INTRODUCCION

El presente trabajo se ha aplicado a una empresa de producción del sector florícola por tanto se esta sugiriendo se aplique un plan de motivación; el cual ayudará a incrementar la satisfacción y por tanto la estabilidad laboral.
En la actualidad la florícola no cuenta con un plan de motivación por esta razón se propone este plan.

En el capitulo I se estudio el problema en profundidad y así se evidencia la magnitud del problema.

El capitulo II contiene el Marco Teórico, ó sea la fundamentación teórica dentro de la cual se enmarca la investigación realizada y nos servirá como instrumento para desarrollar la propuesta.

El capitulo III presenta la Metodología de Investigación en la cual se analiza la modalidad de investigación, el nivel de investigación, se calcula el tamaño de la muestra, la operacionalidad de las variables, técnicas e instrumentos de información y el plan que se utilizara para procesar la información recolectada.

En el capitulo IV se realiza el análisis e interpretación de resultados obtenidos luego de la tabulación de la encuesta realizada a los trabajadores de la florícola, los mismos que se muestran en los gráficos y cuadros estadísticos con su respectivo análisis e interpretación de cada pregunta. Se plantea la verificación de la hipótesis utilizando como herramienta estadística la prueba del Chi cuadrado.

El capitulo V se presenta las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

En el capitulo VI se plantea la propuesta, que es la razón de ser del presente trabajo de investigación en el cual se realiza el plan que se ejecutará para dar solución al problema.

CAPITULO I

1. PROBLEMA

1.1 TEMA DE INVESTIGACION

Plan de motivación y su incidencia en la inestabilidad laboral

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La carencia de un plan de motivación para el talento humano genera inestabilidad laboral en DiamondRoses S.A.

1.2.1 Contextualización

La gestión del talento humano es importante por que nos ayuda a direccionar los esfuerzos para lograr desarrollar las competencias optimas y así conseguir los propósitos de la organización; si se aplica de una manera adecuada la gestión del talento humano mejorara la productividad de la empresa. El talento humano es uno de los elementos principales de la empresa es la mayor influencia productiva de la organización y se debe considerar como el mayor activo con que cuenta la empresa ya que por ellos se alcanzan los objetivos de competitividad ya establecidos. La motivación es importante para mejorar la producción y el desempeño en el trabajo por esto se le considera un elemento fundamental para el éxito empresarial con la motivación se logrará crear un clima agradable de trabajo dentro de la organización.

Diamondroses se encuentra ubicada en parroquia José Guango bajo, barrio ojo de agua (ver anexo Nº1), fue creada para producir y comercializar rosas como son vogue, virginia, exótica, fredoom, leonidas, limbo, opium, tibetjade, blush, etc (ver anexo Nº2); ya que cuenta con 46 tipos de rosas en este momento; diamondroses es una Empresa dedicada a satisfacer el gusto de Clientes del mundo entero con rosas de la mejor calidad, las mismas que son producidas bajo procesos eficientes, certificados y amigables con el medio ambiente, con el aporte de un equipo de colaboradores capacitados, leales y comprometidos, generando bienestar para todos los participantes. Su visión producir la mejor rosa del mundo

El problema se da por no tener un plan de motivación, es por esto que el talento humano no se siente realizado en sus puestos de trabajo; muchos de los trabajadores que ingresan a la empresa deciden salir por distintas causas entre ellas la inadecuada motivación.

1.2.2 Análisis critico

La carencia de un plan de motivación en la empresa se da por algunas causas:
Incomprensión de las necesidades del personal ya que no se da un dialogo adecuado entre los obreros y el patrón, desconocimiento de técnicas adecuadas de motivación hacia el personal porque no se da la suficiente importancia a la motivación por parte de los directivos, el personal no conoce la importancia de la motivación es por esto que ellos no piden motivación sin saber que va hacer de gran beneficio para la realización de sus tareas.

1.2.3 Prognosis

Si no se le da el trato adecuado a estas variables a futuro se tendrán algunos efectos como son:
Disminución de la producción porque el personal sale y no se tendrá la mano de obra suficiente para la producción.

Mala imagen corporativa.-Se da por la s personas que salen de la empresa y por algún motivo no se sintieron bien con el trato con el puesto o por los mismos sueldos comienzan hablar mal de la empresa en la competencia.

Rotación de personal por la salida inesperada de las personas existe actividades las cuales no se puede parar esto provoca la movilidad de las personas para cubrir estas vacantes.

1.2.4 Formulación del problema

¿Cómo incide la carencia de un plan de motivación en la inestabilidad laboral?

1.2.5 Interrogantes

¿Cómo identificar las necesidades del personal que causan la inestabilidad laboral?

¿Qué teoría motivacional es la más adecuada para el personal?

1.2.6 Delimitación del objeto de investigación

Limite de contenido

Campo: Gestión del talento humano

Área : Talento humano

Aspecto: Motivación

Limite espacial: Florícola Diamondroses provincia del Cotopaxi cantón Latacunga

Limite temporal: segundo semestre del año 2008

1.3 JUSTIFICACION

La presente investigación se justifica porque:

Mediante el proceso de investigación se incrementa los conocimientos científicos del investigador debido a que se profundiza los conocimientos recibidos en la carrera ;

incursionando en temas de gran importancia en la actualidad que contribuirán en la formación profesional del investigador con estos conocimientos mas amplios y concretos el investigador podrá dar un trato diferente y mirar desde otra perspectiva a el problema para así buscar la mejor respuesta que beneficie a todos los involucrados.

Ante la necesidad de motivar al talento humano y responder a la insatisfacción de la empresa por la constante salida del personal esta investigación esta encaminada a plantear un plan de motivación acorde a las necesidades de los empleados y al entorno que es cada vez mas cambiante para así generar un fortalecimiento desde la base de la estructura a través de una buena motivación que pueda formar actitudes positivas, promover actos de cooperación y crear entusiasmo en el desarrollo de las actividades de la empresa.

Mediante el direccionamiento adecuado del plan de motivación el trabajador incrementara sus capacidades y su desempeño en el trabajo lo cual disminuirá la inestabilidad laboral en la empresa y de esta manera se evitara el despilfarro que se ocasiona al realizar la inducción al personal. La investigación en síntesis procura diagnosticar las exigencias y necesidades del talento humano mediante la creación de un plan de motivación; sin duda podemos decir que la motivación permanente aplicada en todo el talento humano mejorara el ambiente de trabajo y su productividad en beneficio de la empresa.

1.4 OBJETIVOS

La presente investigación pretende alcanzar los siguientes objetivos

1.4.1 General

Elaborar un plan de motivación utilizando la teoría de las necesidades de Maslow para reducir la inestabilidad laboral de la empresa.

1.4.2 Específicos

Identificar las expectativas de los trabajadores aplicando encuestas y la observación para buscar las causas de la inestabilidad laboral.

Determinar si la teoría de las necesidades de Maslow es la mejor utilizando la encuesta al personal para reducir la inestabilidad laboral.

CAPITULO II

2. MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

ARIAS. (2003). *El manejo del recurso humano y su incidencia en la inestabilidad del personal en la empresa Lubrilavadora Arias de la ciudad de Salcedo.* Facultad de ciencias administrativas. Universidad técnica de Ambato

Objetivos

1.-Diagnosticar el proceso del recurso humano y su incidencia en la inestabilidad del personal en la empresa Lubrilavadora Arias de la ciudad de salcedo

2.- Aplicar un adecuado proceso de manejo de personal para disminuir la inestabilidad del recurso humano

Conclusiones

1.- La falta de motivación e incentivos a los trabajadores por parte del gerente a convertido a sus actividades en trabajos monótonos sin tener la participación activa en el cumplimiento de los objetivos trazados a la vez que limita la autorrealización como persona en el desempeño de sus tareas así como en la vida privada

2.-La falta de procedimientos técnicos adecuados en la administración del recurso humano obstaculiza el mejor desenvolvimiento del gerente en el logro de sus objetivos y metas planteadas para el desarrollo de la empresa

SOLÍS. (2003). *La motivación como estrategia para mejorar el desempeño del recurso humano en la Comercializadora Famesa.* Facultad de ciencias Administrativas. Universidad técnica de Ambato.

Objetivos

1.- Establecer estrategias motivacionales que mejoren el desempeño del recurso humano de la Comercializadora Famesa.

2.- Buscar alternativas motivacionales para mejorar el desempeño del recurso humano de la Comercializadora Famesa.

Conclusiones

1.- Los empleados de Famesa no tienen la motivación suficiente para alcanzar un nivel de rendimiento óptimo.

2.- La investigación realizada nos indica que la mayoría de empresas y en especial Famesa que es la empresa de estudio tienen aun espacios de

mejoramiento en la administración de los recursos humanos lo que conlleva a proponer un modelo de estrategia que garantice la optimización de los mismos.

VIVANCO, L. (2004). *Teorías motivacionales que conduzcan al cumplimiento de los objetivos de producción en la Aseguradora del sur C.A. sucursal Ambato.* Facultad de ciencias administrativas. Universidad técnica de Ambato

Objetivos

1.- Aplicar las teorías motivacionales de Herzberg que conduzcan al cumplimiento de objetivos en producción de la aseguradora del sur C.A. Sucursal Ambato

2.- Implementar las teorías de los factores de Herzberg .

Conclusiones

1.- El trabajador tiene las condiciones adecuadas para cumplir su trabajo

2.- El empleado sabe que en la empresa los asensos se dan.

2.2 FUNDAMENTACION FILOSOFICA

Para la ejecución de la investigación se ha seleccionado el paradigma crítico propositivo por las siguientes razones:

Fundamentación ontológica

El problema que se investiga se viene dando desde tiempo atrás debido a que no se le da importancia; este problema ha ido cambiando ya que el entorno, las necesidades y las expectativas cambian es por esto que la motivación tiene una gran incidencia en

el estado de ánimo de los empleados por ende en la inestabilidad pues los empleados necesitan estar motivados para realizar sus labores diarias.

Fundamentación epistemológica

El investigador estuvo en constante relación con el objeto de estudio y con los involucrados ya que es esencial para saber en que magnitud esta afectando la carencia de un plan de motivación en la empresa y mediante el contacto directo con los involucrados tener una idea mas clara y profunda de todos los acontecimientos que se van dando a causa de este problema dentro de la institución.

Fundamentación axiológica

En el problema de estudio juega un papel muy importante los valores corporativos ya que los valores son esenciales en el desenvolvimiento en la sociedad y mas cuando se tiene que dirigir a un grupo de personas; los valores en los involucrados son importantes ya que definen su forma de proceder y ver el problema desde una óptica diferente.

Fundamentación metodológica

Aquí analizaremos y estudiaremos lo que sucede en el entorno para comprender de una mejor forma el problema y así plantear propuestas de solución al mismo para que mejore la estabilidad en la empresa.

2.3 FUNDAMENTACION LEGAL

La presente investigación esta respaldada en el Código de Trabajo

Capitulo I, Art. 14.- **estabilidad mínima y excepciones**.- Establecer un año como tiempo de duración, de todo contrato de tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se trasformen en contratos a plazos,

debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de ley como estables o permanentes.

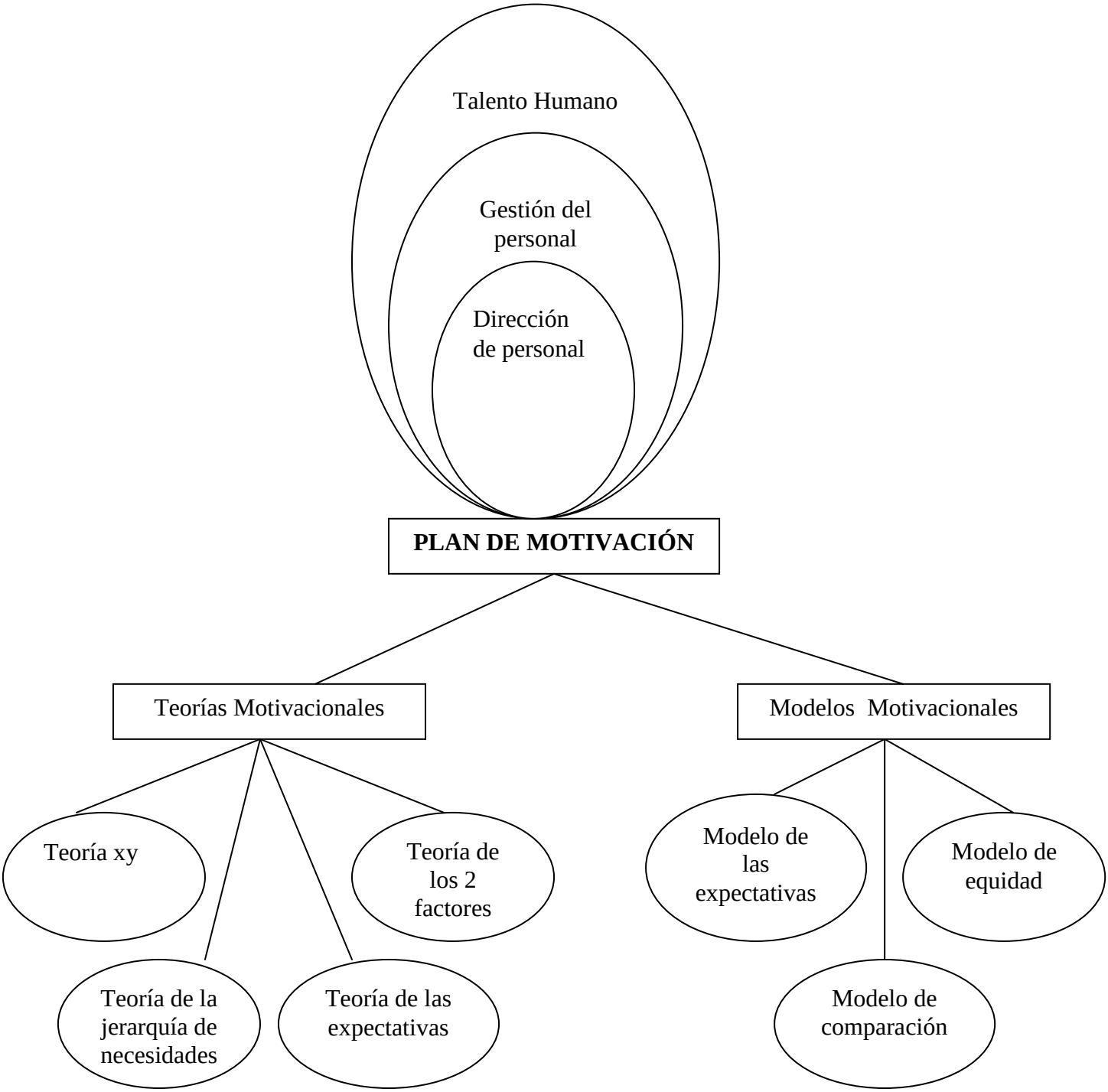
En el Código de trabajo Capitulo IV Art.42 **obligaciones del empleador**
Literal 13 que dice: tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra,

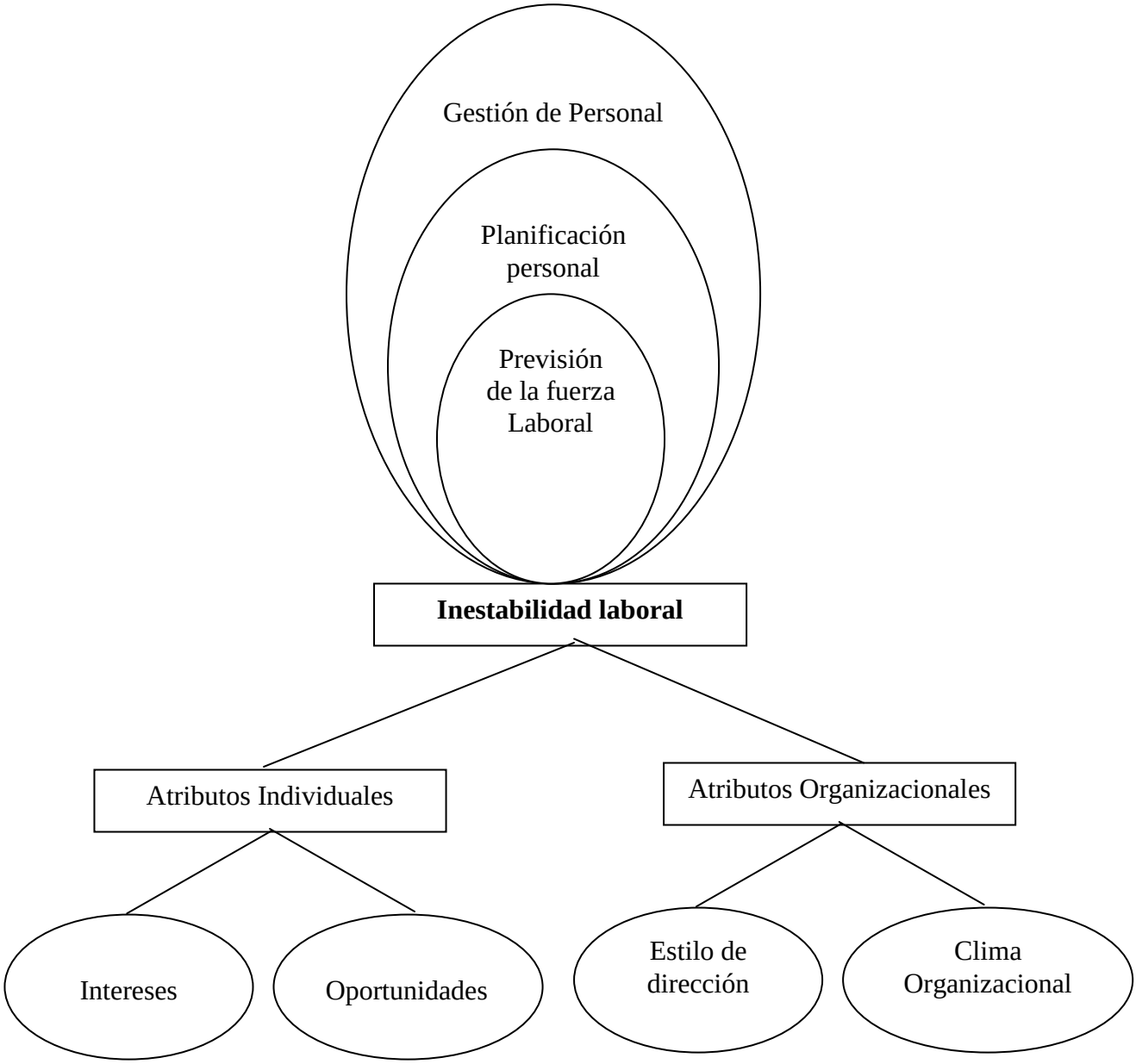
2.4 CATEGORIAS FUNDAMENTALES

Formulación del problema
¿Cómo incide el inadecuado plan de motivación en la inestabilidad laboral?

X = Plan de motivación
Y = Inestabilidad laboral

2.4.1Categorización




Gestión de Personal
Planificación personal
Previsión de la fuerza Laboral
Inestabilidad laboral
Atributos Individuales
Atributos Organizacionales
Intereses
Oportunidades
Estilo de dirección
Clima Organizacional

2.4.2Definición de las categorías:

Talento humano:

Es la aptitud intelectual de las personas de una organización valorada por su capacidad natural o adquirida para su desempeño.

Gestión del personal

Es el sistema administrativo constituido por la planeación, organización, dirección y control de las actividades necesarias para crear las condiciones laborales en las cuales los trabajadores desarrollen su máximo potencial laboral dentro de las organizaciones. (Castillo.J; pag.4)

Dirección de personal

Es la función administrativa encargada de conducir a los integrantes de la empresa en la búsqueda de sus metas. (Castillo.J; pag.91)

Plan de motivación

Es el documento en el cual esta de forma ordenada y coherente el proceso para motivar al personal para llevar a cabo los fines deseados.

Teorías motivacionales

Son los sistemas compuestos de observación a las personas y su conducta para describir ciertas circunstancias que nos permitan motivar al personal.

Teorías X-Y

Douglas Mc Gregor plantea dos posiciones básica de la naturaleza del ser humano y las cuales sirven de marco para las relaciones jefe-subalterno; la teoría X presenta a un ser humano en un pobre estado motivacional ocasionado por las condiciones laborales que le rodean; la teoría Y describe a la gente altamente motivada capaz de

auto-dirigirse en búsqueda de los objetivos de la organización que le ofrece a su vez la posibilidad de desarrollarse integralmente como ser humano. (Castillo. J; pag.198)

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow

Esta teoría parte del principio de que los motivos de comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar proviene de fuerzas que existen dentro de el; las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo a su importancia en la base de la pirámide se encuentran las necesidades básicas o recurrentes (fisiológicas y de seguridad), en la cúspide están las sofisticadas o intelectuales (sociales, sicológicas o de estima y la de auto-realización). (Chiavenato; pag.50)

Teoría de los dos factores

Esta teoría establece que las condiciones laborales, pueden dividirse en dos grupos bien diferenciados. En el primero se incluyen factores higiénicos, tales como: beneficios sociales, salario, la supervisión, las políticas y las relaciones interpersonales. El segundo grupo lo conforman los factores llamados motivacionales entre los cuales se encuentran: el reconocimiento la responsabilidad la oportunidad de desarrollo, el prestigio y la auto-realización. (Castillo. J; pag.200)

Teorías de las expectativas

Esta teoría propuesta por Víctor Vroom, establece que la motivación es el resultado de multiplicar la intensidad con que una persona necesita algo, o valora su satisfacción, por la probabilidad con que dicha persona percibe la satisfacción de sus necesidades a través de su conducta laboral. (Castillo. J; pag.203)

Modelos motivacionales

Son los que nos ayudan a modificar la conducta de las personas mediante la motivación con objeto de mejorar su comportamiento.

Modelo de expectativas

Sostiene que los individuos como seres pensantes y razonables, tienen creencias y abrigan esperanzas respecto a eventos futuros en sus vidas; por lo tanto para analizar la motivación se requiere conocer lo que las personas buscan de la organización y cómo creen obtenerlo.

Modelo de comparación

Los empleados tienden a juzgar la imparcialidad comparando los resultados con sus respectivas oportunidades y esta proporción con las de otras personas. Se basa en que los individuos interactúan con otro y están constantemente haciéndose comparación.

Modelo de equidad

A los individuos no solo les interesa la simple satisfacción de sus necesidades; sino también que el sistema de recompensas sea justo. El modelo de equidad plantea que los individuos juzgan la justicia comparando sus oportunidades en la empresa con el rendimiento y además comparando ese margen con el de otra persona.

Planificación de personal

Es el proceso de revisar sistemáticamente los requerimientos del recurso humano, con el fin de asegurarse que el número requerido de trabajadores con las habilidades adecuadas, estén disponibles cuando se lo necesite.(Ibáñez. M. pag.68)

Previsión de la fuerza laboral

Es el proceso mediante el cual se determina la cantidad y calidad de las personas que la organización tendrá que vincular, reclutar, seleccionar, entrenar y promover a corto y largo plazo. (Castillo. J; pag.64)

Inestabilidad laboral

Son los movimientos de entrada y salida definitiva de trabajadores en una organización durante un periodo de tiempo.

Atributos individuales

Es el conjunto de características y cualidades inseparables del individuo son las diversas formas que el individuo percibe en la organización. (Rodríguez. J.Pag.5)

Intereses

Son deseos y ambiciones, así como tendencias instintivas e impulsivas y anhelos mal definidos que pueden o no impulsar a una persona a actuar plenamente en el cumplimiento de sus objetivos. (Rodríguez. J.Pag.5)

Oportunidades

Son conveniencias en tiempo y lugar para el ascenso o promoción, así como para que la persona ejercite sus capacidades y satisfaga sus necesidades.
(Rodríguez. J.Pag.5)

Atributos organizacionales

Es el conjunto de características propias de la organización en ocasiones son únicas y exclusivas que repercuten el comportamiento del trabajador.

Estilo de dirección

Son los distintos comportamientos que pueden exteriorizar los individuos que dirigen a otros, con el objetivo de conseguir, a su vez, influir sobre el comportamiento de estos para que ejecuten sus órdenes.

Clima organizacional

Se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionada con el grado de motivación de sus integrantes. El termino clima organizacional se refiere especialmente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en los integrantes. (Chiavenato. I; pag.58)

2.4.3 Marco teórico

Dado que el talento humano es el elemento principal de la organización por el cual se cumple los objetivos empresariales la gestión del talento humano esta encargada de crear las mejores condiciones laborales utilizando la motivación constante para disminuir el problema de inestabilidad laboral.

La persona que esté al frente de la gestión del talento humano debe saber planificar al personal que requiere la organización para así elaborar planes motivacionales que cubran las expectativas y necesidades de los empleados y así mejorar las condiciones de trabajo para el mismo.

De acuerdo con los planes de personal que realice la dirección debe ayudar a la previsión de la fuerza laboral dado que es la que sabe que cantidad y tipo de personas requiere la organización para así realizar los planes de motivación más adecuados.

Las teorías motivacionales nos ayudaran a comprender las necesidades y comportamientos de las personas con la ayuda de los modelos podremos modificar estos comportamientos y de igual manera satisfacer las necesidades de los mismos.

Dado que las teorías persiguen el mismo objetivo aunque con diferentes planteamientos todos están encaminados a motivar y estimular al empleado mediante planes bien direccionados para mejorar y reducir la salida del personal de la empresa.

La teoría de las necesidades y expectativas nos ayudaran a comprender lo que cada individuo dentro de la empresa necesita satisfacer y conocer con que magnitud lo desea y de acuerdo a eso realizar la motivación mas adecuada para ayudar a cumplir sus expectativas.

La teoría de las necesidades y la de los 2 factores son las que nos dan directrices para identificar cuales son los requerimientos que los trabajadores necesitan para realizar con mayor gusto todas las actividades y plantear planes adecuados que permitan cubrir la mayor pate de las necesidades.

La teoría de las expectativas nos ayuda a detectar la intención con que un individuo desea algo y así identificar los diferentes factores de la teoría X-Y.

El individuo valora sus necesidades en términos de la urgencia que tiene de satisfacerlas; es por esto que sin las expectativas no son cubiertas el individuo recurre a la comparación, y así este impulso de comparación se convierte en un factor motivacional el cual puede ser positivo o negativo.

Debido a que en algunas instituciones no existe el modelo de equidad en las diferentes aéreas, las personas tienden a compararse con los demás dando esta paso a un clima laboral inadecuado.

Las personas de acuerdo a las expectativas que tiene de superase siguen o proponen el modelo de equidad en el cual se debe dar el trato justo a todos ya que de esta manera vamos a aplicar y a cumplir con las expectativas.

Los atributos individuales intervienen en el comportamiento de los indicadores dentro de la organización dado que en ocasiones los atributos organizacionales son diferentes a los que ellos esperan.

De acuerdo a los intereses que cada individuo persigue ellos miran la mínima oportunidad que se les presenta, para satisfacer sus necesidades; tomando en cuenta esto nosotros debemos diseñar planes de motivación que encaminen sus esfuerzos.

Con el estilo de dirección que implante la persona que dirige a los subordinados se irá forjando el clima organizacional que debemos procurar que sea el mejor para evitar el malestar y las salidas inesperadas de personal.

2.5 HIPOTESIS

La aplicación de la teoría de las necesidades de Maslow mejora la estabilidad laboral en la empresa.

2.6 VARIABLES

Las variables son:

X = Teorías de las necesidades, cualitativa
Y= Estabilidad laboral, cualitativa

CAPITULO III

3. MARCO METODOLOGICO

3.1 MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN

La modalidad de investigación para realizar este trabajo fue:

Bibliográfica: esta modalidad es muy importante ya que necesita tener conocimientos de todo en cuanto a la teoría de las dos variables esta modalidad nos sirve para ampliar nuestros conocimientos. Esta información se recogió mediante fichas bibliográficas.

Investigación de campo: en esta modalidad nos guiamos con información que nos proporcionaron los empleados; mediante la observación y la encuesta utilizando fichas de observación y cuestionario para tener una idea mas clara de los factores favorables y desfavorables con respecto a la motivación y a la inestabilidad laboral.

3.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Para realizar esta investigación se utilizo:

La investigación exploratoria ya que estuvo en contacto con la empresa y así pudimos identificar el problema objeto de estudio.

Investigación descriptiva nos ayudo a entender de mejor forma al problema aplicando las técnicas de investigación para así tener un conocimiento mas claro del mismo.

Investigación correlacional en esta investigación se aplicara la formula del chi cuadrado la cual nos ayudara a determinar el grado de relación que existe entre las variables plan de motivación e inestabilidad laboral.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

La investigación se realizará en DiamondRoses S.A. con una población de 108 empleados; esta población esta dividida de la siguiente manera, 15 empleados administrativos y 93 obreros (ver anexo Nº3), la población involucrada en el problema son los 93 obreros ¸ en virtud que la población es numerosa surge la necesidad de calcular una muestra.

$$n = \frac{\text{m}}{\text{e\^2(m} - 1) + 1}$$

$$n = \frac{93}{0.08\text{\^2}(93 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{93}{0.0064(92) + 1}$$

$$n = \frac{93}{0.6016 + 1}$$

$$n = \frac{93}{1.6016}$$

$n = 58$ Obreros

El tipo de muestra que se utilizara es el probabilístico ya que todos los elementos de la muestra tienen la misma probabilidad de ser elegidos.

3.4 MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Hipótesis: la aplicación de la teoría de las necesidades de Maslow mejora la estabilidad laboral en la empresa.

Variable independiente: Teoría de las necesidades de Maslow

CONCEPTUALIZACION	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMES	TECNICAS E INSTRUMENTOS
teoría de las necesidades de Maslow es el estudio de las diferentes necesidades que tiene cada obrero para mejorar su desempeño	Necesidades Desempeño	Fisiológicas De seguridad Sociales Sicológicas de realización Productividad Cumplimiento de objetivos	¿Qué tipo de necesidades tiene usted? ¿La empresa cubre sus necesidades? ¿Sus esfuerzos son reconocidos en la empresa? ¿El trabajo que se realiza es en base a objetivos?	Observación y encuesta ; ficha de observación y cuestionario Observación y encuesta ; ficha de observación y cuestionario

Variable dependiente: Estabilidad Laboral

CONCEPTUALIZACION	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMES	TECNICAS E INSTRUMENTOS
Estabilidad laboral Es la permanencia en el puesto de trabajo para demostrar la eficiencia que posee cada persona.	Permanencia en el puesto Eficiencia	Incentivos Tiempo Estímulos morales Rendimiento Calidad de trabajo	¿Que tipo de incentivos recibe en la empresa? ¿Qué tiempo trabaja usted en la empresa? ¿El trato que usted recibe en la empresa es bueno? ¿Cómo es su rendimiento? ¿La empresa le proporciona todos los materiales necesarios para realizar su trabajo?	Observación y encuesta; ficha de observación y cuestionario

3.5 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para la ejecución de la presente investigación se utilizara las siguientes técnicas e instrumentos.

Tipos de información	Técnicas de investigación	Instrumentos
1.Información secundaria	1.1analisis de documentos 1.1 fichaje	Libros : Administración de personal de José Castillo Aponte Administración de recursos humanos de Idalverto Chiavenato, etc. Fichas bibliográficas y nemotécnicas.
2.informacion primaria	2.1Observacion 2.2 Encuesta	Ficha de observación Cuestionario

3.6 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Después de haber recopilado la información se procede a la revisión y codificación de la información mediante la observación para luego proceder a categorizar las diferentes respuestas que tienen las preguntas, en la tabulación se cuantificara el número de veces que se repite cada categoría mediante la tabulación manual quinaria. El análisis de datos se realizara mediante el estadígrafo de porcentajes y su presentación será tabular y grafica mediante gráficos de barras. La presentación de datos se dará por la descripción de los resultados y la relación con la hipótesis.

CAPITULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

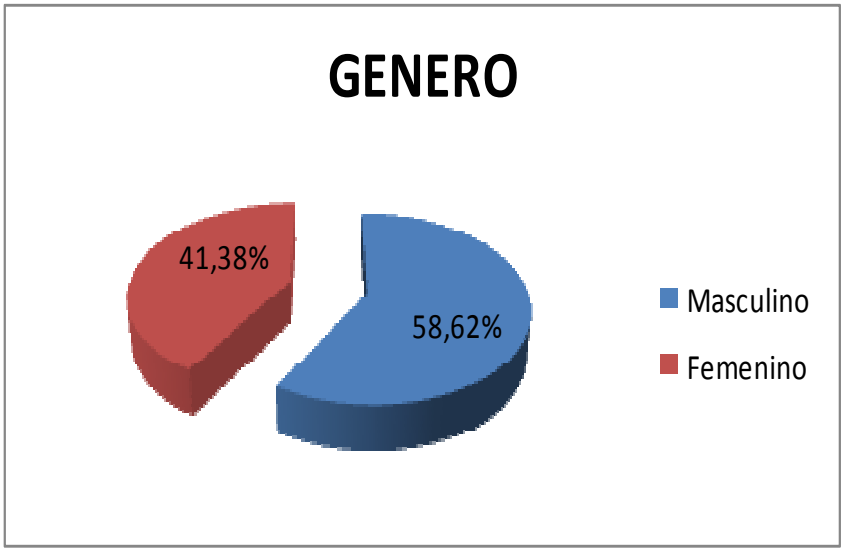
La encuesta aplicada a los trabajadores de la florícola consta de 12 preguntas mismas que arrojaron los siguientes resultados.

1. Genero

Tabla # 1

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Masculino	34	58.62
Femenino	24	41.38
Total	58	100%

GRAFICO # 1



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Alicia Rivera

Fecha: 19 de septiembre del 2009

Análisis: De acuerdo con las encuestas realizadas el 58,62 % de los trabajadores de la empresa son de género masculino mientras que el 41,38% pertenecen al género femenino.

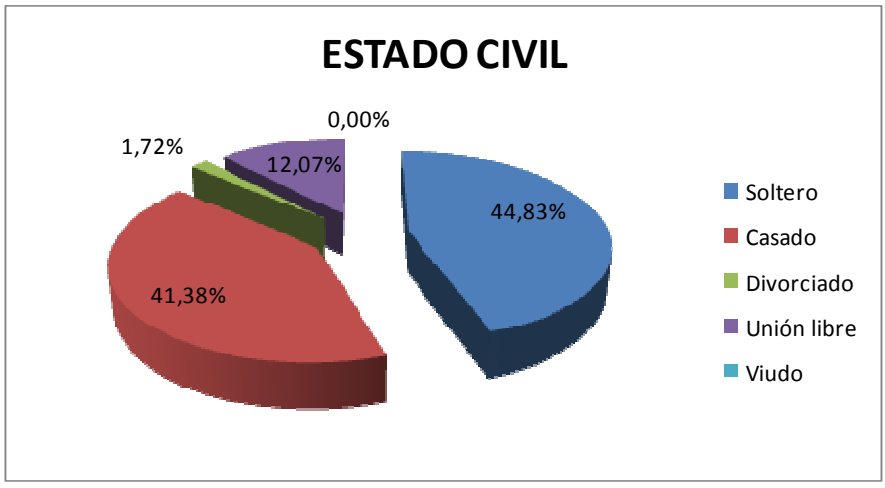
Interpretación.- Como se puede observar en la gráfica mas de la mitad de trabajadores son hombres debido a que las actividades en el campo son fuertes; hay actividades que una mujer no puede realizar.

2**. Estado Civil**

Tabla # 2

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Soltero	26	44,83
Casado	24	41,38
Divorciado	1	1,72
Unión libre	7	12,07
Viudo	0	0
Total	58	100%

GRAFICO # 2



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Alicia Rivera

Fecha: 19 de septiembre del 2009

Análisis: En la empresa el 44,83% de la muestra son solteros, un 41.38 % son casados, un 1,72 % son divorciados y un 12,07 viven en unión libre.

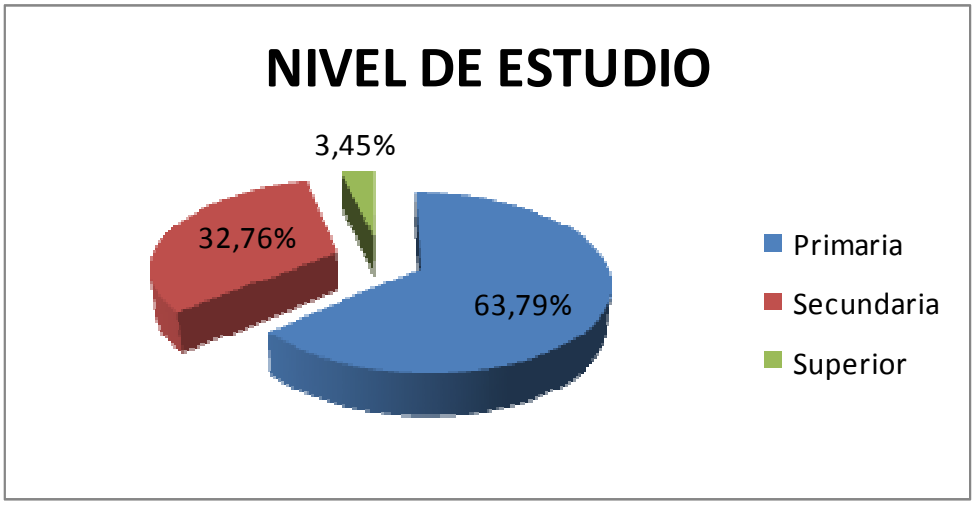
Interpretación: La mayor parte son personas solteras y jóvenes dado que la economía del país es difícil; el dinero que ingresa a los hogares por parte de los padres no cubre todas las necesidades lo cual impulsa a los jóvenes a buscar empleo para mejorar la calidad de vida, un porcentaje similar son casados lo cual les obliga a trabajar para solventar las necesidades de las familias aun mas cuando tienen niños a los cuales tienen que darle todo lo necesario para su formación, un mínimo de la muestra son divorciados lo cual los obliga a trabajar para cubrir sus gastos dado que ya no hay quien los mantenga, y un 12,72 % viven en unión libre por que consideran que no es necesario casarse para formar una familia.

3. Nivel de Estudio

Tabla # 3

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Primaria	37	63,79
Secundaria	19	32,76
Superior	2	3,45
Total	58	100%

GRAFICO # 3



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Alicia Rivera

Fecha: 19 de septiembre del 2009

Análisis: Los resultados obtenidos demuestran que el 63,79 % solo tienen estudios primarios siendo mas de la mitad de la población, estudios secundarios tienen un 32,76% y apenas un 3,45 % tienen estudios superiores.

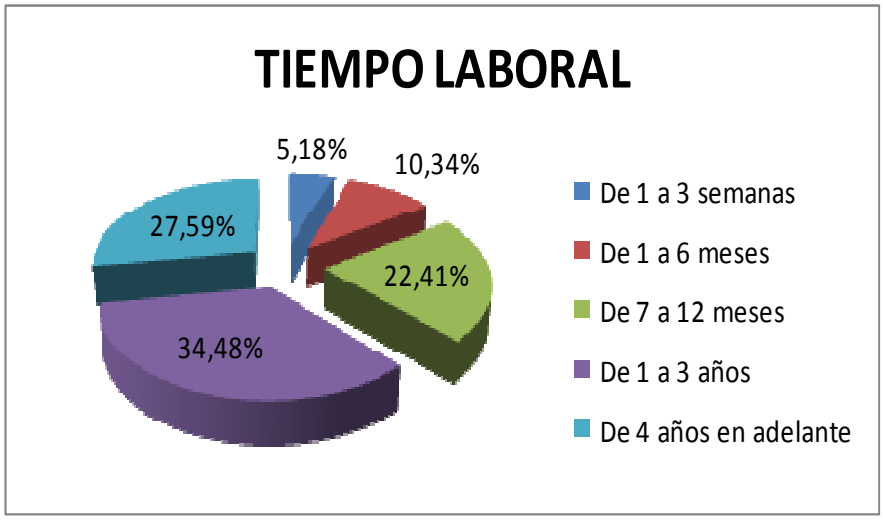
Interpretación: De los estudios realizados podemos ver que mas de la mitad de personas que laboran en la empresa tienen estudios primarios, esto se debe a los escasos recursos económicos que obliga a los jóvenes a entrar a trabajar y no seguir estudiando; menos de la mitad tienen estudios secundarios ya que la problemática es la misma, y apenas 3,45% tienen estudios superiores los cuales no han tenido la oportunidad de emplearse en una actividad acorde a sus estudios realizados.

4. Que tiempo usted labora en la empresa?

Tabla # 4

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
De 1 a 3 semanas	3	5,18
De 1 a 6 meses	6	10,34
De 7 a 12 meses	13	22,41
De 1 a 3 años	20	34,48
De 4 años en adelante	16	27,59
Total	58	100%

GRAFICO # 4



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Alicia Rivera

Fecha: 19 de septiembre del 2009

Análisis: De acuerdo con los resultados el 5,18% trabajan de 1 a tres semanas, el 10,34% trabaja de 1 mes a 6 meses, el 22,41% trabaja de 7 a 12 meses, el 34,48% trabaja de 1 a 3 años y el 27,59 % trabaja alrededor de 4 años en la empresa

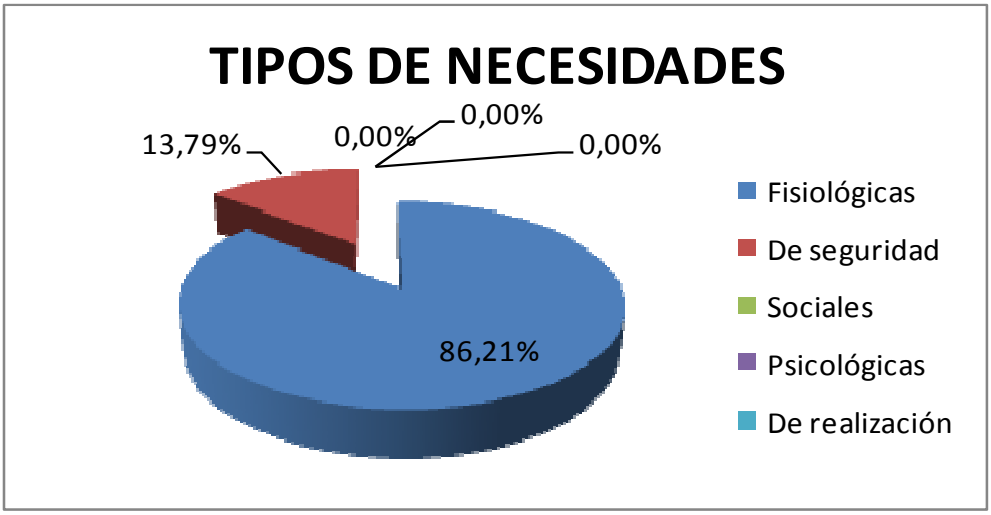
Interpretación: La gráfica indica que aproximadamente la mitad de los trabajadores laboran un largo tiempo en la florícola, lo que demuestra que la empresa que esta en el mercado laboral por 13 años no cubre en su totalidad las necesidades de seguridad, pues no existe una estabilidad laboral. Con la mitad restante de trabajadores se demuestra la inestabilidad en los puestos de trabajo dado que laboran menos de un año; en la encuesta realizada se pudo observar que hay personas que llevan trabajando una semana, esta inestabilidad se debe a la competencia que existe en el sector ya que los empleados no se sienten a gusto y como tienen otras ofertas de trabajo en la floricultura deciden salir para ver en las otras empresas si mejora su calidad de vida.

5. Que tipo de necesidad tiene usted?

Tabla # 5

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Fisiológicas	50	86,21
De seguridad	8	13,79
Sociales	0	0
Psicológicas	0	0
De realización	0	0
Total	58	100

GRAFICO # 5



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Alicia Rivera

Fecha: 19 de septiembre del 2009

Análisis: El 86,21 % tienen necesidades fisiológicas y un 13,79 % tiene necesidad de seguridad

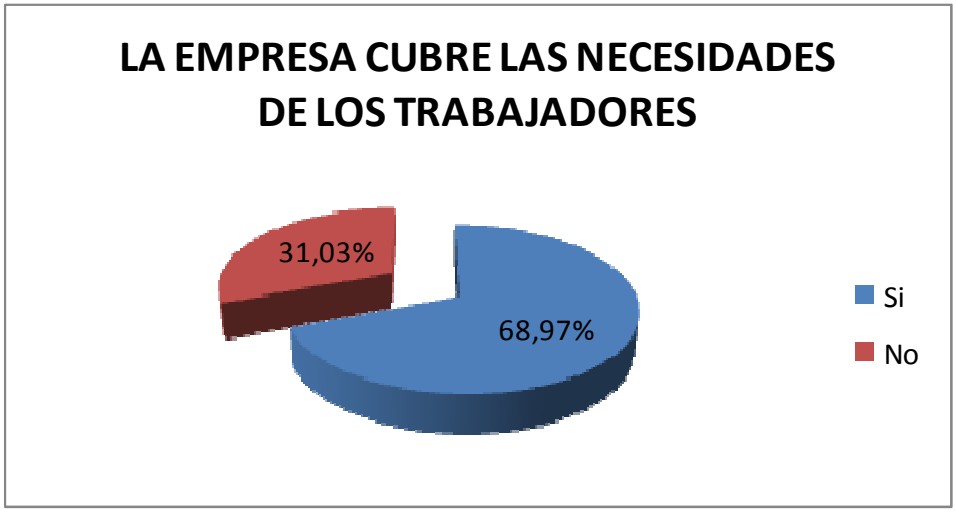
Interpretación: Como se puede observar la mayoría de personas tienen necesidades básicas o de supervivencia, su impulso para tratar de cubrir esta necesidad es la responsabilidad que tienen con su familia, una pequeña cantidad tiene la necesidad de seguridad en la cual buscan protección física y mental, estabilidad laboral y ausencia de riesgos de accidentes.

6**. La empresa cubre estas necesidades? (Fisiológicas, de seguridad, sociales, Psicológicas y de realización.)**

Tabla # 6

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Si	40	68,97
No	18	31,03
Total	58	100%

GRAFICO # 6



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Alicia Rivera

Fecha: 19 de septiembre del 2009

Análisis: Se puede decir que el 68,97 % de las necesidades están cubiertas por la empresa mientras que un 31,03% de necesidades no están cubiertas.

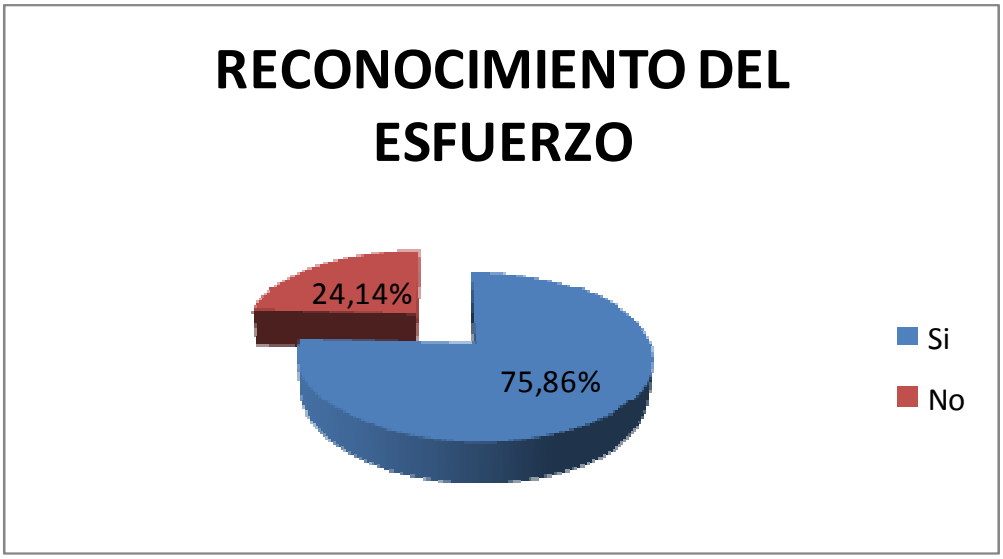
Interpretación: La mayoría de personas respondió que la empresa si cubre las necesidades fisiológicas; otra parte de trabajadores dijeron que estas necesidades no son cubiertas por la empresa dado que la canasta básica familiar esta ubicada en 470,00 dólares y ellos ganan el sueldo básico que es 218,00 dólares, las necesidades de seguridad son cubiertas en un porcentaje ya que los empleados no tienen estabilidad laboral, las necesidades sociales se trata de cubrir ya que ellos pertenecen a un grupo social, las necesidades sicológicas son cubiertas parcialmente ya que los empleados no tienen una estabilidad emocional es por esto que disiden salir constantemente de su empleo, las necesidades de realización no son cubiertas.

7**. Su esfuerzo es reconocido en la empresa?**

Tabla # 7

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Si	44	75,86
No	14	24,14
Total	58	100%

GRAFICO # 7



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Alicia Rivera

Fecha: 19 de septiembre del 2009

Análisis: De acuerdo con las respuestas el 75,86 % de las personas encuestadas respondieron que la empresa si reconoce sus esfuerzos mientras que un 24,24 % dijeron que no.

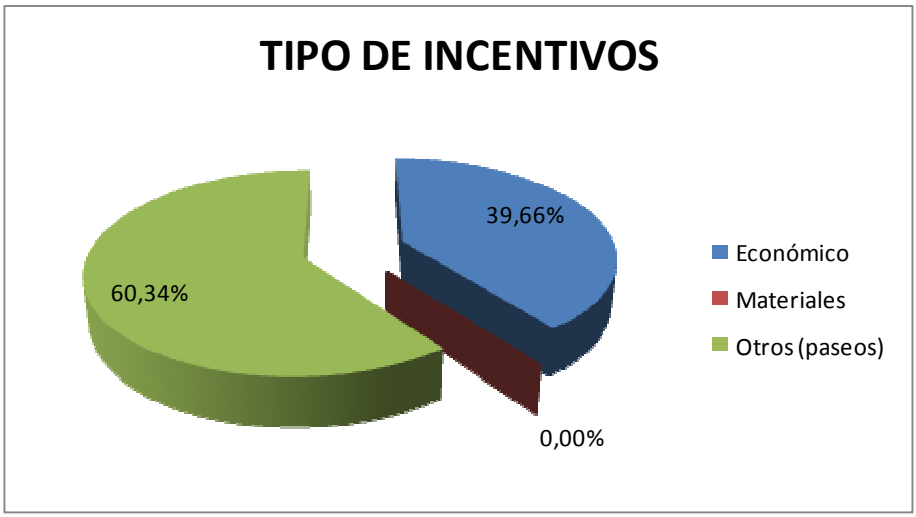
Interpretación: Más de la mitad dijeron que su esfuerzo si es reconocidos con estímulos morales como son: agradecer su lealtad, cordialidad y saludo permanente, felicitaciones por los rendimientos. Pero otro porcentaje dice que no es reconocido su esfuerzo. Se puede observar mediante la encuesta que de acuerdo a las áreas de trabajo se dan los incentivos: en el área de cultivo se otorgan paseos mientras que en el área de post cosecha se dan bonos.

8. Que tipo de incentivo recibe?

Tabla # 8

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Económico	23	39,66
Materiales	0	0
Otros (paseos)	35	60,34
Total	58	100%

GRAFICO # 8



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Alicia Rivera

Fecha: 19 de septiembre del 2009

Análisis: El 39,66% reciben incentivos económicos mientras que el 60,34% que es mas de la mitad reciben incentivos de otra tipo como son paseos.

Interpretación: Como podemos observar un 60,34% de personas supieron decir que como incentivo se los lleva de paseo, el mismo que se les otorga luego de haber culminado la temporada mas fuerte en la floricultura que es la de 14 de febrero para lo cual tienen que trabajar alrededor de 4 meses atrás para sacar la producción; y un 39,66% dijeron que reciben incentivos económicos, estos estímulos mas se dan en el área de pos cosecha y consisten en bonos.

9**. El trabajo que realiza es en base a objetivos?**

Tabla # 9

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Si	20	34,48
No	38	65,52
Total	58	100%

GRAFICO # 9

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Alicia Rivera

Fecha: 19 de septiembre del 2009

Análisis: Según la encuesta el 34,48% respondieron que si se trabaja en base a objetivos ya que las actividades que se realiza no son las mismas; mientras que el 65,52 % de personas dijeron que no.

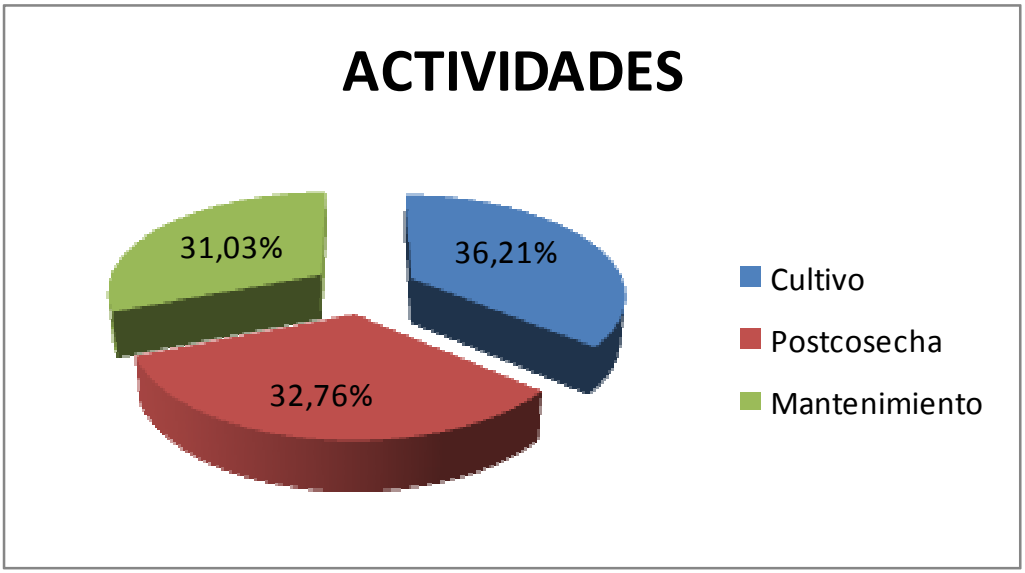
Interpretación: La mayor parte de actividades no se realizan en base a objetivos porque va de acuerdo a lo que se cosecha, la única actividad que se trabaja en base a objetivos es en la sección de cultivo ya que se da una cierta cantidad de camas (es el espacio físico donde se siembran las plantas de rosas) en las cuales tienen que trabajar en el día.

10**. Que actividad realiza en la empresa?**

Tabla # 10

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Cultivo	21	36,21
Postcosecha	19	32,76
Mantenimiento	18	31,03
Total	58	100%

GRAFICO # 10



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Alicia Rivera

Fecha: 19 de septiembre del 2009

Análisis: De acuerdo con la encuesta se puede observar que 36,21 % trabaja en cultivo, el 32,76 % en post cosecha y el 31,06 trabaja en mantenimiento.

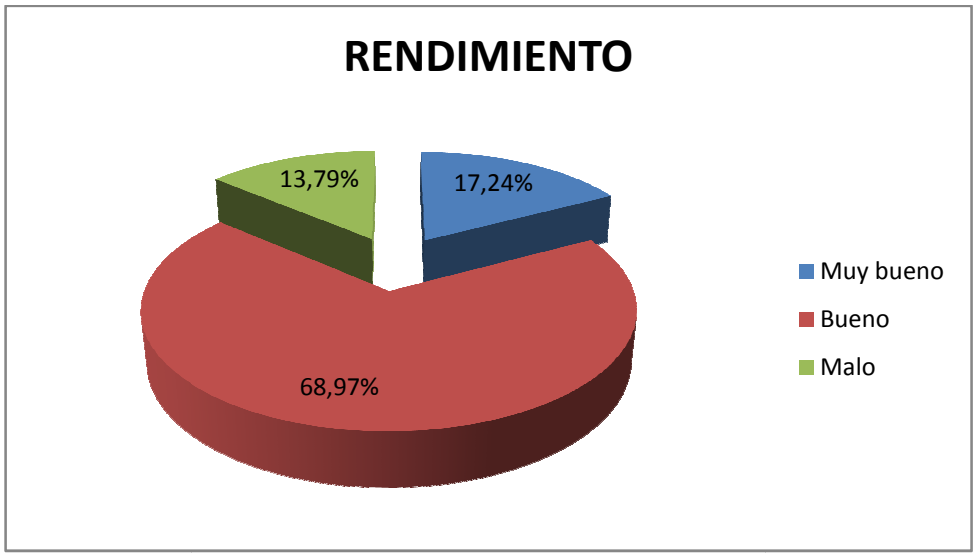
Interpretación: La gráfica nos indica que en cultivo, post cosecha y mantenimiento la cantidad de personas son parecidas. En cultivo se realizan diferentes actividades como es el desyemar, desyerbar, regar agua, fumigar y cosechar, es por esto que en esta sección existe mas personal; en post cosecha se divide las actividades en clasificación, empacado o enbonchado , control de calidad, despacho y transporte, en mantenimiento se realizan las siguientes actividades en los Invernaderos: mantenimiento de plásticos, puertas, cortinas. Fertirriego: mantenimiento del buen funcionamiento del sistema de fertirrigación, equipos, mangueras, tuberías y construcciones. Maquinaria y Equipo limpieza, lubricación y mantenimiento preventivo realizado a cada uno de las maquinarias y equipos que tiene la plantación.

11. Su rendimiento en la empresa es?

Tabla # 11

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Muy bueno	10	17,24
Bueno	40	68,97
Malo	8	13,79
Total	58	100%

GRAFICO # 11



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Alicia Rivera

Fecha: 19 de septiembre del 2009

Análisis: Se observa que el rendimiento del personal en un 17,24% es muy bueno, un 68,97% es bueno en su rendimiento y un 13,79% su rendimiento es malo.

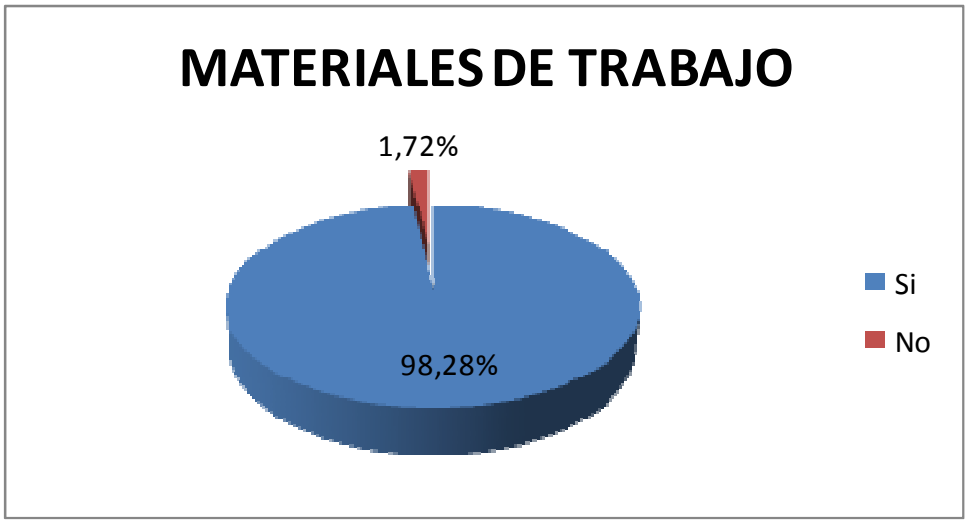
Interpretación: De acuerdo con la evaluación realizada por el Ing. Roberth Santamaría se puede decir que existe personal que no cumple con los estándares establecidos de rendimiento por lo tanto el desenvolvimiento del personal es malo pues no existe compromiso con su trabajo, otro porcentaje no cumple a cabalidad estas normas por lo que su rendimiento es bueno ya que realizan sus actividades para no perder sus puestos de trabajo mas no porque se sientan a gusto pero también existen personas que están comprometidas con la empresa que cumplen todos los objetivos y estándares es por esto que su rendimiento es muy bueno

12. La empresa le proporciona todos los materiales necesarios para realizar su trabajo?

Tabla # 12

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Si	57	98,28
No	1	1,72
Total	58	100%

GRAFICO # 12



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Alicia Rivera

Fecha: 19 de septiembre del 2009

Análisis: Los resultados obtenidos indican que el 98,28 % de encuestados coinciden en que tienen todo el material necesario para realizar su trabajo y 1,72% dice lo contrario.

Interpretación: Casi el 100% respondió que la empresa si le proporciona los materiales necesarios para realizar su trabajo, lo cual se pudo confirmar en la observación pues todos los trabajadores llevaban sus respectivas indumentarias de trabajo, pero una mínima cantidad dijeron que no les proporcionaban todo.

4.2 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Para verificar la hipótesis se Plantea la hipótesis nula y la hipótesis alternativa:

Ho: La aplicación de la teoría de las necesidades de Maslow NO mejora la estabilidad laboral

H1: La aplicación de la teoría de las necesidades de Maslow SI mejora la estabilidad laboral

Definición del nivel de significación

El nivel de significación con el que se va a trabajar es del 5% porque la probabilidad de rechazar o aceptar la hipótesis es de la mitad.

Elección de la prueba estadística

Para verificar la hipótesis se escogió la formula del chi cuadrado ya que es el estadígrafo mas adecuado para este tipo de investigación.

$$x^2 = \sum \left[\frac{(fo - fe)^2}{fe} \right]$$

Se escogieron estas preguntas porque cada una pertenece a una variable de la hipótesis y se asemejan en su esquema lo cual es necesario para realizar la comprobación.

Sexta pregunta

La empresa cubre estas necesidades?

Si

No

Décima Segunda Pregunta

La empresa le proporciona todos los materiales necesarios para realizar su trabajo

Si

No

Tabla de frecuencias observadas

Respuesta / Encuesta	**SI**	**NO**	**TOTAL**
Pregunta 1	49	9	58
Pregunta 2	57	1	58
Total	106	10	116

Grado de libertad

Gl = k – 1

Gl = 2 – 1

Gl = 1

Donde

Gl = grados de libertad

K = numero de categorías

Valor critico de chi²

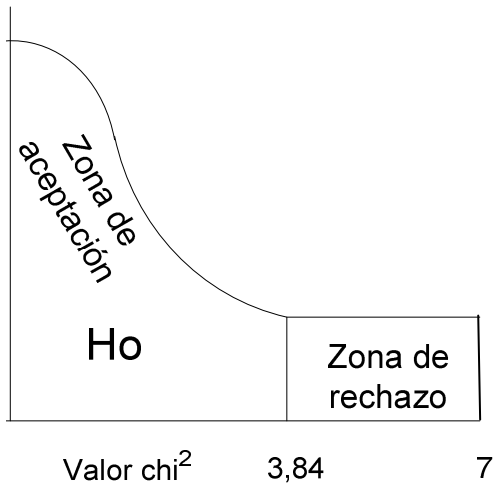
X2 = 3,84

Tabla de cálculo matemático

fo	fe	fo – fe	(fo – fe)2	(fo – fe)2/fe
49	(106 x 58) /116=53	-4	16	0.30
9	(10 x 58) /116=5	4	16	3.20
57	(106 x 58) /116=53	-4	16	0.30
1	(10 x 58) /116=5	4	16	3.20
Total				Σ = 7

Se rechaza la hipótesis nula Ho X2 > 3.84

GRAFICO # 13



Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa debido a que el estadístico de la tabla es de X^2=3,84 es menor al valor obtenido X^2=7 por lo tanto se acepta la hipótesis la aplicación de la teoría de las necesidades de Maslow SI mejora la estabilidad laboral.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

De la investigación realizada a los empleados de la empresa Diamondroses y estudiado el problema mas de cerca se ha llegado a las siguientes conclusiones.

- La mayoría de personas que trabajan en la empresa tienen estudios primarios debido a los escasos recursos que no les permitió seguir con sus estudios.

- La mitad del personal labora alrededor de un año y medio en la empresa con lo que se demuestra la inestabilidad.

- La empresa procura cubrir a cabalidad las necesidades de orden inferior (fisiológicas y de seguridad) y las de orden superior (sociales, sicológicas y de realización), pues el personal debe sentirse motivado para realizar sus actividades.

- Los trabajadores no se sienten a gusto en su puesto de trabajo debido a que la motivación aplicada en la empresa no es adecuada, esto se refleja en que la mayoría del personal no cumple con los estándares de rendimiento.

- La empresa otorga todos los materiales de trabajo para precautelar la seguridad del personal y así evitar accidentes laborales

- En la empresa no ha existido un sistema de recompensas eficiente es por esto que los incentivos que se otorgan al personal no son equitativos y existe una inconformidad entre los trabajadores.

- Existe insatisfacción por parte de los trabajadores por sus remuneraciones que muchas veces no alcanza para solventar los gastos de su hogar.

5.2 RECOMENDACIONES

Luego de haber analizado la situación actual de la empresa para mejorar la estabilidad laboral se recomienda:

- Realizar un plan de motivación adecuado en el cual participen los empleados a fin de que mejore su rendimiento y se sientan con entusiasmo al realizar sus actividades.

- Los incentivos se los distribuya de manera equitativa para que no haya roces entre el personal y así mejorar el ambiente de trabajo.

- Crear un sistema de remuneraciones justo en todas las áreas de trabajo y así tener equidad al momento de incentivar.

- Innovar los incentivos tanto morales como económicos para que el personal note que la empresa busca satisfacer sus necesidades.

- Realizar actividades de socialización entre el personal para con esto disminuir los roces que existe en la empresa y mejorar el ambiente laboral.

- Concientizar al personal de la importancia que tiene su puesto de trabajo para cumplir con los objetivos de la empresa.

CAPITULO VI

6. PROPUESTA

Diseñar un plan de motivación para disminuir la inestabilidad laboral en la florícola Diamondroses S.A.

6.1 DATOS INFORMATIVOS

Empresa: Diamondroses S.A.
Provincia: Cotopaxi
Cantón: Latacunga
Parroquia: José Guango Bajo
Dirección: Barrio Ojo de Agua vía a Mulalo
Teléfonos: 032710083 – 032710084

6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

En la actualidad no existe un plan de motivación en la empresa que brinde satisfacción a sus empleados porque sus directivos no han encontrado la manera mas adecuada para influir en ellos, ya que se necesita crear un ambiente de trabajo positivo y estimulante para mantener al el personal; se debe tener en cuenta que los impulsos de las personas son cambiantes de acuerdo al estado de ánimo que se

encuentre es por esto que se busca mantener en armonía esos impulsos para que el personal se sienta motivado al realizar su trabajo.

6.3 JUSTIFICACION

Ya realizada la investigación y conociendo mas de cerca el problema que tiene la empresa es importante desarrollar un plan de incentivos que sirva como herramienta administrativa para conseguir que la empresa ofrezca estabilidad laboral a sus empleados.

Con la creación del plan de motivación se busca impulsar al trabajador para que aporte su máxima eficiencia a la empresa. Este plan se vera fortalecido ya que en la empresa se considera al personal como el elemento fundamental para el progreso de la empresa.

Con el plan de motivación se fortalecerá la responsabilidad social; la misma que es impulsada por algunos factores tales como, actitud del empleado, exigencias y seguridad social ya que una empresa no solo debe buscar lucro sino también el bienestar de las personas que laboran en ella y por ende de su familia, la cual es el impulso principal para ellos; pues buscan satisfacer las necesidades que surgen en el medio ambiente social en el cual se desenvuelve.

Se mantendrá al recurso humano de la empresa ya que se incentivara al trabajador con beneficios que premien su esfuerzo y así se estimulara ciertos tipos de comportamiento que se detecta, con esto se busca tener un clima organizacional adecuado donde los incentivos motiven al personal; manteniendo y armonizando los intereses de la empresa y su persona.

Mediante este plan se busca construir una organización plana en la que no exista demasiados niveles jerárquicos para que exista una comunicación directa, entre jefe y subordinado para así conseguir las metas que persiguen la empresa pero sin

olvidar los objetivos que tienen los empleados para su superación ya que sin ellos no existiría la empresa.

6.4 OBJETIVOS

General

Diseñar un plan de motivación para disminuir la inestabilidad laboral en la florícola Diamondroses S.A.

Específicos

Aplicar una encuesta al personal para detectar las necesidades reales de cada área.

Comparar las necesidades de cada área para identificar cuales son los de mayor importancia para el personal.

6.5 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

Socio-cultural

Al diseñar el plan de motivación se tiene presente el aspecto socio-cultural dado que en el viven los clientes internos de la empresa, con los cuales hay que mantener buenas relaciones; la gerencia debe conocer el entorno donde se desenvuelve ya que la cultura es un factor muy importante al momento de realizar un plan pues las diferencias respecto al lenguaje, la estética, la religión, los valores, la estructura social y sus preceptos son los que influyen en el comportamiento de cada individuo. Cada individuo es único en la sociedad por esto las condiciones de vida y de trabajo son percibidas de distinta manera, tomando en cuenta estos factores el plan esta encaminado a cambiar y a mejorar los incentivos que se entregaban en la florícola

dado que cada individuo actúa de acuerdo al medio social en el cual se desenvuelve, los incentivos no son aceptados de la misma manera por todos los empleados.

Organizacional

La estructura organizacional constituye un factor de gran significación en la formulación de planes porque incide directamente en los trabajadores ; la florícola cuenta con un organigrama estructural adecuadamente distribuido los departamentos el mismo que esta encabezado por la gerencia, cada puesto de trabajo tiene su responsable, la sección operativa es la encargada de la producción; en la gerencia se toma las decisiones que se ejecutaran el toda la empresa.

Ambiental

En el plan no se deja de lado el entorno ambiental ya que este afecta y condiciona la vida de las personas o de una sociedad; ya que el personal interactúa diariamente con el ambiente, la vida esta determinada por la armonía que exista entre seres humanos y medio ambiente.

Equidad de género

La equidad de género es uno de los temas que no se debe apartar de los planes ya que dentro de la sociedad hombres y mujeres tenemos los mimos derechos, el plan de motivación contempla reconocimientos para ambos géneros pues así se demuestra que en la empresa no se hace distinción de género ya que tanto hombres y mujeres son valiosos para el progreso de la institución.

Financiero

La propuesta en el ámbito financiero es factible ya que la empresa destina una determinada cantidad de dinero para otorgar incentivos a los trabajadores pues se considera a este desembolsó como una inversión y no como un gasto, dado que con esto se impulsa a los empleados a trabajar con entusiasmo y a mejorar su desempeño el cual se ve reflejado en la producción y así mejora los ingresos en la florícola.

Legal

La propuesta no tiene ninguna contraposición con los estatutos de la empresa ya que va en mejora de la misma, el plan busca el equilibrio entre las entradas y salidas del personal de la empresa.

6.6 FUNDAMENTACION

El termino motivar proviene de la misma raíz etimológica del verbo mover; motivación es un concepto amplio es por esto que algunos autores la definen:

Maslow sostiene una solida teoría motivacional; debería suponer que la motivación es constante que nunca termina, fluctúa y es compleja y que así es una característica universal de prácticamente cualquier situación del organismo.

Castillo define la motivación como el proceso mediante el cual cada trabajador cumple su tarea laboral con eficiencia, para lograr una meta o resultado mediante el cual pude satisfacer sus necesidades particulares.

Para Villacis motivación es:

- La fuerza que sostiene y mantiene una conducta
- El motor que lleva a las personas hacia las metas
- La acción generadora de los resultados
- Es aquella fuerza que impulsa una conducta, una actitud, un objetivo.

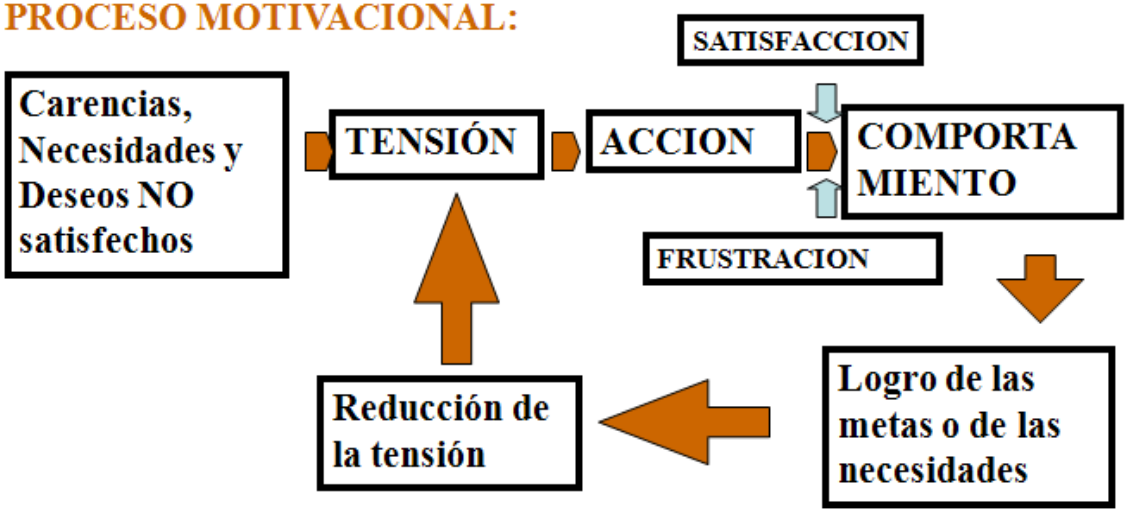
Se puede decir que la motivación es la que mueve al individuo para satisfacer sus necesidades; la motivación surge del interior del individuo como respuesta a las necesidades, deseos, anhelos, etc, de acuerdo al ambiente en el cual se desenvuelve.

Proceso de motivación

La base de la motivación humana es la necesidad percibida, la cual genera en el individuo una tensión o desequilibrio que lo conduce a realizar una serie de actividades tendientes a reducir o eliminar dicha tensión.

Si mediante su comportamiento el individuo logra satisfacer su necesidad sentida pierde intensidad mientras vuelve a sentir dicha necesidad o una diferente. Si por el contrario el individuo falla en la búsqueda de satisfacción su estado es de frustración.

PROCESO MOTIVACIONAL:



Fuente: Administración de personal de Castillo José

Elaborado por: Alicia Rivera

MOMENTOS EN LOS CUALES SE NECESITA LA MOTIVACION EN UNA EMPRESA

Se necesita una motivación ante las siguientes situaciones:

- Una actitud defensiva
- El incumplimiento en una norma
- La inasistencia al trabajo
- El silencio y soledad
- La indiferencia
- La falta de puntualidad
- La falta de perseverancia
- Las excusas
- El inconformismo
- El reclamo
- El hipchis (hipocresía y chisme)
- Problemas familiares
- La envidia

CUANDO UNA PERSONA DESEA MOTIVACION

Una persona desea motivación cuando:

- Quiere alcanzar la realizacion
- Desea mejorar su autoestima, su ego
- Busca comprensión, amor, cariño.
- Necesita sentirse seguro
- Anhela reconocimiento.

Para satisfacer estas necesidades se puede recurrir a la teoría de la jerarquía de necesidades de Abram Maslow; propone que el ser humano tiene cinco grupos de necesidades jerarquizadas de la siguiente manera:

Necesidad.- Estado de carencia, de escasez o de falta de una cosa, que se tiende a corregir. La necesidad es la expresión de lo que un ser vivo requiere indispensablemente para su conservación y desarrollo. La necesidad es el sentido ligada a la vivencia de una carencia, lo que se asocia al esfuerzo orientado a suprimir esta falta.

Necesidades fisiológicas.- Son las de supervivencia, tales como el hambre, sed, vivienda y demás necesidades corporales.

Necesidades de seguridad.- comprende condiciones de protección física y emocional, tales como estabilidad en el empleo y ausencia de riesgos de accidentes.

Necesidades sociales.- incluye pertenencia a grupos, afecto y amor.

Necesidades sicológicas.- comprende factores internos de estimación, reconocimiento, autonomía, prestigio y respeto de si mismo.

Necesidades de autorrealización.- esta presente por la urgencia del individuo de llegar a ser todo lo que es capaz de ser; comprende la utilización de todo el potencial de la persona para lograr su máximo desarrollo como ser humano

FUENTES DE MOTIVACION

Las fuentes de motivación se refiere al origen del estimulo se puede decir que existen fuentes internas que da paso a la motivación intrínseca, y fuentes externas y surge la motivación extrínseca.

Tipo de motivación	Motivaciones
Motivación extrínseca	• Motivación por las políticas de la organización. • Motivaciones económicas. • Motivación por las condiciones de trabajo. • Motivación por la cercanía al lugar de residencia.
Motivación intrínseca	• Motivación por la realización y el logro. • Motivación por mantener la estabilidad y la seguridad. • Motivación por el crecimiento personal.

Motivación extrínseca

Motivación por las políticas de la institución: es la orientación hacia los principios por los que se rige la empresa, especialmente las políticas de atención al hombre.

Motivaciones económicas: motivación encaminada a la obtención de beneficio económico ya sea a través del salario y/o la estimulación extrasalarial.

Motivación por trabajar cerca del lugar de residencia: orientación hacia el hecho de que el lugar de trabajo se encuentre cercano al lugar donde se reside.

Motivación intrínseca

Motivación por la realización y el logro: es la inclinación a obtener un resultado significativo, la preocupación por mejorar y perfeccionar las tareas que se realizan.

Motivación por mantener estabilidad laboral: es la motivación interna encaminada a permanecer en la empresa con el propósito de .conservar la seguridad de un puesto de trabajo.

Motivación por el crecimiento personal: es la orientación de la conducta hacia el desarrollo de nuevas habilidades y al enriquecimiento personal en el transcurso de la actividad que se realiza y los retos que esta plantea.

INCENTIVOS

Chiavenato, señala que éstos "deben ser adecuados, equitativos, eficientes en costos, seguros y aceptables para los trabajadores " (p. 446). De esta manera, se alcanzará el equilibrio y éxito de la organización en cuanto a políticas de remuneración y planes de incentivos, los cuales se ven fortalecidos cuando se considera al trabajador como el elemento fundamental de la misma.

TIPO DE INCENTIVOS

Los incentivos se pueden dividirse en:

- ✓ Económicos este tipo de incentivos tienen que ver directamente con aspectos cubiertos con dinero o su equivalente.

Entre los tipos de reconocimientos económicos al trabajador se tienen los aumentos de sueldo y los bonos.

- Incremento de sueldos: es el incremento en el valor nominal de la remuneración; la institución procederá según la voluntad del empleador a incrementar el valor del salario de uno o de más trabajadores de acuerdo a circunstancias especiales. Tomando en cuenta los derechos fundamentales de los

trabajadores; el derecho a la igualdad de sueldos en condiciones justas y en todo caso proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.

- Bonos: son otro tipo de beneficios económicos, representados por primas anuales, pensiones, complementos de sueldos, bonificaciones, planes de préstamos, reembolso de servicios médicos y medicinas.

✓ No económicos: se entiende como otros tipos de prestaciones, como los aspectos sociales que buscan brindar seguridad y comodidad al trabajador y su grupo familiar, como medio de que dedique todo su esfuerzo y atención a sus tareas y responsabilidades laborales.

Beneficios no económicos:

Son otorgados por medio de apoyo a la comodidad y seguridad del trabajador, tales como servicio de comedor, guarderías, asistencia médica y odontológica, entre otros. Estos beneficios a su vez pueden ser de tres tipos:

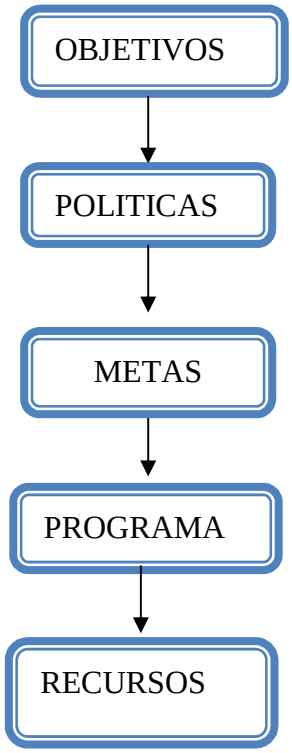
- Asistenciales buscan brindar al empleado y su grupo familiar cierto grado de seguridad en casos de necesidades imprevistas, tales como. Asistencia médica - hospitalaria, asistencia odontológica, seguro de accidentes.
- Recreativos buscar brindar condiciones de descanso, diversión, recreación e higiene mental, al trabajador, y en muchos casos a su grupo familiar.
- Supletorios pretenden brindar al trabajador facilidades, comodidades y utilidades para mejorar su calidad de vida, como por ejemplo: transporte, comedor en el trabajo, estacionamiento, horarios móviles, cooperativas de consumos, agencias bancarias en el lugar de trabajo.
- Adiestramiento el adiestramiento puede constituir también un incentivo importante para el trabajador ya que de esta forma la propia organización le

brinda la oportunidad de prepararse más adecuadamente para las funciones que desempeña.

- Capacitación es un proceso planificado sistemático y organizado que busca modificar, mejorar y ampliar los conocimientos habilidades y actitudes del personal nuevo o actual como consecuencia de su naturaleza o proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas. La capacitación mejora frecuentemente las cualidades de los trabajadores e incremente su motivación, esto a su vez conduce a una mayor productividad.

PLAN DE MOTIVACION

El plan de motivación que se diseñara para la empresa contara con los siguientes pasos:



OBJETIVOS

Son los fines hacia los cuales se encamina la actividad de la organización.
Se debe tener en cuenta que "un objetivo no es más que la expresión de un deseo mediante acciones concretas para conseguirlo" entonces ¿Cómo debemos definir los objetivos?

- Claros: Deben ser claros y concretos sin dar pie a libres interpretaciones.
- Medibles: Formulados de manera que su resultado sea tangible
- Observables: Que se puedan observar, que se refieran a cosas reales.

POLITICAS

Guías para orientar la acción; criterios o lineamientos generales a observar en la toma de decisiones, sobre problemas que se repiten una y otra vez en el ambiente de una organización.

También se puede decir que Las políticas son líneas de base que asisten a los miembros de la organización en la toma de decisiones y en su comportamiento para alcanzar los objetivos de la organización eficientemente.

METAS

Resultado que se pretende alcanzar en un plazo determinado para avanzar hacia el cumplimiento de un objetivo. Su medición debe hacerse en términos de tiempo, cantidad y, si es posible, calidad.

PROGRAMAS

Determinada serie de actividades o acciones a realizarse, son parte del plan mucho mas específicos y los que no solamente se fijan los objetivos y la secuencia de operación sino además el tiempo, el lugar y responsables de su ejecución, su característica principal se encuentra en la fijación del tiempo para la ejecución de sus diferentes partes.

Los programas constituyen elementos de apoyo de continuidad del plan.

RECURSOS

Conjunto de personas, bienes materiales, financieros y técnicos con que cuenta y utiliza una dependencia, entidad, u organización para alcanzar sus objetivos y producir los bienes o servicios que son de su competencia

6.7 METODOLOGIA

El plan de motivación se ejecutara de la siguiente manera

OBJETIVOS

General

Incrementar la motivación de los trabajadores para así reducir la inestabilidad laboral que existe en la empresa.

Específicos

Elevar el ego de los trabajadores

Innovar los incentivos que se otorgan en la empresa.

POLITICAS

- Dar a conocer el plan a todo el personal.
- El tiempo de duración del plan será de un año.
- Los incentivos se otorgaran en todas las áreas y a todo el personal tanto hombres y mujeres.
- Por cada tres incentivos morales se podrá otorgar incentivos recreativos y asistenciales.

METAS

Las metas que se pretende alcanzar en este plan son las siguientes:

1. Incrementar la satisfacción de los trabajadores en un 80% en el primer año de ejecución

2. Elevar el ego de los trabajadores en un 100% lo cual se verá reflejado en su actitud en el trabajo, se pretende alcanzar esta meta en el lapso de 4 meses.

3. Los incentivos se innovaran en un 80% pues algunos incentivos que se otorga se los conservará.

PROGRAMAS

Los programas que se llevaran acabo se describen en la siguiente tabla.

PROGRAMAS	ACTIVIDADES	INCENTIVOS	TIEMPO	LUGAR	RESPONSABLES
ELEVAR EL EGO	➢ Charlas de motivación. ➢ Agradecer por su lealtad. ➢ Dialogar con los empleados de cualquier tema.	➢ Enviar notas estimulantes ➢ Agradecerles personalmente por lo que realizan en la empresa.	• 7 de agosto del 2010 • Todos los meses • Todos los meses	o Complejo turístico o Instalaciones de la empresa o Instalaciones de la empresa	▪ Dpto. De recursos humanos ▪ Los directivos ▪ Los directivos

	➢ Muestras de afecto. ➢ Envió de tarjetas por actitudes que demuestren los empleados	➢ Una palmada en la espalda, saludo cordial, saludarlos por su nombre. ➢ Tarjetas de puntualidad, eficiencia, respeto, colaboración, etc.	• Cuando la situación lo amerite • Todos los meses	o Instalaciones de la empresa o Instalaciones de la empresa	▪ Todos los ejecutivos ▪ Los directivos

PROGRAMAS	ACTIVIDADES	INCENTIVOS	TIEMPO	LUGAR	RESPONSABLES
ELEGIR EL EMPLEADO DEL MES	➢ Elegir al compañero más colaborador y amable. ➢ Llevar un registro de desempeño. ➢ Cada mes se exhibirá una cartelera con fotografías de diferentes empleados con comentarios estimulantes.	➢ Se puede otorgar una chompa con el logo de la empresa. ➢ Otorgar una revisión medica para toda la familia,	• Todos los meses	o Instalaciones de la empresa	▪ Dpto. De recursos humanos y los empleados

PROGRAMAS	ACTIVIDAES	INCENTIVOS	TIEMPO	LUGAR	RESPONSABLES
PERSONA MAS VALIOSA DIA DEL COMPARTIR	➢ De los 12 empleados del mes se pedirá al personal que vote por persona de la lista el cual será el empleado del mes. ➢ Se realizara un paseo después de la fecha fuerte para la florícola que es febrero	➢ Se le otorgara bonos, placas o pases a un complejo turístico con su familia. ➢ Paseo	• El 31 de julio del 2011 • El 26 de febrero del 2011	o Instalaciones de la empresa o Lugar a convenir	▪ Dpto. De recursos humanos y los empleados ▪ Los directivos y el departamento de recursos humanos

PROGRAMAS	ACTIVIDADES	INCENTIVOS	TIEMPO	LUGAR	RESPONSABLE
CLUB DE LOS 150	➢ En tres meses el empleado debe tener 150 puntos por asistencia al mes deberá tener 50 puntos para esto se establece el siguiente sistema de puntuación. Cada semana el empleado tendrá 12 puntos por asistencia en el mes deberá tener 48 puntos. Los 2 puntos restantes se les otorgaran por el desempeño.	➢ A las personas que obtengan esta puntuación se le dará víveres	• El 30 de octubre • El 31 de enero del 2011 • El 28 de abril del 2011 • El 30 de julio del 2011	o Instalaciones de la empresa o Instalaciones de la empresa o Instalaciones de la empresa o Instalaciones de la empresa	▪ Dpto. De recursos humanos

RECURSOS

Los recursos que se necesita para llevar acabo estos programas de incentivos con los cuales se motiva al personal son los siguientes.

RECURSOS HUMANOS

- Jefes de personal
- Directivos
- Secretaria
- Director de recursos humanos

RECURSOS MATERIALES

- Computadora
- Útiles de oficina
- Tarjetas
- Notas

RECURSOS FINANCIEROS

La presente propuesta será financiada por la empresa ya que la misma cuenta con un presupuesto para estas actividades.

PRESUPUESTO

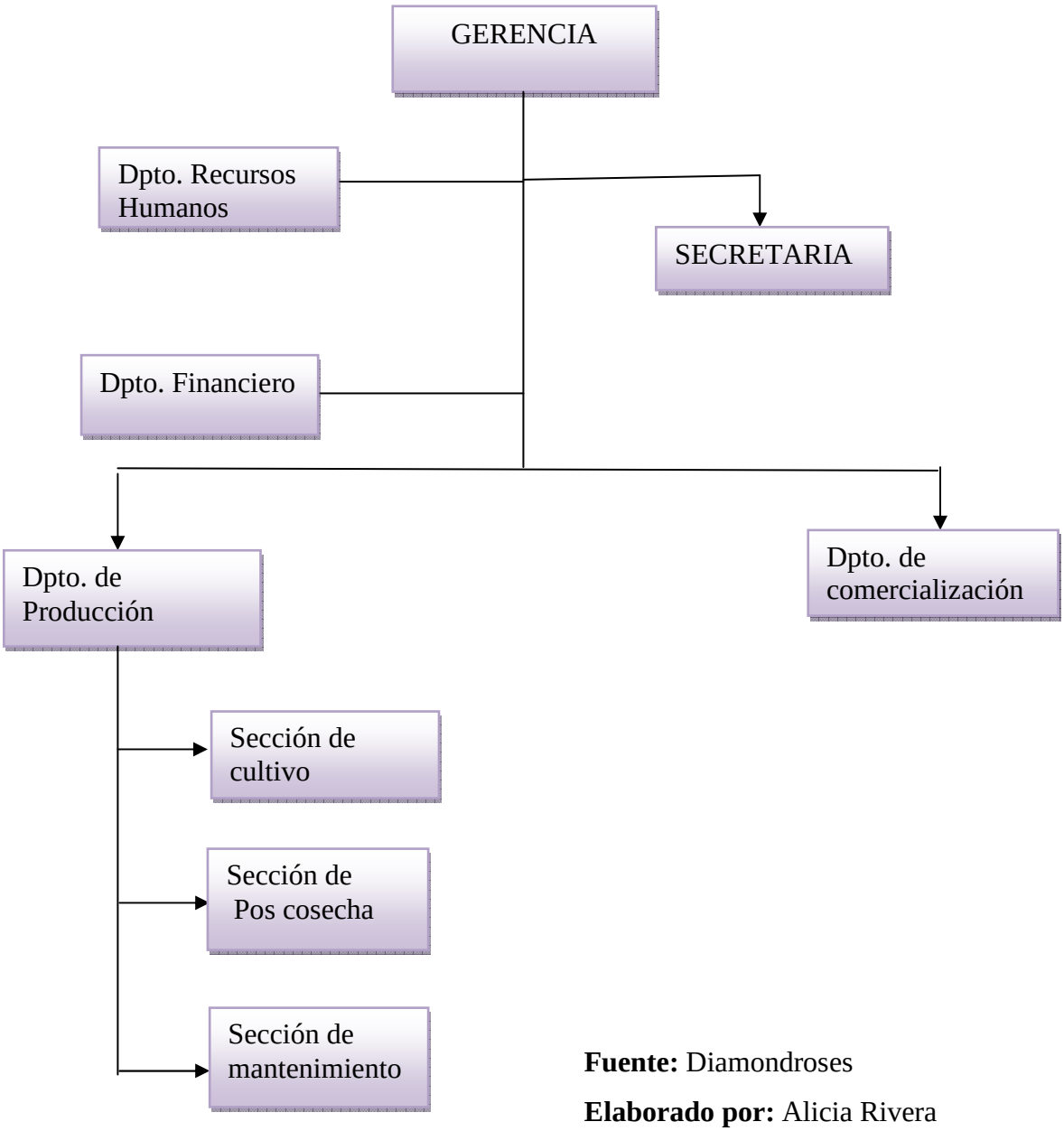
Se estima gastar en el plan de motivación lo siguiente

RECURSOS	VALOR UNITARIO	CANTIDAD	TOTAL
Motivador	$30	4horas	$120
Notas	$0.50	150	$75
Tarjetas	$1	100	$100
Chompas	$10	12	$120
Víveres	$15	50	$750
Paseo	$1000	93personas	$1000
Placas	$15	3	$45
		TOTAL	$2210
		10% Imprevistos	$221
		TOTAL	$2431

6.8 ADMINISTRACION DE LA PROPUESTA

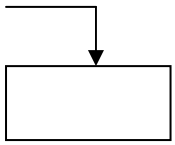
La florícola Diamondroses cuenta con una estructura orgánica la misma que será la encargada de administrar la propuesta esta estructura es la que se muestra a continuación.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



Fuente: Diamondroses

Elaborado por: Alicia Rivera

REFERENCIA	ELABORADO POR	FECHA	APROBADO POR
——— Línea de autoridad  Línea auxiliar ---------- Línea de coordinación	ALICIA RIVERA	23 de abril del 2010	ING. GRACIELA PAREDES

6.9 PLAN DE MONITOREO Y EVALUACION DE LA PROPUESTA

El plan de monitoreo y evaluación de la propuesta nos permitirá tomar decisiones oportunas que permitan mejorar la motivación. El encargado de evaluar será la gerencia conjuntamente con el departamento de recursos humanos.

INICIATIVA	ACTIVIDADES	FECHA	RESPONSABLES
Encuesta de satisfacción	1.- elabora la encuesta 2.-Ejecucion de la encuesta 3.-Analisis y presentación de resultados a la gerencia	1al 5 de enero del 2011 9 al 12 de enero 18 al 20 de enero	Dpto. de RR.HH
Revisión de los estándares de rendimiento	Revisión del registro de desempeño	Del 1 al 10 de febrero de4l 2011	Dpto. de RR.HH
Seguimiento del cumplimiento del plan	1.- Visitas a la empresa 2.- Dialogo con los empleados	Cada tres meses	Alicia Rivera
Encuesta del cumplimiento del plan	1.- Elabora la encuesta 2.-Ejecucion de la encuesta 3.-analisis y presentación de resultados a la gerencia	10 al 15 de mayo 19 al 23 de mayo 24 al 27 de mayo	Dpto. de RR.HH
Revisión de la fuerza laboral	Comparación de la nomina de trabajadores de la empresa de los 6 últimos meses	1 al 8 de junio del 2011	Dpto. de RR.HH

BIBLIOGRAFIA

CASTILLO, J (2006).*Administración de personal. Un enfoque hacia la calidad.* 3ª Edición .Editorial Ecoe. Bogotá.

AQUINO, J. y otros. (2004). *Recursos Humanos*. 3ª. Edición. Editorial Macchi. Buenos Aires.

CHIAVENATO, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de Las organizaciones.* Editorial Mc.Graw Hill. México

BOB, N. (2000*).1001Formas de recompensar a sus empleados*. Editorial original 1001 ways 10 reward employees. España

RAPPAPORT, A.(2002). *La remuneración y los sistemas de incentivos*. Editorial Deusto. España.

VILLACIS, J.(2001).*Biblioteca básica de valores personales en los negocios*. Editorial buenos editores. México

Fuentes Electrónicas

www.google.com teorías motivacionales
www.google.com modelos motivacionales
www.google.com inestabilidad laboral
www.google.com clases de muestreo probabilístico
www.google.com tipos de incentivos
www.google.com fuentes de motivación
www.google.com partes de un plan

ANEXOS