



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**EI SALARIO COMO FACTOR MOTIVACIONAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA TCN, C.A UBICADA EN LA CIUDAD
DE VALENCIA ESTADO CARABOBO**

Autores:
Pérez, Angely
Rodríguez, Miguel

Bárbula, Abril de 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**EI SALARIO COMO FACTOR MOTIVACIONAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA TCN, C.A UBICADA EN LA CIUDAD
DE VALENCIA ESTADO CARABOBO**

Autores:

Pérez, Angely

Rodríguez, Miguel

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

Bárbula, Abril de 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CONSEJO DE ESCUELA



CE-120/15

Valencia, 06 de octubre de 2015

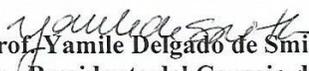
Ciudadano(a):

Prof. Ernesto Valera

Cumplo con informarle que el Consejo de Escuela de Relaciones Industriales en su sesión extraordinaria No. 603, de fecha 05/10/2015, acordó ratificarlo(a) como Tutor del Proyecto de Trabajo de Grado titulado: **“EL SALARIO COMO FACTOR MOTIVACIONAL DE LOS EMPLEADOS DE UNA ENTIDAD FARMACÉUTICA UBICADA EN LA CIUDAD DE VALENCIA. EDO. CARABOBO, CON EL FIN DE CREAR APORTES QUE AYUDEN A MEJORAR LAS CONDICIONES SALARIALES”**, correspondiente a el (los) Br. (es): Pérez Angely y Rodríguez Miguel, con el cual aspira(n) obtener el título de Licenciado(s) en Relaciones Industriales (Bárbula).

Anexamos un ejemplar para los fines correspondientes.

Atentamente,


Prof. Yamile Delgado de Smith
Directora - Presidente del Consejo de Escuela
de Relaciones Industriales



YDS/ab.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE ACEPTACION

EI SALARIO COMO FACTOR MOTIVACIONAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA EMPRESA TCN, C.A UBICADA EN LA CIUDAD DE VALENCIA
ESTADO CARABOBO

Tutor:

Ernesto Valera

Acepta de acuerdo al Estatuto del Profesor Universitario la
tutoría del Trabajo de Grado de la Facultad de Ciencias
Económicas y Sociales.

Escuela de Relaciones Industriales.

Por: Prof. Valera, Ernesto

C.I.: 12726033

Bárbula, Marzo 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CAMBIO DE TÍTULO

Por medio de la presente, se informa que el presente trabajo de grado presentado por los Bachilleres: Pérez, Angely C.I: 22.427.221 y Rodríguez, Miguel C.I: 22.414.552, tuvo una modificación en el título, en virtud que se realizó un cambio a nivel del abordaje de la investigación considerando mayor amplitud en el alcance, por lo cual se hizo necesario ajustar el título original.

Título anterior:

EL SALARIO COMO FACTOR MOTIVACIONAL DE LOS EMPLEADOS DE UNA ENTIDAD FARMACÉUTICA UBICADA EN LA CIUDAD DE VALENCIA. EDO. CARABOBO CON EL FIN DE CREAR APORTES QUE AYUDEN A MEJORAR LAS CONDICIONES SALARIALES.

Título actual:

EL SALARIO COMO FACTOR MOTIVACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TCN, C.A UBICADA EN LA CIUDAD DE VALENCIA ESTADO CARABOBO

Prof.:

Lodo, Ernesto Valera

C.I: 12726033

Tutor sugerido

DEDICATORIA

A **Dios** nuestro creador, porque sin el nada se logra y con él, se vence cualquier circunstancia y se alcanza hasta lo que para el hombre pudiese ser imposible.

A Mis Padres quienes me inculcaron la importancia de estudiar y luchar en la vida, es de ustedes mi triunfo y felicidad.

A la bendición de mis tíos, tías Hermanos y sobrinos, por todo ese amor.

A las personas que no están físicamente conmigo, pero que en vida me apoyaron en el transcurso de mi carrera en la universidad

A todas aquellas personas, compañeros, amigos que han formado parte de mi vida y de mi crecimiento profesional, personal y espiritual.

A los Profesores de FACES a quienes les profeso mi aprecio y admiración.

Atte: Miguel Rodríguez

DEDICATORIA

Le agradezco primeramente a Dios, por habernos dejado alcanzar este importante paso de nuestra vida, que siempre nos cuida y nos da la fuerza necesaria para alcanzar lo que nos proponemos.

En segundo lugar quisiera agradecerle a mi Abuela Betty Morales por ser la persona que siempre este allí tendiéndome la mano aunque no se lo pida, por cuidarme y velar por mi cuando más lo he necesitado y por amarme tanto a pesar de mis defectos.

A mi madre Luibeth Luzón, ya que a pesar de tus errores sé que tu amor es incondicional y que soy parte de ti, como tú lo eres de mí y aunque siempre dudes de mí, conmigo siempre contarás! Te Amo Mama!

A mis hermanitos Ale y Armando los amo infinitamente y siempre contarán conmigo para las buenas y las malas.

A mis tíos Ulises y Aracelis gracias por estar allí cuando los he necesitado forman parte de mi corazón y de mi vida ahora y siempre.

A mi amiga Abogada Ismely Jaure, eres mi mejor amiga gracias por aguantarme y calarte mis histerias, eres mi pequeña hermana.

Atte.: Angely Pérez

AGRADECIMIENTOS

A **Dios**, por crearme y permitirme nacer, para vivir tantas experiencias intensas y significativas de la vida, como lo ha representado la vida Ucista que transité en tan hermosa Facultad, rodeada de altos y bajos, pero que me demostraron que con mi Fe en Él, al fin logre este gran triunfo tan soñado y esperado. Gracias Dios.

A mis padres **ELENA** y **TIRSO** junto a mi hermano **EDUARD** y sobrina **EDILMAR**, por toda la comprensión y amor, por ser mi mayor apoyo.

A mi tutor, **ERNESTO VALERA** por su comprensión y empeño, por cada sugerencia y por el apoyo en todo.

A mis **Amigos y compañeros de la Universidad**, en especial a **MOISES**; con ustedes, su ánimo, apoyo y colaboración, pude materializar esta meta alcanzada, gracias por su buena vibra y consejos

A la **Universidad de Carabobo** y a sus **profesores**, quienes a través de los conocimientos impartidos, han hecho de mí, un profesional, con los caminos abiertos y con miras a cumplir muchas más metas.

Atte.: Miguel Rodríguez

AGRADECIMIENTOS

Principalmente a Dios por amarme y darme la fuerza para sobrepasar todas las adversidades.

A la Universidad de Carabobo y a los Profesores de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales que de una manera u otra contribuyeron a mi formación educativa dándome lo mejor de cada uno, en especial a los docentes de la Escuela de Relaciones Industriales.

A mi abuela y a mi madre por apoyarme y ayudarme cuando más las he necesitado y estar a mi lado pese a cualquier dificultad.

A mis hermanos y tíos por apoyarme en esta etapa de mi vida.

A mi compañero Miguel Rodríguez, compañero de tesis, ya que sin ti no hubiera podido culminar esta etapa, por ser un buen amigo y compartir toda esta experiencia conmigo.

A mi tutor por su colaboración para obtener estos resultados, por apoyarnos y ser parte de este momento junto a nosotros como guía para culminar nuestra carrera.

Y por último a mis compañeros más allegados han sido lo máximo y sin lugar a dudas Dios nos dio el placer de ponérmelos en mi camino gracias por su ayuda y apoyo incondicional.

Gracias a todos!

Atte.: Angely Pérez



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**EI SALARIO COMO FACTOR MOTIVACIONAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA TCN, C.A UBICADA EN LA CIUDAD
DE VALENCIA ESTADO CARABOBO**

Autores: Pérez, Angely y Rodríguez, Miguel

Tutor: Valera, Ernesto.

Fecha: Marzo, 2016

RESUMEN

El presente estudio surge por la necesidad de conocer la motivación que tienen los trabajadores de la empresa TCN, C.A. en cuanto al salario percibido, el objetivo general fue analizar el salario como factor motivacional de los trabajadores de la empresa TCN, C.A ubicada en la Ciudad de Valencia Estado Carabobo. En relación a la naturaleza de la investigación el estudio se ubicó bajo el carácter de investigación de campo, enmarcado en el tipo de investigación descriptiva, a través del Método Cuantitativo; en base a los objetivos planteados se desarrolló el cuadro técnico metodológico y con ello dos instrumentos, uno orientado a la identificación del tipo de salario que perciben los trabajadores objeto de estudio, el cual se enmarcó en una entrevista acompañado de una guía para su debida aplicación, y otro para identificar el grado de motivación de los trabajadores y definir ese grado de motivación en cuanto al salario percibido de los mismos, este mediante una encuesta tipo Likert compuesta por 20 ítems y 5 opciones de respuesta, dichos instrumentos fueron debidamente validados a través del Juicio de Expertos y calculada su confiabilidad. La aplicación de los instrumentos permitió verificar que los trabajadores consideran que el salario es un factor motivacional que les permite realizar sus labores de manera adecuada, permitiendo así cubrir sus necesidades básicas que genera mayor bienestar y satisfacción en sus puestos de trabajo, asimismo se logró recabar, tabular y presentar la información en gráficos circulares y tablas de frecuencia para su debida interpretación.

Descriptorios: Motivación Laboral, Salario, Trabajadores.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTOS	VIII
RESUMEN	X
ÍNDICE GENERAL	XI
ÍNDICE DE CUADROS	XIII
ÍNDICE DE GRAFICOS	XIV
ÍNDICE DE FIGURAS	XV
INTRODUCCIÓN	16
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	19
Objetivos de la Investigación	22
Justificación de la Investigación	23
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación	25
Referente Teórico	32
<i>Teoría de la Motivación</i>	32
<i>Jerarquía de las necesidades de Maslow</i>	32
Teoría de la Motivación-higiene	34
<i>El Salario Como Factor Motivacional</i>	35
<i>Tipo de Salarios para Motivar a los Trabajadores.</i>	39
<i>Motivación Individual.</i>	43
<i>Motivación Laboral</i>	45

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la Investigación	50
Tipo de Investigación.	50
Estrategia Metodológica.	51
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	56
Población	57
Muestra	58
Validez	59
Confiabilidad	60
Análisis de los datos	62

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS **64**

CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES	95
LISTA DE REFERENCIAS	97
ANEXOS	101

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
1. Cuadro Técnico Metodológico	52
2. Distribución Porcentual del Ítem 1	67
3. Distribución Porcentual del Ítems 2	68
4. Distribución Porcentual del Ítems 3	69
5. Distribución Porcentual del Ítems 4	70
6. Distribución Porcentual del Ítems 5	71
7. Distribución Porcentual del Ítems 6	72
8. Distribución Porcentual del Ítems 7	73
9. Distribución Porcentual del Ítems 8	74
10. Distribución Porcentual del Ítems 9	77
11. Distribución Porcentual del Ítems 10	78
12. Distribución Porcentual del Ítems 11	79
13. Distribución Porcentual del Ítems 12	80
14. Distribución Porcentual del Ítems 13	81
15. Distribución Porcentual del Ítems 14	82
16. Distribución Porcentual del Ítems 15	83
17. Distribución Porcentual del Ítems 16	84
18. Distribución Porcentual del Ítems 17	85
19. Distribución Porcentual del Ítems 18	86
20. Distribución Porcentual del Ítems 19	87
21. Distribución Porcentual del Ítems 20	88

ÍNDICE DE GRAFICOS

	Pág.
Grafico Nº 1 Me siento comodo en mi puesto de trabajo.....	67
Grafico Nº 2 Cuento con las herramientas adecuadas para realizar mi labor correctamente	68
Grafico Nº 3 La comunicación y el liderazgo me entusiasma a trabajar ...	69
Grafico Nº 4 Me siento comprometido con las actividades que realizo.....	70
Grafico Nº 5 Interactuo frecuentemente para incluirme en las actividades de la organización	71
Grafico Nº 6 El trabajo que realizo me hace sentir importante	72
Grafico Nº 7 Me siento a gusto con mi equipo de trabajo	73
Grafico Nº 8 Participo en las actividades que fomenta la organizacion ...	74
Grafico Nº 9 Estímulo a la hora de trabajar.....	77
Grafico Nº 10 Voluntad para trabajar	78
Grafico Nº 11Deseos de contribuir con mi labor	79
Grafico Nº 12 Ganas de desarrollarme en la organizacion	80
Grafico Nº 13 Ganas de continuar formandome en la organizacion	81
Grafico Nº 14 La energia necesaria para crecer personalmente	82
Grafico Nº 15 La vitalidad para aumentar mis aspiraciones personales...83	
Grafico Nº 16 Mejorar mi calidad de vida.	84
Grafico Nº 17 seguridad y proteccion para mi y mi familia	85
Grafico Nº 18 aprovechar las oportunidades de aprendizaje que se me presentan	86
Grafico Nº 19 Satisfaccion de todas mis necesidades basicas	87
Grafico Nº 20 Sensacion de correspondencia con las labores que realizo.....	88

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N° 1.....	43
Figura N° 2.....	59

INTRODUCCIÓN

En la actualidad cualquier organización se maneja bajo criterios totalmente dinámicos, se toman decisiones al día a día y los cambios son casi una norma a la que hay que adaptarse inmediatamente, todo esto debe lograrse para ser los mejores en la industria, deben existir además métodos que controlen y regulen todos estos acontecimientos. Siendo importante que en toda organización exista un área de Recursos Humanos, que cumpla con la vital tarea de crear y proteger el ambiente de forma adecuada en el que las personas que trabajen puedan realizar las funciones y objetivos preestablecidos.

De acuerdo a lo anterior queda claro que Recursos Humanos juega un papel fundamental en toda organización ya sea una industria pequeña, mediana o grande, pero a medida que se incrementan las responsabilidades, se hace más difícil la labor de dirigir a un pequeño grupo o a un gran volumen de trabajadores, por lo que se adquiere así mayor importancia para dar respuesta satisfactoria a todas las dificultades que se puedan presentar; siendo tan impredecibles los cambios que se puedan dar. Por esto es importante considerar elementos de disposición económicos, políticos, sociales, tecnológicos, éticos, entre otros, para lograr sus fines.

Además de todo lo anterior debe tomarse en cuenta que la motivación es un componente sustancial del comportamiento organizacional, que regulariza el atrevimiento, la voluntad y la conducta en general de los trabajadores, permitiéndoles apreciar mejor lo que hacen y provocando que trabajen más para el logro de los objetivos organizacionales.

De esta forma, en el ámbito laboral constantemente las personas se motivan para obtener mejores puestos de trabajo, cargos, relaciones con los jefes o compañeros y mejores salarios. Pero siempre existirá algo que los inspiren a prepararse y desarrollarse tanto personal como profesionalmente.

Sin embargo, se puede encontrar que las organizaciones motiven de alguna forma a su personal para que estos vayan alineados con la empresa, pues, todo empresario aspira de la misma forma ser la mejor en productos y servicios, partiendo de esto, se debería tomar en cuenta que si no existe tal motivación la organización no realiza el trabajo adecuado para integrar y comprometer a sus trabajadores.

De tal manera que el salario tiende a influir sustancialmente en el tema de la motivación, ya que es uno de los factores de mayor importancia en la vida económica y social de los trabajadores, donde sus familias se ven directamente afectadas porque dependen casi enteramente del salario para comer, vestir, pagar alquiler y subvenir a todas sus demás necesidades.

Por ello, los autores decidieron plantear una investigación, cuyo objetivo principal fuera analizar el salario como factor motivacional de los trabajadores de la empresa TCN, C.A ubicada en la ciudad de Valencia, Estado Carabobo, estructurándose en cuatro capítulos distribuidos de la siguiente manera:

En el Capítulo I, El Problema, en este espacio se desarrolló el planteamiento del mismo en el cual se explica la situación ocurrida, donde conjuntamente se señalaron los objetivos que se querían lograr, estructurados como el objetivo general que abarca toda la investigación y los objetivos específicos que darán respuesta al anterior descrito, finalmente su

justificación donde se expresa los motivos que llevaron a los autores a desarrollar dicho estudio.

Luego, el Capítulo II, denominado Marco Teórico, encentrándose allí todo lo que sustenta la investigación, como los antecedentes, los cuales son estudios que guardan algún tipo de relación con el contenido y la teoría abordada que hace referencia a toda aquella información relevante de autores que traten del tema objeto de estudio tanto teórico como legal.

Asimismo, ha de encontrarse el Capítulo III, nombrado Marco Metodológico, en el mismo se encuentran aspectos relevantes que presentan la naturaleza y el tipo de la investigación, las estrategias metodológicas utilizadas, la población y muestra, las técnicas e instrumentos para recolectar los datos, y el análisis de la información.

Seguidamente, el Capítulo IV, los Resultados, en esta sección se pueden apreciar los cuadros y gráficos desarrollados por medio de los datos extraídos de la aplicación de los instrumentos, presentando el diagnóstico de la entrevista aplicada en primer lugar, para tener conocimiento como es el pago de los trabajadores, y en segundo lugar la encuesta aplicada directamente a los trabajadores para conocer la motivación hacia el trabajo que realiza.

Para finalizar se presenta en la investigación las Conclusiones y Recomendaciones que dan los autores en pro de la organización, en esta se enfatiza la importancia que tiene el proceso de investigación y que sirve para corregir y mejorar las condiciones de trabajo de la Empresa TCN, C.A, según los resultados que arroje el estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Toda persona está motivada por una razón propia y particular, la cual impulsa y dirige todas las conductas hacia una meta trazada, es lo que distingue de comportarse de una manera u otra dependiendo de las necesidades y el grado de acción que ejerce sobre la persona. En otras palabras es aquel impulso, motivo o fuerza que lleva todo individuo a realizar determinadas acciones ya sea por condiciones internas y/o externas de su entorno social. Por lo que Amoros (2007) señala al respecto lo siguiente:

Un trabajador se encontrará motivado para ejercer un elevado nivel de esfuerzo, cuando considere que esto hará que se realice una buena calificación de su desempeño; una buena calificación como es lógico lo llevará a conseguir recompensas por parte de la organización, de esta forma satisficera sus propias metas individuales. (p. 90)

Por lo anterior descrito es importante mencionar que la motivación laboral puede variar dependiendo de cada individuo; pues el ser humano es muy complejo, se mueve por distintos sentimientos y emociones, por lo que depende tanto de la capacidad individual como de las condiciones ambientales donde preste un servicio. Por esto es importante que las empresas comprendan que deben fomentar la motivación y el esfuerzo de sus empleados por cumplir los objetivos de la organización.

En consecuencia, existen muchos factores que influyen directa e indirectamente en la motivación laboral de cada individuo como la estabilidad laboral, la falta de reconocimiento, el trabajo poco productivo, clima organizacional hostil y los bajos salarios. Si se realiza el esfuerzo por evitar estas situaciones dañinas existirá más satisfacción y compromiso por parte del trabajador y esto no solo llevara al éxito de la organización sino que de igual manera mejorara su calidad de vida, ya que se sentirá bien consigo mismo, tanto en su entorno laboral, social y familiar.

Sin embargo, es importante resaltar que el salario es uno de los factores de mayor importancia que influye directamente en el proceso social del trabajo. Aunque no es lo único importante puede depender del tipo de actividad que realice la persona, este debe ir acorde con sus responsabilidades ya que un trabajo mal pagado desmotiva y produce problemas organizacionales, al mismo tiempo éste puede influir en la productividad y desmejorar las relaciones de trabajo de la organización.

Por estas razones es importante que la empresa atienda todas aquellas opiniones y recomendaciones que sus empleados puedan ofrecer, para conocer todas las políticas salariales que estén generando desmotivación por parte de su personal, con esto se lograría disminuir el nivel de ausentismo, la rotaciones del personal y como consecuencia la fuga de talento.

Ciertamente, partiendo de este planteamiento, la remuneración es un elemento de gran importancia, si se quiere obtener mayor rendimiento en las actividades que se realizan en la entidad de trabajo TCN, C.A, para así cumplir con la misión y visión que se tiene preestablecida.

Todas aquellas metas que se desee alcanzar en pro de la organización, se verán afectadas por las acciones que los trabajadores realicen sin la motivación pertinente, la cual se ve reflejada en las inasistencias injustificadas diarias en su puesto de trabajo, con retardos a la hora de llegada, de 10, 20 o hasta 30 minutos, irritabilidad del personal a la hora de trabajar en la línea de producción, irrespeto hacia sus jefes inmediatos y mala manipulación del producto, que trae consigo, quejas constantes de los supervisores hacia los trabajadores, clima laboral negativo y pérdida de productos. Estas situaciones son objeto de interés para las personas que se encargan del proceso productivo y gerencial, con el fin de poder tomar previsiones para mantener al personal satisfecho, que conlleve a un excelente desempeño, ya que si estos no son tomados en cuenta la producción, su eficacia y eficiencia llegan a ser totalmente negativas para la empresa.

Es por consiguiente necesario, que el salario siendo un elemento importante que ejerce una fuerte influencia sobre actitudes y valores del personal, pueda evitar posibles problemas que se puedan presentar en la organización seleccionada por lo que es preciso que los encargados de la gestión de personas definan cuales son las necesidades laborales e individuales de los trabajadores. Por estas razones se analizó el salario como factor motivacional de los trabajadores de la empresa TCN, C.A ubicada en la ciudad de Valencia. Estado Carabobo.

Como consecuencia a la problemática antes señalada, motivó a los investigadores a presentar la propuesta que condujo a formular las siguientes interrogantes:

¿Cuál es el tipo de salario que perciben los trabajadores de la empresa TCN, C.A ubicada en la Ciudad de Valencia Estado Carabobo?

¿Cuál es el grado de motivación que sienten los trabajadores de la empresa TCN, C.A ubicada en la Ciudad de Valencia Estado Carabobo?

¿Cómo es el grado de motivación que tienen los trabajadores en cuanto al salario percibido de la empresa TCN, C.A ubicada en la Ciudad de Valencia Estado Carabobo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo general

Analizar el salario como factor motivacional de los trabajadores de la empresa TCN, C.A ubicada en la Ciudad de Valencia Estado Carabobo.

Objetivos específicos

Identificar el tipo de salario que perciben los trabajadores de la empresa TCN, C.A ubicada en la Ciudad de Valencia Estado. Carabobo

Identificar el grado de motivación que tienen los trabajadores de la empresa TCN, C.A ubicada en la Ciudad de Valencia Estado Carabobo

Definir el grado de motivación que tienen los trabajadores en cuanto al salario percibido de la empresa TCN, C.A ubicada en la Ciudad de Valencia Estado Carabobo

Justificación de la Investigación

Esta investigación se realizó para generar aportes que ayuden a mejorar las condiciones salariales de las personas que laboran en la entidad seleccionada, tomando en cuenta lo alcanzado con esta investigación, se proporciona información importante acerca de cómo se sienten los trabajadores con respecto al salario que devengan, alineando esto a sus objetivos, se aseguraran de tener trabajadores más comprometidos y satisfechos de lo que estén ahora.

Además, se indagó sobre algunos aspectos específicos del proceso productivo y del trabajador que pudieran incidir en forma negativa en la motivación laboral, y de esta manera se ofreció a los niveles gerenciales de Recursos Humanos, la información necesaria, a fin de poder hacer intervenciones oportunas que contribuyan al desarrollo del Recurso Humano y lograr un mayor grado de motivación, permitiendo al mismo tiempo que los trabajadores se sientan satisfechos y orgullosos de las actividades que realizan.

Sin embargo, a pesar de que las personas ofrezcan su tiempo y fuerza dentro de las organizaciones, y estos a cambio reciban una contraprestación por sus servicios, no implica que con este intercambio de derechos y responsabilidades, ellos se encuentren motivados con su puesto de trabajo, al contrario, algunas veces los empresarios se olvidan de que la producción generada viene dada de una fuerza hombre, que debe ser cuidada y manejada para que pueda influir positivamente en la producción, ya que si no, esto genera un clima laboral pesado y una disminución en la eficiencia del talento humano.

De igual forma la investigación tuvo un impacto novedoso y de gran valor ya que estos estudios aportaron información importante sobre como motivar al personal a cargo y de alguna manera convertirá al gerente en un líder capaz de cumplir los objetivos en conjunto con sus subordinados. Es importante destacar que con esto tanto la organización como sus empleados se vieron favorecidos, el primero por el incremento de la productividad y la segunda por la mejora del paquete salarial. Así mismo, se beneficiaron aquellos familiares o personas que dependan directamente de los trabajadores que allí laboran.

Al desarrollarse la presente investigación se contribuyó con la empresa seleccionada para que adaptaran sus políticas de compensación al entorno económico y al contexto legal del país, sin obviar las diversas técnicas de análisis, evaluación y valoración de puestos que se desarrollan para la creación de estructuras salariales.

Otra razón, que justifico la realización del trabajo realizado radica en la escasez de estudios llevados a cabo en este campo, lo cual pone de manifiesto la necesidad de abordar el tema desde una perspectiva orientada en mejorar la calidad de vida de los trabajadores, mediante la identificación y evaluación de aquellos factores que inciden en la motivación laboral de los trabajadores como participantes activos en la productividad de cualquier entidad de trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico es la fase de la investigación donde se detallan, describen y dan a conocer los aspectos teóricos y antecedentes relacionados con la investigación, con el objetivo de proporcionar una base fundamentada. De allí pues, que su estructura lógica y consistencia interna, permitirá el análisis de los hechos conocidos, así como orientar la búsqueda de otros datos relevantes. En consecuencia, cualquiera que sea el punto de partida del problema se requiere de la definición conceptual y la ubicación del contexto teórico que orienta el sentido de la investigación. Por lo cual en la misma se presenta todo lo relacionado con la motivación salarial de los trabajadores. Hernández, Fernández, Baptista (2006: 64) acotan sobre este particular que “es un compendio escrito de artículos, libros y otros documentos que describen el estado pasado y actual del conocimiento sobre el problema de estudio. Nos ayuda a documentar como nuestra investigación agrega valor a la literatura existente”.

Antecedentes de la Investigación

Para realizar cualquier investigación se debe contar con todas aquellas herramientas que puedan ser utilizadas para realizar los aportes pertinentes sobre el tema, como informes, referencias y evidencias necesarias para guiarse, proyectados por un acumulado de hipótesis que puedan ofrecer bases consistentes de todo el proyecto de investigación. Al respecto Briones (2002), conceptualiza lo siguiente:

El marco de antecedentes está formado por el conjunto de conocimientos que otros estudios ya han logrado sobre el tema o el problema de investigación propuesto por el investigador. Son referencias directas a resultados obtenidos dentro de una misma área de indagación (p. 21).

En este aspecto estará en juego la capacidad investigadora de los autores, en tal sentido, a continuación se presentan los antecedentes que sirvieron de base para el desarrollo del presente trabajo de investigación:

Comenzando con Mendoza Mariela (2014) en su trabajo especial de grado titulado: **Factores Motivacionales que Influyen en el Desempeño del Gerente de Aula** presentado ante la Comisión Coordinadora del programa de Gerencia Avanzada en Educación, Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.

El estudio tuvo como propósito analizar los factores motivacionales que influyen en el desempeño del personal docente de la E.B. José Ignacio Pulido, del Municipio Bejuma del Estado Carabobo, para lo que fue utilizado el tipo de investigación descriptiva y un diseño de campo. La población objeto de estudio estuvo constituida por 22 docentes de aula; para la muestra se tomó el mismo número de la población por ser esta muy reducida, permitiendo abarcar la totalidad de la misma. La información se recolectó a través de un cuestionario, el cual estuvo constituido por 15 preguntas policotómicas cerradas con 3 alternativas de respuesta: Siempre, Algunas veces, y Nunca. La confiabilidad fue medida a través del coeficiente Alfa de Cronbach. El mencionado instrumento fue sometido a validación a través del juicio de expertos, contando con tres especialistas en las áreas de

investigación y gerencia educativa, para luego ser aplicado y analizado de acuerdo a cada variable y su correspondiente ítem.

El estudio se fundamentó en la teoría de Maslow, el cual clasificó las cinco necesidades en mayores y menores. Entre los resultados de los factores motivacionales que influyen en el desempeño del personal docente de la E.B. José Ignacio Pulido, quedó evidenciado que tanto la remuneración como las condiciones de trabajo, como factores extrínsecos, permiten generar motivación en el trabajo de los docentes, por lo tanto los docentes no se motivan a realizar su trabajo; sólo lo consideran un compromiso de su labor docente. En consecuencia, se recomienda a la institución promocionar una mejor política salarial y bonificaciones, ya que sería una manera de motivar más al docente.

Se destaca el estudio de Pinto María (2013) en su trabajo especial de grado titulado: **Motivación y Rendimiento Laboral de los Trabajadores del Departamento de Ventas en una Empresa Destinada al Corretaje Inmobiliario del Estado Carabobo** presentado ante la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales.

Dicha investigación se llevó a cabo en una empresa dedicada al corretaje inmobiliario, ubicada en Valencia Edo. Carabobo, presentando como problemática la disminución del rendimiento laboral de dichos trabajadores debido al atraso de pago de comisiones y fraccionamientos de dichos pagos la cual genera disminución en ventas y la desmotivación de los trabajadores

Teniendo como objeto de estudio analizar la influencia que tiene la motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores del Departamento de

Ventas en una Empresa destinada al corretaje inmobiliario del estado Carabobo, buscando de esta manera que la organización de estudio motive a sus trabajadores , haciéndoles sentir parte de una familia, incentivándolos a cumplir las pautas establecidas, manteniendo la premiación por ventas realizadas y reconocer que gracias a ellos lograrán la productividad que desean, mejorando con el tiempo en todos los aspectos para lograr la estabilidad que cada trabajador desea.

La investigación es de tipo descriptiva y de campo, ya que permitió determinar características concurrentes en el problema planteado, lo cual facilita la obtención de conocimientos y de datos precisos, la técnica e instrumento que se aplicó fue la encuesta, mediante un cuestionario, no aplicándose criterios muestrales, de esta manera se llegó a la conclusión de que existen incentivos y estímulos que le brindan a los trabajadores la motivación necesaria, que fomente un óptimo rendimiento laboral acorde a las necesidades, tanto de la organización como de los trabajadores.

Seguidamente, Aquino María (2012) en su trabajo de grado titulado: **Motivación Laboral de los Docentes en una Facultad de una Institución de Educación Superior del Estado Carabobo**, presentado ante el Área de Estudios de Post Grado de la Universidad de Carabobo para optar al título de Especialista en Gerencia en Recursos.

Esta investigación se llevó a cabo en una Institución de Educación Superior del Estado Carabobo, teniendo como problemática la continua rotación del personal en dicha institución, haciéndose necesario estudiar lo referente a los factores motivacionales e incentivos que motivan al personal docente. De esto surge como objetivo principal de la investigación analizar la

motivación laboral que se da en un grupo de docentes de una Institución de Educación Superior del Estado Carabobo.

De esta manera se llega al objetivo planteado por la necesidad de conocer cómo la motivación laboral del personal docente ayuda no solo a la organización a alcanzar sus objetivos sino que también como cada individuo, puede motivarse a lograr un mayor desempeño, si este cumple con lo establecido por la organización y si la misma a su vez logra satisfacer las necesidades de este, ya sean estas motivaciones, de índole ambientales o por los incentivos contractuales que les proporcionan.

Además se puede decir que esta es una investigación de tipo descriptiva y no experimental que utiliza un método estadístico basada en una encuesta, tipo escala Likert, junto a una revisión documental y una guía de observación. En conclusión se explica que se puede lograr mejores incentivos, para que así la gerencia de la misma institución logre que sus trabajadores se sientan más motivados en cuanto a su actividad laboral.

De esta forma, con los instrumentos aplicados en dicha investigación, se obtuvo como resultado que tanto las actitudes como el comportamiento de los trabajadores, permiten prevenir o solucionar diversas situaciones que involucren el desarrollo de la mejora continua del trabajador en su proceso de productivo, y que cuando esta mejora continua se da es porque el sistema de incentivos puede lograr el fin de la organización y la satisfacción de sus trabajadores. La población estimada fueron el total de trabajadores de la Facultad de Humanidades de la Institución estudio la cual está conformada por 97 trabajadores y la muestra fue de 40 trabajadores pertenecientes a la población Docente seleccionada.

Otra investigación fue la de Erazo Thais (2011) en su trabajo de grado titulado: **La Motivación como Factor Clave en el Desempeño Laboral del Personal Docente del Instituto Universitario Adventista de Venezuela**, presentado ante el área de estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Aprobado

La mencionada investigación se realizó en el Instituto Universitario Adventista de Venezuela, en el Municipio Nirgua del Estado Yaracuy. Teniendo como problemática en dicho Instituto la ausencia de planes de carrera para avanzar en los niveles jerárquicos de la organización, que esto conlleva a un liderazgo centralizado, que crea un factor desmotivante en los trabajadores. Las fallas en la comunicación al no considerar las opiniones de los subordinados en la toma de decisiones gerenciales, crean resentimiento y poca motivación hacia la cultura organizacional.

En donde el objeto de estudio de la investigación fue analizar la motivación como factor influyente en el desempeño laboral del personal docente que labora en el Instituto Universitario Adventista de Venezuela, llegando a esto por el hecho de querer conocer cuál es la fuerza impulsadora para que los docentes decidan trabajar para esta institución educativa. El estudio se desarrolló como un modelo no experimental, el cual según sus características se enmarcó en un diseño descriptivo, con la estrategia metodológica de campo transaccional. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario policotómico tipo escala de Likert. El análisis de los resultados se realizó de forma cuantitativa, donde la información que se obtuvo a través del instrumento fue sometida a procesos estadísticos. Los datos fueron tabulados y graficados utilizándose una distribución de frecuencias, medidas de tendencia central y de dispersión a fin de conseguir

los resultados para ser presentados como conclusiones del estudio de investigación que existe un alto grado de motivación intrínseca y extrínseca en los profesores del Instituto Universitario Adventista de Venezuela que inciden en su buen desempeño contextual de los mismos en la institución.

A su vez se encuentra el trabajo de grado de Sánchez María (2011) titulado: **Motivación como Factor Determinante en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”.** Puerto Cabello, Estado Carabobo. El mismo fue presentado como requisito parcial para optar al grado de Especialista en Gerencia Publica.

Esta investigación se realizó en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional, teniendo como objetivo general analizar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño del personal administrativo del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”. Puerto Cabello, estado Carabobo.

Para el desarrollo del estudio se realizó la investigación de tipo correlacional, descriptiva y de campo, conformando una población de doce trabajadores siendo esta pequeña, finita y homogénea no se aplicó criterios de muestra. Utilizando la técnica de la encuesta para la recolección de datos estructurando está en un cuestionario con 39 preguntas por escala tipo Lickert el cual fue validado por juicio de expertos. Esta información fue recolectada, tabulada y graficada para realizar las debidas interpretaciones.

Y en conclusión se determinó que existe un alto índice de descontento por el personal ya que el ingreso que perciben no le parece acorde con las funciones que cumplen en los departamentos de Administración y Recursos Humanos, por tal motivo se considera que sus necesidades motivacionales

se encuentran medianamente satisfecha. Por lo tanto se pudo observar que si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades.

Referente Teórico

Rojas (2013: 71) menciona que el referente teórico no es más que “sustentar debidamente el problema en un cuerpo de conocimientos. Esto implica analizar y exponer aquellos elementos teóricos generales y particulares que se consideren pertinentes para guiar el proceso de investigación”. A continuación se describirán todas aquellas referencias literarias que pueden aportar valor relevante a la investigación realizada. Esta proporciona las bases necesarias para fortalecer la relevancia y factibilidad de lo investigado.

Teoría de la Motivación

Jerarquía de las necesidades de Maslow

En su libro *Comportamiento Organizacional*, Amorós indica que esta es una de las teorías más conocidas, fue creada por Abraham Maslow; la cual indica que un individuo cuenta con cinco tipos de necesidades:

1. Fisiológicas: estas se refiere al alimento, agua, aire, y vivienda, conforman el nivel más bajo de la jerarquía de Maslow, según Robbins (2009: 176) “Incluyen hambre, sed, cobijo, sexo y otras necesidades corporales.”

2. De seguridad: de igual manera esta encierra las necesidades de seguridad, estabilidad, falta de dolor, amenazas o cualquiera enfermedad. Amoros (2007) Acota que:

Cuando estas necesidades se encuentran insatisfechas, originan en las personas un estado de búsqueda por satisfacerlas. Los individuos que se centran en ella, valoran sus trabajos, sobre todo porque lo ven como una defensa contra la pérdida de la satisfacción de necesidades básicas. (p. 82)

3. Sociales: Para referirse a estas necesidades se habla del apego, sentido de pertenencia, la aceptación física y emocional. Estas suelen aparecer una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad.
4. Reconocimiento: Se incluye en esta definición todos aquellos factores de valoración interna como el respeto a sí mismo, independencia y el logro, además de los elementos exteriores, como la posición social, creencia y la atención. Según Amoros (2007: 82) “Un individuo que tiene esta necesidad, desea que los demás lo traten con respeto, y que los consideren competentes y capaces, así como ser aceptados por lo que son.”
5. De autorrealización: Es todo aquello que el individuo puede llegar a ser, o de lo que es capaz de convertirse, es decir, es el logro de cumplir las aspiraciones personales. Los individuos que logran completar su autorrealización, son capaces de aceptarse a sí mismas y a los demás, aumentando su capacidad para corregir errores. Robbins (2009: 176) “se incluyen el crecimiento, el desarrollo del potencial propio y la autorrealización.”

De esta forma se puede agregar que el soporte presentado en esta teoría permanece en las siguientes suposiciones elementales:

1. Que la necesidad satisfecha, disminuye el valor de la misma como factor motivacional, ya que una vez que una de estas necesidades se satisface esencialmente, la siguiente se vuelve más dominante.
2. También que las necesidades de la mayoría de las personas, es muy variada, ya que afectan el comportamiento en algún determinado acontecimiento.
3. De igual manera todo individuo afronta una necesidad insatisfecha en cualquier etapa de la vida y hasta que esta no es satisfecha ella domina a la persona.
4. Por ultimo corresponde satisfacer las necesidades del nivel más bajo, antes que las del nivel superior se impulsen con fuerza capaz de estimular la conducta.

Esta teoría se relaciona con la investigación ya que todos los trabajadores tienen el derecho de satisfacer las necesidades planteadas en esta teoría, ya que sin un salario suficiente no podrán adquirir todos aquellos elementos que los ayude a cumplir con todos sus requerimientos para tener una vida plena y estable.

Teoría de la Motivación-higiene

Además de la teoría ya mencionada, se puede encontrar con la teoría de motivación- higiene que según Amoros (2007: 83) "Fue propuesta por Frederick Herzberg. Basándose en la certeza que la relación entre un individuo con su trabajo es elemental y que su actitud hacia su trabajo puede determinar el éxito/fracaso del individuo, este psicólogo investigó la pregunta

¿Qué quiere las personas de su trabajo?, de las respuestas obtenidas acumuló información sobre diversos factores que afectaban los sentimientos de los trabajadores sobre sus empleos”.

Y de ello surgieron dos tipos de factores, que Amorós (2007) define como:

Factores motivadores: Que incluye el trabajo en sí mismo, el reconocimiento, la responsabilidad y los ascensos. Todos ellos se relacionan con los sentimientos positivos de los empleados acerca de su trabajo, los que a su vez se relacionan con las experiencias de logros, reconocimiento y responsabilidad del individuo. En conclusión los motivadores son factores intrínsecos, vinculados directamente con la satisfacción en el trabajo y que pertenecen en gran parte al mundo interno de la persona.

Factores de higiene: Incluye las políticas de administración de la organización, la supervisión técnica, el sueldo o salario, las prestaciones, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales. Todos estos se relacionan con los sentimientos negativos de las personas hacia su trabajo y con el ambiente en el cual éste se realiza. Los factores de higiene son extrínsecos, es decir externos al trabajo, actúan como recompensas a causa del alto desempeño si la organización lo reconoce. Cuando son adecuados en el trabajo, apaciguan a los empleados haciendo así que no estén insatisfechos. (p. 83)

El Salario Como Factor Motivacional

Es toda remuneración, que perciba un trabajador por los servicios prestados en una institución, empresa, o faena. Este debe ser regular, permanente y cuantificable en dinero. Según Ayala (2004: 188) define remuneración como “La compensación económica que recibe un colaborador

por los servicios prestados a una determinada empresa o institución. Y está destinada a la subsistencia del trabajador y de su familia.”

Es importante que la gestión de personal estudie los elementos y procesos para lograr las remuneraciones completas que debe tomar el trabajador, para que de esta forma sea ajustada con su importancia concisa; por eso se debe estructurar toda remuneración por su puesto, eficiencia personal, las necesidades del empleado y también por las posibilidades de la empresa.

Además de lo anterior se debe tomar en cuenta los primordiales componentes que se pueden determinar de los salarios, dependiendo del país y la época:

- 1) El coste de la vida: Esto es importante ya que inclusive en las familias de ingresos más bajos los salarios suelen conseguir niveles capaces de costear el valor de sostenimiento de los trabajadores y sus familias; pues de no ser de esta forma, la sociedad activa no conseguiría reproducirse. En relación a esto, Ayala (2004) hace referencia a lo siguiente:

Indudablemente es un factor que siempre estará presente al contemplar remuneraciones, ya que la inflación económica siempre influirá en este mundo globalizado. Por lo tanto servirá para otorgar incrementos teniendo en cuenta el salario vigente. Si bien es cierto que las remuneraciones deben asegurar a los trabajadores un nivel de vida razonable, pero éstos deben ser lo suficientemente adecuados, para que los trabajadores puedan satisfacer no sólo sus necesidades básicas, sino también las de educación, ahorro y esparcimiento. (p. 214)

- 2) Niveles de vida: Estos determinan lo que se llama salario de subsistencia, y esto permite crear los niveles del conocido salario mínimo. Esto con la finalidad de lograr el progreso del nivel de subsistencia en una nación creando imposiciones salariales para que los trabajadores se favorezcan de la riqueza establecida. Cuando se presentan estas presiones los patronos se ven en la obligación a acceder ante las altas exigencias salariales, los legisladores decretan leyes por las que se instauran el salario mínimo y así muchas otras medidas que pretenden perfeccionar las condiciones de vida de los trabajadores.
- 3) La oferta de trabajo: esta se da cuando la oferta de mano de obra es insuficiente en relación al capital, tierra y otros elementos de producción, los empresarios apuestan entre sí para contratar a los trabajadores, siendo por este fenómeno que los salarios tienden a subir en escalas. Mientras que cuando la oferta de mano de obra es respectivamente exuberante y la misma excede la petición, la competitividad entre los trabajadores para lograr conseguir uno de los pocos puestos de trabajo disponibles tenderá a bajar el salario medio. Por su parte expresa Ayala (2004: 215) "...a retribución económica por el esfuerzo desplegado por los colaboradores debe ser justa y responder a sus esfuerzos, habilidades y capacitación de quienes prestan sus servicios."
- 4) La productividad: los salarios tienden a aumentar cuando sube la productividad. Ésta depende en gran medida de la voluntad y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo del conjunto de técnicas disponible en la organización. Según Ayala (2004: 214) "Es un factor trascendental para establecer incentivos económicos por el logro de mayores niveles de producción, por cuanto más produce más debe ganar ya sea en forma individual y/o grupal."

- 5) Poder de negociación: este es un factor muy importante para la organización de los trabajadores, ya que estos están agrupados en sindicatos y asociaciones políticas que aumenta su poder negociador, favoreciendo un lote de la riqueza nacional más igualitario.

En relación con lo anterior expuesto es necesario mencionar que existen unas determinadas características específicas compuesta en toda remuneración que deben ser clasificadas de la siguiente manera:

1. Contraprestación.- Esta se da por motivo de intercambiar el trabajo o servicio suministrado por medio del contrato de trabajo por la retribución monetaria. Según Chiavenato (2009: 287) “El salario es una contraprestación por el trabajo que una persona desempeña en la organización. A cambio del dinero.”
2. Libre disposición.- Son todas aquellas gratificaciones monetarias pagadas al trabajador, que pueden ser manejadas libremente para satisfacer las necesidades individuales, sin tener que consultarlas o comunicarlas a su patrón.
3. Cancelada en dinero.- Cualquier retribución dada al trabajador debe ser solventada preferiblemente en dinero, aunque existen algunas excepciones donde las mismas pudieran ser pagadas en especies, es decir, artículos de primera necesidad, pero esta debe ser, primeramente, con la aceptación del colaborador,
4. Intangible.- se dice intangible porque no puede ser manipulada por ninguna persona que no sea el mismo colaborador o en algunos casos especiales por su esposa, padres, o hijos, que cuenten con la previa autorización que le proporcione el poder para ser manipulada y debe estar firmada legalmente.

5. Inembargable.- ninguna deuda adquirida con personas ajenas a la organización por el colaborador, puede ocasionar de algún modo el embargo del salario.
6. Con carácter preferencial.- Cuando ocurren procesos de quiebra o de liquidación de la organización los salarios y beneficios sociales del trabajador, siempre tendrán preferencia ante las demás deudas del empleador.

Tipo de Salarios para Motivar a los Trabajadores.

Existen muchas maneras de clasificar el salario percibido por los trabajadores, ya que cada organización se maneja de distintas maneras; como por el medio utilizado para el pago, la capacidad adquisitiva, por el límite, o en su defecto, el más utilizado por la forma de pago, a continuación se explicara cada uno de ellos.

a) Por el Medio Utilizado para el Pago

1. Pago en moneda: son los salarios que se administran en moneda de curso legal, es decir, los que se pagan en dinero efectivo.
2. Pago en especie: es la remuneración que se le da al trabajador en productos, servicios, habitación, etc.
3. Pago mixto: es el que se paga una parte en moneda y otra en especie.

b) Por su Capacidad Adquisitiva

1. Salario nominal: Este representa la cantidad de dinero fijado en el contrato individual de trabajo por el cargo ocupado. Según Chiavenato (2009: 286) “En una economía inflacionaria, si el salario nominal no es actualizado periódicamente, se erosiona y sufre la consecuente pérdida de poder adquisitivo.”
2. Salario real: Constituye la suma de bienes que el trabajador puede llegar a obtener con el salario percibido y se refiere al poder adquisitivo en el mercado, es decir, el poder de compra o la cantidad de productos o servicios que pueden adquirir con el salario.

c) Por su Límite

1. Salario mínimo: este salario se caracteriza por ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, definiéndola Hernández (2002: 11) como la “Cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas categorías profesionales”. Por su parte Ayala (2004: 193) señala “su fijación depende del pacto o convenio colectivo o bien de disposición legal, esta remuneración básica consecuentemente excluye las gratificaciones, bonificaciones y toda otra remuneración eventual o permanente”.

En general, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido. El método para establecer un salario mínimo mediante una negociación colectiva adolece, sin embargo, de una seria limitación, puesto que los acuerdos derivados de la negociación colectiva sólo afectan a los trabajadores de una determinada fábrica,

profesión, industria o área geográfica, y por lo tanto resulta inadecuado en aquellos casos en los que la tasa salarial predominante en todo un país ha caído hasta niveles demasiado bajos.

2. Salario máximo: es el salario más alto que permite a las empresas a una producción costeable.

d) Por la Forma de Pago

1. Por unidad de tiempo: este es utilizado cuando solo se toma en cuenta el período en que el trabajador utiliza su fuerza de trabajo a la disposición del patrón. Según, Chiavenato (2009: 286) “La unidad de tiempo puede tener la dimensión de una hora, semana, quincena o mes y, por lo mismo, las personas son contratadas por hora o por mes.”
2. Por unidad de obra: esta forma de pago se computa cuando el trabajo se produce de acuerdo al número de unidades producidas por la persona. La misma cuenta con técnicas de incentivos y recompensas por producción. Según Ayala (2004: 191) “Para su determinación se tiene en cuenta la producción o resultado del trabajo realizado por el colaborador.”
3. Por tarea: este método se refiere a una combinación de las dos anteriores por el hecho de que todos los trabajadores están sometidos a una jornada de trabajo obligatoria pero a su vez, su salario será determinado por las piezas que produzca en dicha jornada.

Además de lo anterior, es importante mencionar que existen unas condiciones especiales para realizar los pagos de los salarios percibidos, entre estas condiciones se tiene:

- a. Todo pago debe realizarse de forma directa al trabajador, a menos que exista un poder legal que de atribuciones al conyugue, hijos, hermanos mayores o padres del trabajador.
- b. La retribución debe formalizarse solamente por el empleador o en caso extremo pudiese ser un tercero, que acceda al trabajador a disponer de la remuneración en el momento oportuno y sin atraer gastos innecesarios.
- c. Toda remuneración debe ser pagada en la forma establecida previamente, inmediatamente después de la prestación del servicio, en los periodos acordados por ambas partes.

El salario que debe formar parte de cualquier pago de un trabajador debe estar compuesto por tres factores, que se conoce como la retribución total, que no es más que el pago mixto o conjunto de los componentes salariales el cual puede variar mucho en función de cada empresa. El primer componente, y el más importante en la mayoría de las empresas, es el salario base, es decir, la cantidad fija que recibe normalmente el trabajador, ya sea como salario o como retribución por hora.

El segundo componente de la retribución total está formado por los incentivos salariales, que no es más que los programas diseñados para recompensar a todo trabajador con altos niveles de rendimiento los mismos pueden ser las primas y participación en los beneficios de la empresa. Y por último y tercer componente de la retribución total está formado por las prestaciones sociales que según Cardy, Balkin, Gómez (2008: 374), no son

más que las “denominadas retribuciones indirectas. Las prestaciones incluyen una gran variedad de programas (por ejemplo, seguros médicos, vacaciones o subsidio de empleo)”. La misma se puede visualizar en forma gráfica como sigue a continuación.

Figura N° 1
Componentes de la Retribución Total



Fuente: Cardy, Balkin, Gómez (2008: 375)

Ante lo cual conviene señalar que se usan las palabras sueldos y salarios, retribución y remuneración, para abarcar de forma única a un mismo concepto que está directamente relacionado con lo percibido por un trabajador, producto de la prestación de un servicio bajo relación de dependencia y bajo ciertos parámetros que caracterizan la relación laboral y la prestación del servicio.

Motivación Individual.

Se podría definir como los estímulos que mueven al hombre a ejecutar estipuladas acciones y mantenerse en ellas para lograr su culminación. Esta expresión está relacionada con atrevimiento e interés, simboliza un elemento fundamental internamente del hombre, donde es primordial marcar la

necesidad de incitar a los individuos y a los grupos a fin de conseguir el mejor desempeño y satisfacción de los mismos. Al respecto, Robbins (1996: 212) define la motivación como: “Voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal”, esto pretende indicar que la motivación habitual se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, alcanzando así los objetivos dentro de la organización y por ende las metas propias.

Otra definición a tomar en cuenta es la de Amoros (2007) donde identifica que:

También se llaman necesidades no satisfechas. Cumplen un papel muy importante en la determinación de lo que la persona percibe. Las necesidades y los deseos más indispensables de un individuo, pueden influir en la percepción en un momento determinado. Por lo general, las personas perciben las cosas que prometen contribuir a satisfacer sus requerimientos y que en el pasado fueron placenteras.

Los Intereses: Si usted vive en Perú y ha ganado una beca para estudiar un doctorado en ciencias en EE.UU., por una investigación realizada y que beneficiada a población mundial en general, lo más probable es que se inscriba en un curso para aprender inglés, pues si no lo domina no va a poder seguir sus estudios en ese país.

Las experiencias pasadas: Los individuos perciben aquellas cosas que se pueden relacionar, no obstante en muchas circunstancias, las experiencias pasadas actuarán incapacitando el interés de un objeto determinado.

Las expectativas: Ellas pueden deformar las percepciones de un individuo de lo que advertirá en lo que espera ver. El Objetivo: Las características que tienen el objeto que se está observando puede causar una influencia en lo que las personas perciben.

La situación: El contexto en el cual se ven las cosas o sucesos también juega un papel importante, ya que todo

aquello que se encuentra en el ambiente influye en nuestras percepciones (p.51).

Motivación Laboral

Partiendo de la idea anterior la motivación laboral se podría definir como los estímulos que recibe la persona que lo guían a desempeñarse mejor o peor en su trabajo, Amoros (2007:74) la define como “la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas”.

Con lo anterior descrito se da a conocer que la motivación o la manera de reaccionar ante este sentimiento estará atada claramente con la personalidad y el sistema de reconocimientos que tenga la persona, de allí surge la necesidad de que el guía sea capaz de diferenciar entre un individuo que por medio de estímulos sea competente de dar lo mejor de sí, y ante circunstancias desfavorables este no se rinda, e inclusive se pueda conocer qué estímulos pueden darse cuando se está en un escenario difícil de la persona para que esta se restablezca lo más rápido posible y no afecte su trabajo.

Es por esto que la motivación laboral radica esencialmente en conservar conocimientos y valores gremiales que lleven a un profundo desempeño, por esto es inevitable pensar en qué se puede hacer para estimular a las personas y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos, en tal forma que

beneficie tanto las ganancias de la organización como los propios individualmente.

Un tema que se encuentra también relacionado con la motivación se refiere a las recompensas, las cuales deben distribuirse de manera justa; los empleados deben percibir que ellas dependen del desempeño que presenten, pues de esta manera buscarán optimizar su desempeño y elevar su producción.

Por esto es importante agregar el concepto de motivación con las prácticas que involucran al pago de los trabajadores puesto que un líder debe conocer cómo aplicarlas en su campo laboral. El pago no es un factor que impulse por si solo a la motivación laboral, sin embargo, motiva a las personas y conserva de alguna manera los talentos existentes. Dicho esto, es necesario tomar decisiones estratégicas, tomando en cuenta una estructura de pagos para conocer el qué y cómo se procederá a dar las retribuciones, las prestaciones que pueden ofrecerse y en especial, la elaboración de programas de reconocimiento. Las mismas serán descritas a continuación:

- A. Que pagar. Estructura de pagos: Normalmente el valor del trabajo para la organización se establece por el proceso de evaluación de puestos de manera interna, y externamente se realiza por la competitividad del pago de una empresa con otra.
- B. Como pagar. Compensar a los empleados individuales mediante programas de pago variable: el pago variable se ha hecho muy atractivo en los últimos tiempos, ya que se convierten en costo variable y cuando la organización disminuye su productividad facilita disminuir a su vez el gasto de mano de obra. Según Robbins (2009:

229) “cuando el pago se liga con el desempeño, los ingresos del empleado son un reconocimiento a su contribución y no una forma de adquirir derechos”. Además se adquieren distintos tipos de programas para las remuneraciones variables como pago a destajo, con base en el mérito, en las aptitudes, planes de reparto de utilidades y de mejoras.

- C. Prestaciones flexibles. Desarrollo de un paquete: estas permiten que cada persona reúna en un paquete prestaciones que le permitan cubrir sus necesidades individuales. Según Robbins (2009: 234) “las recompensas organizacionales deben vincularse a las metas de cada empleado, las prestaciones flexibles individualizan las recompensas al permitir que cada uno escoja el paquete de compensación que satisfaga mejor sus necesidades actuales.”
- D. Recompensas intrínsecas. Programas de reconocimiento a los empleados: estos proyectos van desde una más simple palabra espontánea como “gracias”, hasta las actividades más formales que estimulen algunos estipulados comportamientos y procedimientos que ayuden a obtener el reconocimiento con claridad.

Por todo lo antes mencionado es importante tener en cuenta que el salario a pesar de no ser lo único importante, es un componente esencial para incentivar a los trabajadores a que realicen de manera más efectiva el proceso productivo. Pero también es necesario conocer que todo ejercicio se basa en unas normas y unos reglamentos jurídicos que deben ser respetados y ejercidos como es establecido por deber y derecho, tanto social como laboral.

Es por esto que el Gobierno Nacional adopta medidas emanadas de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) dando cumplimiento al Convenio N° 95 en su Artículo 1 el cual establece que:

El salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar...

Por lo que este debe crear las condiciones que deben ser cumplidas y respetadas para lograr el bienestar de los trabajadores como es la protección del salario que establece la legislación laboral venezolana.

En las leyes de Venezuela está escrito que toda persona tiene el derecho a trabajar, para garantizar una vida decorosa y digna, además de ejecutar el trabajo en altas condiciones de seguridad, higiene, en un ambiente adecuado, con un salario apropiado para satisfacer sus necesidades personales y familiares. Además es conocido que el salario es un hecho social que goza de la protección jurídica del Estado, reflejado esto en los Artículos 87 y 89 de la Constitución Bolivariana de Venezuela.

No obstante queda establecido en el Artículo 91 de dicha Constitución el derecho que tiene todo trabajador a un salario digno que permita cubrir las necesidades propias y familiares, para vivir con dignidad. El cual se irá ajustando año tras año a el costo de la canasta básica.

En la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), en todo el articulado comprendido en el Título III, a excepción de las referencias a los beneficios sociales de carácter no remunerativos, Garay (2012: 89) se refiere al salario como “la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio”.

Teniendo en cuenta que a lo anterior se le debe agregar todos aquellos beneficios remunerativos como bonificaciones, recargos y gratificaciones que se le asigne al trabajador.

De esta manera, Venezuela, a través de su reglamentación, procura que la altura de los salarios sean exactamente congruentes con el nivel de productividad del trabajo, es decir, ni inferior ni superior, porque simplemente así quedan certificados dos efectos esenciales, como las relaciones laborales justas, y que por supuesto haya crecimiento económico, aunado al pleno empleo; para que lo más importante sea que el individuo pueda financiar sus necesidades básicas y las de su familia, asunto que no es completamente dependiente del salario, sino de una red social del Estado, para complementar el salario de los trabajadores.

Dentro de este marco, el Estado, es el que debe garantizar el derecho que gozan los trabajadores de acceder a un trabajo, para así poder satisfacer las necesidades propias y familiares, logrando de esta manera obtener una buena calidad de vida, conociendo que para ello, se deben abordar las políticas motivadoras del desarrollo humano de todos los trabajadores, tomando en cuenta el argumento social, político y económico que conduce ese desarrollo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En el presente capítulo se procedido a explicar de manera detallada los pasos necesarios para lograr el objetivo planteado, pasando por su naturaleza y tipo de investigación, así como también las técnicas e instrumentos utilizados para recolectar los datos. Todo esto con el fin de conocer la realidad mediante lo obtenido de la población objeto de estudio para abordar el problema de la mejor manera posible.

Naturaleza de la Investigación

Con respecto a esto, el estudio se ubicó bajo el carácter de investigación de campo, ya que se llegó directamente a los trabajadores seleccionados para el desarrollo de la misma, donde se realiza el trabajo productivo. Este estudio se puede definir según López (2011: 270) como “proceso sistemático, riguroso y racional de recolección, tratamiento, análisis y presentación de datos, basado en una estrategia de recolección directa de la realidad de las informaciones necesarias para la investigación.”

Tipo de Investigación

La investigación se ubicó dentro de la metodología de investigación descriptiva, debido a que se describió una realidad y sus componentes sin limitarse únicamente a la recolección de datos, según la definición de Hernández, Fernández, Baptista (2006: 103) “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población.”

Estrategia Metodológica

Luego de haber escogido el objeto de estudio y plantear los objetivos, se seleccionó el método o forma de la investigación, de esta manera se pudo comparar cuál de ellos era más efectivo, y el que permitió el logro de los objetivos. Mediante la orientación de la revisión documental bibliográfica que se realizó, se llevó a cabo la elaboración de un cuadro técnico metodológico en el cual se clasificó información para organizar la investigación. Según Delgado (2008: 261) citando a Delgado, Colombo y Orfila (2003) “se concibe como una buena herramienta de apoyo que contiene todos los objetivos específicos. Es una entre muchas vías para ordenar, planificar y ejecutar la investigación”.

Por medio de esto, en el Cuadro Técnico Metodológico (Ver Cuadro N° 01) las áreas o factores parten de cada uno de los objetivos específicos, de allí se le dio una conceptualización a las dimensiones, atendiendo a los indicadores de las áreas en referencia. Cada una de estas se definió observándose su definición nominal y sus variables; de cada una de estas se formó otra estructura de interrogantes llamadas Ítems, las cuales surgen a partir de los indicadores. Seguidamente se procedió a la elaboración del instrumento tomando como referencias los ítems del cuadro técnico metodológico ya realizado.

Cuadro N° 1

Cuadro Técnico- Metodológico

Objetivo General: Analizar el salario como factor motivacional de los trabajadores de la empresa TCN, C.A ubicada en la Ciudad de Valencia Estado Carabobo.

Objetivos Específicos	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítem	Técnicas e Instrumentos	Fuente
Identificar el tipo de salario que perciben los trabajadores de la empresa TCN, C.A ubicada en la Ciudad de Valencia Estado Carabobo	Tipos de salarios	Son las diversas clases de salario que varían conforme a su estipulación.	1. Salario. 2. Bonos. 3. Incentivos	Básico. Variable. Productividad. Asistencia. Recompensas especiales. Ajustes salariales por méritos.	<i>Técnica:</i> Entrevista. <i>Instrumento:</i> Guía de entrevista	Jefe de Recursos Humanos.

Fuente: Pérez, Rodríguez (2016)

Cuadro N° 1 (Continuación)

Cuadro Técnico- Metodológico

Objetivo General: Analizar el salario como factor motivacional de los trabajadores de la empresa TCN, C.A ubicada en la Ciudad de Valencia Estado Carabobo.

Objetivos Específicos	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítem	Técnicas e Instrumentos	Fuente
Identificar el grado de motivación que tienen los trabajadores de la empresa TCN, C.A ubicada en la Ciudad de Valencia Estado Carabobo	Grado de Motivación	Es el nivel del estado interno que activa y dirige los pensamientos de los trabajadores de una organización.	1. Satisfacción del trabajo 2. Entusiasmo laboral 3. Identificación con las actividades. 4. Relaciones interpersonales.	Comodidad. Comunicación. Liderazgo. Interacción Compromiso. Trabajo en equipo. Participación en actividades.	<i>Técnica:</i> Encuesta. <i>Instrumento:</i> Cuestionario 1	Trabajadores de la empresa TCN,C.A

Fuente: Pérez, Rodríguez (2016)

Cuadro N° 2 (Continuación)

Cuadro Técnico- Metodológico

Objetivo General: Analizar el salario como factor motivacional de los trabajadores de la empresa TCN, C.A ubicada en la Ciudad de Valencia Estado Carabobo.

Objetivos Específicos	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítem	Técnicas e Instrumentos	Fuente
Definir el grado de motivación que tienen los trabajadores en cuanto al salario percibido de la empresa TCN, C.A ubicada en la Ciudad de Valencia Estado Carabobo	Motivación en cuanto al salario.	Es el grado en que el salario produce estímulos al trabajador en la organización	1. Deseos de trabajar. 2. Aportes personales. 3. Crecimiento laboral. 4. Crecimiento personal.	Estímulos. Necesidad. Contribución. Desarrollo y formación. Crecimiento personal. Aspiraciones personales.	<i>Técnica:</i> Encuesta. <i>Instrumento:</i> Cuestionario 1	Trabajadores de la empresa TCN,C.A

Fuente: Pérez, Rodríguez (2016)

Cuadro N° 2 (Continuación)

Cuadro Técnico- Metodológico

Objetivos Específicos	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítem	Técnicas e Instrumentos	Fuente
			5. Bienestar.	Calidad de vida. Seguridad y protección.	<p align="center"><i>Técnica:</i> Encuesta.</p> <p align="center"><i>Instrumento:</i> Cuestionario 1</p>	<p align="center">Trabajadores de la empresa TCN,C.A</p>
			6. Desempeño del cargo.	Oportunidad de aprendizaje		
			7. Percepción del salario:	Suficiencia Correspondencia		

Fuente: Pérez, Rodríguez (2016)

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Conviene mencionar todos aquellos medios que se utilizaron para recolectar la información requerida y de esta manera acercarse al objetivo de la investigación. Para su definición se hace referencia a Sabino (1992: 113) “cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información”.

Dentro de este marco de ideas, las técnicas e instrumentos utilizados para esta investigación fueron:

En primer lugar, se trabajó con la entrevista, acompañado de una guía de entrevista, esta técnica se le aplicó al Jefe de Recursos Humanos de la organización, para recoger los datos precisos y detallados sobre el salario que devengan los trabajadores, interactuando más fácilmente a través de esta persona. En relación a esto, López (2011) la define como:

Una forma verbal donde, a través del diálogo, el entrevistador en una interacción con el entrevistado obtiene datos e informaciones sobre conducta, opiniones, deseos, expectativas (muchas veces de carácter confidencial), que un individuo no escribiría nunca, y que son imposibles de observar directamente. (p. 274)

En segundo lugar, se utilizó la encuesta de opinión, esta técnica buscó dar a conocer lo que piensan los trabajadores acerca del tema investigado López (2011: 184) “se recogen datos directamente de la realidad a través de preguntas, en ambientes no artificiales, para ser analizados posteriormente”.

Esta encuesta se realizó al personal de la empresa objeto de estudio, para conocer si el salario percibido era realmente un factor motivacional para

realizar su trabajo, el mismo conto con dos dimensiones, la primera orientada a medir aspectos internos del individuo y la segunda sobre su entorno laboral en cuanto al salario se refiere.

Para lograr obtener dicha información, se utilizó como instrumentó de recolección de información el cuestionario; definido anteriormente, para este caso fue realizado a través de la escala Likert, el cual está estructurado por un total de 20 ítems, que se planteó de manera precisa y especifica en forma de afirmaciones, constituida por cinco categorías de respuestas.

Además de utilizar las técnicas e instrumentos antes mencionadas, en conjunto a ellas se aplicó la observación directa, que según Hernández, Fernández, Baptista (2006: 541) se define como “descripciones de lo que estamos viendo, escuchando, olfateando y palpando del contexto y de los casos participantes observados”. Por esto se utilizó dicha técnica con el fin de percibir y aportar algún tipo de información importante para aclarar algunas preguntas o dudas que se generen sobre la investigación.

Y para utilizar esta técnica correctamente se utilizó una guía de observación que Rojas (2002: 61) la define como “conjunto de preguntas elaboradas con base en ciertos objetivos e hipótesis y formuladas correctamente a fin de orientar nuestra observación”

Población

Una población está determinada por sus características establecidas. Por lo tanto, el conjunto de elementos que posea esta característica se denomina población o universo. Siendo la totalidad del fenómeno a estudiar, donde

todas las unidades poseen una característica común, la que se estudia y da origen a los datos de la investigación. Según Hernández, Fernández, Baptista (2005: 205) el termino población es “toda agregación o cúmulo de casos que cumplen con un conjunto de criterios”

La población de la presente investigación estuvo representada por el número de trabajadores que laboran en la empresa TCN, C.A el cual se encuentra en un número total de 122 trabajadores en nómina diaria y 15 empleados en nómina quincenal, de los cuales se requiere obtener la información de los 122 trabajadores que conforman la nómina diaria para generar las debidas conclusiones.

Muestra

En cuanto a la muestra, Pérez (ídem op cit.) la define como “un subgrupo de la población, que ha sido previamente delimitado que puede ser probabilística o no probabilística y esto depende de los objetivos del estudio y del esquema de investigación”. Tomando como referencia las características de la población, se determinó el tamaño de la muestra en base a la fórmula y procedimiento establecido por Chao (1996) quedando establecida en 20 sujetos a través del siguiente cálculo:

Figura N° 2
Calculo de la muestra

CALCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA VARIABLE CUANTITATIVA				
Error máximo muestreo (e)	2	Valor de Z	nivel de confianza	Z
Tamaño de la Población (N)	122,00		80%	1,282
Desviación Estandar Población	3,785		90%	1,645
Nivel de Confianza 99%	2,576		95%	1,960
80 - 90 - 95 - 98 - 99			98%	2,326
			99%	2,576
Población Finita		$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot \sigma^2}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot \sigma^2}$		
Tamaño de muestra n =	20			
Población Infinita		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> EN ESTA HOJA SOLO SE CAMBIAN LAS CELDAS COLOR CARNE: - EL ERROR MAXIMO EN EL MUESTREO (B3). - EL TAMAÑO DE LA POBLACION (B4). - EL NIVEL DE CONFIANZA (B6). Aquí tenga cuidado en mantener la frase Nivel de Confianza en esa misma forma solo cambie el porcentaje; este solo puede ser 80%,90%, 95%, 98% y 99%. que son los más usados. </div>		
Tamaño de muestra n =	24			
$n = \frac{Z^2 \cdot \sigma^2}{e^2}$				

Fuente: Pérez, Rodríguez (2016)

Validez

En cuanto a la validez de los instrumentos, señalan Gallardo y Moreno (1999: 51) que “está dada por el grado en que éste mide la variable que pretende medir, es decir, el grado en que el investigador mide lo que el investigador desea medir”. En este sentido, para determinar la validez del instrumento se utilizó el juicio de expertos, pues como señala Pérez (2006: 80) “el mecanismo más utilizado para obtener la validación es el juicio de experto”; para ello, se consultaron tres (03) expertos, quienes se encargaron de validar el instrumento mediante su revisión, usando para ellos el formato

necesario, como lo es la Constancia de Validación de Experto en el cual cada experto se identificó y colocó su firma en señal de aprobación del instrumento.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento es sin duda alguna un elemento fundamental de toda investigación, según Gallardo y Moreno (1999, p. 47) “hace referencia al grado en que la aplicación repetida del instrumento, a un mismo objeto o sujeto, produzca iguales resultados. Cuanto más confiable sea un instrumento, más similares serán los resultados obtenidos en varias aplicaciones de éste”. En tal sentido, para el desarrollo de la investigación la confiabilidad del instrumento se llevó a cabo a través de una prueba piloto, la misma permitió verificar la aplicabilidad del instrumento, al respecto señala Pérez (2006, p. 80) que “para establecer la confiabilidad del instrumento, la prueba piloto es lo recomendable”. Asimismo, Brito (1992) afirma que la prueba piloto:

Consiste en poner a pruebas las técnicas o instrumentos de investigación a utilizar, se requiere con rigurosidad, en el caso de la utilización de instrumentos “no estandarizados”. Es decir cuando el investigador tiene que elaborar instrumentos de recolección de datos apropiados a lo que pretende lograr. El estudio o prueba piloto se realiza con el propósito de garantizar la validez y confiabilidad de los instrumentos diseñados (p. 51).

En este mismo orden de ideas, Pérez (2006) señala que la muestra para la prueba piloto debe cumplir las siguientes condiciones:

- a. Debe ser pequeña (menos de diez sujetos).
- b. Que posea las mismas características o presente mucha similitud con la muestra o población original.
- c. Debe ser desechada después de aplicarle los instrumentos.
- d. Antes de la aplicación, los instrumentos deben ser validados mediante juicio de expertos (p. 81).

Una vez realizada la prueba piloto se determinó el índice de confiabilidad a través de las estimaciones del Coeficiente de Alpha de Conbach, sobre el particular, Martins y Palella (2004: 154) señalan que “el coeficiente Alpha de Cronbach es una de las técnicas que permite establecer el nivel de confiabilidad que es, junto con la validez, un requisito mínimo de un buen instrumento de medición presentado con una escala tipo Likert”. Dentro de algunas de las consideraciones prácticas de este coeficiente, Quero (2010: 251) refiere citando a autores como Carmines y Zeller (1979) que la confiabilidad no debe ser inferior a 0.80; aun así, Kerlinger y Lee (2002) señalan otros valores referenciales, al mismo tiempo mencionan que “Nunnally (1978) afirma que un nivel satisfactorio de confiabilidad depende de cómo se utilice la medida”.

Después de la aplicación del instrumento de recolección de datos se señala que existe una alta correspondencia entre las respuestas de los ítems, lo que significa que es un instrumento confiable, ya que los mismos se encuentran dentro de los parámetros establecidos como son 0 y 1, en donde se considera un instrumento confiable aquel que sea mayor o igual a 0,5.

Finalmente, se completa este análisis acerca de los instrumentos de recolección de datos añadiendo que los mismos están redactados de tal manera que puedan ser respondidos en corto tiempo y de forma objetiva, con

la finalidad de que sirvan a la consecución de los objetivos propuestos por esta investigación. Por lo tanto, el instrumento es confiable ya que el resultado del coeficiente se acerca al valor tope de confiabilidad, que es 1.

Análisis de los datos

Una vez concluida la fase de recolección de los datos, es decir una vez que el cuestionario fue completado a través de la consulta a la muestra objeto de estudio, la información fue debidamente tabulada, para ello se diseñó a través de una hoja de cálculo una Matriz de Tabulación de los Resultados.

De esta manera, luego de registrada toda la información tabulada, se procedió a realizar un análisis cuantitativo y posterior interpretación de los datos obtenidos al respecto. En este caso, Méndez (2001: 118) afirma que “las técnicas de análisis se basan en descomponer un todo en sus parte constitutivas, para profundizar el conocimiento de cada una de ellas”. Considerando tal definición, cabe destacar que una vez obtenidos los resultados se aplicó como técnica el análisis cuantitativo, el cual según Sabino (1992) es una técnica que:

Se efectúa naturalmente, con toda la información numérica resultante de la investigación. Ésta, luego del procesamiento que se le habrá hecho, se presentará como un conjunto de cuadros, tablas y medidas, las cuales se les ha calculador sus porcentajes y presentado convenientemente (p. 198).

Asimismo, es necesario señalar que los datos obtenidos de la implementación del instrumento fueron obtenidos a través de la estadística descriptiva, y una vez cuantificados y tabulados se procedió a realizar una interpretación cualitativa de los mismos; al respecto Arias (2004, p. 82) señala que “la estadística descriptiva es el conjunto de técnicas y medidas que permiten caracterizar y condensar los datos obtenidos”, por lo que los resultados fueron debidamente presentados y analizados.

CAPÍTULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

Identificación del Tipo de Salario que Perciben los Trabajadores de la Empresa TCN, C.A Ubicada en la Ciudad de Valencia Estado. Carabobo

Una vez aplicada la técnica de entrevista, utilizando como instrumento la guía de entrevista (Anexo_{A4}), se recolectó información referente al objetivo específico N° 1 donde es necesario identificar el tipo de salario que perciben los trabajadores en la empresa TCN, C.A, la cual fue aplicada a la Jefa de Recursos Humanos compartiendo la información requerida para el estudio.

La misma arrojó como resultado que los trabajadores cuentan con un salario mínimo establecido por decreto presidencial, el cual va acompañado de un bono de producción semanal estructurado en escalas de unidades por pollos producidos, que se ganan diario pero son cancelados semanalmente, adicionalmente ofrecen un bono por asistencia perfecta él cual se pierde por reposos, permisos o retardos.

A parte de estas bonificaciones cuando los trabajadores realizan algún tipo de actividad fuera de su jornada de trabajo o que genere un mayor esfuerzo físico de lo acostumbrado, se le otorga recompensas especiales específicamente a los trabajadores que realizan ese tipo actividad. También se le asignan ajustes salariales a los trabajadores que posean méritos individuales ya sea por niveles académicos mayores al del resto de sus compañeros o por considerarse trabajadores de confianza que realizan actividades fuera de sus obligaciones particulares.

Identificación del Grado de Motivación que Tienen los Trabajadores de la Empresa TCN, C.A Ubicada en la Ciudad de Valencia Estado

Una vez aplicado el Cuestionario N° 1 compuesto de 20 ítems dividido en dos partes, los primeros 8 ítems dando respuesta al objetivo específico N°2 que tuvo como fin la identificación del grado de motivación que tienen los trabajadores de la empresa TCN, C.A ubicada en la Ciudad de Valencia Estado Carabobo. Esta se desarrolló bajo la escala de Likert y se realizó la debida tabulación de la información, se hizo necesaria la presentación de los datos como parte fundamental del estudio, en este orden de ideas Balestrini (2002: 180) destaca lo siguiente:

Se deberá incorporar dentro del aspecto relativo el análisis y presentación de los resultados, de manera tentativa, todo lo vinculado a las diversas técnicas que se consideran incorporar para la presentación de toda la información que ha sido escogida, en función de los objetivos del estudio (p. 180).

De esta forma se procedió a la organización de la información y así la presentación gráfica, como aspecto fundamental para lograr un análisis adecuado de los resultados del diagnóstico del estudio, al respecto Balestrini (Idem. Op. Cit) acota que:

Las técnicas gráficas permiten representar los fenómenos estudiados a través de las figuras, que pueden ser interpretadas y comparadas fácilmente entre sí. Cuando reúnen ciertas características de simplicidad y precisión pueden ser más expositivas que las descripciones verbales (p. 180).

Conforme a ello se construyeron tablas de distribución de frecuencias y porcentajes por cada dimensión con los respectivos indicadores, posteriormente se elaboraron los Gráficos correspondientes para cada una de las tablas, donde se mostraron los resultados por cada ítem que evaluó la dimensión: grado de motivación.

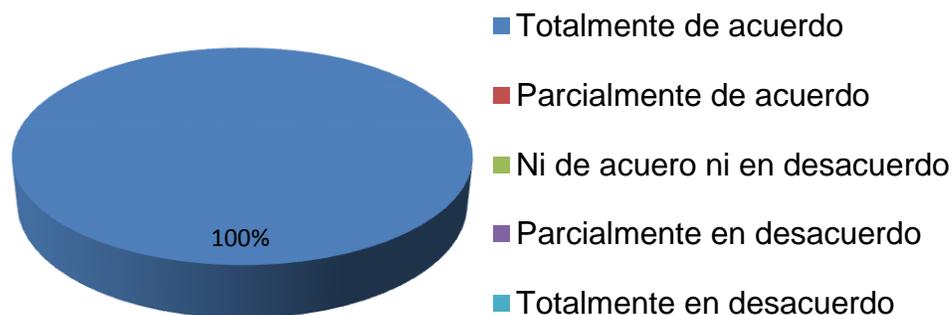
Con los resultados, se realizaron las interpretaciones en función de la variable considerada: estos ítems correspondieron a cada uno de los indicadores señalados en el cuadro técnico metodológico y se interpretó de acuerdo a los resultados observados en cada tabla.

Cuadro N° 2. Distribución porcentual del Ítems 1
Dimensión: Grado de Motivación
Indicador: Satisfacción en el Trabajo (Comodidad)

Nº	ITEMS	TDA		PDA		NN		PD		TD	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
1	Me siento cómodo en mi puesto de trabajo	20	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)

Grafico N° 1: Me siento comodo en mi puesto de trabajo.



Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A

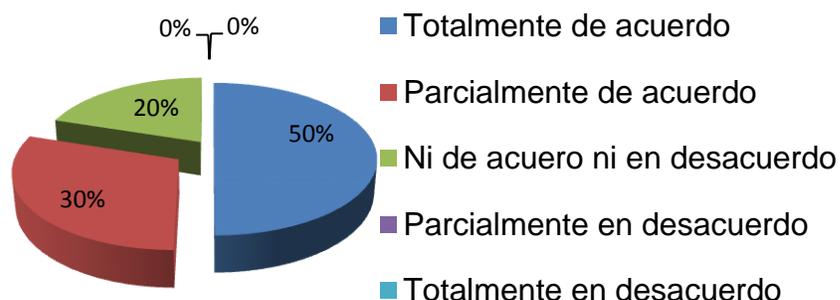
Como se puede observar en el grafico la totalidad de la muestra (100%) afirma que está totalmente de acuerdo que se siente cómodo en su puesto de trabajo, mientras que las demás opciones de respuesta no fueron tomadas en cuenta.

Cuadro N° 3. Distribución porcentual del Ítems 2
Dimensión: Grado de Motivación
Indicador: Satisfacción en el Trabajo (Comodidad)

N°	ITEMS	TDA		PDA		NN		PD		TD	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
2	Cuento con las herramientas adecuadas para realizar mi labor correctamente	10	50%	6	30%	4	20%	0	0%	0	0%

Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)

Grafico N° 2: Cuento con las herramientas adecuadas para realizar mi labor correctamente



Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)

En relación al ítem presentado, se puede observar que existe una tendencia que expresa que los trabajadores cuentan con las herramientas adecuadas para realizar su labor correctamente, determinadas por el 80% de la muestra (de las cuales un 50% está totalmente de acuerdo y un 30% parcialmente de acuerdo), mientras que un 20% expresa que no está ni en acuerdo ni en desacuerdo. En este sentido se observa la motivación que puede generar la dotación de herramientas de trabajo por parte de la organización

Cuadro N° 4. Distribución porcentual del Ítems 3

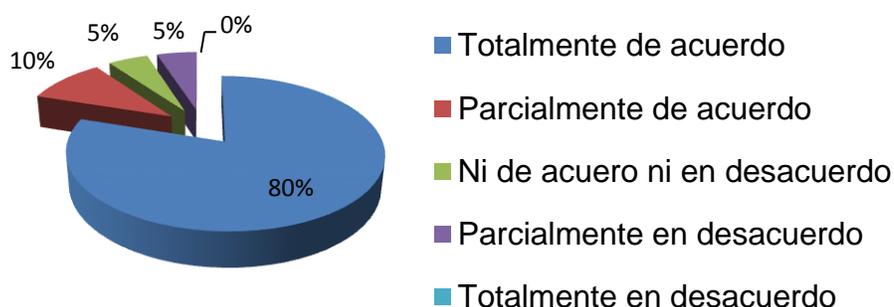
Dimensión: Grado de Motivación

Indicador: Entusiasmo laboral

Nº	ITEMS	TDA		PDA		NN		PD		TD	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
3	La comunicación y el liderazgo me entusiasma a trabajar	16	80%	2	10%	1	5%	1	5%	0	0%

Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)

Grafico N° 3: La comunicacion y el liderazgo me entusiasma a trabajar



Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)

En relación al ítem, una significativa mayoría 90% de la muestra (de las cuales el 80% está totalmente de acuerdo y el 10% parcialmente de acuerdo) expresa que la comunicación y el liderazgo los entusiasman a trabajar, se estima así una no conformidad en relación al mismo (5% ni de acuerdo ni en desacuerdo y 5% parcialmente en desacuerdo). Es importante destacar el papel que juega la comunicación y el liderazgo en toda organización ya que por medio de ello los trabajadores se entusiasman a trabajar día a día

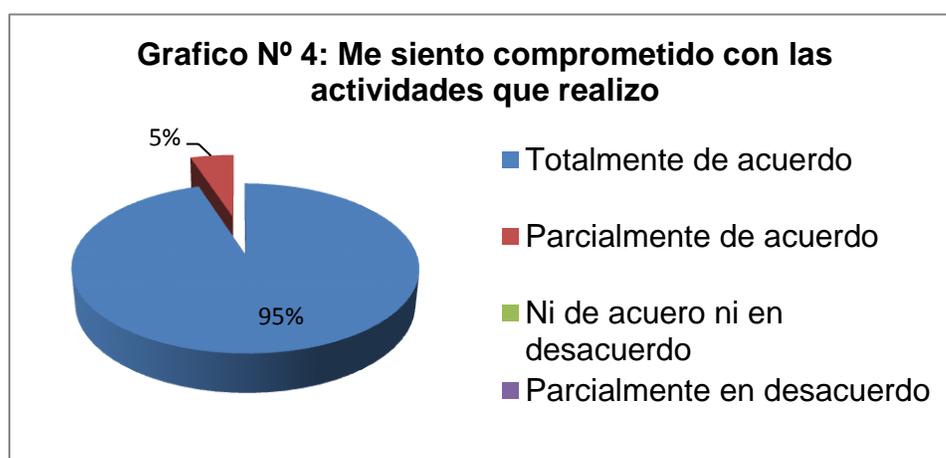
Cuadro Nº 5. Distribución porcentual del Ítems 4

Dimensión: Grado de Motivación

Indicador: Identificación con las actividades

Nº	ITEMS	TDA		PDA		NN		PD		TD	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
4	Me siento comprometido con las actividades que realizo	19	95%	1	5%	0	0%	0	0%	0	0%

Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)



Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)

Al revisar los resultados de este ítem, nos damos cuenta del compromiso de un significativo número de la muestra (100%) que se sienten comprometidos con las labores que realiza de los cuales un 95% se encuentra totalmente de acuerdo y un 5% parcialmente de acuerdo. Ello representa como los trabajadores se sienten identificados con sus actividades así como con el compromiso que tienen con la organización

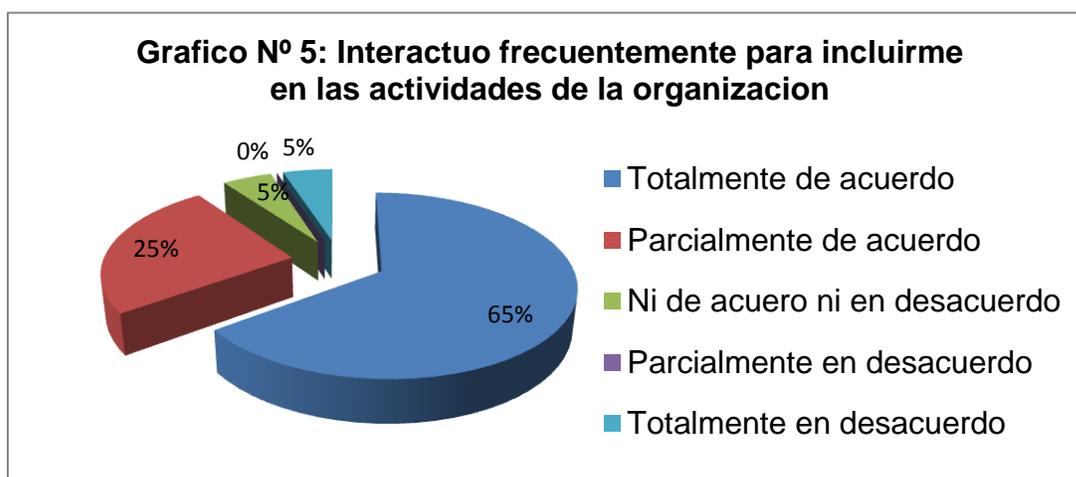
Cuadro N° 6. Distribución porcentual del Ítems 5

Dimensión: Grado de Motivación

Indicador: Identificación con las actividades

N°	ITEMS	TDA		PDA		NN		PD		TD	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
5	Interactuó frecuentemente para incluirme en las actividades de la organización	13	65%	5	25%	1	5%	0	0%	1	5%

Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)



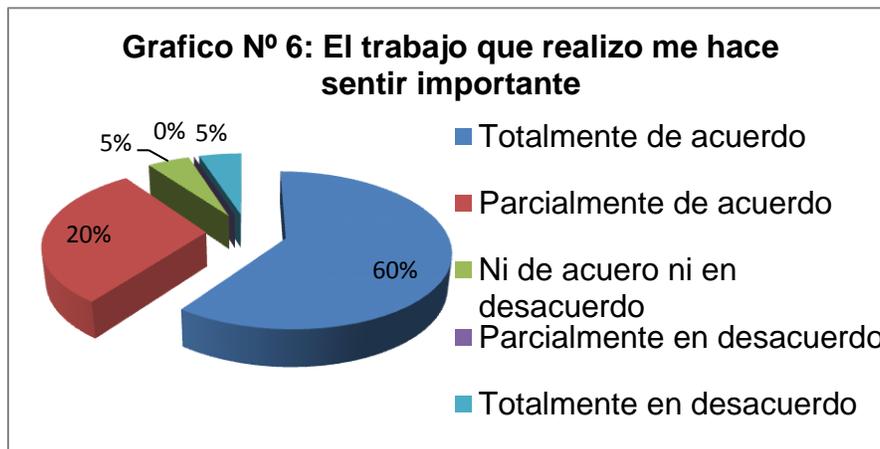
Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)

Al consultar a la muestra sobre este particular, se observó que un 90% considera que interactúa frecuentemente para incluirse a las actividades de la organización (65% totalmente de acuerdo y 25% parcialmente de acuerdo) mientras que un 5% ni en acuerdo ni en desacuerdo y 5% totalmente en desacuerdo. Sin duda alguna este aspecto se puede considerar muy importante ya que pocas veces se hace notar el interés que tienen los trabajadores a la hora de interactuar para incluirse a las actividades de la organización, es decir su grado de motivación es alto.

Cuadro N° 7. Distribución porcentual del Ítems 6
Dimensión: Grado de Motivación
Indicador: Identificación con las actividades

Nº	ITEMS	TDA		PDA		NN		PD		TD	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
6	El trabajo que realizo me hace sentir importante	12	60%	6	20%	1	5%	0	0%	1	5%

Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)



Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)

En función de lo consultado a través del presente ítem se observa que un 90% de la muestra considera que el trabajo que realiza lo hace sentir importante (60% totalmente de acuerdo y 30% parcialmente de acuerdo) mientras que un 5 % percibe que está totalmente en desacuerdo, destaca de la consulta que un 5% se mantiene neutral ante la afirmación. En estos términos se observa la identificación que tiene la muestra con respecto al trabajo que realiza.

Cuadro N° 8. Distribución porcentual del Ítems 7

Dimensión: Grado de Motivación

Indicador: Relaciones interpersonales

Nº	ITEMS	TDA		PDA		NN		PD		TD	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
7	Me siento a gusto con mi equipo de trabajo	15	75%	4	20%	1	5%	0	0%	0	0%

Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)



Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)

En relación a este ítem la muestra devela la percepción mayoritaria de la sensación de gusto con el equipo de trabajo, así se puede constatar en el gráfico, donde un significativo 95% lo afirma (un 75% totalmente de acuerdo y un 20% parcialmente de acuerdo), destaca también un 5% de neutralidad de la muestra. Los datos revelan la importancia de las relaciones interpersonales dentro de la organización que hacen que los trabajadores muestren mayor motivación con su trabajo.

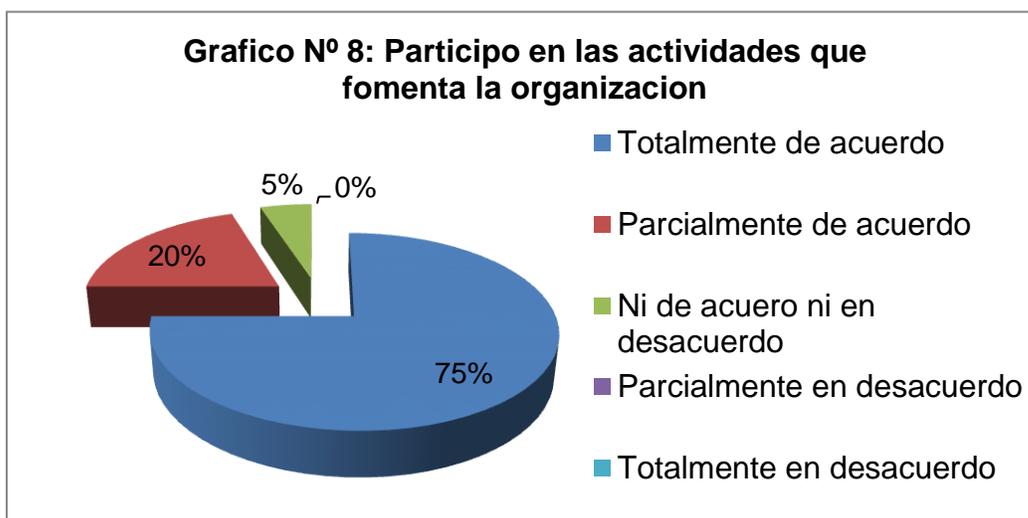
Cuadro Nº 9. Distribución porcentual del Ítems 8

Dimensión: Grado de Motivación

Indicador: Relaciones interpersonales

Nº	ITEMS	TDA		PDA		NN		PD		TD	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
8	Participo en las actividades que fomenta la organización	15	75%	4	20%	1	5%	0	0%	0	0%

Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)



Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)

En relación al ítem se evidencia una tendencia superior (95%) que refleja la participación por parte de la muestra en las actividades que fomenta la organización (de este porcentaje destaca 75% totalmente de acuerdo y 20% parcialmente de acuerdo) y un 5% que se muestra imparcial frente a la afirmación. En este ítem se refleja la importancia que representa realizar actividades en la organización como método para reforzar esas relaciones interpersonales entre personal y organización.

En relación a los resultados globales del diagnóstico correspondiente al objetivo número 2 del estudio, que permitió identificar el grado de motivación que tienen los trabajadores de la empresa TCN, C.A, se puede apreciar que la totalidad de la muestra consultada (Ver Gráfico N° 1) señalo estar cómodo en su puesto de trabajo, contando también con las herramientas de trabajo necesarias para las actividades y tareas que se realizan (Ver Gráfico N° 2) estando totalmente satisfecho un 50%, 30% parcialmente de acuerdo y un 20% omite opiniones al respecto, de la igual manera la muestra opino que la comunicación y el liderazgo funciona de forma positiva en la organización, no obstante en este ítem existe un pequeño porcentaje de 5% (Ver Gráfico N° 3) que no considera estar de acuerdo con dicha afirmación.

Asimismo el 95% (Ver Gráfico N°4) afirmo que se sienten comprometidos con las actividades que se realiza en la organización; ahora bien, se puede observar un porcentaje significativo de trabajadores consultados que opina que la interacción para incluirse normalmente en las actividades que se realizan es eficaz aunque un 30% (Ver Gráfico N°5) no esté totalmente de acuerdo y un 75% (Ver Gráfico N° 8) participa con entusiasmo en las actividades propiciadas por la empresa, además de que el trabajo les hace tener un valor importante para sí mismos haciéndolos sentir a gusto con su equipo de trabajo.

Esto evidencia positivamente que estos trabajadores poseen un grado de motivación elevado, esto es muy importante ya que trae mejoras para la organización dentro del marco, tanto de producción, como de un ambiente laboral cómodo para trabajar, libre de conflictos laborales.

Una vez estudiada la primera parte del cuestionario N° 1 es necesario definir el grado de motivación que tienen los trabajadores en cuanto al salario percibido de la empresa TCN, C.A ubicada en la Ciudad de Valencia Estado Carabobo no con el objeto de evaluarlas sino para brindar las recomendaciones necesarias para mejorar las condiciones dentro de la organización.

Definición del grado de motivación que tienen los trabajadores en cuanto al salario percibido de la empresa TCN, C.A ubicada en la Ciudad de Valencia Estado Carabobo

Luego de realizado el diagnóstico de la primera parte del cuestionario se procedió a diagnosticar la información estructurada en la segunda parte del instrumento el cual tiene relación con el tercer objetivo específico del presente estudio, como ya se describió anteriormente; toda la información recabada fue debidamente tabulada (Ver Anexo F) para facilitar la organización y presentación de los datos. En este sentido, se muestra a continuación lo siguiente:

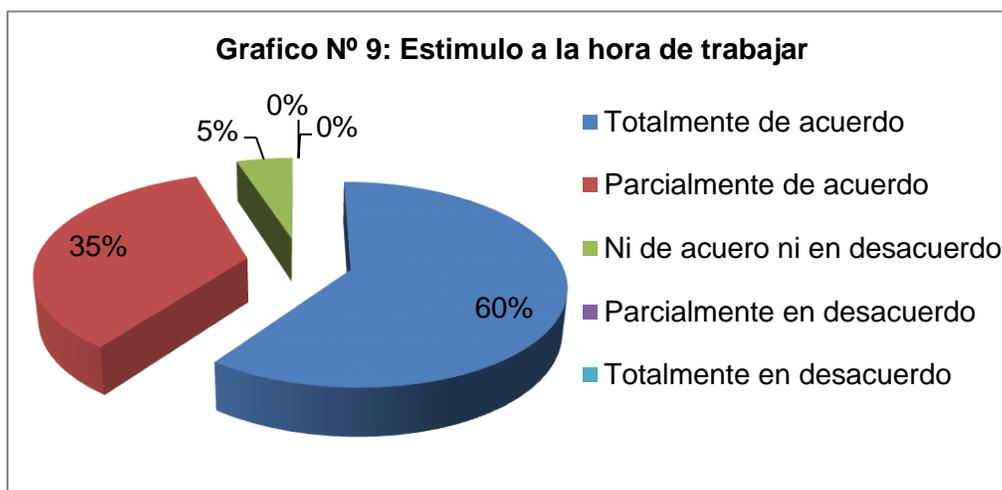
Cuadro Nº 10. Distribución porcentual del Ítems 9

Dimensión: Motivación en cuanto al salario

Indicador: Deseos de trabajar (Estimulo)

Nº	ITEMS	TDA		PDA		NN		PD		TD	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
9	Estímulo a la hora de trabajar	12	60%	7	35%	1	5%	0	0%	0	0%

Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)



Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)

En relación al estímulo que produce el salario a la hora de trabajar, la muestra identifica una percepción favorable, ya que la mayor parte de la muestra revela que el salario le produce un estímulo a la hora de trabajar, así lo verifica el 95% (60% totalmente de acuerdo y 35% parcialmente de acuerdo) y un 5% de la muestra se muestra neutro. Se evidencia claramente el papel que juega el salario a la hora de trabajar siendo este generador de estímulos y deseos.

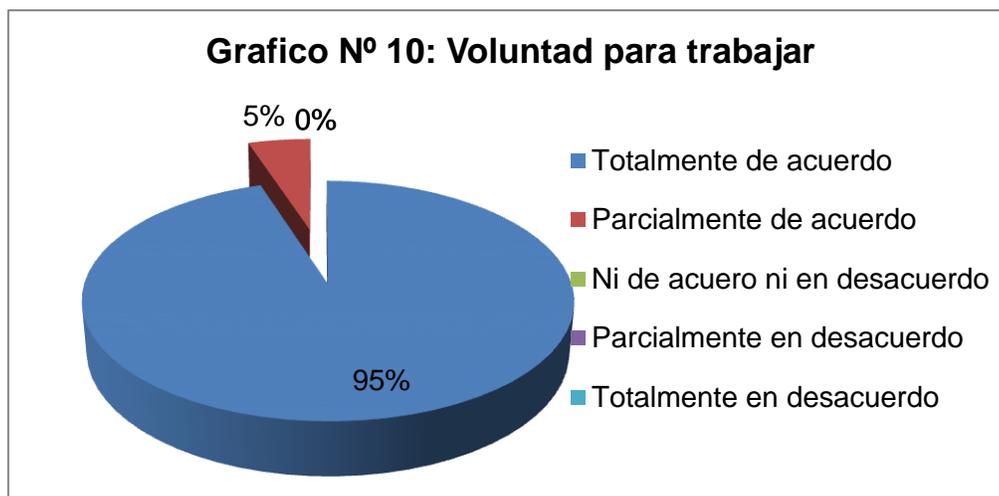
Cuadro N° 11. Distribución porcentual del Ítems 10

Dimensión: Motivación en cuanto al salario

Indicador: Deseos de trabajar (Estimulo)

Nº	ITEMS	TDA		PDA		NN		PD		TD	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
10	Voluntad para trabajar	19	95%	1	5%	0	0%	0	0%	0	0%

Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)



Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)

Al igual que el ítem anterior (Grafico N°9), la tendencia positiva de lo que produce el salario a la hora de trabajar este grafico arroja el 100% de la muestra (95% totalmente de acuerdo y 5% parcialmente de acuerdo) significando esto lo acotado anteriormente la importancia de que un trabajador sea bien remunerado ya que quedó evidenciado lo que produce el salario en los trabajadores.

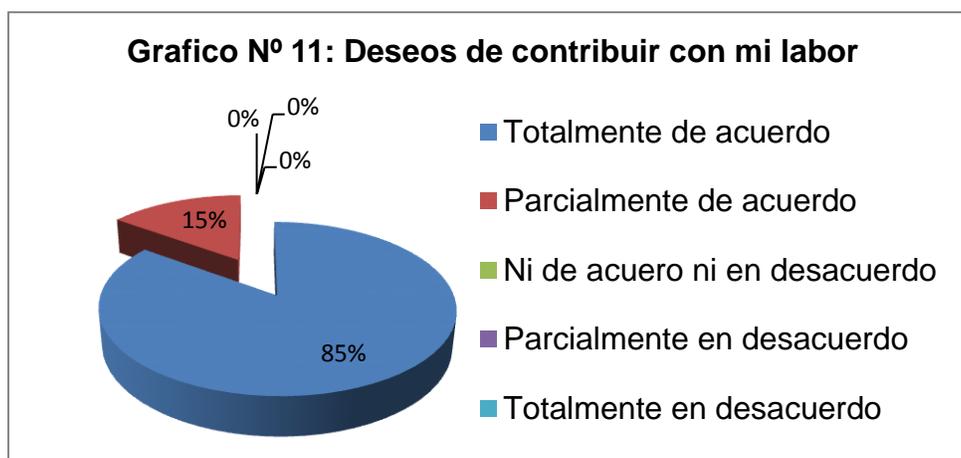
Cuadro N° 12. Distribución porcentual del Ítems 11

Dimensión: Motivación en cuanto al salario

Indicador: Aportes personales (Contribución)

Nº	ITEMS	TDA		PDA		NN		PD		TD	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
11	Deseos de contribuir con mi labor	17	85%	3	15%	0	0%	0	0%	0	0%

Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)



Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)

En relación al ítem presentado, se puede observar que existe una tendencia que expresa que los deseos de contribuir de los trabajadores con su labor, determinadas por un 100% de la muestra (de los cuales 85% está totalmente de acuerdo y un 15% parcialmente de acuerdo). En este sentido se puede observar como el salario produce deseos de contribución que tiene cada trabajador con la organización.

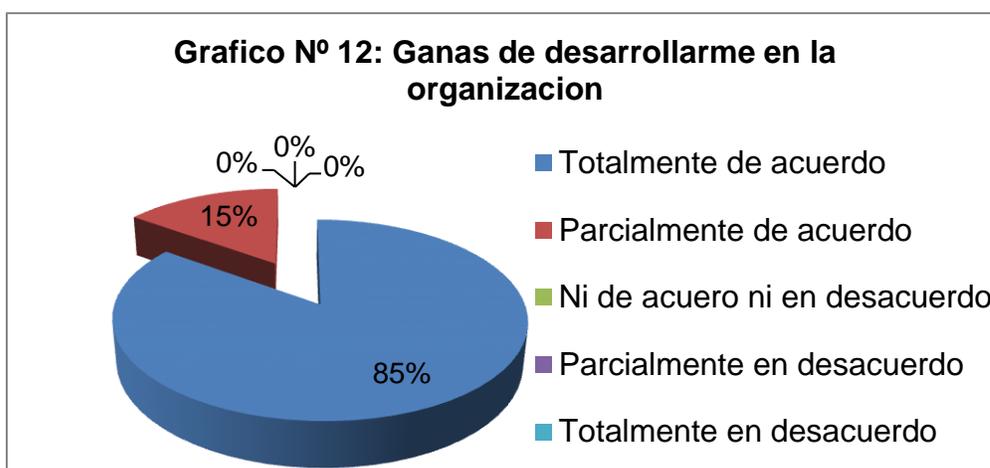
Cuadro N° 13. Distribución porcentual del Ítems 12

Dimensión: Motivación en cuanto al salario

Indicador: Crecimiento laboral

N°	ITEMS	TDA		PDA		NN		PD		TD	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
12	Ganas de desarrollarme en la organización	17	85%	3	15%	0	0%	0	0%	0	0%

Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)



Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)

En relación al ítem presentado, se puede observar que existe una tendencia que afirma las ganas de desarrollo que posee la muestra consultada de un 100% (85% totalmente de acuerdo y 15% parcialmente de acuerdo). Este aspecto es fundamental, ya que da muestra de lo las ganas de desarrollo y crecimiento tanto personal como laboral.

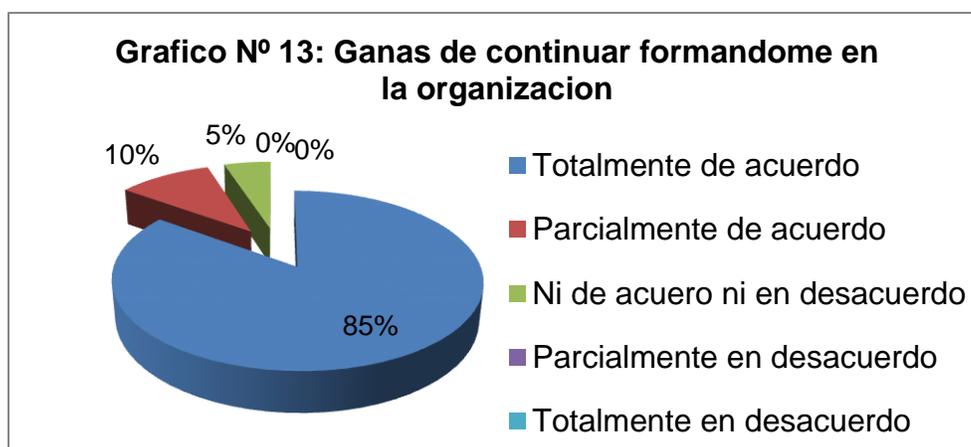
Cuadro N° 14. Distribución porcentual del Ítems 13

Dimensión: Motivación en cuanto al salario

Indicador: Crecimiento laboral

N°	ITEMS	TDA		PDA		NN		PD		TD	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
13	Ganas de continuar formándome en la organización	17	85%	2	10%	1	5%	0	0%	0	0%

Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)



Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)

En el presente ítem se observa como la mayoría de la muestra 95% (85% totalmente de acuerdo y 10% parcialmente de acuerdo) posee ganas de continuar formándose en la organización, mientras un 5% de manera neutral. En este sentido se evidencia una tendencia positiva a la formación y el desarrollo personal y laboral, siendo esto de suma importancia para crecimiento personal y laboral.

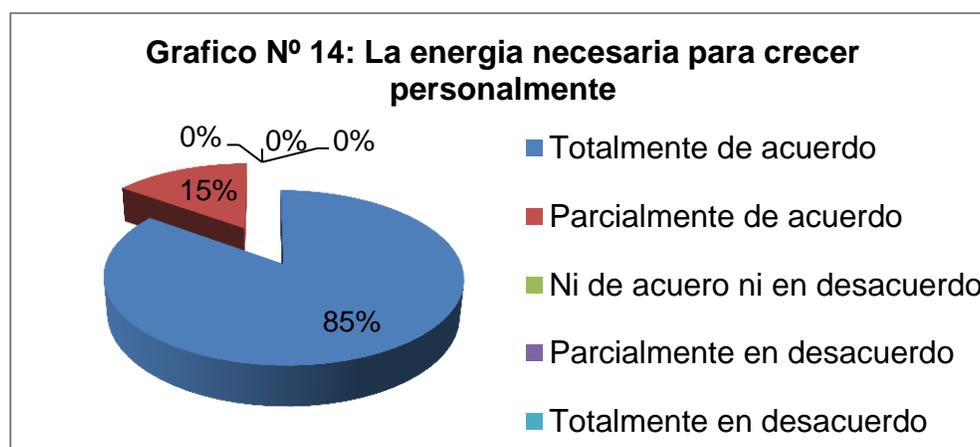
Cuadro N° 15. Distribución porcentual del Ítems 14

Dimensión: Motivación en cuanto al salario

Indicador: Crecimiento laboral

N°	ITEMS	TDA		PDA		NN		PD		TD	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
14	La energía necesaria para crecer personalmente	17	85%	3	15%	0	0%	0	0%	0	0%

Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)



Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)

En relación el ítem presentado, la mayoría de la muestra consultada 100% (85% totalmente de acuerdo y 15% parcialmente de acuerdo) afirma que posee la energía necesaria para crecer personalmente. Es importante destacar la motivación que produce el salario en relación a la energía que se necesita para crecer personalmente.

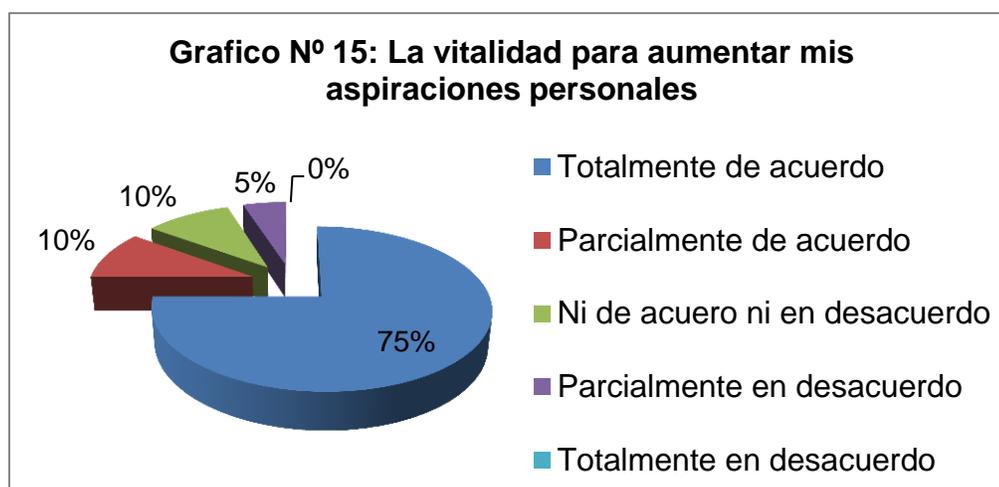
Cuadro N° 16. Distribución porcentual del Ítems 15

Dimensión: Motivación en cuanto al salario

Indicador: Crecimiento personal

N°	ITEMS	TDA		PDA		NN		PD		TD	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
15	La vitalidad para aumentar mis aspiraciones personales	15	75%	2	10%	2	10%	0	0%	1	5%

Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)



Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)

De acuerdo al presente ítem, se observa que un 85% de la muestra consultada (75% totalmente de acuerdo y 10% parcialmente de acuerdo) afirma que el salario le produce la vitalidad para aumentar sus aspiraciones personales, mientras que un 5% se muestra parcialmente en desacuerdo y un 10% de manera neutral. Esto representa nuevamente un punto positivo para lo que produce en el salario en la muestra consultada.

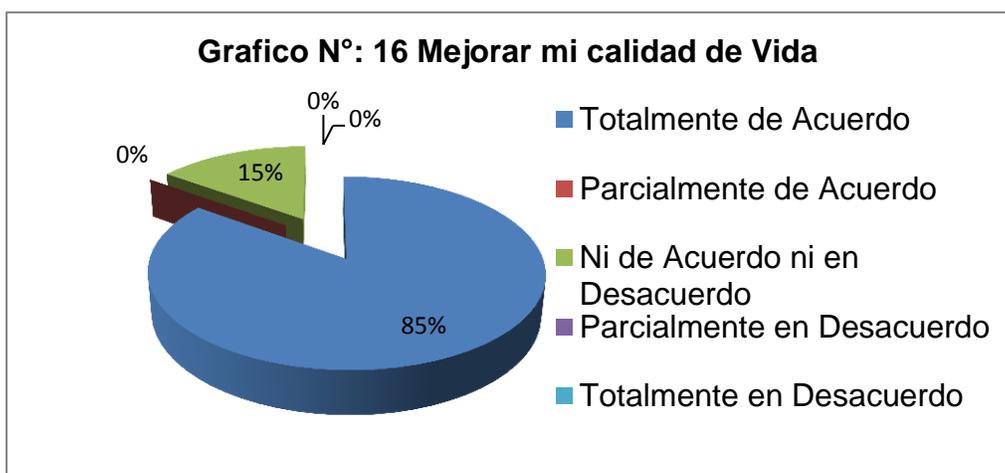
Cuadro N° 17. Distribución porcentual del Ítems 16

Dimensión: Motivación en cuanto al salario

Indicador: Bienestar

N°	ITEMS	TDA		PDA		NN		PD		TD	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
16	Mejorar mi calidad de vida	17	85%	0	0%	3	15%	0	0%	0	0%

Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)



Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)

En este grafico se puede observar que la totalidad de la muestra 90% (75% totalmente de acuerdo y 15% parcialmente de acuerdo) afirma que en relación al salario este le produce un mayor bienestar generándole así una mejor calidad de vida, 5% de la muestra estuvo parcialmente en desacuerdo y 5% de manera neutral. Se puede concluir que existe un gran porcentaje de trabajadores que considera que el salario percibido la ayuda a mejorar su calidad de vida existiendo una pequeña proporción que no está de acuerdo con la afirmación.

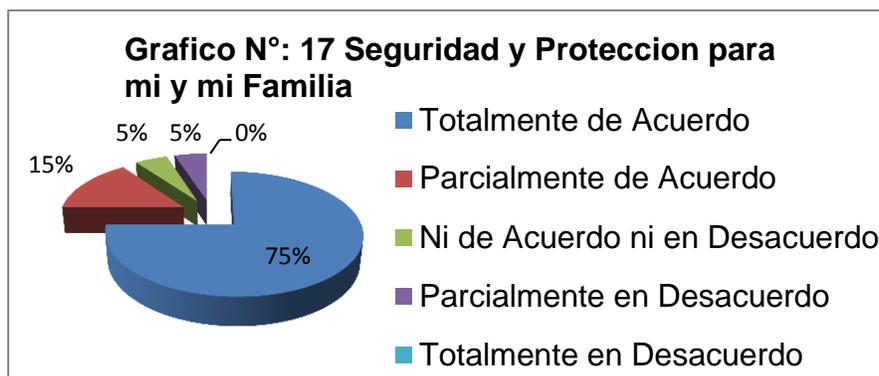
Cuadro N° 18. Distribución porcentual del Ítems 17

Dimensión: Motivación en cuanto al salario

Indicador: Bienestar

N°	ITEMS	TDA		PDA		NN		PD		TD	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
17	Seguridad y protección para mí y mi familia	15	75%	3	15%	1	5%	1	5%	0	0%

Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)



Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)

En relación al ítem presentado se evidencia un 90% de la muestra (75% totalmente de acuerdo y 15% parcialmente de acuerdo) afirma que en relación al salario este le brinda seguridad y protección para él y su familia quedando un 5% que se presenta parcialmente en desacuerdo y otro 5% de manera neutral. La seguridad y protección del trabajador es de suma importancia para su bienestar laboral teniendo en cuenta que un gran porcentaje está de acuerdo y se evidencia de manera positiva que el personal cuenta con el salario suficiente para brindarle la seguridad y protección a su familia así como para él, teniendo en cuenta que existe un pequeño porcentaje que opina de manera diferente y ha de tomarse en cuenta para mejorar las condiciones de estos.

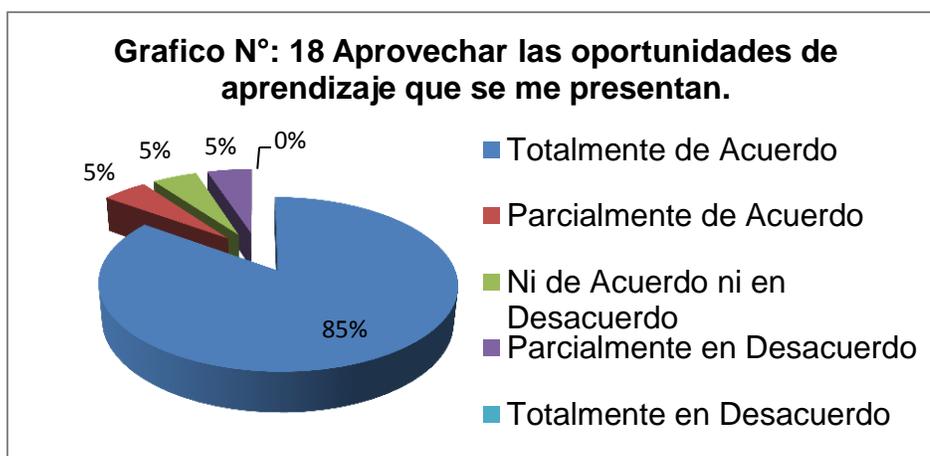
Cuadro N° 19. Distribución porcentual del Ítems 18

Dimensión: Motivación en cuanto al salario

Indicador: Desempeño del cargo

Nº	ITEMS	TDA		PDA		NN		PD		TD	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
18	Aprovechar las oportunidades de aprendizaje que se me presentan.	17	85%	1	5%	1	5%	1	5%	0	0%

Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)



Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)

En relación a lo consultado en el presente ítem, se observa que la mayoría de la muestra 90% (75% totalmente de acuerdo y 15% parcialmente de acuerdo) afirma que aprovechan las oportunidades de aprendizaje que se le presentan mientras que un 5% está parcialmente en desacuerdo y un 5% de manera neutral. Se evidencia entonces que aun existiendo un pequeño porcentaje de personas que no consideran que el salario les sea suficiente para aprovechar las oportunidades de aprendizaje si existe en su mayoría quienes afirman lo contrario.

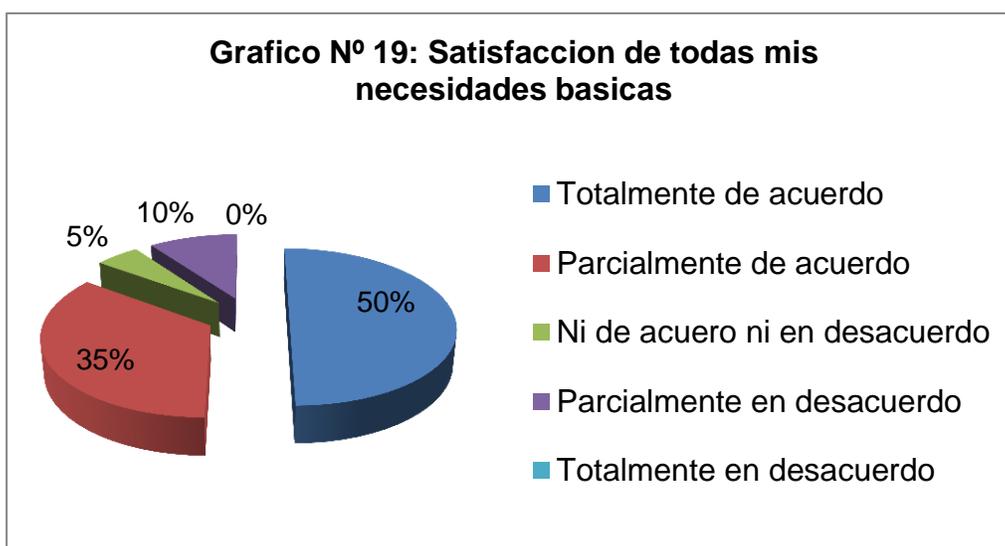
Cuadro N° 20. Distribución porcentual del Ítems 19

Dimensión: Motivación en cuanto al salario

Indicador: Percepción del salario

N°	ITEMS	TDA		PDA		NN		PD		TD	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
19	Satisfacción de todas mis necesidades básicas	10	50%	7	35%	1	5%	2	10%	0	0%

Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)



Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)

En el presente grafico se muestra como un 85% de la muestra consultada (50% totalmente de acuerdo y 35% parcialmente de acuerdo) afirma que satisfacen sus necesidades básicas, opinando lo contrario un 10% que afirma estar parcialmente en desacuerdo y 5% de manera neutra. En este ítem se puede concluir que el personal en su mayoría considera que puede satisfacer sus necesidades básicas con su salario percibido.

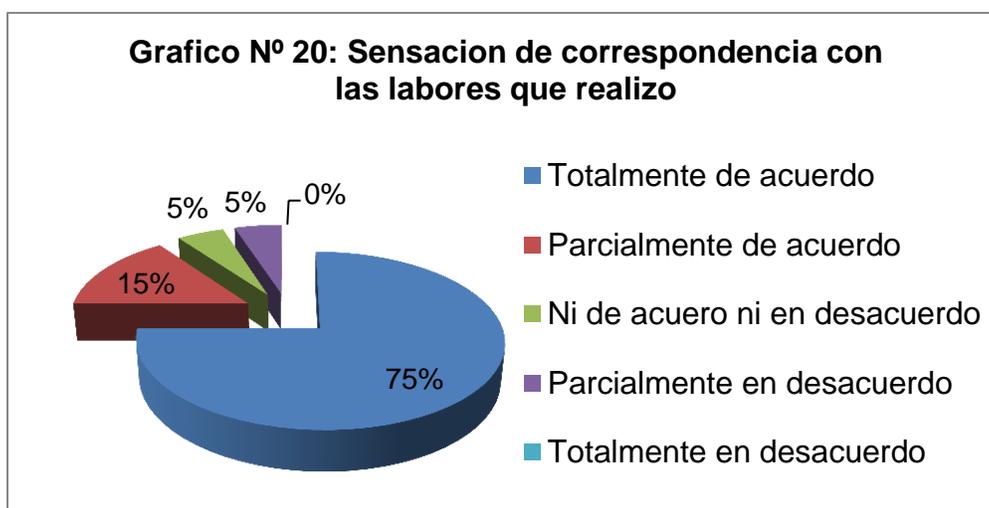
Cuadro N° 21. Distribución porcentual del Ítems 20

Dimensión: Motivación en cuanto al salario

Indicador: Percepción del salario

N°	ITEMS	TDA		PDA		NN		PD		TD	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
20	Sensación de correspondencia con las labores que realizo	15	75%	3	15%	1	5%	1	5%	0	0%

Fuente: Trabajadores de la empresa TCN, C.A (2016)



Al revisar el ítem presentado se puede observar que la mayoría de muestra consultada 90% (75% totalmente de acuerdo y 15% parcialmente de acuerdo) afirma que poseen sensación de correspondencia con las labores que realizan, mientras que un 5% está parcialmente en desacuerdo y 5% neutro. En conclusión se puede decir que los trabajadores en relación con su salario se sienten correspondidos con las actividades que realizan en su jornada de trabajo.

De tal manera que analizando los resultados globales que arrojaron el diagnóstico correspondiente al objetivo específico N° 3, donde se buscó definir el grado de motivación que tienen los trabajadores en relación al salario que perciben, se evidenció que a un 95% de la muestra consultada (Ver Cuadro N° 10) el salario le produce estímulos a la hora de trabajar, así como también la totalidad de la muestra presenta voluntad para trabajar (Ver Cuadro N° 11), adicionalmente el 100% de la muestra (Ver Cuadro N° 12) afirma que este le produce deseos de contribuir con su labor diaria dentro de la organización, es importante destacar que por el salario que perciben estos tienen grandes aspiraciones para la formación y el desarrollo dentro de la organización, representado por un 95% de la muestra (Ver Cuadro N°14).

Además de lo anterior es necesario agregar que estos poseen la energía, vitalidad y compromiso para crecer no solo en lo laboral sino en lo personal también, pudiéndose observar en el Cuadro N° 15 como toda la muestra está totalmente de acuerdo con lo afirmado, evidenciándose en el siguiente Cuadro que afirman que siempre aumentan sus aspiraciones personales, no obstante en dicho ítem se consigue con que un 10% se abstiene de opinar si está de acuerdo o no con la afirmación y un 5% está totalmente en desacuerdo con esto (Ver Cuadro N° 16). Por otra parte, en relación con el salario el indicador de bienestar afirma que la muestra se siente en capacidad de mejorar su calidad de vida, también se evidenció que un 75% (Ver Cuadro N° 18) siente que el salario le puede proporcionar la seguridad y protección para sí mismo y su familia, aunque se observó que un 10% está en desacuerdo con esta afirmación.

Continuando con lo anterior, se evidencia que en el indicador de desempeño del cargo, los trabajadores pueden aprovechar las oportunidades de aprendizaje que se les presenta, pero existe un 5% (Ver Cuadro N° 19) que no está de acuerdo con dicha afirmación, sin dejar por fuera que los trabajadores afirman que el salario satisface las necesidades básicas de su día a día, existiendo de igual forma un 10% que no está de acuerdo con lo dicho (Ver Cuadro N° 20). Finalmente, se evidencio que un 5% de la muestra estudiada no siente que el salario corresponda con las labores que realiza en su jornada laboral, mientras un 90% si lo está.

Los resultados presentados evidencia la importancia que representa el salario a la hora de motivar a los trabajadores, ya que a raíz de esto los trabajadores contribuyen de mejor manera con la organización permitiéndole realizar su labor día a día de la mejor manera posible evitando percances y pérdidas de tiempo.

CONCLUSIONES

La motivación, ha sido, es y seguirá siendo uno de los temas cruciales al tratar de entender la conducta de las personas y una de las tareas más complejas para los gerentes al comprender el desempeño de los trabajadores en una organización, tomando en cuenta que los miembros que la conforman están en constante interacción unos con otros y que existen factores tanto internos como externos que determinan la manera de comportarse de la gente.

El desarrollo del proceso investigativo llevado a cabo por los autores permitió dar alcance a los objetivos planteados, en este sentido es importante destacar que en cuanto al primer objetivo diseñado para Identificar el tipo de salario que perciben los trabajadores de la empresa TCN, C.A ubicada en la Ciudad de Valencia Estado. Carabobo, se pudo verificar a través de la aplicación del instrumento a la Jefa de Recursos Humanos de dicha empresa (Ver Anexo_{A4}) lo siguiente:

Los trabajadores cuentan con un salario mínimo establecido por decreto presidencial, el cual va acompañado de un bono de producción semanal estructurado en escalas de unidades por pollos producidos, que se ganan diario pero son cancelados semanalmente, adicionalmente ofrecen un bono por asistencia perfecta, el cual aunque no es de muy alto valor monetario, los trabajadores siempre intentan ganárselo.

A parte de estas bonificaciones, cuando los trabajadores realizan algún tipo de actividad fuera de su jornada de trabajo o que genere un mayor esfuerzo físico de lo acostumbrado, se le otorga recompensas especiales

específicamente a los trabajadores que realizan ese tipo actividad. También se les asignan ajustes salariales a los trabajadores que posean méritos individuales ya sea por niveles académicos mayores al del resto de sus compañeros o por considerarse trabajadores de confianza que realizan actividades fuera de sus obligaciones particulares.

Con esto considerablemente se puede afirmar que los trabajadores de dicha empresa cuentan con un salario estable que les brinda la capacidad de adquisición de productos y servicios básicos para vivir dignamente. A pesar de la situación país Recursos Humanos trata de brindarles a sus trabajadores la mayor estabilidad económica que la empresa permite otorgar. No obstante se trata de apoyar al personal en lo más que se puede para hacerlos sentir motivados y apoyados por su equipo de trabajo tomando en cuenta sus opiniones y en sus méritos para crecer personal y laboralmente

Por otra parte, en cuando al segundo objetivo específico diseñado con el propósito de Identificar el grado de motivación que tienen los trabajadores de la empresa TCN, C.A ubicada en la Ciudad de Valencia Estado Carabobo es importante destacar a continuación lo siguiente:

Con los datos recabados se evidencio que existe un alto grado de motivación por parte del personal ya que en su gran mayoría las afirmaciones fueron respondidas positivamente, manifestando sentirse cómodos en sus puestos de trabajo, contando con las herramientas necesarias proporcionadas para el trabajo, sin descartar el 20% que no emitió una respuesta positiva o negativa acerca de esto (Ver Gráfico N° 2). Asimismo, sucedió con el ítem N° 3 que el 5% de la muestra opino que la comunicación y el liderazgo no fluyen exitosamente,

Pero a pesar de eso el personal se siente comprometido con la organización, donde interactúa con entusiasmo frecuentemente para incluirse en cualquier actividad que se realice en la empresa, su trabajo hace que tenga un valor agregado para su vida, lo que le permite sentirse motivado con lo que hace en su día a día.

Es importante para la organización aquellos pequeños porcentajes que no estuvieron de acuerdo en las afirmaciones escritas en el instrumento ya que es necesario estudiar el porqué de esas respuestas y así conocer los aspectos negativos que se presentan en la organización y lograr las mejoras requeridas.

Estos datos permiten visualizar la motivación que poseen esos trabajadores y el compromiso con la organización, así mismo se observa el grado de comunicación que existe ya que una buena comunicación que es importante en cualquier estructura organizacional.

Finalmente, en relación al tercer objetivo específico que consistió en definir el grado de motivación que tienen los trabajadores en cuanto al salario percibido de la empresa TCN, C.A ubicada en la Ciudad de Valencia Estado Carabobo, se observó con la aplicación del instrumento que:

En relación al salario que estos perciben se producen grandes estímulos a la hora de trabajar a la muestra consultada, así como también voluntad para trabajar, deseos de contribuir con su labor diaria dentro de la organización, destacando las ganas de formación y desarrollo que poseen

estos trabajadores, representado por un 95% de la muestra (Ver Cuadro N°14).

De esta manera se evidencia que gran parte de los trabajadores de la empresa TCN, C.A ubicada en la Ciudad de Valencia Estado Carabobo, poseen un grado de motivación elevado en cuanto al salario que perciben, permitiéndoles contribuir continuamente con la organización, además de poseer las ganas de desarrollo y formación tanto personal como laboralmente.

Sin embargo, se puede afirmar que la motivación de los trabajadores objeto de estudio depende de un cumulo de factores de diversas índoles, dentro de las cuales el salario es un elemento más y no el único ni el más importante de ellos, como se podría observar en el marco de una sociedad azotada por fuertes problemas inflacionarios.

Además de que esta es una empresa relativamente nueva que cuenta con un personal humilde y dispuesto a trabajar a pesar de todos los contrapiés con los que se encuentran en el camino. Estos mantienen siempre una alta motivación para el trabajo en equipo que con respeto y motivación intentan cada día cumplir los objetivos que les exigen.

RECOMENDACIONES

Aunque las opiniones recopiladas de los trabajadores evidencian que se encuentran satisfechos con el salario que perciben y las actividades que realizan, es necesario realizar una serie de recomendaciones en base a las conclusiones anteriores:

Construir una escala de salarios donde se evalué tanto el nivel académico, como el conocimiento y la experiencia en el cargo.

Se propone una política salarial dando prioridad a la equidad en los pagos y la necesidad de proponer los sueldos con base en estudios técnicos bien realizados para evitar diferencias de sueldos entre cargos con la misma naturaleza.

Seguir premiando los esfuerzos con niveles salariales competitivos en el mercado y el establecimiento de nuevas metas con la que el personal se sienta identificado.

Introducir políticas de adiestramiento y capacitación en el personal que aumente la motivación y satisfacción laboral.

Hacer una continua revisión de los bonos del personal para que estos aumenten alineados a la situación económica del país, para así proporcionar el poder de adquisición necesario para el alimento, el vestido y la recreación.

Promover actividades de interacción que permitan mantener el compromiso de los trabajadores con la organización.

Incentivar el trabajo en equipo entre trabajadores para mantener la comunicación y el liderazgo dentro de la organización

Mantener al personal inmerso en un reto constante que implique cada vez mayores esfuerzos, tanto individuales como grupales.

Ofrecer oportunidades de aprendizaje que permitan elevar el grado de formación y desarrollo de los trabajadores.

Reconocer públicamente la labor, de aquellos que cumplen con su actividad laboral efectivamente.

Informar los logros continuamente a todos los integrantes de la organización.

Promover la participación de los trabajadores, en la toma de decisiones a fin de tomar buenas decisiones.

LISTA DE REFERENCIAS

- Amoros, Eduardo (2007). **Comportamiento Organizacional: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas**. Primera Edición. Perú.
- Aquino, María (2012). **Motivación Laboral de los Docentes en una Facultad de una Institución de Educación Superior del Estado Carabobo**. Trabajo de Grado publicado. Universidad de Carabobo. Bárbula.
- Arias, Fidias (2004). **El Proyecto de Investigación**. Introducción a la Metodología Científica. Editorial Episteme. Caracas.
- Ayala, Sabino (2004). **Administración de Recursos Humanos**. Primera Edición. Perú.
- Balestrini, Mirian (2002). **Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación**. BL Consultores Asociados, Servicio Editorial, Caracas, 6ª Edición.
- Briones, Guillermo (2002). **Metodología de la Investigación Cuantitativa en las ciencias sociales**. Editorial ICFES. Bogotá, Colombia.
- Brito, Juan (1992). **Cómo Elaborar una Tesis. Guía Metodológica Para Elaborar Proyectos de Investigación, Tesis de Grado, Proyectos y/o Trabajos de Ascenso**. CENDES, UCV. Caracas
- Cardy, Robert; Balkin, David; Gómez, Luis (2008). **Gestión de Recursos Humanos**. Pearson Educación, Madrid; Quinta Edición.
- Chao, Lincoln (1996). **Estadísticas para las Ciencias Administrativas**. Editorial Mc.Graw – Hill. México.

Chiavenato, Idalberto. (2009). **Gestión del Talento Humano**. Tercera edición. McGraw-Hill. México.

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1992). **Convenio 95 relativo a la Protección del Salario**. Septiembre 24, 1954

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela 5453**. Marzo 24, 2000.

Delgado de Smith, Yamile (2008). **La Investigación Social en Proceso: Ejercicios y Respuestas**. Colección Biblioteca de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. Tercera Edición. Valencia, Venezuela.

Erazo, Thais (2011). **La Motivación como Factor Clave en el Desempeño Laboral del Personal Docente del Instituto Universitario Adventista de Venezuela**. Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Gallardo, Yolanda; Moreno, Adonay (1999). **Recolección de la Información**. Serie Aprender, Modulo 3. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES. Santa Fe de Bogotá, 3ª edición.

Garay, Juan; Garay, Miren. (2012). **Ley del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras**. Primera Edición. Corporación ARG, S.C. Caracas.

Hernández, Beatriz (2002). **Administración de Sueldos y Salarios**. Primera edición. Lae y Marh. Chile

Hernández, Roberto; Fernández, Carlos; Baptista, Pilar (2005). **Metodología de la Investigación**. Tercera Edición. McGraw- Hill Interamericana. México.

Hernández, Roberto; Fernández, Carlos; Baptista, Pilar (2006). **Metodología de la Investigación**. Cuarta Edición. McGraw- Hill Interamericana. México.

Kerlinger, Fred; Lee, Howard (2002). **Investigación del Comportamiento: Método de Investigación en Ciencias Sociales**. Editorial Mc Graw Hill. México

López, Elizabeth. (2011). **Metodología de la Investigación: Guía Instruccional**. Primera Edición. Caracas: UNA

Martins, Feliberto y Paella, Santa (2004). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Caracas. FEDEUPEL.

Méndez, Carlos. (2001). **Metodología: Guía para la Elaboración de Diseños de Investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas**. McGraw-Hill. Bogotá

Mendoza, Mariela (2014). **Factores Motivacionales que Influyen en el Desempeño del Gerente de Aula**. Trabajo Especial de Grado. Universidad de Carabobo. Bárbula

Pérez, Alexis (2006). **Guía Metodológica para anteproyectos de Investigación**. Editorial FEDUPEL. Caracas.

Pinto María (2013). **Motivación y rendimiento laboral de los trabajadores del departamento de ventas en una empresa destinada al corretaje inmobiliario del Estado Carabobo**. Trabajo de Grado publicado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Quero, Milton (2010). **Confiabilidad y Coeficiente Alpha de Cronbach**. TELOS, Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, Volumen 12, P. 248-252. ISSN 1317-0570. Universidad Rafael Bellosó Chacín, Maracaibo.

- Robbins, Stephen (1996). **Comportamiento Organizacional**. 7ma edición. Prentice Hall. México.
- Robbins, Stephen (2009). **Comportamiento Organizacional**. Decimotercera edición. Pearson Educación. México.
- Rojas, Raúl (2002). **Investigación-Acción en el Aula: Enseñanza-Aprendizaje de la Metodología**. Quinta edición. Plaza y Valdez Editores. México.
- Rojas, Raúl (2013). **Guía para Realizar Investigaciones Sociales**. Novena Edición. Plaza y Valdez. México
- Sabino, Carlos (1992). **El Proceso de Investigación**. Segunda edición. Editorial Ariel. Caracas.
- Sabino, Carlos. (1992). **El Proceso de Investigación**. Editorial Panapos, Caracas
- Sánchez, María (2011). **Motivación como Factor Determinante en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”**. Puerto Cabello, estado Carabobo. Trabajo de Grado. Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional.

ANEXO A1



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BARBULA.



Investigadores:

Pérez Angely C.I 22.427.221, Rodríguez Miguel C.I 22.414.552.

El presente cuestionario tiene como propósito recolectar información relacionada con los tipos de salarios manejados en la organización, el mismo solo tiene fines académicos, y sus resultados servirán para analizar el salario como factor motivacional de los trabajadores de una empresa ubicada en Valencia Estado Carabobo.

Se agradece responder con sinceridad a las afirmaciones aquí expuestas, en virtud que de acuerdo a su veracidad dependerá la confiabilidad del estudio.

Instrucciones: marque con una equis (x) su respuesta ante cada situación planteada; no hay respuestas malas ni buenas, considere solo una respuesta para cada ítem.

Ejemplo:

Nº	ITEMS	SI	NO
1	Los trabajadores cuentan con salario básico.	X	

GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACION.

ANEXO A2

Nº	ITEMS	SI	NO
1	Los trabajadores cuentan con salario básico.		
2	Todos los trabajadores tienen salario variable.		
3	La organización otorga bono por productividad.		
4	La empresa otorga bonos por asistencia.		
5	Existen recompensas especiales para los trabajadores.		
6	Se realizan ajustes salariales por méritos individuales de cada trabajador.		

ANEXO A3



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BARBULA.



Investigadores:

Pérez Angely C.I 22.427.221, Rodríguez Miguel C.I 22.414.552.

El presente cuestionario tiene como propósito recolectar información relacionada con los tipos de salarios manejados en la organización, el mismo solo tiene fines académicos, y sus resultados servirán para analizar el salario como factor motivacional de los trabajadores de una empresa ubicada en Valencia Estado Carabobo.

Se agradece responder con sinceridad a las afirmaciones aquí expuestas, en virtud que de acuerdo a su veracidad dependerá la confiabilidad del estudio.

Instrucciones: marque con una equis (x) su respuesta ante cada situación planteada; no hay respuestas malas ni buenas, considere solo una respuesta para cada ítem.

Ejemplo:

Nº	ITEMS	SI	NO
1	Los trabajadores cuentan con salario básico.	X	

GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACION.

ANEXO A4

Nº	ITEMS	SI	NO
1	Los trabajadores cuentan con salario básico.	✓	
2	Todos los trabajadores tienen salario variable.	✓	
3	La organización otorga bono por productividad.	✓	
4	La empresa otorga bonos por asistencia.	✓	
5	Existen recompensas especiales para los trabajadores.	✓	
6	Se realizan ajustes salariales por méritos individuales de cada trabajador.	✓	

GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACION.



ANEXO B1
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BARBULA.



Investigadores:

Pérez Angely C.I 22.427.221, Rodríguez Miguel C.I 22.414.552.

El presente cuestionario tiene como propósito recolectar información relacionada al salario como factor motivacional, el mismo solo tiene fines académicos, y sus resultados servirán para analizar el salario como factor motivacional de los trabajadores de una empresa ubicada en Valencia Estado Carabobo.

Se agradece responder con sinceridad a las afirmaciones aquí expuestas, en virtud que de acuerdo a su veracidad dependerá la confiabilidad del estudio.

Instrucciones: marque con una equis (x) su respuesta ante cada situación planteada; no hay respuestas malas ni buenas, considere solo una respuesta para cada ítem, teniendo presente la siguiente escala de estimación:

- Totalmente de acuerdo (TDA).
- Parcialmente de acuerdo (PDA).
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NN).
- Parcialmente en desacuerdo (PD).
- Totalmente en desacuerdo (TD).

Por ejemplo:

Nº	ITEMS	TDA	PDA	NN	PD	TD
1	Me siento cómodo en mi puesto de trabajo	X				

GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACION

ANEXO B2

Nº	ITEMS	TDA	PDA	NN	PD	TD
<i>I. Motivación</i>						
1	Me satisface trabajar en un ambiente laboral cómodo					
2	La organización me proporciona las herramientas adecuadas que hace que realice mi labor correctamente					
3	La comunicación y el liderazgo me entusiasma a trabajar					
4	Me siento comprometido con las actividades que realizo.					
5	Interactuó frecuentemente para incluirme en las actividades de la organización					
6	El trabajo que realizo me hace sentir importante.					
7	Me siento a gusto con mi equipo de trabajo.					
8	Participo en actividades que fomenta la organización.					
<i>II. En relación al salario este le produce:</i>						
9	Estímulo a la hora de trabajar.					
10	Voluntad para el trabajo.					

11	Deseos de contribuir con mi labor					
12	Ganas de desarrollarme en la organización.					
13	Ganas de continuar formándome para la organización.					
14	La energía necesaria para crecer personalmente.					
15	La vitalidad para aumentar mis aspiraciones personales.					
16	Mejorar mi calidad de vida.					
17	Seguridad y protección para mí y mi familia.					
18	Aprovechar las oportunidades de aprendizaje que se me presentan.					
19	Satisfacción de todas mis necesidades.					
20	Sensación de correspondencia con mis labores.					

GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACION

ANEXO c1



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

Quien suscribe _____, cédula de identidad V-
_____. Especialista en _____ y con
Grado Académico en _____, hace constar
lo siguiente:

Como experto he revisado el instrumento de recolección de datos de la investigación titulada: **“EI SALARIO COMO FACTOR MOTIVACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TCN, C.A UBICADA EN LA CIUDAD DE VALENCIA ESTADO CARABOBO”**

Este instrumento fue comparado con los objetivos presentados por el autor, una vez revisado se considera **VÁLIDO**, según los resultados que se adjuntan a continuación.

En Bárbula, a los ____ del mes de _____ del año 2016.

Firma

ANEXO c2



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

Quien suscribe Emma Arzúello D., cédula de identidad V- 9.828.354 .Especialista en el área de Estadística y con Grado Académico en Res. Admón. del Trab. y Rel. Laborales, hace constar lo siguiente:

Como experto he revisado el instrumento de recolección de datos de la investigación titulada: **“EI SALARIO COMO FACTOR MOTIVACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TCN, C.A UBICADA EN LA CIUDAD DE VALENCIA ESTADO CARABOBO”**

Este instrumento fue comparado con los objetivos presentados por el autor, una vez revisado se considera **VÁLIDO**, según los resultados que se adjuntan a continuación.

En Bárbula, a los 23 del mes de febrero del año 2016.

Firma

ANEXO c3



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

Quien suscribe Anab C. Marrero S., cédula de identidad
V- 7.131.766 .Especialista en RR.HH.
y con Grado Académico en Licdo RR.II,
hace constar lo siguiente:

Como experto he revisado el instrumento de recolección de datos de la
investigación titulada: **“EL SALARIO COMO FACTOR MOTIVACIONAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TCN, C.A UBICADA EN
LA CIUDAD DE VALENCIA ESTADO CARABOBO”**

Este instrumento fue comparado con los objetivos presentados por el
autor, una vez revisado se considera **VÁLIDO**, según los resultados que
se adjuntan a continuación.

En Bárbula, a los _____ del mes de _____ del año 2016.

Firma

ANEXO c4



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

Quien suscribe SERVIO FERRER, cédula de identidad
V- 4460371, Especialista en Rel Ind
y con Grado Académico en lic RR-II,
hace constar lo siguiente:

Como experto he revisado el instrumento de recolección de datos de la
investigación titulada: **"EI SALARIO COMO FACTOR MOTIVACIONAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TCN, C.A UBICADA EN
LA CIUDAD DE VALENCIA ESTADO CARABOBO"**

Este instrumento fue comparado con los objetivos presentados por el
autor, una vez revisado se considera **VÁLIDO**, según los resultados que
se adjuntan a continuación.

En Bárbula, a los 29 del mes de febrero del año 2016.


Firma

ANEXO D

CALCULO DE ALPHA CRONCACH “PRUEBA PILOTO”

TITULO: El Salario como Factor Motivacional de los Trabajadores de la Empresa T.C.N, C.A Ubicada en la Ciudad de Valencia Estado Carabobo.

Autores: Pérez Angely **C.I:** 22.427.221; Rodríguez Miguel **C.I:** 22.414.552

Muestra Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	3	4	5	3	4	4	3	4	5	4	39
3	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	46
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	46
6	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46
7	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	45
8	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	45
9	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
11	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
12	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
13	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	47
14	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
15	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5	44
16	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	44
17	2	5	4	5	5	3	5	5	3	2	39
18	2	5	4	5	5	5	3	5	5	3	42
19	2	5	4	4	4	4	2	4	3	4	36
20	2	5	4	4	5	5	3	5	5	5	43
Total	74	98	92	89	97	83	85	96	92	93	899
Media	10,5000	3,7000	4,9000	4,6000	4,4500	4,8500	4,1500	4,2500	4,8000	4,6000	50,8000
D. Est	1,1286	0,3078	0,5026	0,8256	0,3663	0,6708	1,0195	0,4104	0,8208	0,8127	6,8652
Varianza	1,2737	0,0947	0,2526	0,6816	0,1342	0,4500	1,0395	0,1684	0,6737	0,6605	13,4184
											5,4289
Alpha=	0,62674828				62,67%		En este caso Alto grado de Confiabilidad				
Mientras mas cerca de 1, mayor es la confiabilidad											
	N= 20	Número de Items									
	N-1 19	Número de Items - 1 grado de libertad									
	ST 5,4289	Sumatoria de varianzas (items)									
	S 13,4184	Varianza									
Fórmula											
	ALPHA= N/N-1*1-ST/S										

Medicion de Resultados

0 - 0,50: No hay Confiabilidad

0,51 - 0,625: Confiabilidad Regular

0,626 - 1: Alta Confiabilidad