

**Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
UNAN – Managua.**

FAREM-Matagalpa.



**Seminario de Graduación para optar al título de
Licenciada y Licenciado en Administración de Empresas.**

TEMA:

La influencia de la motivación laboral en los trabajadores de las organizaciones del Departamento de Matagalpa en el año 2013.

SUBTEMA:

La influencia de la motivación en los trabajadores de la Organización no gubernamental Visión Mundial Esquipulas-Matagalpa en el año 2013.

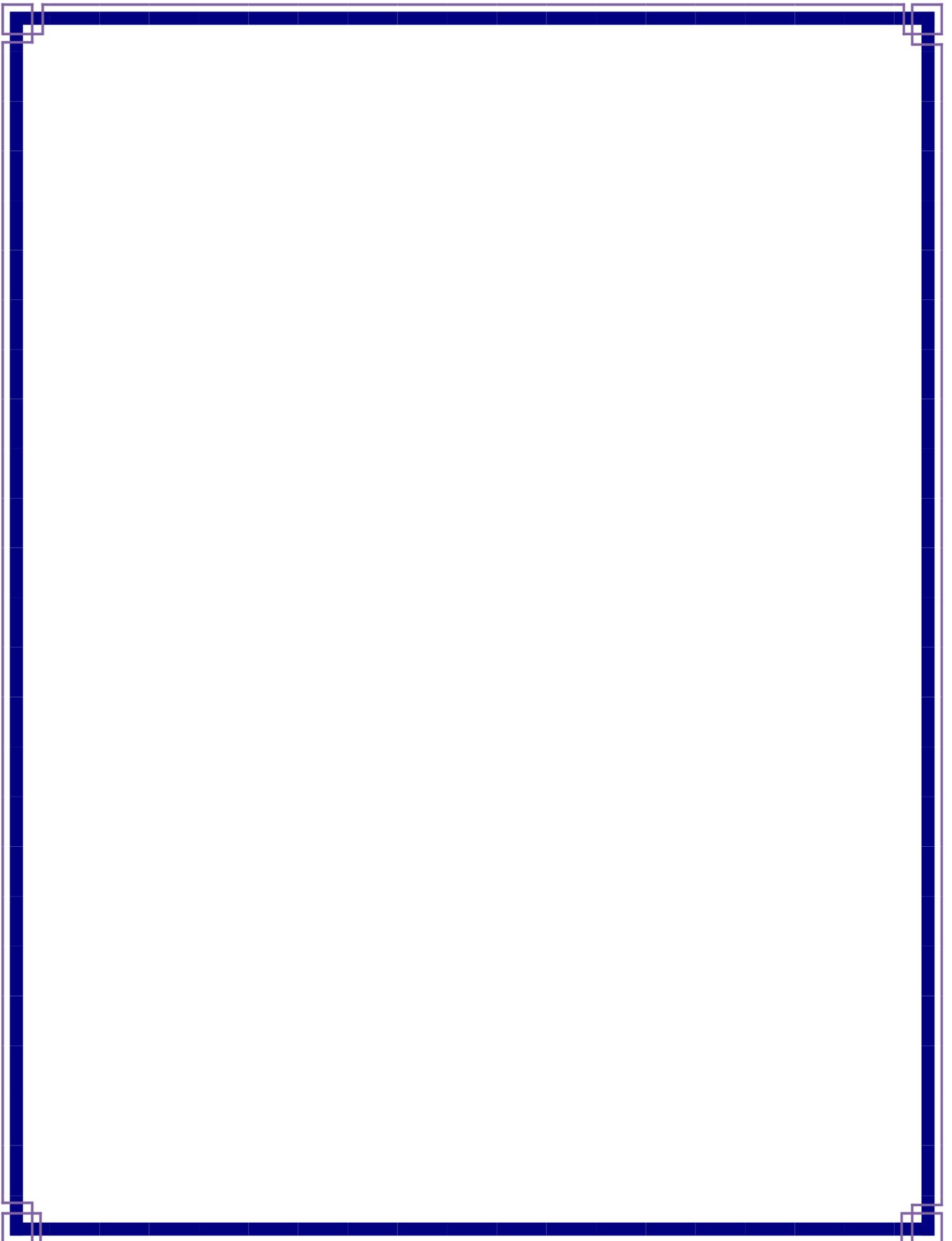
AUTOR:

- ✓ Br. Dania Magdalena Urbina Gómez.
- ✓ Br. Rudy Osmar Gutiérrez Gutiérrez.

TUTOR:

MSc. Douglas Gómez Salinas.

Matagalpa, Febrero 2014.



**Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
UNAN – Managua.**

FAREM-Matagalpa.



**Seminario de Graduación para optar al título de
Licenciada y Licenciado en Administración de Empresas.**

TEMA:

La influencia de la motivación laboral en los trabajadores de las organizaciones del Departamento de Matagalpa en el año 2013.

SUBTEMA:

La influencia de la motivación en los trabajadores de la Organización no gubernamental Visón Mundial Esquipulas-Matagalpa en el año 2013.

AUTOR:

- ✓ Br. Dania Magdalena Urbina Gómez.
- ✓ Br. Rudy Osmar Gutiérrez Gutiérrez.

TUTOR:

MSc. Douglas Gómez Salinas.

Matagalpa, Febrero 2014.

Tema General:

La Influencia de la Motivación Laboral en los Trabajadores de las Organizaciones del Departamento de Matagalpa en el año 2013.

Subtema:

La Influencia de la Motivación Laboral en los Trabajadores de la Organización no gubernamental Visión Mundial Esquipulas-Matagalpa en el año 2013.

ÍNDICE:

Contenido	N°. Paginas
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Aval del Docente	iii
Resumen.....	v
I INTRODUCCION:	1
II JUSTIFICACION:	3
III OBJETIVOS:	4
IV DESARROLLO:	5
1. La Motivación.	5
1.1 Definición de la Motivación:.....	5
1.3 Importancia de la motivación:.....	7
1.3.1 Importancia del gerente en la motivación:.....	9
1.4 Proceso de la motivación:	11
1.5 Tipos de motivación:	16
1.6 Teorías motivacionales:	21
1.6.1.1 Frederick Herbert:	22
1.6.1.2 Maslow (Abraham Maslow):	27
1.6.1.3 McClelland (David C.Maccllelland):	33
1.6.1.4 Mc Gregor:	36
1.6.1.5 Tylor:	38
1.6.2.1 Vroom (VictorH.Vroom):	39
1.8 Técnicas de motivación:.....	41
1.8.1 Dinero:.....	41
1.8.2 Participación:.....	44
1.8.3 Calidad de Vida Laboral:	47
1.8.4 Enriquecimiento de Puesto:	51
1.9 Estrategias de Motivación:	55

1.9.1	Educación personal/ puesto de trabajo:	55
1.9.2	La Promoción Profesional:	56
1.9.3	Política Salarial:	57
1.9.4	El Reconocimiento:	64
2.1.1	Definición de Organización:	68
2.1.2	Antecedente de la Organización:	69
2.1.3	Tipos de liderazgo en la Organización:.....	71
2.2	Generalidades del trabajador:	73
2.2.1	Definición del trabajador:.....	73
2.2.2	Deberes y Derecho:	74
2.3	Clasificación de los trabajadores:.....	80
2.4	El Carácter	83
2.4.1	Definición de carácter:.....	83
2.4.2	Estructura del Carácter:	84
2.4.3	Clasificación del carácter:	85
2.4.4	Tipos de carácter	85
2.5	Cualidades del trabajador:	88
V.	CONCLUSIONES:	94
VI	BIBLIOGRAFIA.....	96
	ANEXOS	98

DEDICATORIA:

Dedicamos esta investigación primeramente a Dios todo poderoso y eterno por ser nuestro padre que nos ha creado con tanto amor, es nuestro amigo incondicional, con luz nos ha iluminado dándonos la dirección en este trabajo, por ser nuestra fuente de sabiduría, entendimiento e inteligencia para lograr concluir nuestro trabajo investigativo.

A nuestras familias por su gran apoyo incondicional y esfuerzo, por sus sacrificios, su gran amor que nos permite superar nuestros obstáculos y lograr nuestras metas, además han estado siempre con nosotros en los buenos y malos momentos compartiendo nuestros logros y fortaleciendo nuestras debilidades en este largo trabajo.

A nuestro docente y tutor Douglas Gómez Salinas por su paciencia, cariño y entrega al trabajo.

Br. Dania Urbina Gómez.

Br. Rudy Gutiérrez Gutiérrez.

AGRADECIMIENTO:

Estamos agradecidos primeramente a Dios que nos ha dado la vida, la salud, la sabiduría ,por ser el pilar, nuestro guía espiritual ,el dios que todo lo puede, escucha las plegarias de sus hijos, mira la necesidad, durante todo este trabajo nos ha acompañado dándonos las palabras necesarias, la fuerza para poder realizar este trabajo investigativo.

A nuestros familiares que han colaborado de muchas formas, dándonos aliento y amor permanente para tener las fuerzas necesarias para alcanzar nuestros propósitos en este trabajo.

También a nuestros maestros por su abnegado empeño, para brindarnos el pan de la enseñanza, sus bellos conocimientos para tener un futuro próspero por ser útil a la sociedad.

Br. Dania Urbina Gómez.

Br. Rudy Gutiérrez Gutiérrez.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA.
UNAN- MANAGUA
FAREM- MATAGALPA.**



El suscrito Tutor, por este medio hace constar que el trabajo investigativo de seminario de Graduación, presentado por los Bachilleres: **GUTIERREZ GUTIERREZ RUDY OSMAR** (CARNET No. **09062524**) y **URBINA GOMEZ DANIA MAGDALENA** (CARNET No. **09063283**) con el Tema General: **LA INFLUENCIA DE LA MOTIVACION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LAS ORGANIZACIONES DEL DEPARTAMENTO DE MATAGALPA. AÑO 2013.** Y correspondiente al subtema: **SUB-TEMA: LA INFLUENCIA EN LA MOTIVACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ORGANISMO NO GUBERNAMENTAL; VISION MUNDIAL EN EL MUNICIPIO DE ESQUIPULAS. AÑO 2013** se encuentra apegado a lo dispuesto en la normativa y reglamento para las Modalidades de Graduación como formas de Culminación de Estudios de Pre Grados correspondiente.

A mi criterio, el trabajo investigativo, fue desarrollado adecuadamente y cumple con los requisitos establecidos para ser defendido ante un tribunal examinador, para optar a su título de Licenciados en Administración de Empresas.

Se extiende la presente a los trece días del mes de febrero del año dos mil catorce. **“Año del Fortalecimiento de la Calidad”**.

**MSc. Douglas A Gómez Salinas.
Maestro Tutor.**

Resumen

En esta investigación se analiza la influencia de la motivación laboral en los trabajadores de las organizaciones del Departamento de Matagalpa en el año 2013, enfocada en la Organización no gubernamental Visión Mundial Esquipulas-Matagalpa.

El propósito de la realización de este documento consiste en analizar cómo influye la motivación laboral en los trabajadores de esta organización y analizar las técnicas motivación que se utiliza en el personal. En las cuales se logró identificar que las técnicas de motivación que se utiliza son el reconocimiento, la participación de los empleados, Calidad de vida laboral y el enriquecimiento del puesto.

La persona en la organización viene a convertirse en el elemento más importante de la misma, por lo que requiere un buen trato, como un ser humano con necesidades, interés, vivencias únicas, las cuales deben ser tomadas en cuenta para producir las motivaciones necesarias que nos llevará al logro de los objetivos. Por lo tanto los factores que influyen en la aplicación de las técnica motivacionales son el ambiente laboral, la relación con el jefe, la descripción del contenido del cargo y la delegación de responsabilidades.

En esta Organización los empleados se han mostrado conforme con las técnicas empleadas por la misma, donde estos han obtenido mayor rendimiento por lo tanto se ha logrado mejores resultados.

I INTRODUCCION:

En la presente investigación se explica en forma ordenada el estudio realizado acerca de la motivación laboral que presenta la organización no Gubernamental Visión Mundial .Esquipulas-Matagalpa en el año 2013. A su vez tiene el propósito de conocer la motivación laboral que presentan los trabajadores mediante las técnicas implementada en la misma.

La motivación es de vital importancia para el desarrollo de cualquier actividad por parte del individuo, y por lo tanto lo es para el desempeño de sus tareas en el contexto laboral. Es por esto el propósito de la investigación de conocer la motivación laboral que presentan los trabajadores mediante las técnicas implementadas en la Organización.

A su vez se da conocer como la motivación es generada en los individuos por medio de motivos o necesidades que impulsan al individuo a buscar una satisfacción a éstas. También se mencionó la estrecha relación que existe entre la motivación y el medio laboral, la importancia que tiene la conducta motivada al presentarse en los empleados y en los administradores, y lo indispensable que puede llegar a ser ésta.

Es evidente entonces que actualmente las Organizaciones conocen la importancia de poseer motivación en sus trabajadores, capaz de compartir los objetivos fijados por el propio departamento haciéndolos suyos. Entendiendo como motivación toda fuerza o impulso interior que inicia, mantiene y dirige la conducta de una persona con el fin de lograr un objetivo determinado.

Según Behar, D (2008): El enfoque filosófico de la investigación es cuantitativo con aspectos cualitativo ya que las encuestas son procesadas con datos numéricos en dependencia de la población que se estudia, luego se hacen interpretaciones y análisis de estas encuestas y entrevistas que fueron aplicadas a los trabajadores.

De acuerdo Behar, D (2008): La investigación tiene una profundidad Descriptiva porque se valoraron e interpretaron condiciones bajo las que se desarrollan el tema de investigación.

Behar, D (2008) explica que la investigación es transversal por su amplitud y por qué se analiza la motivación que presenta la Organización en el año 2013.

Según Behar, D (2008): En la investigación se empleó el método inductivo y deductivo, ya que tienen como desarrollo la teoría y análisis de los resultados. Los *métodos inductivos* están generalmente asociados con la investigación cualitativa mientras que el *método deductivo* está asociado frecuentemente con la investigación cuantitativa, los cuales los dos se abarcan en este trabajo.

Scheaffer, L (1986) explica que si la población es menor que cien se toma toda como muestra por lo tanto en este documento se realizó con toda su población que son 17 personas, en los cuales se hallan cargos de Gerente, Administrador, Contador, responsables de proyectos y secretarios locales.

Las variables utilizadas en el presente trabajo son: La Motivación Laboral y Los Trabajadores de la Organización. Para realizar este análisis se aplican encuestas y entrevistas al personal que labora en la organización.

Durante el proceso de investigación se pudo constatar que existen trabajos relacionados con el tema de estudio, entre los que precisamos los siguientes:

Título 1: La motivación laboral como herramienta clave para evitar la rotación de personal en las empresas de servicios de la ciudad de Morelia, Autor; Pablo Rincón Zaragoza. Tutor: Msc. Alberto Cortes Hernández. Fecha: septiembre 2006.

Título 2: Motivación laboral y compensaciones. Autores Valeria Bedodo Espinoza , Carla Giglio Gallardo Tutor: . Elisabeth Wenk Wehmeyer Fecha: 2006.

II JUSTIFICACION:

Se realiza la presente investigación con el propósito de analizar la influencia de la motivación laboral en los trabajadores de la organización no Gubernamental Visión Mundial Esquipulas-Matagalpa en el año 2013. Ya que actualmente la motivación laboral es el punto clave para todas las organizaciones por que las personas que laboran son importante para alcanzar los objetivos y las metas de las empresas.

El análisis de la motivación laboral constituye una herramienta fundamental que permite exponer los conocimientos que se obtuvo en el transcurso de los años de estudio y a su vez sirve para involucrarnos más en el ambiente laboral la cual permitirá obtener nuevas expectativas de como motivar a los empleados a la hora de laborar en cualquier Organización.

Este documento le sirve a la Organización para que considere cómo se encuentran la motivación de sus trabajadores y a su vez puedan implementar nuevas alternativas para mejorar su rendimiento, producción y eficiencia en los empleados. Por lo tanto este estudio puede brindarle a los demás núcleos de esta organización ubicada en otros departamentos del país, la información para que se estudie y se consideren nuevas formas de motivación laboral.

Esta investigación da un aporte importante a todo lector interesado en adquirir mayor conocimiento de la motivación laboral y como fluye en los trabajadores.

Además permite a los Profesionales y estudiantes conocer los muchos aspectos que se integran a la motivación, como la satisfacción del sentido de pertenencia, la interacción social, el estatus, la necesidad de reconocimiento y respeto, y el sentimiento de valía y utilidad.

III OBJETIVOS:

General:

- ✓ Analizar la influencia de la motivación laboral en los trabajadores de la organización no gubernamental Visión Mundial Esquipulas-Matagalpa año 2013.

Específicos:

- ✓ Identificar las técnicas de la motivación aplicadas en los trabajadores de la Organización.
- ✓ Describir las técnicas motivacionales aplicada en los trabajadores de la Organización
- ✓ Determinar los factores que influyen en la aplicación de las técnicas motivacionales en la Organización.
- ✓ Valorar la influencia de la motivación laboral en la Organización.
- ✓ Proporcionar los resultados de la investigación a la gerencia, como propuesta para mejorar la motivación de sus empleados.

IV DESARROLLO:

1. La Motivación:

1.1 Definición de la Motivación:

Según Francesc, P (2013) La motivación no es observable en sí misma, si no que tan solo puede inferir directamente a partir de la conducta específica de las personas.

El autor describe que en los seres humanos la motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.

En efecto, la motivación está relacionada como el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, es decir, empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado.

A su vez es importante señalar que, la motivación es el resultado de la interacción del individuo y la situación. Además, las personas difieren en su impulso motivacional. El interés de todo ello es que la interacción entre habilidades y la motivación contribuye al desempeño o rendimiento de las personas y tienen un reflejo en la consecución de los objetivos empresariales.

De acuerdo a Chiavenato, I (1999) La motivación es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o por lo menos que origina una propensión hacia el comportamiento específico.

Es por esto que la motivación es el motor con los que se hacen las cosas, el pujan necesario para poder realizar una actividad. Esto provoca que sea relativo a las palabras que recibimos o que se nos alienta para recibir algo o cuando se intenta

levantar el ánimo o potencial de las personas que comenzaran a realizar la actividad.

Es evidente entonces que las Organizaciones deben de tener en cuenta los comportamientos y necesidades de cada uno de sus trabajadores para así poder definir la forma como pueden motivarlos. En el mismo sentido la motivación en el trabajo contribuye a la realización satisfactoria de las actividades y en el bienestar general, provocando un sentimiento de valor personal ante nuestros ojos y ante los ojos de los demás.

De igual forma en el ámbito laboral estar motivado supone estar estimulado e interesado suficientemente para orientar las actividades y la conducta hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos previamente por tal razón se analizan las necesidades de los individuos.

Según los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores ver anexo N°4, Tabla N°1 en su totalidad se sienten satisfecho con el trato motivacional que esta organización les brinda en su ambiente laboral, entre ellos confianza, respeto, y valoración profesional.

Es por esto que la motivación laboral en la Organización Visión Mundial es una herramienta muy útil a la hora de aumentar el desempeño de los empleados ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto, lo cual proporciona un alto rendimiento de parte de la Organización .

A su vez el gerente de esta organización está consciente de que sus trabajadores necesitan estar seguros de que son apreciados y valorados, que sus esfuerzos y aportes son reconocidos, que gracias a estas acciones obtendrán gratificaciones, y que sus puestos de trabajo son espacios seguros y confiables.

Por tal razón él impulsa en la organización unas series de acciones en las cuales sus trabajadores pueden sentirse que su labor está siendo remunerada, lo que hará que pongan más empeño en la realización de las funciones que llevan a

cabo. Es decir que gracias a la motivación se obtiene un alto rendimiento y mayor productividad económica y de imagen para una organización.

Realizado los análisis anexo N°4, Tabla N°1 se deduce que aunque los trabajadores expresan en su totalidad que se sienten motivados existen algunos casos en lo que se pueden observar que esto es cuestionable donde los empleados expresan que se sienten frustrado por que no reciben satisfacción de sus necesidades o deseos.

Por lo tanto esto se debe a que la Gerencia está enfocando sus técnicas motivacionales solo a una parte de sus trabajadores donde se puede derivar que no toda las personas se motivan con las mismas cosas, y esto es una causa muy importante que provoca la insatisfacción laboral.

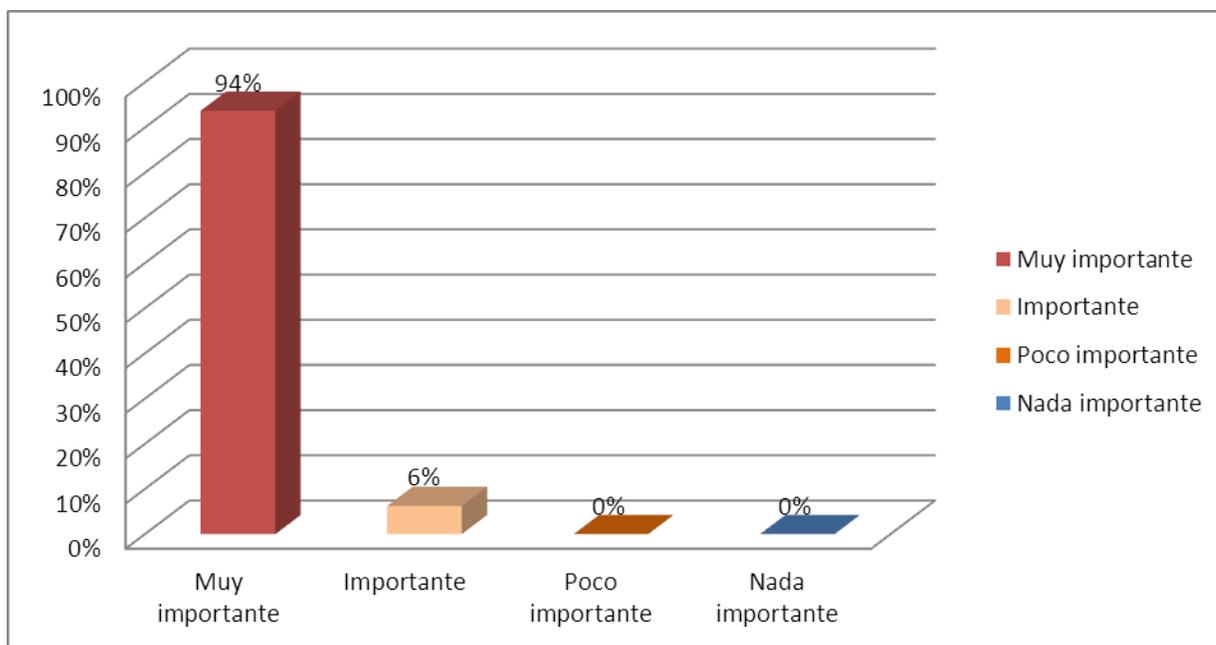
1.3 Importancia de la motivación:

Díaz, M (2012) explica que el personal y el rendimiento de la organización son dos en la empresa, la organización tiende a maximizar la eficiencia y la productividad del individuo, este a su vez centra sus esfuerzos en sus propias necesidades.

Por tal razón Si la organización centra la motivación en las necesidades de sus trabajadores esta logrará alcanzar sus Objetivos planificado, ya que a cambio de esta los trabajadores deberán proporcionar lo mejor, en retribución de este. Es por esto que la importancia de la motivación radica en la mente; es un proceso del pensamiento y el deseo o voluntad de pensar siempre positivamente es lo que determinará cómo se percibe y se reacciona a todo lo que está a nuestro alrededor.

No podrá esperarse que una persona se encuentre motivada para contribuir a los objetivos organizacionales si esta persona no halla en esa organización una manera de satisfacer sus necesidades personales, sean éstas de tipo económico, social o de desarrollo personal.

Gráfica N°2
Importancia de la Motivación Laboral.



Fuente: Autoría Propia, encuesta aplicada a colaboradores de Visión Mundial Esquipulas (Urbina, D y Gutiérrez, R 2013).

La gráfica nos muestra la importancia de tener una motivación laboral dentro de una organización donde el 94% de los encuestados consideran que es de gran relevancia la importancia motivacional. Cabe señalar que el 6% de los encuestados no dejan de considerar importante

Coincidentemente el gerente considera que es de suma importancia la motivación de sus colaboradores para el cumplimiento exitoso de la Misión de la organización y los objetivos planteado en la misma.

Por lo tanto para mantener tal grado de compromiso y esfuerzo, la organización Visión mundial tiene que valorar adecuadamente la cooperación de sus miembros, estableciendo mecanismos que permitan disponer de una fuerza de trabajo suficientemente motivada para un desempeño eficiente y eficaz, que conduzca al logro de los objetivos y las metas de la organización y al mismo tiempo se logre satisfacer las expectativas y aspiraciones de sus integrantes.

Cabe señalar que las diferentes motivaciones que llevan a los seres humanos a trabajar no siempre se pueden explicar enfocándose únicamente al dinero o por la necesidad de reconocimiento. De la misma manera se puede producir por la necesidad de actividad, por la necesidad de tener interacción social, por lograr un status social y, por sentir que somos eficientes y podemos enorgullecernos de nuestro trabajo.

Echas las consideraciones anteriores la gerencia tiene que reconocer el desempeño de sus trabajadores, enfocándose en cada una de las necesidades de su personal, debido que estas pueden variar en dependencia de su nivel económico, estado civil y número de personas que dependen financieramente de él, entre otras.

A su vez se debe llevar constantemente una revisión en la aceptación de las técnicas motivacionales empleadas por la misma, ya que a medida que transcurre el tiempo, los empleados presentan otras necesidades y por tal razón los métodos empleados ya no satisface. Es por esto que lo ante mencionado se da para que los empleados sigan reconociendo la importancia de la motivación laboral, tal como nos señala la gráfica.

1.3.1 Importancia del gerente en la motivación:

Según Furmhan, A (1980) Los gerentes deben de motivar a sus empleados reconociendo sus necesidades sociales y haciendo que se sientan útiles e importantes.

Es decir el gerente tiene que motivar sin embargo los hombres no actuamos por cualquier cosa. Ni si quiera nos ponemos en marcha todos por las misma cosas en la misma proporción.

Por lo tanto los individuos que integran la organización tienen aspiraciones, necesidades de distinto tipo e ilusiones en diferente etapa de nuestras vidas.

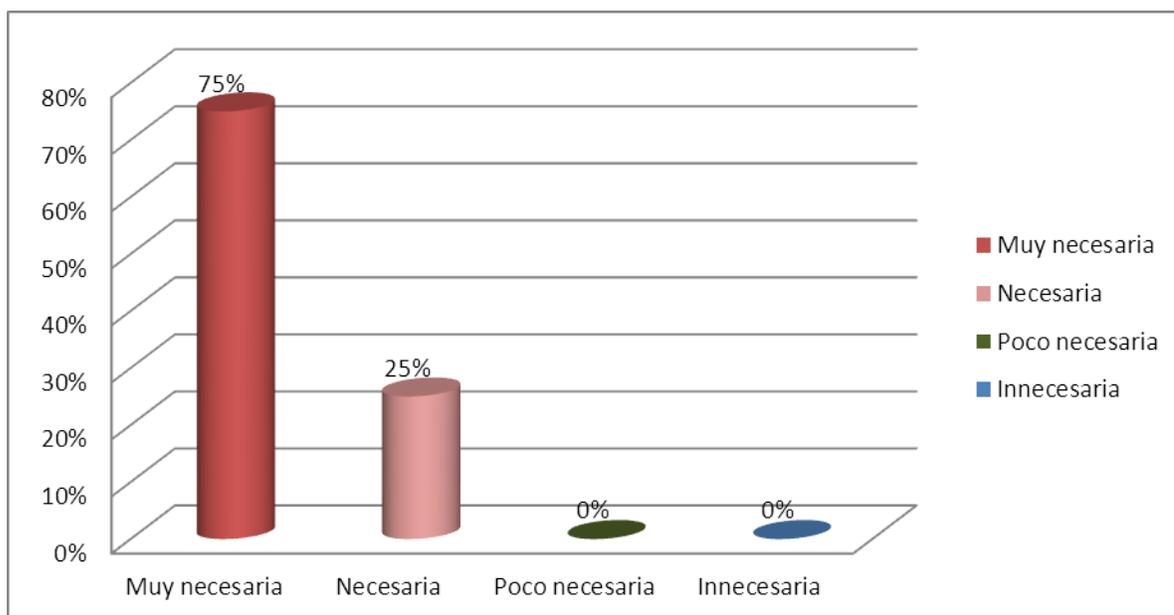
Aspecto que jamás debe descuidar un buen gerente, si realmente quiere garantizar buenos resultados.

En el mismo sentido los gerentes no deben olvidar que los trabajadores son los principales elementos de la organización, es por esto que se debe asumir formas de motivación a sus empleados para generar mayor productividad y eficiencia en las funciones desempeñadas por ellos mismos.

A su vez es de suma importancia que los trabajadores sean tratados del mismo modo y analizar si está enfocando con demasiada tareas a sus trabajadores lo que puede provocar un ambiente de tensión y de desmotivación.

Gráfica N°3

Participación de su jefe en la motivación.



Fuente: Autoría Propia, encuesta aplicada a colaboradores de Visión Mundial Esquipulas (Urbina, D y Gutiérrez, R 2013).

La gráfica nos refleja un medio por el cual sentirnos motivados en nuestro desempeño, tal como lo es la valiosa participación o acompañamiento del jefe inmediato con sus trabajadores donde un 75% de los encuestados se sienten

respaldados por sus jefes en las diversas actividades a cumplir .en el mismo sentido encontramos un 25% de trabajadores que opinan que es necesaria.

Hecha la observación anterior en esta Organización los trabajadores están consiente que para poder realizar las funciones de manera exitosa debe de tener el acompañamiento de su jefe inmediato. Éstos resultados se dan por que él gerente de la Organización está identificado con la relevancia, importancia y alcance de saber utilizar la motivación.

Es por esto que es obligación del gerente la satisfacción laboral de sus empleados. A su vez el gerente sabe utilizar la motivación en el desempeño de sus ejercicios profesionales.

Por lo tanto el gente participa en la realización de las funciones de sus empleados permitiéndoles que ellos se desenvuelvan mejor en sus funciones y que se sientan respaldados porque saben que su superior esta con ellos y que en cualquier momento de dificultad que presente pueden consultarse y buscar ambos la solución que sea más conveniente.

1.4 Proceso de la motivación:

De acuerdo a Choliz, M (2004) La motivación es la que explica por qué se ha efectuado una determinada conducta, o porqué estaba en disposición de realizarse.

Es por esto que depende de la motivación que presente el trabajador para determinar las acciones que lleva acabo, por lo tanto la motivación radica en la mente; Es un proceso del pensamiento y el deseo o voluntad de pensar siempre positivamente es lo que determinará cómo se percibe y se reacciona a todo lo que está a nuestro alrededor.

Es decir que la Motivación se encuentra estrechamente relacionada con la supervivencia, y con el crecimiento en general, que puede ser considerado como

un incremento para que un individuo consiga los objetivos que persigue, entre ellos.

1.4.1 Personalidad del individuo:

Según Choliz, M (2004) La personalidad del individuo corresponde a factores individuales responsables de las diferencias interpersonales que se presentan, tanto en el sistema motivacional como una conducta asociada.

Por lo tanto se trata de variables responsables que se manifiesta con ciertas consistencias individuales y que dan cuenta de la relativa diferencia en las manifestaciones de comportamiento ante condiciones externas similares.

Es por esto que varios indicios de la personalidad de los individuos que pueden dar la pauta para saber que esta se moverá con la motivación laboral adecuada independiente del estímulo que reciba ya sea un regaño o un elogio. Es decir que la persona que quiere tener éxito aún cuando la regañen o la elogien siempre va a trabajar para hacer las cosas mejor.

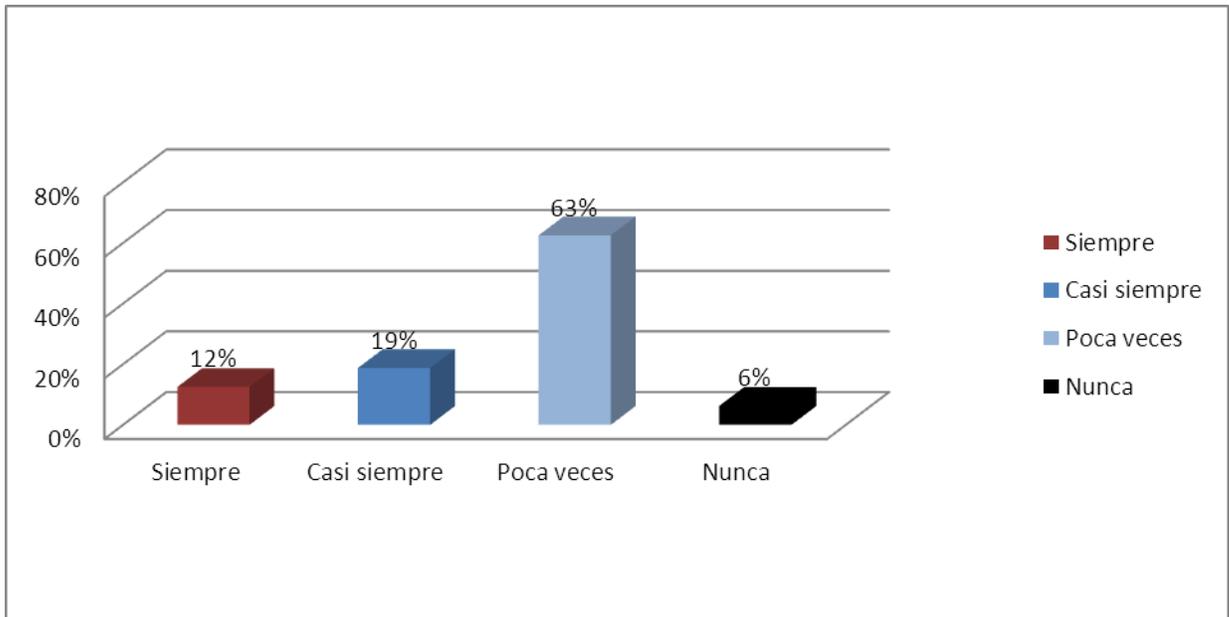
1.4.2 Deseos y necesidades:

Choliz, M (2004) explica que la motivación depende tanto de la necesidad como el incentivo, tradicionalmente se ha entendido la necesidad como el estado carencial del Organismo, que precisa de la ejecución de un objetivo determinado para la sobrevivencia o para conseguir un estado deseable.

Es por esto que se podría decir que las necesidades personales son los deseos que manifiesta la personalidad de la persona para sentirse cómodo; dependiendo del tipo de necesidad que se quiera satisfacer así será y la personalidad del individuo para asignarle un valor prioritario de necesidad así será el deseo por obtenerlo.

En efecto las necesidades deben ser las que contribuyan a la hora de analizar un sistema motivacional. Es decir que las necesidades no solo pueden ser un estado de carencia, sino una variable interviniente que define la dirección e intensidad de la conducta motivacional.

Gráfica N°4
Frustración por no recibir satisfacción de sus necesidades.



Fuente: Autoría Propia, encuesta aplicada a colaboradores de Visión Mundial Esquipulas (Urbina, D y Gutiérrez, R 2013).

En los resultados el 63% de los encuestados dicen sentirse pocas veces frustrados por no percibir satisfacción de sus necesidades ya que no se sienten muy tensionados con las actividades o funciones que desempeñan, además cuentan con un tiempo adecuado para realizar el cumplimiento de sus labores, los equipos y condiciones necesarios para el ejercicio de sus funciones, a su vez las prestaciones que la Organización brinda.

A su vez el 19% dicen sentirse casi siempre frustrado y un 12% están siempre frustrados debido que estos son los cargos en que los trabajadores pasan la mayor parte de su tiempo en las comunidades, donde deben vigilar las necesidades y bienestar de los niños patrocinados, ocasionando que estos estén

propensos a las malas condiciones climatológicas, desperfectos mecánicos de los vehículos en los que se transportan y a su vez pasan poco tiempo en la Organización donde trabajan.

Cabe señalar que un 6% de los encuestados nunca se sienten frustrado debido que siempre tienen tiempo para realizar sus funciones, no trabajan bajo presión y el ambiente laboral es de su agrado.

Como se puede observar hay resultados que varían en la encuesta planteada ante los trabajadores donde los más relevante nos dicen que pocas veces se siente frustrado, a su vez tenemos otro porcentaje que es muy significativo que demuestran que poca veces y otro que siempre se sienten frustrado. En contra de este se observa otro porcentaje muy bajo que dicen que nunca se han sentido frustrado.

En el mismo sentido la gerente de la Organización Visión Mundial manifiesta que la interpretación de las necesidades es el punto de partida para comprender la frustración de su gente o subordinados. Es decir que ella tiene en cuenta que las necesidades insatisfechas producen tensión en el trabajo.

A efectos de este la frustración de los trabajadores producto de las diferentes necesidades que presentan las personas, ya que independientemente de las medidas que están tomando la gerencia para solucionar este problema este se siga produciendo. Por las consideraciones anteriores el gerente está enfocándose solo a vigilar las necesidades de una parte de sus trabajadores y conforme a este implemente su plan de motivación, lo que provoca que solo beneficie a una parte de sus trabajadores, tal es el caso de las oportunidades de desarrollo profesional que no benefician a todos los miembros y es por esto que no pueda radicar el problema.

Por lo tanto se debe vigilar y enfocar otras técnicas motivacionales para el personal que pasa la mayor parte del periodo laboral fuera de la oficina ocasionando que este grupo es el que presenta mayor grado de frustración por no percibir satisfacción de sus necesidades.

1.4.3 Satisfacción laboral:

Según Cholí, M (2004) El motivo es una disposición relativamente estable para ejecutar determinado tipo de acción, que es variable y muy relacionada con la característica de la personalidad.

Es por esto que en la motivación, para llegar a realizar una meta depende en gran manera de cómo es la personalidad del individuo y de qué tan prioritario es satisfacer la necesidad. Esto provocará que los trabajadores obtengan motivación necesaria para salir adelante ante la adversidad y la prueba laboral que imponen los jefes.

Es evidente entonces que en la motivación podemos encontrar diversas variables que impulsan al ser humano a realizar sus funciones; Tal es el caso del motivo del logro que es la tendencia de buscar el éxito de las tareas que se implican en la evaluación del desempeño o el interés de conseguir un estándar de excelencia. A su vez encontrando el motivo del poder que es cuando una persona ejerce el poder sobre otra persona lo que provoca una capacidad de modificar los resultados de dicho comportamiento.

A los efectos de este encontrándose el motivo de afiliación que es el interés de establecer, mantener o restaurar una relación efectiva con una o varias personas, también influyendo el motivo del amor, que es el motor de las acciones más intensas responsables de innumerables conductas, se trata de la pasión íntima y el compromiso.

1.4.4 Objetivo y meta:

De acuerdo a Choliz, M (2004) El valor del objetivo y la expectativa de conseguirlo son los factores relevantes para entender cuál es la meta que tratará de alcanzar un individuo.

No obstante, para entender plenamente cómo estos dos factores influyen sobre la motivación y la conducta asociada a ella, es necesario considerar una interacción entre la necesidad o deseo.

Por lo tanto para que un objetivo y meta tengan suficiente poder motivacional debe ser específico, ya que dirige la atención hacia la tarea apropiada que se requiere llevar a cabo, además mantiene la conducta motivada hasta que se consiguen los objetivos, a su vez se permite el desarrollo de nuevas estrategias eficaces y hacen posible obtener un nivel de esfuerzo mayor.

1.5 Tipos de motivación:

1.5.1 Intrínseca:

Pujol, F (2013) explica que la motivación intrínseca es una necesidad Psicológica por implicarse en algo sin recompensa externo.

Es por esto que, el trabajo provee el medio más propicio para desarrollar nuestras mejores capacidades, ampliar los espacios de nuestra perfección y desplegar el horizonte humano que tenemos por delante. En este caso, el trabajo resulta motivador.

De los anteriores planteamientos se deduce que los gerentes no pueden hacer que surja la motivación interna en los trabajadores, lo que si pueden hacer es estimularla creando las condiciones que permitan a sus empleados satisfacer sus propias necesidades de vinculación y autonomía.

A sí mismo, la motivación interna o intrínseca se produce de una o de dos maneras: el trabajador encuentra una satisfacción inherente en la realización de una actividad o el trabajador realiza una tarea para satisfacer otra necesidad que le resulta importante,

Esta realiza esta decisión con el objetivo de obtener el premio por el cumplimiento de las tareas y por evitarse una sanción.

1.5.2 Extrínseca:

De acuerdo a Pujol, F (2013) La motivación Extrínseca Consiste en realizar una actividad como medio para lograr un fin.

El autor define que este tipo de motivación se da cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas. Es por esto que este tipo de motivación se espera una consecución de una recompensa o la evitación de un castigo, esto puede tratarse de obtener una recompensa económica, social o psicológica por el contrario evitar consecuencia desagradable como el despido.

A sí mismo para la mayoría de los adultos el trabajo cubre muchas necesidades, sin embargo con demasiada frecuencia los trabajadores se sienten aburridos en el trabajo, lo que se puede derivar en ausentismo, enfermedad o rotación de personal. Por lo contrario el gerente supone que los trabajadores habiendo asegurado los alimentos y vivienda se vuelven pasivos, entonces tratan de controlar a los trabajadores amenazándolos con castigos u ofreciéndoles recompensas externas.

Por tal razón estos factores son necesarios para no generar insatisfacción laboral y para salvaguardar el derecho de las personas a condiciones laborales y económicas justas, pero no son los factores realmente motivadores a largo plazo (aunque sí pueden ser, por sí solos, rápidamente desmotivadores cuando no se dan de manera apropiada). Son considerados y denominados “factores higiénicos”.

A su vez definida por el hecho de realizar una actividad por el placer y la satisfacción que uno experimenta mientras aprende, explora o trata de entender algo nuevo. Aquí se relacionan varios constructos tales como la exploración, la curiosidad, los objetivos de aprendizaje.

1.5.3 Motivación transitiva:

Cifuentes, C (2009) explica que la motivación transitiva se relaciona con lo que se puede aportar a los demás a través del trabajo.

A efecto las motivaciones transitivas me mueven a trabajar en beneficio de los otros, de manera que el interés de mi trabajo sale fuera de mí para volcarse sobre los demás. Y aquí es donde se encuentra la clave de la circulación de las motivaciones.

Por lo tanto los demás, de acuerdo con su motivación primera y de corto alcance, buscan bienes extrínsecos, que se ven satisfechos gracias a mi trabajo. Así, mi trabajo, movido por una motivación transitiva proporciona a los otros los bienes extrínsecos que ellos buscan.

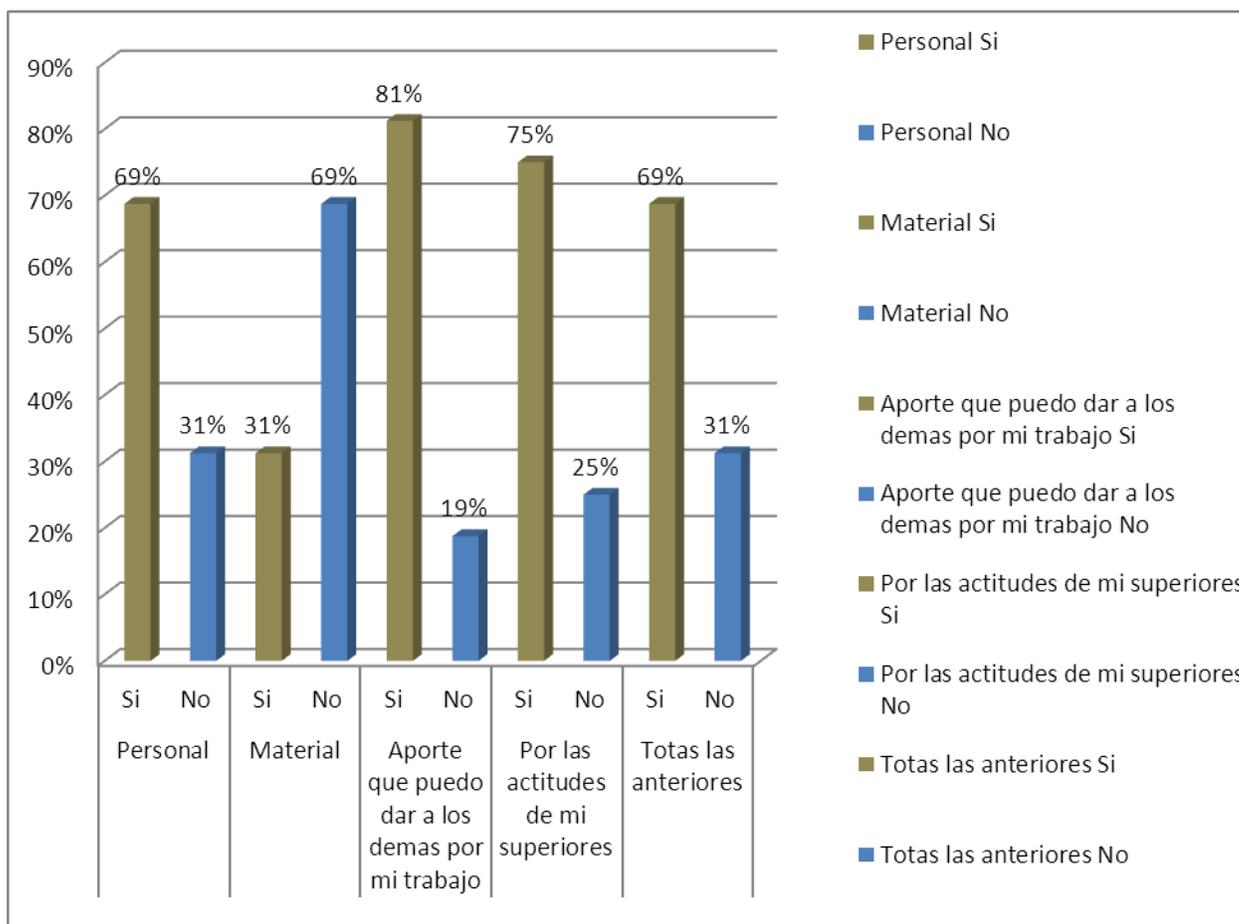
1.5.4 Motivación trascendente:

Según Cifuentes, C (2009) La motivación trascendente se refiere a la actitud del líder para desarrollar las potencialidades de sus clientes y subordinados.

Es decir que la motivación trascendente se orienta a satisfacer, en los otros, necesidades no demandadas. Trascender adquiere aquí un sentido nuevo, por beneficiar a otro, me aventuro a pasar por encima de mí mismo.

Por lo tanto el líder trascendente es aquél que tiene como propósito la mejora de aquellos a quienes dirige y sirve. Busca, preferentemente, que las personas desarrollen todo su potencial y que interioricen la misión de la organización.

Gráfica N°5
Motivación dentro de la Organización.



Fuente: Autoría Propia, encuesta aplicada a colaboradores de Visión Mundial Esquipulas (Urbina, D y Gutiérrez R, 2013).

Los trabajadores consideran el 81 % que la razón por la cual actúan dentro de la organización es por el aporte que pueden dar a los demás, esto se debe a que se han enfocado a la función de la organización en relación a buscar el bienestar de los niños y niñas acompañados por el programa. A su vez se encuentran un 19% que dicen que no se siente motivado por esta situación esto se debe que están orientado a satisfacer sus propias necesidades es decir que trabajan por lo que la Organización les ofrece en beneficio propio y no por lo que pueden dar a los demás.

En el mismo sentido los trabajadores consideran el 75% lo motivan las actitudes de su superior, es decir que el gerente tiene en cuenta que su personal es lo

principal para el funcionamiento de la Organización. Por tal razón está actuando de una determinada manera que hace partícipe a sus subordinados en las actividades de la empresa, a su vez su forma de resolver los problemas está orientada al bienestar del trabajador, así mismo se ha ganado la confianza de sus personal. Por el contrario se encuentra un porcentaje del 25% que siente que las actitudes de su jefe no es una forma de motivación es decir que esta cantidad de personal aun siente que su superior no se ha ganado la confianza de ellos y por lo tanto no se sienten tan motivado.

Es decir que aun el gerente tiene en cuenta que su personal es necesario para generar productividad, por alguna determinada manera no ha podido sociabilizarse en todo su personal ya que no todo el personal se motiva por la misma cosas, cada uno tiene diferente necesidades.

De igual modo se encuentra un porcentaje del 69% de los trabajadores que consideran que todas las formas antes mencionadas los motivan a actuar dentro de la empresa pero presentándose una contraparte del 31% que no los motivan las situaciones antes descritas es decir que existe un porcentaje de los trabajadores que no tienen bien definido el por qué realiza sus funciones y otro que además de la satisfacción de sus necesidades les inspira el bienestar de los demás.

Es por esto que a su vez se encuentra una cantidad de trabajadores de la organización que revelan que el 69% no están motivado por lo material ellos han enfocado sus inspiraciones en lo que pueden producir. En el mismo sentido se halla un 31% que suelen sentirse motivados a actuar en la organización en lo material, hay que tener en cuenta que las personas tienen diversas razones para trabajar y sentirse motivado, y el paquete de compensaciones es el más adecuado y apropiado para los trabajadores ya que muchos empleados se ven en la necesidad tales como alimentos, vivienda y abrigo a sus familias.

A su vez un porcentaje del 69% se sienten motivado a actuar dentro de la empresa en sentido personal ya que les gusta su trabajo y se siente motivado e impulsado a realizar sus funciones, a su vez son portadores de ideas por lo tanto toman decisiones, y cuando más generalizado sea la necesidad de logro del trabajador mayor será la motivación para alcanzar el éxito en su puesto de trabajo. Por el contrario el 31% dicen que su motivación no es personal es producido por que llevan a cabo sus funciones por motivos materiales.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando los trabajadores realizan sus tareas inspirado en el bienestar que pueden producir a todas las familias que están dentro del programa, les importa generar más una sonrisa en los niños acompañados por la Organización, a su vez satisfacerles sus necesidades básicas tales como educación, salud y protección.

En el mismo sentido se puede deducir que según los resultados relacionado con la tabla N° 1, anexo N°4 donde el 100% se sentía motivado existe una contradicción ya que según los resultados de la presente gráfica se deduce que los trabajadores no están siendo inspirado a laborar en la Organización por los beneficios que esta expresa, sino más bien por lo que ellos pueden proporcionar a la sociedad involucrada en la realización de sus funciones. Esto se debe que las técnicas no están haciendo aplicadas en su totalidad a todos los trabajadores generando inconformidad en los mismo y el deseo de buscar satisfacción laboral producido por lo que estos aportan.

1.6 Teorías motivacionales:

Según Furnham, A (1980) Toda teoría de la motivación pretende describir qué son los seres humanos y que pueden llegar a ser.

Es decir esta estudia las actuaciones, las necesidades y las formas que estas pueden motivarse a partir de estas. Por lo tanto estudia la complejidad de las actuaciones del ser humano.

1.6.1 Teorías de contenido:

Furmhan, A (1980) explica que esta teoría sirve para entender el mundo del desempeño dinámico en el cual operan las organizaciones, describiendo a los gerentes y los empleados que participan en las organizaciones todos los días.

Es decir tratan del desarrollo de las personas y las diversas aplicaciones de la motivación en la vida de las personas y profesional.

1.6.1.1 Frederick Herzberg:

Chiavenato, I (1999) explica que Frederick Herzberg basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo.

Es decir que todo individuo vive, con distintas necesidades de uno y otro tipo, de ahí que las organizaciones deban recurrir, para satisfacer las necesidades de sus trabajadores, a distintos incentivos.

Es decir la organización debe descubrir y estudiar cada una de las necesidades que presentan los trabajadores para poder implementar planes motivacionales, logrando la satisfacción laboral y el impulso para realizar nuevas tareas.

a) Factores higiénicos:

Según Chiavenato, I (1999) Los factores Higiénicos son las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja. Implican las condiciones físicas y ambientales de trabajo.

Se destinan a satisfacer sus necesidades primarias, evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales. Incluyen: Política y administración, supervisión técnica, relaciones interpersonales con el superior, con

los compañeros, con subordinados, Sueldo, seguridad en el trabajo, vida laboral, condiciones laborales y nivel social.

Es por esto que los factores Higiénicos poseen una capacidad muy limitada para influir en los comportamientos de los trabajadores. La expresión higiene refleja con exactitud su carácter preventivo y profiláctico y muestran que solo se destinan a evitar fuentes de instalaciones en el ambiente o amenazas potenciales que puedan romper su equilibrio.

A su vez cuando estos factores son óptimos, simplemente evitan la satisfacción de manera sustancial y duradera. Cuando son precarios producen insatisfacción y se denominan entonces factores de insatisfacción.

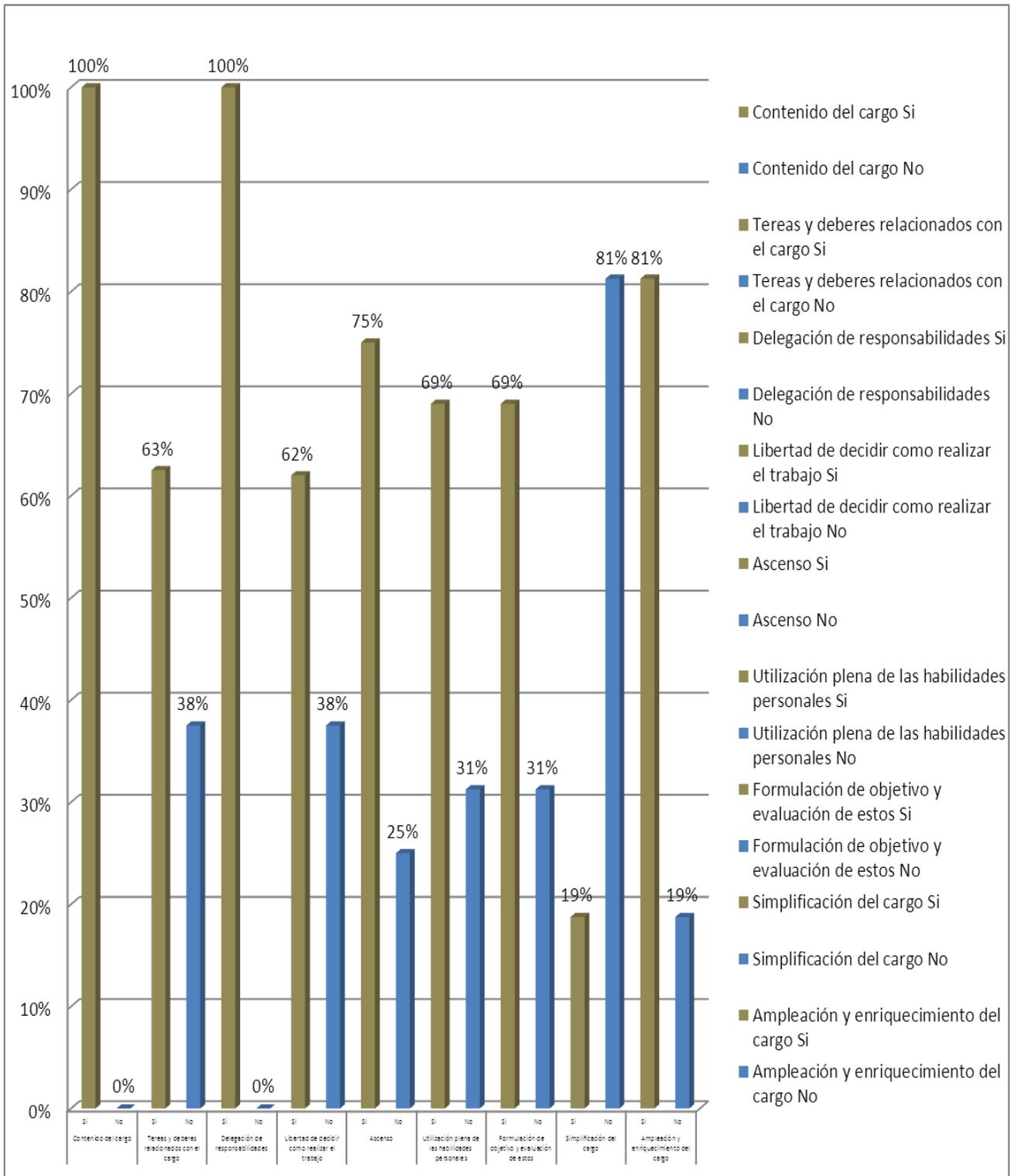
b) Factores motivacionales:

De acuerdo a Chiavenato, I (1999) Los factores motivacionales tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí.

Es evidente que cuando los factores motivacionales son óptimos elevan la satisfacción de manera sustancial, cuando son precarios provocan pérdidas de satisfacción y se denominan factores de satisfacción. Constituyen el contenido de cargo en sí e incluyen, delegación de responsabilidades, libertad de decidir cómo realizar un trabajo, ascensos, utilización plena de las habilidades personales, formulación de objetivos y evaluación relacionados con estos, simplificación del cargo y ampliación y enriquecimiento del cargo.

Es por esto que las organizaciones laborales han de prever la realización de programas de desarrollo personal que den respuesta a las aspiraciones de crecimiento psicológico de sus empleados como una única vía para conseguir un crecimiento sostenido de la productividad.

Gráfica N° 6
Factores de Motivación



Fuente: Autoría Propia, encuesta aplicada a colaboradores de Visión Mundial PDA-Kaulapa (Urbina, D y Gutiérrez, R 2013)

Según los resultados obtenidos que nos muestra un 100% de los empleados encuestados el que se le dé un contenido o se le describa el cargo que desempeña es un factor de motivación debido a esto el empleado obtiene una visión de lo que realizará para la organización, razón por la cual se le es más fácil adaptarse al sistema laboral de la organización.

En ese mismo sentido un factor que ha influido y ha sido de gran importancia para la motivación laboral es el de delegar responsabilidades dentro de la organización y nos lo demuestra el porcentaje obtenido en la encuesta el cual equivale al 100% donde la mayoría se sienten bien cuando se les delega sus funciones lo que permite dar un mejor rendimiento laboral.

A su vez el 81% de los encuestados consideran que no se da la simplificación de cargos en la Organización esto suele deberse a que la simplificación de cargo en la mayoría de las empresas se da como estímulo al trabajado realizado por el empleado vale señalar que puede influir mucho la antigüedad, el nivel académico y la experiencia laboral de dicho empleado requisitos importantes para optar a dicha oportunidad y según el resultado de dicha grafica muestra que la mayoría de los empleados encuestados no han obtenido esta oportunidad ya que no cumplen con los requisitos antes mencionados dentro de su perfil laboral, vale señalar que para un 19% se ha dado la simplificación de cargo quizás a dichos empleados encuestados han obtenido la oportunidad de ascender de cargo dentro de la organización ya que su nivel académico y perfil laboral cumple los requisitos para optar al cargo vacante.

Por lo tanto un 81% donde la mayoría de los empleados encuestados se sienten motivados por que su cargo se ha empleado y se ha enriquecido lo cual ha sido un factor que ha despertado el entusiasmo profesional y la importancia que tiene el aporte que estos brindan para la organización, muestra clara que los empleados están familiarizados y enamorados de sus trabajos, no obstante para una minoría del 19% el hecho de que su cargo sea empleado y enriquecido no es una

motivación ya que lo ven como un sobre cargo de trabajo, esto suele pasar en esta organización.

En el mismo sentido el ser ascendido dentro de una organización siempre es un factor que motiva a que un empleado se enamore más de la organización y en los resultados obtenidos en la encuesta realizada un 75% se sienten motivados por haber sido ascendidos, no obstante para un 25% el ascenso no es factor de motivación ya que suele suceder que en esta organización los empleados son ascendidos devengando el mismo salario por lo tanto este es el motivo para que un 25% no se sienten motivados de esta manera.

Es por esto que utilizar sus habilidades personales de forma plena para la mayoría de los empleados encuestados han sido un factor motivacional y lo demuestra en resultado obtenido el cual equivale a un 69% donde los empleados se han sentido familiarizados con la organización, cabe señalar que para un 31% de los empleados encuestados no han logrado desarrollar sus habilidades personales de una forma plena por que el tiempo que tienen de laborar para la organización es mínimo y todavía no se familiarizan.

Es evidente entonces que formularse objetivos y sentir haberlos cumplidos al ser evaluados por la organización ha sido factor de gran motivación tal nos lo refleja el 69% del resultado obtenido a los empleados encuestados donde la mayoría dicen sentirse motivados al ver que los objetivos creados dentro de la organización y de manera profesional han sido alcanzados lo que les impulsa a cada día ser mejores , vale señalar que para un 31% formularse objetivos y verlos evaluados no es de gran motivación esto se debe a que los resultados logrados no fueron satisfactorios o no cumplen con los indicadores que la organización estipula, lo que provoca la desmotivación.

La grafica nos muestra que el recibir tareas y deberes relacionados con su cargo les motiva a muchos trabajadores ya que para ellos asumir responsabilidades les

de prestigio y lo demuestra el resultado obtenido de la encuesta donde un 63% se sienten motivados con este factor, sin embargo para un 37% recibir tareas y deberes no es motivación ya que para algunos empleados esto implica más responsabilidad o sobrecarga de trabajo.

Cabe agregar que la libertad de decidir cómo realizar el trabajo el cual es un factor que ha motivado a los empleados y lo confirma el resultado encontrado en la encuesta donde un 62% se sienten motivados por la libertad y confianza brindada por la organización, no obstante para un 38% el sentirse con libertad de decidir cómo realizar el trabajo no es motivación por que no se siente con esta libertad ya que su jefe inmediato o superior no les permite esta libertad.

Echas las consideraciones anteriores se constata que los factores de motivación que más se otorgan en la organización son el contenido del cargo y la delegación de responsabilidades, lo que produce que el empleado este consiente de las funciones a realizar y por lo tanto se le delegan sus respectivas tareas generando mayor rendimiento laboral. Por lo tanto también se deduce que estos factores están enfocados a generar mayor beneficio para la organización, que para el empleado ya que inducen a que el trabajador realice mejor sus funciones, pero no satisface las necesidades de los empleados lo que viene a producir la insatisfacción laboral tal como lo menciona la gráfica N°4.

1.6.1.2 Abraham Maslow:

Chiavenato, I (1997) explica que Maslow elaboró una teoría de motivación con base a la jerarquía de las necesidades que influyen en el comportamiento humano.

Es por esto que según la teoría motivacional las personas son poseedoras del crecimiento y auto perfección. Se introduce el concepto de jerarquía de las necesidades, las cuales se encuentran organizadas estructuralmente con distintos

grados de poder, de acuerdo a una determinación biológica y según la importancia que cada persona les concede en función de sus circunstancias”.

A su vez presenta una clasificación de las necesidades básicas del hombre; según él los motivos se agrupa en una jerarquía que va de los más fuertes y dominantes hasta los más débiles. Estos últimos solo entran en juego si se han satisfecho los anteriores.

Es evidente que dentro de esta estructura, cuando las necesidades de un nivel son satisfechas se produce una visualización de las necesidades del próximo nivel y que se encuentra en un lugar inmediatamente más alto de la jerarquía y son estas las necesidades que se buscan satisfacer.

La escala de necesidades sería la siguiente:

Necesidades fisiológicas: Son las más básicas y primordiales en cuanto a las satisfacciones de las necesidades, ya que son necesidades imprescindibles para la supervivencia humana: alimentarse, saciar la sed, mantener una temperatura corporal adecuada, etc.

Es por esto que el gerente debe interpretar estas necesidades como la de mayor nivel en la jerarquía, la gente rinde más cuando se le satisface lo básico. Cabe agregar que Cuando estas necesidades no son satisfechas por un tiempo largo las otras necesidades pierden su importancia, por tal razón dejan de existir.

Necesidades de seguridad: Incluyen una amplia gama de necesidades relacionadas con el mantenimiento de un estado de orden y seguridad.

En el mismo sentido ellas pretenden proteger a la persona de los posibles peligros a los que se expone tales como: La libertad, la justicia, tener trabajo, seguridad económica, ejercer derechos y protección del daño físico. Muchas

veces las necesidades de seguridad pasan a tomar un papel muy importante cuando son satisfechas de forma adecuada.

A efecto de este en el ámbito de las Organizaciones, esto se manifiesta en el intento de asegurar un mejor lugar en el mercado y para alcanzar mayor ingreso para la empresa.

Necesidades sociales: El ser humano necesita sentirse acompañado de otras personas, ser partícipe de un grupo social, dar y recibir afecto, vivir en relación con otros, comunicarse y entablar amistad.

En este mismo sentido, el estar relacionado con la naturaleza social de las personas y con su necesidad de compañía, es una satisfacción que da energía para desarrollar proyecto de autor relación, a su vez produce mayor seguridad personal.

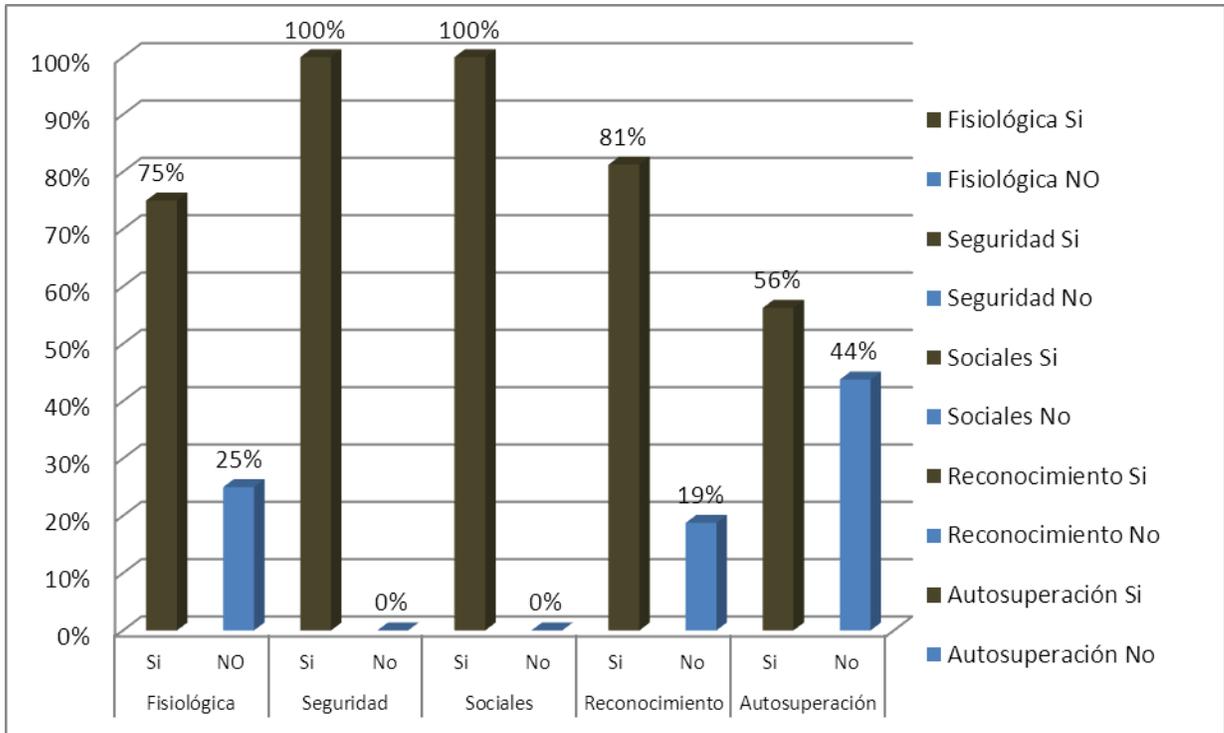
Necesidades de reconocimiento o estima: Estas necesidades son aquellas que se encuentran asociadas a la constitución psicológica de las personas.

Es evidente que la persona necesita sentirse reconocida y estimada, no solo por su grupo social, sino también por sí mismo. Las necesidades de reconocimiento o estima incluyen la autovaloración y el respeto hacia uno mismo.

Necesidades de autorrealización: También se denominan necesidades de auto actualización o auto superación y son las últimas en la pirámide. En este nivel, las personas intentan desarrollar todo su potencial, su creatividad y su talento, de esta forma pretende alcanzar el nivel máximo de sus capacidades personales.

Resulta oportuno agregar que para poder satisfacer las necesidades de autorrealización es necesario tener la libertad de hacer lo que uno quiera hacer. No puede haber retribuciones puestas por uno mismo, ni tampoco por el medio.

Gráfico N° 7
Jerarquía de las necesidades según Maslow



Fuente: Autoría Propia, encuesta aplicada a colaboradores de Visión Mundial Esquipulas (Urbina D, y Gutiérrez R, 2013)

Según los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas el 100% de los trabajadores consideran que reciben compensación por su trabajo en el sentido de seguridad, ya que para la organización es de vital importancia que todos sus personal cuenten con una máxima seguridad en la aplicación de sus funciones suministrándoles a estos medidas sobre el buen uso de los equipos y herramientas a utilizar en el desempeño de sus labores, además cuentan con seguro de vida por cualquier negligencia o accidente que el empleado sufra. En el mismo sentido la organización implementa medidas de seguridad en sus trabajadores tales como: libertad de decidir y participar, tener trabajo, seguridad económica, ejercer derechos y protección del daño físico por ello las necesidades de seguridad pasan a tomar un papel muy importante cuando son satisfechas de forma adecuada.

Además la gráfica muestra otra compensación y ésta es social donde un 100% de los encuestados logran satisfacer sus necesidades sociales por el buen trabajo que todos los empleados han realizado en conjunto es decir la buena interacción y sociabilidad que tienen unos con otros en el trabajar unidos, organizados y coordinados. Por ende el estar relacionado con la naturaleza social de las personas y con su necesidad de compañía es una satisfacción que da energía para desarrollar proyecto de autorrelacion a su vez produce mayor seguridad personal.

Sin embargo para el 81% de los encuestados han recibido compensación por su trabajo a través de reconocimiento, vale señalar que en esta organización sobresalen empleados destacados que ameritan que su trabajo sea muy reconocido, a su vez son respetados por la realización de sus funciones, tienen éxito en la realización de sus actividades de acorde al grado de importancia que el trabajador le implemente a la misma y son estimados no solo por su grupo social sino también por sí mismo, para un 19% no han recibido esta compensación por el poco tiempo de laborar de igual manera por su antigüedad también por el poco interés y entrega de sus esfuerzos mostrados a la organización.

No obstante en esta organización los empleados logran a través de la compensación satisfacer sus necesidades fisiológicas en un 75% ya que en ella se encuentran medidas tales como un buen sueldo que satisface estas necesidades y algunos métodos empleado por la gerencia tales como café, galletas y otros alimentos que pueden gustarles a los trabajadores en sus ratos libres y un 25% no ha recibido esta compensación ya que consideran que estas medidas empleadas por la gerencia es obligatoria de cualquier Organización. Además estas necesidades son las más básicas y primordiales ya que son impredecibles para la supervivencia humana al alimentarse, saciar la sed, tener sexo etc.

Es muy común que en toda organización se dé el derecho de auto superación pero esto solo se logrará de acuerdo a la voluntad, interés y esfuerzo que el

empleado preste para realizarlo, y esta organización Visión Mundial no es la excepción ya que un 56% de los empleados expresan que se sienten apoyados y respaldados por la organización sin embargo para un 44% dicen que no se la ha dado la auto superación por su falta de rendimiento y dedicación mostrado en el desempeño de sus funciones ya que el auto superarse es personal y opcional para cada profesional. NO obstante para poder satisfacer las necesidades de autorrealización es necesario tener la libertad de hacer lo que uno desea hacer sin tener ningún tipo de restricciones de uno mismo ni tampoco por el medio que lo rodea.

Echas las consideraciones anteriores se puede apreciar que en la Organización las necesidades que más se satisface son las de seguridad y sociales ya que es de suma importancia para la gerente mantener a sus empleados en actas condiciones físicas y sociológicas para que llevan a cabo sus funciones eficientemente y a su vez que los trabajadores se sientan aceptado dentro del grupo para que se puedan desenvolver más dentro de la misma y puedan generar creatividad en la realizaciones de sus tareas. En el mismo sentido otro punto fuerte es el reconocimiento ya que es un medio de demostrarle al trabajador que está realizando sus funciones de manera exitosa y alentarle a que siga cumpliendo con la misma.

Esto le provoca a la organización que sus empleados se sientan motivado en gran parte porque sienten que sus necesidades están siendo reconocidas.

1.6.1.3 David C.MacClelland:

1.6.1.3.1 Características de los grandes realizadores:

Mastreta, G (1995) explica que MacClellan identifico tres características que describen a los grandes realizadores.

Es evidente entonces que algunas personas tienen un impulso irresistible de triunfar, luchan por las realizaciones personales más que por las recompensas del éxito en sí. Tienen el deseo de hacer algo mejor o de manera más eficiente de lo que se ha hecho anteriormente, tienen el impulso de sobresalir, de tener realizaciones sobre un conjunto de normas, y de la lucha por alcanzar el éxito.

1.6.1.3.1.1 Los grandes realizadores aceptan la responsabilidad personal:

De acuerdo a Mastreta, G (1995) Los grandes realizadores le agradan las situaciones en que aceptan una responsabilidad personal para encontrar soluciones a los problemas.

Por tal razón estas personas desean desempeñar un papel activo en la determinación de resultados.

Por lo tanto esta persona deseaba triunfar por medio a un trabajo esforzado, y no por lo que decidiera la suerte al lanzar un dado. Esto le provocaría reconocimiento por sus superiores, y crecimiento profesional.

1.6.1.3.1.2 Los grandes realizadores tiende a aceptar riesgos moderados:

Mastreta, G (1995) explica que los grandes realizadores aceptan riesgo moderados en vez de los riesgos grandes o pequeños.

Es decir si ellos aceptan riesgos pequeño no es muy grande la satisfacción del éxito que se obtiene contrario si escogen riesgos muy elevados será poco la posibilidad de encontrar el éxito lo que producirá poca satisfacción.

1.6.1.3.1.3 Los grandes realizadores buscan una retroalimentación concreta de su desempeño:

De acuerdo Mastreta, G (1995) Los grandes realizadores les agradan saber que también están realizando las cosas.

Esto quiere decir que dependiendo de los resultados generados con las realizaciones de las actividades, se observará que si las cosas se están haciendo correctamente y si se ha cumplido con los resultados que se han planificado cuando se decidió realizar las actividades.

1.6.1.3.4 Los grandes realizadores pueden desarrollarse parcialmente:

Mastreta, G (1995) explica que además de identificar las grandes características de los trabajadores McClelland trató de desarrollar el impulso de realización de las personas.

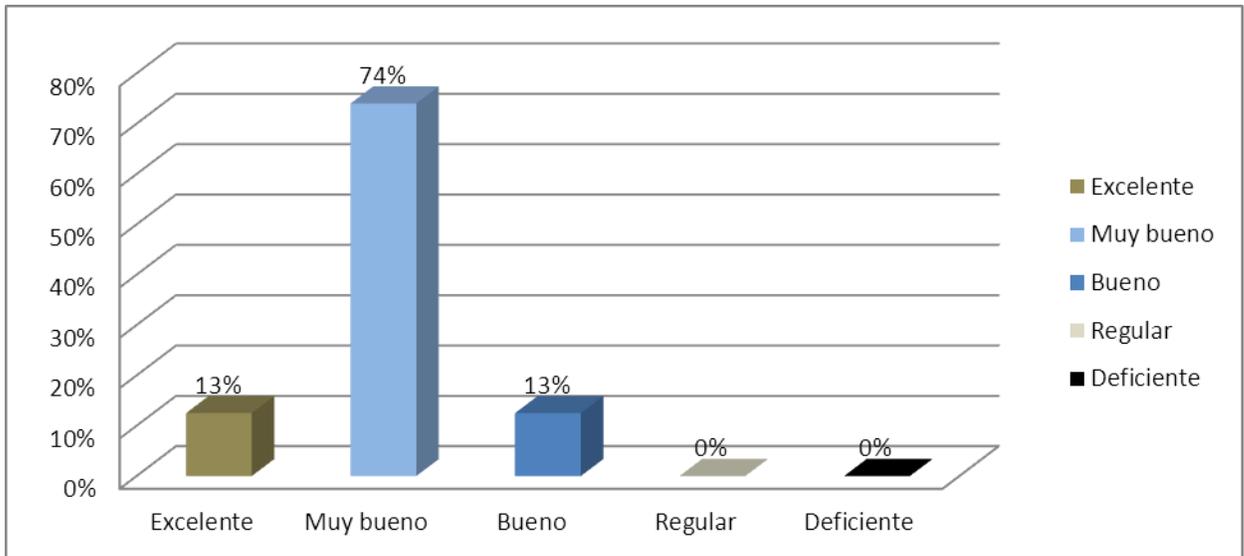
Es por esto que el individuo se debe esforzar por recibir retroalimentación necesaria. Es decir que el trabajador debe cumplir eficientemente sus funciones para alcanzar el nivel de satisfacción de haber recibido una recompensa por la realización de la misma.

Es decir que el trabajador debe buscar modelos de realización, escogiendo personas que realicen un buen trabajo y tratando de competir con ellos. Ya que es de grato agrado que resulte que su trabajo sea mejor que el de su compañero ya que proporcionará una mejor imagen ante los demás.

Por lo tanto el empleado debe tratar de modificar su imagen personal, imaginándose a sí mismo como alguien que necesita el éxito y los desafíos. A su vez el individuo debe controlar sus fantasías pensando y hablándose a sí mismo en términos positivos.

La investigación y el análisis de la motivación señalan la importancia de hacer los puestos definidos para cada trabajador. Estos se aplican a apuestos de gerentes y subordinados.

Grafica N°8
Logros obtenidos en el puesto de trabajo



Fuente: Autoría Propia, encuesta aplicada a colaboradores de Visión Mundial Esquipulas (Urbina D, y Gutiérrez R, 2013)

Es por esto que los resultados de los encuestados califican en un 74% que son muy buenos los logros obtenidos en su puesto de trabajo porque han adquirido nuevos conocimientos, responsabilidades, lo cual ha llevado a alcanzar grandes logros. A su vez el 13% de los encuestados dicen que son bueno los logros alcanzados en su puesto de trabajo porque cumplen con las expectativas del puesto.

A si mismo los logros del puesto están relacionados con, reconocimientos y responsabilidad que son los verdaderos motivadores. Estos han llevado a un amplio interés en el desarrollo, y forma de enriquecer el contenido del puesto.

A su vez el 13% de los encuestados señalan como excelente los logros obtenidos en el puesto de trabajo porque la motivación de empleadores hacia empleados ha sido muy satisfactoria mediante reconocimiento que conllevan a alcanzar grandes metas y por lo tanto el enriquecimiento de su puesto de trabajo.

Con referencia a lo anterior los logros en el puesto intentan hacer un trabajo más variado al retirar el aburrimiento asociado con la ejecución de operaciones repetitivas. En el enriquecimiento del puesto el intento de construir en los puesto un más alto sentido de desafío y logro.

En conclusión para el crecimiento del puesto se implementa un trabajo variado para hacer más competitivo, eficiente el desempeño de las funciones.

1.7.1.4 Mc.Gregor:

Chiavenato, I (1999) explica que McGregor define los estilos de dirección en función de cuál sea la concepción que se tenga del hombre.

Así pues, a partir de su teoría X y de su teoría Y, señala la existencia de dos estilos de dirección: estilo autoritario y estilo participativo.

El autor señala que el hombre tiene una aversión natural al trabajo, y que lo evitará siempre que le sea posible, las personas necesitan ser obligadas, dirigidas y hasta amenazadas por castigos para que hagan bien su trabajo. A su vez la persona promedio prefiere que lo dirijan para no asumir responsabilidades, y procura sobre todo su seguridad.

Por lo contrario también se encuentran personas que pueden auto controlar su trabajo. Una persona normal procura asumir responsabilidades tales como la creatividad, el ingenio y la imaginación son algo que la mayoría de las personas tienen y pueden desarrollar.

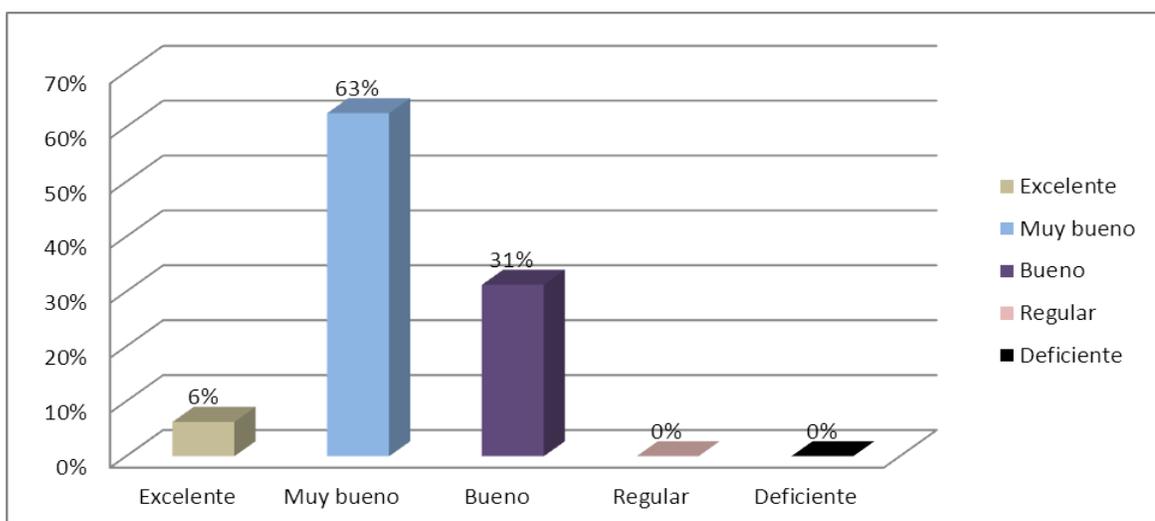
Es por esto que estos dos tipos de actitudes afecta la gerencia de promociones, de sueldos y del desarrollo de encargados eficaces. Es parte del trabajo del encargado de ejercitar autoridad, y hay los casos en los cuales éste es el único método de alcanzar los resultados deseados.

Sin embargo, en situaciones donde es posible obtener los objetivos, es mejor que los empleados asuman el propósito de una acción, ejerciendo de esta forma un mejor trabajo que si lo hubiesen estando realizando simplemente bajo una orden que no entienden.

En base a esto, se propone un modelo de gestión de recursos humanos denominado de “integración y autocontrol” en el que, una vez establecidos los objetivos empresariales, el empleado define sus responsabilidades, sus metas, su propio proceso de crecimiento, y cómo se autoevaluará.

A efecto de este se puede decir que una sociedad que genera calidad de vida empieza a existir por el reconocimiento básico del ser humano en su dimensión integral, y por tener fe en sus potencialidades.

Gráfica N°.9
Seguridad y estabilidad laboral en el puesto de trabajo



Fuente: Autoría Propia, encuesta aplicada a colaboradores de Visión Mundial Esquipulas (Urbina D, y Gutiérrez R, 2013).

El 63% de los empleados encuestados dicen tener una seguridad y estabilidad en su trabajo muy buena porque en la organización la seguridad es lo primordial que deben poseer sus trabajadores sin embargo el termino seguridad implica la adaptación total del hombre o empleado al trabajo es decir se sienten amparados, respaldados, protegidos ante condiciones inseguras en el ambiente donde se encuentran.

En el mismo sentido para un 31% de los encuestados es buena la seguridad y estabilidad laboral, porque hay que tener en cuenta que si al trabajador le proporcionan seguridad también existe la estabilidad, ya que esta depende de la otra es decir que para los empleados su puesto en la organización sea estable debido a su buen desempeño laboral o ya sea a su antigüedad.

De igual forma para un 6% su seguridad y estabilidad es excelente por su grado de preparación, antigüedad, experiencia laboral, por el liderazgo ejercido dentro de la organización.

Cabe señalar que la organización visión mundial brinda seguridad laboral a sus empleados sobre medidas técnicas, educacionales y psicológicas, empleadas para la prevención de accidentes. La seguridad del trabajo en la organización es llegar a movilizar elementos para el entrenamiento y preparación del técnicos y SAC locales, control de cumplimiento de normas de seguridad, simulación de accidentes, inspección periódica de medios de transporte y de los equipos de control de incendios, primeros auxilios y elección, adquisición y distribución de vestuario del personal.

1.7.2.2 Teoría de Taylor:

Según Deusto, H (2008) La principal preocupación de Taylor fue aumentar la eficiencia en la producción no solo para disminuir costos, sino para hacer más alta la remuneración para su mayor productividad.

Sus principios promulgaban el uso de la ciencia, la creación de armonía y cooperación y el logro de la producción máxima y el desarrollo de los trabajadores.

Es por esto que según la administración científica: lo importante es el cambio de actitud, de mentalidad. Estudio científico del trabajo u organización científica del trabajo. División de procesos y tareas. Aplicar el estudio de tiempos y movimientos y a esto se le llamó cronometraje Tayloriano.

Por lo tanto los principio de Selección Científica: acompañada de una capacitación y entrenamiento permanente de los obreros. A su vez la cooperación entre dirección y los trabajadores de tal forma que ambas partes salgan ganando.

1.6.2 Teorías de los procesos:

1.6.2.1 Victor H.Vroom:

Mastreta, G (1995) explica que Vroom propone que la motivación es producto de la valencia o el valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y la expectativa de que sus metas se cumplan.

El autor postula que los individuos son seres pensantes y razonables, los cuales se proponen metas y tareas para su futuro.

Es por esto que cuando los individuos analizan para determinar sus motivaciones, es necesarios examinar los que las personas buscan en las Organizaciones y como creen poder obtenerlo. Las perspectivas de valor varían entre un individuo y otro en diferentes momentos y en diversos lugares parecen más ajustarse a la vida real, así mismo es congruente con la idea que la labor de los administradores consiste en diseñar las condiciones ideales para un mejor desempeño, para la cual necesariamente se debe tomar en cuenta las diferencias entre las diferentes situaciones.

1.6.2.1.1 Instrumentación, Valencia y expectativas:

Según Mastreta, G (1995) Las personas se ven motivadas a realizar las cosas en el grado que se sienten que pueden obtener algo de ellos.

Por lo tanto el resultado que percibe un individuo entre el primer y otro de segundo nivel se conoce como instrumentación es decir el individuo tiene dos alternativas para decidir ante determinada situación; La valencia es la preferencia que se toma del primer y segundo nivel (Escoger entre una de las alternativas).

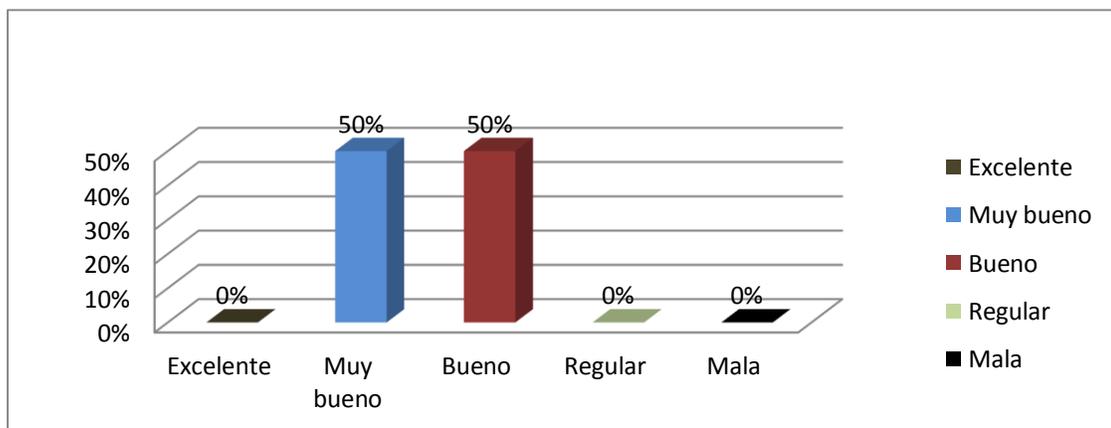
1.6.2.1.2 Estado actual de las teorías:

De acuerdo a Mastreta, G (1995) Esta teoría sigue adelante ya que se ha confirmado parte de la misma. A su vez esta tiene muchos factores que influyen en ella tales como el auto estimación, la situación real, las experiencias previas de las situaciones similares y la comunicación con los demás.

Por lo tanto es preciso realizar más trabajo para determinar la forma en que se desarrolló la expectativa, a su vez sigue siendo muy popular y se considera que es una teoría que pide someterse a una validación empírica y se acepta porque ayuda a aclarar los factores de motivación individuales.

Gráfica N°10

Tareas y responsabilidades laborales



Fuente: *Autoría Propia, encuesta aplicada a colaboradores de Visión Mundial Esquipulas (Urbina D, y Gutiérrez R, 2013*

Según los resultados nos refleja que para un 50% de los empleados encuestados consideran que es muy buena la asignación de tareas y responsabilidades. A su vez es una forma de motivar a los empleados ya que se establecen las metas de las tareas a cumplir en un determinado tiempo, a través del cual el trabajador se siente satisfecho de haber desarrollado esta responsabilidad, aún más si la organización ofrece un premio por este.

En el mismo sentido para el otro 50% es bueno ya que es muy importante que ha todo trabajador les sean delegadas y asignadas sus tareas y responsabilidades a desarrollar por que tiende a que esa persona pueda realizar de manera eficiente diferentes proceso coordinados para lograr una meta especifica además es para el empleado una guía y dirección para emprender su cambio hacia el éxito de sus funciones.

Es por esto que el delegar o asignar tareas o funciones es lo que hace que dentro de una organización tanto superiores como subordinado trabajen por el mismo objetivo. Tal es el caso de la organización Visión Mundial que siempre tiene presente las tareas a asignar, dirigir, impulsar y organizar a sus trabajadores con el fin de que estos sobresalgan en la realización y logros a desempeñar.

Según las consideraciones anteriores es importante considerar que todo trabajador de esta Organización tiene definida sus funciones por medio de un manual donde se le detalla cada actividad a realizar. Es por esto que se considera que es obligación de cada empleado cumplir con la misma.

1.8 Técnicas de motivación:

1.8.1 Dinero:

De acuerdo Robbins, S (2004) El dinero motiva algunas personas en determinadas circunstancias, así que el punto no es si el dinero motiva o no, pues la respuesta es afirmativa.

Por lo tanto se hace referencias que el dinero motiva a los trabajadores, y hay que tenerlo muy en cuenta también si se trabaja por objetivos. El trabajador tiene sus propias necesidades individuales, familiares y de otros tipos.

A consecuencia de esto las personas que únicamente han podido cubrir las necesidades fisiológicas y de seguridad a lo largo de su vida laboral, es obvio que se motiven más fáciles con dinero que una persona que ya haya satisfecho necesidades de estima y autorrealización. Normalmente lo primero que interesa a las personas al ver las ofertas laborales es en primera instancia el salario, luego las funciones exacta a desempeñar, el lugar de trabajo, horarios entre otras cosas.

Resulta oportuno mencionar que la economía actual es común ver a la mayoría de las personas trabajando meramente por dinero, sobre todo en los estratos bajos, para pagar una renta, servicios públicos y una educación básica media o vocacional a sus hijos, incide el nivel académico y de competencia en el área; entre más educación formal posea un individuo más necesidad de satisfacer es su autorrealización.

Después de lo anterior expuesto no podemos dejar de reconocer igualmente que la motivación con dinero es la herramienta más facilista que tiene una dirección, es casi como comprar el rendimiento de sus empleados y si somos un poco analíticos la motivación del personal dentro de las organizaciones es algo mucho más complejo, dependiendo de una buena gerencia es posible incentivar a los trabajadores de una manera menos costosa y con grandes beneficios para toda la empresa.

Es evidente que a medida que un trabajador va mejorando su estatus económico disminuye la importancia que le da al dinero. No obstante, el dinero no motivará de la misma manera a un trabajador que tiene sus necesidades cubiertas que un trabajador que lo necesita para subsistir.

1.8.1.1 Bonos:

Dessler, G(2001) explica que es el ingreso por arriba del sueldo base, a los empleados individuales que cumplen con una norma específica de desarrollo individual, además se otorga en general a los empleados individuales.

Es decir el bono se refiere a una suma que se le entrega al empleado como concepto diferente a su sueldo, ya sea por alguna fecha u ocasión especial o por los resultados obtenidos en el trabajo.

A su vez un incentivo espontaneo, otorgado a las personas por logros, en reconocimiento de las muchas horas de trabajo o por el servicio ejemplar brindado hacia los clientes, es por esto que casi todas las empresas tiene planes para bonos cuyo propósito es motivar el desempeño de sus individuos.

1.8.1.2 Incentivos:

Según Dessler, G(2001) Los incentivos son todo aumento de sueldo otorgado a un empleado con base a su desempeño individual.

Las organizaciones exitosas se dirigen con rapidez hacia programas de remuneraciones flexibles y variables capaz de motivar y despertar el entusiasmo de las personas. Es por esto que los incentivos estimulan o inducen a los trabajadores a observar una conducta determinada que generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos de la empresa.

En efecto una conducta está motivada cuando se dirige claramente, es por esto que el incentivo en muchas organizaciones, permite la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad, también provee condiciones para la satisfacción de necesidades sociales, de estima y de auto-realización. Las personas creen que su desempeño es, al mismo tiempo, posible y necesario para obtener nuevos incentivos.

En el mismo sentido toda la actividad laboral está motivada por algo, y ese algo es lo que llamamos incentivo. El incentivo laboral puede motivar tanto el desempeño como el compañerismo y la dedicación, a su vez aumenta la actividad en la dirección de dicho fin.

1.8.1.3 Comisiones:

De acuerdo Dessler, G(2001) Los planes de comisiones pagan a los vendedores en proporción directa con su venta, es decir pagan por los resultados.

Es decir la comisión es la cantidad que se cobra por realizar una transacción comercial que corresponde a un porcentaje sobre el importe de la operación. La razón es que las compañías suelen remunerar mejor las ventas con mayor rentabilidad.

Es por esto que el plan de comisión tiene varias ventajas. Los vendedores tienen el mayor incentivo posible y hay una tendencia a traer a muy buenos vendedores que ven con claridad, que sus esfuerzos desembocaran en premios.

La comisión suele consistir en un porcentaje fijo aplicado sobre el precio de la venta pero también puede establecerse un diferente baremo en virtud de la línea de productos, el canal de distribución, la categoría del cliente.

1.8.2- Participación:

Robbins, S (2004) explica que la participación es el proceso que aprovecha toda la capacidad de los empleados y está destinada a fomentar el compromiso con el éxito de la Organización.

A través de la participación se canalizan la capacidad creativa e innovadora del individuo. Es por esto que esta técnica es muy útil para motivar y estimular el desarrollo personal y a la vez profesional estando relacionada con el enriquecimiento del trabajo.

A su vez, los puestos se enriquecen permitiendo que los empleados adquieran mayores responsabilidades y funciones nuevas; permiten por lo tanto un trabajo más variado, aprendizajes nuevos, y todo esto conlleva una mayor motivación, más calidad en el trabajo mismo, y una mayor satisfacción. Significa además un desafío, que puede mostrar a quien lo asumen algunas potencialidades propias de las cuales antes no había logrado darse cuenta.

1.8.2.1- Participación de los trabajadores en asuntos de la empresa:

Pelayo, J (2010) explica que a través de la participación se canalizan la capacidad creativa e innovadora del individuo.

Es por esto que los trabajadores pueden participar en la elaboración del diseño y planificación de su trabajo. Se fundamenta en el hecho de que son los propios trabajadores quienes mejor conocen cómo realizar su trabajo y por tanto quienes pueden proponer las mejoras o modificaciones más eficaces.

Por consiguiente una persona se siente estimulada no sólo cuando alguna tarea es importante sino que además para él lo fundamental es hacerlo en equipo pudiendo involucrarse en la organización y control incluyendo la posibilidad de innovación. Todo individuo debe comprometerse a poner al servicio del grupo todos sus recursos personales; por otro lado, si él está cumpliéndolo, tiene derecho a exigirlos por parte del resto de los componentes del equipo.

Ahora bien, si el empleado participa en el control de sus tareas podrá sentirse con más confianza y también se encuentra que forma parte de la empresa. No se debe vigilar demasiado al empleado, sino que debe permitirle que se desarrolle solo dentro de lo que sea posible.

1.8.2.2- Medio de reconocimiento al empleado:

De acuerdo a Pelayo, J (2010) El reconocimiento es un factor de alta motivación a los empleados.

Por tal razón si la Organización gestiona bien al personal, debe relacionar el buen rendimiento con premios; Cuanto mejor se trabaja, más se consigue, y se da satisfacción tanto al alma como al bolsillo. Nada hay más frustrante que trabajar mucho, cumpliendo o superando las expectativas, y descubrir que la empresa no le importa; no nos ofrece nada especial, o nos da lo mismo que a los demás.

Es evidente entonces que los trabajadores sienten que su trabajo no es reconocido, que aunque ellos hagan las cosas bien no reciben alago de parte de su jefe, sin embargo cuando cometen el primer error, el jefe aparece inmediatamente para criticarles. Esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores.

Es por esto que las empresas deben de reconocer el buen desempeño de los trabajadores aunque este signifique que incurran en gastos, pero este luego será recompensado con mayor eficiencia y desempeño por parte del trabajador.

1.8.2.3- Necesidad de asociación y / o aceptación:

Según Dessler, G (2001) La necesidad de asociarse con sus compañeros de trabajo, ayuda a satisfacer las necesidades sociales y las Organizaciones pueden fomentar la participación.

A efecto la aceptación está relacionada con la naturaleza social de la persona y con su necesidad de compañía. Sentirse aceptado es una satisfacción que da energía para desarrollar proyectos de auto realización.

En cierto sentido podemos decir que la aceptación constituye un descubrimiento. Toda persona nace con un gran número de potencialidades, pero si éstas no son estimuladas por el toque cálido de la aceptación de los demás, permanecerán dormidas.

Es por esto que la organización debe de estar siempre pendiente de las necesidades de sus trabajadores para implementarles técnica de motivación que le ayude a frente cualquier situación que se presente.

1.8.3- Calidad de Vida Laboral:

Chiavenato, I (1999) explica que la calidad de vida en el trabajo representa el grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante la actividad en ella.

Es por esto que la calidad de vida laboral se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral. La finalidad básica es crear un ambiente que sea excelente para los empleados, además de que contribuye a la salud económica de la organización.

Por lo tanto la calidad de vida en el trabajo se divide en dos posiciones encontrándose en una de ella el bienestar y la satisfacción en el trabajo del empleado; por otro el interés de la empresa de la productividad y la calidad.

De igual forma al desempeño del cargo y el clima organizacional, son importantes para la calidad de vida en el trabajo. Es decir que dependiendo de la efectividad del empleado a cumplir sus tareas y el ambiente en el que se desarrolla se produce la calidad de vida.

1.8.3.1 Solución de problema de productividad:

Según Robbins, S (2004) Una organización es productiva si consigue sus metas y hacerlo trasforma sus insumos en productos al menor costo. De esta manera la productividad abarca una preocupación por la eficacia y la eficiencia.

Es por esto que las medidas de productividad se deben de tomar en cuenta los costos incurridos y aquí es donde la eficacia entra en juego. Aunque no todos los

problemas de productividad ofrecen una solución, la gerencia debe identificar y trabajar hacia una solución antes de que los problemas de productividad comiencen a afectar el resultado final.

Por tal razón diagnosticar y tratar los problemas de productividad en el lugar de trabajo puede motivar e inspirar a los empleados. La raíz de los problemas de productividad en el lugar de trabajo puede llevar desde la baja motivación a la falta de formación o habilidad.

1.8.3.2 Mejora en las condiciones de trabajo:

De acuerdo a Rodellar, A (1988) Las condiciones de trabajo son modalidades de las prestaciones laborales siendo la mejora de esas condiciones de trabajo el objetivo más importante de la negociación colectiva laboral.

Es decir las condiciones de trabajo pueden definirse como el conjunto de factores que determinan la situación en el que el trabajador realiza sus tareas y entre las cuales se incluyen las horas de trabajo.

Es por esto que las condiciones de trabajo constituyen un elemento de gran importancia para el desarrollo de todos los procesos donde interviene el recurso humano. Las deficiencias en este sentido pueden ser causa de la aparición de la insatisfacción laboral, de ahí la importancia de medir la percepción de los empleados con respecto a sus condiciones de labor.

En este mismo sentido los términos seguridad y salud en el trabajo abarca la prevención de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, así como la protección y fomento de la salud de los trabajadores. Sus objetivos es mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Cabe agregar que las condiciones de trabajo y el medio ambiente de trabajo forman una entidad compleja debido a su amplio campo de cobertura, la extrema diversidad de los factores que la constituyen, sus numerosas interacciones y los múltiples nexos con los aspectos culturales, económicos, físicos y sociales. Para cada trabajador, existen numerosas interrelaciones entre los diferentes aspectos de las condiciones y el medio ambiente de trabajo y sus efectos están también vinculadas con otros aspectos de la vida de los trabajadores, (personal, familiar, vida social); que conforman un sistema complejo y afectan el bienestar físico y mental de los trabajadores.

En efecto las malas condiciones de trabajo contribuyen a accidentes ocupacionales y enfermedades, baja productividad, estrés, fatiga y falta de satisfacción en el trabajo. Para proteger a los trabajadores contra las lesiones y enfermedades que pueden surgir como consecuencia del trabajo que realizan, o de las condiciones en las cuales lo llevan a cabo, se establecen las medidas de seguridad y salud en el trabajo para adaptar el trabajo a los trabajadores y prevenir accidentes y enfermedades a través del mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el control de los peligros y factores de riesgo presentes en el medio ambiente en el que realizan sus tareas.

Además el Índice de Satisfacción con las Condiciones de Trabajo permite determinar cuáles son los principales elementos deficientes sobre los que se deben actuar para lograr mejoras en el ambiente laboral. En la organización estudiada se apreció un bajo nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo provocado por deficiencias en las condiciones de seguridad y las condiciones ergonómicas.

1.8.3.3- Reduce conflictos laborales:

Chiavenato, I (1999) explica que la solución de conflicto es la fase del esquema conflicto-cooperación, que como un fin de conflicto o una solución final de esta.

Es decir que cuando los conflictos se resuelven y solucionan de manera adecuada, originan cambios organizacionales que predisponen para la innovación. Los conflictos son los resultados de que no todas las personas no son iguales, lo que provoca que se haga difícil la interrelación del individuo.

Es evidente que los conflictos pueden traer resultados constructivos o destructivos. Por lo tanto el administrador busca maximizar los beneficios y reducir los riesgos.

A efecto del conflicto se puede obtener resultado positivo ya que estos llevan a las personas a permanecer más atenta, a esforzarse y ser más accesibles. Es por esto que los conflictos es un medio de llamar la atención a los problemas existentes lo cual la gerencia puede aprovechar y buscar soluciones.

1.8.3.4 Salario justo a los trabajadores:

De acuerdo a Soto, B (2012) La determinación del salario es un problema para cualquier empresa, ya que deben saber qué es lo que deben pagar a sus trabajadores en función de diversos factores importantes. En este caso, vamos a hablar del salario justo.

Es evidente entonces que el salario justo para el trabajador debería ser aquel que reconoce sus esfuerzos y su dedicación; que lo premiara adecuadamente de tal manera que esto aporte desde la base valor añadido a la empresa, trabajadores orgullosos de lo que hacen, que trabajan por el beneficio de la empresa.

Es por esto que el trabajador casi siempre cree que cobra poco, en cambio el empresario le parece que paga demasiado. Siempre hay un punto de equilibrio y es aquel en el que el trabajador percibe que lo hace vale lo que cobra y el empresario sabe que lo que le paga vale lo que le cuesta.

A su vez la tendencia lógica y natural del empresario que busca ser competitivo es minimizar gastos y maximizar beneficios. Entre los gastos que afectan a cualquier actividad empresarial están los salarios, y dentro de una misma empresa hay varias clases de trabajadores según la gente que tengan a su cargo,

Por tanto, la empresa debe pagar lo suficiente como para que el trabajador cubra sus necesidades y se sienta recompensado si la empresa mejora sus resultados según el puesto de trabajo que desarrolle, a la vez que pueda competir con los sueldos de otras empresas de la misma zona para evitar que los trabajadores se vayan. A esto se le llama salario justo.

1.8.4- Enriquecimiento de Puesto:

Chiavenato, I (1999) explica que el enriquecimiento del puesto consiste en aumentar deliberada y gradualmente los objetivos, las responsabilidades y los desafíos de las tareas del cargo.

Por lo tanto el enriquecimiento del puesto es un enfoque para el rediseño de puestos para incrementar la motivación y la satisfacción en el empleo. Es decir que este no solo mejora las condiciones del empleado, sino que también aumenta la productividad de la empresa, disminuye el ausentismo y la rotación del personal.

Es por esto que la ampliación del cargo requiere la organización y extensión de sus actividades para que las personas puedan conocer el significado de lo que hacen y tener una idea de la contribución de sus trabajo personal en las operaciones de la organización en sus totalidad.

La motivación es un término utilizado para describir el esfuerzo gastado en el puesto de un empleado para cumplir necesidades de crecimiento tales como realización, competencia y actualización. Los puestos se enriquecen permitiendo a los empleados una mayor responsabilidad de autodirección y la oportunidad de ejecutar un trabajo interesante, que represente un reto, y sea significativo,

El enriquecimiento del puesto incluye la combinación de varios puestos en un puesto mayor para que comprenda más habilidades proporcionar en cada empleado una unidad natural de trabajo, permitir a los empleados una mayor responsabilidad en el control de calidad y la autodeterminación de los procedimientos de trabajo.

1.8.4.1- Rotación de puesto:

De acuerdo Chiavenato, I (2005) La rotación es el resultado de la salida de algunos de los empleados y la entrada de otro para sustituirlo en el trabajo.

Es por esto que este proceso puede ocurrir cuando el empleado por motivo personal o profesional termina la relación con los empleados. Este puede ser producido por cómo se siente el empleado con su ambiente laboral o por alguna u otra oportunidad que le pueden presentar otra organización.

A su vez se puede presentar por despido al trabajador por parte de la empresa, esto puede ser consecuencia de que el trabajador no haya realizado una tarea según la asignación de su jefe.

A efecto de este el retiro de los empleados produce en la empresa nuevas vacantes, lo que ocasiona que haya nuevos empleados en la organización.

1.8.4.2 Retroalimentación:

Según Furnham, A (1980) La retroalimentación consiste en que el trabajador debe de tener conocimiento de los resultados que está obteniendo.

Por lo tanto la retroalimentación consiste en la información que se proporciona a otra persona sobre su desempeño con intención de permitirle reforzar sus fortalezas y superar sus deficiencias. La gente necesita saber cuándo está

haciendo bien las cosas, pues se sentirán más motivados y conocerán mejor qué se espera de ellos.

Es por esto que la retroalimentación mejorará y modificará el rendimiento del empleado y para las organizaciones que buscan un retorno de inversión. La retroalimentación no cuesta nada, cualquier persona puede dar y recibir retroalimentación en cualquier momento y hecha correctamente, tiene resultados significativos dado que es un proceso de mejora continua para las personas que la practican.

por lo tanto para lograr los objetivos Organizacionales, esta se debe dar por medio de una técnica específica, ya que no se sabe cómo lo va a recibir el trabajador y quién puede optar por una actitud positiva o negativa pues de dicha actitud dependerá en buena parte que la persona implemente cambios.

1.8.4.3- Otorgar responsabilidades personales sobre sus tareas:

De acuerdo Pelayo, J (2010) La delegación supone la trasmisión de poder y de responsabilidad.

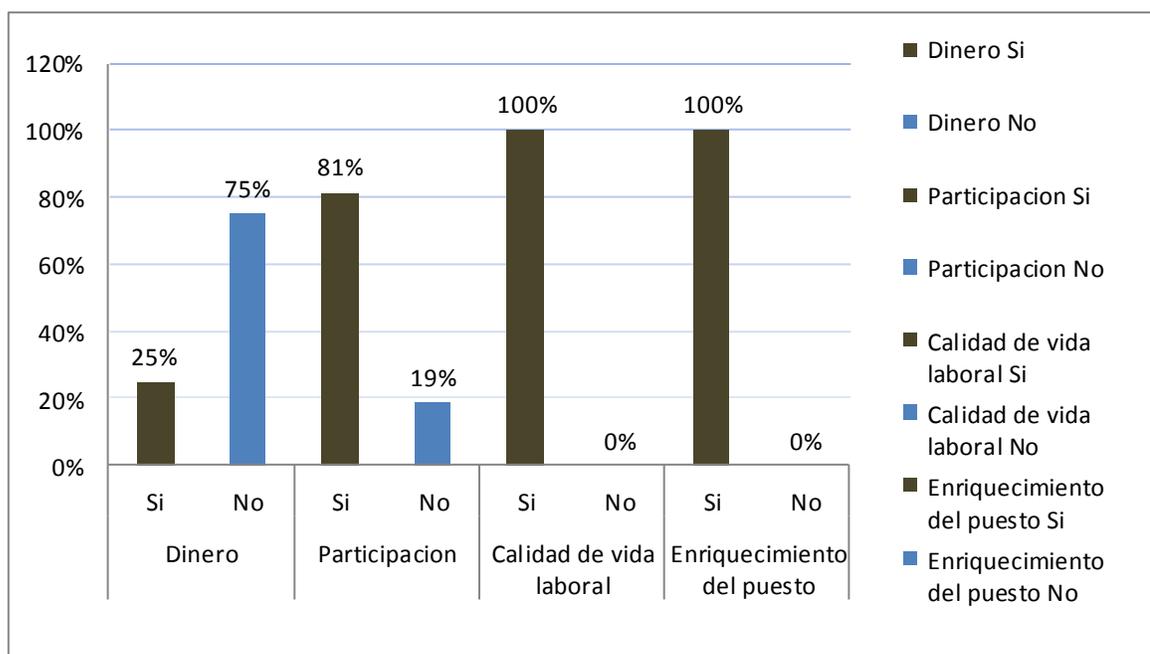
Es necesaria para un funcionamiento ágil y eficaz de una empresa, al tiempo que es factor de motivación para los trabajadores, que se sienten parte de la empresa, implicándose más activamente en la consecución de los objetivos marcado. Esto permite lograr un mayor grado de compromiso, estimulando y canalizando la capacidad creativa e innovadora de los individuos, incrementando la calidad y efectividad en el trabajo.

El otorgamiento de responsabilidades marcha mejor cuando se hace de a poco. A medida que el empleado va cumpliendo con tareas que van incrementando, se le puede delegar más. Cuando se delega, da gusto sentir que el empleado no sólo hará el trabajo bien, sino hasta mejor.

Para poder lograr esta meta, es importante que el Gerente se asegure que el empleado le ha comprendido bien lo que está realizando para que pueda tener éxito en el cumplimiento de sus funciones.

Gráfica N°11

Técnicas motivacionales utilizadas en la Organización.



Fuente: *Autoría Propia, encuesta aplicada a colaboradores de Visión Mundial Esquipulas (Urbina D, y Gutiérrez R, 2013).*

Se puede observar que el 100% de los trabajadores encuestados señalan que la calidad de vida laboral es una técnica motivacional dentro de la organización porque existe un grado de satisfacción por parte de los empleados hacia su trabajo lo que les permite crear un ambiente que sea excelente para los empleados, además de que contribuye a la salud económica de la organización.

De igual manera el 100% de los trabajadores mencionan que el enriquecimiento del puesto es una fuente de motivación por que impulsa al trabajador a llevar a

cabo sus funciones con mejores condiciones y mayor facilidad para la realización de la misma.

No obstante para el 81% de los trabajadores indican que la participación es una técnica motivacional ya que la organización los toma en cuenta en participaciones como toma de decisiones y en la realización de algunas actividades y para el 19% consideran que la participación no es una técnica motivacional por que en algunas actividades como la toma de decisiones se amerita nada más la participación y realización por parte de la gerencia por el grado de responsabilidad de esta.

Por lo tanto para el 75% de los empleados revelaron que en la Organización Visión Mundial el dinero no es una técnica de motivación cabe señalar que en la organización el único dinero que se les brinda a los empleados es su salario, el viático y demás prestaciones que brinda la ley tal como sus pagos de sus vacaciones y aguinaldo. Por lo cual ellos no reciben un bono, una comisión o incentivo por lo tanto se considera que el dinero no es una forma de motivación ya que el salario es una retribución de las actividades que realiza todo empleado y por ende está en toda su obligación y derecho de devengar un salario y para el 25% de los empleados consideran que el dinero es un motivador ya que para algunos empleados satisfacer sus necesidades es muy importante y está por encima de todo porque les brindan a sus familias el bienestar económico principalmente y no como factor motivacional como mencionan la mayor parte.

Echas las consideraciones anteriores se deduce que las técnicas motivacionales más utilizadas en la organización son la calidad de vida laboral y el enriquecimiento del puesto debido a que la gerencia sea preocupado por reducir los conflictos laborales, mejorar las condiciones de trabajo, otorgar los salarios justos a las tareas que llevan a cabo sus subordinados, esto para generar mayor productividad, a su vez se presenta la retroalimentación y el otorgamiento de responsabilidades como forma de generar satisfacción en el empleado.

1.9- Estrategias de Motivación:

1.9.1 Educación personal/ puesto de trabajo:

Según Wayne, M (1997) La carrera individual y Organizacional no es separada ni son distintas.

Es por ellos por lo que desde este punto de vista, refiriéndonos a la formación de la empresa la podemos definir como el proceso que permite ajustar las cualidades del trabajador a una actividad mejorando y actualizando las capacidades, habilidades, actitudes y aptitudes idóneas para su desempeño.

Proporcionar oportunidades de educación son inversiones en el futuro de tus empleados, Si la educación son generalmente vistos como beneficios desde la perspectiva del empleado, el empleador tiene mucho que ganar al ofrecer a sus empleados la oportunidad de aprender nuevas habilidades de trabajo o de emprender una nueva carrera.

Un empleado que recibe entrenamiento provisto por la empresa o educación, siempre le dará el crédito al empleador que le ofreció una oportunidad para el éxito. Las compañías que ofrecen a los empleados oportunidades de desarrollo profesional por lo general tienen una buena reputación empresarial y son conocidos por sus prácticas laborales favorables.

1.9.2- La Promoción Profesional:

De acuerdo Pelayo, J (2010) Una política adecuada de promoción y de carrera profesional de los trabajadores de una empresa u organización constituye un elemento muy positivo de la condición de trabajo.

Es por esto que ser promovido no es algo que debe buscarse, pero sin descuidar las tareas cotidianas. A efecto de este el ascenso implica la realización de funciones de un nivel superior.

Como puede observarse los sistemas más utilizados, pueden indicarse estos tres: antigüedad, selección por méritos o conocimientos y libre designación del empresario. El primero está pensado para ascensos a puestos de trabajo de poca especialización o dificultad; el segundo, para los cambios definitivos de funciones de mayor cualificación, y el tercero, para cubrir los puestos de confianza en las empresas.

Resulta oportuno agregar que las promociones y sus desempeños en trabajos anteriores no son lo único que importa, es necesario que sepa cómo mostrar los resultados obtenidos gracias a su esfuerzo e ingenio. Debe tener documentado con cifras y estadísticas todo lo que haya logrado para su empresa, su departamento y su equipo de trabajo.

Por lo tanto cuando uno comienza un trabajo debe estar pensando en cómo conseguir el siguiente, aunque esta parecería una filosofía extrema en parte, es cierto. Lo que no quiere decir que deba descuidar su trabajo actual, por el hecho de pensar que va a ser promovido, sabiendo que este es el que lo llevará a la promoción profesional.

Se conoce claramente que una de las principales armas para ser promovido es ampliar sus conocimientos y habilidades que son necesarios en la organización. Como en nuestros días los avances tecnológicos y en todas las áreas del conocimiento cambia de forma acelerada, es necesario estar atento de todos los cambios que puedan afectar a la empresa y saber manipular las nuevas herramientas que vayan apareciendo, no sólo para realizar mejor su trabajo sino para mantenerse actualizado y que no surja en su desempeño una fecha de caducidad.

Sin embargo las promociones no llueven del cielo, no es algo que se recibe, es algo que se busca consciente o inconscientemente. Son la consecuencia lógica a una forma de trabajo, a un camino realizado, y a la adaptabilidad, ya que en nuestros tiempos en los que la globalización y las nuevas tecnologías se introducen cada vez en la vida de todos, los empleados deben ser capaces de armar sus propias hojas de ruta.

1.9.3- Política Salarial:

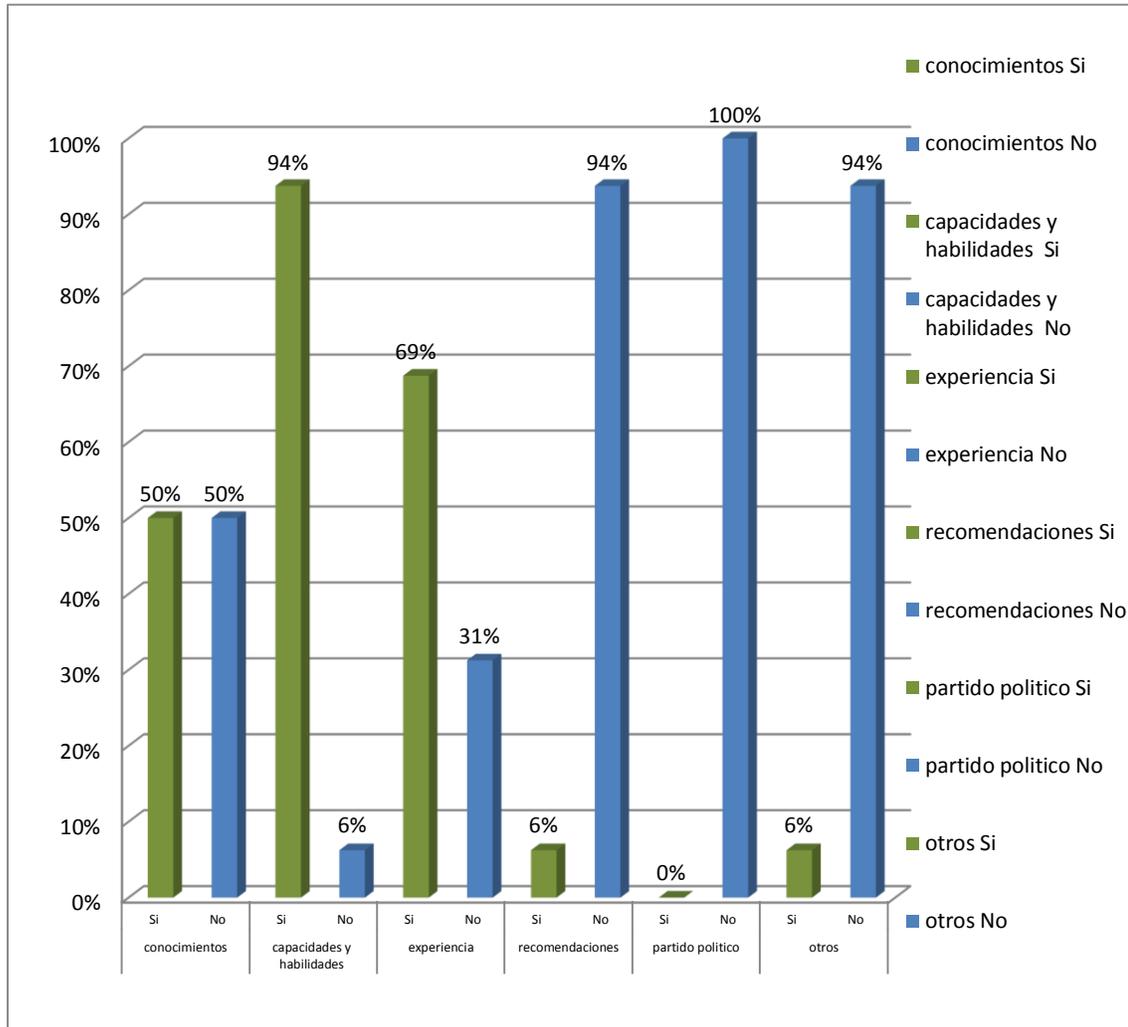
Chiavenato, I (1999) explica que la política salarial es el conjunto de principios y directrices que reflejan la orientación y filosofía de la organización en lo que corresponde a la remuneración de sus empleados.

Es decir que dependiendo de la política salarial que presente cualquier Organización a si será la satisfacción y motivación laboral que obtendrán sus trabajadores.

Con referencia a lo anterior expuesto toda política salarial debe tomar en cuenta el sistema de recompensa al personal como: beneficios sociales, estímulos e incentivos de acuerdo al desempeño de los empleados; estabilidad en la empresa, oportunidades de crecimiento. En efecto toda política salarial es dinámica porque tiene que ir cambiando de acuerdo a las diferentes circunstancias que se pueden presentar dentro y fuera de la empresa

Gráfica N°12

Criterios a considerar para un ascenso



Fuente: Autoría Propia, encuesta aplicada a colaboradores de Visión Mundial Esquipulas (Urbina D, y Gutiérrez R, 2013)

De acuerdo a los resultados obtenidos el 100% de los encuestados consideran que el partido político no es un criterio que se debe tomar en cuenta para ser ascendido ya que no es de interés para la organización visión mundial.

Es por esto que el 94% de los encuestados señalan que las recomendaciones no son criterios para ascender a los trabajadores por que no es suficiente y no basta en llenar las expectativas que se requieren. Contrario a un 6% que dicen que las recomendaciones son un medio para considerar el ascenso ya que dependiendo de esta se comprueba que lo que está diciendo el ascendido es verdad.

Sin embargo el 94% señalan que son importantes las capacidades y las habilidades para optar por el ascenso ya que es una herramienta indispensable que debe tener un empleado para llegar lejos profesional y laboralmente; a su vez a partir de esta se puede producir el éxito de la Organización por lo contrario un 6% revelan que las capacidades y las habilidades no son un motivo de ascenso por tal razón ellos consideran que existen otros criterios más importante para realizar este proceso.

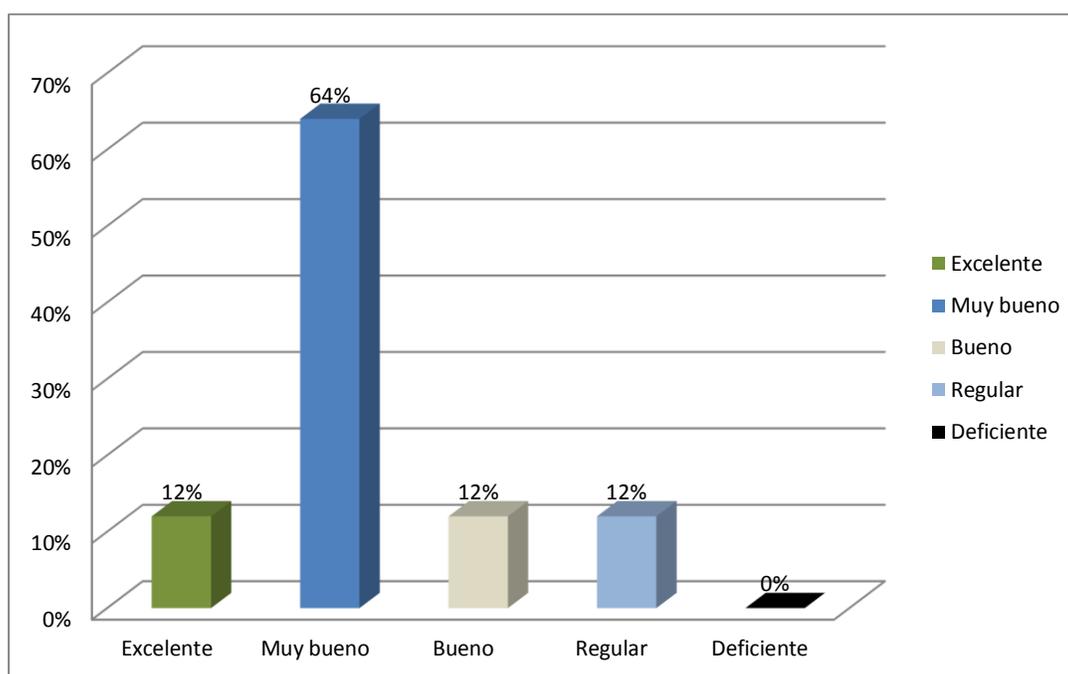
A su vez el 94% de los empleados revelan que no existen otros criterios de los antes mencionados para que un trabajador sea dentro de la Organización. Encontrándose un 6% que creen que si existen otros criterios para que un trabajador sea ascendido y estos deberían de ser tomado en cuenta por la empresa para realizar el proceso ante mencionado.

por lo tanto, el 69% de los encuestados dicen que la experiencia es un criterio fundamental para ser ascendido, porque las mayorías de las empresas al seleccionar y reclutar empleados se dirigen y enfocan en aquellos que han tenido mucha experiencia en trabajos anteriores y les resulta más propicio al optar por estos por que obtendrá como beneficio no gastar en capacitaciones para adaptar al nuevo empleado en sus funciones sino que le resulta menos costoso el subordinado con experiencia para reducir en gastos. Contrario a un 31% que revela que la experiencia no es un factor para considerar el accenso debido que hay personas que aunque no han tenido la oportunidad de estar en un empresa por un lapso de tiempo determinado si contienen el conocimiento necesario para ocupar un puesto superior en la Organización.

En el mismo sentido se encuentran porcentajes iguales pero contradictorios del 50% que revelan que el conocimiento es un factor importante para el ascenso y otro 50% que piensa que no es un factor fundamental. Esto se debe que aunque sea importante el conocimiento para cualquier trabajador, también este puede ir adquiriendo el conocimiento a través que realiza sus funciones en la Organización.

Gráfica N°13

Evaluación al desempeño laboral



Fuente: Autoría Propia, encuesta aplicada a colaboradores de Visión Mundial Esquipulas (Urbina D, y Gutiérrez R, 2013

La evaluación del desempeño es una técnica o procedimiento que pretende apreciar de la forma más sistemática y objetiva posible el rendimiento de los empleados de una organización esta evaluación se realiza en base a los objetivos planteados, las responsabilidades asumidas y las características personales.

Por lo tanto los resultados de la gráfica, señalan que el 64% perciben la evaluación a su desempeño muy bueno ya que los superiores jerárquicos siempre están observando la forma en que los empleados desempeñan sus tareas.

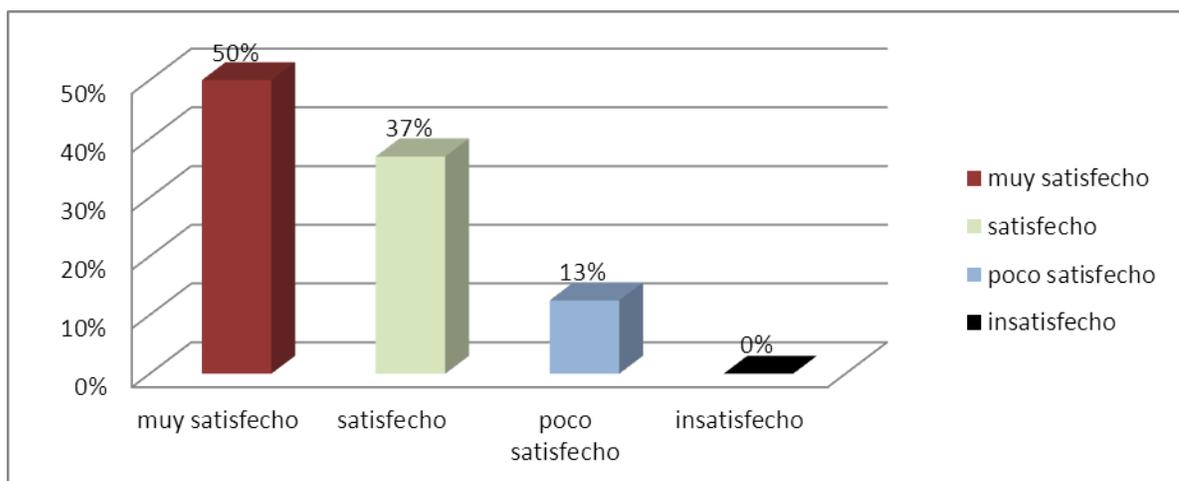
Sin embargo para el 12% dicen ser excelentes y para el otro 12% buena la evaluación que perciben a su desempeño laboral ya que continuamente les notifican o comunican a los empleados la forma en que están desempeñando sus trabajos y en principios a elaborar planes de mejores.

No obstante el 12% de los encuestados perciben regular la evaluación a su desempeño porque suele pasar que muchos trabajadores no se preocupan por mejorar su desempeño y ser más eficientes, ocasionando que los resultados del mismo sea desfavorable para el trabajador, por tal motivo no esté de acuerdo con la forma de evaluación.

Para la organización visión mundial se han creado un programa formal diseñado para facilitar y estandarizar la evaluación de los empleado, este consiste en que el empleado es evaluado, por el jefe, por su compañero y por el mismo sus habilidades y desempeño en sus funciones.

Gráfica N°14

Nivel de satisfacción con las políticas de compensación



Fuente: *Autoría Propia, encuesta aplicada a colaboradores de Visión Mundial Esquipulas (Urbina D, y Gutiérrez R, 2013).*

Todos los movimientos del ser humano parten de un estímulo, compensación, motivación y los tipos de desempeño laboral. En consecuencia todas las conductas del ser humano sus comunicaciones, acciones y decisiones son el resultado de sus respuestas a los estímulos.

Por tal razón en la gráfica señala que el 50% de los encuestados mencionan que se sienten muy satisfechos con las políticas de compensación que reciben por que la organización les brinda amplios estímulos positivos a todos sus empleados para encender su motivación, satisfacción, lograr conductas y desempeños excepcionalmente superiores en sus funciones.

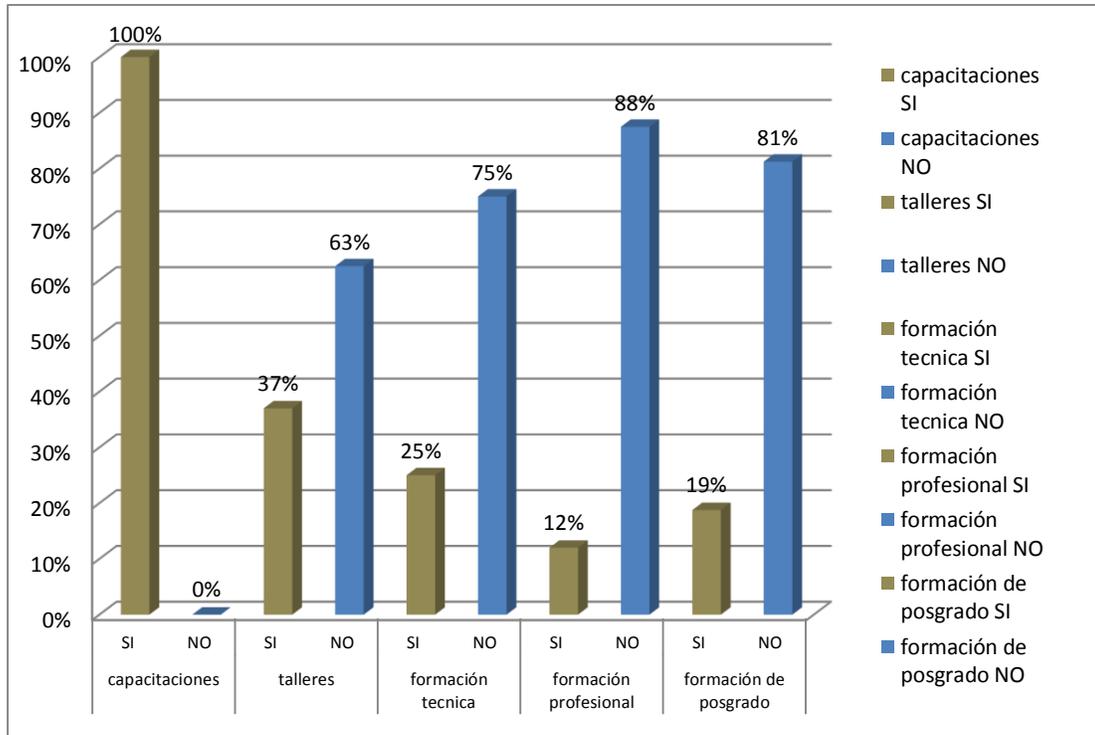
En cambio el 37% señalan estar satisfecho por las políticas de compensación, es decir están motivados y estos tienden a que ellos se sientan entusiasmados para trabajar y hacer los que se debe hacer pero hacerlo bien. Es por esto que se proporciona un estímulo muy tentador como es el salario que satisface algunas de sus necesidades y prestaciones sociales.

Cabe mencionar que solo el 13% se siente poco satisfecho debido a que las políticas de compensación que tiene la organización no han satisfecho algunas de sus necesidades.

Resulta oportuno mencionar que no todos los trabajadores se motivan con las misma cosas es decir que el porcentaje que se siente satisfecho en la organización con la implementación de sus políticas de compensación han logrado cumplir con sus expectativas, sin embargo la cantidad que menciona que se sienten poco satisfechas sus necesidades no son las mismas a la de los demás trabajadores ocasionando que estas no se cumplan debido a que no se orientan sus intereses o necesidades.

Gráfica N°15

Oportunidades de desarrollo profesional



Fuente: *Autoría Propia, encuesta aplicada a colaboradores de Visión Mundial Esquipulas (Urbina D, y Gutiérrez R, 2013).*

Para todo empleado o profesional contar con oportunidades de desarrollo brindado por la organización es de vital importancia, la gráfica nos muestra que un 100% de los empleados encuestados han logrado obtener un desarrollo profesional a través de capacitaciones que les ha otorgado la organización visión mundial con el objetivo de un mejor y mayor aprendizaje para el cumplimiento de sus funciones y el mejor desempeño profesional.

Cabe señalar que un 88% dicen que no han obtenido desarrollo profesional a través de formación profesional ya que dicha formación la reciben los jefes de áreas o responsables de personal esto correspondiente al porcentaje del 12% que ocupan los cargos ante mencionado.

Sin embargo el 81% de los empleados respondieron que no han adquirido la oportunidad de recibir un postgrado para tener un desarrollo profesional porque va en dependencia del nivel académico que el empleado presente el cual es un requisito para optar a tal nivel de desarrollo profesional, es por este caso que ha salido favorecido el otro 12% que si han tenido la oportunidad debido a su nivel académico.

Además el 75% de los encuestados dicen no tener la oportunidad de una formación técnica para mejorar su desarrollo profesional ya que la organización brinda esta formación a técnicos responsables de área y proyectos por que sería muy difícil y costoso para la organización brindarles a todos los empleados dicha formación ocasionando en este caso que el 25% del resto de los empleados haya tenido esta oportunidad debido a su puesto.

A su vez el 63% dicen no haber obtenido talleres que le hayan ayudado a mejorar su desarrollo profesional ya que suele pasar en muchas entidades que hayan recibido talleres en tiempo pasado donde x o y trabajador aun no laboraba en la organización. Tal es el caso del 37% de los trabajadores que mencionan que si han recibido talleres debido que son personal que tienen antigüedad en la organización.

Cabe mencionar que la organización Visión Mundial para disminuir costos suele brindar desarrollo profesionales a través de talleres, formación técnica, profesional y de posgrado a responsables de área y proyectos con el fin de que esto sirva como facilitadores dentro de la misma.

Echas las consideraciones anteriores las oportunidades de desarrollo que más se destacan en la organización es la capacitación debido a que el empleado este informado de las actividades que se realizan en la organización y las futuras a emplearse, a su vez para que este tenga el conocimiento adecuado para realización de la misma. Cabe señalar que esta oportunidad de desarrollo es la menor costo.

1.9.4- El Reconocimiento:

De acuerdo a Robbins, S (2004) El reconocimiento es la atención personal, manifestar interés, aprobación y aprecio por un trabajo bien hecho.

La ardua labor que ejercen día a día los empleados por alcanzar las metas que una compañía se propone requiere de mucho esfuerzo; es por ello que muchas empresas han implementado la estrategia de reconocer al Empleado.

Cabe agregar otra técnica de motivación consiste en reconocer sus buenos desempeños, objetivos, resultados o logros obtenidos. Reconocer los logros de los empleados es fundamental para motivarles, crear un clima laboral amigable e incentivar la productividad.

A efecto de esto es una de las técnicas que, aunque muchas empresas no utilizan porque no creen en ella, muy importante y que ofrece un costo cero para la empresa. Decir a un trabajador que está realizando bien su trabajo o mostrarle su satisfacción no cuesta nada sino que además motiva al trabajador en su puesto ya que se siente útil y valorado.

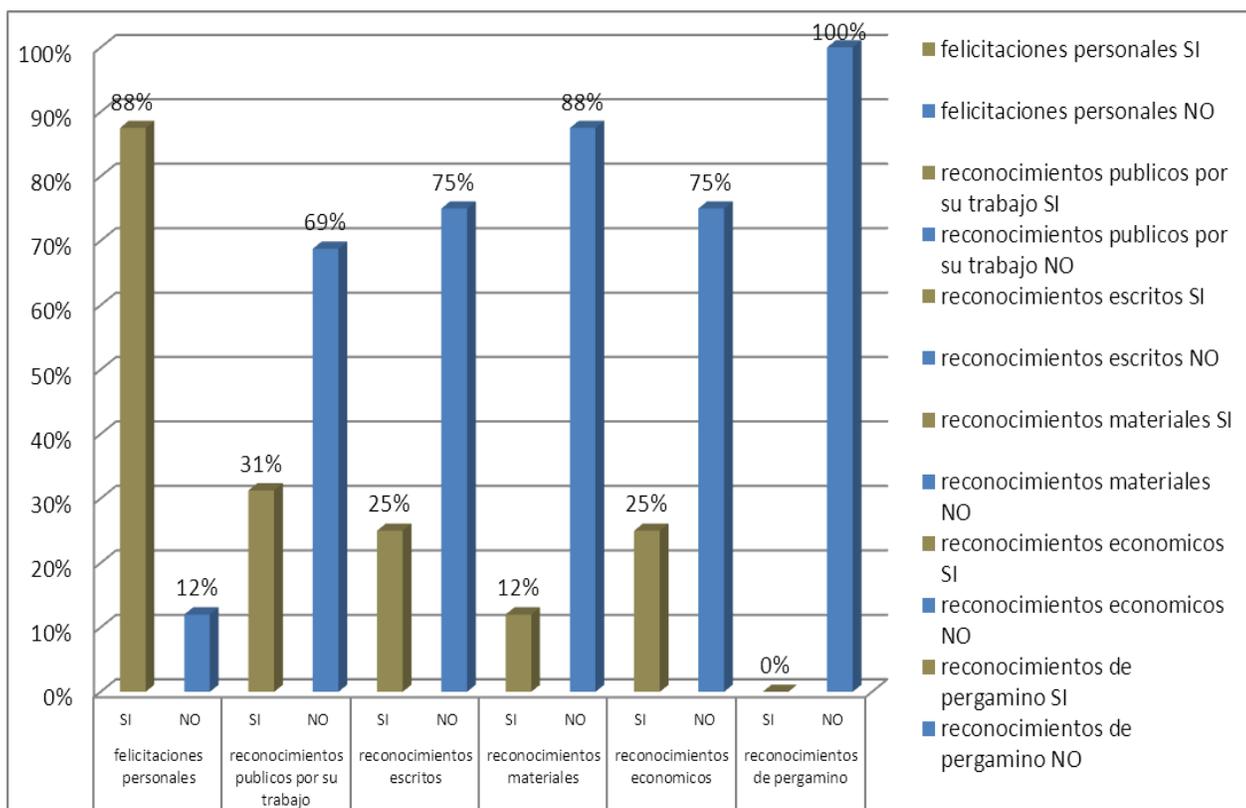
Tal como se observa los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no les comenta nada. Sin embargo cuando cometen el primer error, el jefe aparece inmediatamente para criticarles. Esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores.

Resulta oportuno reconocer el comportamiento y desempeño de los empleados que se traduce en tangibles y positivos efectos, al ampliar los niveles de satisfacción así como al mejorar la rentabilidad y productividad de la organización a todos los niveles y a un bajo costo. Se trata de ofrecer un sincero y efectivo reconocimiento que podrá ser mediante palabras o hechos que refuercen la actuación del trabajador o mediante un incentivo económico.

Después de la consideraciones anteriores las Organizaciones no deberían tener nada más este tipo de reconocimientos para estimular los resultados de sus empleados, sino que deberían haber otras herramientas que apoyen estos resultados; tal es el caso de las bonificaciones, dar libre el día de cumpleaños, permisos para que puedan tener disponibilidad de hacer sus gestiones personales, entre otros. Para evitar caer en la disyuntiva de si es bueno o no premiar al empleado del mes, expertos en manejo de personal sugieren que las empresas se concentren en crear cooperación y recompensar el buen desempeño de todo el equipo el reconocimiento es el acto o distinción que expresa una felicitación o un agradecimiento. Es una demostración de la aprobación y el aprecio por el trabajo bien hecho.

Gráfica N° 16

Reconocimiento recibido por su desempeño



Fuente: Autoría Propia, encuesta aplicada a colaboradores de Visión Mundial Esquipulas (Urbina D, y Gutiérrez R, 2013).

En la gráfica correspondiente al reconocimiento por su desempeño revela que el 100% de los trabajadores consideran que en la organización no se brindan los reconocimientos en pergamino. Para muchas personas en el lugar donde trabajan no son muy importantes los reconocimientos en pergamino que en vez de este existen otras necesidades de mayor satisfacción.

A su vez se encuentra un 88% que revelan que en la organización se da el reconocimiento personal, a partir de esta se obtienen buenos resultados debido a la retribución que se obtiene de la misma. En cambio el 12% menciona que en la organización no se da el reconocimiento personal esto se debe a que estos trabajadores no han obtenido buenos resultados en su labor por tal razón no han recibido reconocimiento por parte de la organización.

De igual forma un 88% dicen que no se dan los reconocimientos materiales, donde la organización centra su importancia en otros factores con mayor retribución hacia el empleado. En cambio el 12% menciona que si se da el reconocimiento material esto se debe que han cumplido eficientemente sus funciones sobresaliendo entre sus compañeros por tal razón han recibido estos beneficios por parte de la Organización.

Por lo contrario existe un 75% que considera que no se dan los reconocimientos económicos y el reconocimiento escrito, factores que son importantes para el trabajador y en no cumplir tal como la gráfica señala provoca un estado de desmotivación personal. Contrario a un 25% que si lo ha recibido esto se da por la buena realización de sus funciones.

De igual forma un 69% dicen que no se dan los reconocimientos públicos, debido a que no han obtenido éxito en la realización de sus actividades por tal razón no han logrado este beneficio y el 31% señala que si se da el reconocimiento publico debido al buen desempeño de sus funciones y este como forma de motivar y obteniendo éxito social, lo que produce un mayor estatus en la sociedad.

Echas las consideraciones anteriores el reconocimiento que más se dan en la organización son las felicitaciones personales y en público, aunque esto produce un reconocimiento social y mejor autoestima personal este método lo implementa la organización como una forma de disminuir sus gastos ya que esto no requiere muchos recursos y genera mayor rendimiento laboral.

2. Trabajadores:

2.1 Generalidades de la Organización:

2.1.1 Definición de la Organización:

Chiavenato, I (1999) explica que una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinada, formadas por dos o más personas, cuya operación recíproca es esencial para la existencia de ellas.

Es decir que las organizaciones son sistemas sociales en las cuales son agrupaciones humanas constituidas para alcanzar el objetivo de lograr auto sostenimiento y obtener ganancias por la realización de sus actividades.

Por lo tanto Visión Mundial es una Organización, cristiana, humanitaria cuyo objetivo es la plenitud de vida de los niños, familias y comunidades para vencer la pobreza y la injusticia. Inspirado por los valores cristianos, Visión Mundial trabaja con las gentes más vulnerables, independientemente de la raza, grupo étnico o género, esto como una muestra del amor incondicional de Dios hacia las personas.

Es por esto que la organización tiene un grupo de donantes que están comprometido con algún niño o niña en común (cada patrocinador es padrino de un niño) el cual mensualmente deposita una cantidad determinada de dinero los cuales son entregadas al niños en alimentación, vestuarios y educación, así generando un mejor futuro. Para este determinado proceso Visión Mundial tiene

establecidas políticas y normas entre el donante y el niño para garantizar la protección del mismo.

Resulta oportuno reconocer que el principal compromiso de la organización es el bienestar de los niños y niñas, garantizando un mejor futuro.

2.1.2 Antecedente de la Organización:

La Organización Visión Mundial comenzó en el corazón y la mente de su fundador BodPierce quien era un ferviente predicador del evangelio. En este trayecto se encontró con Tena quien era una misionera de la iglesia Reforma Holandesa, le pidió que les hablara a los cuatrocientos niños de su iglesia.

Ante la situación planteada el acepto y se quedó cuatro días, el día de retirarse se encontró con una niña que tenía la espalda trazada de lívido trazado de líneas rojas y manchas moradas. Obviamente había sido azotada y golpeada, tenía su vestido lleno de sangre, abrazó a Tena como si su vida dependiera de ella.

Por lo tanto los trazos habían sido producto que ella le comento a su padre que después de escuchar a Bod hablar sobre las buenas de Dios ella también quería predicar las palabras del evangelio, Por tal razón su padre le dio los azotes.

Es por esto que Bod se sintió conmovido hasta el fondo de su corazón pero lo único que tenía para ayudarla eran cinco dólares , con eso basta dijo Tena, con cinco dólares se compra suficiente tela para un vestido nuevo, un poco de arroz y una tableta nueva para ir a la escuela. Tena le dijo que cuando el regresara a casa le mandara cinco dólares cada mes ella iba a cuidar de la niña.

A efecto Visión Mundial nació con cinco dólares de su fundador Bod un misionero dedicado a cuidar de la niña Jades Blancos. Desde 1950 Visión Mundial ha ayudado a millones de niños y niñas y familias, brindando apoyo en emergencias a

aquellos afectados por desastres naturales y sociales, creando soluciones a largo plazo dentro de comunidades para aminorar la pobreza y promover la justicia.

Tal como se observa no existen otras condiciones vinculada al apoyo que ofrece más que la necesidad humana.

2.1.3 Importancia de la organización en la sociedad:

Según Burgos, J(2011) La organización se refiere a estructurar lo planeado y llevarlo a la práctica de manera que las metas y objetivos planeados se lleven a cabo, también se refiere a cómo deben ser las funciones, jerárquicas y actividades a realizar, engloba lo que es el organigrama.

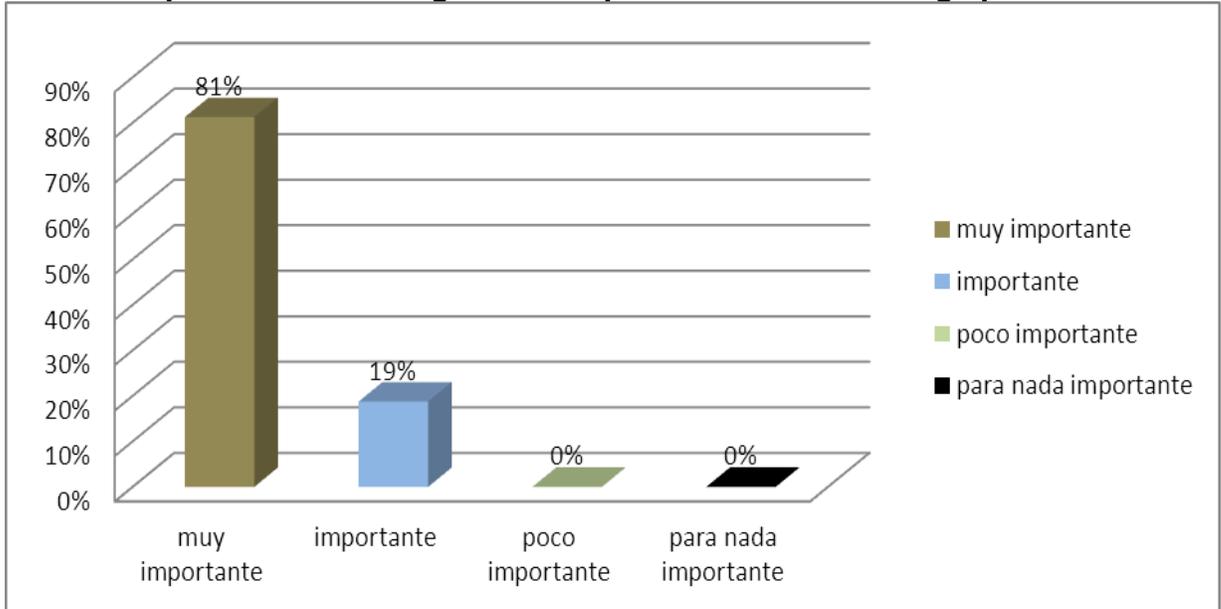
Por lo tanto la Organización Visión Mundial se encarga de brindar a los niños alimentación, educación, preparación para desarrollar capacidades de autoempleo, talleres que se les dan también a las mujeres, a las cuales ayudan a salir adelante para poder ser un sostén de sus familias.

Resulta oportuno mencionar que todo esto lo hacen basándose en el sentido humanista y en que todos los seres humanos, ricos y pobres, fuertes y débiles, hombres y mujeres, de todas las razas y religiones deben ser tratados en forma igualitaria y merecen las mismas oportunidades de desarrollo.

Es evidente entonces que la Organización lleva acabo una gran y noble labor el de preocuparse y atender a los demás, el velar por la educación, desarrollo de una región y de su gente. El proteger y defender los Derechos Humanos de las personas y crear las condiciones necesarias en los espacios nacionales e internacionales para poder brindar una mejor calidad de vida a aquellos que no la tienen.

Gráfica N° 17

Importancia de la organización para la sociedad Matagalpina.



Fuente: *Autoría Propia, encuesta aplicada a colaboradores de Visión Mundial Esquipulas (Urbina D, y Gutiérrez R, 2013).*

Según los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas el 81% de los encuestados consideran que la organización visión mundial es de mucha importancia y el 19% no dejan de considerar que es importante porque primeramente es una fuente de empleo, donde todos los trabajadores satisfacen sus necesidades y tiende a crear una estabilidad laboral para todos los subordinados y de igual manera dicha organización beneficia a un sin números de personas externas a ella.

Además los trabajadores adquieren nuevos conocimientos también es una fuente de realización y crecimiento personal y profesional del trabajador.

A su vez esta organización viene a incrementar el nivel económico de las familias acompañadas en el municipio, por lo tanto satisface las necesidades que presenta el niño beneficiado.

Echas las consideraciones anteriores Visión Mundial es una organización que desarrolla la economía del municipio donde se encuentra ubicada, así como también el nivel profesional de sus trabajadores.

2.1.3 Tipos de liderazgo en la Organización:

Según García, V (2010) El liderazgo es la capacidad de influir en un colectivo con el fin de alcanzar objetivos comunes, y en los negocios la conducción eficaz y efectiva de un equipo.

Por lo tanto el liderazgo es una capacidad compuesta por muchas cualidades, que permite a las personas que la poseen tener la visión necesaria para establecer la dirección de las acciones del grupo y del desarrollo del mismo, generando un estado de ánimo y de logro de meta.

Líder autocrático:

De acuerdo García, V (2010) Este tipo de líder establece objetivo, procedimiento, es dogmático y espera obediencia. Centraliza su autoridad, toma las decisiones de modo unilateral y limita la participación de sus empleados.

Es decir este tipo de líder toma las decisiones por sí solo, no acepta opiniones, delega autoridad y espera obediencia.

Líder democrático:

García, V (2010) explica que este tipo de líder involucra a los subordinados en la toma de decisiones de la empresa, es decir permite la participación de sus empleados.

Fomentan la discusión y el intercambio de ideas para tomar decisiones, agradecen la participación, establecen reglas claras y las comunican, buscan el consenso en la resolución de problemas.

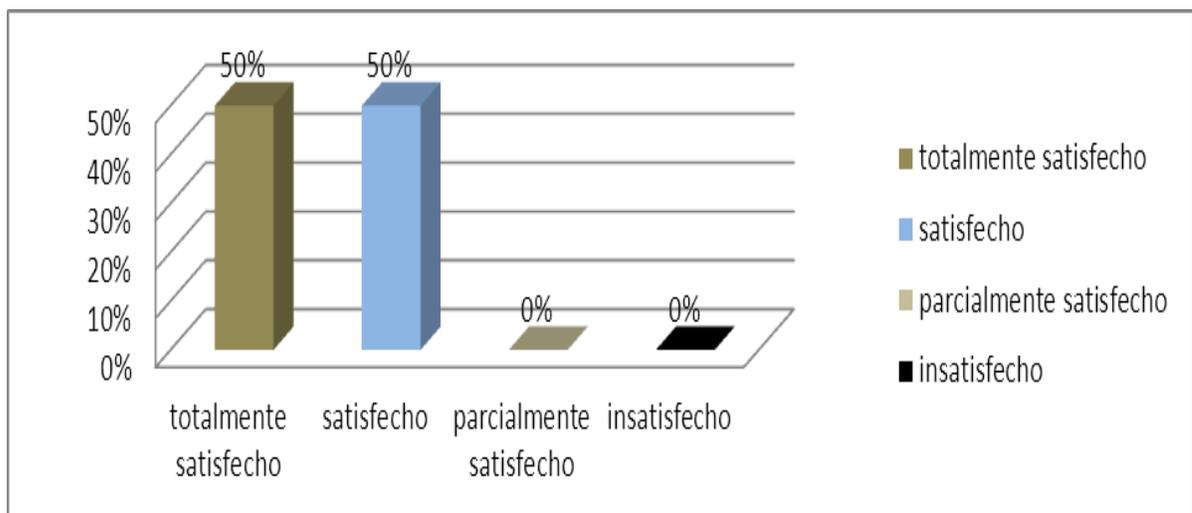
Líder transformacional:

Según García, V (2010) Un líder transformacional busca cambiar la base motivacional del individuo, desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso personal.

Es decir que este tipo de líder se enfoca en vigilar las motivación de sus trabajadores buscando la manera de hacerlos participe en las decisiones y buscando con esto a que se sientan comprometidos con su trabajo.

Gráfica N°18

Satisfecho al trabajar en la Organización



Fuente: *Autoría Propia, encuesta aplicada a colaboradores de Visión Mundial Esquipulas (Urbina D, y Gutiérrez R, 2013).*

La gráfica nos refleja que para los empleados encuestados de la organización Visión Mundial, el formar parte de dicha entidad es una satisfacción grande y lo demuestra el resultado de la encuesta donde el 50% dicen estar satisfechos porque se sienten en un ambiente laboral agradable, dinámico, con una buena relación con los jefes y superiores.

Por lo tanto el otro 50% de los encuestados señalan estar totalmente satisfecho ya que se les brinda las condiciones necesarias como seguridad y estabilidad laboral. A demás cuentan con un contrato de tiempo completo, excelentes remuneraciones, un buen sueldo, oportunidades de desarrollo y al contar con todos estos beneficios los trabajadores se sienten satisfechos en la organización.

2.2 Generalidades del trabajador:

2.2.1 Definición del trabajador:

Blandón, G (2008) explica que son trabajadores las personas naturales que en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta, temporal o permanente se obliga con otra persona natural o jurídica denominado empleador o una relación de trabajo, consiente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada.

Es decir que un trabajador o trabajadora es la persona física que presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona jurídica, denominada empresario o empleador; o bien puede definirse como trabajador independiente o autónomo, cuando éste tiene afán lucrativo, no mantiene relación contractual sino mercantil y realiza personalmente la actividad o el servicio.

Es por esto que los trabajadores son las personas que realizan un actividad con el objetivo de conseguir algo a cambio que los beneficie, para realizar la actividad tiene que llegar a un común acuerdo con la persona que requiere del servicio del trabajador.

2.2.2 Deberes y Derecho:

2.2.3 Derechos de los trabajadores:

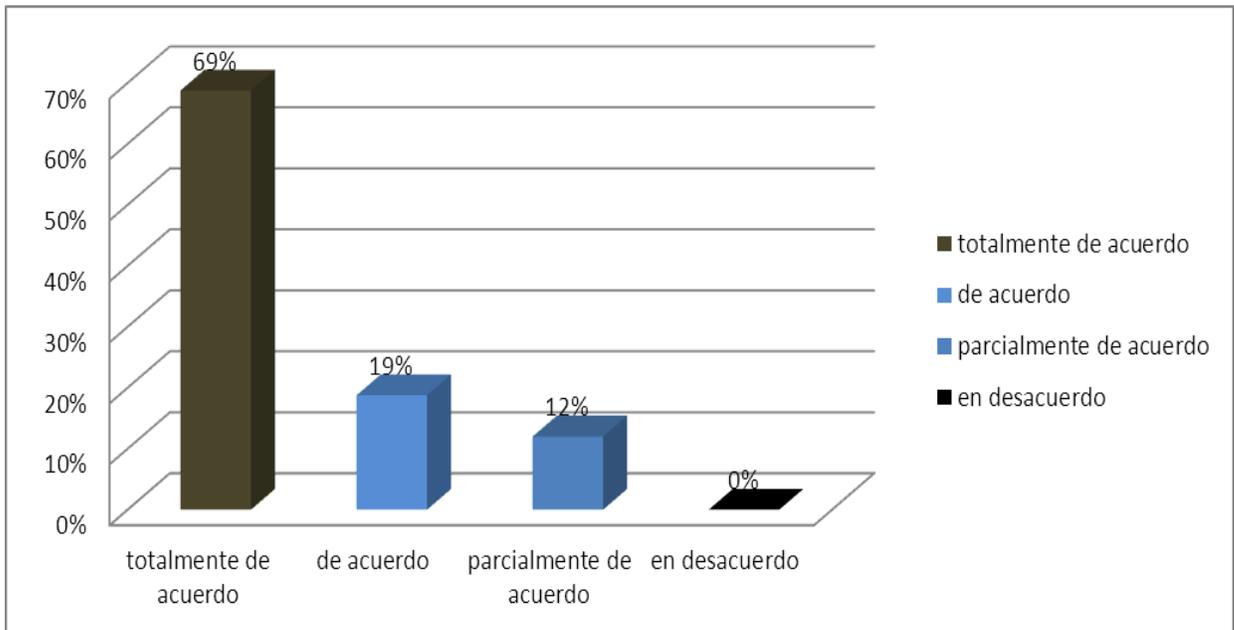
De acuerdo Blandón, G (2008) Los derechos de los trabajadores son:

El hecho de ser un trabajador que deberá de acatar las órdenes del empleador, este no deberá de sobrepasarse y querer que este realice tareas que no estén establecidas en su contrato. Además el empleador no deberá realizar acciones que le favorezcan, estas afectando al trabajador.

- A la ocupación efectiva.
- A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se encuentren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Gráfica N°19

Las funciones y responsabilidades están bien definidas.



Fuente: *Autoría Propia, encuesta aplicada a colaboradores de Visión Mundial Esquipulas (Urbina D, y Gutiérrez R, 2013*

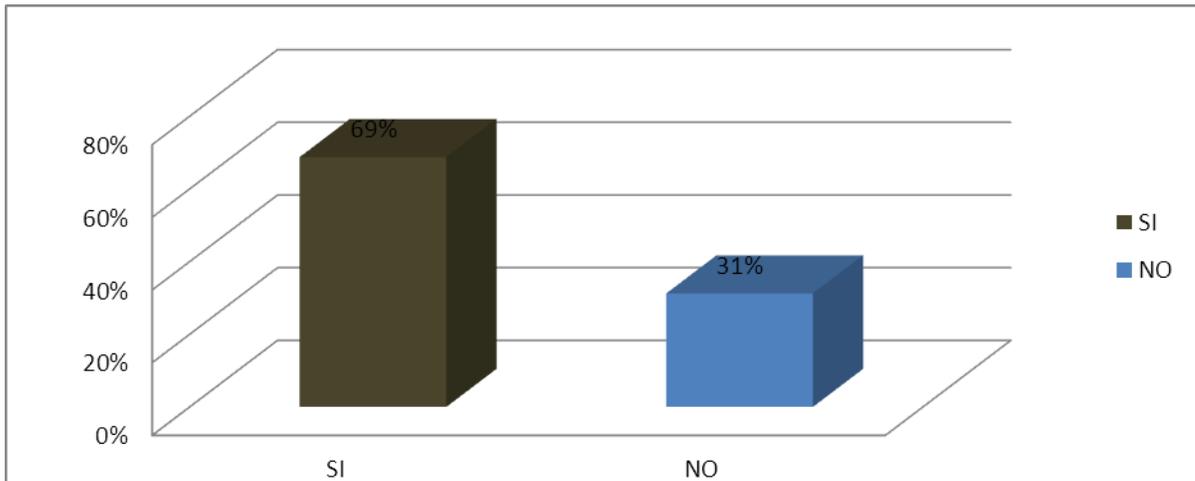
Según los resultados, nos señala, que el 69% de los encuestados consideran totalmente que sus funciones y responsabilidades están bien definidas, esto se debe a que la organización tiene un manual de funciones para cada área donde se especifica las tareas que corresponde a cada trabajador. Es por esto que cada uno de ellos sabe las funciones y los requisitos que se deben de tomar en cuenta para la realización de la misma.

En el mismo sentido un 19% dice estar de acuerdo con la definición de sus funciones y responsabilidades según su perfil laboral, ya que cada función a realizar concuerde con su perfil laboral y en ningún momento han sido víctima de duplicidad de funciones que puede darle en las organizaciones.

Por lo tanto un 12% considera que sus funciones y responsabilidad están parcialmente definidas, ya que puede pasar en toda organización a que un empleado ya sea por motivos de salud o problemas personales falte por tal razón

las funciones no pueden ser descuidadas y esto amerite que aun compañero le asignan parte de estas responsabilidades y produzca inconformidad en el mismo.

Gráfica N° 20
Salario de acuerdo al código del trabajo.



Fuente: *Autoría Propia, encuesta aplicada a colaboradores de Visión Mundial Esquipulas (Urbina D, y Gutiérrez R, 2013).*

Según el código de trabajo ley 185 se aplica a todos los trabajadores en todas las organizaciones donde esta exige paga igual para trabajo igual, tanto para hombres como para mujeres. La organización visión mundial les provee a todos sus empleados de un salario respectivo al código de trabajo proporcionándoles a todos sus empleados el salario que merecen de acuerdo a las funciones y puestos que ejercen.

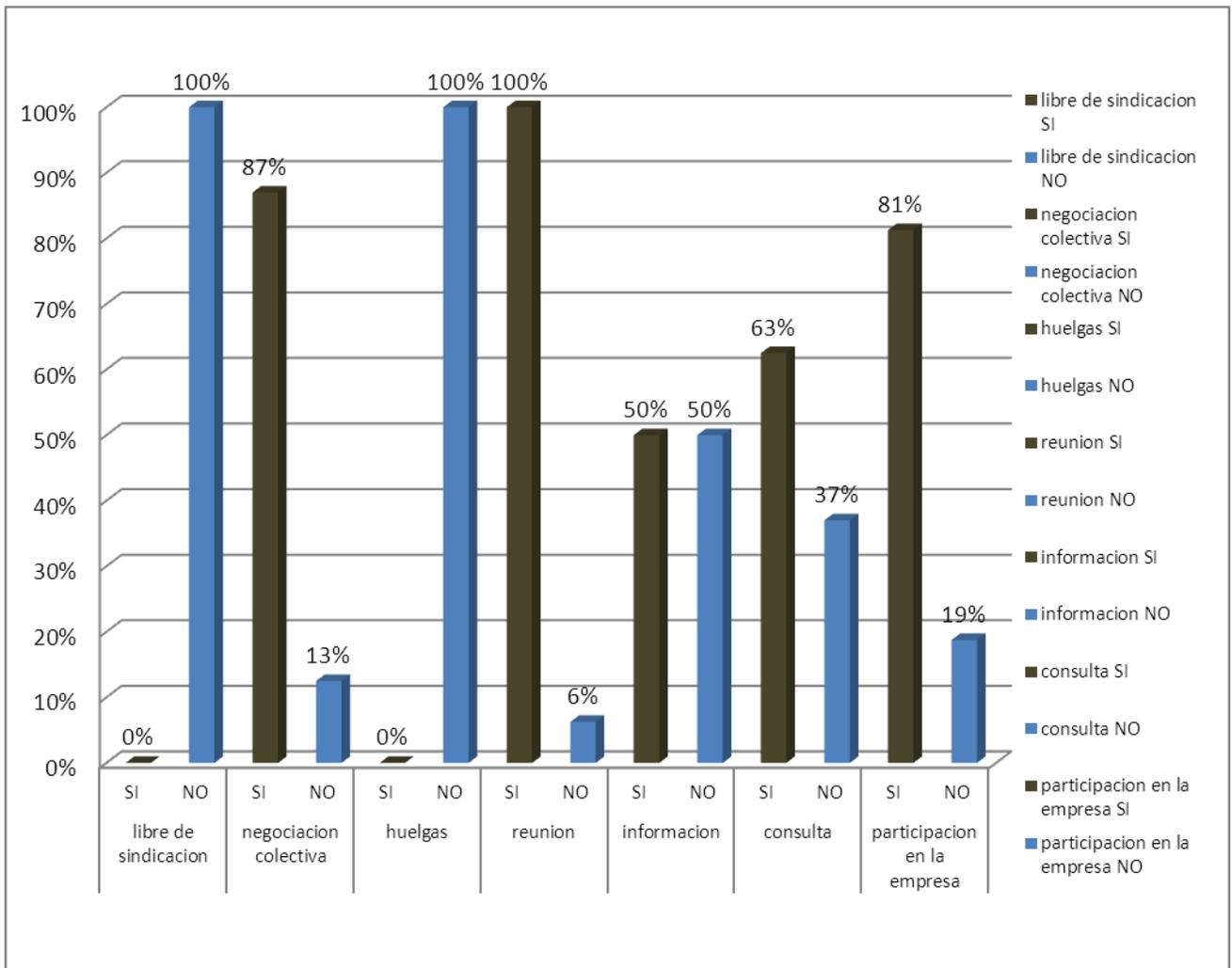
Según los resultados obtenidos el 69% de los encuestados consideran que reciben un salario de acuerdo al código de trabajo por que reciben una tasa salarial por que el empleado posee un cargo de mayor nivel dentro de la organización o por su antigüedad, la organización le brinda un aumento salarial,

Cabe también señalar que para un 31% de los encuestados el salario devengado no es considerable de acuerdo con el estipulado en el código de trabajo porque el empleado todavía está en su periodo de prueba laboral o la antigüedad o el tiempo de estar laborando en la organización solo le permita gozar de su salario básico,

tiempo el cual no les ha permitido la oportunidad de ser incentivado con un aumento a su salario básico.

Gráfica N° 21

Derecho Laboral



Fuente: *Autoría Propia, encuesta aplicada a colaboradores de Visión Mundial Esquipulas (Urbina D, y Gutiérrez R, 2013).*

Según los resultados expresa que el 100 % de los trabajadores no participan en la libre sindicalización, ya que es una técnica que no se implementa en la organización.

En el mismo sentido se encuentra un porcentaje del 100% que revelan que en la organización no cuenta con el derecho laboral a la huelga ya que no se le permite

este proceso, ya que si ellos tiene algún problema o necesidad deberá de comunicárselo al gerente del PDA y si este no da respuesta podrá acudir al gerente regional para su debida solución.

Por lo tanto también el 100% revela que en la organización tienen el derecho de participar en la las reuniones lo que les facilita realizar sus actividades ya que se encuentran informados y a su vez pueden exponer cualquier inquietud que tengan para llevar acabo sus funciones.

A su vez encontrándose un 87% que comenta que en la organización se da la negociación colectiva lo que le facilita la realización de las actividades que se llevan a cabo. En cambio el 13% revelan que no se da la negociación colectiva de las actividades, ya que en ocasiones las decisiones solo son tomadas por su jefe inmediato, esto se debe a que la gerencia debe de tomar las decisiones por si solo debido a la circunstancias de la misma.

Es por esto que el 81% de los empleados revelan que se da la participación en la Organización lo que facilita la realización de las actividades que se llevan a cabo, a su vez le permite al empleado ser creativo en los aportes que brinda y obtener mayores conocimientos en la realización de la misma. Por lo contrario el 19% comenta que no se da la participación esto se da porque en ocasiones la gerencia debe de llevar acabo ciertas actividades y decisiones por si solo debido a que está orientada a sus funciones planificadas y a la vez son orientaciones de su jefe (gerente nacional).

La gerente nos comenta que las tareas y beneficios de los trabajadores están enfocados de acuerdo al código del trabajo, lo cual viene a beneficiar al trabajador. Es decir la organización cuenta con muchos beneficios sociales tales como salario de acuerdo al código de trabajo, pago de vacaciones, aguinaldo, días libres.

Echas las consideraciones anteriores los derechos laboral que más se cumplen en la organización son las reuniones, la participación y la negociación colectiva etas generan que el empleado puede proporcionar nuevas ideas en la realización de su actividades, estar informados sobre tareas a efectuarse en la misma y obtener un

mejor clima organizacional donde se reducen los conflictos laborales debido que las decisiones pueden ser tomadas en conjunto. Contrario a este se encuentra la que menos se cumplen tales como el caso de las huelgas debido a que si un empleado está inconforme o tiene algún problema puede presentárselo a su jefe superior.

2.2.4 Deberes de los trabajadores:

Blandón, G (2008) explica que los trabajadores tienen las siguientes obligaciones.

Al igual que los empleadores tienen obligaciones con sus trabajadores esto con el fin de que se realice una tarea. Los empleados tendrán obligaciones con sus empleadores ya que ellos están pagando para la realización de la misma.

- Realizar el trabajo en el modo y tiempo convenido con el empleador.
- Cumplir con las jornadas, horario de trabajo, con las órdenes e instrucciones del trabajo del empleador.
- Procurar el incremento de la producción y de la productividad, en su caso.
- Observar una conducta respetuosa con el empleador y sus compañeros de trabajo, evitando riñas y llegadas a vías de hecho.
- Guardar el debido sigilo acerca de los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de la empresa.
- Utilizar los bienes, recursos y materiales con el cuidado debido, para los fines que fueron destinados y restituir el equipo de trabajo o vivienda en su caso, una vez concluido el trabajo para que les fue proporcionados.
- Prestar el auxilio necesario en caso de siniestro o riesgos eminentes en que peligran los intereses de la empresa o de su compañero de trabajo-
- Asistir a los cursos y demás actividades de capacitación o adiestramiento que se convenga con el empleador.
- Cumplir con las medidas que correspondan para evitar riesgo y accidentes de trabajo.,
- No trabajar bajo los efectos de bebidas alcohólicas, drogas u otra condición análogas.

- No portar arma de cualquier tipo durante el trabajo, salvo aquellas que puedan utilizarse en función de la ocupación que desempeñan.
- No someter a ofertas ventajosas o amenazas de represalias a otros trabajadores con el fin de obligarles a tener relaciones Sexuales.

2.3 Clasificación de los trabajadores:

2.3.1 Por la clase de trabajo desempeñado:

2.3.1.1 Cuello azul:

De acuerdo García, J (2005) Los empleados de cuello azul son los obreros, especializadores, semi especializadores y no especializadores.

Es decir las ocupaciones de Cuello Azul u ocupaciones manuales, son empleos que sólo requieren el uso de habilidades manuales.

Por lo tanto en las organizaciones las habilidades de los trabajadores varían según los puestos; Algunos requieren personal altamente especializado que haya estado entrenado formalmente y que haya obtenido un certificado. Entre estos empleados están los mecánicos de aviones, los plomeros, los electricistas y los trabajadores de estructuras.

En el mismo sentido muchos de los empleadores de los cuellos azules toman a personal no calificado o con calificaciones menores para hacer trabajos como de limpieza, mantenimiento y trabajos de línea de producción.

2.3.1.2 Cuello blanco:

Según García, J (2005) Los trabajadores de cuello blanco son profesionales, técnicos y empleados cualificados.

Los trabajadores de cuello blanco generalmente cumplen tareas en oficinas. Son profesionales altamente calificados y entrenados.

Las ocupaciones de Cuello Blanco, son empleos , generalmente de mayor prestigio que requieren el desempeño de habilidades mentales.

2.3.1.3 Cuello rosa:

García, J (2005) explica que los trabajadores de cuello rosa revelan la presencia de la mujer en el mundo del trabajo.

Es decir un trabajo de cuello rosa realiza lo que tradicionalmente por las mujeres, por lo general en la industria de servicios.

Por lo tanto las ocupaciones de cuello rosa tienden a ser personal de servicio orientado. Esperando en las mesas, junto con la enfermería y la enseñanza, forma parte del sector de servicios, y está entre las ocupaciones más comunes.

2.3.2 por el tipo de contrato de trabajo:

2.3.2.1 Por su condición:

Blandón, G (2008) explica que las relaciones de trabajo o contrato individuales pueden ser por tiempo determinado o indeterminado.

Por lo tanto el contrato por tiempo indeterminado es el más común y habitual, y aun cuando se puede extinguir por diversas causas, en teoría podría extenderse desde el ingreso del trabajador hasta su fecha de jubilación y también más allá de ella, en caso de reingreso o continuación de tareas luego del retiro.

Es decir el trabajador estará llevando a cabo sus funciones de acuerdo con el tiempo establecido con su empleador. Este será convenido entre ambas parte y según lo requiere el cargo a ocupar.

2.3.2.1.1 Trabajador fijo indefinido, incluyendo al trabajador fijo discontinuo:

De acuerdo Blandón, G (2008) el contrato o relación de trabajo se considera por tiempo indefinido cuando no tiene plazo. Así mismo cuando hubiere expirado el

plazo del contrato por tiempo determinado y el trabajador continúe prestando sus servicios por treinta días más, o cuando vencido el plazo de su segunda prórroga se continúe trabajando o se prorrogue nuevamente.

Por lo tanto en los contratos de tiempo indeterminados las partes pueden convenir un periodo de prueba no mayor de treinta días durante la cual cualquiera de ellas podrá poner fin a la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad para la misma.

Es decir que el trabajador fijo indefinido es que firma un contrato laboral en la empresa que prestará su servicio sin fecha de terminación donde ya no seguirá dando sus servicios.

2.3.2.1.2 Trabajador temporal, tanto en las modalidades de eventual, por obra y servicio o por interinidad:

Según Blandón, G (2008) Este tipo de trabajador es el que en común acuerdo con su contratante firma un contrato con fecha de finalización.

Es decir se estipula el día en que él ya no prestará su servicio para la organización, y se da por Obra y servicios, interinidad.

2.3.2,2 Por la Jornada:

2.3.2.2.1 Trabajador con contrato a tiempo completo:

De acuerdo Blandón, G (2008) Este trabajador tienen consideraciones tale como antigüedad, cualificaciones y competencias.

Es decir el trabajador está contratado para trabajar las 8 horas laborales que estipula la ley. Es decir él debe de cumplir con sus funciones y garantizar la eficiencia de la misma en el transcurso del funcionamiento de la empresa tal y como firmo en su contrato.

2.3.2.2.2 Trabajador con contrato a tiempo parcial:

Blandón, G (2008) explica que este es un trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un periodo de empleo de hasta un máximo de un año.

Es decir este tipo de trabajador está contratado para laborar durante un número de horas en el día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de un trabajador de tiempo completo. Este contrato podrá concentrarse por tiempo indefinido o por duración indeterminada este se da cuando se concierte realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Por lo tanto esta modalidad que se basa en la determinación de una jornada inferior a los dos tercios de la habitual de la actividad, con expresa prohibición de trabajar horas extras. Las remuneraciones y los aportes y contribuciones son proporcionales al tiempo trabajado.

Según la Gerente de la organización Visión Mundial revela que en la organización los trabajadores se clasifican según su puesto de trabajo tal es el caso de los líderes de proyecto que ejecutan los mismos para el bienestar y desarrollo de proyectos de salud, educación, protección para el bienestar de la niñez.

A su vez se encuentran los secretarios locales que son los encargados de monitorear a los niños para determinar y vigilar sus necesidades las cuales esta información las brinda a los líderes de proyecto y a los superiores de la sede central y cuentan con los cargos administrativos como la gerencia, administración y contabilidad los cuales son los encargados de los recursos financieros.

2.4 El Carácter

2.4.1 Definición de carácter

:

De acuerdo Jiménez, G (2006) el carácter es el sello que nos identifica y diferencia de nuestros semejantes, producto del aprendizaje social.

Por lo tanto el carácter se trata del conjunto de rasgos psíquicos que se manifiestan en los modos típicos de actuación de cada persona. Es una expresión de la personalidad afectiva total, es el resultado de la mezcla de los aspectos emocionales, intelectual y volitiva de la personalidad, aspectos que son rasgos del carácter.

Es por esto que en una sociedad podemos observar el comportamiento de todos los individuos y también notar que cada uno reacciona diferente ante las diversas situaciones, esto se debe a que el carácter de cada uno tiene una predominancia por lo menos en 2 tipos de caracteres sin embargo siempre la persona posee aspectos de casi todos los caracteres básicos más conocidos.

En este mismo sentido, debe tener unidad y estabilidad. La unidad integra distintos elementos (tendencias, deseos, instintos, necesidades) y les da un sentido. La estabilidad es la permanencia de la unidad. Sin las dos condiciones no existe carácter pues las personas son inestables, caprichosas, cambian inesperadamente. El verdadero carácter aparece desde la niñez y dura toda la vida.

Significa entonces que el carácter es una peculiaridad individual, en cada persona se presentan complejos sintomáticos, combinaciones de cualidades que resultan de la forma propia en que se formó el carácter.

2.4.2 Estructura del Carácter:

Según Jiménez, G (2006) El Carácter significa marca, sugiere una cosa profunda y fija, tal vez innata, una estructura básica.

El autor revela que las estructuras del carácter del hombre no constituyen un conjunto de distintas propiedades puramente casuales. Distintas cualidades del carácter depende una de otra están relacionadas entre sí forman una organización integral.

Es por esto que los sistemas de propiedades psíquicas interrelacionadas se llaman complejos sintomatológicos o factores, analizándolos podemos en qué consiste y como se determina las características del carácter.

De la interrelación de las distintas actitudes del hombre dependen ciertas particularidades de la estructura del carácter de la personalidad:

2.4.3 Clasificación del carácter:

Jiménez, G (2006) explica que es importante que las personas conozcan su carácter.

Es por esto que las personas deben conocer su carácter, para poder realizar cualquier actividad es decir para saber cuáles son sus puntos débiles o fuertes para poder orientarse conseguir lo mejor.

Es evidente entonces que el carácter de una persona influye mucho en el estudio, en el trabajo y en la vida diaria, o lo facilita o lo dificulta. En una sociedad podemos observar el comportamiento de todos los individuos y también notar que cada uno reacciona diferente ante las diversas situaciones.

2.4.4 Los tipos de carácter:

De acuerdo Jiménez, G (2006) El carácter de las personas se puede clasificar de la siguiente manera:

El nervioso:

Según Jiménez, G (2006) Las personas que tienen este tipo de carácter se caracterizan por tener dificultades en la memorización, comprensión y en el razonamiento lógico.

Estas personas suelen ser desordenadas y carentes de disciplina y perseverancia para realizar las cosas.

A su vez suelen ser personas extrovertidas, cariñosas, sociables, inestables y de voluntad débil. Además se entusiasman por lo novedoso siempre y cuando sea práctico.

El sentimental:

De acuerdo Jiménez, G (2006) Las personas que tienen este carácter les cuesta adaptarse a los cambios, se desalientan con rapidez cuando aparecen dificultades y les gusta hacer las cosas bien. En el ámbito laboral resultan indecisos y lentos.

En el mismo sentido son personas reflexivas y abstraídas, se desmoralizan con facilidad, son rencorosas y cuesta reconciliarse con ellas. Son individuos tímidos, sensibles, pesimistas y tienden a buscar el aislamiento y soledad.

El Colérico:

Jiménez, G (2006) explica que este tipo de carácter se diferencia por su poca sensibilidad, elevada reactividad. Son personas que no suelen terminar las cosas que comienzan y cambian constantemente de actividad.

A efecto de esto en el ámbito laboral son poco disciplinadas, les cuesta sintetizar y adquirir nuevos conocimientos, tienden a tensionarse muy fácilmente. Además, los coléricos son buenos con la improvisación y comprenden las cosas rápido.

De igual forma les agradan las cosas que sean inmediatas, concretas y técnicas. Suelen ser extrovertidas y en cuanto perciben peligro dejan a un lado lo que están haciendo. Les agrada hacer cosas nuevas y siempre están ocupados.

Por lo tanto tiende a fijarse metas muy altas, porque consideran que es capaz, pero no siempre las cumple, no por falta de capacidad sino de tiempo o tropiezos encontrados.

El Apasionado:

Según Jiménez, G (2006) este carácter es muy imaginativos y memoriosos, les gustan las tareas más variadas, estar ocupados y les aficiona estudiar. Esto último lo hacen ordenada y metódicamente, Suelen preferir el trabajo individual al grupal.

Es por esto que son personas hábiles para la literatura, historia, matemáticas y redacción. Las cuestiones relacionadas con la política, la religión y lo social les atraen.

El sanguíneo:

Jiménez, G (2006) explica que las personas con carácter sanguíneo suelen adaptarse con facilidad a cualquier ambiente, son muy curiosas y toquetean todo, son trabajadoras, cerebrales y piensan todo con frialdad.

A su vez suelen utilizar la mentira como recurso para alcanzar lo que deseen y son poco sensibles.

Es por esto que tiende a tomar decisiones basándose en los sentimientos más que en la reflexión. A su vez tiene una capacidad insólita para disfrutar y por lo general contagia a los demás su espíritu que es amante de la diversión.

El Flemático:

De acuerdo Jiménez, G (2006) Las personas con carácter flemático les gusta trabajar individualmente, son muy ordenadas y metódicas, además, se caracterizan por ser callados y muy reflexivos así como también tranquilos. Les importa que las cosas sean exactas, son puntuales y su inteligencia es profunda pero lenta.

Es decir un individuo calmado, tranquilo, que nunca se descompone y que tiene un punto de ebullición tan elevado que casi nunca se enfada. Son personas serias, impasibles y altamente racionales.

Además son calculadores y analíticos, Generalmente en este tipo de temperamento las personas son muy capaces y equilibradas. Es el tipo de persona más fácil de tratar y es por esa naturaleza el más agradable de los temperamentos.

Es por ello que el flemático es frío y se toma su tiempo para la toma de decisiones. Prefiere vivir una existencia feliz, placentera y sin estridencias hasta el punto que llega a involucrarse en la vida lo menos que puede.

El amorfo:

Según Jiménez, G (2006) Quienes tienen una personalidad amorfa son desordenadas y torpes, evitan los esfuerzos y suelen dejar las cosas para después, su vida pasa por comer y dormir y son muy perezosos. Analizan las cosas superficialmente y razonan lentamente.

Por lo tanto suelen ser extrovertidos y sociales, no se caracterizan por ser entusiastas. Llegan tarde a todas partes, son poco originales y se dejan llevar por la corriente.

El Apático:

Jiménez, G (2006) explica que las personas apáticas no suelen interesarse por las actividades, tienen pocas ideas y estímulos.

Es decir son personas melancólicas y cerradas, testarudas y difíciles de conocer, son pasivos, indiferentes, rutinarios y también perezosos.

2.5 Cualidades del trabajador:

2.5.1 Apariencia:

Según Rodríguez, Y (2012) Una buena persona es importante. En ningún momento deberá despertar su rechazo.

Es por esto que la apariencia de un trabajador es fundamental para cualquier organización, ya que dependiendo de ella será tratado como desea ante los demás. Una persona que cuida su imagen se siente más segura y confiada en lo que ofrece y transmitiendo una fuerza imparable. La imagen personal es como una foto, es todo lo que los demás ven de nosotros en una rápida y fugaz mirada

En el mismo sentido es importante cuidar la apariencia ya que es lo primero que los demás ven de nosotros. Cuando una persona se presenta ante otras, antes de pronunciar una palabra, ya está transmitiendo datos e ideas, aún sin quererlo.

Por lo tanto aunque no seamos conscientes, todos proyectamos nuestra personalidad a través de la imagen que ofrecemos al exterior. Aunque las personas tengamos muchos valores la primera impresión es fundamental.

2.5.2 Salud:

Según Rodríguez, Y (2012) Se debe contar de una salud compatible con la labor desarrollada.

Por lo tanto la salud del trabajador es entendido como el caso de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. También puede definirse como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como en el macro (social).

El trabajo puede considerarse una fuente de salud porque con el mismo las personas conseguimos una serie de aspectos positivos y favorables para la

misma. .Esto puede proporcionar mayor seguridad en la labor que lleva acabo y mejor imagen ante tu jefe inmediato.

2.5.3 Modales:

Rodríguez, Y (2012) explica que el trabajador deberá ser una persona correcta, educada y saber comportarse en cualquier situación.

Por lo tanto las buenas acciones hablan muy bien de ti y eso es un punto fuerte ante las personas que se encuentran en tu alrededor. El trabajador deberá cuidar de sus modales, no sólo para conservar el trabajo sino, muy especialmente, para hacer amable y gratificante la convivencia en ese espacio donde permanece la mayor parte de su tiempo.

Es por esto que todos preferimos disfrutar de ambientes laborales amables, antes que de espacios hostiles. Los beneficios son obvios, pues sólo de este modo habrá personas de su entorno que den buenas referencias de usted como trabajador y compañero, muy útil para eventuales promociones y, acaso a la hora de recortes de personal y reestructuraciones.

2.5.4 Expresión:

Según Rodríguez, Y (2012) es conveniente que no tenga defectos de pronunciación o de dicción.

Es decir que el trabajador deberá expresarse con soltura y seguridad.

2.5.5 Educación:

De acuerdo Rodríguez, Y (2012) siempre las organizaciones apreciarán tu deseo de continuar superándote, aprendiendo y perfeccionando.

Esto te ayudará a ir escalando a nivel profesional y asegurar un mejor futuro para ti y para las personas que te rodean.

2.5.6 Participación:

Rodríguez, Y (2012) explica que debes demostrar entusiasmo real por tu trabajo, es un requisito importante pues en la empresa se requiere de mucha colaboración y participación, sobre todo en lo que tiene relación con el trabajo en equipo.

Es por esto que la participación permite a los empleados trabajar en equipo, al mismo tiempo los superiores deben aprovechar esto para comunicar los objetivos de la empresa y como conseguirlos trabajando ambas partes. Si esto se desarrolla de manera satisfactoria los empleados deben tomar la iniciativa cuando se presenta una nueva tarea en lugar de tratar de evitarla.

Por tanto, desde el punto de vista del empresario es importante incentivar la participación en la empresa de los empleados; consiguiendo así una motivación en los empleados que al final se va a traducir en una mayor productividad para la empresa. Por tanto la gestión participativa supone la satisfacción por un lado de las necesidades de autorrealización de los trabajadores, y por otro la necesidad de solucionar los problemas que surgen en la empresa.

2.5.7 Creatividad.

De acuerdo Rodríguez, Y (2012) la creatividad es la capacidad de crear nuevas ideas, proyectos para beneficio de la empresa.

Por lo tanto la creatividad te dará a conocer como profesional y mejorar tu nivel intelectual. A su vez puedes adquirir nuevos conocimientos que serán muy importantes para el futuro.

A su vez los empleados con capacidad creativa suelen ser muy apreciados por las empresas. Pueden trabajar para el departamento de innovación y desarrollo o dedicarse a tareas mucho más funcionales, pero siempre aportan nuevas ideas que benefician a la realización de las tareas y al trabajo.

En el mismo sentido cuentan con el apoyo de la empresa y el tiempo suficiente para desarrollar sus ideas, pueden aportar soluciones muy beneficiosas para la compañía, que conlleven reducción de costos y extiendan el progreso de sus actividades.

2.5.8 Logros:

Según Rodríguez, Y (2012) Se debe demostrar a la empresa que se mejora el trabajo día a día.

A su vez este te puede colocar en un nivel laboral deseado y satisfacer tus deseos. Estos logros producen un impacto positivo en la forma de trabajar, aportan soluciones tanto en el desempeño individual como en el de grupo.

2.5.9 Reacción ante los retos:

Rodríguez, Y (2012) explica que aceptar nuevas responsabilidades es responder positivamente a los retos, podrás tener éxito en la realización de tu labor.

Es por esto que se tiene que ser correctos y actuar en el marco de los principios individuales y sociales, que yacen en el ambiente interno y externo a la organización.

2.5.11 Responsabilidad:

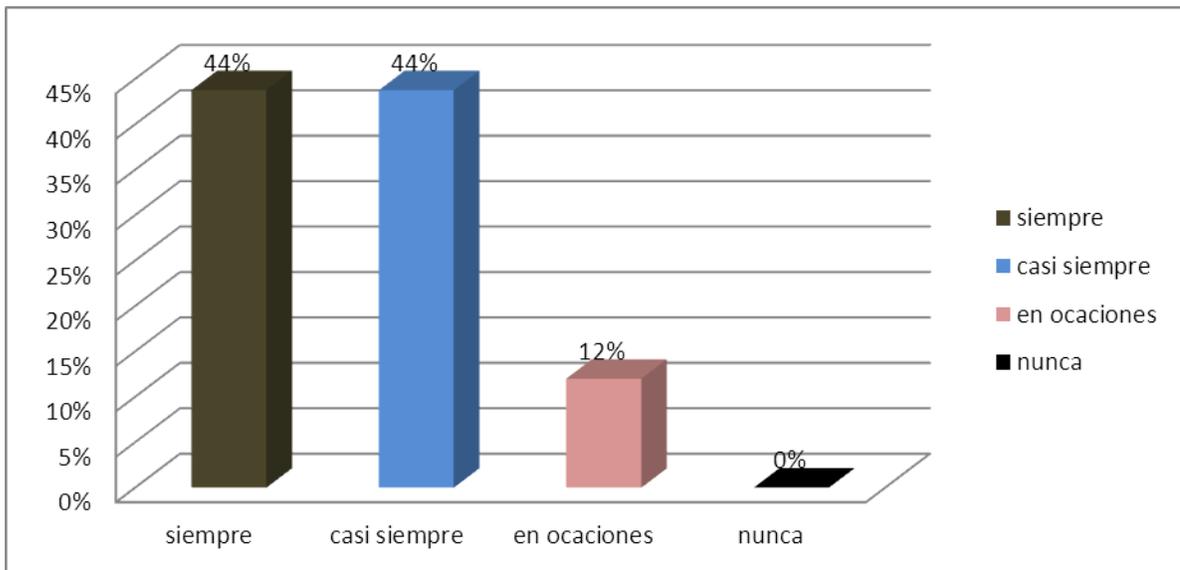
Según Rodríguez, Y (2012) la responsabilidad se manifiesta en una actitud de permanente actitud y diligencia a todos los detalles relacionados con la vida y el trabajo. Es la capacidad del trabajador de responder por sus actos y aceptar las consecuencias de los mismos, así como de cumplir con los compromisos establecidos, sin necesidad de presión externa.

Por lo tanto cada empleado es responsable de conocer sus funciones y tareas asignadas pero también el jefe o responsable debe asegurarse de que el

trabajador haya llegado a dominar las habilidades necesarias para realizar la tarea por completo.

Gráfica N°22

Reconocimiento de las cualidades como trabajador en la Organización.



Fuente: *Autoría Propia, encuesta aplicada a colaboradores de Visión Mundial Esquipulas (Urbina D, y Gutiérrez R, 2013*

Los resultados brindados, nos muestra que el 44% de los encuestados dicen que siempre la organización reconocen sus cualidades que poseen ya que la organización visión mundial se preocupa por tener trabajadores competitivos, eficientes, responsables, profesionales altamente capaces de realizar sus funciones además el 44% de los encuestados dicen que casi siempre son reconocidos sus cualidades que poseen por que la organización se orienta en cumplir su misión, contar con empleados veraces, honrados, objetivos, respetuosos, que tengan un nivel de compañerismo, que sean puntuales y eficaces etc.

Sin embargo el 12% de los encuestados dicen que en ocasiones la organización reconoce sus habilidades esto se debe a que muchos trabajadores entregan sus informes o resultados esperados fuera de los estándares es decir fuera del tiempo establecido.

La gerente comenta que en la organización las cualidades de cada trabajador están siendo reconocidas a través de técnicas de motivación. Es decir estas se reconocen de acuerdo como el individuo complementa sus habilidades y sus tareas.

A su vez de ser reconocida son evaluadas conforme a la realización de sus tareas asignadas.

V. CONCLUSIONES:

1) Como resultado de la investigación realizada se llegó a la conclusión, que las técnicas empleadas por la ONG han intervenido positivamente y han sido aceptadas por los empleados, lo que se manifiesta en los resultados y el incremento del rendimiento laboral.

2) Las técnicas de motivación que utiliza la organización son el reconocimiento, la participación de los empleados, Calidad de vida laboral enriquecimiento del puesto.

3) Las técnicas motivacionales utilizadas en la Organización se aplican de la siguiente manera:

- los empleados participan en las toma de decisiones de problemas que se presentan y en las realización de sus actividades.
- Se da el reconocimiento al empleado dependiendo del logro y el buen desempeño de este en la realización de sus tareas.
- La calidad de vida laboral en la organización influye en los empleados ya que en esta se encuentran en programas de condiciones de trabajo tales como la seguridad e higiene laboral, se implementan medidas para las soluciones de problemas de productividad, a su vez la gerencia busca minimizar los conflictos laborales.
- El enriquecimiento del puesto mediante el ascenso, y la retroalimentación.

4) Los factores que influyen la aplicación de las técnica motivacionales son el ambiente laboral, la relación con el jefe, la descripción del contenido del cargo y delegación de responsabilidades.

5) La motivación laboral en la Organización a generado eficiencia en el cumplimiento de las actividades de los empleados debido a que las técnicas empleadas satisfacen parte de las necesidades demandas por estos.

6) Dado por finalizado el presente documento será entregado a la gerente de la organización, esto como medio de proporcionarles conocimiento de cómo está efectuándose la motivación en sus trabajadores.

VI BIBLIOGRAFIA

- Ayala, Laura. «Habilidades de la nueva generacion de trabajadores.» 01 de 07 de 2013. <http://colombiadigital.net/entorno-digital/articulosdecontexto/item/5148-habilidades-de-la-nueva-generacion-de-trabajadores.html> (último acceso: 04 de 12 de 2013).
- Blandón Orozco, Gabriel Antonio. codigo del trabajo de la republica de Nicaragua. Managua: Acento S.A, 2008.
- Carranza Pedro. <http://.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2012> (último acceso: 11 de 2013).
- Chiavenato, Idalberto. Gestión del talento humano. Colombia: McGraw-Hill, 2005.
- Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos, 2da edición. Colombia: Atlas S.A, 1997.
- Chiavenato, Idalberto. «Administración de Recursos Humanos 5ta Edición. Mexico: McGraw-Hill, 1999.
- Choliz Montañez, Mariano. Psicología de la motivación-El proceso motivacional. España, 2004.
- Cifuentes, Carlos Llano. «Cuatro fuentes de la motivación laboral.» 21 de 07 de 2009. <http://altadireccion.wordpress.com/2009/07/21/cuatro-fuentes-de-la-motivacion-laboral/> (último acceso: 15 de 12 de 2013).
- Deusto, Harvard. Gestión del capital humano. Barcelona, España, 2008.
- Díaz, Maria del Carmen. Motivación gestion empresarial. Mexico, 2012.
- Duartes, Katalina. La motivación laboral por dinero. 2013 de 01 de 20. <http://.gerencie.com/la-motivación-laboral-por-dinero.html> (último acceso: 02 de 05 de 2013).
- Francesc, Pujol. «Psicología de las Organizaciones. 3ra Edición.» En Psicología de las Organizaciones. 2013.
- Furmhan, A Psicología Organizacional. Mexico: OXFORD University Press, 1980
- Dessler, G. Administración de persona -8 edición. Mexico, 2001.
- Garcia, Jose Ignacio Urquijo. «Teoria de las relaciones industriales de cara al siglo XXI.» Universidad catolica Andres Bello, 2005.

- Garcia, Vilma. «Herramientas de motivación laboral.» 03 de 09 de 2010.
<http://coyunturaeconomica.com/herramientas/motivacion-laboral>(último acceso: 02 de 05 de 2013).
- Garcia,Vilma.coyuntura economica. 30 de 09 de 2010.
<http://coyunturaeconomica.com/liderazgo/tipos-de-liderazgo> (último acceso: 20 de 09 de 2013).
- Giglio Gallardo Carla.Motivación laboral y compensaciones. Autores Valeria Bedodo Espinoza, 2006.
- Lisa, Adolfo Rodellar. Seguridad e higiene en el trabajo. Barcelona, España: Marcombo S.A, 1988.
- Mastreta, Gustavo Velasquez, Gustavo. Psicología del trabajo en la Organización-1ra edición. Mexico: Limusa S.A, 1995.
- Pelayo, Javier. Motivación laboral. 2010
<http://javierpelayo.com/attachments/article/264/La%20motivaci3n%20laboral%20presentaci3n.pdf> (último acceso: 20 de 09 de 2013).
- Pujol, Frances. «Motivación Laboral- Psicología de las Organizaciones 3ra Edición.» Pujol, 49. 2013.
- Rinc3n Zaragoza Pablo, La motivaci3n laboral como herramienta clave para evitar la rotaci3n de personal en las empresas de servicios de la ciudad de Morelia, septiembre 2006.
- Robbins, Stephen P. «Comportamiento Organizacional-10a Edicion.» pag, 704. Mexico: Pearson Educacion, 2004.
- Rodriguez, yeniver Andras Golindano.
<http://perfildetrabajadoryagr.blogspot.com/2012/09/cualidades-que-debe-cumplir-el.htm> (último acceso: 05 de 11 de 2013).
- Soto, Beatriz. Qué es el salario justo. 08 de 02 de 2012.
<http://.gesti3n.org/recursos-humanos/politica-salarial/30085/que-es-el-salario-justo/> (último acceso: 10 de 11 de 2013).
- Velasquez Mastreta, Gustavo. Psicología del trabajo en las Organizaciones-1ra edicion. Mexico: Limusa S.A, 1995.
- Wayne Monoy, R. Administraci3n de Recursos Humanos. Mexico, 1997.

Amevas

Anexo Nº 1						
VARIABLE	SUBVARIABLE	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	F C O N D I C I O N E S	INSTR.
MOTIVACIÓN LABORAL	Generalidades	-Definición de Motivación. -Antecedentes de la Motivación. -Importancia de la Motivación. Importancia del gerente en la motivación	¿Se siente motivado laboral mente?	a) Si b) No	*Responsables de áreas y Subordinados de la organización.	Entrevista y Encuesta.*
			¿Qué importancia tiene la motivación laboral para usted en su Organización?	a) Muy importante. b) Importante. c) Poco importante d) Nada importante.		
			¿Cómo considera usted la participación de su jefe inmediato en la aplicación de su motivación laboral?	a) Muy necesaria b) necesaria. c) Poco necesario. d) innecesaria		
	¿Cómo define usted la motivación laboral y qué importancia tiene en el desempeño de los trabajadores?					
	Proceso de la Motivación.	Personalidad del Individuo y Deseos y necesidades	¿Cómo implementa usted el proceso de			

		Motivación Obtenida. Objetivos metas.	y motivación para hacer más efectiva la motivación a sus empleados?		
			¿Se siente frustrado o tensionado por no percibir satisfacción de sus necesidades o deseos?	a) Siempre b) Casi siempre c) Pocas veces d) Nunca	
			¿Qué tan satisfecho se siente con su trabajo?	a) Muy satisfecho b) Satisfecho c) Poco satisfecho d) Insatisfecho	
			Si usted implementa diversos tipos de motivación con sus empleados ¿cómo reaccionan estos ante cada situación?		
	Tipos de Motivación.	Motivación intrínseca. Motivación extrínseca Motivación	¿Cómo considera el cumplimiento de sus metas laborales?	a) Excelente b) Muy bueno c) Bueno d) Regular e) Deficiente	

		Transitiva Motivación Transcendente	¿Qué lo motiva a actuar dentro de la Organización?	<table border="1"> <thead> <tr> <th>motivación</th> <th>si</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Personal</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Material</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Aportes que puedo dar a los demás por mi trabajo</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Por las actitudes de mis superiores</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Todas las anteriores</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	motivación	si	No	Personal			Material			Aportes que puedo dar a los demás por mi trabajo			Por las actitudes de mis superiores			Todas las anteriores									
motivación	si	No																											
Personal																													
Material																													
Aportes que puedo dar a los demás por mi trabajo																													
Por las actitudes de mis superiores																													
Todas las anteriores																													
	Teorías de la Motivación	Teoría Herzberg	de ¿Cuáles considera que se cumplen de los siguientes factores de motivacionales?	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Factor motivacional</th> <th>si</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Contenido del cargo</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Tareas y deberes relacionados con el cargo</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Delegación de responsabilidad</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Liberta de decidir cómo realizar el trabajo</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Ascenso</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Utilización plena de las habilidades personales.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Formulación de objetivos y</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Factor motivacional	si	No	Contenido del cargo			Tareas y deberes relacionados con el cargo			Delegación de responsabilidad			Liberta de decidir cómo realizar el trabajo			Ascenso			Utilización plena de las habilidades personales.			Formulación de objetivos y			
Factor motivacional	si	No																											
Contenido del cargo																													
Tareas y deberes relacionados con el cargo																													
Delegación de responsabilidad																													
Liberta de decidir cómo realizar el trabajo																													
Ascenso																													
Utilización plena de las habilidades personales.																													
Formulación de objetivos y																													

				<table border="1"> <tr> <td>evaluación de estos</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Simplificación del cargo</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Ampliación y enriquecimiento del cargo</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	evaluación de estos				Simplificación del cargo				Ampliación y enriquecimiento del cargo				
evaluación de estos																	
Simplificación del cargo																	
Ampliación y enriquecimiento del cargo																	
			<p>¿Maneja usted una base teórica que permita la implementación adecuada de la motivación para sus empleados, identificando las principales necesidades que poseen, logros y estabilidad que necesitan en la Organización?</p>														

		Teoría de Maslow (Necesidades)	¿Cuáles de las siguientes necesidades considera usted que son satisfechas por la compensación recibida por su trabajo?	necesidades	si	No	
				Fisiológicas			
				Seguridad			
				Sociales			
				Reconocimiento auto superación			
Teoría de David Mc Clelland	¿Cómo califica los logros obtenidos en su puesto de trabajo?	a) Excelente b) Muy bueno c) Bueno d) Regular e) Deficiente					
Teoría de Mc Gregor. Seguridad y estabilidad laboral	¿Cómo califica la seguridad y estabilidad laboral en su trabajo?	a) Excelente b) Muy bueno c) Bueno d) Regular e) Deficiente					
Teoría de Taylor. -Incremento de la Productividad mediante: • Creación de recompensas económicas. • Contratar trabajadores hábiles y diestros.	¿Cómo califica su relación con su superior?	a) Excelente b) Muy bueno c) Bueno d) Regular e) malo					
	¿Considera que la	a) Siempre					

		<ul style="list-style-type: none"> • Análisis Científico de las tareas y su tiempo de ejecución. 	organización de trabajo le permite un aumento en la productividad?	b) Casi siempre c) Pocas veces d) nunca																			
		Teoría de la Valencia, expectativa de Vroom	¿Se siente satisfecho con las condiciones laborales brindadas?	a) Totalmente satisfecho b) Satisfecho. c) Poco satisfecho. a) Insatisfecho.																			
			¿Cómo considera la asignación de las tareas y la responsabilidad labora?	a) Excelente b) Muy buena c) Buena. d) Regular e) Mala																			
	Técnicas de Motivación.	Dinero.	¿Cuáles de las siguientes técnicas motivacionales se aplican dentro de su Organización?	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Técnica motivacional</th> <th>si</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dinero</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Participación</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Calidad de vida laboral</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>enriquecimiento del puesto</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			Técnica motivacional	si	No	Dinero			Participación			Calidad de vida laboral			enriquecimiento del puesto				
Técnica motivacional				si	No																		
Dinero																							
Participación																							
Calidad de vida laboral																							
enriquecimiento del puesto																							
		Participación.	¿Cuál es su nivel de satisfacción por los reconocimientos y recompensas recibidas por su desempeño?	a) totalmente satisfecho. b) satisfecho. c) Parcialmente satisfecho d) Insatisfecho																			

	Técnicas de Motivación.	Calidad de Vida Laboral.	¿Qué tan importante es su participación dentro de las actividades de la Organización?	a) Muy importante. b) Importante. c) Poco importante. d) Nada importante.																	
			¿Se siente participe de las decisiones y que hacer de la organización?	a) Siempre b) Casi siempre c) En ocasiones d) Nunca																	
			¿Que genera la calidad de vida laboral?	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Calidad de vida</th> <th>si</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Clima de confianza</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Respeto mutuo</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Oportunidades dentro de la empresa</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Satisfacción laboral</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			Calidad de vida	si	No	Clima de confianza			Respeto mutuo			Oportunidades dentro de la empresa			Satisfacción laboral		
			Calidad de vida	si			No														
			Clima de confianza																		
Respeto mutuo																					
Oportunidades dentro de la empresa																					
Satisfacción laboral																					
¿Cómo se consideran las condiciones de trabajo dentro de la Organización?	a) Muy adecuada. b) Adecuadas c) Poco adecuadas d) inadecuadas																				

		Enriquecimiento de Puesto.	¿Cuáles de estas condiciones de trabajo posee en sus instalaciones?	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Condiciones de trabajo</th> <th>si</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Buena iluminación</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Temperatura adecuada</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Espacio</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Herramienta para desempeñar su trabajo</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Condiciones de trabajo	si	No	Buena iluminación			Temperatura adecuada			Espacio			Herramienta para desempeñar su trabajo					
			Condiciones de trabajo	si	No																	
Buena iluminación																						
Temperatura adecuada																						
Espacio																						
Herramienta para desempeñar su trabajo																						
¿Cuáles son las razones que lo inspira a trabajar dentro de la Organización?	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Motivos</th> <th>si</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>El ambiente laboral</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Las buenas relaciones interpersonales</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Buen salario y recompensas</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Prestaciones sociales</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Prestigio</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Oportunidades de crecimiento profesional</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Motivos	si	No	El ambiente laboral			Las buenas relaciones interpersonales			Buen salario y recompensas			Prestaciones sociales			Prestigio			Oportunidades de crecimiento profesional		
Motivos	si	No																				
El ambiente laboral																						
Las buenas relaciones interpersonales																						
Buen salario y recompensas																						
Prestaciones sociales																						
Prestigio																						
Oportunidades de crecimiento profesional																						

	Estrategias de Motivación	Adecuación persona / Puesto De Trabajo. Desarrollo Profesional. Política Salarial. El Reconocimiento.	¿Cuáles de los siguientes criterios considera usted que se deben de tomar en cuenta para ascensos?				*Responsables de áreas y Subordinados de la Institución.	*Entrevista y Encuesta.
				Criterios	si	No		
				Conocimientos				
				Capacidades y habilidades				
				Experiencia				
Recomendaciones								
			Partido políticos					
			Otros					
			¿Cómo percibe la evaluación a su desempeño laboral?	a) Excelente b) Muy bueno c) Bueno d) Regular e) Deficiente				
			¿Cuál es su nivel de satisfacción con las políticas de compensación?	a) Muy satisfecho. b) satisfecho c) poco satisfecho. d) Insatisfecho.				
			¿Qué tipo de oportunidades de desarrollo profesional le brinda la Organización?	Oportunidades de desarrollo	si	No		
				Capacitaciones				
				Talleres				
				Formación técnica				
			Formación profesional					

				Formación de posgrado			
				¿Qué tipo de reconocimiento a recibido por su desempeño?	Reconocimiento	si	No
					Felicitaciones personales		
					Reconocimientos públicos por su trabajo		
					Reconocimientos escritos		
					Reconocimientos materiales		
					Reconocimientos económicos		
					Reconocimientos en pergaminos		
				¿Conoce acerca del tipo de estrategia que aplica la Organización?			

			¿Cómo clasifica las estrategias de motivación utilizadas?		
			¿Qué estrategia de motivación implementa ¿Cómo las pone en práctica? ¿Cuáles es la de mayor efectividad?		
			Técnicas motivacionales implementa usted para motivar a sus empleados? ¿Cómo la perciben y que retribución laboral demuestran en agradecimiento a lo recibido?		
Trabajadores de la Organizaciones.	Generalidades de la Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Definición de Organización. - Importancia de la organización en la Sociedad. - Tipos de Liderazgo en la 	¿Qué definiría usted una Organización?	<ul style="list-style-type: none"> a) Una estructura b) Un edificio. c) Grupo de persona que trabajan para un jefe. d) Grupo de persona que trabajan en conjunto para el logro de una meta. 	

		organización	¿Cómo clasifica la importancia de esta Organización para la sociedad Matagalpina?	<ul style="list-style-type: none"> a) Muy importante b) Importante c) Poco importante d) Para nada importante 		
			¿Cuales de estos tipos de liderazgo predomina en la organización?	<ul style="list-style-type: none"> a) no somos participe de las toma de decisión. b) Toma las decisiones por sí solo. c) Escucha nuestra opiniones d) Tomamos las decisiones en conjunto. 		
			¿Cómo se ha sentido trabajando en esta Organizacion?	<ul style="list-style-type: none"> a) Totalmente Satisfecho. b) satisfecho c) parcialmente satisfecho. Insatisfecho 		
			¿Cree usted que sus empleados consideran importante la empresa de acuerdo a las actividades desempeñadas?			

Generalidades del Trabajador.	Definición del Trabajador. Deberes y Derechos.	¿Considera que sus funciones y responsabilidades están bien definidas?	a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Parcialmente de acuerdo d) En desacuerdo																							
		¿Cómo considera Las condiciones salariales para usted?	a) Excelente b) Muy buenas c) Buenas d) Regulares e) Deficientes																							
		¿Considera que recibe un salario de acuerdo al código del trabajo?	a) Si. b) No																							
		¿Con que derecho laboral básico cuenta?	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Derecho básico</th> <th>si</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Libre sindicación</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Negociación colectiva</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Huelgas</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Reunión</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Información</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Consulta</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Participación en la empresa.</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Derecho básico	si	No	Libre sindicación			Negociación colectiva			Huelgas			Reunión			Información			Consulta			Participación en la empresa.	
Derecho básico	si	No																								
Libre sindicación																										
Negociación colectiva																										
Huelgas																										
Reunión																										
Información																										
Consulta																										
Participación en la empresa.																										

			¿Cuál es la manera de dar cumplimiento a los derechos de los trabajadores dentro de la Organización?			
			¿Con que deberes laborales cumple?			
				Deberes básicos	si	No
				Realizar el trabajo en tiempo y forma		
				Cumplir con la jornada		
				Cumplir con el horario de entrada y salida del trabajo.		
			Cumplir con las órdenes e instrucciones de trabajo			

			¿De qué manera motiva a sus trabajadores para que cumplan con sus deberes satisfactoriamente?	Procurar aumentar el crecimiento de la producción.				
	Clasificación de los Trabajadores.	Por la clase de trabajo desempeñado.	¿Cómo están clasificados los trabajadores dentro de la organización?					
		-Cuello blanco. -Cuello azul. -Cuello rosa.						
		Por el tipo de contrato de trabajo.	¿Cómo es su jornada de trabajo?					
-Por su condición. -Trabajador fijo o indefinido, incluyendo al trabajador fijo discontinuo. -Trabajador temporal, tanto en las modalidades de eventual, por obra y servicio o por interinidad.		a) Con contrato a tiempo completo b) Con contrato a tiempo parcial. c) Otro (especifique)						

		<p>Por la jornada.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Trabajador con contrato a tiempo completo. -Trabajador con contrato a tiempo parcial. <p>Por el tipo de relación de dependencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Trabajador dependiente. -Trabajador por cuenta propia 	<p>¿Cómo están clasificados sus trabajadores?</p> <p>¿Estos poseen un mismo horario de jornada laboral?</p>			
	Carácter.	<p>Definición de Carácter.</p> <p>Estructura de Carácter.</p> <p>Clasificación de Carácter.</p> <p>Tipos De Carácter.</p> <ul style="list-style-type: none"> -El Nervioso. -El Sentimental. -El Colérico. -El Apasionado. -El Sanguíneo. -El Flemático. -El Amorfo. -El Apático. 	<p>Si los empleados se clasifican por poseer carácter muy variado</p> <p>¿Cómo influye el carácter del trabajador para la asignación de actividades?</p>			

			<p>¿La Organización reconoce las cualidades que presenta?</p>	<p>a) Siempre b) Casi siempre c) En ocasiones d) Nunca</p>		
			<p>¿Qué cualidades deben de poseerlos empleados para aspirar a una vacante? ¿La empresa reconoce en especial estas cualidades que poseen? Para la asignación de funciones ¿Qué habilidades y destrezas son tomadas en cuentas? ¿Ayuda estas a mejorar el desempeño? ¿Por qué?</p>			

a)

Anexo N° 2



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

UNAN-FAREM Matagalpa

Guía de entrevista

Los estudiantes del V año a licenciatura de administración de empresas sabatino UNAN- FAREM Matagalpa estamos realizando una investigación sobre la motivación laboral en la Organización no gubernamental Visión Mundial ubicada en la ciudad de Esquipulas del departamento de Matagalpa, tiene como objetivo desarrollar un análisis sobre la influencia que ejerce la motivación laboral en los trabajadores de la Organización, su información es de suma importancia para el éxito de esta investigación. De ante manos agradecemos su amable colaboración:

Cargo: _____

Antigüedad: _____

1¿Cómo define usted la motivación laboral y qué importancia tiene en el desempeño de los trabajadores?

2¿Cómo implementa usted el proceso de motivación para hacer más efectiva la motivación a sus empleados?

3Si usted implementa diversos tipos de motivación con sus empleados ¿cómo reaccionan estos ante cada situación?

4¿Maneja usted una base teórica que permita la implementación adecuada de la motivación para sus empleados, identificando las principales necesidades que poseen, logros y estabilidad que necesitan en la Organización?

5¿Conoce acerca del tipo de estrategia que aplica la Organización?

6¿Cómo clasifica las estrategias de motivación utilizadas?

7¿Cómo están clasificados los trabajadores dentro de la organización?

8¿Técnicas motivacionales implementa usted para motivar a sus empleados?
¿Cómo la perciben y que retribución laboral demuestran en agradecimiento a lo recibido?

9¿Qué estrategia de motivación implementa ¿Cómo las pone en práctica?
¿Cuáles es la de mayor efectividad?

10 ¿Cree usted que sus empleados consideran importante la Organización de acuerdo a las actividades desempeñadas?

11 ¿La productividad es un indicador en la Organización que demuestra que los trabajadores se sienten satisfechos? ¿Por qué?

12 ¿De qué manera motiva a sus trabajadores para que cumplan con sus deberes satisfactoriamente?

13 ¿Cuál es la manera de dar cumplimiento a los derechos de los trabajadores dentro de la Organización?

14 ¿Cómo están clasificados sus trabajadores? ¿Estos poseen un mismo horario de jornada laboral?

15 Si los empleados se clasifican por poseer carácter muy variado ¿Cómo influye el carácter del trabajador para la asignación de actividades?

16 ¿Qué características son las que deben de poseer los trabajadores para desempeñar funciones específicas?

17 Al momento de la selección ¿Cómo define el perfil de su personal para cada cargo a ocupar?

18¿Qué cualidades deben de poseerlos empleados para aspirar a una vacante?
¿la Organización reconoce en especial estas cualidades que poseen?

19Para la asignación de funciones ¿Qué habilidades y destrezas son tomadas en cuentas? ¿Ayuda estas a mejorar el desempeño? ¿Por qué?

Anexo N° 3



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
UNAN-FAREM Matagalpa
Guía de encuesta

Los estudiantes del V año a licenciatura de administración de empresas sabatino UNAN- FAREM Matagalpa estamos realizando una investigación sobre la motivación laboral en la Organización no gubernamental Visión Mundial ubicada en la ciudad de Esquipulas del departamento de Matagalpa, tiene como objetivo desarrollar un análisis sobre la influencia que ejerce la motivación laboral en los trabajadores de la Organización, su información es de suma importancia para el éxito de esta investigación. De ante manos agradecemos su amable colaboración:

Cargo: _____

Antigüedad: _____

1. ¿Se siente motivado laboralmente?

c) Si _____

d) No _____

2. ¿Qué importancia tiene la motivación laboral en su organización?

e) Muy importante. _____

f) Importante. _____

g) Poco importante _____

h) Nada importante _____

3. ¿Cómo considera usted la participación de su jefe inmediato en la aplicación de su motivación laboral?

e) Muy necesaria _____

f) necesaria. _____

g) Poco necesario. _____

h) Innecesaria _____

4. ¿Se siente frustrado o tensionado por no percibir satisfacción de sus necesidades o deseos?

- e) Siempre _____
- f) Casi siempre _____
- g) Pocas veces _____
- h) Nunca _____

5. ¿Qué tan satisfecho se siente con su trabajo?

- e) Muy satisfecho _____
- f) Satisfecho _____
- g) Poco satisfecho _____
- h) Insatisfecho _____

6. ¿Cómo considera el cumplimiento de sus metas laborales?

- a) Excelente _____
- b) Muy bueno _____
- c) Bueno _____
- d) Regular _____
- e) Deficiente _____

7. ¿Qué lo motiva a actuar dentro de la organización?

Motivación	si	No
Personal		
Material		
Aportes que puedo dar a los demás por mi trabajo		
Por las actitudes de mis superiores		
Todas las anteriores		

8. ¿Cuáles considera que se cumplen de los siguientes factores de motivación?

Factores motivacionales	si	No
Contenido del cargo		
Tareas y deberes relacionados con el cargo		
Delegación de responsabilidad		
Liberta de decidir cómo realizar el trabajo		
Ascenso		
Utilización plena de las habilidades personales.		
Formulación de objetivos y evaluación de estos		
Simplificación del cargo		
Ampliación y enriquecimiento del cargo		

9. ¿Cuáles de las siguientes necesidades considera usted que son satisfechas por la compensación recibidas por su trabajo?

Necesidades	si	No
Fisiológicas		
Seguridad		
Sociales		
Reconocimiento		
auto superación		

10. ¿Cómo califica los logros obtenidos en su puesto de trabajo?

- f) Excelente _____
- g) Muy bueno _____
- h) Bueno _____
- i) Regular _____
- j) Deficiente _____

11. ¿Cómo califica la seguridad y estabilidad laboral en su trabajo?

- f) Excelente _____
- g) Muy bueno _____
- h) Bueno _____
- i) Regular _____
- j) Deficiente _____

12. ¿Cómo califica su relación con su superior?

- f) Excelente _____
- g) Muy bueno _____
- h) Bueno _____
- i) Regular _____
- j) Malo _____

13. ¿Considera que la organización de trabajo le permite un aumento en la productividad?

- e) Siempre _____
- f) Casi siempre _____
- g) Pocas veces _____
- h) Nunca _____

14. ¿Se siente satisfecho con las condiciones laborales brindadas?

- d) Totalmente satisfecho
- e) Satisfecho. _____
- f) Poco satisfecho. _____

g) Insatisfecho. _____

15. ¿Cómo considera la asignación de las tareas y la responsabilidad labora?

f) Excelente _____

g) Muy buena _____

h) Buena. _____

i) Regular _____

j) Mala _____

k) _____

16. ¿Cuáles de las siguientes técnicas motivacionales se aplican dentro de la organización?

Técnica motivacional	si	No
Dinero		
Participación		
Calidad de vida laboral		
enriquecimiento del puesto		

17. ¿Cuál es su nivel de satisfacción por los reconocimientos y recompensas recibidas por su desempeño?

e) totalmente satisfecho. _____

f) satisfecho. _____

g) Parcialmente satisfecho _____

h) Insatisfecho _____

18. ¿Qué tan importante es su participación dentro de las actividades de la organización?

e) Muy importante. _____

f) Importante. _____

g) Poco importante. _____

h) Nada importante. _____

19. ¿Se siente participe de las decisiones y que hacer de la organización?

e) Siempre _____

f) Casi siempre _____

g) En ocasiones _____

h) Nunca _____

20. ¿Que genera la calidad de vida laboral?

Calidad de vida	si	No
Clima de confianza		
Respeto mutuo		

Oportunidades dentro de la empresa		
Satisfacción laboral		

21. ¿Cómo se consideran las condiciones de trabajo dentro de la organización?

- e) Muy adecuada. _____
- f) Adecuadas _____
- g) Poco adecuadas _____
- h) Inadecuadas _____

22. ¿Cuáles de estas condiciones de trabajo posee en sus instalaciones?

Condiciones de trabajo	si	No
Buena iluminación		
Temperatura adecuada		
Espacio		
Herramienta para desempeñar su trabajo		

23. ¿Cuáles son las razones que lo inspira a trabajar dentro de la Organización?

Motivos	si	No
El ambiente laboral		
Las buenas relaciones interpersonales		
Buen salario y recompensas		
Prestaciones sociales		
Prestigio		
Oportunidades de crecimiento profesional		

24. ¿Cuáles de los siguientes criterios considera usted que se deben de tomar en cuenta para ascensos?

Criterios	si	No
Conocimientos		
Capacidades y habilidades		
Experiencia		
Recomendaciones		

Partido políticos		
Otros		

25. ¿Cómo percibe la evaluación a su desempeño laboral?

- f) Excelente _____
- g) Muy bueno _____
- h) Bueno _____
- i) Regular _____
- j) Deficiente _____

26. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con las políticas de compensación?

- e) Muy satisfecho. _____
- f) Satisfecho _____
- g) poco satisfecho. _____
- h) Insatisfecho. _____

27. ¿Qué tipo de oportunidades de desarrollo profesional le brinda la organización?

Oportunidades de desarrollo	Si	No
Capacitaciones		
Talleres		
Formación técnica		
Formación profesional		
Formación de posgrado		

28. ¿Qué tipo de reconocimiento ha recibido por su desempeño?

Reconocimiento	Si	No
Felicitaciones personales		
Reconocimientos públicos por su trabajo		
Reconocimientos escritos		
Reconocimientos materiales		
Reconocimientos económicos		
Reconocimientos en pergaminos		

29. ¿Qué definiría usted una Organización?

- e) Una estructura _____
- f) Un edificio. _____
- g) Grupo de persona que trabajan para un jefe. _____
- h) Grupo de persona que trabajan en conjunto para el logro de una meta. _____

30. ¿Cómo clasifica la importancia de esta Organización para la sociedad matagalpina?

- e) Muy importante _____
 - f) Importante _____
 - g) Poco importante _____
 - h) Para nada importante _____
31. ¿Cuales de estos tipos de liderazgo predomina en la organización?
- a) no somos participe de las toma de decisión. _____
 - b) Toma las decisiones por sí solo. _____
 - c) Escucha nuestra opiniones _____
 - d) Tomamos las decisiones en conjunto. _____
32. ¿Cómo se ha sentido trabajando en esta organización?
- d) Totalmente Satisfecho. _____
 - e) Satisfecho _____
 - f) parcialmente satisfecho. _____
 - g) Insatisfecho _____
33. ¿Considera que sus funciones y responsabilidades están bien definidas?
- e) Totalmente de acuerdo _____
 - f) De acuerdo _____
 - g) Parcialmente de acuerdo _____
 - h) En desacuerdo _____
34. ¿Cómo considera Las condiciones salariales para usted?
- f) Excelente _____
 - g) Muy buenas _____
 - h) Buenas _____
 - i) Regulares _____
 - j) Deficientes _____
35. ¿Considera que recibe un salario de acuerdo al código del trabajo?
- c) Si. _____
 - d) No _____
36. ¿Con que derecho laboral básico cuenta?

Derecho básico	si	No
Libre sindicación		
Negociación colectiva		
Huelgas		
Reunión		

Información		
Consulta		
Participación en la empresa.		

37. ¿Con que deberes laborales cumple?

Deberes básicos	si	No
Realizar el trabajo en tiempo y forma		
Cumplir con la jornada		
Cumplir con el horario de entrada y salida del trabajo.		
Cumplir con las órdenes e instrucciones de trabajo		
Procurar aumentar el crecimiento de la producción.		

38. ¿Cómo es su jornada de trabajo?

- d) Con contrato a tiempo completo _____
- e) Con contrato a tiempo parcial. _____
- f) Otro (especifique) _____

39. ¿La Organización evalúa sus características como trabajador para el desempeño de sus funciones?

- a) Si _____
- b) No _____

40. ¿El responsable de contrataciones le explico el perfil del puesto vacante, para el desempeño a la horade su contracción?

- a) Si _____
- b) No _____

41. ¿Qué cualidades considera usted que debe poseer un buen trabajador?

Cualidades	si	No
Experiencia		
Modales		
Expresión		
Educación		
Participación		
Creatividad		
Logros		
Reacciones ante los		
Retos		
Ética		

42. ¿La Organización reconoce las cualidades que presenta?

- e) Siempre_____
- f) Casi siempre_____
- g) En ocasiones_____
- h) Nunca_____

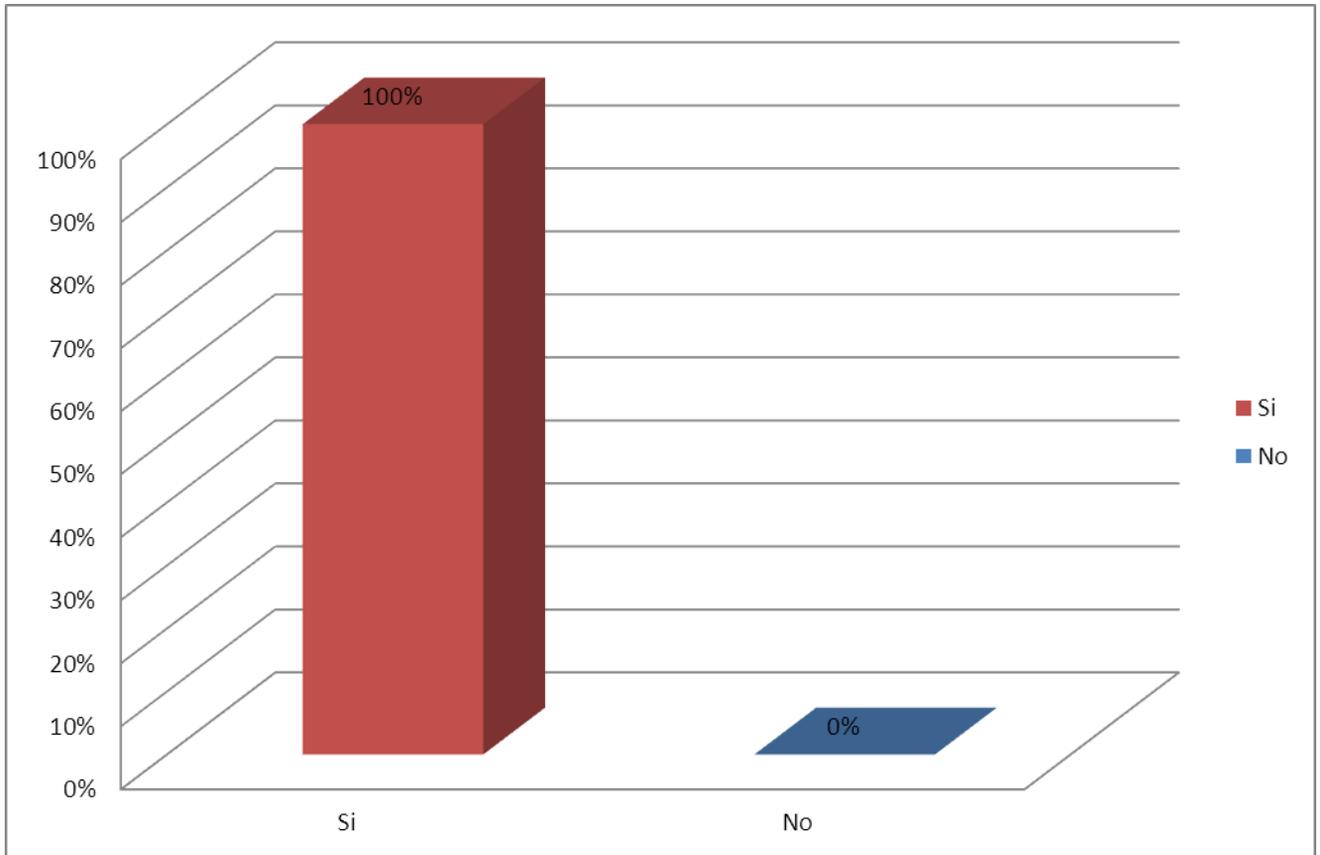
43. ¿Cree que sus habilidades, destrezas y conocimientos son necesarias para llevar acabo eficientemente sus funciones?

- b) Muy necesarias_____
- c) Necesarias _____
- d) Poco necesarias_____
- e) Innecesarias_____

Anexo N° 4

Ilustración N°1

Motivación laboral

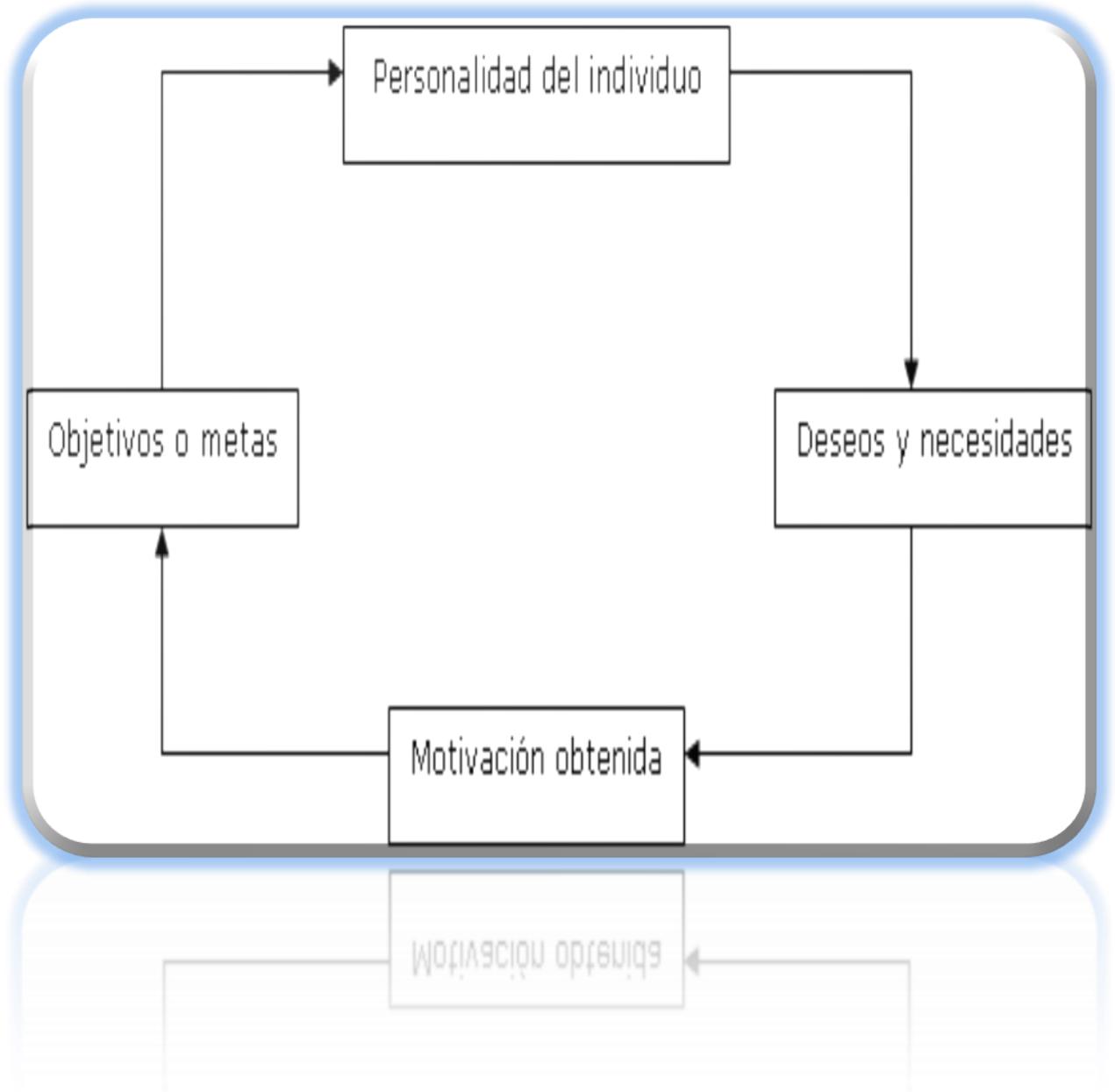


Fuente: Autoría Propia, encuesta aplicada a colaboradores de Visión Mundial PDA-Kaulapa (D. Urbina , R. Gutiérrez 2013).

Anexo N° 5

Imagen N°1

Proceso de la motivación

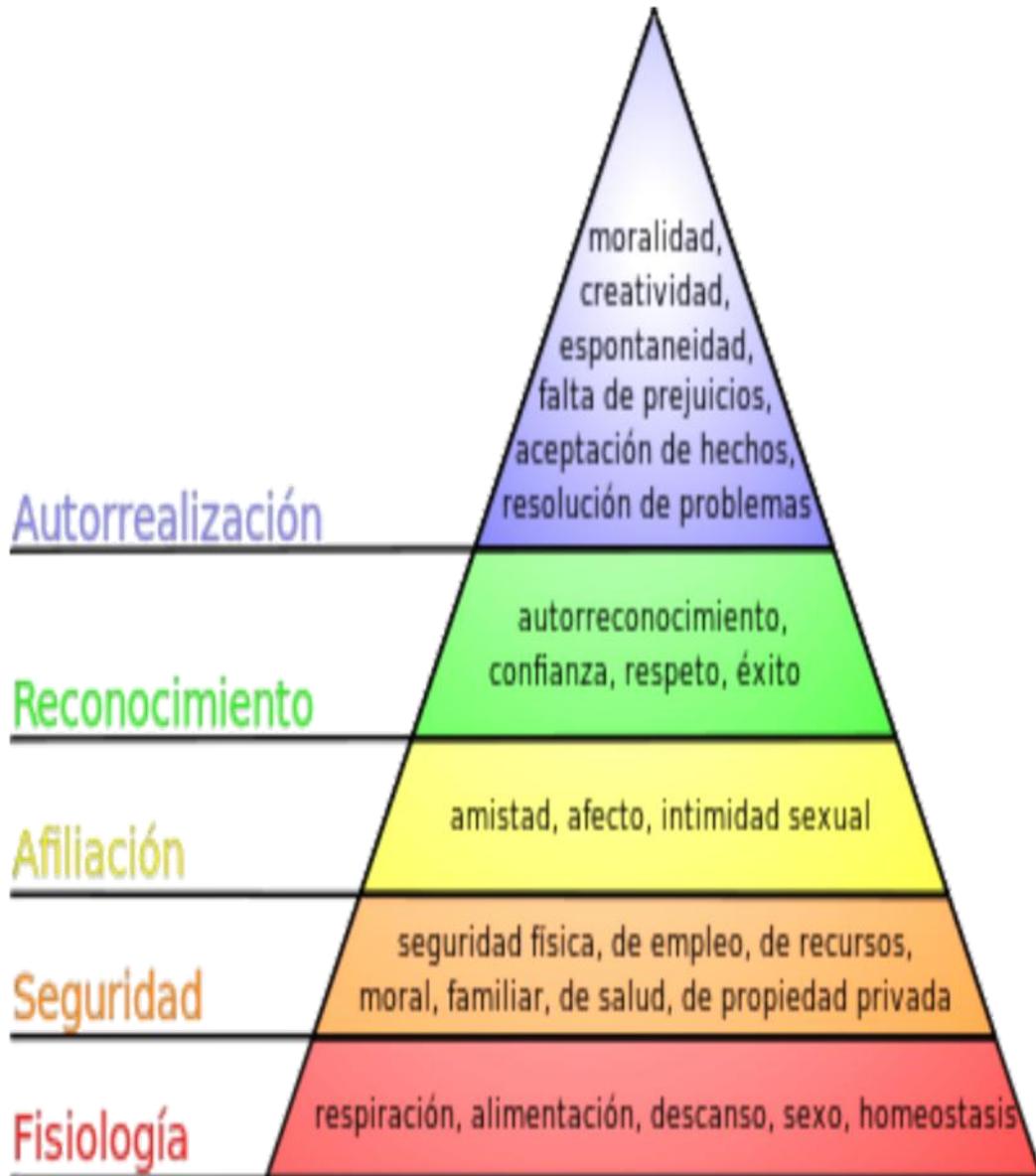


(Choliz 2004)

Anexo N° 6

Imagen N°2

Pirámide de Maslow



(I. Chiavenato, Administracion de Recursos Humanos, 2da edicion 1997)