. Los planes de comportamiento que elige, desarrolla y ejecuta para luchar con los estímulos con los cuales se enfrenta y para alcanzar sus objetivos personales.

6) El hombre posee capacidad limitada de respuesta. Las características personales son limitadas. La capacidad de respuesta está dada en función de las aptitudes (innatas) y del aprendizaje (adquisición). Tanto la capacidad intelectual como la física están sujetas a limitaciones.

2) Teoría de los dos factores (Herzberg). Basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo. La motivación de las personas depende de dos factores:

a) Factores higiénicos. Son las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja. Se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales. Incluyen: Condiciones de trabajo y comodidad; políticas de la

empresa y de la administración; relaciones con el supervisor; competencia técnica del supervisor; salarios; estabilidad en el cargo; relaciones con los colegas. Estos factores constituyen el contexto del cargo.

b) Factores motivacionales. Tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí. Incluyen: delegación de la responsabilidad; libertad de decidir cómo realizar un trabajo; ascensos; utilización plena de las habilidades personales; formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos; simplificación del cargo (llevada a cabo por quien lo desempeña); ampliación o enriquecimiento del cargo (horizontal o verticalmente).

3) Modelo situacional de motivación (Vroom). Se refiere únicamente a la motivación para producir. Los factores que determinan en cada individuo la motivación para producir son: a) los objetivos individuo; b) la relación que el individuo percibe entre la productividad y el logro de sus objetivos particulares; y, c) la capacidad del individuo para influir en su nivel de productividad. Propone un modelo de expectativa de la motivación basado en objetivos intermedios y graduales (medios) que conducen a un objetivo final (fines). El individuo percibe las consecuencias de cada alternativa de comportamiento como resultados que representan una cadena de relaciones entre medios y fines. La relación causal entre resultado intermedio y resultado final se denomina instrumentalidad.

### **2.2.3. Bases Legales**

#### **Bases Legales**

Es importante señalar, que el marco legal por el cual se rige el sistema laboral venezolano, se fundamenta en un ordenamiento jurídico vigente, razón por la cual, todas las organizaciones tienen la obligación de acatar y cumplir las

normativas legales. Estos principios están basados en la **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)**:

**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 tener 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 la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambientes de trabajos adecuados. El estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

De esto se infiere, el hecho de que se deben garantizar condiciones laborales estables y adecuadas para los trabajadores, puesto que constituye una obligación que han de estar presentes en toda organización.

**Artículo 89:** El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de estas obligaciones del Estado se establecen los siguientes principios: 1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales se establecen la realidad sobre las formas o apariencias. 2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Solo es posible la transacción o convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley. 3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma

adoptada se aplicará en su integridad. 4. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta constitución es nulo y no genera acción alguna.5. Se prohíbe todo acto de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

### ***Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y Trabajadores (2012)***

**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.

### **2.3 Definición de Términos Básicos**

***Clima Organizacional:*** se define como la percepción del entorno de trabajo que le sirve al empleado como marco de referencia para interpretar las demandas de éste y para escoger los comportamientos o conductas que debe adoptar dentro de su organización.

***Compensación:*** es el área relacionada con la remuneración que el individuo recibe como retorno por la ejecución de tareas organizacionales. Chiavenato. (2000).

***Comunicación:*** es el proceso de transmitir información y comprensión de una persona a otra. Chiavenato. (2000).

***Eficiencia:*** hacer lo correcto. Preocuparse por las relaciones entre ingresos y egresos, buscar minimizar los costos de los recursos.

***Equilibrio organizacional:*** refleja el éxito de la organización en cuanto a remunerar a sus empleados con incentivos adecuados y los motiva a seguir haciendo contribuciones a la organización, con lo cual garantiza su supervivencia y su eficacia. Cada trabajador sólo mantendrá su participación en la organización en cuanto los incentivos que se le ofrecen sean iguales o mayores que las contribuciones que se le exigen. (Chiavenato 1999)

***Estrategias:*** es la política de acción. Es el medio de llevar una política a la práctica garantizando su efectividad. Chiavenato (2000).

***Estrategias Motivacionales:*** son la forma práctica del desarrollo de las políticas que permiten generar en el individuo acciones según los estímulos externos que este perciba.

***Metas:*** fin que tiene una persona, llegar a cumplir uno de sus deseos.

***Motivo:*** aquello que origina una propensión hacia un comportamiento específico. Este impulso a actuar puede provocarlo un estímulo externo (que proviene del ambiente) o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo. Motivación se asocia con el sistema de cognición del individuo. (Chiavenato 1999)

***Satisfacción:*** es el estado que resulta de la realización de lo que se desea. Es la reparación de un agravio o daño. Es el gusto o placer para sí mismo de poder ayudar a otros.

**Cuadro 1. Operacionalización de Variables**

<b>Objetivo General:</b> Proponer estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores del área de producción de la INPROAL C.A.							
<b>Objetivo Especifico</b>	<b>Variable</b>	<b>Definición de Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnicas e Instrumentos</b>	<b>Fuente</b>
Diagnosticar el desempeño de los trabajadores del Departamento de Producción de la empresa INPROAL C.A.	Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas.	Disposición organizacional	Organización Condiciones Líneas de mando Elementos motivacionales	1-2-3 4-5 6-7 8-9-10	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Empleados
Identificar la actitud de los trabajadores del Departamento de Producción de la empresa INPROAL C.A.	Gestión de la motivación organizacional	Se refiere a la acción y efecto de establecer las condiciones oportunas para el logro de la satisfacción laboral de los individuos que hacen vida en la organización.	Conocimiento del aspecto interno motivacional	Satisfacción Individual Nivel de incentivo	11-12-13 14-15-16	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Empleados

<b>Objetivo General:</b> Proponer estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores del área de producción de la INPROAL C.A.							
<b>Objetivo Especifico</b>	<b>Variable</b>	<b>Definición de Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnicas e Instrumentos</b>	<b>Fuente</b>
Diseñar estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores del área de producción de la Industria Nacional Productora de Alimentos Compañía Anónima	Estrategias motivacionales institucionales	Es la enunciación de los preceptos que deben ser cumplidos en función de reestructurar la organización a nivel de procesos motivacionales con miras al cumplimiento de metas y objetivos previstos.	Reconocimiento de esquemas motivacionales.	Modelo de estructura motivacional	17	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Empleados
			Logro de objetivos Institucionales.	Alcance	18	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Empleados

**Fuente:** Barbero y Medina (2017)

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

Esta sección del proyecto comprende básicamente la especificación de la metodología que se aplicó en el trabajo especial de grado, partiendo del hecho que es una teoría de la investigación científica de acuerdo con Palella, Martins (2012:79), “es el estudio crítico del método que provee pautas lógicas generalmente pertinentes, para desarrollar y coordinar operaciones destinadas a la consecución de los objetivos intelectuales o materiales del modo más eficiente posible”. El enfoque es de una investigación cuantitativa, definida según Hernández, Fernández y Baptista (2010:97), como aquella que, “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. El autor igualmente especifica que este tipo de enfoque está vinculado con los experimentos, encuestas integradas por preguntas cerradas o los que incluyen el manejo de instrumentos de medición útiles para la determinación de resultados.

#### **3.1 Diseño y tipo de la Investigación**

La presente investigación se delimitó en un diseño no experimental, el cual según Palella, Martins (2012:87), se señala como aquel, que “se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real. Por lo tanto en este diseño no se constituye una situación específica, sino que se observan las existentes”.

En ese sentido es importante denotar que el estudio se llevará a cabo tomando en consideración los eventos y situaciones, que se presentaron en el

Departamento de Producción de INPROAL C.A., tal y como se desarrollaron, sin tratar de distorsionarlos en función de adaptar una posición relativa al tema.

Esta investigación se desarrolló en función de ejecutar la recolección de información esencial desde el departamento de producción de INPROAL C.A., es decir, lo que se define como proyecto de campo. Palella, Martins (2012:88), establece que “este tipo de investigación consiste en la recopilación de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables”. Siendo también una investigación documental, puesto que se concreta en la recopilación de información en las diversas fuentes de información.

### **3.1.2 Nivel de la Investigación**

Para la determinación del grado de profundidad de esta investigación, se puede decir, que la misma se planteó enmarcada en el nivel descriptivo, en el que se pretende puntualizar la situación de la organización objeto de estudio. En relación a lo antes descrito Hernández, Fernández y Baptista (2010:302), refieren que “una investigación es descriptiva cuando busca especificar las propiedades importantes del comportamiento de personas, grupos, comunidades y cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”.

Este trabajo de investigación se manejó bajo la modalidad de proyecto factible definido por el Manual de Tesis de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2013:16) como: “la investigación, evaluación y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo de variables para solucionar problemas, requerimientos o necesidades organizacionales o de grupo sociales, puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos”.

### **3.2.1 Procedimientos de la Investigación**

Los procedimientos de la presente investigación se desarrollaron a partir de los objetivos específicos propuestos, en la presente investigación, los procedimientos fueron realizados de la siguiente forma:

#### **Fase I: El Diagnostico**

En lo referido a la forma en que se dividen, organizan y coordinan las actividades de la empresa, siendo este el objeto de estudio de la presente investigación y relacionado con el diagnóstico del desempeño de los trabajadores del Departamento de Producción de la empresa IMPROAL C.A. ubicada en Tocuyito estado Carabobo, se podrá detectar a través de un cuestionario el tipo como es el desempeño de los trabajadores antes señalados, esto será posible utilizando en dicho instrumento interrogantes apoyadas por indicadores que medirán objetivos, metas, funciones, obteniéndose información valiosa de los encuestados y lográndose el objetivo.

#### **Fase II: Alternativa de Solución**

En la presente fase, se establecieron los elementos que participan en el diseño de las estrategias motivacionales de la empresa INPROAL C.A; que permita una mejora sustancial del desempeño de las actividades de sus trabajadores, partiendo de las características de los agentes motivacionales puestos de manifiesto en la empresa objeto de estudio. En ese sentido, es preciso dejar claro que en esta fase se llevará a cabo el análisis que permita identificar que elemento de las teorías de motivación encaja en el perfil de los trabajadores que hacen vida laboral en el Departamento de Producción de INPROAL C.A.

### **FASE III. La Propuesta**

Se basa en el diseño de estrategias motivacionales que contribuyan a a la mejora del desempeño de los trabajadores del Departamento de Producción de la empresa INPROAL C.A, cabe destacar que hasta ahora la empresa no ha diseñado ningún modelo de estrategias motivacionales formal, por lo que se infiere que no posee plan de incentivos de carácter institucional sino de tipo situacional, por lo tanto, se hace necesario la elaboración del mismo, con el fin de generar elementos que logren mantener consustanciado al personal con el logro de las metas organizacionales. Para así proporcionar un escenario adecuado para que la gerencia dedique tiempo a la creación de políticas valiosas para el desarrollo de la organización.

La propuesta se enmarca dentro de los lineamientos teóricos de diseño y desarrollo de Talento Humano siguiendo principios básicos para la elaboración de un manual estructural que delimite el plan de motivación dirigido a los trabajadores de este importante Departamento. Por lo que se elaborará un modelo estructural de estrategias motivacionales acorde con las características estudiadas, definiendo en primer orden los niveles de satisfacción presentes y los esperados en las diversas etapas de desarrollo de la propuesta, la cual contará con la siguiente estructura:

- Estructura de la Propuesta
- Objetivos de la propuesta
- Justificación de la propuesta
- Desarrollo de la propuesta
- Alcance y delimitación de la propuesta

### 3.3.1 Población

La población en una investigación constituye “el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones”, según lo indicado por Palella, Martins (2012:105).

La población que se usó para la realización de esta investigación es el total de los empleados que hacen vida laboral en el Departamento de Producción de la Empresa INPROAL C.A. Es preciso resaltar que estos trabajadores actúan bajo la supervisión del Gerente de Producción de la organización, en ellos que reposa la responsabilidad de llevar a cabo la manufactura de los productos comercializados por esta importante empresa del sector productor de alimentos de la región. La Población sobre la cual se fundamenta el presente estudio está distribuida de la siguiente manera:

**Cuadro 2. Población**

<b>Cargo</b>	<b>Número de Empleados</b>
Jefe de Producción	1
Supervisor A	1
Sepervisor B	1
Operadores (manipuladores de Alimentos)	17
<b>Total</b>	<b>20</b>

**Fuente:** Barbero y Medina (2017).

### **3.3.2 Muestra**

Es una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo. Para Hernández, Fernández, Baptista (2010:173), la muestra “es un subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de esta”. Palella, Martins (2012:106), dejan claro que “no es más que la escogencia de una parte representativa de una población, cuyas características reproduce de la manera más exacta posible”.

En el presente trabajo especial de grado se acudió a la utilización de una muestra censal, es decir “abarca la totalidad de la población objeto de estudio” según Palella, Martins (2012:107),

### **3.4.1 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010: 200) “el instrumento de medición es el recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tienen en mente”.

En principio para llevar a cabo esta investigación se utilizó como técnica fundamental de recolección de datos a la observación participante, que a partir de lo planteado por Palella y Martins (2012: 112) “consiste en la inclusión del investigador dentro del grupo, hecho o fenómeno observado, para obtener información desde adentro”. Por otra parte, también se hizo uso de la técnica de la encuesta, diseñando un instrumento que contenga preguntas cerradas y estructuradas, con las cuales se determinará la condición del desempeño de los trabajadores del Departamento de producción de INPROAL C.A. Según Palella y

Martins (2012: 113), “Las encuestas constituyen una lista de preguntas respondidas anónimamente por la población en estudio”.

En virtud de lo antes expuesto, para efectos del proceso de recolección de datos se utilizará un cuestionario, sobre el cual Arias (2010:137), señala que: “...manejan preguntas o enunciados, pero en todos los casos, el sujeto responde a algo escrito para un propósito concreto”. El mencionado cuestionario, estará estructurado por 18 enunciados de selección múltiple de respuesta en una escala de Lickert, tomando como eje central el planteamiento formulado en el objetivo de la investigación y la operacionalización de las variables.

#### **3.4.2 Técnicas de Análisis de los Datos**

En la presente investigación se tomó en cuenta el análisis cualitativo; para caracterizar las situaciones y expresar la calidad de los hallazgos, considerando el análisis de los ítems del cuestionario; presentado para así evaluar los resultados en forma parcial, facilitando de esa manera la comprensión global de la información, emitir juicios críticos y conclusiones. Arias (2010: 119), expone: “El análisis cualitativo, consiste en la búsqueda de significados y sentido a la información con relación al contexto dentro del cual se desarrolla el estudio”. Así de esta manera, se confrontaran estos resultados con los planteamientos expuestos en los objetivos del trabajo, a fin de determinar su veracidad, ello reafirmará la interpretación de la información obtenida en la realidad objeto de estudio, se utilizó cuadros circulares y gráficos estadísticos.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **Fase de Diagnóstico**

En este capítulo son presentados los instrumentos utilizados en la investigación, con miras a obtener los datos que constituyen la base esencial para realizar el análisis de la gestión de la gestión motivacional de INPROAL C.A. Se aplica como instrumento el cuestionario, este consta de dieciocho (18) enunciados, dispuestos de forma que los veinte (20) que desarrollan actividades laborales en la Industria Procesadora de Alimentos C.A., que representan un factor importantísimo a la hora de constatar el adecuado funcionamiento de esta organización. Los empleados antes mencionados, lograrán captar la percepción particular que cada uno de estos ostenta con relación a las actividades vinculadas las características de la organización orientadas a la implementación de estrategias motivacionales; y a la dinámica del accionar de los diversos estratos de funcionamiento puesta en práctica en cada instancia, teniendo en consideración el desenvolvimiento individual; fallas, aciertos y aportes al manejo de la gestión organizacional.

El capítulo contempla además un análisis detallado de la valoración de los enunciados, a partir de la visión de cada empleado para lograr plasmar las características específicas de los elementos que conforman la organización y los procesos desarrollados por los mismos. A continuación se presenta los enunciados, acompañados de los gráficos que denotan la valoración de los funcionarios, con sus respectivos análisis, abordados por indicadores y dimensiones de la investigación:

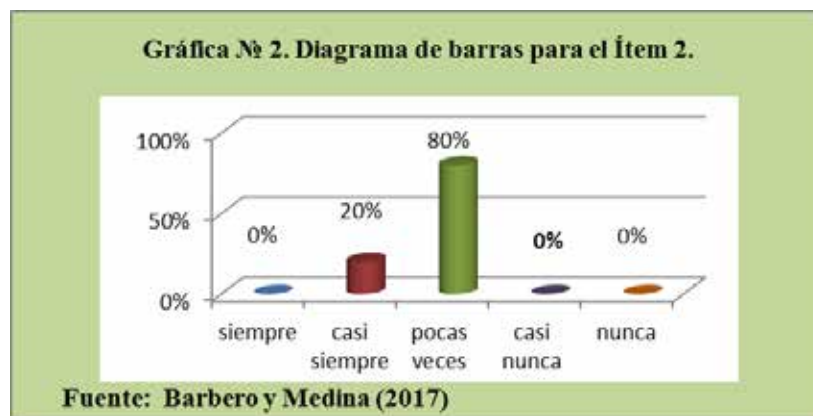


Dimensión: **Disposición Organizacional** Indicador: **Organización.**

Enunciado: Considera que la organización presenta una estructura que facilita que el personal esté motivado al logro de objetivos.

Tabla 2. Distribución de frecuencia para el ítem n° 2		
Nivel	frecuencia (f)	Porcentaje (%)
5	0	0%
4	4	20%
3	16	80%
2	0	0%
1	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Barbero y Medina (2017)



Fuente: Barbero y Medina (2017)

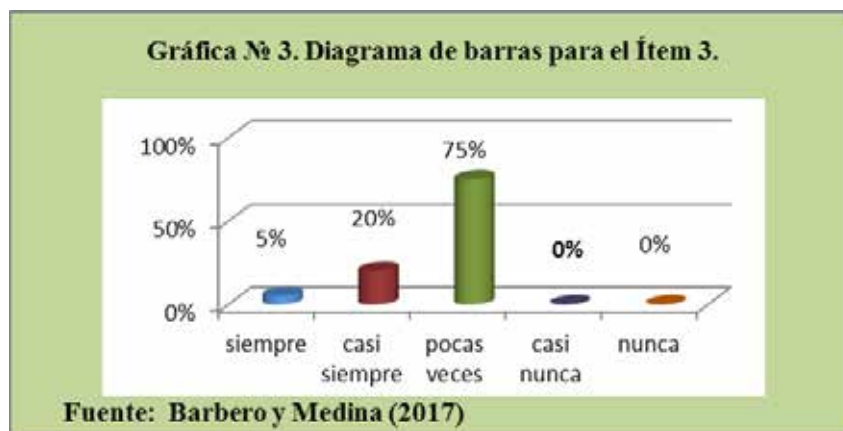
**Interpretación:** La gráfica detalla, que de la muestra de la investigación, el 80% reveló que pocas veces se da el reconocimiento por parte de los empleados de que se maneja una estructura organizacional que facilite que el personal esté motivado. Por su parte solo el 20% contestó casi siempre a esta premisa, dejado ver que no hay claridad en la delimitación de la estructura organizativa y eso se ha convertido en un elemento que no respalda la motivación en el personal.

Dimensión: **Disposición Organizacional** Indicador: **Organización.**

Enunciado: Reconoce usted la presencia en la organización de planes formales de incentivos.

Nivel	frecuencia (f)	Porcentaje (%)
5	1	5%
4	4	20%
3	15	75%
2	0	0%
1	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Barbero y Medina (2017)



**Interpretación:** La tabla y la gráfica anteriores registran que la mayoría de los empleados sondeados, 75% respondió que pocas veces reconoce los planes formales de incentivos para los trabajadores, 20% contestó casi siempre a la premisa y el 5% restante contestó siempre al planteamiento dado. En consecuencia, se presume que la mayor parte de los sujetos de la investigación supone que no se detalla con claridad la presencia de los planes formales de incentivos de la organización.

Dimensión: **Disposición Organizacional** Indicador: **Condiciones.**

Enunciado: Las condiciones laborales en la organización respaldan el buen desenvolvimiento de los empleados.

Tabla 4. Distribución de frecuencia para el ítem n° 4		
Nivel	frecuencia (f)	Porcentaje (%)
5	1	5%
4	3	15%
3	16	80%
2	0	0%
1	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Barbero y Medina (2017)



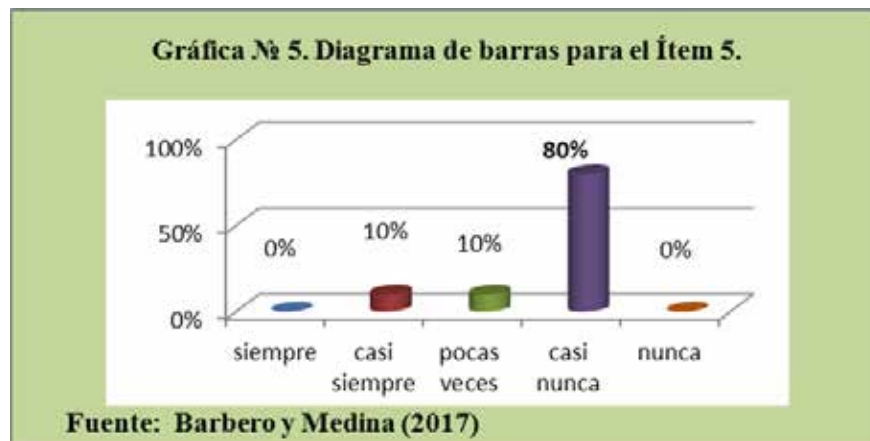
**Interpretación:** Del diagrama de barras precedente se deriva que el 80% de los sujetos de la investigación declararon que pocas veces reconocen en la organización condiciones laborales propicias para el bien desenvolvimiento de sus trabajadores, mientras que el 15% señaló que casi siempre a la proposición dada y el 5% siempre. Se da pues, que los sujetos de este estudio consideran que no existe reconocimiento pleno de las condiciones oportunas para lograr el buen desempeño de los trabajadores.

Dimensión: **Disposición Organizacional** Indicador: **Condiciones.**

Enunciado: Estima que el entorno proporciona condiciones laborales orientadas a mantener motivado al personal.

Nivel	frecuencia (f)	Porcentaje (%)
5	0	0%
4	2	10%
3	2	10%
2	16	80%
1	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Barbero y Medina (2017)



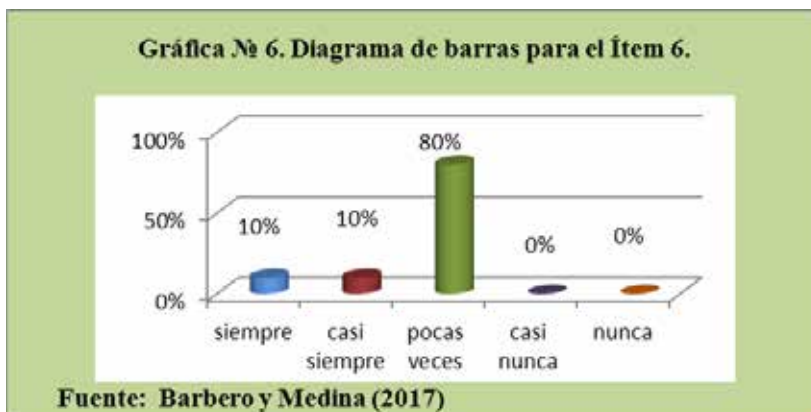
**Interpretación:** La tabla N°5 y el diagrama de barras para el ítem N° 5 muestran que de los sujetos encuestados, el 80% reveló casi nunca el entorno organizacional promueve condiciones laborales que mantengan comprometido al personal, mientras que un 10% exteriorizó que pocas veces siguen lo que se expresa en la premisa y otro 10% opinó que casi siempre se cumple la misma. En consecuencia, la mayoría de los empleados tienden a no reconocer cabalmente las condiciones laborales para mantener motivado al personal.

Dimensión: **Disposición Organizacional** Indicador: **Líneas de mando.**

Enunciado: Los diversos niveles de la organización conocen las estrategias relacionadas con la motivación del personal.

Tabla 6. Distribución de frecuencia para el ítem n° 6		
Nivel	frecuencia (f)	Porcentaje (%)
5	2	10%
4	2	10%
3	16	80%
2	0	0%
1	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Barbero y Medina (2017)



**Interpretación:** A partir del gráfico preliminar se tiene que, el 80% de los sujetos de la investigación reveló que pocas veces se reconoce en los diversos niveles de la organización la implementación de medidas relacionadas con la motivación del personal que hace vida en la organización un manual, siguiendo con un 10% que exteriorizó que casi siempre cumple con la proposición dada y otro 10% que contestó siempre. De modo que, la mayoría de los encuestados afirma que en los diversos niveles de mando no están al tanto de las especificaciones de las estrategias motivacionales a desempeñar.

Dimensión: **Disposición Organizacional** Indicador: **Líneas de mando.**

Enunciado: Considera que los diversos niveles de la organización se han internalizado adecuadamente los planes de incentivo a los trabajadores.

**Tabla 7. Distribución de frecuencia para el ítem n° 7**

Nivel	frecuencia (f)	Porcentaje (%)
5	0	0%
4	4	20%
3	16	80%
2	0	0%
1	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Barbero y Medina (2017)



**Interpretación:** La representación gráfica de los resultados de la tabla N°7 muestra que de los sujetos de los cuales se recabó información, el 80% manifestó que pocas veces practican la premisa, siguiendo con un 20% que mostró que casi siempre cumplen con la proposición. En síntesis, a la mayoría de los empleados se les dificulta reconocer que los diversos niveles de la organización hayan internalizado procesos que permitan al personal estar consustanciados con las metas de la organización

Dimensión: **Disposición Organizacional** Indicador: **Elementos motivacionales.**

Enunciado: Se presenta de manera oportuna el plan de incentivos para que sea de conocimiento del personal.

**Tabla 8. Distribución de frecuencia para el ítem n° 8**

Nivel	frecuencia (f)	Porcentaje (%)
5	0	0%
4	0	0%
3	10	50%
2	10	50%
1	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Barbero y Medina (2017)



**Interpretación:** En la gráfica se visualiza que de la muestra, el 50% declaró casi nunca tienen conocimiento oportuno del plan de incentivos de la organización, mientras que el otro 50% indicó que pocas veces se cumple la proposición. Situación que deja ver que hay una acentuada tendencia a no reconocer la presencia incentivos que constituyan promotores motivacionales en el personal.

Dimensión: **Disposición Organizacional** Indicador: **Elementos motivacionales.**

Enunciado:

Nivel	frecuencia (f)	Porcentaje (%)
5	0	0%
4	3	15%
3	17	85%
2	0	0%
1	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Barbero y Medina (2017)



**Interpretación:** La gráfica representa las respuestas emitidas en el ítem N° 9. Dentro de este marco de los trabajadores encuestados, el 75% manifestó que pocas veces se cumple la premisa, sin dejar señalar que un 15% expresó que casi siempre se cumple esta premisa. De este análisis se tiene, que la mayoría de los trabajadores que se sondearon, no han internalizado claramente en que consiste el plan de incentivos que prevalece en el Departamento en el que hacen vida.

Dimensión: **Disposición Organizacional** Indicador: **Elementos motivacionales.**

Enunciado: Cree usted que las especificaciones requeridas para los puestos de trabajo, constituyen un elemento incentivador para el personal.

**Tabla 10. Distribución de frecuencia para el ítem n° 10**

Nivel	frecuencia (f)	Porcentaje (%)
5	2	10%
4	4	20%
3	14	70%
2	0	0%
1	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Barbero y Medina (2017)



**Interpretación:** La gráfica anterior revela, que de las veinte (20) personas encuestadas, el 70% manifestó con pocas veces a la premisa acerca de si el conocimiento de las especificaciones requeridas para los cargos constituyen un elemento motivador, el 20% reaccionó con casi siempre y 10% con siempre. De esto se deduce que según las respuestas, la mayoría escrutada no se siente satisfecha con las especificaciones requeridas para cada cargo y la consideran un elemento poco motivador para el adecuado desarrollo de personal.

Dimensión: **Conocimiento del aspecto interno motivacional** Indicador: **Satisfacción individual.**

Enunciado: Se vincula el plan de incentivos de la organización con su grado de satisfacción como trabajador.

**Tabla 11. Distribución de frecuencia para el ítem nº 11**

Nivel	frecuencia (f)	Porcentaje (%)
5	0	0%
4	0	0%
3	14	70%
2	6	30%
1	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Barbero y Medina (2017)



**Interpretación:** La tabla y diagrama anteriores evidencian que de los encuestados, el 70% respondió que pocas veces a la premisa que plantea que la vinculación de su satisfacción como trabajador y el plan de incentivos preponderante en la organización, prosiguiendo con un 30% que exteriorizó que casi nunca pasa lo que dice la proposición. En definitiva, la mayoría de los sondeados tienden considerar que la organización adolece en algunos aspectos relacionados con su plan de incentivos, puesto que no se vincula con la satisfacción de los trabajadores.

Dimensión: **Conocimiento del aspecto interno motivacional**      Indicador: **Satisfacción individual.**

Enunciado: Se siente conforme con las retribuciones laborales plasmadas en el plan estímulos de la organización.

Tabla 12. Distribución de frecuencia para el ítem nº 12		
Nivel	frecuencia (f)	Porcentaje (%)
5	0	0%
4	7	35%
3	13	65%
2	0	0%
1	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Barbero y Medina (2017)



**Interpretación:** La tabla y la gráfica anterior registran que 65% de los encuestados manifestó que pocas veces se sienten satisfechos con las retribuciones laborales del plan de estímulos de la organización. En ese sentido, el 35% respondió casi siempre a este planteamiento. Por ende, se infiere que la mayoría de los encuestados tiene conciencia plena de que en la cultura organizacional prevalece la ausencia de satisfacción laboral individual.

Dimensión: **Conocimiento del aspecto interno motivacional** Indicador: **Satisfacción individual.**

Enunciado: Uno de los elementos representativos de la cultura organizacional, consiste en la aplicación de incentivos orientados a la satisfacción personal de cada miembro de la organización

**Tabla 13. Distribución de frecuencia para el ítem n° 13**

Nivel	frecuencia (f)	Porcentaje (%)
5	0	0%
4	4	20%
3	16	80%
2	0	0%
1	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Barbero y Medina (2017)



**Interpretación:** La gráfica anterior revela, que de los veinte (20) empleados que representan la muestra el 80% manifestó que pocas veces reconoce en la cultura organizacional la aplicación de incentivos orientados a la satisfacción personal de cada miembro de la organización, mientras que solo un 20% respondió casi siempre a lo planteado. De esto se deduce que según las respuestas, la mayoría no ve a la cultura organizacional como un elemento fortalecedor de la satisfacción personal de los empleados.

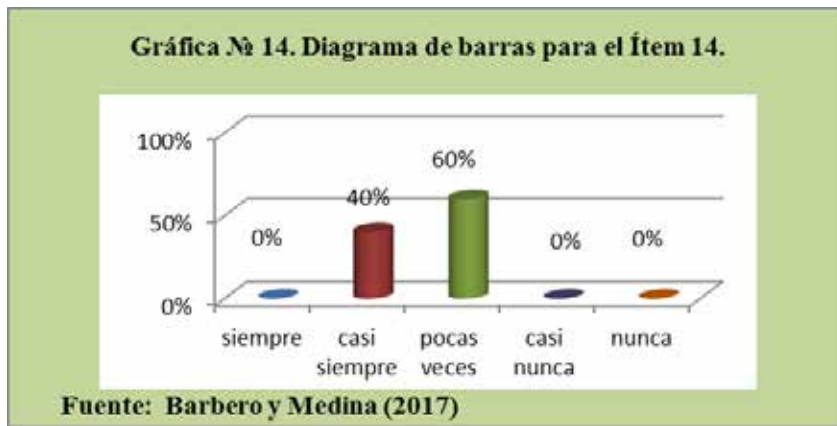
Dimensión: **Conocimiento del aspecto interno motivacional** Indicador: **Nivel de incentivos.**

Enunciado: Está vinculado el plan de incentivos laborales con las actividades necesarias para cumplir con los objetivos institucionales.

**Tabla 14. Distribución de frecuencia para el ítem n° 14**

Nivel	frecuencia (f)	Porcentaje (%)
5	0	0%
4	8	40%
3	12	60%
2	0	0%
1	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Barbero y Medina (2017)



**Interpretación:** De la distribución anterior se visualiza que el 60% de los sujetos de la investigación declaró que pocas veces reconocen la vinculación del plan de incentivos con las actividades requeridas para lograr los objetivos institucionales y un 40% reveló casi siempre a la premisa. De las indagaciones precedentes se tiene que, la mayoría de los empleados no tienden a valorar el plan de incentivos para la satisfacción laboral y la consecución de metas e incentivos.

Dimensión: **Conocimiento del aspecto interno motivacional** Indicador: **Nivel de incentivos.**

Enunciado: A su parecer los valores imperantes en la organización fomentan procesos motivacionales para los empleados.

**Tabla 15. Distribución de frecuencia para el ítem nº 15**

Nivel	frecuencia (f)	Porcentaje (%)
5	0	0%
4	4	20%
3	16	80%
2	0	0%
1	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Barbero y Medina (2017)



**Interpretación:** La tabla y diagrama para el ítem 15 evidencian que de los encuestados, el 80% respondió que pocas veces los valores que prevalecen en la organización fomentan procesos para mantener consustanciado al personal, seguido de un 20% que señaló que casi siempre pasa lo que dice la proposición. Es decir, que la mayoría no identifica un adecuado planteamiento de los valores asociados a los niveles de incentivos requeridos por el personal.

Dimensión: **Conocimiento del aspecto interno motivacional** Indicador: **Nivel de incentivos.**

Enunciado: Reconoce la vinculación del plan de incentivos y beneficios contractuales con los factores sociales y económicos de cada miembro de la organización.

Tabla 16. Distribución de frecuencia para el ítem nº 16		
Nivel	frecuencia (f)	Porcentaje (%)
5	1	5%
4	3	15%
3	16	80%
2	0	0%
1	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Barbero y Medina (2017)



**Interpretación:** De la distribución anterior se visualiza que el 80% de los empleados encuestados declaró que pocas veces existe vinculación entre el plan de incentivos y beneficios contractuales con los factores sociales y económicos de cada miembro de la empresa, asimismo el 15% expresó casi siempre a la premisa y el 5% restante respondió siempre al argumento. Según esto se deduce que, la mayoría de los sondeados reconoce la no vinculación los esquemas motivacionales con las características económicas y sociales de los empleados.

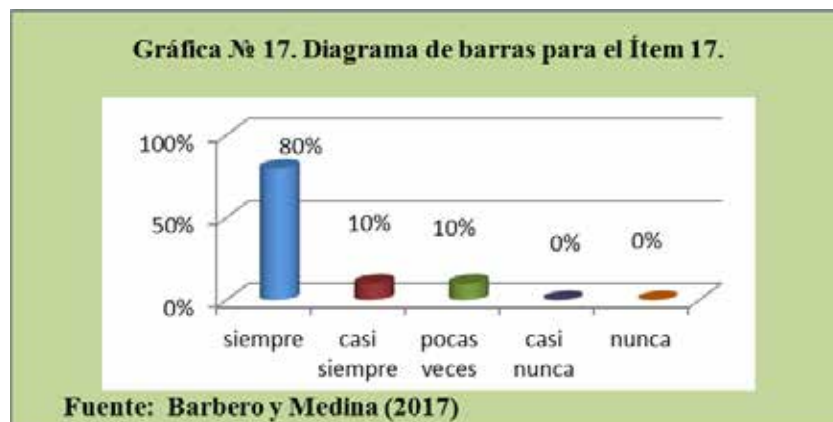
Dimensión: **Reconocimiento de esquemas motivacionales** Indicador: **Modelo de la estructura motivacional.**

Enunciado: Considera oportuno el proceso de revisión del plan de beneficios organizacionales que representan la base de la satisfacción de cada empleado.

**Tabla 17. Distribución de frecuencia para el ítem n° 17**

Nivel	frecuencia (f)	Porcentaje (%)
5	16	80%
4	2	10%
3	2	10%
2	0	0%
1	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Barbero y Medina (2017)



**Interpretación:** En la gráfica N° 17, se observa que el 80% de los encuestados expresó pocas veces a la premisa planteada. Asimismo, el 10% señaló que casi siempre es considerado oportuno el proceso de revisión del plan de incentivos de la organización, el otro 10% de la muestra consideró que siempre se presenta esta situación. En consecuencia, la mayoría de los sondeados reconoce que un inadecuado modelo de estructura organizativa atenta contra el logro de los objetivos.

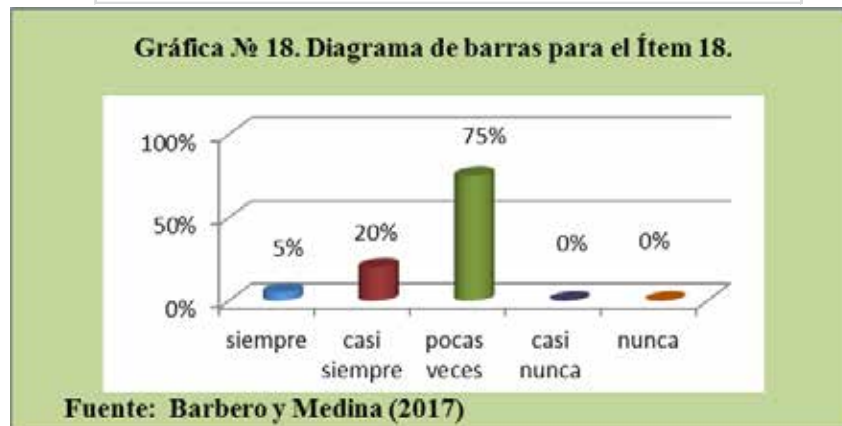
Dimensión: **Logro de objetivos institucionales** Indicador: **Alcance.**

Enunciado: Se corrigen los factores que transgreden la consecución de los objetivos previstos por la empresa según el modelo motivacional actual.

**Tabla 18. Distribución de frecuencia para el ítem n° 18**

Nivel	frecuencia (f)	Porcentaje (%)
5	1	5%
4	4	20%
3	15	75%
2	0	0%
1	0	0%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Barbero y Medina (2017)



**Interpretación:** En la gráfica N°18, el 75% de los sondeados opinó pocas veces a la premisa, un 20% declaró que casi siempre se cumple el enunciado, seguido de un 5% que expresó que siempre se corrigen los factores que atentan contra el logro de los objetivos previstos a partir del modelo motivacional actual. Por tal motivo la mayoría de los empleados encuestados, muy pocas veces identifican correcciones oportunas en los factores alteran el logros de prioridades institucionales, y por tal motivo requieren de un modelo motivacional bien definido que auspicie la optimización de la gestión de la empresa.

**Tabla 19. Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de respuesta de los empleados de la empresa INPROAL C.A. (Dimensión: Disposición organizacional)**

Dimensión		Indicadores										Total	Total
Disposición organizacional		Organización			Condiciones		Lineas de Mando		Elemetos Motivacionales			f	%
Nivel	Ítem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
5	f	2	0	1	1	0	2	0	0	0	2	8	4,00
	%	1,00%	0,00%	0,50%	0,50%	0,00%	1,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,00%		
4	f	8	4	4	3	2	2	4	0	3	4	34	17,00
	%	4,00%	2,00%	2,00%	1,50%	1,00%	1,00%	2,00%	0,00%	1,50%	2,00%		
3	f	10	16	15	16	2	16	16	10	17	14	132	66,00
	%	5,00%	8,00%	7,50%	8,00%	1,00%	8,00%	8,00%	5,00%	8,50%	7,00%		
2	f	0	0	0	0	16	0	0	10	0	0	26	13,00
	%	0%	0%	0%	0%	8%	0%	0%	5%	0%	0%		
1	f	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
	%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
Fuente: Barbero y Medina (2017)											200	100,00	

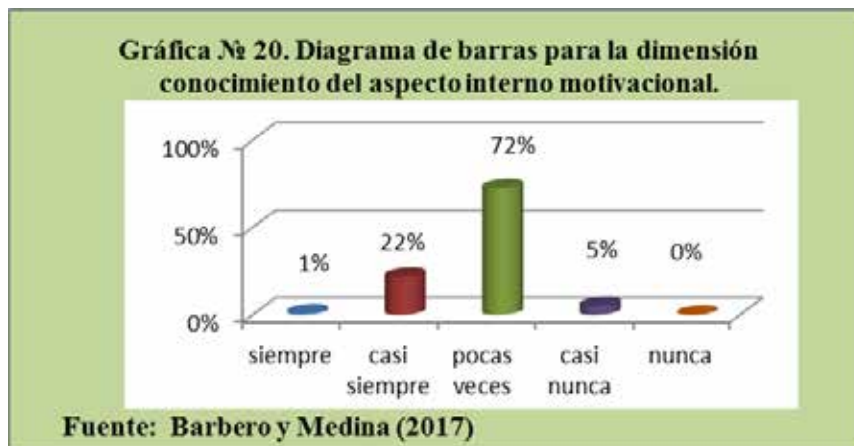


**Interpretación:** La gráfica N°19 muestra los resultados de acuerdo a la dimensión disposición organizacional (ítems 1-10) donde se visualiza que el 66% de los empleados expresaron pocas veces a los enunciados de los ítems que constituyen el componente, lo que indica que la mayor concentración de respuestas estuvo vinculadas con los niveles el nivel tres (3) y cuatro (4) con 17%. Lo que permite inferir que pocas veces hay reconocimiento de parte de los sujetos, de una oportuna y adecuada la disposición organizacional en lo que respecta al modelo motivacional.

**Tabla 20. Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de respuesta de los empleados de la empresa INPROAL C.A.**

**(Dimensión: Conocimiento del aspecto interno motivacional)**

Dimensión		Indicadores						Total	Total
Conocimiento del aspecto interno motivacional		Satisfacción Individual			Nivel de Incentivos			f	%
Nivel	Ítem	11	12	13	14	15	16		
5	f	0	0	0	0	0	1	1	0,83
	%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,83%		
4	f	0	7	4	8	4	3	26	21,67
	%	0,00%	5,83%	3,33%	6,67%	3,33%	2,50%		
3	f	14	13	16	12	16	16	87	72,50
	%	11,67%	10,83%	13,33%	10,00%	13,33%	13,33%		
2	f	6	0	0	0	0	0	6	5,00
	%	5%	0%	0%	0%	0%	0%		
1	f	0	0	0	0	0	0	0	0,00
	%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
Fuente: Barbero y Medina (2017)								120	100,00



**Interpretación:** La tabla N° 20 revela que los resultados de acuerdo a la dimensión conocimiento del aspecto interno, la cual evidencia que el 72% de los encuestados se expresaron con pocas veces a los enunciados de los ítems que constituyen la dimensión. Significando esto la poca propensión al conocimiento interno de los mecanismos empleados para mantener al personal consustanciado con el devenir diario de la organización.

**Tabla 21. Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de respuesta de los empleados de la empresa INPROAL C.A.**

**(Dimensión: Reconocimiento de los esquemas motivacionales)**

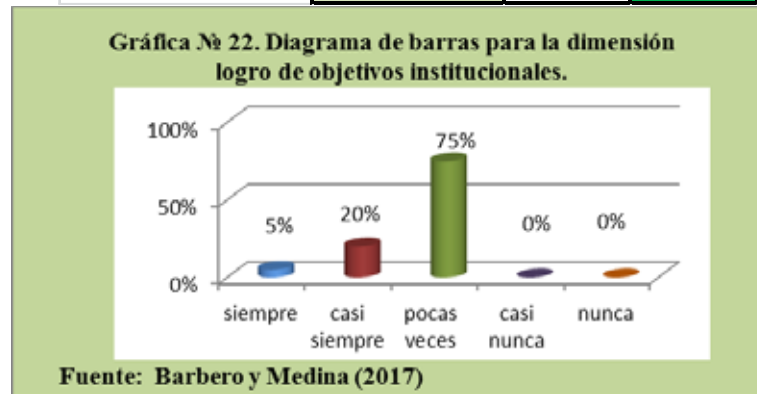
Dimensión		Indicador	Total	Total
Reconocimiento de esquemas motivacionales		Modelo de estructura motivacional	f	%
Nivel	Ítem	17		
5	f	16	16	80,00
	%	80%		
4	f	2	2	10,00
	%	10%		
3	f	2	2	10,00
	%	10%		
2	f	0	0	0,00
	%	0%		
1	f	0	0	0,00
	%	0%		
Fuente: Barbero y Medina (2017)		Total	20	100,00



**Interpretación:** En la tabla N° 21 se Observan los resultados con respecto a la dimensión reconocimiento de esquemas motivacionales (ítem 17), revela que el 80% de los empleados contestaron siempre al enunciado de los ítem que integra la dimensión. Significando esto que la mayoría de los encuestados considera oportuna la realización de una revisión exhaustiva del modelo motivacional al que están los empleados que hacen vida en la organización.

**Tabla 22. Distribución de frecuencias y porcentajes según el nivel de respuesta de los empleados de la empresa INPROAL C.A. (Dimensión: Logro de Objetivos Institucionales)**

Dimensión		Indicador	Total	Total
Logro de Objetivos Institucionales		Alcance	f	%
Nivel	Ítem	18		
5	f	1	1	5,00
	%	5%		
4	f	4	4	20,00
	%	20%		
3	f	15	15	75,00
	%	75%		
2	f	0	0	0,00
	%	0%		
1	f	0	0	
	%	0%		
Fuente: Barbero y Medina (2017)		Total	20	100,00



**Interpretación:** La tabla N° 22 muestra los resultados de acuerdo a la dimensión logro de objetivos institucionales objetivos (ítem 18), el cual evidencia que el 75% de los encuestados contestaron pocas veces al enunciado del ítem que constituye la dimensión. Lo cual significa que la mayoría opina que muy pocas veces se da el logro de prioridades institucionales y la aplicación de correctivos ante las posibles fallas en el desarrollo del modelo motivacional actual; situación que deriva en un bajo alcance de las metas y los objetivos personales e individuales de los sujetos de la investigación.

## **Fase de Alternativa de Solución**

A partir del análisis que se le realizó a los resultados obtenidos, resulta de gran relevancia, que la organización plantee un esquema que contemple una serie de estrategias, orientadas fundamentalmente a delimitar las fortalezas, oportunidades, amenazas y oportunidades detectadas en la empresa INPROAL C.A.

Este proceso, implica el desarrollo de una Matriz DOFA que sirva como argumento integrador de los diversos niveles de la organización, con la finalidad de optimizar los procesos de empresa objeto del presente estudio, a través de una reestructuración del plan motivacional existente.

La empresa debe impulsar mecanismos oportunos, para que a través de la revisión exhaustiva la estructura motivacional se potencie el logro de las metas y objetivos inicialmente previstos, tanto a nivel personal como a nivel institucional de todos y cada uno de los miembros de la organización, a partir del análisis realizado en el Departamento de Producción de dicha empresa.

Del mismo modo, es preponderantemente importante la convocatoria a mesas de trabajo que determinen la necesidad real de la promoción plan de beneficios contractuales, que esté estratificado, atendiendo todos y cada uno de los procesos clave que subsisten en la organización. Todo esto, con miras a que los empleados que hacen vida en la organización internalicen todos los preceptos inquebrantables destinados, al buen funcionamiento del procedimiento productivo que se pone de manifiesto en esta importante industria del sector alimenticio. A continuación se presenta la Matriz DOFA construida por los investigadores, a partir del diagnóstico de la organización.

<p style="text-align: center;"><b>Matriz DOFA</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Oportunidades</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ubicación estratégica en las cercanías de las más importantes industrias con actividades afines.</li> <li>- Constantes pasos orientados a la automatización de los procesos.</li> <li>- La revisión constante de las permite las metas y objetivos organizacionales.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Amenazas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La incorporación de cambios radicales en los mecanismos utilizados para prosecución del proceso productivo.</li> <li>- Las fluctuaciones en el sistema de financiamiento de las empresas del ramo.</li> <li>- La tendencia por parte del Estado a incurrir en controles excesivos en el ramo de la producción de alimentos de primera necesidad.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Fortalezas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Profunda interrelación de los procesos institucionales a nivel departamental.</li> <li>- Proceso productivo fluido a través de la delimitación oportuna de periodos producción alimenticia.</li> <li>- Reconocimiento de las limitaciones y alcances del proceder de cada empleado.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incentivar la aplicación de adecuaciones en los procedimientos, partiendo del hecho de que los empleados se encuentran consustanciados con las actividades y metas de la institución.</li> <li>2. Aprovechar la fluidez del proceso productivo con las para avanzar hacia la automatización productiva.</li> <li>3. Desarrollar lineamientos constantes que permitan el logro de las metas de la institución teniendo en cuenta el reconocimiento oportuno de las limitaciones a la hora de cada empleado ejercer sus funciones.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incluir los cambios de los métodos de cría de aves de corral en los folletos de accionar departamental.</li> <li>2. Propiciar que la Planificación financiera institucional contemple los cuellos de botella de cada proceso calve.</li> <li>3. Propulsar los valores institucionales de la empresa haciendo el uso óptimo de los recursos a partir del reconocimiento de las limitaciones en los procedimientos realizados por cada empelado.</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>Debilidades</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La no presencia de un Manual de Normas y Procedimientos de talla institucional.</li> <li>- La inexistencia de un sistema integrado que permita agilizar los procesos en los diversos niveles de la gerencia.</li> <li>- Falta de precisión en la hora de comunicar al personal las generalidades y especificaciones de cada cargo.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaborar, aprobar e implantar un manual institucional que vaya en concordancia con los preceptos emanados de los organismos gubernamentales.</li> <li>2. Intensificar esfuerzos en pro de la creación del sistema integrado que permita la automatización de los procesos en todos los momentos del proceso productivo.</li> <li>3. Implementar métodos formales para comunicar a los empleados de manera oportuna las pautas de su accionar organizacional y los beneficios de cada trabajador</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Considerar los cambios sustanciales del proceso productivo en el momento de desarrollar esquemas motivacionales para regir a la organización.</li> <li>2. Tomar en cuenta los movimientos abruptos de la economía, en el momento en que se pongan en práctica el sistema integrado de gestión productiva.</li> <li>3. Trabajar en función de que la información que es suministrada a los empleados sea siempre de primera mano y lo más clara posible.</li> </ol>

## **Fase de Propuesta**

El modelo de estructura motivacional señalados a continuación fue diseñados en el mes de noviembre del año en curso, a partir de la puesta en práctica de un diagnóstico organizacional, que permitió detectar que debía proponerse un nuevo esquema de impulso de la motivación en la organización, con la finalidad optimizar los procesos de la empresa INPROAL C.A. Ubicada en Tocuyito estado Carabobo, con miras a el logro de la eficiencia y la eficacia institucional sin dejar de lado el buen desenvolvimiento de cada uno de los miembros de la empresa tanto dentro de ella como fuera de sus linderos.

Sirve para mejorar sustancialmente el compromiso de los trabajadores con los procesos productivos, a través de una estructura motivacional acertada que debe ser promovida por la empresa, y procura dejar delimitados y esquematizados los elementos estructurales de la implementación de nuevos métodos de manejo del talento humano. Asimismo, el establecimiento de un nuevo orden organizativo a nivel motivacional pretende normar el accionar estratégico y funcional de los empleados y los beneficios que de este actuar se deriven.

### ***Objetivo General***

Optimizar la gestión funcional de los trabajadores del Departamento de Producción de INPROAL C.A., a través de un nuevo esquema motivacional.

### ***Objetivos Específicos***

- Identificar la situación de los procesos en la empresa INPROAL C.A. en todo lo concerniente a sostenimiento de mecanismos motivacionales.

- Normar a través de una estructura de beneficios contractuales como se deben gestionar los diversos puntos claves del proceso productivo de INPROAL C.A.
- Promover la concepción de que los diferentes niveles de la gerencia deben estar consustanciados con la nueva estructura motivacional para que constituyan la base de la actuación gerencial y funcional de la empresa.

### **Justificación**

La propuesta presentada en este trabajo especial de grado, surge como base de la necesidad de mejorar la gestión operacional y administrativa de los empleados que hacen vida laboral en INPROAL C.A; con la finalidad de hacerla más eficiente y eficaz, en lo que respecta a la ejecución los procesos productivos, de esta importante empresa del sector productor de alimentos. En ese sentido, la alta gerencia y la gerencia media representadas por el Gerente General, Jefe del Departamento de Producción y los Supervisores de Planta, deben involucrarse en la evolución de esta propuesta y convertirse en garantes del cumplimiento de estas estrategias de motivación, a través de la revisión permanente de los mismos a fin de responder de manera oportuna a los cambios y exigencias del entorno.

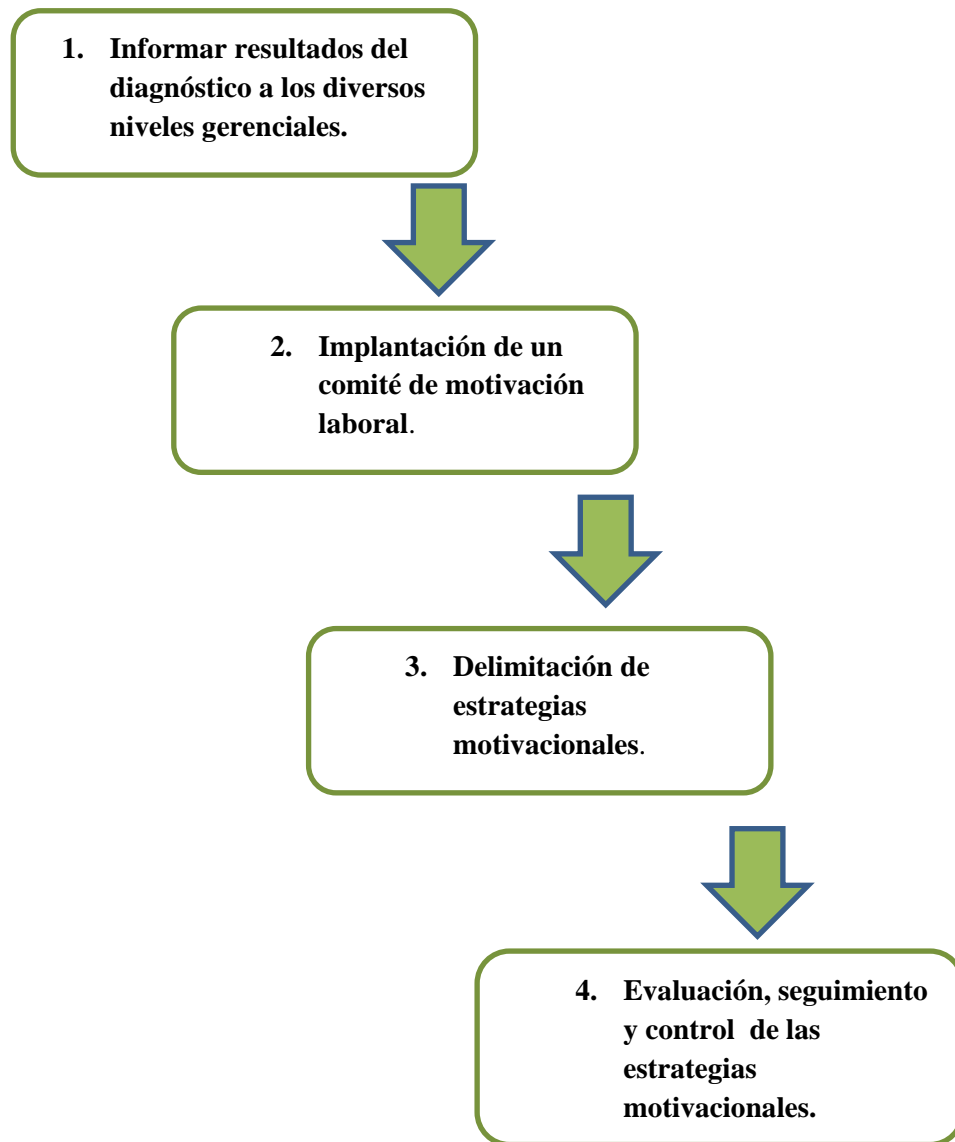
### **Alcance**

Contempla la delimitación del esquema de estrategias motivacionales orientadas a mejorar la gestión funcional de los trabajadores del área de producción de la INPROAL C.A, iniciando con la presentación a la gerencia, finalizando promoción y divulgación de dicha estructura motivacional al personal.

## Desarrollo de la propuesta

### Estrategias Motivacionales:

Pasos para la implementación de una propuesta motivacional:



Fuente: Barbero y Medina (2017)

El esquema anterior plantea en cumplimiento de cuatro (4) fases trascendentales para el logro de un adecuado esquema de estrategias organizacionales, orientadas a la consecución de las metas y objetivos individuales y organizacionales de los miembros de la organización:

1. El primer paso consiste en explicar claramente a la alta gerencia y gerencia media, los resultados obtenidos del diagnóstico de satisfacción laboral, y la importancia de desarrollar oportunamente estrategias de motivación para el personal objeto de estudio. Este paso se llevó a cabo el mes de septiembre, con la finalidad de que pudiera continuar con el resto de los pasos del proceso que está asociado a la realización de esta propuesta.
2. Seguidamente la organización debe comisionar a una serie de individuos para que conformen el comité que se encargará de velar por el adecuado diseño y cumplimiento de las estrategias motivacionales. En este caso, el comité designado estuvo integrado por el Jefe de división del Departamento de Producción, un Supervisor de Planta y dos operarios.
3. Este paso incluye la aplicación de medidas destinadas a incrementar el nivel de satisfacción laboral del personal adscrito a Departamento de Producción de esta unidad de producción de alimentos, con la finalidad de incrementar los niveles de satisfacción laboral de los empleados en pro de mantenerlos consustanciados con las metas perseguidas por la organización.
4. Del mismo modo, hay un paso que ostenta vital importancia en todo proceso de creación de un modelo que debe prevalecer en el tiempo; este paso es el del seguimiento y control el cual implica la contrastación oportuna de los propósitos inicialmente previstos al diseñar el esquema estratégico y los que se van consiguiendo con el transcurrir de los lapsos de evaluación. Sin seguimiento y control el modelo se desgasta y no se pueden identificar a tiempo los factores trasgresores del logro.

**Cuadro3. Estrategias motivacionales para mejorar el desempeño de los trabajadores del área de producción de INPROAL C.A.**

<b>Punto Estratégico</b>	<b>Responsable</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Descripción de la estrategia</b>	<b>Tiempo de ejecución</b>
Establecer un sistema de reconocimientos vinculados con la eficiencia laboral, la productividad, la puntualidad, la buena gestión de los equipos de trabajo y de alto desempeño.	Comité de estrategias motivacionales	Promover el sentido de pertenencia y compromiso de los trabajadores del área de producción de INPROAL C.A.	Consiste en llevar a cabo reuniones semestrales, en las que la alta gerencia a partir de los informes de seguimiento de presentados por los supervisores realicen un estímulo vía oral y a través de reconocimientos escritos a manera de felicitación por el buen desempeño de cada trabajador en los renglones planteados.	Todo el año (Dos veces al año)
Otorgamiento de becas de capacitación y adiestramiento	Comité de estrategias motivacionales	Impulsar el desarrollo académico de los empleados que a partir del informe de seguimiento de los supervisores muestren habilidades académicas no desarrolladas en	A partir de la implementación de esta estrategia la organización debe costear completamente los costos que acarree la preparación académica de los empleados que cumplan con las condiciones antes descritas.	Todo el año (según informes de seguimiento)
Bono de rendimiento Individual	Comité de estrategias motivacionales	Incentivar a los trabajadores a través del otorgamiento de un incentivo que resalte su adecuado desempeño laboral.	Implica el pago de un bono de 1.000 Unidades tributarias por superar el tope mensual promedio de producción.	Todo el año (Mensual)
Bono de rendimiento grupal	Comité de estrategias motivacionales	Mantener cohesionados a los grupos de trabajo establecidos en esta área de producción, a través del otorgamiento de un incentivo que resalte su adecuado desempeño laboral como grupo efectivo.	Implica el pago de un bono de 2.000 Unidades tributarias por superar el tope mensual promedio de producción de su grupo de acción.	Todo el año (Trimestral)
Implantación de una ruta única de transporte	Comité de estrategias motivacionales	Erradicar limitaciones individuales de los trabajadores para trasladarse de manera expedita y segura a sus puestos de trabajo.	Consiste en la implementación de una ruta destinada al traslado de todos y cada uno de los empleados que desempeñan labores en esta unidad productiva	Todo el año (diario)

Fuente: Barbero y Medina (2017)

## CONCLUSIONES

En esta parte del Trabajo Especial de Grado en desarrollo, se lleva a cabo la exposición de las conclusiones obtenidas luego de realizar el análisis detallado de la estructura organizativa de INPROAL C.A., y de las actividades puestas en práctica por los empleados vinculados con el proceso productivo de alimentos, a partir de su trabajo en el Departamento de Producción de dicha empresa, realizados por dicha cada unidad organizativa, tomando en consideración los estatutos legales vinculados a cada proceso y la articulación de la producción organizacional.

Los procesos puestos en práctica en esta empresa, debe estar amparados en una planificación firme y estructurada, en pro de que se diseñen y desarrollen cursos de acción operativos coherentes, direccionados al logro oportuno de los resultados esperados, tomando como punto de partida la identificación de metas y objetivos, que impulsen la mejora de los procedimientos neurálgicos globales sin separarse de la búsqueda consecuente del cumplimiento pleno de los propósitos definidos, asumiendo el compromiso histórico de contribuir a la racionalización de los recursos para cumplir con los propósitos inicialmente previstos.

En relación con el primer objetivo específico planteado en este trabajo de grado, “Diagnosticar el desempeño de los trabajadores del Departamento de Producción de la empresa INPROAL C.A.”, se concluye, que es notoria la falta de elementos motivacionales no obstante, hay una tendencia elevada que denota que los funcionarios responsables de desempeñar el proceso productivo, no han internalizado a cabalidad el plan de incentivos de la organización, con miras a que los procedimientos sean llevados a cabo de la forma óptima. En ese sentido, los empleados ostentan una orientación muy marcada al no reconocimiento de roles y a las implicaciones procedimentales en cada uno de sus cursos de acción y

de los beneficios que dicha situación puede acarrear; en virtud de que en la organización no se cuenta actualmente con modelo oficial de estrategias orientadas a mantener acoplado al personal con la búsqueda de los logros institucionales, sino que el actuar cotidiano presenta su base en el uso y la costumbre, situación que podría poner en riesgo la consecución de los objetivos organizacionales planteados y también la satisfacción individual de los miembros del Departamento.

Por otra parte el objetivo específico número 2, “Identificar la actitud de los trabajadores del Departamento de Producción de la empresa INPROAL C.A. ”, se concluyó: que la mayoría de los empleados que hacen vida en las diferentes áreas del Departamento de Producción, cumplen con sus funciones sin reconocer cabalmente el aspecto interno aplicado en la organización desde el punto de vista laboral, tomando como punto de ahínco una inadecuada satisfacción individual y grupal y desconocimiento de la política de incentivos que promueve INPROAL C.A., dando como resultado que el personal no se mantenga efectivamente consustanciado con las metas programadas.

En cuanto al objetivo específico número 3, “Elaborar estrategias motivacionales que contribuyan a la mejora del desempeño los trabajadores del Departamento de Producción de la empresa INPROAL C.A.”, se determinó que la mayoría de los preceptos que subsisten en el panorama de acción organizacional relacionado con la motivación de los empleados, están sumamente desvinculados a la eficiencia y eficacia de la gestión productiva, por lo que se requiere la presencia inminente un renovado orden institucional a nivel motivacional, que haga más cómoda y transparente la gestión de los empleados, a partir de excelsa disposición a aplicar correctivos ante la aparición de estos focos aislados que atentan contra la eficiencia en la ejecución del proceso productivo.

## RECOMENDACIONES

Tras haber realizado la presentación de las conclusiones del trabajo orientado al diseño de una propuesta de un esquema de revisión y actualización de la estructura organizativa de INPROAL C.A., se realiza la siguiente propuesta de recomendaciones, en función de que sean consideradas por el personal directivo de la mencionada empresa para el mejoramiento progresivo de estos elementos en la gestión motivacional:

- Estructurar un plan de acción que involucre a todos los empleados adscritos al nuevo comité estratégico motivacional, en el levantamiento de un Manual de Normas de aplicación de beneficios contractuales, con el acompañamiento del personal calificado en el área.
- Llevar a cabo jornadas internas de actualización en materia de estrategias motivacionales, en pro de mantener al personal enterado de los continuos cambios gestados desde la alta gerencia, y así inhibir las posibles transgresiones de los parámetros o directrices por parte de los empleados y el comité estratégico motivacional.
- Realizar operativos mensuales en los que cada empleado responsable, informe a sus supervisores inmediatos, el balance de las irregularidades que se hayan presentado en con relación al cumplimiento estricto de la nuevas líneas motivacionales definidas, u otros elementos que puedan ir contra el buen desenvolvimiento de los procedimientos estratégicos.
- Llevar a cabo campañas informativas en los diversos niveles de la organización, para el conocimiento cabal del devenir motivacional fomente un excelso clima interno.

## REFERENCIAS

Antúnez, Yocasta (2015) **El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios Banesco de Maracay, estado Aragua**; Trabajo de Grado no publicado, Universidad de Carabobo, Valencia.

Alvarado, Quevedo y Tovar (2015) **Estrategias Motivacionales y Desempeño Laboral en la Empresa Fundiciones H.S C.A** Trabajo de Grado no publicado, Universidad de Carabobo, Valencia.

Chiavenato, Idalberto (1999) **Administración de Recursos Humanos**. Quinta edición. Bogotá, Colombia. MC GRAW HILL.

Chiavenato, Idalberto (2000) **Administración de Recursos Humanos**. Quinta EDICIÓN. Bogotá, Colombia. MC GRAW HILL

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela del jueves 30 de diciembre N° 36.860**.

González, Aura (2015) **Satisfacción laboral e los trabajadores de una empresa distribuidora de granos del estado Carabobo**. Trabajo de Grado no publicado, Universidad de Carabobo, Valencia

Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista Pilar (2010). **Metodología de la Investigación**. Edición, Editorial McGraw-Hill, Perú.

Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 6076 (Extraordinario)**. Mayo, 7 de 2012.

Muñoz, Eliana (2016), **Evaluación del Clima Laboral en Empresas Constructoras desde la Percepción de los Gerentes y/o Ingenieros de Obra Residentes de Obra**, Trabajo de Grado no publicado, Universidad de Carabobo, Valencia.

Rojas, Leonardo (2016) **Propuesta de Estrategias Motivacionales para Optimizar el Desarrollo del Proceso Productivo en las Empresas del Sector Alimenticio del Grupo La Caridad**, Trabajo de Grado no publicado, Universidad de Carabobo, Valencia.

Sum, Mónica (2015) **Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona I de Quetzaltenango**; Trabajo de Grado no publicado, Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango.

Parella, Santa y Martins, Feliberto (2012). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Caracas-Venezuela.