



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN
MATURIN- ESTADO- MONAGAS**

**ANÁLISIS DE LOS FACTORES MOTIVACIONALES QUE INCIDEN EN EL
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL
DEPARTAMENTO PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN DE
GASIFICACIÓN DE PDVSA. AÑO 2019**

**Asesor Académico:
MSc.: Magly Salazar**

**Autor:
Br.: Roselis Pérez
C.I.: 23.701.726**

**Proyecto de trabajo de grado, modalidad pasantía de grado, presentado
como requisito parcial para optar al título de Licenciado en
Administración**

Maturín, Mayo 2019

ACTA DE APROBACION



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN
SUB- COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO

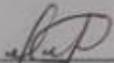
ACTA DE EVALUACIÓN DE TRABAJO DE GRADO

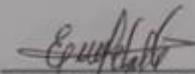
CTG-ECSA-ADMÓN-2021

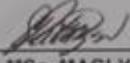
MODALIDAD: PASANTÍAS

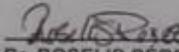
ACTA N° 2104

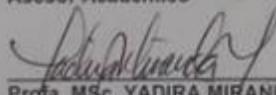
En Maturín, siendo las 9:00 (a.m.) del día miércoles 9 de junio del 2021; reunidos en el A-4 de Postgrado, del Campus Juánico del Núcleo de Monagas de la Universidad de Oriente, los miembros del jurado evaluador, profesores: MAGLY SALAZAR (Asesor Académico), YOLEIDA MOTA (Jurado), y ENOE CEBALLOS (Jurado). A fin de cumplir con el requisito parcial exigido por el Reglamento de Trabajo de Grado vigente para obtener el Título de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, se procedió a la presentación y defensa del Trabajo de Grado titulado: "ANÁLISIS DE LOS FACTORES MOTIVACIONALES QUE INCIDEN EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN EN GASIFICACIÓN PDVSA, AÑO 2019" Por la Bachiller: ROSELIS ISABEL PÉREZ REYES, C.I: V- 23.701.726, El jurado, luego de la discusión del mismo acuerda emitir el veredicto de: Aprobado

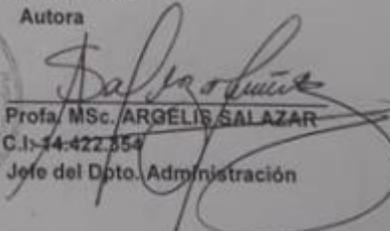

Profra. MSc. YOLEIDA MOTA
C.I.: 10.839.893
Jurado


Profra. MSc. ENOE CEBALLOS
C.I.: 16.142.946
Jurado


Profra. MSc. MAGLY SALAZAR
C.I.: 16.222.594
Asesor Académico


Br. ROSELIS PÉREZ
C.I.: 23.701.726
Autora


Profra. MSc. YADIRA MIRANDA
C.I.: 10.831.314
Sub-Comisión de Trabajo de Grado


Profra. MSc. ARGELIS SALAZAR
C.I.: 14.422.354
Jefe del Dpto. Administración

Según establecido en resolución de Consejo Universitario N° 034/2009 de fecha 11/06/2009 y Artículo 13 Littera J del Reglamento de Trabajo de Grado de la Universidad de Oriente. *NOTA: Para que esta acta tenga validez debe ser asentada en la hoja N° 22 del 2° libro de Actas de Trabajo de Grado del Departamento de Administración, ECSA de la Universidad de Oriente y estar debidamente firmada por el asesor y los miembros del jurado.

DEL PUEBLO VENIMOS / HACIA EL PUEBLO VAMOS

Los Guaritos, Av. Universidad, Maturín Edo. Monagas. Telefax: 02913274758
www.monagas.udo.edu.ve

INDICE

ACTA DE APROBACION	ii
INDICE.....	iii
INDICE DE CUADRO	v
RESUMEN.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	1
FASE I	4
EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	4
1.1 PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.3.1 Objetivo General	6
1.3.2 Objetivos Específicos.....	6
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.5 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	8
1.5.1 Tipo de Investigación	8
1.5.2 Nivel de Investigación	9
1.5.3 Población Objeto de Estudio	10
1.5.4 Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos	10
1.5.4.1 Observación Indirecta.....	11
1.5.4.2 Entrevista No Estructurada.....	11
1.5.4.3 Revisión Documental.....	12
1.5.4.4 Asesoría Académica, Empresarial.....	12
1.6 IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL	13
1.6.1 Nombre de la empresa.....	13
1.6.2 Ubicación	13
1.6.3 Reseña histórica	13
1.6.4 Misión.....	14
1.6.5 Visión	15
1.6.6 Estructura Organizacional	15
FASE II	16
DESARROLLO DEL ESTUDIO.....	16
2.1 DIAGNOSTICO SOBRE LA REALIDAD ACTUAL DE LOS FACTORES MOTIVACIONALES QUE INCIDEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN PDVSA GASIFICACIÓN ..	16
2.2 IDENTIFICAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN PDVSA GASIFICACIÓN	18
2.3 DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y LAS CONDICIONES LABORALES CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL	

DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN PDVSA GASIFICACIÓN.....	20
FASE III	26
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	26
3.1 CONCLUSIONES.....	26
3.2 RECOMENDACIONES	29
BIBLIOGRAFÍA	30
HOJA DE METADATOS	32



INDICE DE CUADRO

Cuadro N° 1 Matriz FODA	24
-------------------------------	----





**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN
MATURÍN- ESTADO- MONAGAS**

**ANÁLISIS DE LOS FACTORES MOTIVACIONALES QUE INCIDEN EN EL
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL
DEPARTAMENTO PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN DE
GASIFICACIÓN DE PDVSA. AÑO 2019**

Autora: Roselis Pérez
C.I: 23.701.726

RESUMEN

El presente proyecto de investigación se orientó en analizar los factores que con lleva la falta de motivación en la que se encuentra los trabajadores del departamento de Planificación y Control gasificación de PDVSA ubicada en la avenida Rivas, edificio Einmar de Maturín del estado Monagas. lo que lleva a un desempeño deficiente por parte de ellos. Este trabajo investigativo es una investigación de campo con nivel descriptivo, a través de recopilación de información que sirvieron para realizar la evaluación y análisis del estudio. Al evaluar las diferentes razones por las cuales se encuentra la ausencia de motivación en dicha empresa, se buscara encaminar de manera óptima un sistema productivo de modo de alcanzar los objetivos de desempeño establecidos por la empresa y así lograr modificar los objetivos, hacia mayores desafíos, teniendo en cuenta el cambio en el entorno tecnológico y las exigencias del mercado. Para la obtención de los resultados de esta investigación se utilizó como técnica la observación indirecta y la entrevista no estructurada con el fin de recopilar información a través del personal que labora en el departamento de Planificación y Control de la empresa, en el cual a través de estas, se pudo evidenciar que el personal cuenta con unas necesidades motivacionales, lo que con lleva una influencia negativa en su productividad. Esta investigación fue apoyada por una matriz FODA, para realizar un diagnóstico de la situación de la empresa, considerando los factores externos e internos que la afectan y así poder delinearla para el logro satisfactorio de las metas y objetivos inherentes a la empresa. Se pudo evidenciar al determinar la situación actual y los resultados de los diferentes instrumentos utilizados se pudo concluir que los trabajadores de este departamento, carecen de factores motivacionales lo cual se determinó a través de una observación indirecta, con lo cual se apreciaron los aspectos buenos, regulares y malos asociados con factores que pueden generar el desinterés del personal en el cumplimiento de sus labores.

Palabras Claves: Administración, Motivación y Satisfacción Laboral.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día los principales problemas a los cuáles se enfrentan las organizaciones en relación con sus empleados son la motivación y satisfacción laboral. La motivación es un proceso psicológico que se relaciona con el impulso (amplitud), dirección y persistencia de la conducta. Gran parte de la actividad laboral está “motivada”. La conducta motivada resulta de la identificación de dos grandes conjuntos de aspectos del trabajo que son motivadores de la conducta laboral: motivadores del entorno laboral y motivador del contenido del trabajo.

Por lo que el autor Sum, M. (2015) manifiesta que la motivación es importante para el desempeño de las actividades de los colaboradores, y así tener en cuenta la opinión de los colaboradores para saber cómo se sienten, de alguna manera, esta ayuda al desempeño laboral. Para lograr una verdadera influencia y motivación en los trabajadores, debe haber una buena política y cultura organizacional y no dejar atrás un buen clima laboral en constante evolución que favorezca el desarrollo de los individuos en ese ambiente y permita obtener lo mejor de ellos, así como también permita que ellos se sientan satisfechos en el logro de sus metas y aspiraciones personales, y de trabajo.

Así mismo, la motivación como fuerza impulsadora es un elemento de suma importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, pero es en el trabajo en el cual se le saca mejor provecho; al ser la actividad laboral la mayor parte de sus vidas, es necesario que se estén motivados por ella, de modo tal que no se convierta en una actividad rutinaria y monótona. El estar motivado hacia el trabajo conlleva a varias consecuencias psicológicas positivas, tales como: el sentirse competente, útiles, la autorrealización y

mantener autoestima y así beneficia a la empresa en la disminución de costos por finiquitos, publicación y tiempo en reclutamiento y selección de personal, provocando a la vez mayor productividad, aumento de sus ingresos al utilizar los recursos de una mejor manera. En ese mismo orden de idea otro factor motivador hacia los trabajadores es la motivación monetaria si se recibe algún incentivo por el buen trabajo realizado. Estas motivaciones forman parte esencial para que la organización funcione correctamente.

En cuanto en la empresa el Departamento Planificación y Control de Gestión de Gasificación de Pdvsa, se muestra de una u otra manera una gran desmotivación del personal que allí labora, el mismo que repercute en el desempeño de sus actividades programadas. Por lo tanto, surge la necesidad de realizar esta investigación. Por lo que en presente estudio, los factores motivacionales representan uno de los ejes centrales de la temática y constituye uno de los principales retos que enfrenta en la actualidad la administración del departamento de Planificación y Control de Gestión de gasificación de Pdvsa.

Ante lo anterior expuesto, esta investigación tendrá el propósito de Analizar los factores motivacionales que inciden en el desempeño organizacional de los trabajadores del departamento planificación y control de gestión de gasificación de Pdvsa. Año 2019. Para responder a la necesidad de influenciar y motivar a los empleados a cumplir sus actividades con la mejor actitud posible. El presente proyecto de investigación está estructurado de la siguiente manera:

Fase I: Comprende las generalidades del problemas, los objetivos generales como específicos, la justificación de las investigación, tipo de investigación, nivel de investigación, población objeto de estudio, muestra, técnicas de recolección de información, además los aspectos generales de la

empresa como una breve reseña histórica, misión, visión y objetivos y estructura organizacional.

Fase II; Se refiere a la presentación del desarrollo del estudio, es decir, la participación e interacción directa de la investigadora con el personal encargado, específicamente de la dependencia que fue objeto de estudio. En esta fase se explica de forma teórica lo que a la motivación y desempeño laboral se refiere, para así posteriormente realizar un análisis de la aplicación de la misma en el Departamento de Planificación y Control de gestión, en donde se logren establecer estrategias que sean de utilidad para el mejoramiento de dicho tema a exponer.

Fase III: Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones y la bibliografía utilizada para la documentación del presente estudio.

FASE I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1 PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

En el mundo empresarial de hoy son muchos los empresarios que carecen de un verdadero sentido de motivación para con sus subordinados entender el comportamiento organizacional y la motivación del individuo a nivel laboral representa para ellos un reto constante, los individuos que continuamente tienen preocupaciones conllevan a una baja productividad en el desarrollo de sus labores, pérdida en el capital de trabajo y la inadecuada administración de los recursos disminuyendo el alcance de los objetivos personales e institucionales. Por lo que las teorías humanistas sostienen que el trabajador más complacido es aquel que satisface la mayoría de sus necesidades, en su labor para la superación individual o grupal.

En las sociedades modernas de muchos trabajadores de orden inferior, están motivados por necesidades psicológicas de orden superior; sin embargo, esto sucede en países desarrollados, en Venezuela la gran mayoría de las personas trabajan para satisfacer sus necesidades primarias. Las dificultades económicas y sociales actualmente que se presentan en el país están incidiendo en la productividad de los trabajadores de las distintas empresas por verse afectado con mayor impacto los beneficios que ofrecen las organizaciones, teniendo como aspecto principal la insatisfacción con la compensación y beneficios percibidos.

En la empresa de Gasificación de PDVSA, ubicada en la parroquia Santa Cruz, municipio Maturín del estado Monagas, se observa un desempeño deficiente por parte de los trabajadores para el cumplimiento de

políticas y objetivos establecidos por la empresa. El problema radica que la desmotivación en los empleados del departamento, esta afectada por la carencia de un estímulo que los incentiven a desarrollar sus obligaciones con desempeño, por lo cual los trabajadores no se ven comprometido para el cumplimiento de los objetivos establecidos. Bajo este contexto, la situación se traduce en inasistencias, impuntualidad, irritabilidad en su temperamento, quejas del personal, y bajos rendimientos en sus labores diarias.

Según Rabey 2013 pág. 17 “define la motivación empresarial como los motivos en el ámbito de la empresa que nos inspiran a generar acciones para lograr un resultado. A través de este mecanismo (motivo, acción y resultado) encontraremos el flujo necesario para alcanzar cualquier meta en el ámbito empresarial”. Las empresas pueden motivar a los empleados a hacer un mejor trabajo de lo que lo harían. Los incentivos que se pueden ofrecer al personal incluyen pago, aumentar o mejorar las condiciones de trabajo entre otras...

Para aportar solución al problemática planteada, se formularon las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los factores motivacionales, que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores del departamento de planificación y control de gestión PDVSA gasificación?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del departamento de planificación y control de gestión PDVSA gasificación?

¿Existe alguna relación favorable entre la motivación y las condiciones laborales con el desempeño laboral del departamento de planificación y control de gestión PDVSA gasificación?

¿Qué tipo de debilidades y fortalezas existe en el departamento de planificación y control de gestión PDVSA gasificación, en relación la motivación y el desempeño laboral.

1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se llevará a cabo en el Departamento de Planificación Control y Gestión, en PDVSA Gasificación del Estado Monagas, ubicada en la avenida Rivas, edificio Einmar de Maturín del estado Monagas. Durante el período de pasantía correspondiente a Febrero 2019 a Mayo del 2019.

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General

Analizar los factores motivacionales que inciden en el desempeño organizacional de los trabajadores del Departamento de Planificación y Control Gasificación De PDVSA. Maturín2019

1.3.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar la realidad actual de los factores motivacionales que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores del departamento de planificación y control de gestión PDVSA gasificación.
- Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del departamento de planificación y control de gestión PDVSA gasificación.
- Determinar la relación entre la motivación y las condiciones laborales con el desempeño laboral del departamento de planificación y control de gestión PDVSA gasificación.

- Establecer una matriz FODA en el departamento de planificación y control en relación a la motivación y desempeño laboral.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En el ámbito empresarial; se realizara este estudio como una alternativa de analizar las necesidades motivacionales del personal para así poder ofrecer sugerencias que ayuden y por ende mejoren la productividad laboral. Siendo este estudio objeto de interés para la empresa y sobre todo para las personas que laboran en el departamento de gasificación por el cual a través de las estrategias motivacionales, siendo estas un factor muy importante: se pueda tomar previsiones para mantener el personal totalmente satisfecho lo que con lleva a un excelente desempeño. Es decir; la empresa puede lograr motivar a los empleados reconociendo las necesidades sociales y haciendo que se sientan útiles e importantes, de tal manera que se sientan parte de la organización.

Es por consiguiente necesario analizar la motivación y su relación con el desempeño laboral de las personas que labora en esta área, debido a que la motivación entre compañeros de trabajo es un elemento importante que ejerce una influencia fuerte sobre actitudes y valores de éstos. Por el que cualquier intento para el rendimiento en el trabajo, tiene relación con la motivación y el estado en que el trabajador se encuentre. La eliminación de las fuentes de insatisfacción conlleva en cierta medida a un mejor rendimiento del trabajador, reflejado en una actitud positiva frente a la organización.

Teniendo un concepto claro sobre la motivación en relación al desempeño al rol que cumple cada persona en su área de trabajo, en este

caso, en su lugar de estudio; se puede ver como claramente es aplicable al entorno educativo universitario puesto que es importante tener en cuenta que el estar motivado ayuda a cada estudiante a cumplir con su meta principal y es la de aprobar de manera eficiente con sus actividades establecidas por lo que el desarrollo de este análisis es de utilidad de forma general.

Teniendo en cuenta lo importante que es la motivación dentro de una organización, a nivel personal se puede agregar que gracias a la misma se puede obtener un mejor y mayor rendimiento en las actividades que se desea realizar en cualquier lugar determinado bien sea a nivel laboral como personal, para así cumplir con los objetivos que se desea alcanzar. Este estudio se realizara como una alternativa de analizar las necesidades motivacionales del personal para así poder ofrecer sugerencias que ayuden y por ende mejoren la productividad laboral, pero más allá de lo que a una estabilidad a nivel organizacional se refiere, se toma en cuenta lo necesario que debe ser para una persona de manera independiente el sentirse motivado, por lo que es de igual importancia tener en cuenta que se necesita de una buena estabilidad emocional que demuestre el grado de motivación para así llegar a lograr los objetivos propuestos satisfaciendo sus necesidades de la forma más óptima posible.

1.5 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

1.5.1 Tipo de Investigación

Para la ejecución de la siguiente investigación se realizara un estudio de campo, ya que se obtendrá la información de manera directa en cuanto a la realidad del objeto de estudio, en el departamento de Planificación y Control de Gestión de gasificación de PDVSA,C.A. Arias, F (2006), indica lo siguiente:

La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de todos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variables alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental. La investigación de campo, al igual que la documental, se puede realizar a nivel exploratorio, descriptivo y explicativo. (pag.31).

Esta investigación se fundamentara en una investigación de campo y descriptiva, pues todos los datos se obtendrán directamente de ver y estudiar el fenómeno desde su mismo entorno manteniendo de esta manera muy buenas relaciones entre el personal. Así mismo, es una investigación descriptiva, porque se detallaran los factores motivacionales en la empresa.

Al respecto Carlos Sabino (2006), conceptualiza ese tipo de investigación así: "Es requerir información a un grupo socialmente significativo de personas a cerca de los problemas en estudio para luego, mediante un análisis en tiempo cuantitativo, sacar las conclusiones que se corresponden con los datos recogidos. En relación con la investigación documental Mercado (1999) destaca que los "datos son susceptibles de encontrarse en documentos o material escrito" Pág. 70.

1.5.2 Nivel de Investigación

Se realizara un análisis de carácter descriptico, lo que permitirá analizar los factores motivacionales que inciden en el desempeño organizacional de los trabajadores del departamento planificación y control de gestión de gasificación de Pdvsa, c.a, a través de esta técnica se obtendrá una descripción exacta de las actividades, objetos, y procesos realizados o no por los trabajadores. En cuanto al nivel de investigación descriptiva, Claret Arnoldo (2005), "La investigación descriptiva trabaja sobre

realidades y característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta” (p. 24)

1.5.3 Población Objeto de Estudio

La población constituye el conjunto total de individuos o elementos de los que se quiere conocer o indagar con características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Para la elaboración de la investigación, será preciso establecer el espacio donde se realizara la misma y los sectores e individuos a los que se dirigirá los esfuerzos de la investigación. Tamayo y Tamayo, M. (1997), define la población como "la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población posee una característica común, lo cual se estudiará y dará origen a los datos de la investigación". (p. 176). En base a lo indicado, la población es el conjunto de individuos presentes en un determinado ambiente con rasgos similares y distinguibles de los otros.

A los efectos del presente estudio, la población está conformada por cinco (05) los trabajadores del departamento planificación y control de gestión de gasificación de Pdvsa, los cuales a su vez se dividen en un (1) gerente, un (1) líder del departamento de planificación y control de gestión, un (1), trabajador en el área de planificación, un (1) trabajador en el área de procura, y por ultimo un (1) trabajador en el área de presupuesto.

1.5.4 Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos

Según Arias (2006), “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información” y que “los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y

almacenar la información” (pág. 23). Las técnicas que se emplearán en la presente investigación será la siguiente:

1.5.4.1 Observación Indirecta

Según Tamayo. (1997), Se presenta la observación indirecta,” cuando el investigador corrobora los datos que ha tomado de otros, ya sea de testimonios orales o escritos de personas que han tenido contacto de primera mano con la fuente que proporciona datos”. (pag.100).

Se empleará la observación indirecta en el presente estudio, ya que los datos obtenidos fueron extraídos a través de una participación temporal dentro del área de trabajo en la empresa de gasificación PDVSA, la finalidad de esta técnica es diagnosticar la situación actual en la que se encuentra la insatisfacción laboral de los trabajadores de la empresa, a través de la recolección de datos a partir de personal que labora en dicha empresa.

1.5.4.2 Entrevista No Estructurada

Balestrini, M. (2002), habla de la entrevista no estructurada como entrevista en profundidad. Sus objetivos son comprender más que explicar, maximizar el significado, alcanzar un respuesta subjetivamente sincera más que objetivamente verdadera y captar emociones pasando por alto la racionalidad. El entrevistador lleva el control absoluto de la entrevista aunque parezca que el protagonista sea el entrevistado por sus libres intervenciones. (p.170).

De acuerdo a lo anteriormente señalado, se empleará en el presente estudio la técnica de entrevista no estructurada, lo cual permitirá a la investigadora entrevistar a una población representativa de los trabajadores del departamento de planificación y control de gestión en PDVS gas, la cual

se recolectará parte de la información necesaria para conocer la problemática que presenta la empresa. En este sentido se formularán preguntas concernientes a la necesidad de analizar los factores motivacionales indagando además sobre los beneficios que tendrá la aplicación de dichas estrategias , de la misma manera se presentarán interrogantes sobre los efectos que tendrá sobre la productividad laboral de los trabajadores de la empresa.

1.5.4.3 Revisión Documental

Arias (2012, p 27), la investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos.

A través de esta técnica, se busca plasmar de manera específica toda aquella información suministrada los conceptos o teorías que garanticen el desarrollo del mismo. Para así de esta forma dar como utilidad el objetivo que busca implantar el presente trabajo.

1.5.4.4 Asesoría Académica, Empresarial

El buen desarrollo de una investigación se logra obtener a través de las diferentes asesorías necesarias, por parte de la tutoría académica y empresarial, de tal forma se tomarán horas especiales de la asesoría empresarial de la misma manera se crearan espacios entre semanas para tomar asesorías académicas para el logro de los objetivos.

1.6 IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

1.6.1 Nombre de la empresa

Gasificación PDVSA

1.6.2 Ubicación

Gasificación PDVSA se encuentra ubicada en la avenida Rivas, edificio Einmar de Maturín del estado Monagas.

1.6.3 Reseña histórica

El Proyecto de Gasificación Nacional fue creado en el año 2005 por el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, mediante un decreto presidencial, y fue adscrito a PDVSA Gas mediante la Gerencia General de Gasificación Nacional, en pro de mejorar la calidad de vida de los venezolanos, como ha sido la principal meta del Gobierno desde que se estableció en el año 1999. En el año 2008 se aprueba la creación de la filial PDVSA Gas Comunal y la Gerencia General de Gasificación Nacional pasa a formar la médula principal de esta, que además estaría a cargo de las operaciones y construcción de las plantas de llenado de GLP. En el año 2009, Gasificación Nacional pasa nuevamente a control de PDVSA Gas como Gerencia General (condiciones iniciales) separándose de lo que es hoy en día es PDV Comunal; y en el 2010 la Gasificación es transferida a las regiones donde la responsabilidad de su construcción en el estado Monagas es de la Gerencia de EyP Oriente.

El objetivo de este Proyecto es gasificar las zonas densamente pobladas del estado Monagas, fortaleciendo a las organizaciones del poder popular, generando nuevos empleos durante la construcción y

mantenimiento del Proyecto, contribuyendo favorablemente en la calidad de vida de la población, privilegiando a las comunidades de menores recursos, garantizando así un suministro continuo y de calidad de este recurso de manera segura, con tarifas apalancando de esta manera otras actividades productivas, además de aportar a la industria petrolera y a PDVSA la liberación de GLP para su exportación comercial y contribuir con la menor quema de gas al medio ambiente.

La Gasificación hace su aparición en el estado Monagas en el año 2006, en medio de la política de impulso y empoderamiento de las comunidades y de la mejor distribución de la renta petrolera en la sociedad venezolana iniciar los trabajos en el Sector Alto Paramaconi, Parroquia los Godos, en el Sector La Cruz, Parroquia Santa Cruz, ambas en el Municipio Maturín, para beneficiar con el servicio de gas directo a 1.365 familias en total.

1.6.4 Misión

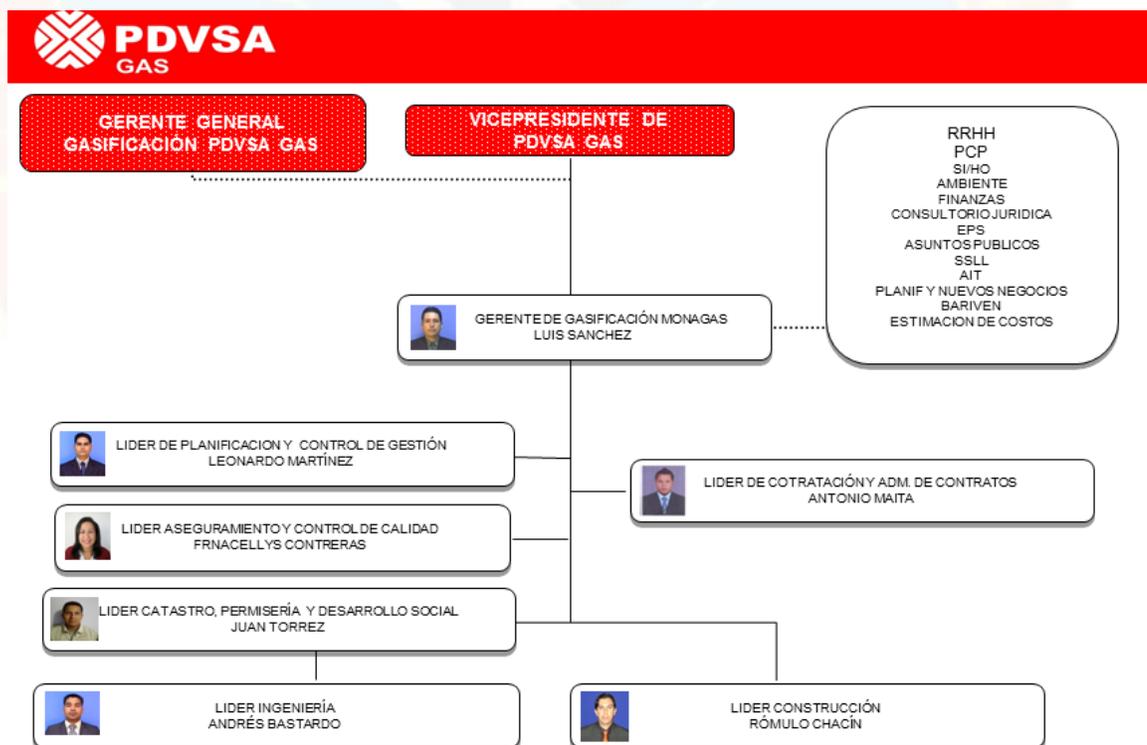
Garantizar el suministro confiable, oportuno y seguro de Gas metano directo mediante el diseño y construcción de redes de distribución e instalación de líneas internas de acuerdo a las leyes, normas y procedimientos vigentes, con tecnología de vanguardia y personal altamente calificado, utilizando racionalmente los recursos energéticos así como también los bienes y servicios en función del desarrollo urbano–regional en armonía con el medio ambiente y apalancando el desarrollo sustentable de la nación para mejorar las condiciones de vida a nivel residencial y comercial de los sectores del estado Monagas.

1.6.5 Visión

Nuestra Visión es la de contribuir con las políticas impulsadas por el Presidente Hugo Chávez en equidad, igualdad y justicia social enmarcadas en el Proyecto Nacional Simón Bolívar en sus enfoque N° 5 y 6 además con los Planes Estratégicos de la Nación, apoyándose en la planificación participativa, logrando la mayor suma de felicidad posible para nuestro pueblo.

1.6.6 Estructura Organizacional

Gasificación PDVSA, presenta un organigrama vertical donde se ubican cada unos de los líderes de cada departamento.



Fuente de Información Suministrada por el Dpto de RRHH, 2019

FASE II

DESARROLLO DEL ESTUDIO

2.1 DIAGNOSTICO SOBRE LA REALIDAD ACTUAL DE LOS FACTORES MOTIVACIONALES QUE INCIDEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN PDVSA GASIFICACIÓN

Según Palaci (2005:237) existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral. Entre estos tenemos: a. Retribuciones monetarias y no monetarias; b. Satisfacción en relación con las tareas asignadas; c. Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas; d. Capacitación y desarrollo constante de los empleados; e. Clima organizacional; g. Cultura organizacional; h. Expectativas del empleado.

Todo lo planteado depende no solo del monto de esfuerzo invertido, sino también de las aptitudes y percepciones de los roles del individuo. Un individuo que realiza un gran esfuerzo en su trabajo, pero posee una aptitud limitada o ha evaluado incorrectamente que es necesario para tener éxito en la organización bien podría alcanzar un desempeño deficiente”. Asimismo, se puede decir, el desempeño laboral son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas.

A través de el diagnostico situacional que se pudo observar en los trabajadores del departamento, se puede decir, que se encuentra un efecto negativo que tiene en la productividad por contar con un personal desmotivado.

Los signos de esta falta de motivación (peor rendimiento, mas cansancio, impuntualidad, inasistencias, personal apatico, falta de compromiso...). Estos aspectos son fundamentales para que la operatividad del departamento funcione correctamente y pueda cumplir con los objetivos establecidos por la empresa.

La baja motivacion que presenta los trabajadores del departamento demostrada a través de su poca participacion en diversas actividades su apatia, desercion, incumplimiento en las tareas asignadas y el no cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales trazadas en la empresa han llevado a la investigadora a reflexionar sobre esta problemática.

En el departamento planificación y control de gestión de gasificación de Pdvsa, se pudo diagnosticar que la empresa cuenta con necesidades motivacionales lo cual los empleados no se encuentran satisfechos con su trabajo para poder cumplir con los objetivos estalecidos por la empresa; acontinuacion se presenta las necesidades que se encuentran en el departamento de Planificacion y Control:

- Necesidad de tener éxito: los empleados que sienten una gran necesidad de tener éxito buscan satisfacerla esforzándose por hacer un buen trabajo. Desean aplicar su talento para alcanzar el éxito y obtienen una gran satisfacción de lograr algo por el simple hecho de lograrlo.
- La necesidad de poder: los empleados que sienten una gran necesidad de obtener poder logran gran satisfacción al influir y controlar a otros y aspiran a ser ejecutivos.
- La necesidad de pertenecer a algo: los empleados que sienten una gran necesidad de pertenecer a algo obtienen una gran satisfacción al interactuar con otros, formar partes de un grupo y crear amistades.

- La necesidad de ser tenidos en gran estima: los empleados que tienen una gran necesidad de ser tenidos en altas estima desean sentirse bien con ellos mismos y en gran medida juzgan su propio valor sobre la base del reconocimiento y los elogios que reciben de los ideas.

La necesidad de justicia: los empleados que tienen una gran necesidad de justicia se interesa por un trato justo.

2.2 IDENTIFICAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN PDVSA GASIFICACIÓN

Es importante saber que la motivación genera un buen desempeño laboral en los trabajadores, ayuda a que ellos desarrollen sus actividades y responsabilidades laborales con profesionalismo y servicio de calidad en el departamento; si el personal está motivado produce más y el producto es óptimo; sin embargo, si no hay motivación, 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 la estima necesaria para el personal, por medio de estrategias permanentes y de calidad para llegar a alcanzar los objetivos y metas que se ha propuesto la empresa.

Es necesario mencionar que los trabajadores no poseen un nivel óptimo de desempeño laboral, puesto que los mismos son ausentes o ignoran las condiciones inadecuadas de trabajo. Los integrantes del departamento no mantienen un nivel de desempeño laboral y comportamiento ético eficiente y eficaz y comprometedor, además; esto permite levantar el ánimo y la seguridad en su puesto de trabajo, teniendo la organización una mayor rentabilidad. No realizan los trabajos con mayor respeto y ética posible, no

fomentan valores a los empleados para el mejoramiento de las relaciones laborales y no desarrollan planes, programas y proyectos del departamento para cumplir con un proceso de planeación que garantice su buen rendimiento.

En cuanto a lo recomendable para poder llevar acabo las actividades establecidas por la gerencia, y que el Departamento de Control y Gestión debe realizar, estas características serían las más favorables para el cumplimiento de los objetivos:

- 1 Todos los integrantes de la empresa deben mantener un nivel de desempeño laboral y comportamiento ético eficiente.
- 2 Realizar los trabajos con mayor respeto y ética posible.
- 3 Fomentar valores a los empleados para el mejoramiento de las relaciones laborales
- 4 El desarrollo de planes, programas y proyectos de la empresa, deberá cumplir con un proceso de planeación que garantice su buen rendimiento.

Siendo el nivel de desempeño laboral, las políticas que cuenta la empresa para poder mejorar la productividad, se puede decir que los integrantes necesitan de una buena motivación primero para mantener un comportamiento ético y con respeto ya que esto no se está cumpliendo como motivo de que no se sienten comprometidos para llegar a cumplir con los objetivos establecidos. Para mejorar las relaciones laborales se tiene que fomentar los valores de cada uno de los que laboran en el departamento. Al momento de aplicar un programa para establecer estrategias motivacionales como este, se tiene que cumplir con un proceso de planeación con los encargados de recursos humanos para poder corroborar que obtendrá un buen rendimiento, de manera que las estrategias provoquen levantar la moral

de los trabajadores en grado tal que se hace evidente el aumento de esfuerzo y empeño.

2.3 DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y LAS CONDICIONES LABORALES CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN PDVSA GASIFICACIÓN

Para Roa (2006), define las Condiciones Laborales como “las condiciones en las cuales se presta el trabajo y, circunstancias ambientales de todo tipo que influyen en la vida de trabajo. En un sentido jurídico más preciso, aspectos del contenido del contrato de trabajo que se refieren al modo, tiempo y lugar de la prestación de trabajo y de la remuneración recibida a cambio.

El mismo autor indica que para muchos tratadistas la preocupación por las Condiciones Laborales siempre ha estado en presente en las ciencias sociales, puesto que el deterioro de las mismas ha sido considerado un problema social por diversos sectores sociales.

Dentro de estas perspectivas, las organizaciones modernas deben orientarse a brindar al recurso humano unas condiciones favorables y un ambiente agradable de trabajo, de esta manera las organizaciones podrían alcanzar sus objetivos, para ello deben adaptarse a los procesos de transformación y cambios concebidos desde el entorno, entre ellas cumplir con la normativa legal que ampara al trabajador, tales como la constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo para los trabajadores y trabajadoras (LOTTT), convenios de la Organización Internacional del Trabajo, políticas y normas de las empresas, entre otras.

Por lo que se pudo determinar, que dentro del departamento de planificación y control de gestión PDVSA gasificación, existen condiciones laborales que repercuten negativamente con el desempeño laboral, pudiendo así ocasionar un accidente laboral; ya que este posee ciertos elementos que lo ocasiona entre eso se tiene el acto inseguro y las condiciones inseguras. Los cuales están considerado como una de las más fuertes causas de accidentes en esta área campo laboral. Por tanto se debe identificar en cada accidentes cuales son las causas inmediatas por las cuales se puede originar el evento, y así será más fácil controlar, vigilar o eliminar los riesgos que se puedan detectar en una determinada área.

En este departamento, existen personas que no se encuentran motivadas dentro de su círculo de trabajo y para poder aumentar el nivel de motivación, y a la vez el desempeño laboral, del personal es necesario brindar condiciones laborales adecuadas, las cuales generan motivación para desarrollar aún más la eficiencia de cada trabajador. Intentando buscar en los empleados y en su puesto de trabajo el logro y la eficiencia, y a si mismo su interés por sus actividades, y proporcionar a este espacio resultados positivos.

En el trabajo existen riesgos que ponen en peligro la salud de las personas, producto del proceso laboral, de las condiciones estructurales, de las acciones del trabajador y del entorno ambiental. Un accidente de trabajo puede ocurrir en esta área por la existencia de una fuente que habitualmente la genera el trabajador tanto directa como indirectamente. Es por eso que es importante conocer las causas más comunes que induce a éstos generar accidentes:

Negligencia: es negligente el trabajador que es consciente del riesgo al que está expuesto y de sus posibles consecuencias actúa sin consideración, sin

contemplación y sin importarle si se presenta o no el accidente. Pudiendo incluso conllevar a otros para que actúen en detrimento de su vida. Ejemplo: un trabajador conociendo que para realizar una labor en altura (colocar una bombilla dentro del departamento) requiere de seguridad. Se monta en un andamio sin este.

Imprudencia: El trabajador del departamento de planificación y control de gestión PDVSA gasificación, actúa con exceso de confianza, aun conociendo el riesgo al cual está expuesto y las posibles consecuencias. No cree que ese exceso de confianza pueda ser fatal en un momento determinado. Ejemplo: un trabajador que carga cajas de archivos administrativos, le pude generar lesiones musco-esqueléticas y no utiliza el arnés de seguridad.

Desconocimiento: en este caso el trabajador actúa expuesto al riesgo por no tener el más mínimo conocimiento sobre el mismo y realiza actividades que podría contribuir a la generación de un accidente sin darse cuenta de lo que está haciendo. Un caso ejemplifica esta causal de accidente, se tiene cuando un trabajador quiere cambiara los conectores eléctricos del departamento sin conocer los positivos y negativos.

Acción premeditada: el trabajador genera el accidente con premeditación y alevosía, tratando de generar daños tanto a al departamento como a un equipo de computación e incluso con daños a otros trabajadores. Se prepara el accidente con la materialización del riesgo existente, siendo un ejemplo la generación de un accidente intencional con un preparativo incendiario, por partículas eléctricas.

Lo que quiere decir que no existe buena relación entre la motivación y las condiciones laborales con el desempeño laboral, dentro del departamento, siendo estos de suma importancia, lo cual se determinó que

es necesario aumentar las mismas, y para ello se debe tomar en cuenta y prestar el mayor interés ya que son unas herramientas de apoyo para que el personal realice sus actividades con mayor productividad y comodidad lo que aumentará su desempeño laboral.

2.4 ESTABLECER UNA MATRIZ FODA EN EL DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL EN RELACIÓN A LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

De acuerdo a la situación actual que presenta el departamento planificación y control de gestión de gasificación de PDVSA, e identificando que existe unas necesidades motivacionales presentes en los trabajadores; se puede describir que existen factores para mejorar la productividad de ésta. La motivación laboral es un factor que debe formar parte de día a día entre los trabajadores, a la hora de llevar a cabo un trabajo para lograr un máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización.

La mejora de la motivación laboral tiene cada vez más adeptos como área a desarrollar y mejorar dentro de la empresa. Está se encuentra consciente de la importancia que tiene este factor y la influencia que tiene la motivación laboral en los resultados de la empresa

Sin embargo, para lograr identificar acertadamente los factores para mejorar el proceso productivo del departamento fue necesario realizar un análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) acerca de la gestión, a fin de establecer las fallas que ocurren y las consecuencias que se generan. EL FODA es una herramienta sencilla que permite realizar un diagnóstico rápido de la situación de cualquier empresa,

considerando los factores externos e internos que la afectan y así poder delinearla estrategia para el logro satisfactorio de las metas y objetivos inherentes a la empresa. Son muchas las razones que pueden influir en la motivación de los trabajadores de la empresa, por ello es imprescindible para ésta que conozcan cuales son los aspectos para intentar mejorarlos en la medida de lo posible. De manera tal, que dentro de ese ámbito es necesario detectar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, las cuales se identifican a continuación:

Cuadro N° 1 Matriz FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de ser proactivos • Capacidad de resolver problemas • Integridad y ética. • Conocimiento sobre el trabajo. • Amplio campo laboral. • Personal capacitado y con experiencias. • Adaptabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Se posee instalaciones y equipos apropiados para la realización adecuada del trabajo. • Se cuenta con excelentes productos y servicios de calidad en el mercado, lo cual permite un alto índice de competitividad. Buen conocimiento en el mercado • Equipamiento de última generación.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con incentivos laborales no remunerativos ni promoción para mantener motivado al personal. • No se cuenta con incentivos laborales tales como gratificaciones, ni bonos especiales por su desempeño • Personal apático. • Falta de compromiso • Bajo rendimiento en sus labores diarias • Inasistencias • Impuntualidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia muy ofensiva • Tendencias desfavorable en el mercado • Competencia consolidada en el mercado. • Excesiva competencia en el mercado.

Fuente: elaborado por la misma autora, 2019

Una vez realizada la matriz FODA, con el propósito de describir los factores para mejorar la productividad del departamento planificación y control de gestión de gasificación de Pdvsa. Es importante saber que la motivación en los trabajadores, ayuda a que ellos desarrollen sus actividades

responsabilidades laborales con profesionalismo y servicio de calidad en la empresa.

La empresa necesita personas para que funcione de forma normal, pero si lo que desea es que funcione de forma excelente esas personas necesitan estar motivadas. Por ello, es en la motivación del empleado donde la empresa obtiene la clave del éxito y los máximos beneficios económicos. Los factores que se pueden describir para la mejora de la productividad de la empresa, se pueden mencionar los siguientes:

- Beneficios o bonificaciones
- Mejorar la comunicación entre empleados y empresa
- Crecimiento
- Consolidación
- Respeto mutuo
- Reconocer el trabajo de los empleados
- Mostrar interés por las necesidades del empleado
- Establecer retos constantes para evitar la rutina
- Crear equipo
- Instaurar entrevistas personales y evaluación de satisfacción.

La motivación de un trabajador y su esfuerzo motivado podrán influenciarlo a notar que sus acciones podrán alterar su nivel de desempeño. Constituye el éxito de toda empresa el lograr que sus empleados sientan que los objetivos de ésta se alinean con sus propios objetivos personales, capaces de satisfacer sus necesidades y llenar sus expectativas.

FASE III

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1 CONCLUSIONES

Es bien sabido, que esta investigación tiene como finalidad Analizar los factores motivacionales que inciden en el desempeño organizacional de los trabajadores del departamento planificación y control de gestión de gasificación de PDVSA, en cuanto a satisfacer las necesidades de motivación existente en la misma, cabe destacar que esta sistematización fue realizada en base al análisis obtenidos en los resultados con el fin de minimizar las debilidades encontradas y mantener e incrementar las fortalezas para los trabajadores del departamento y de esta manera, incentivar la motivación en dicho personal.

Mediante el diagnóstico sobre la realidad actual de los factores motivacionales que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores del departamento de planificación y control de gestión PDVSA gasificación, el punto focal fue determinar cuáles eran las diferentes causas por las cuales los trabajadores del departamento no se sentían atraídos a su labor diaria, es decir evaluar cada uno de los elementos que conformaban ese nivel de insatisfacción y desmotivación.

De igual modo, los factores de la organización del trabajo tales como Las condiciones de trabajo, Administración de la empresa, salario, Relaciones con el supervisor, Beneficios y servicios sociales, las políticas internas de la empresa, la estructura administrativa, las relaciones con los demás, la inseguridad en el empleo, las condiciones físicas de trabajo, y la calidad de la supervisión pueden conducir a la falta de motivación. Cuando

el personal está desmotivado, se pueden presentar algunas consecuencias para la organización y para los individuos. Para mejorar la situación que actualmente se presenta en el departamento de planificación y control, es pertinente implementar algunas medidas que permitan superarla, para lo cual es necesario tomar en cuenta el análisis presentado sobre los diferentes los factores que pueden estar afectando la satisfacción laboral de su personal.

Siendo expuesto el bajo nivel de desempeño de los trabajadores del departamento de planificación y control de gestión PDVSA gasificación, por lo que en este contexto, resulta importante brindar estabilidad laboral a los trabajadores que hacen vida y que ingresan a dicho departamento e incluso a la empresa, tratando de ofrecerles los más adecuados beneficios según sea el caso, acorde al puesto que va a ocupar. De eso depende un mejor desempeño laboral, el cual ha sido considerado como elemento fundamental para medir la efectividad y éxito de una organización. La estabilidad laboral genera al trabajador tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional. En estas condiciones el individuo está dispuesto a dar más y enfocarse hacia otros horizontes que lo lleven a mejorar su posición tanto en la organización como en la sociedad.

La condición de trabajo que ofrece el departamento de planificación y control no son las más estables o confortables, pero a través de análisis realizados, se busca por medio de la misma adquirirle a cada miembro perteneciente a tal departamento característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores así lograr un estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de daño y enfermedad.

Posteriormente haber establecido una matriz FODA en el departamento de planificación y control en relación a la motivación y desempeño laboral represento un esfuerzo para examinar la interacción entre las características particulares del negocio y el entorno en el cual éste compite. Con este análisis, el departamento puede obtener muchas conclusiones de una gran utilidad para estar al tanto de la situación de su propia institución y del departamento en el cual se desenvuelve, lo que mejorará la competitividad de las estrategias de mercadeo y ventas que se diseñen para la empresa. Por lo que debe enfocarse solamente hacia los factores claves para el éxito de su negocio. Debe resaltar los aspectos favorables y desfavorables, comparándolos de manera objetiva y realista con la competencia y con las oportunidades y amenazas claves del entorno.

Siendo entonces la motivación base fundamental para la puesta en práctica de cada uno de los objetivos desarrollados, con la finalidad de tratar de buscar las mejoras a partir del crecimiento interno.

La mejora de la salud de los resultados finales de una organización empresarial depende directamente de la motivación, la satisfacción o el clima laboral de los trabajadores.

La motivación es necesaria para afrontar el proceso de modernización que demanda el entorno competitivo actual.

La motivación laboral en los empleados implica compromiso con la empresa, cuando se logra esto, se obtienen resultados óptimos.

3.2 RECOMENDACIONES

Para lograr los resultados esperados en la aplicación en el análisis desarrollado, se recomienda:

- Tomar en cuenta la motivación del personal si se quiere obtener una productividad eficiente, ya que es una de las pocas vías que ayudaran el desempeño laboral, la satisfacción del trabajador y el logro de los objetivos.
- Reconocer en público a los trabajadores por su buen desempeño dentro de la empresa, y crear en ellos la motivación necesaria para que puedan realizar sus labores de la mejor forma y sientan que son tomados en cuenta por la organización.
- Darle la oportunidad a los trabajadores de expresar su opinión en cuanto a la forma de realizar su trabajo, estimulando con esto la confianza y seguridad, a través de la puesta en prácticas de acciones que impliquen sus conocimientos, habilidades y destrezas.
- Mantener un clima confortable mediante la satisfacción de las necesidades de los trabajadores.
- Se les recomienda que en la medida de sus posibilidades se enfoquen en la satisfacción y crecimiento personal y profesional de todos sus empleados sin importar el cargo que ocupen y procurando que los valores y objetivos organizaciones siempre estén presentes, lo que les permitirá obtener mayor rendimiento por parte de sus empleados generando un mayor desempeño organizacional.

BIBLIOGRAFÍA

Arias, F (2006), **El proyecto de investigación**. Editorial Episteme Caracas – República Bolivariana de Venezuela.

Arias, F. (2012)**El proyecto de investigación**. (6 edición). Editorial Espítme. Caracas, Venezuela.

Arias Galicia, F. (2001). **Administración de recursos humanos** para el alto Desempeño. Sexta Edición. México, D.F: Editorial Trillas, S.A. Bittel, L. (2000). Administración de Personal. Traducción José Real Gutiérrez.

Balestrini, M. (2002). **Como se Elabora el Proyecto de Investigación**. Caracas. EditorialBL Consultores y Asociados. 2º Edición.

Claret Arnoldo (2005), **como hacer y defender una Tesis**. 4º edición EDITORIAL texto, c.a. Caracas Venezuela.

Chiavenato, I. (1999). **Administración del Recurso Humano**. Quinta Edición. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.

Chiavenato, Idalberto “**Administración de Recursos Humanos**” 8ª Edición. Edit. McGraw - Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2002). **Gestión del Talento Humano**. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill. Chiavenato, Idalberto “Introducción a la teoría general de la administración” 5ª Edición

Díaz, M. (2006). **Motivación en el empleo** y medidas del grado de satisfacción de los empleados.
<http://www.gerenteweb.com/documentos/recursos/drh1711061.php>

Estrada, Ada. (2007). **El clima organizacional y la motivación del recurso humano en una institución administrativa de salud pública en la ciudad capital**. Disponible: <http://biblioteca.umg.edu.gt/digital/19390.pdf>.

Gonzales, D. (2008). **Psicología de la Motivación**. La habana: Ciencias Médicas.

Hernández R. Fernández, C y Baptista, P (2000) **Metodología de la Investigación** .editorial M.C. GRAW-HILL. México.

Hernández R. Fernández, C y Lucio, P (2006) Metodología de la Investigación .4ta edición editorial M.C. GRAW-HILL. Mexico.

Jimenez, C. (2009). **Motivación y Habilidades de Dirección**. CEMCI.
Jones, G., y George, J. (2006). Administración Contemporánea. México D.F.:

Mercado (1999). **Guía Metodológica para Anteproyectos de Investigación** (2da ed.). Caracas: FEDUPEL.

McGraw-hill/ InteramericanaEditores S.A. Koontz, H., Wehrich, H., & Cannice, M. (2012). Administración una perspectiva global y empresarial. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.

Rabey (2013) **Motivación Empresarial y la Administración de Personal**. Editorial Mc Graw – HillMéxico México.

Sabino C, (2006) **El Proceso de Investigación** Ed. Panapo, Caracas Venezuela.

Sum, M. (2015)**Calidad de vida y motivación del personal en las Organizaciones**. Editorial Norma Caracas – República Bolivariana de Venezuela.

TAMAYO Y TAMAYO, Mario. (1997). **El Proceso de la Investigación Científica**. (3ª Edición). Editorial Limusa. México. D.F.

TAMAYO Y TAMAYO, Mario. (1995). **El Proceso de la Investigación Científica**. (3ª Edición). Limusa Noriega editores. España Venezuela y Colombia.

HOJA DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 1/6

Título	Análisis de los factores motivacionales que inciden en el desempeño organizacional de los trabajadores del departamento planificación y control de gestión de gasificación de PDVSA. Año 2019
Subtítulo	

El Título es requerido. El subtítulo o título alternativo es opcional.

Autor (es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Br. Pérez Reyes, Roselis Isabel	CVLAC	C.I. 23.701.726
	e-mail	perezroselis@gmail.com

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres de un autor. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores.

Palabras o frases claves:

administración
motivación y satisfacción laboral.
pasantía trabajo de grado

El representante de la subcomisión de tesis solicitará a los miembros del jurado la lista de las palabras claves. Deben indicarse por lo menos cuatro (4) palabras clave.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub-Área
Ciencias Sociales y Administrativas	Administración

Debe indicarse por lo menos una línea o área de investigación y por cada área por lo menos un subárea. El representante de la subcomisión solicitará esta información a los miembros del jurado.

RESUMEN

El presente proyecto de investigación se orientó en analizar los factores que con lleva la falta de motivación en la que se encuentra los trabajadores del departamento de Planificación y Control gasificación de PDVSA ubicada en la avenida Rivas, edificio Einmar de Maturín del estado Monagas. lo que lleva a un desempeño deficiente por parte de ellos. Este trabajo investigativo es una investigación de campo con nivel descriptivo, a través de recopilación de información que sirvieron para realizar la evaluación y análisis del estudio. Al evaluar las diferentes razones por las cuales se encuentra la ausencia de motivación en dicha empresa, se buscara encaminar de manera óptima un sistema productivo de modo de alcanzar los objetivos de desempeño establecidos por la empresa y así lograr modificar los objetivos, hacia mayores desafíos, teniendo en cuenta el cambio en el entorno tecnológico y las exigencias del mercado. Para la obtención de los resultados de esta investigación se utilizó como técnica la observación indirecta y la entrevista no estructurada con el fin de recopilar información a través del personal que labora en el departamento de Planificación y Control de la empresa, en el cual a través de estas, se pudo evidenciar que el personal cuenta con unas necesidades motivacionales, lo que con lleva una influencia negativa en su productividad. Esta investigación fue apoyada por una matriz FODA, para realizar un diagnóstico de la situación de la empresa, considerando los factores externos e internos que la afectan y así poder delinearla para el logro satisfactorio de las metas y objetivos inherentes a la empresa. Se pudo evidenciar al determinar la situación actual y los resultados de los diferentes instrumentos utilizados se pudo concluir que los trabajadores de este departamento, carecen de factores motivacionales lo cual se determinó a través de una observación indirecta, con lo cual se apreciaron los aspectos buenos, regulares y malos asociados con factores que pueden generar el desinterés del personal en el cumplimiento de sus labores.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Prof. Salazar Magly	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input checked="" type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I. 16.222.893
	e-mail	Maglysalazar15@gmail.com
	e-mail	
Prof. Mota, Yoleida	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I. 10.839.893
	e-mail	Yolimota_3105@gmail.com
	e-mail	
Prof. Cabello, Enoe	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I. 16.142.946
	e-mail	
	e-mail	

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres del tutor y los otros dos (2) jurados. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores. La codificación del Rol es: CA = Coautor, AS = Asesor, TU = Tutor, JU = Jurado.

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2021	06	09

Fecha en formato ISO (AAAA-MM-DD). Ej: 2005-03-18. El dato fecha es requerido.

Lenguaje: spa Requerido. Lenguaje del texto discutido y aprobado, codificado usando ISO 639-2. El código para español o castellano es spa. El código para ingles en. Si el lenguaje se especifica, se asume que es el inglés (en).

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo
NMOPTG_PRR12021

Caracteres permitidos en los nombres de los archivos: **A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 _ - .**

Alcance:

Espacial: Departamento de Planificación Control y Gestión, en PDVSA Gasificación del Estado Monagas, ubicada en la avenida Rivas, edificio Einmar de Maturín del estado Monagas.

Temporal: Febrero 2019 a Mayo del 2019.

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciado en Administración

Dato requerido. Ejemplo: Licenciado en Matemáticas, Magister Scientiarum en Biología Pesquera, Profesor Asociado, Administrativo III, etc.

Nivel Asociado con el trabajo: Licenciatura

Dato requerido. Ej: Licenciatura, Magister, Doctorado, Post-doctorado, etc.

Área de Estudio:

Ciencias Sociales y Administrativas

Usualmente es el nombre del programa o departamento.

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente Núcleo Monagas

Si como producto de convenciones, otras instituciones además de la Universidad de Oriente, avalan el título o grado obtenido, el nombre de estas instituciones debe incluirse aquí.

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI - 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.



Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

JUAN A. BOLANOS CUNPELE
Secretario



C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/marija

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 6/6

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicado CU-034-2009): “Los Trabajos de Grado son de exclusiva propiedad de la Universidad, y solo podrán ser utilizados a otros fines, con el consentimiento del Consejo de Núcleo Respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización.”



Br. ROSELIS PÉREZ
C.I: 23.701.726
Autora



Profa. MSc. MAGLY SALAZAR
C.I: 16.222.594
Asesor Académico