



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**PLAN DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA INCREMENTAR EL
RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA
ADMINISTRADORA EL MAISANCO C.A.**

Autores: Daniela Mogollón CI: 26.116.521

Luis Miguel Núñez CI: 25.031.454

Urb. Yuma II, calle N° 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

**PLAN DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA INCREMENTAR EL
RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA
ADMINISTRADORA EL MAISANCO C.A.**

Trabajo de Grado para optar al título de:
LICENCIADOS EN RELACIONES INDUSTRIALES.

Autores: Daniela Mogollón CI: 26.116.521

Luis Miguel Núñez CI: 25.031.454

Tutor(a): Esmar Jiménez

San diego, noviembre 2020.



**UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
COORDINACION DE PASANTIA
Y TRABAJO DE GRADO**

ACTA N°0037-2-2020

San Diego, 7 de Octubre de 2020

Ciudadanos

MOGOLLÓN DANIELA

C.I. 26.116.521

NÚÑEZ LUIS MIGUEL

C.I.25.031.454

Cumplo con informarle que la Comisión de Trabajo de Grado de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez, acordó aprobar el Proyecto de Trabajo de Grado, presentado por usted titulado: **“PLAN DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA INCREMENTAR EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA ADMINISTRADORA EL MAISANCO C.A”** como requisito para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales.

Sin otro particular, se suscribe de usted
Atentamente.

PLAN UNIVERSIDAD EN CASA

Dra. Patricia Díaz

Decana de la Facultad de Ciencias Sociales

“Se Aprueba Proyecto (Anexo L) sin revisión Metodológica”

“Una vez que cese el Plan Universidad en Casa, se firmará y sellará”



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



San Diego, octubre del 2020.

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, **ESMAR JIMENEZ**, portador(a) de la cédula de identidad N° **7.143.061**, en mi carácter de tutor del trabajo de grado presentado por (la) ciudadano(os) **DANIELA MOGOLLÓN** y **LUIS NÚÑEZ** portador(es) de la cédulas de identidad N°**26.116.521** y **25.031.454** titulado; **“PLAN DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA INCREMENTAR EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA ADMINISTRADORA EL MAISANCO C.A.”**; presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciados en Relaciones Industriales , considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En San Diego, a los 15 días del mes de octubre del dos mil veinte.

(Firma)

Lcda. ESMAR JIMÉNEZ

C.I: 7.143.061

DEDICATORIA

Primeramente dedico este trabajo de grado a Dios por Guiarme, cuidarme y por darme el impulso necesario para continuar y alcanzar mis metas de vida

A mis luchadores, Trabajadores, Incansables, Perseverantes, Pacientes, Guías y maestros de vida que son mis padres y mis hermanos por su incondicional e infinito apoyo, desde el comienzo de mis estudios, creyendo en mí y brindándome las herramientas necesarias para ser un buen estudiante y una mejor persona, incitándome cada día a lograr todas mis metas que me proponga en la vida, gracias papa y mama por darme una carrera para mi futuro y por creer en mí , aunque hemos pasado momentos difíciles y ocasiones los he decepcionado siempre ustedes han estado apoyándome y brindándome todo su amor, por todo esto les agradezco de todo corazón el que estén conmigo a mi lado, este trabajo es para ustedes los amo. También a mis familiares, amigos y compañeros de estudio por su inmenso apoyo y consejos, muchas gracias por ser mis amigos, siempre los llevare en el corazón.

A mi compañera de trabajo de grado mi mejor amiga, mi novia con la cual tuve el agrado de compartir este proyecto, por su gran apoyo, por los innumerables momentos que me guio e impulso a ser una mejor persona y alcanzar esta y otras de mis metas, sin ella a mi lado no lo hubiera logrado, tantas desveladas y peleas sirvieron de algo y aquí el fruto, te agradezco con el haber llegado a mi vida para compartir momentos agradables y momentos tristes pero son esos momentos los que nos hacen crecer, te amo mucho.

Luis Miguel Núñez

Esta tesis está dedicada a mi abuela Ana Valero, quien me enseñó que el mejor conocimiento que se puede tener es el que se aprende por sí mismo. También está dedicado a mi madre Ilse Ortega, por ser un apoyo incondicional, tenerme paciencia, escucharme guiarme y aconsejarme y por haberme forjado como la persona que soy y no desfallecer en los intentos, me has dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mis perseverancias y mi empeño y con todo eso una gran y fuerte dosis de amor sin pedir nada a cambio, quien me enseñó que

incluso la tarea más grande se puede lograr si se hace un paso a la vez. Soy lo que soy, gracias a ustedes, no me falten nunca.

A mi tío Tomas Ortega, a pesar de nuestra distancia física, estás conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial para ti como lo es para mí.

A mi padre, Nelson Mogollón, por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida, quien con su amor, paciencia y esfuerzo me ha permitido llegar a cumplir hoy un sueño más.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Finalmente, quiero dedicar este trabajo, principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

Daniela Mogollón

AGRADECIMIENTO

Agradecemos la colaboración que nos brindó la organización Administradora el Maisanco C.A quienes amablemente suministraron la información fundamental para el logro del presente trabajo de grado.

Agradecemos infinitamente a la Lic. Ada Colmenarez por estar con nosotros desde el principio de nuestro trabajo de grado.

Así mismo también a todos los profesores de la escuela de Relaciones Industriales de nuestra universidad José Antonio Páez por su significativa contribución a nuestra futura gestión como Lic. En Relaciones Industriales durante estos años de estudios.

A nuestros amigos, compañeros y familiares que siempre han estado para nosotros dándonos todo el apoyo para continuar hacia adelante.

A todos ustedes, muchísimas gracias.

CAPÍTULO III.....	18
MARCO METODOLÓGICO.....	18
3.1 Tipo y Diseño de la Investigación	18
3.2 Fases Metodológicas.....	19
3.2.1 Fase I: Diagnostico de la situación actual de la empresa Administradora El Maisanco C.A, en relación al rendimiento del personal.....	19
3.2.2 Fase II: Determinación de los factores motivacionales que podrían incrementar el rendimiento del personal de la empresa Administradora El Maisanco C.A.	21
3.2.3 Fase III: Diseño de un plan de motivación laboral para incrementar el rendimiento del personal de la empresa Administradora El Maisanco C.A.	21
CAPÍTULO IV.....	22
RESULTADOS.....	22
CAPITULO V	37
LA PROPUESTA	37
5.1 Beneficios	37
5.2 Objetivo General.....	38
5.3 Objetivos Específicos	38
5.4 Desarrollo de la propuesta	38
5.5 Factibilidad	42
5.5.1 Factibilidad Técnica.....	42
5.5.2 Factibilidad Operativa.....	42
5.5.3 Factibilidad Económica	43
CONCLUSIONES	45
RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	49

ÍNDICE DE CUADROS

CONTENIDO

CUADRO

1	Satisfacción Laboral.....	23
2	Condiciones de trabajo	24
3	Relaciones Interpersonales.....	25
4	Programas Recreativos.....	26
5	Reconocimiento.....	27
6	Satisfacción Laboral.....	28
7	Logro.....	29
8	Satisfacción Laboral.....	30
9	Condiciones de Trabajo.....	31
10	Comunicación.....	32
11	Programa de Recreación.....	33
12	Satisfacción en Remuneración.....	34
13	Programa Recreativo.....	35
14	Programa de Recreación.....	40
15	Satisfacción en Remuneración y Logro.....	41
16	Planes de capacitación para optimizar el rendimiento del personal.....	42
17	Presupuesto económico del Plan de Motivación Laboral.....	45

INDICE DE GRAFÍCAS

CONTENIDO

GRAFÍCAS

1	Satisfacción Laboral.....	23
2	Condiciones de trabajo	24
3	Relaciones Interpersonales.....	25
4	Programas Recreativos.....	26
5	Reconocimiento.....	27
6	Satisfacción Laboral.....	28
7	Logro.....	29
8	Satisfacción Laboral.....	30
9	Condiciones de Trabajo.....	31
10	Comunicación.....	32
11	Programa de Recreación.....	33
12	Satisfacción en Remuneración.....	34
13	Programa Recreativo.....	35

INDICE DE TABLAS

CONTENIDO

TABLAS

1	Factores de la Motivación.....	15
---	--------------------------------	----



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

**PLAN DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA INCREMENTAR EL
RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA
ADMINISTRADORA EL MAISANCO C.A**

Autores: Daniela Mogollón y Luis Miguel Núñez

Tutor (a): Esmar Jimenez

Fecha: Octubre 2020

RESUMEN INFORMATIVO

El estudio tuvo como objetivo general, proponer un plan de motivación laboral para incrementar el rendimiento del personal de la empresa Administradora El Maisanco C.A. en San Felipe, estado Yaracuy, con la finalidad de dar a conocer el rol protagónico que tiene la motivación laboral y como a través de diferentes herramientas donde se muestre siempre la motivación, se pueda solucionar la problemática que afecta a los trabajadores, el estudio detectó el problema que está afectando a los factores motivacionales, debido a que la desmotivación los ha llevado a tener un bajo rendimiento laboral, por lo que la producción se ha visto afectada. De acuerdo con el soporte teórico fundamental, estuvo basada en conceptos relacionados con la motivación, el rendimiento laboral y los factores motivacionales. Para la empresa, le servirá como herramienta en la toma de decisiones y conocer los factores que influyen en el nivel de motivación y el rendimiento laboral del personal actualmente, es por esto que, la empresa necesita la implementación de estrategias motivacionales, debido a que el personal argumenta que el beneficio recibido no cubre sus necesidades básicas. En relación a la metodología, fue un estudio de carácter cuantitativo, bajo la modalidad de proyecto factible con apoyo de una investigación de campo, ya que se ajusta a una necesidad presentada por la organización. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de encuesta, observación y entrevista semi-estructurada, de modo que permitirá a partir de un cuestionario base que, originen un diálogo que permita conocer a profundidad las percepciones de cada uno, y como instrumento de recolección de datos, el cuestionario. El total de la población estuvo constituida por 20 trabajadores de la empresa.

Descriptor: Motivación, Motivación Laboral, Rendimiento Laboral, Factores Motivacionales

INTRODUCCIÓN

Actualmente, el ambiente que rodea al hombre se ha visto afectado por los cambios económicos, políticos, tecnológicos, sociales, acontecidos en los últimos tiempos, el estilo de vida en el cual se ve involucrado directa e indirectamente en su búsqueda de calidad de vida, trajo consigo un cambio en todos los aspectos del mismo: social, cultural, psicológico, viéndose afectado principalmente este último. En todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar metas, sea a corto, mediano o largo plazo, ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad, es un tema de interés para todos porque puede ser utilizada por los administradores de recursos humanos, el psicólogo, el filósofo, el educador, entre otros.

En algunas empresas los trabajadores tienen poca motivación, en relación con su trabajo y con el desempeño de sus actividades, por lo cual se les puede presentar dificultades tanto personales como laborales y esto puede perjudicar tanto al empleado como a la organización, el resultado de esto sería que el colaborador pueda perder su empleo y pueda crear una mala relación tanto con su jefe como con el resto de sus compañeros.

Es importante resaltar que, uno de los aspectos psicológicos más relevantes es la motivación dentro del desempeño laboral, definiéndose el mismo como una fuerza esencial para el éxito de las empresas, ya que viene a ser un aspecto indispensable para su rendimiento, tomando en cuenta que en el ámbito profesional una persona se encuentra estimulada cuando su actividad le permite satisfacer sus deseos y valores personales, por ende una organización debe mantener la motivación basada principalmente en un marco de trabajo adecuado y en la calidad de las principales prácticas de gestión, como la definición de objetivos adaptados, el establecimiento de una comunicación rica y positiva o la capacidad para transmitir una visión empresarial, así la persona dará lo mejor de sí misma para contribuir al rendimiento de la empresa.

Es por ello, que el propósito de la investigación es proponer un plan de motivación laboral para incrementar el rendimiento del personal de la empresa Administradora El Maisanco C.A. esto permite un mayor grado de desempeño en la realización de actividades propias del trabajo, sí las actitudes son positivas, es decir, que cualquier intento por mejorar el rendimiento en el trabajo, tiene relación con la motivación y el estado en el que el trabajador se encuentra.

El presente trabajo está enmarcado bajo una estructura basada en capítulos que serán explicados a continuación:

El Capítulo I. El Problema, está comprendido por la situación problemática en el contexto internacional, nacional y local, en el cual se describe la información de manera detallada del lugar donde se encuentra el problema, de la misma manera la formulación del problema donde se da a conocer la situación actual sobre la motivación laboral en la empresa, y el objetivo general y los específicos que constituyen este proyecto, de igual manera, la Justificación.

El Capítulo II. Marco Teórico, en el cual se destaca los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y se definen todos los términos necesarios que tienen relación con dicho estudio.

El Capítulo III. Marco Metodológico, hace referencia en donde se ubica el tipo y diseño de la investigación, las fases metodológicas, que abarca entre sus fases la población y muestra y las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El Capítulo IV. Resultados, se refiere a los resultados obtenidos de las encuestas con sus gráficas y análisis e interpretación.

El Capítulo V. La Propuesta, explica la propuesta planteada en el cual se destacan los beneficios, objetivos y su factibilidad.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Actualmente a nivel mundial las organizaciones, están representadas bajo diversos enfoques, estrategias, condiciones y necesidades que responden a su formalidad, estructura de gestión y actividades económicas a la que se circunscribe. Sin embargo, la esencia de la efectividad los procesos, responde a los recursos materiales, financieros, humanos y tecnológicos que contribuyen al cumplimiento de objetivos y metas para la consecución de un fin o beneficio en común, previamente definido.

Como es evidente, las empresas en su empeño de ser cada vez mejores recurren a los medios disponibles para cumplir con sus objetivos, desarrollan complejos procesos y entre ellos se encuentra la motivación laboral, ya que constituye uno de los factores de especial importancia para el logro de los objetivos empresariales facilitando el desarrollo del trabajador, sin embargo la motivación en el campo laboral es muy compleja y variada por ello existe una gran variedad de opiniones, experiencias y teorías , siendo este un factor interno que requiere mayor atención.

Es importante saber destacar que, la motivación en los trabajadores, ayuda a que ellos desarrollen sus actividades y responsabilidades laborales con profesionalismo y servicio de calidad en la empresa; si el personal está motivado produce más; sin embargo, si no hay motivación y excelentes condiciones laborales, puede ser que no realicen bien su trabajo. Para optimizarlos es importante que el departamento de personal o de recursos humanos sea uno de los principales elementos de la organización que propicie el afecto necesario para el personal, por medio de capacitaciones permanentes y de calidad para llegar a alcanzar los objetivos y metas que se ha propuesto la empresa.

Así mismo, la motivación se puede especificar en una palabra “mover” y lo que se procura obtener con los incentivos no monetarios es mover de manera positiva al trabajador, trascendiendo esa motivación en vida personal, familiar y social.

La motivación tiene un fin especial para la organización, que es lograr que su desempeño mejore y se convierta en una constante para el empleado

Por otra parte, Chiavenato (2000) define la motivación como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. (p.1). Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado.

En definitiva, la motivación es uno de los principales factores que influyen en el nivel de rendimiento y compromiso de los trabajadores de cualquier organización, un equipo de trabajo en el que sus miembros están motivados, trabaja exitosamente. No hay nada más motivador para una persona que trabaja con un jefe con el que se puede conversar, solicitar ayuda, darle puntos de vistas y escucharle, tanto corregir como reconocer a su subordinado cuando hace las cosas bien.

Por consiguiente, Orozco (2014) precisa que:

La Motivación Laboral surge por el año de 1700, en el viejo mundo europeo, cuando los antiguos talleres de artesanos se transformaron en fábricas donde decenas y centenares de personas producían operando maquinas; los contactos simples y fáciles entre el artesano y sus auxiliares se complicaron. Había que coordinar innumerables tareas ejecutadas por un gran número de personas y cada una de ellas pensaba de manera distinta, empezaron los problemas de baja productividad y desinterés en el trabajo. Surge como alternativa ante los conflictos, la falta de entendimiento entre las personas, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés, por mencionar algunos; es una alternativa que logro la mediación entre los patronales y las necesidades o expectativas de los trabajadores, porque en donde existen varias personas laborando, la relaciones se complican y hay que emplear la cabeza para reflexionar, decidir y comunicar”. (p. 2)

Por otro lado, la motivación permite un mayor grado de rendimiento en la realización de actividades propias del trabajo, sí las actitudes son positivas, es decir, que cualquier intento por mejorar el rendimiento en el trabajo, tiene relación con la motivación y el estado en el que el trabajador se encuentra, con el fin de que ellos optimicen sus actividades en el área de trabajo.

Se puede señalar que, el desempeño laboral es una constante que se presenta en las funciones del trabajador de manera cotidiana dentro de una empresa, este desempeño es crucial para que la dinámica de la empresa y el propósito de la misma, pues un buen rendimiento acerca a la organización a sus objetivos planteados pero si el desempeño laboral es malo, entonces las probabilidades de que la empresa alcance sus metas son mínimas. Por eso los incentivos no monetarios buscan aumentar la motivación de los trabajadores para realizar un buen desempeño laboral.

De igual forma, pensar en aumentos salariales, o bonificaciones es una amenaza a la estabilidad de la empresa, aunque sean conscientes que esta actividad motiva a los empleados. Para esto las organizaciones inteligentes han implementado una serie de programas que sustituyen a los incentivos monetarios por incentivos no monetarios que hasta cierto punto tiene alcances más efectivos en la motivación y rendimiento del trabajador.

De hecho, en la actualidad la motivación de los trabajadores no está definido solamente por el aspecto monetario, existen otros beneficios que pueden influenciar también de manera positiva, ya que, la remuneración no económica es sinónimo de reconocimiento, un incentivo que muchas veces tiene el mismo valor para un trabajador que el propio dinero. Por eso, las empresas deben velar por conseguir un equilibrio entre la remuneración económica y la no económica.

Asimismo, Martínez (2012) manifiesta que “la productividad laboral es muy importante para las empresas, y eso se puede ver reflejado en la diferencia de productividad entre los trabajadores de una empresa”. (p. 14) es decir las funciones de cada trabajador y la aptitud en cómo desempeñas esas funciones. No existen registros exactos que muestren una clasificación explícita de la conducta, pero si se puede mostrar la actitud que tienen las personas para llegar o cumplir un objetivo. La necesidad de un trabajador más el objetivo que éste tiene planteado o lo planteó la empresa, constituyen los procesos primordiales para llegar a una adecuada motivación.

En Venezuela, en el área laboral es cada vez más importante conocer aquellos factores que repercuten en el rendimiento de las personas. Se conoce que ciertos

componentes físicos y sociales influyen sobre el comportamiento humano, es allí donde la motivación para el rendimiento determina la forma en que el individuo distingue su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, entre otros aspectos.

Por lo tanto, la motivación y el rendimiento laboral, reflejan los valores, actitudes y creencias de los miembros de la organización, constituyendo así la personalidad de la misma. Siendo la motivación, según Chiavenato (2000), “La voluntad de ejercer un esfuerzo persistente y de alto nivel a favor de las metas de la organización, donde el hombre es considerado un animal complejo” (p. 6) es por ello que se considera que el individuo está dotado de necesidades complejas y diferenciadas; las cuales orientan y dinamizan el comportamiento.

Además, Rivera. (2012), explica que en definitiva sí, cuanto más motivada se encuentre una persona hacia algo, mayores esfuerzos hará para conseguirlo; mientras más motivos se encuentren para desempeñar mejor un trabajo, se harán mayores esfuerzos para hacerlo. Igualmente la satisfacción de las necesidades básicas, las metas, el deseo de logro y superación así como la necesidad de autorrealización pueden constituirse en motivos poderosos para buscar un óptimo rendimiento. En el camino a la realización de sus objetivos, los individuos crecen, las metas se constituyen en herramientas para el desarrollo de las personas; solo alguien que no tenga metas no llegará a ninguna parte.

Ahora bien, en San Felipe, gran parte de las empresas han modificado sus procesos de motivación, con el propósito de lograr un mayor rendimiento laboral. Formando parte de esta gran zona agrónoma se encuentra la empresa Administradora El Maisanco C.A, ubicada en el sector la Marroquina, San Felipe, estado Yaracuy, siendo así una empresa nacional, con capital netamente venezolano y operando en el país por más de 35 años, empresa dedicada a la explotación de ganado bovino, vaca y mautes en los cuales se desarrollan las actividades productivas de cría, recría y levante y reproducción de caballos de raza azteca y cuarto de milla. En la cual según datos aportados por el área administrativa de dicha empresa, mediante conversaciones informales, es visible la ausencia de sentido de pertenencia hacia la organización, además de que existe apatía entre el personal y

la falta de compromiso con las responsabilidades. Por lo general, no están prestos a colaborar con planes nuevos.

Por esta razón, la motivación es importante para el desempeño de las actividades de los trabajadores, y así tener en cuenta la opinión de los trabajadores para saber cómo se sienten, de alguna manera, esta ayuda al rendimiento laboral. La relación estrecha entre estas dos variables es que los trabajadores tengan en su organización el puesto de trabajo adecuado.

Como resultado, esto permite un mayor grado de desempeño en la ejecución de actividades propias del trabajo, sí las actitudes son positivas, es decir, que cualquier intento por mejorar el rendimiento en el trabajo, tiene relación con la motivación y el estado en el que el trabajador se encuentra, con el fin de que ellos optimicen sus actividades en el área de trabajo.

1.2 Formulación del problema

¿De qué manera se puede mejorar el rendimiento del personal de la empresa Administradora El Maisanco C.A.?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Proponer un plan de motivación laboral para incrementar el rendimiento del personal de la empresa Administradora El Maisanco C.A

1.3.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual de la empresa Administradora El Maisanco C.A, en relación al rendimiento del personal
- Determinar los factores motivacionales que podrían incrementar el rendimiento del personal de la empresa Administradora El Maisanco C.A.
- Diseñar un plan de motivación laboral para incrementar el rendimiento del personal de la empresa Administradora El Maisanco C.A.

1.4 Justificación de la investigación

El sentimiento de incertidumbre que puedan experimentar los trabajadores ante las decisiones y manejo de la gerencia es inherente al ejercicio de sus tareas o actividades, de ahí que cuando una organización desee incrementar o mejorar el

desempeño laboral de los trabajadores debe, entre otras cosas, evaluar la naturaleza de las relaciones interpersonales, el tipo de trabajo y las estructuras jerárquica, lo que hace necesario que en cualquier empresa haya una integración entre el individuo y la organización.

El presente trabajo de investigación pretende diseñar un plan de motivación laboral para incrementar el rendimiento del personal de la empresa Administradora El Maisanco C.A, y dar a conocer el rol protagónico que tiene la motivación laboral y como a través de diferentes herramientas donde se refleje siempre la estimulación, se pueda solventar la problemática que afecta a los trabajadores.

En este sentido, en el contexto práctico, el estudio se justifica ya que se intentará detectar el problema que pueda estar afectando a los factores motivacionales, de manera tal que los resultados de esta investigación puedan beneficiar directamente a todos los trabajadores de la organización, y mejorar el índice de excelencia de empresa.

Para la empresa Administradora El Maisanco C.A, servirá como herramienta en la toma de decisiones y conocer los factores que influyen en el nivel de motivación y el rendimiento laboral del personal actualmente. Además la empresa podrá darse cuenta que para encaminarse en ese proyecto de mejora continua deberá ampliar los estímulos de los empleados de manera positiva, teniendo en cuenta el continuo mejoramiento del ambiente laboral logrando así alcanzar en cada uno de sus empleados la eficacia y eficiencia en el desempeño de sus funciones, enfocándose siempre en el recurso humano que es el motor de arranque y éxito de la organización.

Por último, la realización del presente trabajo de investigación, permitirá consolidar los conocimientos recibidos durante los estudios y aplicarlos en el desarrollo del mismo, e a la par servirá como base para futuros investigadores que deseen realizar estudios sobre la motivación y el rendimiento laboral.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedente de la Investigación

Pizarro (2017), realizó una investigación titulada: **“Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la oficina de admisión de una institución privada”**, para optar el título profesional de Licenciados en Administración y Negocios Internacionales en la Universidad Nibert Wiener, Lima-Perú. El objetivo es identificar la relación entre motivación y rendimiento laboral en los trabajadores de la oficina de admisión de una institución privada. Para esta investigación se utilizó el diseño no experimental, de tipo descriptivo. Su muestra fue 50 personas, teniendo como respuesta que el 80% de los encuestados se encuentran en un nivel regular de motivación. El 78% de los encuestados tienen una productividad laboral regular. El 96% de encuestados tienen un nivel regular sobre factores motivacionales. Por lo tanto, se demuestra que existe una relación entre motivación y rendimiento laboral en los trabajadores de la oficina de admisión de una institución privada. Asimismo, hay una relación con la eficacia y eficiencia.

A través del estudio realizado la autora recomienda realizar un seguimiento al desempeño laboral de los trabajadores en cuanto a su eficacia, eficiencia y conocimiento del cargo ya que si este no se siente identificado con las actividades que realiza su rendimiento será de bajo y eso afectara su evaluación y causara desmotivación laboral.

En el aporte obtenido por este antecedente, se resalta que si se debe medir la relación entre la motivación y el rendimiento laboral, muchas veces las organizaciones no toman en cuenta el nivel motivacional de los trabajadores, es por ello que se debe buscar estrategias para incrementar su motivación y así aumentar el rendimiento laboral, extendiendo la productividad.

Castro (2016), realizó una investigación titulada: **“El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas”**, para optar el título profesional de Licenciado en

Administración en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho-Perú. El objetivo es saber el grado de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el rendimiento de los colaboradores de PYMES Potosinas, para saber el nivel que tienen los valores sobre los colaboradores y acceder que las organizaciones puedan saber sobre el comportamiento humano. Para esta investigación se utilizó el diseño trasversal, de tipo por conveniencia. Su muestra fue de 100 personas. Los resultados estadísticos de los elementos motivadores de acuerdo a la prioridad y nivel, según la muestra el personal tuvo la media más alta. Hay un efecto positivo referente a la motivación en el rendimiento laboral de los colaboradores de PYMES Potosinas.

En relación al aporte obtenido por el antecedente, se centra que los valores son parte importante en una organización, así el personal puede tener un sentido de pertenencia hacia la empresa y esto conlleva a una mejor productividad para lograr los objetivos propuestos por la empresa.

Alegre & Rojas (2015), sustentaron en la Universidad San Ignacio de Loyola la tesis **“Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área logística de una empresa metálica de Lima”** para optar el título profesional de Licenciada en Psicología; cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en 57 trabajadores del área logística de la Empresa Metálica de Lima. Los resultados del estudio descriptivo correlacional demostraron que existe una relación directa y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, y sus dimensiones correspondientes (relación y cultura)

En la investigación antes expuesta, aporta lo importante que es la motivación laboral, ya que permite un mejor rendimiento y una alta aplicabilidad por parte de los empleados, y así mismo logran optimizar efectivamente las actividades que desempeñan generando mayor productividad y satisfacción tanto para los trabajadores como para los jefes.

Sum (2015), realizó una investigación titulada: **“Motivación y desempeño laboral estudio realizado al personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 en Quetzaltenango”** para optar el título profesional de Psicólogo Industrial en la Universidad Rafael Landívar en Quetzaltenango-Guatemala. El objetivo es implantar la influencia de la motivación en el rendimiento laboral del trabajador administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 en Quetzaltenango. Para esta investigación se utilizó el diseño descriptivo, de tipo fiabilidad y significación. Su muestra fue de 34 personas. El 73% de los encuestados 32 manifiestan que están de acuerdo con la motivación, por lo tanto, tienen un buen rendimiento laboral. El 41% de los encuestados recibieron un incentivo por su buen desempeño laboral. El 65% de encuestados manifiestan que es necesario que los capaciten, para mejorar su productividad. Como resultado de la motivación si repercute en el rendimiento laboral del trabajador administrativo de la empresa de alimentos zona 1 en Quetzaltenango. Al tener un buen desempeño la empresa los motiva dándoles incentivos.

Por ello al analizar el contenido de esta investigación, se pudo contemplar el mismo como un soporte relevante para este estudio, debido a que en él se tratan aspectos relacionados con el tema que son de gran importancia para el establecimiento de los aspectos que se estudiaron, siendo los mismos una aporte significativo para la organización y sus trabajadores.

Revisando el anterior estudio, su aporte se centra en que los incentivos monetarios y no monetarios, tienen una gran influencia en la motivación laboral del personal, esto nos ayuda a que logren cumplir sus actividades con eficiencia y que se sientan más identificados con la organización.

Fernández (2015), efectuó una investigación titulada, **“La Motivación como factor estratégico para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de un instituto universitario público ubicado en el estado Yaracuy”**, para optar el título profesional de Licenciada en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo. El objetivo es analizar la motivación como factor estratégico para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de un

instituto universitario público ubicado en el estado Yaracuy. Para facilitar un diagnóstico de la situación actual sobre la motivación, se seleccionó una población representativa comprendida por once (11) trabajadores del área administrativa de la institución, garantizando así tomar en consideración el punto de vista representativo del área. A esta población, se le aplicó un encuesta que comprendió de diversos ítems que nos proporcionarían, la información necesaria para conocer el nivel de satisfacción e insatisfacción con respecto a la motivación laboral que reciben ellos por parte de los directivos y como impactaba esto en su desempeño laboral, con dicha información se realizó un descripción global que marcaría las pautas para cumplir con los objetivos planteados. Por último y luego de analizar los resultados obtenidos, se desarrolló una serie de recomendaciones, las cuales serán llevadas cabo a través de acciones, con las cuales la empresa al ponerlas en práctica podría mejorar o hasta desaparecer las fallas existentes en la empresa.

Resulta oportuno mencionar que el aporte de este trabajo, se centró en dar a conocer la satisfacción e insatisfacción que pueden tener los trabajadores, y que esto los lleva a incrementar o disminuir su rendimiento, por lo que es necesario invertir para alcanzar el bienestar y satisfacción de los trabajadores.

Por ello, se dice que la motivación se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, concentrándose en metas organizacionales a fin de reflejar el interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización.

Finalmente, es importante destacar que los antecedentes presentados muestran la conformación de un referencial que surge como elemento conceptualizador que permite aproximarse al objeto de estudio desde distintas perspectivas con la intención de comprender, analizar e interpretar a través de una mirada diferente lo concerniente a la motivación laboral y el rendimiento de los trabajadores.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Motivación

González (2008), lo define como: “Por motivación se entiende la compleja integración de procesos psíquicos que efectúa la regulación inductora del comportamiento, pues determina la dirección (hacia el objeto-meta buscado o el objeto evitado), la intensidad y el sentido (de aproximación o evitación) del comportamiento”. (p.52)

En tal sentido, la motivación en una organización es una táctica necesaria para las organizaciones, basadas en satisfacer a sus trabajadores con estímulos que modifiquen su comportamiento mejorando su rendimiento laboral, el que una organización tenga colaboradores con un nivel alto de motivación permite que éstos puedan desarrollar adecuadamente sus funciones y actividades beneficiando a la empresa.

Así mismo, Newstrom (2011) manifiesta que la motivación laboral es la fuerza que tienen los colaboradores para lograr metas u objetivos, pero la motivación es provocada por diferentes factores tanto externos o en la organización. Los colaboradores tienen diferentes preferencias en tres elementos de la motivación los que son la dirección y enfoque de la conducta, el nivel del esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta.

Igualmente, para que un trabajador se sienta motivado, la organización debe implementar diferentes estrategias que permitan mejorar la productividad de los colaboradores, como por ejemplo el brindar reconocimiento a sus logros, capacitarlos en los procesos donde existen problemáticas, o beneficios monetarios.

También, Furnham, A. (2011) indica que las personas laboran por diferentes razones entre las cuales las más importantes son el crecimiento propio, remuneraciones, realización laboral y el reconocimiento. Las personas toman la decisión de prestar sus servicios por las recompensas que les puede ofrecer una organización, en ese proceso experimentan distintos acontecimientos que le permiten estar motivado o desmotivado.

2.2.2 Teorías de la Motivación

2.2.2.1 Teoría del factor dual de Herzberg

Herzberg, Mausner & Snyderman (1967) tienen estudios centrado en el rubro empresarial. Observaron por medio de instrumentos de investigación, que los individuos se sienten cómodos en la organización donde laboran, los factores que predominan es la comunicación interpersonal, la flexibilidad de las normativas de la organización, la remuneración y las condiciones y clima laboral.

2.2.2.2 Teoría de Herzberg

Así mismo, se pudo comprobar que los factores que desmotivan a los colaboradores no son los mismos que los que los motivan, es por eso que los factores se dividen en:

- Factores Higiénicos: no tienen que ver con las funciones que desempeñan los colaboradores, es decir son externos, pero produce insatisfacción, este factor no garantiza que los colaboradores brinden mayor esfuerzo por el logro de sus objetivos, pero si los hace sentirse cómodos.
- Factores Motivadores: tienen que ver con las funciones que realizan los colaboradores, influye a gran escala en la motivación de éstos. Cabe indicar que los factores higiénicos están presentes jerárquicamente abajo en la pirámide de Maslow y los motivadores en los más altos.

Tabla N°1 Factores de la Motivación

Factores Higiénicos	Factores Motivadores
Factores Económicos: Sueldos, salarios y prestaciones	Tareas estimulantes: Posibilidad de manifestar la propia personalidad y de desarrollarse plenamente.
Condiciones físicas del trabajo: Iluminación y temperatura adecuadas, entorno físico seguro	Sentimiento de autorrealización: Certeza de contribuir en la realización de algo de valor
Seguridad: Privilegios de antigüedad, procedimientos sobre quejas, reglas de trabajo justas, políticas y procedimientos de la organización.	Reconocimiento de una labor bien hecha: La confirmación de que se ha realizado un trabajo importante.

Factores Sociales: Oportunidades para relacionarse con los demás compañeros.	Logro o cumplimiento: La oportunidad de realizar cosas interesantes
Status: Títulos de los puestos, oficinas propias, privilegios.	Mayor responsabilidad: El logro de nuevas tareas y labores que amplíen el puesto y brinden un mayor control del mismo

De la teoría de Herzberg se obtiene como resultado los conceptos de Jobenrichment que significan enriquecer el trabajo, es decir tener una perspectiva ambiciosa de las labores que se van a desempeñar en una organización. Solo se pueden lograr si se aplican los principios a continuación (Engel y Redmann, 1987):

- a) Eliminar inspecciones.
- b) Acrecentar el compromiso de las funciones.
- c) Delegar áreas de trabajo completas.
- d) Otorgar mayor jurisdicción e independencia.
- e) Comunicar resultados positivos y negativos.
- f) Determinar funciones mejores y dificultosas
- g) Delegar funciones que le permitan al colaborador el crecimiento empresarial

2.2.3 Motivación Laboral

Peña y Villón (2018) definen la motivación laboral, como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades. Es decir, es el impulso de satisfacer las necesidades que se haya presente en el empleado en la autorrealización, mejores condiciones laborales y satisfacción de necesidades personales, vienen a ser el detonante que producirá la

reacción en el empleado a fin lograr esa máxima sensación de confort que produce la realización o cristalización de la meta planteada.

2.2.4 Rendimiento Laboral

D'Vicente (1997, citado por Bohórquez 2004) indica que el rendimiento laboral son diferentes niveles que puede alcanzar un colaborador al momento de realizar sus labores, teniendo en cuenta los objetivos que plantea la organización. Para poder definir el desempeño influyen diversas características que pueden ser medidas, deducibles u observables.

2.2.5 Importancia del rendimiento laboral

Orozco (2013) indica que el rendimiento laboral tiene suma importancia debido a que se pueden generar diversos principios para compensar a los colaboradores, incrementa el nivel de desempeño, implementar líneas de carrera, identificar cuando se necesita capacitación y encontrar diferentes problemáticas en corto tiempo para ser solucionadas lo más rápido posible para que de esta manera no tenga perjuicios graves.

2.2.6 Factores relacionados entre motivación y rendimiento Laboral

Orozco (2013) explica los factores que existen entre motivación y rendimiento laboral de la siguiente manera:

2.2.6.1 Relacionar las recompensas con el rendimiento, individualizarlas, que sean justas y valoradas:

En este punto nos referimos al sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización. Este sistema debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas.

2.2.6.2 Debe considerarse también como factor de motivación la Capacitación del Personal:

La capacitación se convierte en una necesidad cuando la organización quiere aumentar su productividad y el mejoramiento de los productos o servicios de una manera competente y óptima para lograr las metas planificadas.

2.2.6.3 Debe basarse en el análisis de necesidades:

Esto es una comparación de su rendimiento, comportamiento y el desempeño que se esperaba. El entrenamiento para Chiavenato es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos.

2.3 Definición de Términos Básicos

Agronomía: es la ciencia cuyo objetivo es mejorar la calidad de los procesos de la producción y la transformación de productos agrícolas y alimentarios.

Desmotivación: sentimiento de desesperanza ante los obstáculos, o como un estado de angustia y pérdida de entusiasmo, disposición o energía

Motivación: es la acción y efecto de motivar. Es el motivo o la razón que provoca la realización o la omisión de una acción.

Motivación Laboral: es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma.

Rendimiento Laboral: es el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados.

Plan: es una intención o un proyecto. Se trata de un modelo sistemático que se elabora antes de realizar una acción, con el objeto de dirigirla y encauzarla.

Puesto de trabajo: Sector de la empresa en la cual el trabajador desempeña sus actividades, en donde se le brinda los medios necesarios para que pueda desarrollar su actividad.

Trabajador: persona física que con la edad legal mínima presta servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y Diseño de la Investigación

La presente investigación se planteará bajo la modalidad de Proyecto Factible, debido a que, como lo define el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la UPEL (2006, p.13) “consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos.”

En tal sentido, la presente investigación estará enmarcada bajo la modalidad de Proyecto Factible con un Diseño de campo y un tipo de investigación descriptiva, debido a que para dar respuesta a las interrogantes planteadas, se acopiaron datos en forma directa de la realidad donde se presentaban, la cual es en la empresa Administradora El Maisanco C.A., además de comprender los factores motivacionales que influyen en el rendimiento del personal de la empresa.

Para la realización del presente proyecto, el tipo de investigación será descriptiva, Según lo citado por Tamayo y Tamayo (2006)

El tipo de investigación descriptiva, comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos; el enfoque se hace sobre las conclusiones dominantes o sobre una persona, grupo, cosa, funciona en el presente; la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, caracterizándose fundamentalmente por presentarnos una interpretación concreta. (p. 136)

Para la elaboración del tipo de investigación de campo, los datos se seleccionaron de forma directa de la realidad analizándose el objeto de estudio a fin de describir su naturaleza.

El presente trabajo, tiene por diseño de investigación, la Investigación de Campo, debido a que como lo define Arias (2006):

La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental. (p. 31)

El presente estudio se va a sostener en una investigación de campo, porque los datos serán aportados directamente por el personal de la empresa Administradora El Maisanco C.A, y de esta manera se van a plantear las conclusiones, y recomendaciones respectivas. Con esto, se busca también poder apreciar los factores motivacionales ocasionados en el rendimiento laboral de los trabajadores.

3.2 Fases Metodológicas

En el presente capítulo, se plantea una metodología o procedimiento sistemático, para establecer los descubrimientos o fenómenos hacia los cuales estará enmarcado el interés de la investigación. Para toda investigación es necesario que los hechos y relaciones que establecen los resultados obtenidos, tengan un grado mínimo de exactitud. Asimismo se presentan un conjunto de métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos, población y muestra.

3.2.1 Fase I: Diagnóstico de la situación actual de la empresa Administradora El Maisanco C.A, en relación al rendimiento del personal.

En primer lugar, se aplicará una encuesta generalizada al personal de la empresa de la empresa Administradora El Maisanco, así como también, la aplicación de encuestas personales a cada uno de los empleados para profundizar en el nivel motivacional de ellos de manera más específica.

En esta fase se utilizara también, la técnica de la observación, el cual según Arias (2006), se define como “el acto de notar un fenómeno, a menudo con instrumentos y registrándolo con fines científicos” (p.35). Dicha técnica permitirá formar la relación de lo observado y el fenómeno objeto de estudio.

Por otro parte, la población sobre la cual se efectuará la investigación estará conformada en su totalidad por veinte (20) personas de la empresa Administradora El Maisanco C.A.

Arias (2006) define población como:

La población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio. (p. 81).

En efecto, el universo objeto de estudio, constituye una población finita, en la medida, que está constituida por un determinado número de elementos, que en este estudio está limitada a las unidades de análisis seleccionadas para recabar la información. La población o universo de estudio en el presente caso, está conformada por trabajadores de la empresa Administradora El Maisanco.

Con relación a la muestra, según Arias (2006), precisa que, “la muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p. 83). Por lo que, en este estudio no amerita efectuar la extracción de una parte de la población, ya que la misma tiene un número manejable por los investigadores y todos los integrantes son importantes al momento de obtener datos que son significativos para esta investigación.

En este orden de ideas, Arias (2006), expone que “las técnicas de recolección de datos son las distintas maneras de conducir a la obtención de la información, y las mismas se aplican utilizando instrumentos que van a permitir almacenar la información recogida”. (p. 63). Respecto a esta definición, se va a constituir la técnica que va utilizarse de soporte para la recolección de la información que pueda servir a los trabajadores de la empresa Administradora El Maisanco C.A, se va a manejar la encuesta en su particularidad escrita.

En este caso para Arias (2006), señala que “la encuesta es una técnica que pretende obtener la información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismo, o en relación con un tema en particular”. (p. 64). Es una técnica que aplicada va a tener el objetivo de recopilar y extraer información en una población determinada, estas le darán al investigador un margen de error elevado, el porcentaje de aceptación es bastante útil para la investigación.

También, se utilizara la técnica de entrevista semi- estructurada, según Arias (2006), precisa que, “aun cuando existe una guía de preguntas, el entrevistador puede realizar otras no contempladas inicialmente. Esto se debe a que una respuesta puede dar origen a una pregunta adicional o extraordinaria. Esta técnica se caracteriza por su flexibilidad”. Este modo permitirá a partir de un cuestionario base que, el entrevistado y entrevistador, entablen un diálogo que permita conocer a profundidad las percepciones y conocimientos del actor frente a un entorno, realidad o problema.

3.2.2 Fase II: Determinación de los factores motivacionales que podrían incrementar el rendimiento del personal de la empresa Administradora El Maisanco C.A.

Para el desarrollo de esta fase, una vez cumplida la fase I, el diagnóstico de la situación actual en relación al rendimiento laboral, con el apoyo de los instrumentos de recolección de datos que se utilizarán, se analizará la información adquirida por medio de las encuestas y entrevista para determinar cuál es el estado motivacional de los trabajadores, para luego identificar qué factores influyen en la motivación de los trabajadores.

3.2.3 Fase III: Diseño de un plan de motivación laboral para incrementar el rendimiento del personal de la empresa Administradora El Maisanco C.A.

En esta fase se desarrollará la propuesta a partir del diagnóstico definitivo del proceso de investigación, mediante la descripción de la propuesta, objetivos, justificación y el diseño de estrategias para incrementar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Administradora El Maisanco, con la finalidad de aumentar la motivación de cada trabajador.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

A continuación se demuestran los resultados alcanzados luego de utilizar las técnicas e instrumentos de recolección de datos y cumpliendo con las interrogantes trazadas en la investigación con la finalidad de cumplir con el proceso de los objetivos propuestos. El instrumento de recolección de datos consta de 13 preguntas, con el fin de evaluar condiciones a través de la misma, bajo la forma de afirmaciones o negaciones (si o no) ante lo que se requiere de los individuos.

1.- ¿El salario asignado es acorde con el trabajo que desempeñas?

Cuadro N°1. Satisfacción Laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	40%
NO	12	60%
Total	20	100%

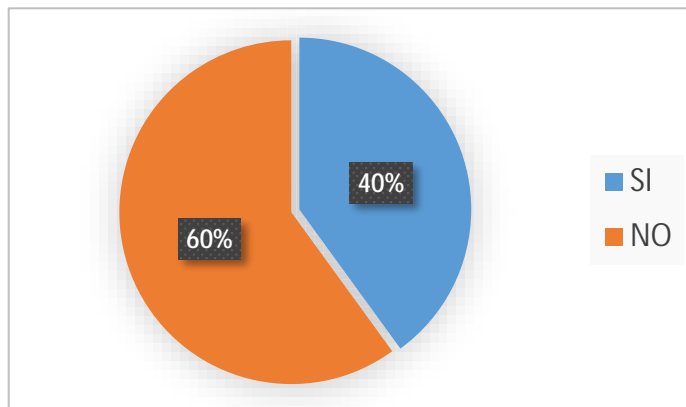


Gráfico N°1: Satisfacción Laboral

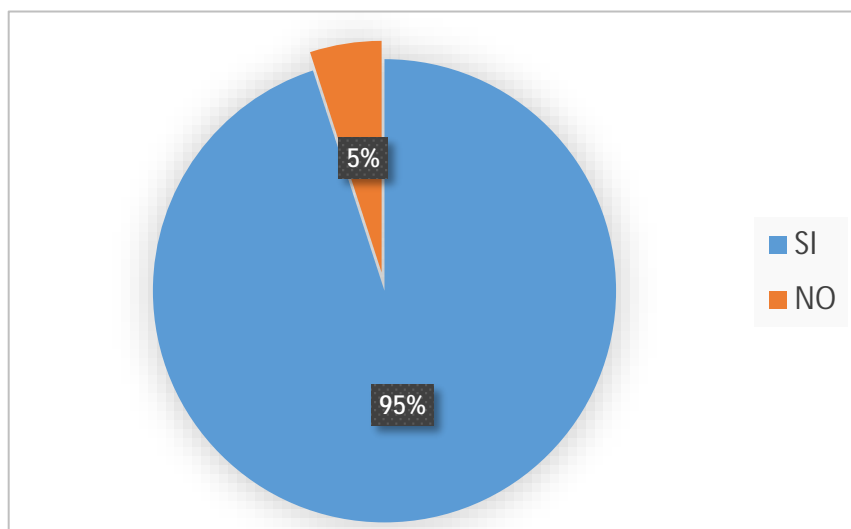
Fuente: Mogollón y Núñez (2020)

Análisis: Los resultados obtenidos indicaron que un 60% de los trabajadores consideran que no ganan un salario acorde con el trabajo que desempeñan, mientras que el 40% de los trabajadores, indicó que considera que si ganan un salario acorde. Según la Teoría de la Motivación Higiene de Herzberg (1959) la remuneración forma parte de los factores extrínsecos o de higiene, los cuales, sin embargo, no originan motivación, evitan la insatisfacción. Lo que indica que la población se siente insatisfecha, lo que repercute en su desempeño.

2.- ¿Considera que el ambiente de trabajo es favorable para desarrollar sus actividades?

Cuadro N°2. Condiciones de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	19	95%
NO	1	5%
Total	20	100%



Grafica N°2: Condiciones de trabajo

Fuente: Mogollón y Núñez (2020)

Análisis: Los resultados alcanzados demostraron, que un 95% de los trabajadores consideran que se encuentran en un ambiente laboral agradable para desarrollar sus actividades, y solo un 5% de los trabajadores indicó que no consideran que el ambiente de trabajo es favorable para desarrollar sus actividades, concluyendo que la mayoría de los trabajadores se sienten a gusto con el entorno laboral en el que se encuentra. El ambiente laboral según Herzberg (1959) forma parte de los factores extrínsecos o de higiene, en este caso se observa, que una gran parte de la población, no se ve afectada negativamente por el ambiente laboral.

3.- ¿Considera importante la relación armoniosa entre usted y sus compañeros?

Cuadro N°3. Relaciones Interpersonales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	100%
NO	0	0%
Total	20	100%

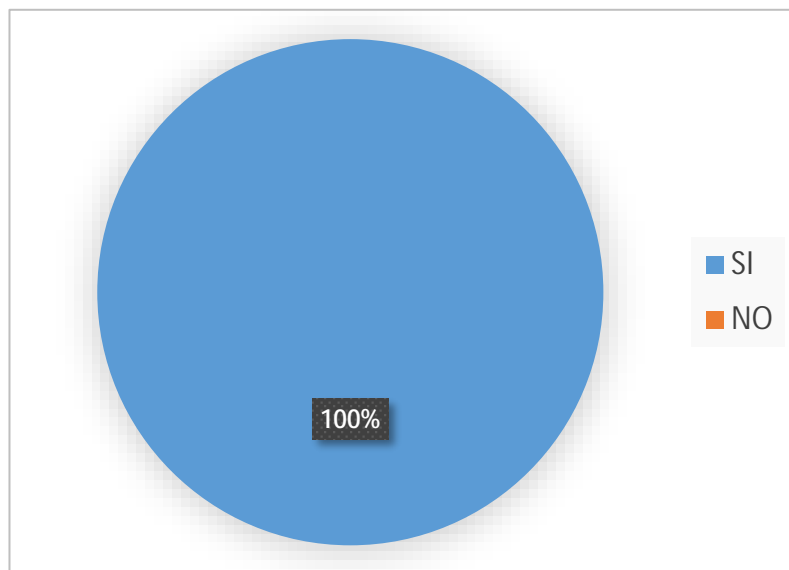


Gráfico N°3: Relaciones Interpersonales
Fuente: Mogollón y Núñez (2020)

Análisis: En los resultados se obtuvo que el 100% de los colaboradores estuvieron de acuerdo en que efectivamente si es muy importante la relación entre sus compañeros, debido a que esto genera un ambiente agradable de trabajo, ya que influye en gran medida en el desempeño de las actividades de cada empleado. Según la Teoría de Herzberg (1959) se considera que existe una alta motivación en uno de los factores de higiene en la mayoría de la población, debido a que la totalidad de los empleados indicaron un alto nivel en cuanto a su capacidad para relacionarse socialmente con sus compañeros de trabajo.

4.- ¿La empresa cuenta con actividades de recreación para los trabajadores?

Cuadro N°4. Programas Recreativos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	1	5%
NO	19	95%
Total	20	100%

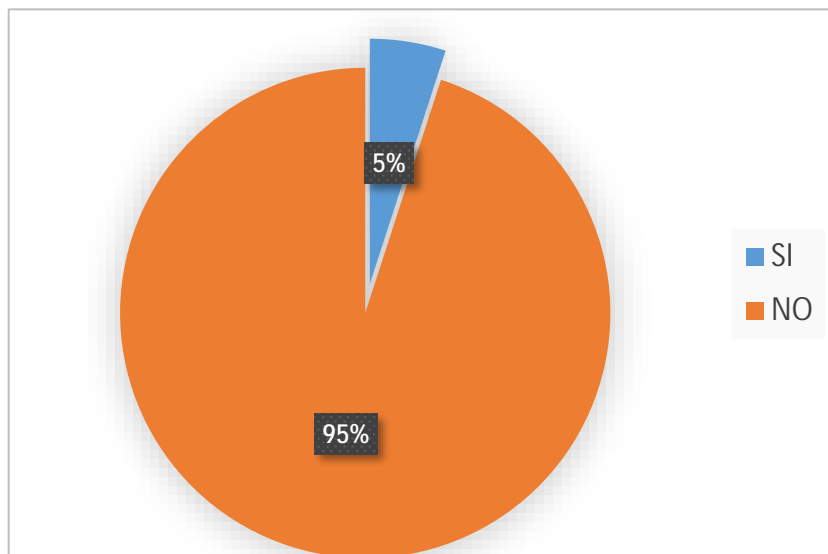


Gráfico N°4: Programas Recreativos
Fuente: Mogollón y Núñez (2020)

Análisis: Se demuestra que el 95% de los colaboradores indicaron que la empresa no cuenta con actividades de recreación, cuando solo el 5% manifestaron que sí, esto nos revela que la empresa no se ha interesado en hacer dichas actividades de recreación para los trabajadores, a pesar de esta ser un herramienta útil para ser utilizada como motivación para el personal en la empresa.

5.- ¿Considera usted que recibe un justo reconocimiento de su labor de parte de su jefe y sus compañeros?

Cuadro N°5. Reconocimiento

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	90%
NO	2	10%
Total	20	100%

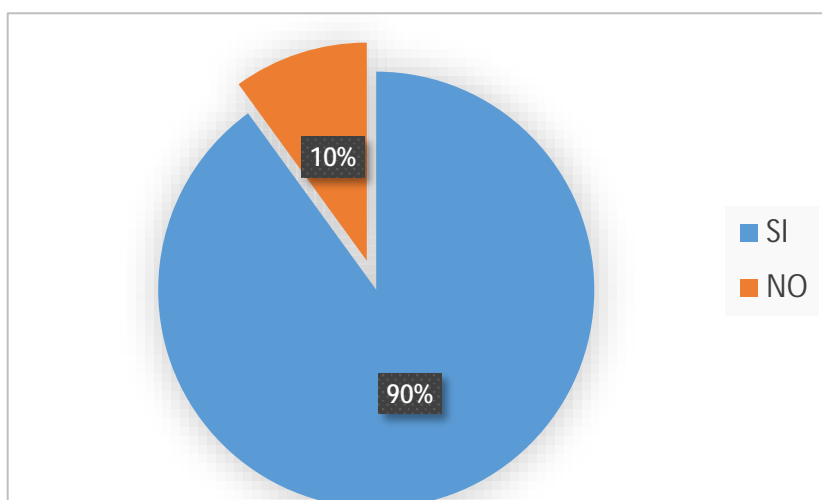


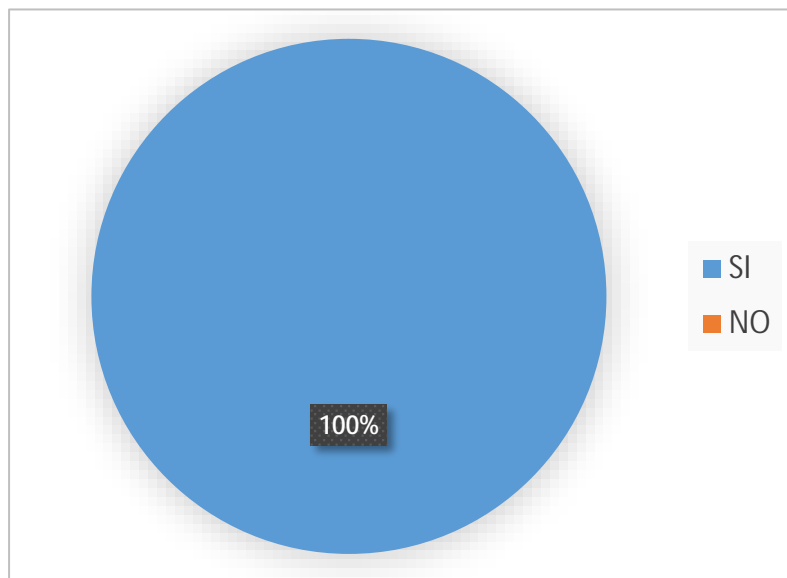
Grafico N°5: Reconocimiento
Fuente: Mogollón y Núñez (2020)

Análisis: Un 90% de los trabajadores dio a conocer que si reciben un justo reconocimiento de parte de sus jefes y compañeros, cuando el 10% no está de acuerdo, esto indica que existe una buena relación de trabajo, entre iguales y superiores, lo que ayuda a tener un mejor rendimiento en las funciones de su trabajo.

6.- ¿Se siente satisfecho en el ejercicio de sus funciones dentro de la empresa?

Cuadro N°6. Satisfacción Laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	100%
NO	0	0%
Total	20	100%



Gráfica N°6: Satisfacción Laboral
Fuente: Mogollón y Núñez (2020)

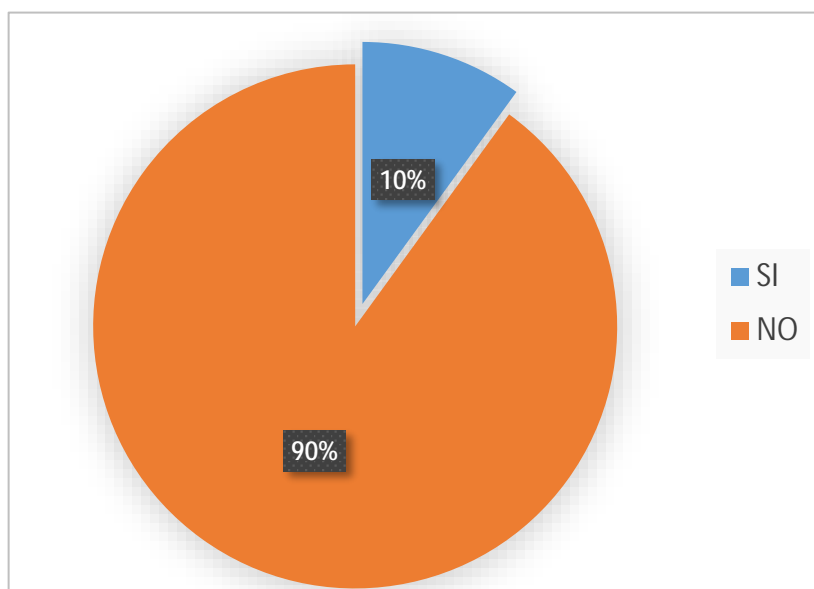
Análisis: Esta interrogante arrojó que, el 100% de los trabajadores se siente satisfecho en el ejercicio de sus funciones dentro de la empresa, lo que refleja que el personal de la empresa, posee una motivación positiva con respecto a las labores que ejecuta, lo que según Herzberg (1959) indica que el sentirse satisfecho con un cargo es un factor intrínseco que permite que el individuo se mantenga motivado en el ámbito laboral.

7.- ¿La empresa ofrece programas de capacitación y adiestramiento que ayuda a la mejora de la productividad?

Cuadro Logro

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	10%
NO	18	90%
Total	20	100%

Nº7.



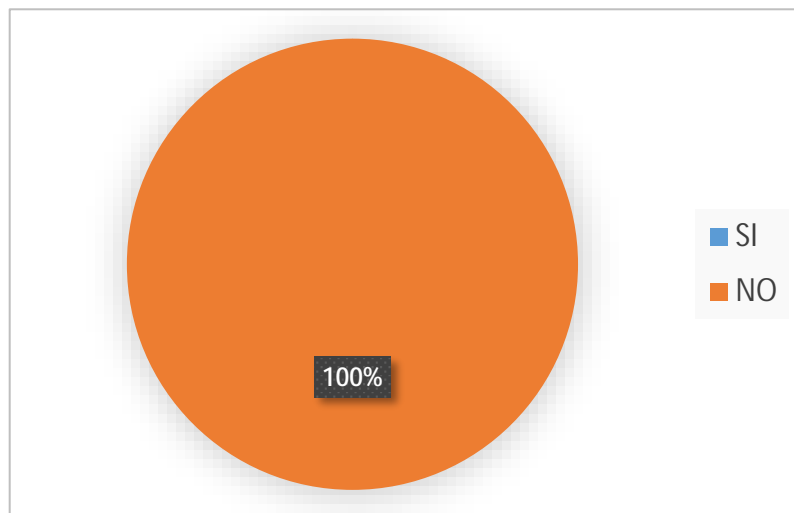
Grafica N°7: Logro.
Fuente: Mogollón y Núñez (2020)

Análisis: El 90% de los trabajadores dio a conocer que la empresa no ofrece programas de capacitación y adiestramiento que ayude a la mejora de la productividad, mientras que solo el 10% indicó que sí, esto quiere decir que la empresa debe invertir más en programa de capacitación siendo esto de gran importancia para el adecuado desarrollo de las actividades, lo que lleva a concluir que su motivación laboral con respecto a este ítem es bajo, lo que se sustenta en la teoría de la motivación- higiene (Herzberg 1959), ya que este puede considerarse un factor motivador para el individuo.

8.- Además del salario, ¿la empresa ofrece otros beneficios como por ejemplo, plan vacacional, viajes o excursiones?

Cuadro N°8. Satisfacción Laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	20	100%
Total	20	100%



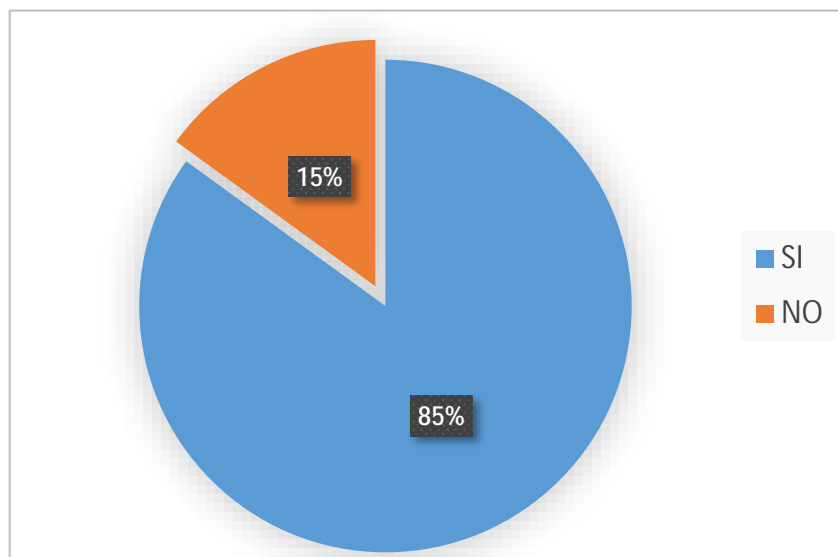
Grafica N°8: Satisfacción Laboral
Fuente: Mogollón y Núñez (2020)

Análisis: De esta manera, se obtiene que el 100% de los trabajadores estuvieron de acuerdo en que no reciben otros beneficios ofrecido por parte de la empresa aparte del salario, como por ejemplo, plan vacacional, viajes o excursiones., esto nos señala que la empresa podría proporcionar u ofrecer otros beneficios adicionales al salario ya establecido como un medio de motivación alterno para los trabajadores, lo cual podría influenciar en su desarrollo de actividades laborales, este factor puede causar disminución en su desempeño laboral al no ser incentivados de manera no monetaria.

9.- ¿Las condiciones físicas de la empresa facilitan el desarrollo de las labores diarias?

Cuadro N°9. Condiciones de Trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	17	85%
NO	3	15%
Total	20	100%



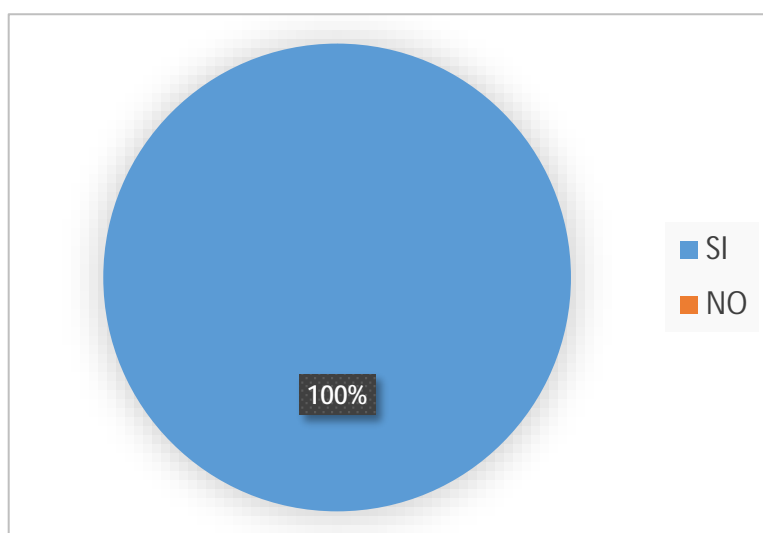
Grafica N°9: Condiciones de Trabajo
Fuente: Mogollón y Núñez (2020)

Análisis: Se puede apreciar en la gráfica, que un 85% de los trabajadores indicaron que las condiciones físicas de la empresa facilitan el desarrollo de las labores diarias, lo que demuestra que se tiene una motivación alta en cuanto a las condiciones físicas de la empresa, mientras que el 15% de los trabajadores indicaron no estar de acuerdo con esto. Según Herzberg (1959) un ambiente apropiado, para el trabajador ayuda en el desarrollo de habilidades, en el ámbito laboral, siendo este un factor extrínseco, que permite que el individuo se mantenga motivado.

10.- ¿Existe una buena comunicación entre los jefes y los trabajadores?

Cuadro N°10. Comunicación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	100%
NO	0	0%
Total	20	100%



Grafica N°10: Comunicación

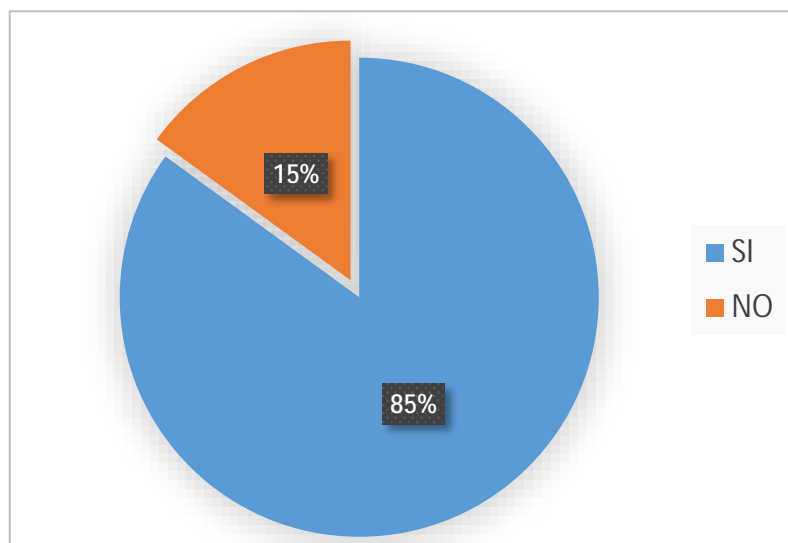
Fuente: Mogollón y Núñez (2020)

Análisis: Estos resultados indicaron que el 100% de los trabajadores están de acuerdo en que si existe una buena comunicación entre los jefes y los trabajadores, siendo esto concluyente y positivo para la empresa ya que al existir un adecuada comunicación se permite que las actividades se desarrollen de manera adecuada y concisa, ahorrándole pérdidas materiales, monetarias o de tiempo a los involucrados.

11.- ¿Estaría de acuerdo en participar en actividades recreativas que organice la empresa?

Cuadro N°11. Programa de Recreación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	17	85%
NO	3	15%
Total	20	100%



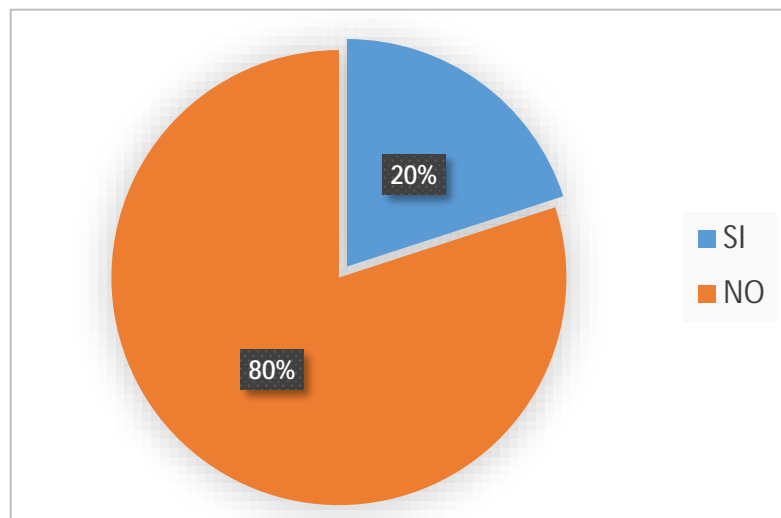
Grafica N°11 Programa de Recreación
Fuente: Mogollón y Núñez (2020)

Análisis: Se evidencia que el 85% de los trabajadores indicaron que si estarían de acuerdo en participar en actividades recreativas que organice la empresa, mientras que un 15% indicó no estar de acuerdo en la participación de dichas actividades, esto concluye que la empresa puede crear un programa de recreación para el personal y ellos estarían dispuestos a participar.

12.- ¿Los beneficios que ofrece la empresa cubren las necesidades básicas?

Cuadro N°12. Satisfacción en Remuneración

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	20%
NO	16	80%
Total	20	100%



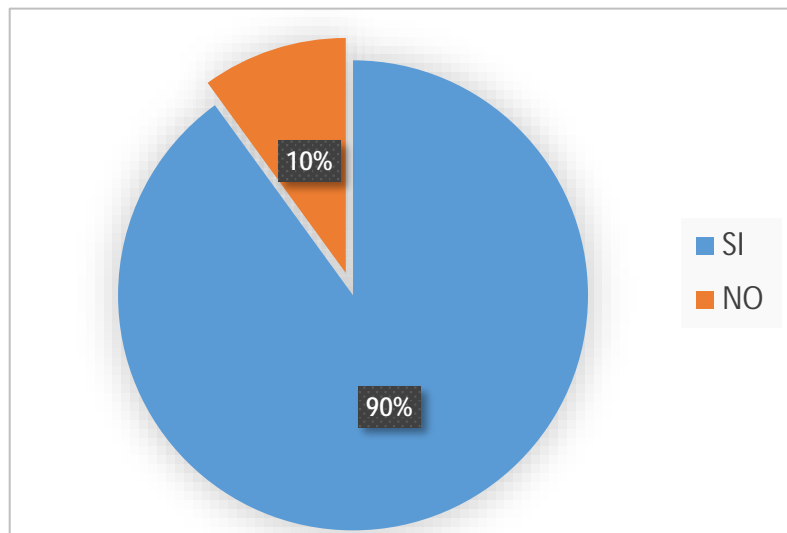
Grafica N°12 Satisfacción en Remuneración
Fuente: Mogollón y Núñez (2020)

Análisis: Los resultados obtenidos indicaron que el 80% de los trabajadores consideran que los beneficios que ofrece la empresa no cubren las necesidades básicas mientras que un 20% indicó lo contrario, esto nos da a entender que la empresa no proporciona los suficientes beneficios como para satisfacer las necesidades de la mayoría de los empleados, siendo esto un criterio básico y esencial para todos los empleados en cada empresa.

13.- ¿Le gustaría que la empresa realice eventos recreativos?

Cuadro N°13. Programa Recreativo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	90%
NO	2	10%
Total	20	100%



Grafica N°13 Programa Recreativo
Fuente: Mogollón y Núñez (2020)

Análisis: Se pudo observar que el 90% de los trabajadores les gustaría que la empresa realice eventos recreativos mientras que solo el 10% restante, manifestó que no están de acuerdo, esto refleja que la gran mayoría de la población estaría feliz con la realización de eventos recreativos, esto ayuda al aumento de motivación del personal, debido a que se obtiene un mayor grado de sentido de pertenencia e identificación con la empresa y uso adecuado del tiempo libre.

Después de efectuar la representación gráfica de los resultados alcanzados y al finalizar la aplicación de las técnicas de recolección de datos, se procedió al análisis de estos, apoyándonos en el aporte de los autores consultados en las bases teóricas; tomando como base los indicadores de las variables existentes en las preguntas antes señaladas.

En primer lugar, para la realización de la determinación de los factores motivacionales que podrían incrementar el rendimiento del personal, se usó de referencia la teoría de Motivación - Higiene de Herzberg. Los factores que se analizan en esta teoría comprenden a una postura basada en el ambiente o entorno de una organización y otra basada en los ejes motivacionales de las personas, que fueron el resultado de los estudios de Herzberg con sus compañeros Ausner y Snyderman los cuales revelaron que la relación entre los conceptos productividad y felicidad no eran coherentes, ya que a veces era positiva, con relación a que si un empleador era feliz producía eficazmente, y otras veces negativa. Herzberg aporta su teoría de que en un lugar de situación continua de felicidad existen dos tipos de factores que afectan a la motivación en el trabajo.

Chiavenato (2001), indica que el primer factor es el Higiénico, el cual considera la perspectiva ambiental. Es decir, las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja y, que constituyen los factores que las empresas han empleado tradicionalmente para lograr la motivación de sus empleados como son: las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre las directivas y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc.

Como se evidencia en los resultados de las encuestas, en los indicadores de remuneración y logro, siendo uno de los factores motivacionales, se puede constatar que la única motivación que les brinda la empresa es de tipo monetaria, a pesar de estar satisfechos con el ejercicio de sus funciones y de las condiciones de trabajo, la remuneración asignada no cubre todas las necesidades básicas, además de que la

empresa no les brinda oportunidades de capacitarse profesionalmente, para ello se deben tomar acciones al respecto, de lo contrario existirá desmotivación en los trabajadores, lo que afectara el cumplimiento de sus labores.

De la misma forma, en el indicador de programas de recreación, se demuestra que existe una gran receptividad por parte de los trabajadores, a pesar de no contar con estos programas, un porcentaje alto está dispuesto a participar en estos eventos, con el fin de unir e intensificar las relaciones interpersonales en sus tiempos libres, para poder lograr un mejor y mayor rendimiento en el cumplimiento de las labores. Lo que ayuda a los trabajadores a identificarse con la organización.

Finalmente, se pudo concluir que los factores motivacionales determinantes que podrían incrementar el rendimiento del personal, es la satisfacción en remuneración y los programas de recreación, siendo estos parte importante de la motivación en los trabajadores, esperando que el desarrollo de estrategias motivacionales permita mejorar el rendimiento en sus funciones, es por esto, que aparece la necesidad de realizar un plan de motivación que ayude a implementar estrategias que motiven a los trabajadores para alcanzar el óptimo desempeño en sus funciones, para así apoyar con el logro de los objetivos y metas de la empresa.

CAPITULO V

LA PROPUESTA

Una vez analizados los resultados arrojados en la investigación, se prosigue a aplicar la Fase III, la cual es diseñar de un plan de motivación laboral para incrementar el rendimiento del personal de la empresa Administradora El Maisanco C.A., ubicada en San Felipe estado Yaracuy, donde se pudo conocer la debilidad existente y que a su vez da justificación para desarrollar este trabajo de investigación, el cual tendrá como finalidad mejorar el rendimiento del personal y aumentar la productividad de la empresa, además de mantener los niveles altos de satisfacción de cada trabajador.

5.1 Beneficios

Para empezar la clave del éxito y de la obtención de los máximos beneficios económicos de las empresas se encuentra muchas veces en la motivación del personal. Y es que, cuando un empleado empieza a desmotivarse, pierde el entusiasmo y la ilusión, por lo que el rendimiento y la calidad de su trabajo también se ven reducido. No sentirse bien remunerado, tener una mala relación con los superiores o con los compañeros, la falta de conocimiento, la rutina o problemas personales pueden provocar la desmotivación en el trabajador. Estos beneficios pueden ser:

- Ü Mayor compromiso con la empresa: Empleados que sienten que se les valora en la empresa y que se hace algo porque se encuentren más a gusto se sentirán implicados con ella.
- Ü Mayor rendimiento laboral: Trabajadores motivados rinden más porque se sienten mejor en su trabajo y lo hacen con una mayor eficacia. Esto hace que se consiga un mayor rendimiento laboral y mayores beneficios para la empresa.
- Ü Menores inconvenientes para la empresa: Trabajadores desmotivados se sienten mal en su trabajo, por lo que pueden tener mayores enfermedades laborales y accidentes de trabajo, ser impuntuales, faltar

- Û más días al trabajo, crear un mal ambiente, llevarse mal con sus compañeros, etc. Todo esto conlleva pérdidas económicas para la empresa.
- Û Mayor satisfacción laboral: Que los empleados estén satisfechos con sus trabajos es clave para cualquier compañía. La falta de satisfacción deriva en una importante pérdida de entusiasmo y motivación que, finalmente, acabará siendo una pérdida de tiempo y dinero para la empresa.
- Û Mayor productividad: Los trabajadores comprometidos trabajan más rápido y más duro porque les gusta lo que hacen. Cuando te interesa lo que haces, es más probable que lo hagas bien. Además, cuando los empleados están comprometidos y se sienten valorados por sus jefes, tienen mayor sentido de la responsabilidad y ponen su mayor esfuerzo al servicio de la empresa.

5.2 Objetivo General

- Û Preparación de estrategias, que le va a ofrecer al trabajador la motivación necesaria para sentirse a gusto realizando sus actividades diarias y desarrollar cada días más el sentido de pertenencia.

5.3 Objetivos Específicos

- Û Implementar un programa de recreación donde se integre la recreación, turismo y cultura.
- Û Ofrecer a los trabajadores incentivos no monetarios.
- Û Efectuar planes de capacitación para optimizar el rendimiento del personal.

5.4 Desarrollo de la propuesta

Para el desarrollo del diseño de un plan de motivación laboral para incrementar el rendimiento de los trabajadores, lo primero que se planteó, fue crear un programa de recreación para los trabajadores y sus familias, ofrecer incentivos no monetarios y efectuar planes de capacitación para incrementar los conocimientos. A continuación se describe lo planteado:

Cuadro N° 14 Programa de Recreación

Indicador	Actividad	Objetivo	Beneficiario
Programa de recreación	Recorrido por las instalaciones de la empresa.	Conocer el área y los procesos que desempeñan el personal para lograr identificar a los hijos con el trabajo que realizan los padres.	Hijos y Trabajadores.
Programa de recreación	Viajes a lugares turísticos del estado Yaracuy	Uso adecuado del tiempo libre y esparcimiento en algunos sitios históricos y de recreación que muchas veces el trabajador desconoce.	Trabajadores e hijos
Programa de recreación	Charlas motivacionales semanales donde se promuevan la Integración.	Fomentar el trabajo en equipo y la comunicación.	Trabajadores
Programa de recreación	Juegos deportivos (softball, bolas criollas, béisbol)	Fomentar el trabajo en equipo, la comunicación y estimular al trabajador de ocupar el tiempo libre donde se promuevan la competencia y el entretenimiento.	Trabajadores

Por lo menos una vez al año y mensualmente la empresa deberá coordinar esta actividad, u otros programas recreacionales en dichos lugares de entretenimientos donde sus trabajadores pueden conocerse mejor y constituir una comunicación amplia y directa logrando que se establezcan así relaciones armónicas que servirán como base para el logro de la eficiencia en el rendimiento laboral.

Cabe destacar, que se constará con el cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo en su

artículo 56 el cual hace referencia a: Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. Por esta razón, la organización deberá incluir programas de recreación de sus empleados y trabajadores.

Cuadro N° 15 Satisfacción en Remuneración y Logro

Indicadores	Actividad	Objetivo	Beneficiario
Satisfacción en remuneración	Celebrar mensualmente los cumpleaños	Proporcionar un momento de desconexión y una pausa para descansar de la monotonía de la jornada laboral.	Trabajadores
Satisfacción en remuneración	Dotación de útiles escolares	Contribuir con algunos artículos dentro de la lista escolar.	Trabajadores
Logro	Cursos y talleres de formación	Incrementar los conocimientos en el área ganadera.	Trabajadores

Con esta estrategia se pretende estimular a los trabajadores a llevar a cabo sus actividades de la mejor forma posible y con la menor incidencia negativa en sus labores diarias. Con la aplicación de esta estrategia se espera incrementar el compromiso, la responsabilidad, identificación e identidad de cada trabajador y empleado con la empresa.

Cuadro N° 16. Planes de capacitación para optimizar el rendimiento del personal

Estrategias	Actividades	Metodología	Responsables
Motivación del personal	Realizar reflexiones	<ul style="list-style-type: none"> · Video Motivación. 	Gerente de recursos humanos y analista de RRHH.
Métodos en la actualidad para procesos administrativos y de operaciones.	Anécdotas	<ul style="list-style-type: none"> · Exposiciones · Videos Reflexivos 	Gerente de recursos humanos y analista de RRHH.
Como ayuda la inteligencia emocional en el desarrollo de trabajo	Explicación del tema inteligencia emocional Lluvia de ideas	<ul style="list-style-type: none"> · Dramatizaciones · Evaluación de Casos · Videos 	Gerente de recursos humanos y analista de RRHH.
Efectividad en la Toma de Decisiones.	Dramatizaciones Lluvia de ideas.	<ul style="list-style-type: none"> · Videos Reflexivos · Lista de Cotejo 	Gerente de recursos humanos y analista de RRHH.
El trabajo en equipo dentro de la organización.	La tela de araña Disco Pelota veloz	<ul style="list-style-type: none"> · Video Motivación · Socialización de conceptos 	Gerente de recursos humanos y analista de RRHH.
Beneficios del trabajo en equipo	PNI Cambio de roles	<ul style="list-style-type: none"> · Dramatización 	Gerente de recursos humanos y analista de RRHH.

Semestralmente la empresa analizara los programas de capacitación y desarrollo que estén orientados a cubrir con las exigencias en contenidos con los puntos anteriormente explicados con el fin de satisfacer las necesidades de entrenamiento y capacitación del trabajador. Con la aplicación de esta estrategia se espera que el empleado adquiera herramientas para manejarse exitosamente en sus actividades laborales.

5.5 Factibilidad

Según Varela (2001), considera que, se entiende por factibilidad las posibilidades que tiene de lograrse un determinado proyecto. El estudio de factibilidad es el análisis que realiza una empresa para determinar si el negocio que se propone será bueno o malo, y cuáles serán las estrategias que se deben desarrollar para que sea exitoso.

Para conocer la factibilidad de la creación de un plan de motivación laboral, es necesario tomar como referencia de partida el análisis de los datos arrojados en la aplicación de los instrumentos para la recolección de la información. El estudio de factibilidad permitirá conocer si la ejecución de este proyecto en la comunidad responderá a los intereses y necesidades de los usuarios, así como los pros y contras de su realización. Para ello, se abordaran los tres ámbitos del estudio de factibilidad que son el técnico, el operativo y el económico.

5.5.1 Factibilidad Técnica

Según Quevedo (2002), son los recursos necesarios como herramientas, conocimientos, habilidades, experiencias, entre otros, que son necesarios para efectuar las actividades o procesos que requiere el proyecto. Por lo tanto, la factibilidad técnica demuestra si la propuesta tendrá éxito al momento de la implantación. De este modo, es útil acotar que la empresa cuenta con todos los aspectos técnicos pretendidos, tales como, áreas verdes, transporte, entre otros; por el punto de vista técnico es factible, y su aplicación no amerita de conocimientos profundos, por lo que pueden ser ejecutados por el personal administrativo.

5.5.2 Factibilidad Operativa

Una empresa radica en el hecho de minimizar los riesgos propios de inversión y paralelamente conocer de manera ordenada en amplitud y profundidad la productividad de la empresa a ofrecer al cliente, al realizar un estudio de factibilidad, se tiene mayor certeza sobre el éxito o fracaso del proyecto planteado,

Según Baca Urbina (2012), describe que, la factibilidad operativa:

Se refiere a identificar las actividades que facilitan alcanzar la meta propuesta determinando los recursos humanos y procesos necesarios para poder ejecutarlo; la factibilidad técnica, ayuda a reconocer aquellos recursos físicos o tangibles que se requieren para la implementación del proyecto donde se determinen cuáles son necesarios respecto a planta física, localización, equipos, recursos de dotación, instalaciones, entre otros y factibilidad financiera, tiene en cuenta aspectos relacionados con los recursos monetarios donde se determinen los costos totales y de inversión inicial así como la inclusión de cálculos contables para identificar que los costos que se están generando son justificadas por las ganancias que se esperan obtener.

Para la ejecución del plan de motivación laboral para incrementar el rendimiento del personal de la empresa Administradora El Maisanco C.A., ubicada en San Felipe estado Yaracuy, la propuesta tiene factibilidad operativa en cuanto del apoyo del nivel gerencial y de los empleados y/o trabajadores quienes muestran su deseo de integrarse en las actividades propuestas con el fin de mejorar la motivación y a su vez obtener resultados en el desempeño del personal

5.5.3 Factibilidad Económica

Según León (2009) precisa que:

Se refiere a los recursos económicos y financieros necesarios para desarrollar o llevar a cabo las actividades o procesos y/o para obtener los recursos básicos que deben considerarse son el costo del tiempo, el costo de la realización y el costo de adquirir nuevos recursos. Generalmente, la factibilidad económica es el elemento más importante ya que a través de él se solventan las demás carencias de otros recursos, es lo más difícil de

conseguir y requiere de actividades adicionales cuando no se posee.

La propuesta a realizar en este proyecto es factible, ya que la empresa cuenta con los recursos económicos necesarios y la disposición de situar en camino la propuesta demostrada, por lo que se puede llevar a cabo. A continuación se muestra el presupuesto económico de la implantación del proyecto.

Cuadro N° 17 Presupuesto económico del Plan de Motivación Laboral

Estrategias	Tiempo/Horas	Costo
Plan Vacacional	7 horas	\$200
Dotación de útiles escolares	2 horas	\$50
Capacitación sobre Manejo de Ganado	24 horas	\$400
Talleres de oficio productivo	16 horas	\$320
Celebración de cumpleaños mensual	1 hora	\$15
Total	49 horas	\$985

CONCLUSIONES

La empresa carece de estrategias motivacionales donde se demuestre el interés en actividades de recreación, esto revela que la empresa no se ha interesado en realizar eventos donde se promueva la participación del trabajador de modo que pueda existir la recreación el esparcimiento del tiempo libre. Sabiendo, que estas están incluidas en la normativa legal como un derecho y como un deber para el empleador.

Es importante destacar, que aun cuando la organización le ofrece a su personal un justo reconocimiento por parte de sus jefes y compañeros es imprescindible realizar actividades o eventos que promuevan el otorgamiento de reconocimientos y méritos como estímulo que permita aumentar la motivación en ellos. En la misma forma, existe satisfacción en el trabajador durante la ejecución de sus funciones, sin embargo, la empresa no ofrece programas de capacitación y adiestramiento que puedan optimizar el desempeño del personal.

Por otro lado, el personal informa la falta de beneficios no monetarios como planes vacacionales para sus hijos, viajes y excursiones lo que afecta de una a otra forma el desempeño laboral y conlleva a la desmotivación de los trabajadores aun cuando las condiciones físicas de la empresa facilitan el desarrollo de sus labores diarias. En consecuencia, se evidencia por parte de la gerencia la ejecución de actividades de desarrollo, promoción, campañas de sensibilización y motivación.

También, se observa una buena comunicación entre jefes y trabajadores razón que permitirá poner en práctica estrategias que aumenten la productividad de la empresa a través del rendimiento del trabajador. Debe mencionarse, que el personal está de acuerdo con participar en actividades y eventos recreativos lo que facilitara el logro de los objetivos planteados.

Asimismo, la empresa necesita la implementación de estrategias motivacionales, debido a que el personal argumenta que el beneficio recibido no cubre sus necesidades básicas para ello, es importante tomar en cuenta que el descuido por la satisfacción del empleado ocasiona para la empresa deficiencia en la operatividad

ya que no puede cumplir con los objetivos y metas planteadas así como la disminución de la calidad de los servicios prestados a los clientes, el decrecimiento de la competitividad de la misma frente a sus competidores en un mercado muy concurrido y primordialmente la incapacidad de retener al empleado dentro de la organización.

Cabe mencionar, que el conocimiento y la experiencia que puedan adquirir los empleados y trabajadores dan lugar al desarrollo de habilidades que eleven el nivel de eficiencia en las operaciones diarias. Esto a su vez le genera un conocimiento en el área que le permite desempeñarse con mayor facilidad permitiendo así dar cumplimiento con las metas y objetivos organizacionales. También, permite que los trabajadores puedan fortalecer habilidades de trabajo en equipo optimizando el nivel de eficiencia operacional y de competitividad de la organización.

RECOMENDACIONES

Para lograr los resultados deseados en la aplicación de las estrategias desarrolladas se recomienda:

- à Tomar en cuenta la motivación del personal si se quiere obtener un desempeño laboral eficiente ya que es una de las pocas vías que ayudaran a mejorar la productividad, la satisfacción del trabajador y el logro de los objetivos.
- à Fomentar un cambio de actitud en el personal, a través de la propuesta, haciendo que se involucre más en la organización.
- à Realizar un proceso sistemático de evaluación del desempeño para monitorear el rendimiento del personal, de esta forma crear planes de formación adecuados a las necesidades específicas de estos. En donde se describa la programación de cada tema y evaluación del mismo plan.
- à Revisar los sistemas de retribuciones y remuneración con el fin de buscar las opciones viables para la organización que motiven el buen desempeño del personal.
- à Establecer un ambiente de trabajo que apoye mayor participación y cooperación de todos los miembros de la empresa mediante el programa de recreación.
- à Mantener un clima favorable mediante la satisfacción de las necesidades de los trabajadores.
- à Se recomienda a la empresa Administradora El Maisanco C.A., ubicada en San Felipe estado Yaracuy, la implementación de la propuesta.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2006 a). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica (6ta ed.). Caracas: Episteme.
- Cuba, N. (2016). La Motivación y su Influencia en el Rendimiento Laboral del Personal en la I.E-ADEU Deportivo SAC-Chiclayo. Trabajo de Grado. Publicado. Universidad Señor de Sipán. Perú.
- Fernández, K (2015). *La Motivación como Factor Estratégico para Mejorar el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de un Instituto Universitario Público Ubicado en el estado Yaracuy*. Trabajo de Grado. Publicado. Universidad de Carabobo. Yaracuy, Venezuela.
- Olvera, Y (2013) *Estudio de la Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral de los empleados de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*. Trabajo de Grado. Publicado. Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador.
- Orozco, J (2014) *Motivación Laboral*. Trabajo de Grado. Publicado. Universidad del Desarrollo Profesional. Torreo, México.
- Peña y Villon (2017). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Revista Scientific. Ecuador.
- Ramírez, A (2012). La Motivación [Documento en línea] Disponible: <http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html> [Consultada, Junio, 2020].
- Sum, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral*. Trabajo de Grado. Publicado. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala.
- Tamayo y Tamayo (2006). El proceso de la investigación científica (4ta ed.). México.
- Tovar, D. (2013). *Plan de Incentivos Laborales como impulso motivacional para los trabajadores del departamento de Recursos Humanos de la empresa Febeca, C.A*. Trabajo de Grado. Publicado. Universidad José Antonio Páez. Valencia, Venezuela.
- Velasco y Bautista (2011). *La Motivación como Factor de Influencia en el Desempeño Laboral del Área Docente del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca*. Trabajo de grado. Publicado. Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca. México.

ANEXOS

Cuestionario - Motivación Laboral

Objetivo: Determinar los factores motivacionales que podrían incrementar el rendimiento del personal de la empresa Administradora El Maisanco C.A.

Lea cuidadosamente cada uno de los enunciados y marque con una "X" la respuesta que mejor describa su opinión.

1.- ¿El salario asignado es acorde con el trabajo que desempeñas?

SI

NO

2.- ¿Considera que el ambiente de trabajo es favorable para desarrollar sus actividades?

SI

NO

3.- ¿Considera importante la relación armoniosa entre usted y sus compañeros?

SI

NO

4.- ¿La empresa cuenta con actividades de recreación para los trabajadores?

SI

NO

5.- ¿Considera usted que recibe un justo reconocimiento de su labor de parte de su jefe y sus compañeros?

SI

NO

6.- ¿Se siente satisfecho en el ejercicio de sus funciones dentro de la empresa?

SI

NO

7.- ¿La empresa ofrece programas de capacitación y adiestramiento que ayuda a la mejora de la productividad?

SI

NO

8.- Además del salario, ¿la empresa ofrece otros beneficios como por ejemplo, plan vacacional, viajes o excursiones?

SI

NO

9.- ¿Las condiciones físicas de la empresa facilitan el desarrollo de las labores diarias?

SI

NO

10.- ¿Existe una buena comunicación entre los jefes y los trabajadores?

SI

NO

11.- ¿Estaría de acuerdo en participar en actividades recreativas que organice la empresa?

SI

NO

12.- ¿Los beneficios que ofrece la empresa cubren las necesidades básicas?

SI

NO

13.- ¿Le gustaría que la empresa realice eventos recreativos?

SI

NO