



**UNIVERSIDAD
VIRTUAL**



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

PROYECTO DE GRADUACIÓN

**“MOTIVACIÓN DEL STAFF DE GOOD SAMARITAN SOCIETY DE
LA CIUDAD DE CORSICA SD, EE. UU.”**

SUSTENTADO POR

WILTON JAFET RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ

PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO RECURSOS HUMANOS

TEGUCIGALPA HONDURAS, C.A.

DICIEMBRE, 2023.

DERECHOS DE AUTOR

WILTON JAFET RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ

© Copyright 2023

Todos los derechos son reservados

**AUTORIZACIÓN DEL AUTOR(ES) PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN
PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN FÍSICA Y ELECTRÓNICA DEL TEXTO
COMPLETO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN DE UNITEC Y CESIÓN
DE DERECHOS PATRIMONIALES**

Señores

**CENTRO DE RECURSOS PARA
EL APRENDIZAJE Y LA INVESTIGACIÓN (CRAI)
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA (UNITEC)**

Tegucigalpa

Estimados Señores:

Yo, Wilton Jafet Rodríguez Hernández de Tegucigalpa, autor del trabajo de pregrado titulado: Motivación del staff de Good Samaritan Society de la ciudad de Corsica, SD. Del país de EEUU, presentado y aprobado en el [noviembre/2023], como requisito previo para optar al título de [pregrado] en Recursos Humanos en lo sucesivo, el “Trabajo Final de Graduación”) y reconociendo que la presentación del presente documento forma parte de los requerimientos establecidos del programa de [pregrado] de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) y del Centro Universitario Tecnológico (CEUTEC), por este medio AUTORIZO/AUTORIZAMOS a la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) y el Centro Universitario Tecnológico (CEUTEC), para que:

1) A través de sus Centros Asociados y Bibliotecas de los “Centros de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)”, para que, con fines académicos, puedan libremente registrar, copiar o utilizar la información contenida en él, con fines educativos, investigativos o sociales. Asimismo, para que exponga mi trabajo como medio didáctico en los Centros de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI o Biblioteca), y con fines académicos permita a los usuarios de dichos centros su consulta y acceso mediante catálogos electrónicos, repositorios académicos nacionales o internacionales, página web institucional, así como medios electrónicos en general, internet, intranet, DVD, u otro formato conocido o por conocer, así como integrados en programas de cooperación bibliotecaria académicos dentro o fuera de la Red Lauréate, que permitan mostrar al mundo la producción académica de la Universidad a través de la visibilidad de su contenido.

2) De conformidad con lo establecido en la Ley de Derechos de Autor y de los Derechos Conexos de la República de Honduras, se autoriza para que permita copiar, reproducir o transferir información del Proyecto de Graduación, conforme su uso educativo y debiendo citar en todo momento la fuente de información; esto permitirá ampliar los conocimientos a las personas que hagan uso de este, siempre y cuando resguarden la completa información textual o paráfrasis de esta.

Asimismo, en [mi/nuestra] calidad de estudiante y/o autor del Trabajo Final de Graduación acepto que UNITEC/CEUTEC no se hace responsable del uso, reproducciones, venta y distribuciones de todo tipo de fotografías, imágenes, grabaciones, o cualquier otro tipo de presentación relacionado con el Trabajo Final de Graduación que el mismo autor distribuya antes y después de la entrega del documento a la Universidad.

Finalmente, [declaro] bajo fe de juramento, conociendo las consecuencias penales que conlleva el delito de perjurio: que [soy] autor(es) del presente Trabajo Final de Graduación, que el contenido de dicho trabajo es obra original [del] suscrito(s) y de la veracidad de los datos incluidos en el documento. Eximo a UNITEC/CEUTEC; así como el Tutor y Lector que han revisado el presente, por las manifestaciones y/o apreciaciones personales incluidas en el mismo, de cualquier responsabilidad por su autoría o cualquier situación de perjuicio que se pudiera presentar.

De conformidad con lo establecido en los artículos 9.2, 18, 19, 35 y 62 de la Ley de Derechos de Autor y de los Derechos Conexos; los derechos morales pertenecen al autor y son personalísimos, irrenunciables, imprescriptibles e inalienables, asimismo, por tratarse de una obra colectiva, CEDO de forma ilimitada y exclusiva a la UNITEC/CEUTEC la titularidad de los derechos patrimoniales que surjan o se deriven del Trabajo Final de Graduación. Es entendido que cualquier copia o reproducción del presente documento con fines de lucro no está permitida sin previa autorización por escrito de parte de UNITEC/CEUTEC.

En fe de lo cual, se suscribe el presente documento en la ciudad de __CORSICA__ a los __18__ días del mes de NOVIEMBRE __ de __2023. __



Wilton Jafet Rodríguez H.
31751325

RESUMEN EJECUTIVO

Se realizó una investigación aplicada en la empresa Good Samaritan Society de Estados Unidos de Norte América en el estado de Dakota del Sur ciudad Corsica, se desarrollará investigación con finalidad educativa, desarrollando un tema de investigación que en la actualidad afecta a la organización en el área de recursos humanos, motivación del staff en el área de enfermería.

En los últimos 2 años la empresa ha tenido una serie de conflictos, para retener el personal de enfermería, esto ha causado una serie de conflictos internos con el personal, los empleados se sienten desmotivados para desarrollar su puesto de trabajo, teniendo que trabajar más horas o cubrir más aéreas, que no están siendo retribuida correctamente.

Se desarrolla la siguiente investigación, aplicada con el propósito de la obtención de mi título universitario del pregrado de la carrera de Recursos Humanos, pretendiendo encontrar si hay problemas de motivación del staff y buscar la mejor solución para cada ámbito.

Índice

CAPÍTULO I ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	8
1.1 Definición del Problema	8
1.2.1 Objetivo General	9
1.2.2 Objetivos Específicos	9
1.2.3 Justificación.....	9
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	10
2.1 Análisis de la Situación Actual	10
2.1.1. Antecedentes de la Empresa.....	10
2.2. Proceso Actual	11
2.2.1. Descripción de los Procesos Relacionados con el Problema	12
2.3. Teoría que Sustenta la Investigación.	13
2.3.1. Antecedentes de Estudios Previos.....	13
2.3.2. Hipótesis de la Investigación.....	14
2.3.3. Operacionalización de las Variables	14
2.4. Conceptualización.....	16
2.5. Instrumentos Utilizados	16
2.6. Marco Legal	16
2.7 Plan de Recolección y Procesamiento de Datos	17
CAPITULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	17
3.1 Tipo y Nivel de Investigación.....	18
3.2 Descripción del Ámbito de la Investigación	18
3.2.1 Población y Muestra.....	18
3.2.2 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	18
CAPITULO IV RESULTADOS Y ANÁLISIS	19
4.1 Metodología Analítica de Medición al ser Aplicado.	19
4.1.1 Justificación.....	19
4.1.2 Aplicación	19
4.2 Análisis de Datos.	20
4.3. Plan de Mejoras.....	27
4.4 Implementación de Cambios.....	28
4.4.1 Cronograma.....	28
4.4.2 Detalles de los Cambios y Responsables de la Ejecución.....	28
CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	28

Referencias	30
ANNEXO I.....	301
ANNEXOII.....	330

CAPÍTULO I ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

La motivación es un tema de importancia para los trabajadores, de cualquier organización o empresa, un trabajador promedio pasa alrededor de ocho horas diarias en su trabajo en un total de cuarenta horas a la semana y el trabajador tienen que sentirse cómodo en su trabajo por ello las organizaciones tienen que tener a un trabajador motivado para realizar o desempeñar su puesto de trabajo y un entorno laboral lo más óptimo posible, esto ayuda a la salud mental del trabajador y ser eficiente en el área laboral.

Martínez (2020): “Las causas de la desmotivación laboral hacen que este sea un fenómeno muy frecuente. De hecho, España es uno de los países desarrollados donde más alto es el índice de trabajadores insatisfechos, siendo de casi un 30% sobre el total.”

Fernando Díez y Pedro César Martínez (2021) mencionan que el término "burnout" fue descrito por primera vez en 1974 por el psicoanalista Herbert Freudenberger. Observó en una clínica para toxicómanos en Nueva York cómo la mayoría de los voluntarios tenía una pérdida de energía progresiva hasta llegar al agotamiento. También detectó síntomas de ansiedad, depresión y desmotivación en el trabajo, además de agresividad hacia los pacientes al cabo de un año de estar trabajando. Su descripción fue la siguiente: "Una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador.

1.1 Definición del Problema

Dentro del departamento de enfermería, de la empresa Good Samaritan Society en Corsica, SD del país de EE. UU., se está teniendo conflictos de cómo mantener motivado el staff, esto se da un conflicto de no contar con el personal, en medidas óptimas,

en donde el personal está agotado tanto físicamente como emocionalmente, teniendo en cuenta el aumento de trabajo por falta de personal, no están concentrado en su trabajo, y llevando a cabo el síndrome de “Burnout.”

- ¿Existe una buena motivación en el staff de Good Samaritan Society en Corsica, SD del país de EE. UU.?
- ¿Cuál es el mayor problema de la motivación del staff de Good Samaritan Society en Corsica, SD de EE. UU.?
- ¿Cuál es la principal causa de la desmotivación en Good Samaritan Society en Corsica, SD de EE. UU.?
- ¿La desmotivación es una causa del síndrome de Burnout?

1.2.1 Objetivo General

Identificar si la institución tiene un buen proceso para mantener motivado al staff de Good Samaritan Society en Corsica, SD de EE. UU.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Determinar si la hay motivación en staff de Good Samaritan Society en Corsica, SD de EE. UU.
- Conocer las principales características de la motivación del staff de Good Samaritan en Corsica, SD de EE. UU.
- Delimitar si el staff Good Samaritan en Corsica, SD de EE. UU., tiene síntomas del síndrome de Burnout.

1.2.3 Justificación

Se decide realizar este estudio, con la finalidad académica y brindar esa solución en la búsqueda de la motivación del staff en Good Samaritan Society en Corsica, SD de

EE. UU., es un problema de área de recursos humanos en donde la compañía no tiene un departamento local donde se pueden desarrollar la solución de problemas, ya que es una empresa centralizada en el administrador.

Good Samaritan Society en Corsica, SD de EEUU, es una compañía, que brinda cuidados paliativos y curativos a pacientes de la tercera edad, en donde los horarios de atención al paciente es de veinte y cuatro horas al día los treientos sesenta y cinco días del año, por lo cual el cuerpo médico tiene horarios extenuantes aunque la retribución económica es competitiva, el estrés laboral y la motivación en el lugar no es muy agradable, este problema hace que el ambiente y el clima laboral se haga un poco hostil.

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Análisis de la Situación Actual

Good Samaritan Society en Corsica, SD de EE. UU., es proveedor de salud a pacientes de la tercera edad, también ayudando en la terapia física y del lenguaje, a pacientes que necesitan este tipo de servicios.

En la ciudad de Corsica condado Douglas del estado de Dakota del sur, el centro asistencial de Good Samaritan Society, es una de las principales fuentes de empleo para la comunidad, teniendo en cuenta que cuenta con 170 plazas de empleados, en donde en la actualidad solo hay un numero de 60 plazas ocupadas.

Una de las principales causas del abandono del puesto es la falta de motivación del staff, esta es la razón de la investigación.

2.1.1. Antecedentes de la Empresa

Según el sitio web de Good Samaritan Society afirma:

La Sociedad ofrece terapia ocupacional, física y del habla. Los pacientes pueden acceder a las tres disciplinas a través de servicios de atención médica en el hogar, terapia ambulatoria y hospitalaria. ¿Necesita terapia de rehabilitación

individualizada? Los equipos de terapia en las ubicaciones de la Sociedad del Buen Samaritano en 23 estados están aquí para brindar a los clientes atención adaptada a sus necesidades después de una hospitalización, lesión o enfermedad. Brindan atención compasiva y excepcional para ayudar a los clientes a recuperarse rápidamente.

2.1.1.1. Breve Descripción Histórica

En el sitio web del Good Samaritan afirma que:

A principios de la década de 1920, el reverendo August "Dad" Hoeger trabajó como párroco en Dakota del Norte. En ese momento, un colega ministro estaba recaudando dinero para ayudar a un niño con poliomielitis. Su recaudación de fondos superó su meta en \$2,000. El reverendo Hoeger sugirió que el dinero extra se utilizara para ayudar a las personas con discapacidades. Como resultado, la Sociedad Evangélica Luterana del Buen Samaritano se incorporó bajo la ley de Dakota del Norte el 29 de septiembre de 1922. Fue fundada como una corporación religiosa, caritativa y sin fines de lucro.

2.1.1.2. Servicios que Ofrece

- Servicios para Personas Mayores.
- Cuidados a largo plazo.
- Terapia de rehabilitación.
- Servicios basados en el hogar.
- Apoyo al cuidador.
- Socios de referencia.

2.1.1.3. Cualquier otra Información Relevante sobre la Empresa

“Durante los últimos años, la Sociedad contrató a más de 850 personas para que se unieran al equipo de terapia y rehabilitación a medida que la Sociedad hacía la transición a un modelo de terapia interna”. (Resources I Good Samaritan Society, n.d.)

2.2. Proceso Actual

En la actualidad la empresa Good Samaritan Society en Corsica, SD del país de EE. UU., tiene problemas en el staff, en donde los empleados se quejan, por la carga laboral, teniendo horarios no muy gratos ni respetando el tiempo libre del staff, esto a su

vez trae, desmotivación al staff y pone un clima laboral inestabilidad emocional a muchos colaboradores.

Al verse afectado con la carga laboral la organización está haciendo contrataciones, sin llevar a cabo el proceso, adecuado de reclutamiento, contratando personal, no adecuada para la carga laboral de la organización, y no se cumple ni un mes cuando ya los empleados están renunciando, quejándose de la carga laboral y la desmotivación que tiene la empresa.

2.2.1. Descripción de los Procesos Relacionados con el Problema

La organización es centralizada todo el poder en el administrador donde los administradores están más concentrados en el presupuesto que en la ayuda, emocional del staff.

El staff de enfermería cuenta con un director, pero para tomar una decisión de incremento salarial, no se puede tomar ya que el administrador no quiere aumentar el salario.

En ocasiones se incentiva con el pago de 5 a 10 dólares la hora más, pero solo lo hacen un día, de emergencia, esto siendo un pago bruto, ya que toda la bonificación o cualquier pago que se haga en la compañía tiene que pagar impuestos, donde el trabajador no recibe el dinero esperado.

El hablar con los supervisores de algo que está afectando en la compañía, no se da una solución al problema porque tienen que el administrador saberlo, y siempre pasan las quejas por alto, teniendo al staff sin una respuesta oportuna para su situación actual.

2.3. Teoría que Sustenta la Investigación.

La motivación en el staff ocurre por 2 causas, una es la motivación intrínseca, y la otra extrínseca, cada factor está basado en la teoría de motivación Herzberg, donde esta expone Factores motivadores: La presencia de factores motivadores anima a los empleados a trabajar más duro. Son los factores que se encuentran en el lugar de trabajo. Factores de higiene: El factor de higiene, si no está presente, desalentará a los empleados de hacer su mejor esfuerzo en el trabajo. Los factores de higiene son los factores circundantes que facilitan el comportamiento de los empleados. La cultura organizacional juega un papel muy importante aquí. “Aquí no hay clichés”. Asegúrate de que la compensación, los beneficios y las bonificaciones se ajusten a los estándares del mercado. Si no compensa bien a tus empleados, ¿por qué mostrarían interés en tomar iniciativas? Para aumentar la satisfacción en el trabajo, asegúrate de que los puestos estén bien contruidos y de que los empleados encuentren que su trabajo es significativo. Delega las responsabilidades a tus empleados, haz que se sientan valorados. Respetar su individualidad, escucha sus comentarios con seriedad y toma medidas cuando sea necesario (Parra Andrea, 2021).

2.3.1. Antecedentes de Estudios Previos

En el año 2015 realizó un estudio por Global Engagement Index (GEI) a nivel mundial para medir el nivel de motivación, tomó como referencia 13 países: Estados Unidos, China, India, Brasil, Italia, Australia, Gran Bretaña, Alemania, Francia, Canadá, México, Argentina, España; por medio de una evaluación llegando a la conclusión de que son muy pocos los colaboradores que están realmente comprometidos con la empresa y su puesto. Los países con un mayor porcentaje de personas totalmente motivadas son: Estados Unidos y China con un 19%. (Evia María José 2019).

Las empresas u organizaciones que sufren de baja productividad laboral son porque no le dan la importancia necesaria a las causas que lo producen, aunque fácilmente desde afuera de la organización se observa que no existe otro motivo mayor que la motivación de los colaboradores. (Ochoa Katleen, 2014).

2.3.2. Hipótesis de la Investigación

1. Los empleados de Good Samaritan Society en Corsica, SD de EE. UU. Están siendo afectados por los bajo reconocimientos de los supervisores al momento desempeñar su labor, para la empresa la motivación es suficiente con recompensación económica y no la parte emocional del ser Humano.

2. El abuso de autoridad, de los supervisores al no pedir las cosas con educación y ni decir aprecio tu trabajo, se dice de una forma con bastante mandato y al final dicen es parte de tu trabajo.

3. Las dobles jornadas de un trabajador por no tener un staff adecuado para cubrir con satisfacción, los diferentes horarios de trabajo.

4. El síndrome de Burnout se basa mucho en la necesidad de mantener un clima y ambiente de laboral motivado, ya que, al no tener este tipo de motivación, el personal se siente ansioso, no quiere ir al trabajo, porque no se siente útil en el puesto que desempeña, y produce agotamiento físico y mental, al colaborador.

2.3.3. Operacionalización de las Variables

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Fuente	Instrumento
Estimular: algo para que aumente o mejore	Incentivo económico	Por parte de la compañía	¿la empresa incentiva económicamente al empleado?	Empleado	Cuestionario la entrevista
	Incentivo no económico	<ul style="list-style-type: none"> Institucional Cuenta propia. Depende del entorno 	¿el empleado cuenta con buen estímulo personal?	Empleado	Cuestionario la encuesta

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Fuente	Instrumento
<p>Qué es la carga laboral: refiere a los requerimientos físicos y mentales que ameritan el cumplimiento de una labor.</p>	Carga laboral por acción mental	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisor • Clientes • Empleados 	<p>¿Del supervisor al empleado?</p> <p>¿Del cliente al empleado?</p> <p>¿Del empleado al cliente?</p>	Empleados	Cuestionario de la encuesta
	Carga laboral por acción física	<ul style="list-style-type: none"> • Levantamiento de paciente • Movimiento de objetos pesados 	¿De la acción al mover pacientes?	Empleados	Cuestionario de la encuesta
	<p>Ambiente laboral: Esto incluye la forma en que los empleados interactúan y trabajan entre sí, las estructuras de liderazgo y la forma en que se toman decisiones</p>	Ambiente laboral, con los compañeros de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Institución • Empleados • Pacientes 	<p>¿la institución con ambiente laboral estable?</p> <p>¿los empleados hacen que el ambiente laboral sea agradable?</p>	Empleados
	Ambiente laboral, personal	Estado de ambiente laboral personal	¿usted hace que el ambiente laboral de la empresa se optimo?	Empleados	Cuestionario de la encuesta

2.4. Conceptualización

Según Parra Andrea, (2021) describe “La motivación de empleados se define como el entusiasmo, el nivel de energía, el compromiso y la cantidad de creatividad que un empleado aporta diariamente a la organización.”

La revista psicológica síndrome de burnout es un término que proviene de concepto inglés: burnout syndrome. En español se traduce como síndrome de estar quemado por el trabajo, aunque es más común utilizar el término síndrome de burnout o síndrome del quemado. El concepto apareció en 1974 descrito por Herbert Freudenberger, quien explicó el síndrome de burnout como una sensación de fracaso y una experiencia agotadora como resultado de una sobrecarga por las exigencias del trabajo. Badia, Anna (2019).

2.5. Instrumentos Utilizados

En la siguiente investigación se realizará una encuesta de 14 preguntas orientada a la motivación del staff Good Samaritan Society en Corsica, SD del país de EE. UU. En donde se pretende reconocer los principales factores que la compañía tienen problemas para aplicar la motivación, en estudios anteriores sobre la motivación EE. UU., es uno de los principales países que cuenta con una problemática de motivación.

Se realizará una entrevista a supervisor de áreas importantes aplicando los conceptos, críticos de motivación y como ellos pueden ayudar al colaborador a mantener una motivación alta, para realizar su trabajo.

2.6. Marco Legal

Según NIIT (Tema 559, Impuesto sobre el ingreso neto de inversiones) de los EE. UU. Dice que toda persona que reciba una bonificación tiene que ser declarar el impuesto sobre la renta, para evitar enriquecimiento ilícito, un porcentaje de un 3.8 federal, y un porcentaje estatal para el condado que pertenece. Este depende de cada estado de EE. UU., en Dakota del sur es un 3%.

2.7 Plan de Recolección y Procesamiento de Datos

17 de Oct.	29 de Oct.	27 de Oct.	3 de Nov.	10 de Nov.	17 de Nov.	27 de Nov.	4 de Dic.	11 de Dic.	17 de Dic.
Planificación del trabajo de campo									
Estudio de situación actual									
Análisis y evaluación del problema									
Diseño de la metodología									
Aplicación de la metodología									
Presentación de la metodología									

CAPITULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Se realizará una investigación de carácter no experimental, por medio de instrumentos de medición se desarrollará la recolección de datos teniendo, la finalidad de obtener resultados reales y confiables de la investigación.

3.1 Tipo y Nivel de Investigación

Se desarrolla la siguiente investigación, de tipo transversal para conocer el grado de Motivación que tiene el staff en la empresa Good Samaritan Society en Corsica, SD de EE. UU. Con que el fin de determinar si la empresa cuenta o no con un ambiente de trabajo motivado, y evitar la desmotivación total o parcial del empleado.

3.2 Descripción del Ámbito de la Investigación

Se realizo una investigación en la empresa Good Samaritan Society en Corsica, SD de EE. UU. Con un periodo de tiempo del 18 de Octubre del 2023 al 24 de Diciembre del 2023, con finalidad de completar mis requisitos académicos para la aprobación del título universitario de pregrado de Recursos Humanos de la universidad virtual UNITEC.

3.2.1 Población y Muestra

Good Samaritan Society Corsica, SD de EE. UU. este centro asistencial cuenta con una población de 170 plazas, pero en la actualidad solo cuenta con un total de 60 plazas ocupadas incluyendo, personal a tiempo completo, medio tiempo, y por razones necesarias, se decide aplicar a todo el personal, que labora en la empresa.

3.2.2 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Encuesta: con el enfoque cuantitativo, de 14 preguntas cerradas, para obtener respuestas objetivas de la Motivación de staff Good Samaritan Society en Corsica, SD de EE. UU.

CAPITULO IV RESULTADOS Y ANÁLISIS

4.1 Metodología Analítica de Medición al ser Aplicado.

4.1.1 Justificación

El análisis de la empresa de Good Samaritan Society, está basado en un método exploratorio con la finalidad académico para la obtención de mi título de pregrado en el nivel de licenciado en recursos humanos, se realizara el estudio con el tema de motivación del staff, ya que como empleado y parte de equipo de trabajo de la empresa siento como empleado que tienen muchas falencias, en el proceso de motivación a un empleado, ya que los estadounidenses en esta área del noroeste, tienen la mentalidad de ser capataz, y no líder, la idea que ellos sostiene es de un jefe que imponen el respeto es a través del miedo, creen que el miedo es parte del respeto, y decir las cosas con rudeza o como ellos dicen ser “bossy”, que significa mandón es parte de ser un buen jefe, por esa razón los empleados terminan, renunciando a los meses. El trabajo tiene una carga muy pesada, esto es por trabajar con pacientes con impedimentos físicos, mentales.

4.1.2 Aplicación

Se aplica una encuesta de 14 preguntas a una muestra de 60 empleados que cuenta la institución, lamentablemente solo participaron 51 empleados, se hizo la encuesta y se publicó desde el lunes 20 de Noviembre del 2023 y se cerró el domingo 26 de Noviembre del 2023.

La encuesta no cuenta con datos demográficos, ya que en la empresa cuenta con 56 empleados mujeres y solo 5 empleados hombres, también por nuevas órdenes del estado de Dakota del Sur, tiene que ser inclusivos, con las personas que no se sienten con un género definido, y tampoco se pueden hablar edad, ya que es ilegal preguntar la

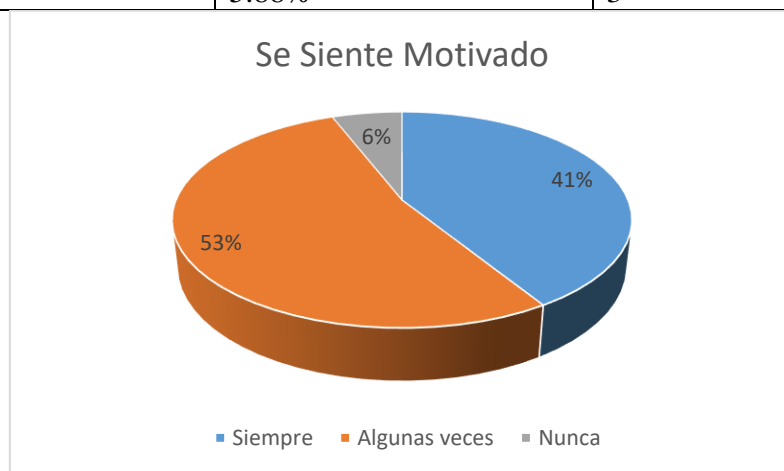
edad en un trabajo, porque se puede sentir discriminada, esto fueron los requisito que la empresa impuso, para dejar desarrollar el trabajo de investigación en la empresa.

4.2 Análisis de Datos.

Análisis de resultado.

1. ¿Se siente motivado en su trabajo?

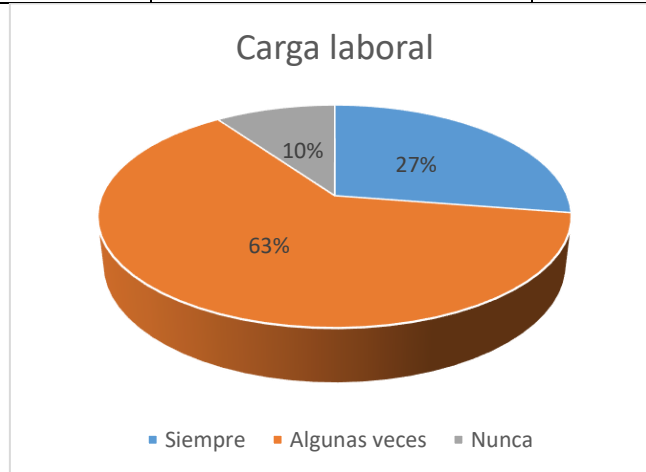
Siempre	41.18%	21
Algunas veces	52.94%	27
Nunca	5.88%	3



Según la encuesta, los empleados algunas veces se sienten motivado, esto corresponde a un 53%, donde esta estadística puede afectar al ambiente laboral para el desenvolvimiento laboral.

2. ¿Considera que su trabajo tiene mucha carga laboral?

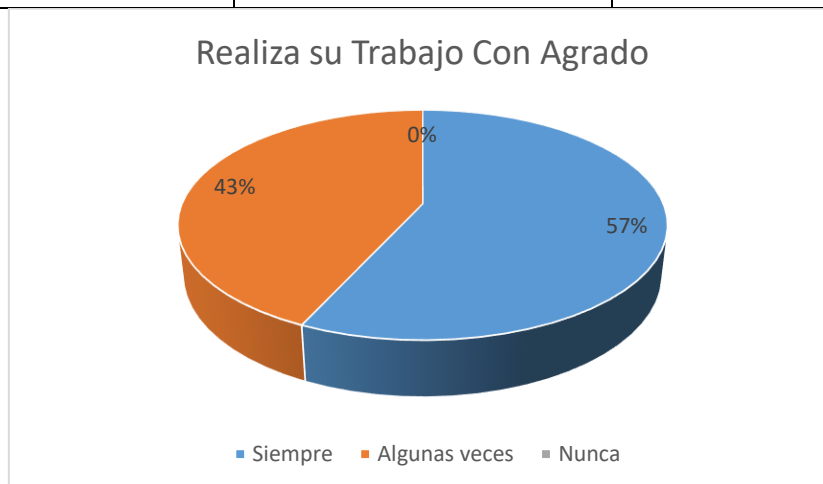
Siempre	27.45%	14
Algunas veces	62.75%	32
Nunca	9.80%	5



La carga laboral de la empresa se mira reflejada que grande, teniendo en consideración que no siempre la empresa tiene mucha carga laboral.

3. ¿Cuándo usted realiza su trabajo lo hace con agrado?

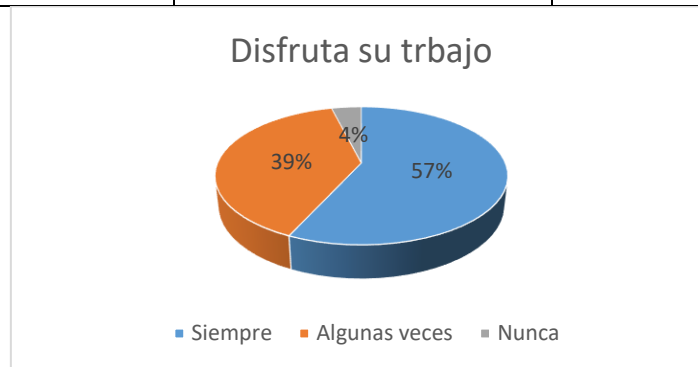
Siempre	56.86%	29
Algunas veces	43.14%	22
Nunca	0.00%	0



El staff comparte una satisfacción en realizar su trabajo, esto quiere decir que los empleados le gustan su trabajo.

4. ¿Disfruta su trabajo?

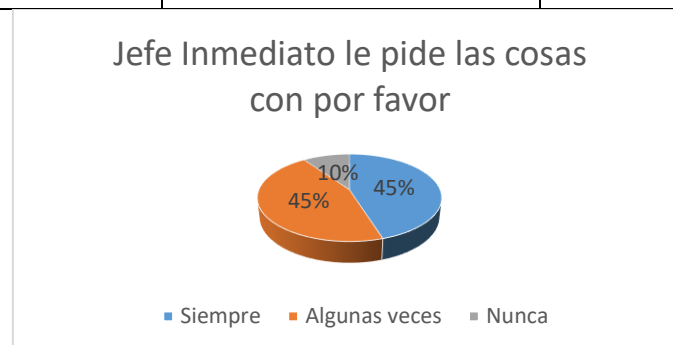
Siempre	56.86%	29
Algunas veces	39.22%	20
Nunca	3.92%	2



Con el 57% del staff le gusta lo que hace, esto es un bueno para la empresa, pero existe un 43% del staff que no está disfrutando el puesto de trabajo, esto se debe a que los estadounidenses, trabajan para pagar los seguros médicos, ya que en esta ciudad de Corsica de Dakota del sur, su principal fuente de ingreso son las granjas, y ellos buscan trabajo para pagar los seguros médicos ya que el pago mensual de es extremadamente costoso, y el pago de seguros médicos de una compañía son mucho más económico que adquirirlos por cuenta individual.

5. ¿Su supervisor o jefe inmediato le pide las cosas por favor?

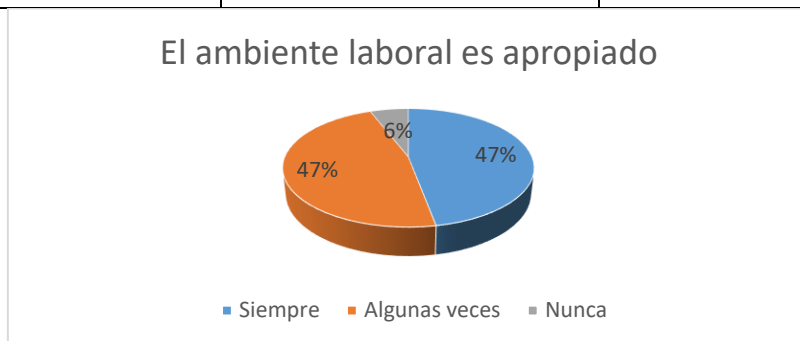
Siempre	45.10%	23
Algunas veces	45.10%	23
Nunca	9.80%	5



Al evaluar esta pregunta, se mira reflejado que los jefes, olvidan decir las ordenes por favor, esto afecta a la actitud de cada persona.

6. ¿Usted cree que el ambiente laboral es apropiado?

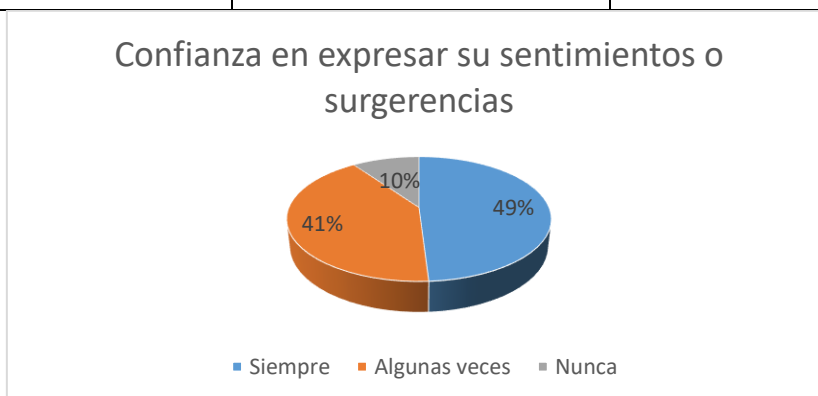
Siempre	47.06%	24
Algunas veces	47.06%	24
Nunca	5.88%	3



El personal se siente muchas veces que el ambiente de trabajo no es apropiado, esta pregunta está vinculada con la pregunta número uno, y al tener mucha carga laboral los empleados van a hacer afectados en el ambiente laboral.

7. ¿Tiene confianza en expresar su sentimientos o sugerencias a su supervisor o jefe inmediato?

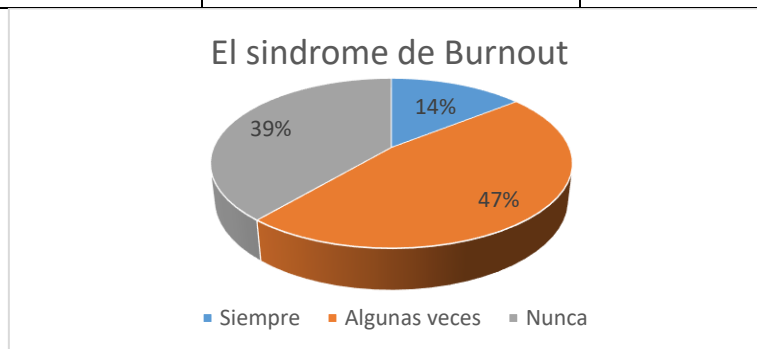
Siempre	49.02%	25
Algunas veces	41.18%	21
Nunca	9.80%	5



La confianza en hablar con los supervisores ayuda a tener buena comunicación con el staff se siente que el personal es útil, pero aún hay un porcentaje del 41% que piensa que no tiene confianza esto hace que pueda haber mucho murmullo en el personal y pueda contaminar el área de trabajo, al no expresar cosas con su jefe inmediato.

8. ¿Usted ha recibido charlas sobre el síndrome de Burnout?

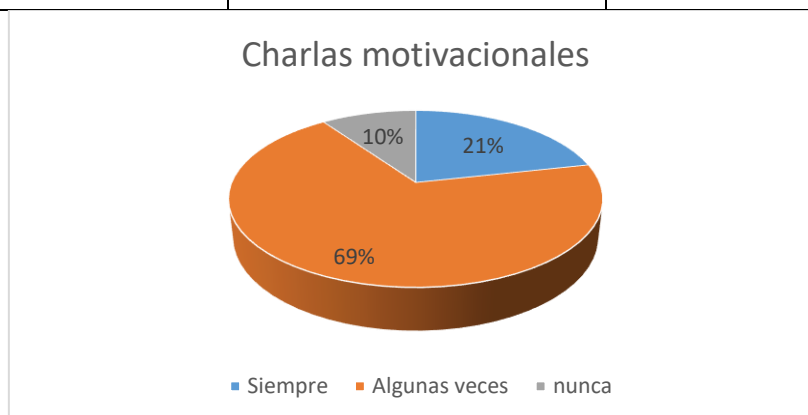
Siempre	14.29%	7
Algunas veces	46.94%	23
Nunca	38.78%	19



El síndrome de Burnout es una enfermedad que está afectando mucho a los empleados en los últimos años ya que, después de la pandemia las empresas se han dedicado a producir más, por el año que se estuvo en cuarentena aumenta la fatiga tanto física como mental, y es muy oportuno que las empresas verifiquen no tienen empleados con ese síndrome y puedan ayudar a la motivación personal.

9. ¿La empresa le provee charlas motivacionales?

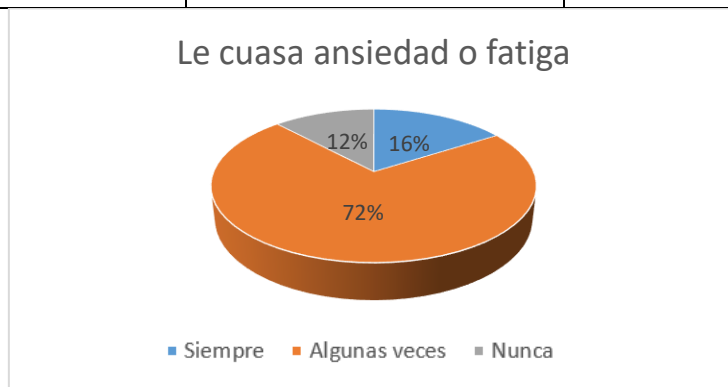
Siempre	21.57%	11
Algunas veces	68.63%	35
nunca	9.80%	5



La empresa se centra más en la producción que ayudar al personal, con una mente saludable y esto ayuda a que los empleados estén motivados.

10. ¿Su trabajo le causa ansiedad o fatiga?

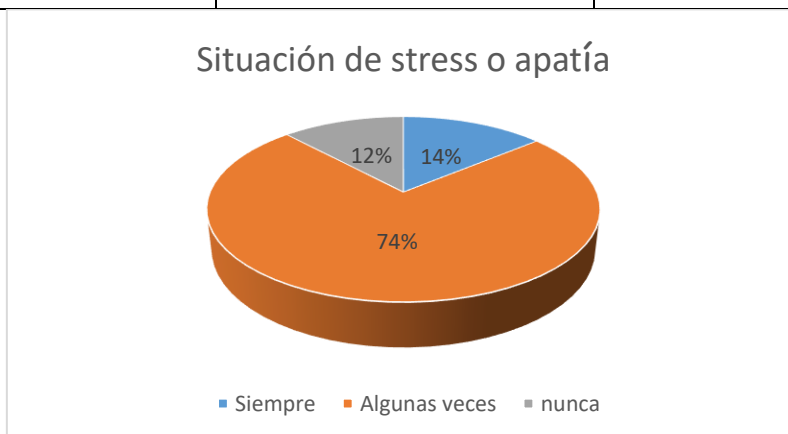
Siempre	16.00%	8
Algunas veces	72.00%	36
Nunca	12.00%	6



Esta pregunta está relacionada con la pregunta 8, se comprueba que el staff está cayendo en el síndrome de burnout, esto expresa que el staff esta con fatiga, tanto física como mental, si los empleados no se sienten en la confianza de comunicarlo a su jefe, se va a tomar en murmullo, y va a poner a tener una desmotivación en efecto domino.

11. ¿Usted cree que está pasando por situación de stress o apatía al realizar su trabajo?

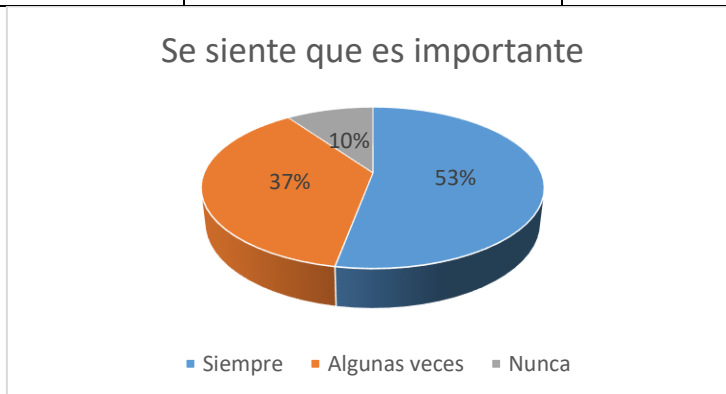
Siempre	14.00%	7
Algunas veces	74.00%	37
nunca	12.00%	6



El stress laboral es un problema de muchas empresas, ya que la carga laboral y la mala comunicación del staff, van a tener a un ambiente de trabajo no muy grato en el trabajo.

12. ¿Usted se siente que es importante en su trabajo?

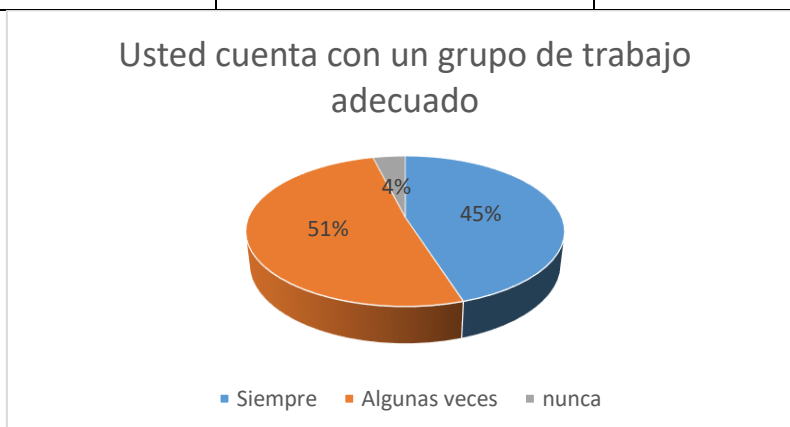
Siempre	52.94%	27
Algunas veces	37.25%	19
Nunca	9.80%	5



La importancia de un tener a empleados, que se sientan útiles en la empresa es de mucho beneficio, esto hace que el staff se sienta parte de la empresa, ayuda a la motivación en vista que el staff tiene sentido de pertenencia a la empresa, no se siente que es un número más.

13. ¿Usted cuenta con un grupo de trabajo adecuado?

Siempre	45.10%	23
Algunas veces	51.07%	26
nunca	3.92%	2



El no tener un grupo de trabajo adecuado, hace que la carga laboral se sienta mucho en las personas, afectando al staff por no tener buena comunicación y no tener los objetivos claros en de la empresa.

14. ¿La empresa le respeta sus días libres?

Siempre	4.00%	21
Algunas veces	48.00%	24
Nunca	10.00%	5



El no respetar el tiempo libre, del staff es de aumentar carga laboral y llevarlo al cansancio físico, y mental, debiendo tener en cuenta que la compañía no da ni charlas motivacionales, esto puede aumentar el riesgo del síndrome de Burnout.

4.3. Plan de Mejoras

- Mejorar la comunicación entre los supervisores y los subordinados.
- Que los supervisores sean más empáticos con el empleado y se motive con palabras, más adecuadas para pedir las obligaciones asignadas.
- Respetar el tiempo de libre del personal.
- Que la compañía de más charlas motivacionales, y se pongan en práctica lo aprendido.

4.4 Implementación de Cambios

4.4.1 Cronograma.

Propuesta	Hora	En 2 a 3 meses	3 a 4 meses
Mejorar la comunicación			
Planear charlas con un especialista del tema			
Implementación de los cambios			

4.4.2 Detalles de los Cambios y Responsables de la Ejecución.

La ejecución queda a criterio del área administrativa, de Good Samaritan Society en Corsica, SD de EE. UU.

CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La compañía cuenta con un personal que le gusta su trabajo, pero, sin embargo, se siente no muy motivado por los supervisores, esto trae una mala motivación a la organización.

- El personal desconoce del Síndrome de Burnout, pero al parecer están pasando por los principales síntomas que es el cansancio y la fatiga, esto ocasiona la ansiedad y el estrés en el Staff.
- No es favorable que los empleados no sientan la confianza de hablar con su jefe inmediato, esto no ayuda a la fluidez y la armonía del puesto de cada colaborador, causando desanimo y apatía en realizar sus funciones laborables.

- Los empleados se sienten útil y valioso en la empresa, se sienten empoderados y comprometidos con el puesto laboral.

RECOMMENDACIONES:

- La empresa tiene que reforzar más la confianza y la empatía de los supervisores esto causa un entorno laboral más a adecuado para todo el staff que labora en la compañía.
- Buscar agentes externos de la compañía para ofrecer charlas motivacionales e implementar lo aprendido, teniendo en cuenta que el mayor beneficiado en este proceso es la organización, esto evita el ausentismo de personal y también evita la renuncia constante del staff.

Referencias

- Badía, A. (2019). Síndrome de Burnout: qué es, causas, síntomas, tratamiento y consecuencias. *Psicología-Online*. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/sindrome-de-burnout-que-es-causas-sintomas-tratamiento-y-consecuencias-4538.html>
- Chalmers' Stevens, D. (2023, November 1). "*Safety everywhere*" is possible for *healthcare workers*. *Campus Safety Magazine*.
<https://www.campussafetymagazine.com/blogs/safety-everywhere-is-possible-for-healthcare-workers/>
- Evia, M. J. (2019). Evia, Qué motiva a los trabajadores en cada país. *Expok*. Retrieved from <https://www.expoknews.com/que-motiva-a-los-trabajadores-en-cada-pais/>.
- Hernández, L. M. (2020). Las 6 principales causas de la desmotivación laboral. *Organizaciones, Recursos humanos y Marketing*. Retrieved from <https://psicologiamente.com/organizaciones/causas-desmotivacion-laboral>
- Martínez, F. D. (16 julio 2021). Burnout: qué es el creciente síndrome de estar "quemado" por el trabajo y cómo combatirlo. *BBC News Mundo*. Retrieved from <https://www.bbc.com/mundo/noticias-57861825>.
- Ochoa, K. (2004). *Motivación y productividad labora*. Universidad Rafael Landívar. [. Retrieved from /srv-new/scielo/www/htdocs/scielo.php en la línea 52
- Parra Andrea. (2021). Motivación de empleados: Definición, tipos, importancia y cómo mejorarla. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/motivacion-de-empleados/>
- Resources I Good Samaritan Society. (n.d.-b). Good Samaritan Society.
<https://www.good-sam.com/resources>
- Shah, A. (2006). Cultural and organizational change. *of Business Studies Quartey*.
1(1), 26-46.
- Sussex Publishers, LLC. (2023). *Mental health and productivity*. *Psychology Today*.
<https://www.psychologytoday.com/us/basics/productivity/mental-health-and-productivity>

ANEXO I

Encuesta

Universidad Virtual de UNITEC año 2023

Motivación de staff Good Samaritan Society en Corsica, SD de EE. UU.

Propósito: a continuación, se le realizaran 14 preguntas, con el fin de identificar la de Motivación de staff Good Samaritan Society en Corsica, SD del país de EE. UU., con Finalidad educativa para el informe académico este es un requisito para la obtención del título universitario en Recursos Humanos.

Instrucciones: marque con una “x” la respuesta que a usted considere más favorable para su caso, se le pide que conteste de manera honesta, estas preguntas no van a afectar su puesto de trabajo ni mucho menos a su persona.

Preguntas	Nunca	Algunas veces	Siempre
1 ¿Se siente motivado en su trabajo?			
2 ¿Considera que su trabajo tiene mucha carga laboral?			
3 ¿Cuándo usted realiza su trabajo lo hace con agrado?			
4 ¿Disfruta su trabajo?			
5 ¿Su supervisor o jefe inmediato le pide las cosas por favor?			
6 ¿Usted cree que el ambiente laboral es apropiado?			
7 ¿Tiene confianza en expresar su sentimientos o sugerencias a su supervisor o jefe inmediato?			
8 ¿Usted ha recibido charlas			

sobre el síndrome de Burnout?			
9 ¿La empresa le provee charlas motivacionales?			
10 ¿Su trabajo le causa ansiedad o fatiga?			
11 ¿Usted cree que está pasando por situación de stress o apatía al realizar su trabajo?			
12 ¿Usted se siente que es importante en su trabajo?			
13 ¿Usted cuenta con un equipo de trabajo?			
14 ¿La empresa le respeta sus días libres?			

ANEXO II

Ley Federal

Ley federal de pago de impuesto IRS de Estados Unidos de América, captura de pantalla del sitio web

The screenshot shows the IRS website interface. At the top, there is a navigation bar with the IRS logo and links for 'Declarar impuestos', 'Pagar', 'Reembolsos', 'Créditos y Deducciones', and 'Formularios e Instrucciones'. A search bar is located on the right side of the navigation bar. Below the navigation bar, the main content area is titled 'internacional del IRS'. On the left side, there is a sidebar with 'Temas Tributarios' and 'Otros Idiomas (en inglés)'. The main content area features a section titled 'Definición de ingreso neto de inversiones y de ingreso bruto ajustado modificado'. Below this title, there is a paragraph explaining that, in general, for purposes of this tax, net investment income includes, but is not limited to: interest, dividends, annuities, royalties, and rentals (except those derived from a profession or business to which the NIIT does not apply); income earned from a trade or business that is a passive activity or the sale of financial instruments or basic products; net gains from the disposition of assets such as stocks, bonds, mutual funds, and real estate (to the extent that they are taken into account for calculating taxable income and are not those that belong to a profession or business to which the NIIT does not apply); and net gains from the sale of a passive collective entity or interests in a company of the S type. A final paragraph states that the NIIT applies to income earned from a trade or business, which is (1) a passive activity, as determined under section 469, of the taxpayer; or (2) the sale of financial instruments or basic products, as determined under section 475(e)(2).

www.irs.gov/es/taxtopics/tc559