

**Universidad Nacional Experimental
De Los Llanos Occidentales
"Ezequiel Zamora"
UNELLEZ**



La Universidad que Siembra

**VICERRECTORADO
DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO
REGIONAL
ESTADO APURE**

Coordinación de Estudios Avanzados

**ESTRATEGIAS GERENCIALES MOTIVACIONALES PARA
MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
OBRERO DEL LICEO BOLIVARIANO "JOSE CORNELIO MUÑOZ"**

Autora: Yorgelis Montilla

Tutor: Dra. Karina Hernandez

San Fernando, Febrero 2021

**Universidad Nacional Experimental
De Los Llanos Occidentales
“Ezequiel Zamora”**

UNELLEZ



La Universidad que Siembra

**Vicerrectorado de Planificación
y Desarrollo Regional
Estado Apure
Coordinación de Estudios Avanzados**

**ESTRATEGIAS GERENCIALES MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DEL LICEO
BOLIVARIANO “JOSE CORNELIO MUÑOZ”**

Trabajo de Grado para Optar al Título de Magister en Gerencia y
Planificación Institucional

Autora: Yorgelis Montilla

Tutor: Dra. Karina Hernandez

San Fernando, Febrero 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
EZEQUIEL ZAMORA

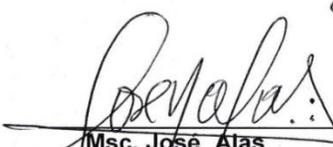
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional
UNELLEZ-Apure

PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS

ACTA DE PRESENTACIÓN Y DEFENSA DE TRABAJO DE GRADO

Hoy, **20 de Febrero del año 2021**, siendo las **9:00am**, en la Biblioteca de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" UNELLEZ – Apure, se dio inicio al acto de Presentación y Defensa del Trabajo de Grado titulado: **"ESTRATEGIAS GERENCIALES MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DEL LICEO BOLIVARIANO JOSE CORNELIO MUÑOZ"**. Bajo la responsabilidad de la participante: **YORGELIS MONTILLA**, titular de la Cédula de Identidad **N° V-24.199.327**, perteneciente a la **XVIII Cohorte**, realizado bajo la tutoría del (la) profesor (a) **DRA. KARINA HERNANDEZ C.I. 14.520.185**, para la obtención del título de: **MAGÍSTER SCIENTIARIUM EN GERENCIA Y PLANIFICACION INSTITUCIONAL**, el Acto se realizó en presencia del público asistente que atendió a la invitación formulada a tal efecto y de los miembros designados según **RESOLUCION DE COMISION ASESORA DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS, CAPEA-VPDR/R/1697/2021, Acta N° 210, Ordinaria, de fecha 26/01/2021, Punto N° 18**, respectivamente, todo de acuerdo con las Normas Vigentes aprobadas por la Institución. El Jurado decidió por unanimidad **APROBAR** el Trabajo de grado presentado y otorgar **mención: Honorifica por la relevancia del trabajo en el ámbito organizacional y el aporte al desarrollo de las instituciones educativas**, de conformidad firman la presente Acta en la ciudad de San Fernando de Apure, a los 20 días del mes de Febrero del año Dos Mil Veintiuno (2021).


Dra. Karina Hernández
C.I N° V- 14.520.185
Tutora


Msc. José Alías
C. N° V- 16.571.318
Jurado


Dra. Rosalía Pérez
C.I N° V- 9.871.870
Jurado

Sede del Programa de Estudios Avanzados, Calle Queseras del medio, Edificio UNELLEZ-VPDR
San Fernando, estado Apure.

Correo: estudiosavanzados@gmail.com Teléfonos: 0414-4500608



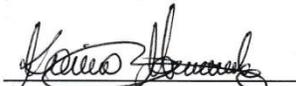
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
EZEQUIEL ZAMORA

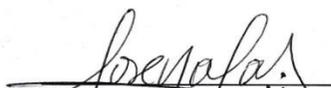
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional
UNELLEZ-Apure

PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS

ACTA DE ADMISIÓN

En el Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional, siendo las 03:00 pm, del día Lunes, 17 de Febrero del año 2021, después de haberse realizado la revisión respectiva al Trabajo de Grado y en concordancia con lo aprobado en Resolución de Comisión Asesora de Estudios Avanzados de la UNELLEZ, según **RESOLUCION DE COMISION ASESORA DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS, CAPEA-VPDR/R/1697/2021, Acta N° 210, Ordinaria, de fecha 26/01/2021, Punto N° 18**, donde se designó el Jurado para la Evaluación del Trabajo de Grado titulado: **“ESTRATEGIAS GERENCIALES MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DEL LICEO BOLIVARIANO JOSE CORNELIO MUÑOZ”**, realizado bajo la responsabilidad de la participante: **YORGELIS MONTILLA**, titular de la Cédula de Identidad **N° V- 24.199.327**, perteneciente a la **XVIII Cohorte** de la **MAESTRIA EN GERENCIA Y PLANIFICACION INSTITUCIONAL**, los(as) profesor(as): **DRA. ROSALIA PEREZ C.I. 9.871.870 (UNELLEZ)**, **MSC. JOSE ALAS C.I. 16.511.318 (UPTAAPC)** Jurados principales y el (la) tutor (a) **DRA. KARINA HERNANDEZ C.I. 14.520.185 (UNELLEZ)**, decidieron por unanimidad y de acuerdo con las Normas existentes al respecto, **ADMITIR** el Trabajo presentado y fijar su defensa pública para el día **Sábado, 20** del mes de Febrero del año 2021. Dando fe y en constancia de lo indicado, firman:


Dra. Karina Hernández
C.I N° V- 14.520.185
Tutora


Msc. José Alas
C.I N° V- 16.511.318
Jurado




Dra. Rosalía Pérez
C.I N° V- 9.871.870
Jurado

Sede del Programa de Estudios Avanzados, Calle Queseras del medio, Edificio UNELLEZ-VPDR
San Fernando, estado Apure.

Correo: estudiosavanzados@gmail.com Teléfonos: 0414-4500608

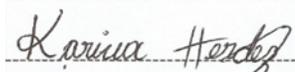
APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo Karina Hernández, cédula de identidad N° V.- 14.520.185 , hago constar que he leído el Trabajo Especial de Grado, titulado: **“ESTRATEGIAS GERENCIALES MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DEL LICEO BOLIVARIANO “JOSE CORNELIO MUÑOZ”**, presentado por la ciudadana: **YORGELIS MONTILLA**, para optar al título de **MAGISTER EN GERENCIA Y PLANIFICACION INSTITUCIONAL**, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Mantecal, a los 25 días del mes de septiembre del año 2020.

Nombre y Apellido:

Msc. Karina Hernández
C.I.14.520.185

A handwritten signature in cursive script, reading "Karina Hernández", written over a horizontal dashed line.

Firma de Aprobación del tutor

AGRADECIMIENTO

A Dios todopoderoso por darme la sabiduría y el entendimiento que viene de lo alto.

A toda mi familia por su apoyo y ayuda para que lograra cumplir esta meta.

A los profesores del área de post grado de la UNELLEZ Apure, por dedicar su tiempo y viajar para brindarnos sus conocimientos. En especial a mi tutora Karina Hernández por su ayuda y preocupación.

A la UNELLEZ Apure por darnos la oportunidad, desde nuestro municipio poder cursar esta maestría, permitiéndonos un crecimiento profesional.

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico principalmente a Dios, por ser mi ayudador y darme fuerzas para continuar en este proceso de obtener esta importante y anhelada meta.

A mi padre, mi madre, a mis hijos y a mi esposo.

A mis hermanas (os) por estar siempre presentes, y por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa de nuestras vidas.

A todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

INDICE GENERAL

	pp.
CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
DEDICATORIA.....	vii
INDICE GENERAL.....	viii
LISTA DE CUADROS	x
LISTA DE GRÁFICOS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRAC.....	xiii
INTRODUCCION.....	1
I EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	6
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos.....	6
Justificación de la Investigación.....	7
II MARCO TEORICO	
Antecedentes de la Investigación.....	9
Bases Teóricas.....	12
Teorías que sustentan la Investigación.....	26
Bases Legales.....	30
III MARCO METODOLOGICO	
Enfoque Epistemológico.....	36
Tipo de Investigación.....	37
Diseño de la Investigación	37
Modalidad de la Investigación.....	38

Población y muestra.....	39
Técnicas de Recolección de datos.....	39
Instrumentos de Recolección de datos.....	39
Validez y Confiabilidad.....	40
Procedimientos Metodológicos.....	41
Técnicas de Análisis de Datos.....	42
IV ANÁLISIS Y PRESENTACION DE LOS RESULTADOS....	43
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	67
VI LA PROPUESTA.....	70
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	82
ANEXOS.....	86

LISTA DE CUADROS

CUADRO		p p.
1	Operacionalización de las variables.....	35
2	¿Tiene seguridad de un cargo fijo? (Motivación Extrínseca).....	43
3	¿Recibe alguna remuneración por su desempeño? (Motivación Extrínseca...)	44
4	¿Tiene curiosidad de adquirir nuevos conocimientos?(Motivación Intrínseca)....	46
5	¿tiene deseo de superación? (Motivación Intrínseca).....	46
6	¿Te gusta la función que ejerces, realizando tu trabajo con amor? (Motivación Trascendental).....	47
7	¿Cree que su trabajo es importante para la institución? (Motivación Trascendental).....	48
8	¿Tienes planteada expectativas dentro de la institución? (expectativas).....	50
9	¿Se le permite lograr sus expectativas? (expectativas).....	50
10	¿Se reconoce su esfuerzo a través de algún estímulo? (Recompensa).....	51
11	¿Sientes que se valora el trabajo que realizas? (Recompensa).....	52
12	¿Realiza sus actividades planificando metas? (Metas).....	53
13	¿te sientes incentivado a alcanzar metas? (Metas).....	54
14	¿Considera que tiene habilidades y destrezas en el cargo que desempeña? (Conocimiento).....	55
15	¿Buscas aprender más acerca de la función que ejerces adaptándote a los cambios tecnológicos? (Conocimiento).....	55
16	¿Dirige sus acciones al personal indicado? (Comunicación).....	57
17	¿Tiene comunicación con todos los miembros de la institución? (Comunicación).....	57
18	¿Existe un ambiente armónico de trabajo? (trabajo en equipo).....	59
19	¿Realizas trabajos en equipos? (trabajo en equipo).....	59
20	¿está de acuerdo con las indicaciones que recibe para realizar sus actividades? (satisfacción laboral).....	61
21	¿Te sientes satisfecho con tu trabajo dentro de la organización? (satisfacción laboral).....	61
22	¿Presentas situaciones emocionales que influyan en el desempeño de tus actividades? (autoestima).....	63
23	¿Recibes acciones valorativas que te ayudan a controlar tu autoestima? (autoestima).....	64
24	¿Tiene la exigencia por parte del director de capacitarte más en tu trabajo? (Capacitación de trabajo).....	65
25	¿Se te estimula a mantenerte actualizado con nuevos conocimientos? (Capacitación de trabajo).....	666

LISTA DE GRAFICOS

Grafico		p p.
1	Seguridad de Cargo.....	44
2	Remuneración.....	45
3	Curiosidad de Aprender.....	46
4	Deseo de Superación.....	47
5	Gusto de su función.....	48
6	Importancia del trabajo para la institución.....	49
7	Expectativas.....	50
8	Expectativas.....	51
9	Reconocimiento.....	52
10	Valoración de trabajo.....	52
11	Planificación de Metas.....	53
12	Incentivación para alcanzar Metas.....	54
13	Habilidades y Destrezas.....	55
14	Aprendizajes nuevos.....	55
15	Dirigirse al personal indicado.....	55
16	Comunicación con todos los miembros.....	57
17	Ambiente armónico de trabajo.....	57
18	Trabajo en equipo.....	59
19	Acuerdo con las actividades.....	59
20	satisfacción de trabajo.....	61
21	Situaciones emocionales.....	62
22	Acciones valorativas.....	63
23	Capacitación de trabajo.....	64
24	Estímulo a nuevos conocimientos.....	66



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
UNELLEZ
APURE**

**ESTRATEGIAS GERENCIALES MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DEL LICEO
BOLIVARIANO "JOSE CORNELIO MUÑOZ"**

Autor: Montilla, Yorgelis
Tutor(a): Dra. Karina Hernández
Año: 2021

Resumen

La investigación efectuada tuvo como objetivo principal Proponer estrategias gerenciales motivacionales para mejorar el desempeño laboral del personal obrero del Liceo Bolivariano "José Cornelio Muñoz". Municipio Muñoz, Estado Apure. Su fundamento teórico se basó en resaltar la teoría de motivación de Maslow, teoría del doble factor de Herzberg y la teoría de las Expectativas. El estudio se adecua a un proyecto factible, diseño no experimental de tipo descriptiva. La población estuvo representada por quince (15) unidades de análisis personal obrero del Liceo Bolivariano "José Cornelio Muñoz" y la muestra por el 100% de la misma, es decir; representando el total de la población. El instrumento de recolección de datos utilizado fue el cuestionario contentivo de veinticuatro (24) ítems. Por lo antes expuesto, este estudio arrojó las siguientes conclusiones: Se pudo evidenciar que la mayoría del personal obrero tiene un bajo desempeño laboral, sintiéndose insatisfecho con su trabajo y con poco autoestima, debido a que laboran en un ambiente desfavorable dado por la falta de comunicación, y la falta de reconocimiento e incentivos. Por lo tanto se recomienda; desarrollar acciones con el fin de mejorar los niveles de motivación relacionados con las necesidades del personal para logra un mejor desempeño laboral, con la finalidad de que el personal obrero, se incentive a trabajar de la mejor manera posible y poner en práctica la propuesta de estrategias motivacionales.

Palabras claves: - Motivación – Desempeño Laboral - Personal Obrero



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
UNELLEZ
APURE**

**MOTIVATIONAL MANAGEMENT STRATEGIES TO IMPROVE THE
LABOR PERFORMANCE OF THE LABOR STAFF OF THE BOLIVARIAN
HIGH SCHOOL "JOSE CORNELIO MUÑOZ"**

Author: Montilla, Yorgelis
Tutor(a): Dra. Karina Hernández
Year: 2021

ABSTRAC

The main objective of the research carried out was to propose motivational management strategies to improve the work performance of the working staff of the Bolivarian High School "José Cornelio Muñoz". Muñoz Municipality, Apure State. Its theoretical foundation was based on highlighting Maslow's theory of motivation, Herzberg's double factor theory and the theory of Expectations. The study is adapted to a feasible project, descriptive non-experimental design. The population was represented by fifteen (15) personal worker analysis units of the Liceo Bolivariano "José Cornelio Muñoz" and the sample by 100% of the same, that is; representing the total population. The data collection instrument used was the questionnaire containing twenty-four (24) items. Due to the aforementioned, this study produced the following conclusions: It was possible to show that the majority of the working personnel have a low work performance, feeling dissatisfied with their work and with little self-esteem, due to the fact that they work in an unfavorable environment due to the lack of communication, and lack of recognition and incentives. Therefore it is recommended; develop actions in order to improve the levels of motivation related to the needs of the staff to achieve a better job performance, in order that the working staff are encouraged to work in the best possible way and put into practice the proposed strategies motivational.

Keywords: Motivation - Job Performance - Worker Personnel

INTRODUCCION

Las organizaciones se han visto afectada por un conjunto de variables internas y externas que exigen cambios significativos, lo que se ha convertido en un verdadero reto para el gerente aprender a trabajar efectivamente con el personal para lograr el éxito organizacional.

En este sentido los centros educativos requieren contar con un personal proactivo y comprometido, que garanticen un buen rendimiento dentro de la Institución para la cual laboran; el mismo tiene relación estrecha con la motivación que se presente en el lugar de trabajo.

El éxito organizacional, en consecuencia, es imposible sin la motivación del personal obrero como fuerza impulsora para un desempeño laboral satisfactorio. La motivación es de importancia para cualquier área, si se aplica en el ámbito laboral, se puede lograr que los empleados motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo.

Por esta razón, es importante identificar la motivación del personal obrero y su dinámica dentro de las instituciones para lograr trabajadores comprometidos en su trabajo. En tal sentido, se debe evaluar al tomar medidas correctivas, establecer una comunicación más fluida y directa con los mismos para mejorar su desarrollo en la labor que se está realizando. Y lo más importante, se mejoran las relaciones humanas en el trabajo al estimular la productividad y las oportunidades.

De allí la importancia de la realización de la presente investigación que tiene como objetivo fundamental Proponer estrategias gerenciales motivacionales para mejorar el desempeño laboral del personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz”. Municipio Muñoz, Estado Apure. Metodológicamente la investigación se enmarca en el paradigma cuantitativo,

bajo la modalidad de proyecto factible, A tal efecto, la presente investigación está estructurada en seis capítulos configurados de la siguiente manera:

El capítulo I hace referencia a la descripción del problema, indicando los objetivos generales y específicos, y la justificación. Capítulo II: Lo constituye el Marco Teórico este se basa en la investigación documental, indicando los antecedentes de la investigación y así como también las teorías, bases teóricas, bases legales y la operacionalización de las variables. Capítulo III: Se refiere al Marco Metodológico conformado por el tipo de la investigación, modalidad, diseño de la investigación, población y muestra, técnicas de instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad del instrumento, procesamiento de datos y técnicas de análisis de datos. Capítulo IV: Se plantea la Presentación y Análisis de los Resultados. Capítulo V: Demuestra las conclusiones y recomendaciones emanadas del estudio realizado.

Por otra parte, en el Capítulo V: Se presenta la propuesta. Finalmente, se detallan las referencias bibliográficas y electrónicas que sustentaron los aspectos de la investigación, así mismo, se presentan los anexos respectivos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En las organizaciones educativas, el ser humano representa el recurso más valioso, ya que su participación es necesaria e indispensable para su funcionamiento, cuyo desempeño está directamente relacionado con el rendimiento, así como la motivación del personal, estando demostrada la influencia de gerencial sobre la conducta, la calidad de servicio y el desempeño laboral de su personal. Asimismo, se considera que existen dos elementos importantes para el éxito de una organización educativa y estos son la motivación y el desempeño laboral. La motivación es un concepto ampliamente utilizado, sin embargo, para Santos (2006), es una herramienta muy útil a la hora de aumentar el desempeño de los empleados ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto lo cual proporciona un alto rendimiento.

Por otra parte, el tema de la motivación en el mundo en sí misma es muy complicado y no existe una formula universal que permita obtener los mismos resultados en cada caso. Cada organización con sus empleados es un caso especial, ya que en cada una existe una cultura interna y cada uno de los directivos tiene que encontrar una receta óptima de cómo motivar a sus empleados. Tener una estrategia de motivación efectiva es de importancia enorme, ya que: El éxito está en el compromiso de sus miembros. En este contexto, Dubrin (2003), expone, cuando las personas están motivadas pueden esforzarse más por alcanzar sus metas y las de la organización, de tal manera que puedan sentirse satisfechos con el trabajo que realizan, además podrán ejecutar sus actividades de la mejor forma, de tal modo, que tengan la suficiente información para tomar decisiones

adecuadas que conciben, que el personal de la organización tenga un mejor desempeño laboral. Bajo este contexto y de acuerdo a lo planteado por Dubrin, es importante tener motivados a los trabajadores, considerando que ante todo son personas que tiene necesidades, metas e intereses, los cuales deben ser tomadas en cuenta para identificar su personalidad, y así buscar el estímulo de motivación necesario, para que el trabajador desempeñe su labor satisfactoriamente.

En esta temática, además de la motivación existe otro factor que incide en el desarrollo de una organización educativa, es el desempeño laboral que de acuerdo a lo planteado por Chiavenato (2000), “Es el comportamiento observado en el trabajador que es relevante en la búsqueda y logro de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”. En efecto, se puede afirmar según la postura del autor, que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con que cuenta una organización. Al respecto, Bittel (2000), plantea que el desempeño laboral es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo.

De tal manera podría decirse que una persona altamente motivada se percibe como activa, dinámica, de buen ánimo, proactiva y canalizadora de todas sus emociones, sean estas positivas o negativas. El comportamiento apático, hostil, malhumorado se denota en personas desactivadas (desmotivadas) para la realización de las tareas laborales, poco comprometidas con la institución o insatisfecha con lo que recibe de la misma.

De acuerdo a lo planteado anteriormente, esta problemática, no es diferente en Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz” que es una institución pública de educación media, donde según observaciones diagnósticas realizadas, se evidencia que aparentemente el personal obrero presentan actitudes desmotivadoras, trabajan con tensión, estrés, apatía, problemas de comunicación, también es notorio, la ausencia del uso de estrategias para

mejorar el desarrollo del personal obrero, así como también las manifestaciones de desacuerdo ante decisiones tomadas, aportando como consecuencia un desempeño laboral no satisfactorio que impide el desarrollo organizacional.

La situación actual de los obreros, ha sido ampliamente reseñada, se han escuchado expresiones de descontento a la hora de realizar su labor. Este malestar proviene de múltiples factores. El obrero siente que se le exige demasiado, y que no recibe una recompensa adecuada con respecto a lo que se realiza. Esto aunado a los altos costos de los recursos materiales necesarios para realizar su labor. Así mismo, se destaca la dinámica social, política y económica que en los actuales momentos vive el país, que ha venido repercutiendo de manera negativa en el desempeño laboral, en virtud de que la situación de conflictos de los roles, la sobrecarga de trabajo, la falta de armonía, la presión en el trabajo, el bajo salario, las buenas o malas relaciones familiares, los hijos, el esposo (a), la casa son algunas causas importantes por la que los obreros se sientan desmotivados, retraídos y con bajo rendimiento, produciendo desagrado e insatisfacción por su trabajo y por ende afectando su desempeño laboral.

De allí la importancia de proponer estrategias gerenciales motivacionales para mejorar el desempeño laboral del personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz”. Los planteamientos antes señalados permiten formular las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la motivación actual del personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz”??

¿Cómo es el desempeño laboral del personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz”??

¿Cuáles serían las estrategias gerenciales como medio de motivación para mejorar el desempeño laboral del personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz”?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer estrategias gerenciales motivacionales para mejorar el desempeño laboral del personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz”. Municipio Muñoz, Estado Apure.

Objetivos Específicos

1. Determinar la motivación actual del personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz”.
2. Identificar el desempeño laboral del personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz”.
3. Diseñar estrategias gerenciales como medio de motivación para mejorar el desempeño laboral del personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz”.

Justificación de la Investigación

El estudio investigativo que se desarrolla es oportuno, debido a que toda institución es un ente que por sí solo nunca podrá alcanzar sus objetivos porque siempre necesita de personas que ayuden a lograr sus metas, personas para que funcione de forma normal, pero si lo que se desea es que funcione de forma excelente esas personas necesitan estar motivadas.

Es por ello que en el área laboral es cada vez más importante conocer aquellos factores que repercuten en el rendimiento de las personas. Se sabe que ciertos componentes físicos y sociales influyen sobre el comportamiento humano, es allí donde la motivación para el desempeño determina la forma en que el individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, entre otros aspectos.

Por lo cual, la investigación se justifica debido a la necesidad de Proponer estrategias gerenciales motivacionales para mejorar el desempeño laboral del personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz”. Municipio Muñoz, Estado Apure, para que la misma Desarrolle herramientas significativas que produzcan cambios positivos tanto en los obreros como en la institución propiamente dicha. Además, podrían surgir propuestas que pueden ser utilizadas en el futuro, ya que, este estudio permite llegar a establecer la importancia que tiene la motivación en el éxito de una organización, influyendo en los obreros para conseguir los objetivos, mediante la incidencia en el comportamiento de estos; mejorando la calidad de los servicios, e incrementando el desempeño laboral.

En lo teórico, esta investigación constituye un aporte a través de Proponer estrategias gerenciales motivacionales para mejorar el desempeño laboral del personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz”. Municipio Muñoz, Estado Apure.

. Con respecto a lo social, este trabajo ayuda a determinar la motivación actual en el personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz”. Municipio Muñoz, Estado Apure., y proponer unas Estrategias gerenciales que ayude a mejorar su desempeño laboral, y contribuya a elevar la calidad del servicio que se le ofrece a estudiante de educación media.

Por otra parte, en lo económico: buscara mejorar la calidad de vida del personal obrero, considerando la posibilidad de ser remunerados para aumentar su motivación. De igual forma, el trabajo de grado se encuentra inmerso en el área de conocimiento Ciencias Sociales y Jurídicas y en la línea de investigación Procesos Sociales e institucionales de la Universidad Nacional Experimental Ezequiel Zamora (UNELLEZ).

Finalmente, también se espera que el presente estudio proyecte el interés de los investigadores por resaltar la importancia por el tema, comprendiendo la importancia de tener al personal motivado para lograr un mejor desempeño laboral. Los resultados servirán a futuras investigaciones interesadas en el tema y pretende servir de base a otros investigadores que deseen realizar trabajos relacionados con el área, proporcionando a los profesionales y futuros expertos del área de la gerencia, a través de esta investigación una herramienta de gran utilidad que permita ampliar los conocimientos

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Antecedentes de la Investigación

Sobre este aspecto, Arias (2012) señala que los antecedentes “se refieren a los estudios previos y tesis de grado relacionados con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guarda alguna vinculación con el problema en estudio”. (p.38) A continuación se reflejan algunos antecedentes relacionados con la presente investigación.

En primer lugar se muestra el trabajo realizado por **Gómez (2019)**. El cual tuvo como objetivo principal Proponer estrategias motivacionales como factor determinante en la disminución del estrés laboral en el personal administrativo del servicio de Saneamiento Ambiental del Municipio San Fernando, Estado Apure.. Por lo antes expuesto, este estudio arrojó las siguientes conclusiones: Se pudo evidenciar que la mayoría del personal administrativo opino que la efectividad en el trabajo si se ve afectada por falta de organización de sus superiores, además el espacio donde trabajan no es el más adecuado, han sentido tensión en su trabajo, se le reconoce poco el esfuerzo en su ambiente de trabajo en cada jornada realizada. Por lo tanto se recomienda; De acuerdo al nivel de estrés percibido en los trabajadores de Saneamiento ambiental, se debe considerar la realización de charlas y talleres, donde se incluya la motivación, para lograr canalizar sus inquietudes, debilidades y aspiraciones, tanto individuales como colectivas y poner en práctica la propuesta de estrategias motivacionales.

A este respecto, dicha investigación manifiesta la relación que existen entre la variable en estudio, demostrando la importancia de desarrollar

estrategias que motiven en este caso, al personal obrero, y mejorar así su desempeño.

Seguidamente se muestra el trabajo realizado por **Castillo (2016)**, que tiene por título “Motivación del Personal Obrero de las Empresas de Construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la ciudad de Trujillo y el nivel de productividad”, tuvo como objetivo la medición del nivel de motivación del Personal Obrero, y la influencia que causa la motivación sobre la productividad, aplico técnicas a los obrero de las 07 empresas constructoras que ejecutan obras de pavimentación en la Ciudad de Trujillo, luego de aplicar las técnicas para elevar la motivación, se obtuvo un incremento en la motivación alta, gracias a las técnicas empleadas y a la vez un impacto en el crecimiento positivo del 21.16 % en la productividad de las obras de pavimentación en la ciudad de Trujillo. El método fue descriptivo correlacionar de corte transversal; la población estuvo conformada por 205 obreros. La técnica fue la entrevista y el instrumento un formulario tipo cuestionario. Los resultados fueron antes de la motivación al Personal Obrero fueron: 68 (50.71%) de los obreros presentan motivación baja, 46 (34.08%) de los obreros presentan motivación media, 20 (15.20%) de los obreros presentan motivación alta. Asimismo, al evaluar la productividad del Personal Obrero se obtuvo valores por debajo de lo establecido, al aplicar las técnicas para mejorar la motivación baja obtuvimos resultados los cuales fueron después de la motivación al Personal Obrero fueron: 33 (24.49%) de los obreros presentan motivación baja, 26 (19.18%) de los obreros presentan motivación media, 75 (56.33%) de los obreros presentan motivación alta. Así mismo el aumento de la productividad promedio fue de 21.16%. Con estos resultados llegamos a la conclusión de que la motivación es uno de los pilares importante que impacta directamente en la Productividad de las

empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la Ciudad de Trujillo periodo 2015.

En consecuencia, los aportes principales de la investigación radican en que abre una vía para la reformulación de la motivación en el desempeño laboral, aporta indicadores de gestión donde la implementación de la estrategia aborda los aspectos relacionado con el desempeño laboral, guardo relación con el objeto de estudio que busca implementar estrategias para la motivación y mejorar el desempeño laboral.

Posteriormente se presenta el trabajo de grado realizado por; **Webel, (2015)**, cuyo título fue “Estrategias Gerenciales para Incrementar el Desempeño en los Trabajadores del Área Administrativa de la Arenera Áridos Región, C.A, Ubicada en Paracotos, Estado Miranda”. En la Universidad Andina “Universidad Nueva Esparta”, la cual se planteó como objetivo general el Proponer estrategias gerenciales para incrementar el desempeño en los trabajadores del área administrativa de la arenera Áridos Región, C.A, ubicados en Paracotos, Estado Miranda. La investigación estuvo sustentada en los autores Bolaños y Herrera (2012), Coy y Del Mar (2011), Márquez y Ortega (2010). y Barrera (2009) Cabe destacar que la investigación de tipo descriptiva con un diseño no experimental, transeccional, de campo siendo un estudio de factibilidad. Conto con una población de estudio que estuvo conformada por una población de doce (12) personas, representados por un (1) supervisor y once 11 profesionales que trabajan diariamente dentro del área de Administración. Para tal efecto, se aplicó como instrumento de recolección de datos un cuestionario en escala de Likert, contentivo de quince (15) ítems, el cuestionario fue aplicado de forma transversal, en el mismo lugar donde ocurren los hechos. Como resultados arrojo que los trabajadores manifiestan varias debilidades de dirección y control que no favorecen el desempeño, de la misma manera, la población estudiada demostró que requieren de estrategias gerenciales para incrementar el

desempeño. Por lo tanto y en base a ello, se recomienda brindar la posibilidad al personal de Administración, que se adiestren periódicamente sobre temas relacionados al cargo que desempeñan Informar a la directiva, para que realicen una pequeña inversión en la adecuación del espacio y adquisición de equipos dentro del área administrativa.

En consecuencia, los aportes de esta investigación se basan en un plan estratégico de aumento en la gestión organizacional y competitiva, mejorando así el desempeño laboral, guardando relación con el objeto de estudio que busca implementar estrategias para mejorar el desempeño laboral.

Por otra parte, **Sum (2015)**, desarrollo un trabajo llamado Motivación y Desempeño Laboral, teniendo como objetivo determinar la motivación del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, Durante esta investigación se comprobó que el nivel de motivación que tienen los colaboradores es alto, para su desempeño en la organización, se realizó con 34 sujetos del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La investigación es de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación y una escala de Likert para establecer el grado del desempeño laboral que tienen los colaboradores, los resultados obtenidos durante la investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

Una vez más con esta investigación se demuestra la importancia de la motivación en el desempeño laboral.

Bases Teóricas

El contexto teórico permite ubicar la investigación en un corpus conceptual que facilita la explicación del fenómeno en estudio, en opinión de Tamayo y Tamayo (2014) el marco teórico “delimita el área de investigación...sirve como base para formular hipótesis, operacionalizar variables y esbozar teorías de técnicas y procedimientos a seguir”. (p.146) Atendiendo a lo anteriormente señalado, a continuación, se presentan algunas áreas de conocimiento con las cuales se fundamenta la presente investigación.

Estrategias Gerenciales

González (2015) establece que para que una organización sea exitosa, sus gerentes y líderes deben dirigir a su gente para que: 1) hagan las cosas correctas y 2) hagan las cosas correctamente. La segunda, hacer las cosas correctamente, entra en el campo de la efectividad, y otras habilidades gerenciales.

Formular la estrategia empresarial, y luego implementarla, es un proceso dinámico, complejo, continuo e integrado, que requiere de mucha evaluación y ajustes. Formulación de la estrategia empresarial: formular la estrategia de una organización, implica tres grandes pasos:

1. Determinar dónde estamos: analizar la situación tanto interna como externa, a nivel micro y macro.

2. Determinar a dónde queremos llegar: esto implica establecer la misión, visión, valores y objetivos, tanto a nivel corporativo como a nivel de unidad de negocio.

3. Determinar cómo llegar hasta allí: es decir, el plan estratégico, la serie de decisiones que se deben tomar, basadas en factores como: Qué

productos y servicios ofrecer, qué demandas del mercado satisfacer, a qué segmento de clientes atender, qué tecnología utilizar (o desarrollar), qué método de ventas utilizar, qué forma de distribución utilizar y qué área geográfica atacar. Implementación de la estrategia empresarial: De nada sirve contar con una fabulosa estrategia, si esta no se lleva a cabo. Implementar el plan implica una serie de pasos:

- Asignar y procurar los recursos necesarios: financieros, humanos, tiempo, tecnología, entre otros.
- Establecer la estructura humana: puede ser una estructura jerárquica de comando, equipos multi-funcionales, entre otros.
- Establecer responsabilidades: cada tarea o proceso debe ser responsabilidad de una persona o un equipo.
- Manejar el proceso: evaluar los resultados, y hacer los ajustes necesarios.

Estrategias motivacionales

Al respecto, Dornyei (2012) establece “las estrategias motivacionales se pueden definir, como el conjunto de acciones planificadas cuyo fin primordial es motivar a las personas para que con disposición y entusiasmo realicen actividades dirigidas al logro de objetivos organizacionales e individuales”. (P. 50) En este sentido se considera a las estrategias motivacionales, ya que a través de la motivación, se obtiene mayor eficiencia, creatividad, responsabilidad y un mayor compromiso por parte de los trabajadores y disminución del estrés.

Por otra parte, Castellano de B. (2017), afirma que: “El estudio de las motivaciones trata de las incógnitas interiores dadas por las motivaciones internas del comportamiento, que no se pueden observar directamente, se infiere de las observaciones realizadas desde condiciones experimentales controladas” (p. 33)

Según Maslow (1961) las estrategias motivacionales son:

El Elogio: a través del elogio se motiva al trabajador, es decir, cuando un trabajador termina satisfactoriamente su trabajo, es importante hacerle notar que lo hizo bien.

Interés: es de suma importancia para la empresa cuando mantiene un interés hacia el trabajo de una sola persona, ya que cuando una persona no sabe el porqué de su trabajo no dará buen rendimiento.

Incentivos: por medio de este, las organizaciones crean un ambiente laboral que le permitirá al trabajador incrementar su nivel de satisfacción.

Dinero: es un método de motivación para algunas personas, ya que al obtener dinero a cambio de sus esfuerzos de trabajo, es un motivador que le permitirá satisfacer algunas necesidades.

Por otro lado el mismo autor destaca que Maslow (1961), psicólogo humanista, propuso una manera singular de clasificar los motivos humanos. El sostuvo que “se puede establecer una jerarquía claramente delineada de motivos y necesidades fisiológicas básicas, presentes al momento de nacer hasta las necesidades psicológicas y espirituales más complejas” (p. 33).

La Motivación

La motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige. Existen diferentes conceptos y definiciones en relación a la motivación, la cual para Kurt (2007), “la motivación es un proceso interno y propio de cada persona, que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito que el individuo considera necesario y deseable producido por el resultado de una evaluación que el

individuo realiza de una situación determinada todo con buscar un fin determinado”. En este sentido la motivación es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.

Niveles de Motivación

Dentro de la motivación según McClelland (1974), Merani (1979), Mankeliunas (1987) y otros autores sostienen que existen tres niveles de motivaciones las cuales se explican a continuación:

Motivación Extrínseca

Reeve (1994), considera que la motivación extrínseca proviene de fuentes ambientales externas. Se considera que las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona, es decir, alude a fuentes artificiales de satisfacción que han sido programadas socialmente, como por ejemplo, los halagos y el dinero. La motivación extrínseca satisface las dos primeras necesidades de la escala de Maslow, o necesidades inferiores: las fisiológicas y las de seguridad. Se denomina extrínseca porque tiende a la satisfacción de estas necesidades a partir de aspectos externos a la propia tarea, como las retribuciones económicas (monetarias o en especie), o las características del contrato laboral (fijo, eventual). Esta motivación es más propia de las personas para las que la actividad laboral no es un fin en sí misma, sino un medio para obtener otros fines. En este mismo orden de ideas Pons Peregort (2005), define la motivación extrínseca como

aquella que está relacionada directamente con lo que me dan desde fuera, las nuevas políticas de recursos humanos buscan fórmulas alternativas de remuneración, dónde el empleado encuentre una recompensa económica que se adapte a sus circunstancias personales, edad, estado civil, tamaño de la familia, preferencias, gustos.

Por otra parte, Chiavenato (2007), destaca que la motivación extrínseca corresponde a los factores motivacionales que son los responsables de la satisfacción profesional. De esto se deduce, que los directivos objetos de estudio, tienden poco demostrar estrategias que favorezcan la motivación de los docentes. En este sentido es indispensable resaltar lo expuesto por Huérfano (2012), que expresa que la motivación extrínseca hace referencia a la influencia de factores externos que rodea al personal dentro de la organización.

Motivación Intrínseca

Cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas. Definida por el hecho de realizar una actividad por el placer y la satisfacción que uno experimenta mientras aprende, explora o trata de entender algo nuevo. Aquí se relacionan varios constructos tales como la exploración, la curiosidad, los objetivos de aprendizaje, la intelectualidad intrínseca y, finalmente, la motivación Intrínseca para aprender. En aquellas situaciones en que las recompensas extrínsecas son insuficientes, las personas pueden activar conductas intrínsecamente motivadas. Bandura llama a este tipo de motivación el interés intrínseco que emerge espontáneamente por tendencias internas y necesidades

psicológicas que motivan la conducta en ausencia de recompensas extrínsecas.

En este mismo orden de ideas (Reeve, 1994), considera que la motivación intrínseca ocurre cuando las personas realizan actividades para satisfacer necesidades de causación personal autodeterminación, efectividad o curiosidad entonces actúan por motivación, en otras palabras, es cuando la conducta está autorregulada y surge de los intereses, curiosidades, necesidades y reacciones personales.

Motivación Transcendental

Cuando lo que atrae es la satisfacción de necesidades ajenas, es decir, necesidades de otras personas. La motivación trascendente satisface necesidades que no son propias del individuo, por lo que una persona puede ser muy trascendente y, simultáneamente, muy exigente.

Partiendo de esta idea Pons Peregort (2005), considera que la motivación trascendental es la más fuerte, ya que lo que motiva es formar parte de algo e implicarse con la misión de la empresa, aquí la persona busca lo que más conviene a la organización, es una motivación poco egoísta, lo que cuentan no son los intereses individuales sino los intereses de equipo, es contribuir dando el máximo y de acuerdo con las posibilidades.

Siguiendo con el mismo orden de ideas, Ugarte y Naval (2009), define la motivación trascendental como aquella que se genera cuando la persona encuentra satisfacción profesional en el servicio y en la ayuda a sus colaboradores, cuando se implica en su formación y el servicio, así como cuando ayuda a la organización, tomando parte de las decisiones de la organización

Dimensiones de la Motivación

Son aquellos elementos que inciden en la motivación del personal. Según, Barreto (2002), en su trabajo titulado: La Motivación: elemento importante en la administración de personal y en el comportamiento organizacional, clasifica las dimensiones en tres tipos:

Expectativas

Sostiene que los individuos como seres pensantes y razonables, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a eventos futuros en sus vidas. Por lo que para analizar la motivación se requiere conocer lo que las personas buscan de la organización y cómo creen poder obtenerlo. Las expectativas son los objetivos individuales que pueden incluir dinero, seguridad en el cargo, aceptación social, reconocimiento y una infinidad de combinaciones de objetivos.

Esta dimensión se sustenta en la teoría de las Expectativas creada por Vroom (1964), donde se tiene una aplicación clara a la dirección por objetivos como fórmula de motivación. La dirección por objetivos es una fórmula de administración descentralizada consistente en subdividir los objetivos generales de la empresa para determinado período en objetivos parciales que se asignan a cada departamento o centro de actividad que cuenta con autonomía necesaria y adquieren la responsabilidad de alcanzarlos.

Recompensa

Es la relación observada entre productividad y alcance de los objetivos individuales. Barreto (2002), clasifica las recompensas en:

a) Recompensas de tipo económico

Su empleo eficaz requiere al menos los siguientes requisitos:

1.- Deben ser percibidas claramente como lo suficientemente amplias para justificar el esfuerzo extra que requiere la tarea que hay de cumplirse para conseguirlo. Deben ser percibidas como consecuencia directa de la tarea requerida y seguirla contingentemente.

2.- Deben ser, además, percibidas como equitativas por la mayor parte de los miembros.

b) La Promoción o el ascenso

Encuentra una serie de dificultades al no acomodarse los criterios de promoción de los directivos de la organización a las conductas más eficaces para la organización sino atender más bien, a criterios como el conformismo, antigüedad, observancia de las normas, entre otros.

c) El reconocimiento y la recompensa social

Han de estar estrechamente vinculados al desempeño del empleado para resultar eficaces como recompensa extrínseca. Los supervisores y directivos han de evitar desigualdades o "injusticias" al dispensar este tipo de refuerzos y aplicarlos de modo contingente.

d) Recompensas de grupo o generales

Son necesarias cuando el patrón de recompensas individuales resulta imposible porque la productividad en tareas depende del funcionamiento eficaz de un grupo que puede ser, en ocasiones, muy amplio. Este tipo de recompensas no se conceden, por lo general, sobre la base del esfuerzo individual, sino sobre la base de la pertenencia del individuo al grupo (membresía). Las recompensas generales son eficaces para mantener a los miembros dentro de la organización; pero no lo son para conseguir una mayor productividad ya que todos los miembros las reciben por igual y no son diferenciadoras.

Meta

La meta "es aquello que la persona se esfuerza por conseguir. Esta dimensión se sustenta en la teoría de las metas Locke (1969) afirma que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación. Las metas son importantes en cualquier actividad, ya que motivan y guían nuestros actos y nos impulsan a dar el mejor rendimiento. Las metas pueden tener varias funciones las cuales se nombrarán a continuación:

- Centran la atención y la acción estando más atentos a la tarea.
- Movilizan la energía y el esfuerzo.
- Aumentan la persistencia.
- Ayuda a la elaboración de estrategias.

Desempeño Laboral

Para Chiavenato (2002), el desempeño es “la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Gordón (1997), define desempeño como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de su nivel de contribución a la empresa.

Elementos del desempeño laboral

En el área organizacional se ha estudiado lo relacionado al Desempeño Laboral del, infiriéndose que el mismo depende de múltiples elementos, características o competencias correspondientes a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo. Davis y Newtrons (1999), conceptualizan los siguientes elementos del desempeño laboral: Conocimientos, comunicación y trabajo en equipo, los cuales se definirán a continuación.

Conocimientos

Es una actividad que puede ser desarrollada por el hombre conscientemente desde que los principios de la humanidad y comenzó a crear cultura y con ello a modificar el medio que lo rodeaba para adecuarlo a sus necesidades de supervivencia y desarrollo. Por esta vía la especie humana fue generando una serie de explicaciones a las interrogantes que le planteaban el contacto directo o indirecto con las cosas, hechos o fenómenos que la naturaleza le presentaba, cuyas respuestas eran de vital importancia para la civilización.

Díaz (2004), considera que el conocimiento significa apropiarse de las propiedades y relaciones de las cosas, entender lo que son y lo que no son. El conocimiento puede ser entendido con relación a datos e información, como información personalizada, con relación al estado de la mente, como estado de conocer y aprender.

Comunicación

En este sentido es indispensable resaltar lo expuesto por Velásquez (2008) la comunicación es la más básica y vital necesidad de los seres humanos, constituye un vehículo universal de intercambio entre los habitantes del planeta, es motor y expresión de la actividad social, traduce el pensamiento en actos, de allí que tenga incidencia en lo individual y en lo colectivo

Es la relación comunitaria humana consistente en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento determinante de las formas que asume la sociabilidad del hombre.

Trabajo en Equipo

Para, Chiavenato (2006), “los equipos de trabajo operan mediante un proceso participativo de toma de decisiones, tareas compartidas y responsabilidad por el trabajo” (p. 221). Lo planteado por el autor, permite inferir que dentro de la institución educativa es una condición necesaria e importante la conformación de equipos de trabajo en el que el gerente educativo sea el agente de cambio, que impulse nuevos retos al personal, todo ello mediante dinámicas de integración, considerando la opinión de todo el personal, con el objetivo de elevar el desempeño laboral.

Alles (2007), deja claro que la finalidad primordial en una institución es tener una buena comunicación, compartir conocimientos, competencias y responsabilidades entre todo el equipo para el alcance de los objetivos en conjunto con el gerente.

Factores actitudinales que influyen en el desempeño laboral.

Entre los factores que inciden sobre el desempeño laboral según Olave Lacámara (2004). Se debe considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se tienen: la satisfacción del trabajador, autoestima y capacitación para el trabajador, las cuales se definirán a continuación basados en los postulados de Davis y Newstrom (1991), Masso (1997), Drovett (1992) y Nash (1989):

Satisfacción del trabajo

Con respecto a la satisfacción del trabajo Davis y Newstrom, (1991), plantean que “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales.” La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Según estos autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento: estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro.

Hegney, Plank y Parker (2006), expresan que la satisfacción laboral es la actitud general de la persona hacia su trabajo, y es determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente. En este sentido Herzberg (1987), señala que existen factores de motivación intrínsecos y extrínsecos relacionados con el trabajo hacia la satisfacción laboral, tales como los logros y reconocimientos recibidos por su desempeño, las relaciones satisfactorias con sus compañeros, la responsabilidad en el trabajo y el salario.

Autoestima

La palabra autoestima se puede definir según Massó (2003), "Como el significado más directo de la palabra auto (sí mismo/a) estima (amor, aprecio). Quererse a sí mismo/a, ni es egoísmo, ni es enfermizo; es un sentimiento fundamental." Se considera necesario enfatizar que es amor, es decir, que al tenerse amor a sí mismos la persona tiene la facultad de aceptarse tal cual es, cuando se dice así se refiere que se sabe y se está

consciente que es un ser humano y que como tal es poseedora de cualidades, pero también tiene defectos. Al estar conscientes de esto y al amarse de verdad como lo dice el autor citado anteriormente no se puede caer en el egoísmo, la vanidad, el contenido de sí mismo, la autojustificación, el fariseísmo que al contrario de quererse, es al final de todo un valor muy débil de el mismo, ya que al creerse superior y lo mejor, no se acepta los defectos terminando en pensar que no los posee, entonces pierde la facultad de ser auto crítico, lo cual es malo para cada individuo porque la realidad es que es un ser humanos y que tiene defectos; y el poderse ver con defectos es lo que hace a este avanzar en la vida para una mejor calidad de vida.

A su vez, Yagosesky (1997), define la autoestima como la fuerza innata que impulsa al organismo hacia la vida, hacia la ejecución armónica de todas sus funciones y hacia su desarrollo.

Capacitación del trabajador

Otro aspecto necesario a considerar, es la capacitación, que de acuerdo a Drovett (1992), “es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible”

En este sentido Chiavenato (2002) destaca que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.

Teorías que sustentan la Investigación

La Teoría de motivación de Maslow (1961)

Según Abraham Maslow (citado por Gray 2012) se concibe que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados, conllevándolos a mantenerse en un estado de motivación satisfactorio.

Las necesidades contempladas por Maslow son las siguientes:

Necesidades fisiológicas: básicas para mantener la homeostasis o equilibrio, por ejemplo: necesidad de respirar, beber agua y alimentarse, de mantener el equilibrio de la temperatura corporal, de dormir y descansar.

Necesidades de seguridad y protección: surgen cuando las necesidades fisiológicas se mantienen compensadas. Son las necesidades de sentirse seguro y protegido; incluso desarrollar ciertos límites de orden.

Necesidades de afiliación y afecto: Están relacionadas con el desarrollo afectivo del individuo, son necesidades de asociación, participación y aceptación. El ser humano por naturaleza siente la necesidad de relacionarse, ser parte de una comunidad, de agruparse en familias, con amistades o en organizaciones sociales.

Necesidades de estima: La merma de estas necesidades se refleja en una baja autoestima y el complejo de inferioridad. Podemos distinguir entre la alta estima (necesidad del respeto a uno mismo) y la baja estima (respeto de las demás personas).

Autorrealización o autoactualización: Son las necesidades más elevadas, se hallan en la cima de la jerarquía, y a través de su satisfacción, se encuentra un sentido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a ésta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, al menos, hasta cierto punto.

Es preciso afirmar que al aportar herramientas para cubrir el conjunto de estas necesidades, se estará garantizando la creación de un ser motivado, reflexivo, asertivo y proactivo. Visto así, la motivación es la fuerza generadora de cambios, conlleva a la persona a romper barreras.

La teoría anteriormente señalada, se relaciona con la presente investigación pues indica la importancia de la motivación en el personal, podría generarse una conducta favorable al mejoramiento. Logro que el obrero consiguiera a través de un desempeño adecuado y eficiente. Porque si no hay motivación, el individuo no se siente bien generando descontento y apatía.

Teoría del doble factor de Herzberg: (1959)

Para Herzberg (1959), Citado por Sánchez (2014) basó sus estudios tomando en cuenta el campo motivacional, relacionándolo con el laboral. Se ha dedicado de lleno al estudio profundo de las relaciones entre individuos e instituciones. Para describir los factores más relevantes de su teoría, se puede tomar en cuenta los que a continuación se nombran:

- Logro: Desempeño exitoso de la tarea.
- Reconocimiento por el logro.
- El trabajo mismo: Tarea interesante y desafiante.
- Avance o crecimiento.
- Responsabilidad.

En este mismo sentido, Herzberg, consideró que si el trabajo contiene factores motivadores, el impulso (primer elemento de la motivación) será generado internamente por el individuo, en lugar de producirse externamente, y así el sujeto tendrá la sensación de que controla su ambiente. Por el contrario, si los factores higiénicos que operan en el

ambiente de trabajo, no producen motivación, su ausencia puede afectar la satisfacción por el trabajo.

Este enfoque trata de describir eventos externos a la persona asociados de alguna manera al trabajo. Herzberg acude al concepto de necesidad al igual que Maslow. Para llenar este vacío de explicación, relacionado con la forma cómo influyen estos eventos y la frecuencia con qué ocurren ciertos comportamientos derivados del trabajo. Afirma que los eventos higiénicos conducen a la satisfacción a causa de una necesidad de evitación de lo desagradable. Por el contrario, los eventos motivadores conducen al interés por el trabajo a causa de una necesidad de crecimiento o de autorrealización.

Teoría de Porter y Lawler

Basándose en gran medida en la teoría de las expectativas de Vroom, Porter y Lawler (1988), Citado por Roo (2013), arribaron a un modelo más completo de la motivación que lo aplicó primordialmente en instituciones. Así se tiene que este modelo de teoría sostiene: Que el esfuerzo o la motivación para el trabajo es un resultado de lo atractivo que sea la recompensa y la forma como la persona percibe la relación existente entre esfuerzo y recompensa. Este modelo se caracteriza por la relación entre el desempeño y las recompensas. Las personas esperan quienes realicen los mejores trabajos sean quienes perciban los mejores salarios y obtengan mayores y más rápidas promociones.

Lawler concluyó que su teoría tiene tres fundamentos sólidos:

- 1.- Las personas desean ganar dinero, no sólo porque este les permite satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también porque brinda las condiciones para satisfacer las necesidades sociales, de autoestima y de autorrealización. El dinero es un medio, no un fin.

2.- Si las personas perciben y creen que su desempeño es, al mismo tiempo, posible y necesario para obtener más dinero, ciertamente, se desempeñarán de la mejor manera posible.

3.- Si las personas creen que existe relación directa o indirecta entre el aumento de la remuneración y el desempeño, el dinero podrá ser motivador excelente.

Se establece que se podría mejorar el desempeño con la implantación de sistemas de remuneraciones sensibles y justas, basada en méritos (sistemas de administración del desempeño) en administrar las recompensas con un valor positivo para los trabajadores. Es un error suponer que a todos los trabajadores les interesan las mismas recompensas que otorgan sus compañías, algunas reconocen la importancia de sueldos, otros mayor número de días de vacaciones, mejores prestaciones de seguro, guarderías para sus hijos, etc., con esto son cada vez más las empresas que instituyen planes de prestaciones a la carta: sistemas de incentivos en los que los empleados eligen sus prestaciones de un menú de posibles opciones, esto puede ser una estrategia efectiva de motivación.

Así mismo la teoría de las expectativas, ayuda explicar por qué muchos empleados no están motivados en sus trabajos y simplemente hacen lo mínimo necesario para mantenerse, por lo que se deben dar importancia al diseño de los tipos de recompensas basadas en las necesidades individuales del empleado, y no caer en el error de que todos los empleados quieren lo mismo, en consecuencia, pasan por alto los efectos de la diferencia de las recompensas en la motivación

Se infiere que las teorías presentadas de manera breve, coinciden en ver al personal como el ser que busca el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades, al satisfacer estos dos objetivos, su motivación se convertirá en el impulsor para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral a lograr metas que

permitirán a la organización a lograr su razón de ser, con altos niveles de eficacia. Las motivaciones se dan cuando los objetivos de la organización y los objetivos individuales están alineados y se satisfacen mutuamente.

Por consiguiente, la motivación es resultado de la interacción entre el individuo y la situación, y que el grado de ella varía en todas las personas e individualmente, según el momento y la manera en que cada empleado valore los estímulos de la organización como satisfactores de sus necesidades. Es por ello que no puede hablarse de motivación del empleado sin dejar presente que la organización sólo la facilitará o dificultará al estimular al empleado, conociéndolo y dándole aquellos incentivos que considera lo impulsará hacia el logro de las metas y un adecuado desempeño laboral

Bases Legales

La presente investigación referida a la motivación, tiene sus basamentos legales en las siguientes Leyes y Reglamentos:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Establece en el capítulo V:

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del estado fomentar el empleo. La ley adoptara medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará

instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Como se trata de trabajadores y su incidencia de la motivación en el desempeño laboral, es necesario que dicho talento humano sea protegido y se le preste la ayuda necesaria, para que su desempeño sea exitoso, y se le brinde la seguridad exigida en las leyes y el derecho a poder trabajar para la subsistencia digna y decorosa tanto de él como de su familia.

Ley Orgánica del Trabajo de trabajadores y trabajadoras (2012)

A través de los siguientes artículos:

Artículo 2º. El Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad.

Artículo 3º. En ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores.

Artículo 137. Los aumentos de productividad en una empresa y la mejora de la producción causarán una más alta remuneración para los trabajadores.

A estos fines, la institución y sus trabajadores acordarán, en relación a los procesos de producción en un departamento, sección o puesto de trabajo, planes y programas orientados a mejorar tanto la calidad del producto como la productividad y en ellos considerarán los incentivos para los participantes, según su contribución.

Artículo 185. El trabajo deberá prestarse en condiciones que:

- a) Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal;

b) Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita;

c) Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.

La motivación en relación a la satisfacción laboral también está considerada aquí cuando se toman en cuenta incentivos que promueven el mejor desempeño de las funciones en el trabajo.

Ley del Estatuto de la Función Pública. (2002)

Expresa en su; **Artículo 1.** La presente Ley regirá las relaciones de empleo público entre los funcionarios y funcionarias públicos y las administraciones públicas nacionales, estatales y municipales, lo que comprende:

1. El sistema de dirección y de gestión de la función pública y la articulación de las carreras públicas.

2. El sistema de administración de personal, el cual incluye la planificación de recursos humanos, procesos de reclutamiento, selección, ingreso, inducción, capacitación y desarrollo, planificación de las carreras, evaluación de méritos, ascensos, traslados, transferencia, valoración y clasificación de cargos, escalas de sueldos, permisos y licencias, régimen disciplinario y normas para el retiro.

Con este articulado se le da la connotación del desempeño laboral en las condiciones que fije la ley como derecho, y establece las condiciones para ejercerlo, por ello su pertinencia con la motivación para mejorar el desempeño laboral del personal obrero.

Sistema de Variables

Las variables comprenden los factores o dimensiones discernibles de un sujeto u objeto de estudio, con la facultad de poder tomar distintos valores. De este modo una variable es todo aquello que puede asumir diferentes valores, desde el punto de vista cuantitativo o cualitativo. Las variables pueden ser definidas conceptual y operacionalmente.

Definición Conceptual

Según Cerda (2009), la definición conceptual de una variable significa desarrollar una definición de la misma en otros términos. Igualmente indica que la definición nominal (sinónimo de conceptual), permite darle un solo significado dentro del estudio y evitar la polisemia o múltiples interpretaciones.

Definición Operacional

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), “constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales que indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado u operaciones que deben realizarse para medir una variable”. (p.101).

Variable: Motivación

Definición Conceptual: Según Robbins (2001), “la motivación es la voluntad de ejercer un nivel persistente y alto de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionada por la habilidad del esfuerzo de satisfacer una necesidad individual”.

Definición Operacional: Esta variable se medirá a través de la dimensión niveles de Motivación, con los indicadores: Intrínseco, extrínseco y

transcendental; y las dimensiones básicas de la motivación con los indicadores expectativas, recompensas y metas.

Variable: Desempeño Laboral

Definición Conceptual: Según Chiavenato (2002), el desempeño laboral es “la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”

Definición Operacional: Esta variable se medirá a través de la dimensión elementos del desempeño, con los indicadores: conocimiento, comunicación y trabajo en equipo, y la dimensión factores actitudinales que influyen en el desempeño laboral con los siguientes indicadores: Satisfacción del trabajo, autoestima y capacitación del trabajador.

Cuadro N° 1 Operacionalización de las Variables

Objetivo General: Proponer estrategias gerenciales motivacionales para mejorar el desempeño laboral del personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz”. Municipio Muñoz, Estado Apure.						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	UNIDAD DE ANÁLISIS	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ITEMS
1. Determinar la motivación actual del personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz”.	Motivación	Niveles de Motivación	*Extrínseco *Intrínseco *Trascendental	Obrero	Encuesta Cuestionarios	
		Dimensiones básicas de la motivación	*Expectativas *Recompensas *Metas	Obrero	Encuesta Cuestionarios	
2. Identificar el desempeño laboral del personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz”.	Desempeño Laboral	Elementos del desempeño laboral	*Conocimientos *Comunicación *Trabajo en equipo	Obrero	Encuesta Cuestionarios	
		Factores actitudinales que influyen en el desempeño laboral	*Satisfacción del trabajo *Autoestima *capacitación del trabajador	Obrero	Encuesta Cuestionarios	

Fuente: Montilla, (2020)

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

La metodología a seguir en esta investigación permite precisar el tipo y diseño de investigación de acuerdo al tópico del tema en cuestión, a su vez detalla los pasos o tareas a ejecutar, con el propósito de obtener los resultados requeridos y diseñar el instrumento a aplicar para la recaudación de la información atendiendo a cada uno de los pasos requeridos por el investigador. Arias (2012) afirma que “la metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el “como” se realizó el estudio para responder al problema planteado” (p.110).

Enfoque Epistemológico

La investigación tendrá como objetivo proponer estrategias gerenciales motivacionales para mejorar el desempeño laboral del personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz”. Municipio Muñoz, Estado Apure. Se fundamenta en un enfoque cuantitativo, definido por Hernández Baptista y Fernández (2014) como: “el que usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 5). Considerando que la forma de recolectar los datos en la misma es a través de la encuesta cuyos resultados serán tabulados y analizados de manera cuantitativa.

Tipo de Investigación

En el desarrollo de una investigación científica debe tenerse en cuenta el paradigma epistemológico por el cual se orientó, puesto que el representa la concepción filosófica del objeto de estudio y de la forma de interpretar la investigación. Desde esta perspectiva, se asume en este estudio como corriente filosófica y metodológica al positivismo, el cual según refiere Cerda (2009), “parte del supuesto de que toda ciencia debe ser neutra, imparcial y objetiva.” (p. 39). Esto significa que el conocimiento se fundamenta en las observaciones empíricas y se debe sustentar en el principio de verificación, que permite al investigador descubrir hechos y agregarlos a los conocimientos que ya existen.

Asimismo, la presente se cataloga como una investigación descriptiva, Arias (2012) afirma que “La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento.” (p. 24). Por lo cual, permitirá tomar características concretas de los individuos en estudio para evaluar su comportamiento, en función a las variables

Diseño de la Investigación

El diseño de investigación, de acuerdo con Hurtado (2012), “se refiere a dónde y cuándo se recopila la información, así como la amplitud de la información a recopilar, de modo que se pueda dar respuesta a la pregunta de investigación de la forma más idónea posible.” (p. 143). En consecuencia, se describen a continuación cada uno de los métodos que definen el diseño del actual estudio.

La presente investigación utilizó un diseño no experimental, transeccional y de campo, pues no se varían intencionalmente las variables que están en estudio, se recolectan datos en un solo momento y, además, directamente de los sujetos investigados que se encuentran en su ambiente natural. Según Hernández y otros

(2014), en un estudio no experimental “no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza.” (p.205).

Igualmente, Hernández y otros (ob.cit), plantean que los diseños de investigación no experimentales se pueden clasificar en transeccionales y longitudinales. En los diseños de investigación transeccional se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.” (p. 208).

Modalidad de la Investigación

Este estudio se enmarco en una investigación bajo la modalidad de proyecto factible que según Arias (2012), es “Una propuesta de acción para resolver un problema práctico o satisfacer una necesidad”. (p. 83). Siendo así, el proyecto factible se traduce en una propuesta viable para dar respuesta a la problemática en estudio.

En cuanto al tipo de investigación, es un proyecto factible, que de acuerdo a Barrios (2009) se define como:

La elaboración de una propuesta de un modelo operativo variable o una solución posible a un problema de tipo práctico, para satisfacer necesidades de una institución o grupo social. La propuesta debe tener apoyo, bien sea en una investigación de tipo documental y puede referirse a la formulación de prácticas programadas, tecnológica o procesos. (p. 7).

En atención a esta modalidad de investigación, a fin de cumplir con los requisitos, involucrados en un proyecto factible. En la primera de ella, se desarrolló un diagnóstico existente en la realidad objeto de estudio, en la segunda fase del proyecto y atendiendo a los resultados del diagnóstico, se proponen estrategias.

Población y Muestra

Población

Según, Chávez (2012). “La población es el universo de la investigación, sobre el cual se pretendió generalizar los resultados, constituidas por características o estatus que le permiten distinguir los sujetos unos de otros” (p.162). En relación a esta definición en la presente investigación, las unidades de análisis son quince (15) obreros del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz”, municipio Muñoz, estado Apure.

Muestra

Según, Arias (2012). La muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible. Pero como la población es pequeña, se toma en su totalidad, quince (15) sujetos, considerándose como una población censal, que según Sabino (2009) comprende el análisis total de las unidades que conforman la población, donde no se emplea muestra alguna en el análisis, enumerando la totalidad de los integrantes del universo de estudio. Por lo cual no se necesitó extraer la muestra.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Según Ramírez (2012) “Una técnica es un procedimiento más o menos estandarizado utilizado para la recolección de información con bastante éxito en el ámbito de las ciencias sociales.” (P. 137). La técnica que se asumió en esta investigación fue la encuesta, la cual es definida por Sabino (2009), como:

El diseño encuesta es exclusivo de las Ciencias Sociales, y parte de la premisa de que, si se quiere conocer algo, lo mejor, lo más directo y simple es preguntárselo a ellos. Se trata de requerir información a un grupo socialmente significativo de personas acerca de los problemas en estudio para luego, mediante un análisis de tipo cuantitativo, sacar las conclusiones que correspondan con los datos recogidos (p. 69).

En este caso, es al personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz”,

Instrumento

Para lograr la información requerida se usó un instrumento denominado cuestionario; el cual, Sabino (2009) lo explica como “requerir información a un grupo socialmente significativo de personas acerca de los problemas en estudio para luego, mediante un análisis de tipo cuantitativo sacar las conclusiones que se correspondan con los datos recogidos (p. 68).

Así, entonces, en este estudio se diseñará un instrumento tipo cuestionario, con estilo de preguntas de alternativas cada una de selección: Si y No, dirigido al personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz”,

Validez y Confiabilidad

Validez

Es el proceso por el cual un instrumento es sometido al juicio de varios expertos en la materia a fin de aplicarlo a unas personas que aportarán valiosa información para un estudio. Para Chávez (2012), “la validez es la eficacia con que el instrumento mide lo que pretende medir” (p. 193), de igual modo Hernández y Otros (2014), se refiere, “al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 243).

En este sentido para los instrumentos diseñados se elaboró un formato de validación que se presentó a tres (3) expertos en el área a la cual va dirigida la investigación, con la finalidad de evaluar objetivamente si su contenido contiene las características y los elementos necesarios para recolectar la información, verificando la pertinencia de los ítems con relación a las variables.

Confiabilidad

La confiabilidad es el grado de congruencia con el que se realizó la medición de las variables, según Hernández y Otros (2014), “es el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto producen iguales resultados” (p. 245).

En efecto, se tomaron en cuenta las modificaciones sugeridas por los expertos, luego se realizará la confiabilidad del instrumento, para medir las variables inmersas en la investigación, en este caso, orden organizacional y praxis educativa, seleccionando una muestra aleatoria de 5 sujetos respectivamente, aplicándole el cálculo estadístico del coeficiente Kuder y Richardson a cada uno de ellos, dado las características del instrumento, a través de la fórmula:

$$r = \frac{n}{n - 1} \cdot \left[1 - \frac{S_i^2}{S_t^2} \right] = 0,82$$

Procedimiento Metodológico

El procedimiento que fue utilizado para la realización de la presente investigación, se tomó en cuenta las siguientes etapas:

- 1) Identificar el tema de estudio.

2) Obtener la aprobación por parte de las unidades educativas objeto de estudio.

3) Iniciar el proceso de recolección de información bibliográfica.

4) Identificar el problema de investigación, así como, el planteamiento de los objetivos necesarios para su análisis.

5) Diseño de los instrumentos de recolección de datos y la realización de un estudio técnico que permitió la validación de los mismos, al igual que su confiabilidad.

6) Aplicación práctica de los instrumentos de recolección de datos.

7) Procesamiento, análisis de la información y discusión de los resultados.

8) Conclusiones y Recomendaciones

9) Elaboración de la propuesta.

Técnicas de Análisis de Datos

La técnica de análisis de datos según Arias (Ob.cit), “describen las distintas operaciones a la que serán sometidos los datos que se obtengan tales como: Clasificación, registro, tabulación y codificación si fuere el caso”. (p. 55). Dentro de este contexto, se utilizó la técnica descriptiva, en la cual el análisis de los ítems se realizó en forma descriptiva: los datos obtenidos del grupo de la población en estudio que conformo la muestra, se clasificaron y tabularon estadísticamente. De tal manera, que fueron presentados en cuadros con valores absolutos y relativos y en los gráficos de forma porcentual, detallando por cada variable, cada uno de los ítem que la conforman y se dio una explicación mediante un análisis general y particular por cada ítems de cada variable.

CAPITULO IV

ANALISIS Y PRESENTACION DE LOS RESULTADOS

El análisis e interpretación de los resultados según Hurtado (2012), “Son las técnicas de análisis que se ocupan de relacionar, interpretar y buscar significado a la información expresada en códigos verbales e icónicos”. Es pertinente que, este capítulo se encuentra enmarcado a adquirir un diagnóstico e interpretación de los resultados que se alcanzaron mediante la aplicación de los instrumentos. De acuerdo a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, según Hurtado (2012): “Comprenden procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener información necesaria durante la investigación”. El procedimiento ayuda al investigador a recabar datos que luego pasan por un análisis de la información; la misma, se empleó de la siguiente manera: se manejó un cuestionario a cada uno de los informantes que fueron los encuestados, para posteriormente ser analizado y conseguir los resultados esperados.

Variable: Motivación

Dimensión: Niveles de la Motivación

Cuadro 2: ¿Tiene seguridad de un cargo fijo? (Motivación Extrínseca)

Alternativa	Frecuencia (a)	Frecuencia (%)
Si	15	100
NO	0	0
Total	15	100

Fuente: Montilla, Y. (2020)

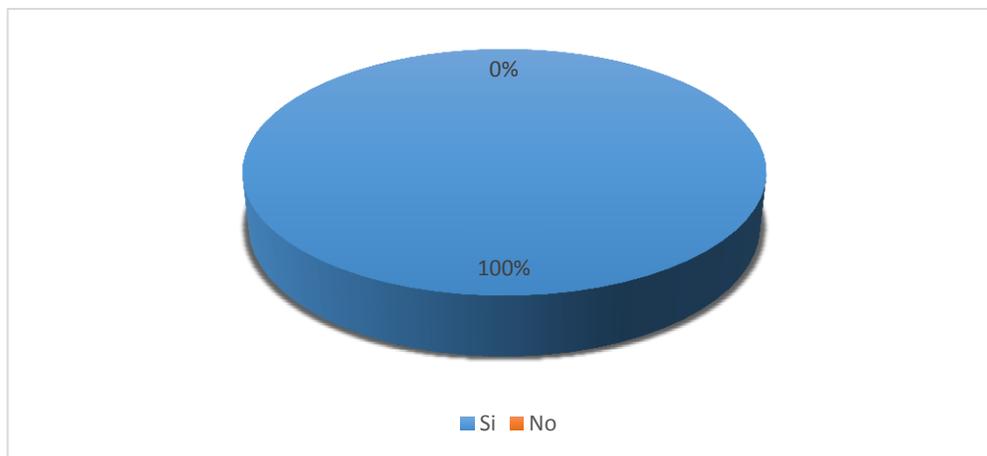


Gráfico 1: Seguridad de Cargo **Fuente:** Montilla, Y. (2020)

En relación al cuadro 2, ítem 1, el 100% del personal encuestado opino que si está seguro de tener un cargo fijo, esto indica que la mayoría del personal siente seguridad en su cargo.

Cuadro 3: ¿Recibe alguna remuneración por su desempeño? (Motivación Extrínseca)

Alternativa	Frecuencia (a)	Frecuencia (%)
Si	3	20
No	12	80
Total	15	100

Fuente: Montilla, Y. (2020)

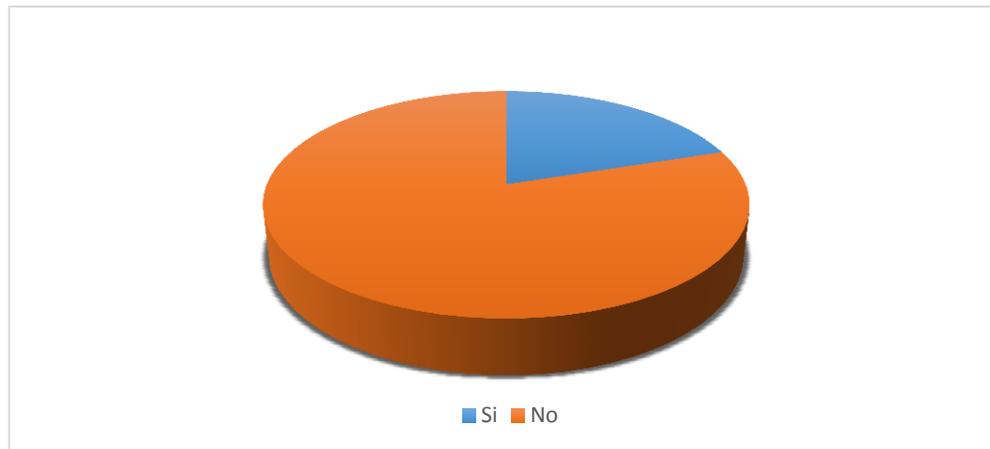


Gráfico 2: Remuneración **Fuente:** Montilla, Y. (2020)

En cuanto al cuadro 3, ítem 2, el 80 % del personal encuestado opino que nunca recibe una remuneración por su trabajo, mientras un 20% señaló que si lo recibe, esto indica que la mayoría del personal obrero siente que su desempeño no es remunerado.

En este sentido considerando lo descrito por Reeve (1994) quien denomina la motivación extrínseca como aquella que tiende a satisfacer necesidades a partir de aspectos externos a la propia tarea, como las retribuciones económicas (monetarias o en especie), o las características del contrato laboral (fijo, eventual). Se determina que de acuerdo a estos resultados posiblemente al obrero lo motiva a trabajar el hecho de contar con un empleo fijo y estar seguro del mismo, aunque si no recibe ninguna remuneración puede que no sea eficaz en su desempeño.

Cuadro 4: ¿Tiene curiosidad de adquirir nuevos conocimientos? (Motivación Intrínseca)

Alternativa	Frecuencia (a)	Frecuencia (%)
Si	9	60
No	6	40
Total	15	100

Fuente: Montilla, Y. (2020)

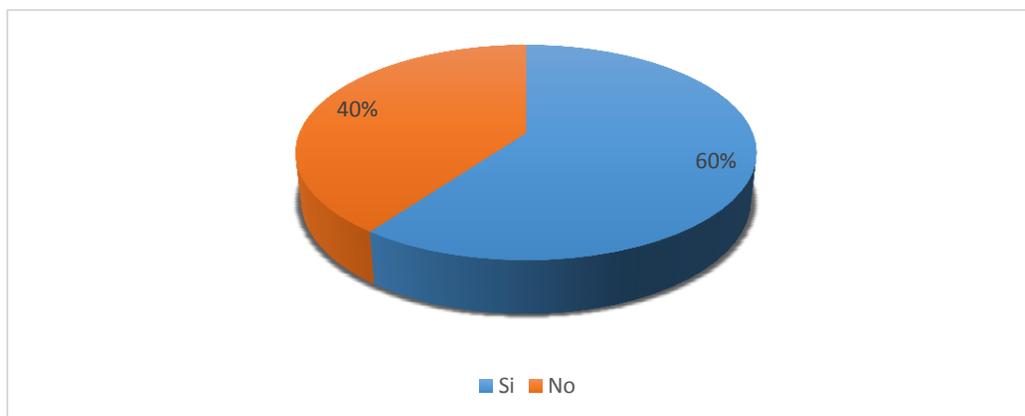


Gráfico 3: Curiosidad de Aprender **Fuente:** Montilla, Y. (2020)

En relación a los resultados del cuadro 4, ítem 3, se evidencio que el 60% de los encuestados opinaron que tienen curiosidad de adquirir nuevos conocimientos, mientras el otro 40% manifestó no tener la curiosidad.

Cuadro 5: ¿tiene deseo de superación? (Motivación Intrínseca)

Alternativa	Frecuencia (a)	Frecuencia (%)
Si	12	80
No	3	20
Total	15	100

Fuente: Montilla, Y. (2020)

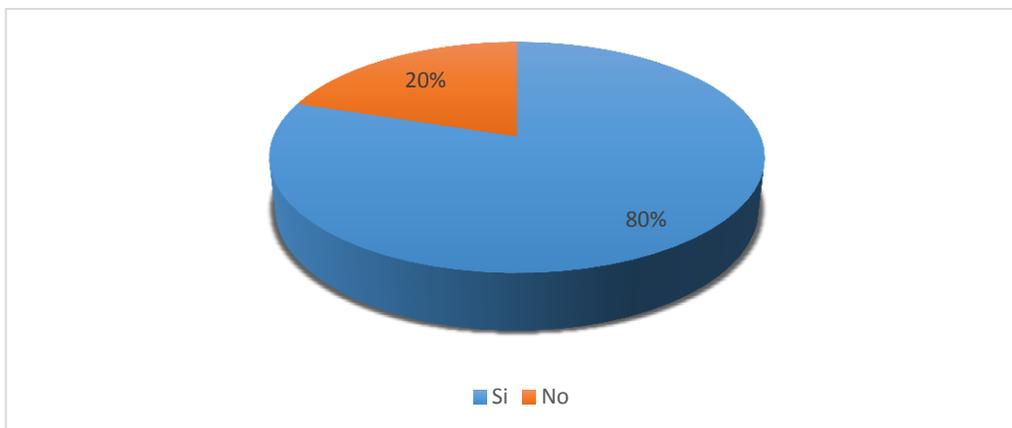


Gráfico 4: Deseo de Superación **Fuente:** Montilla, Y. (2020)

En relación a los resultados del cuadro 5, ítem 4, se evidencio que el 80% de los encuestados opinaron que sienten deseo de superarse, mientras el 20% manifestó no tener deseo de superación sintiéndose conforme con lo que son.

Estos resultados inciden positivamente en los obreros ya que un sujeto intrínsecamente motivado está animado a buscar novedades y a enfrentarse a retos y al hacerlo satisface sus necesidades psicológicas.

Cuadro 6: ¿te gusta la función que ejerces, realizando tu trabajo con amor? (Motivación Trascendental)

Alternativa	Frecuencia (a)	Frecuencia (%)
Si	9	60
No	6	40
Total	15	100

Fuente: Montilla, Y. (2020)

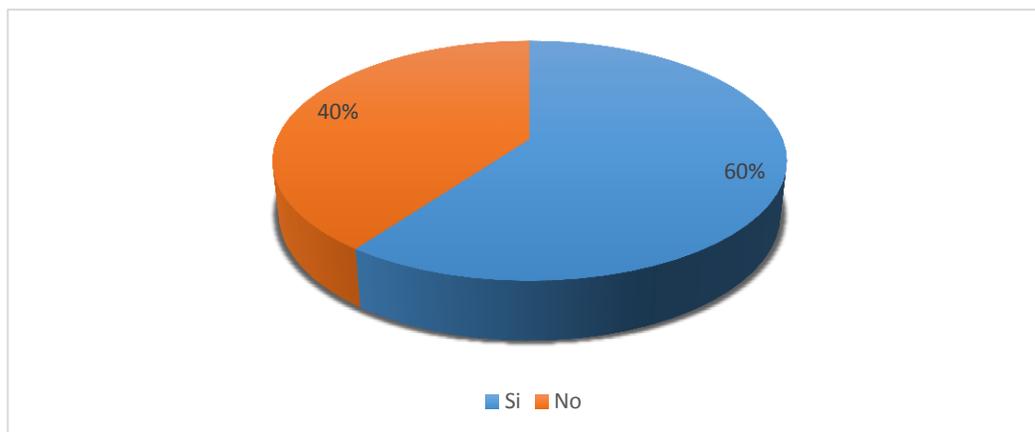


Gráfico 5: Gusto de su función **Fuente:** Montilla, Y. (2020)

En cuanto a los resultados del cuadro 6, ítem 5, el 60% de los encuestados opinaron que les gusta la función que ejercen y que realizan su trabajo con amor, mientras el otro 40% manifestó que no les gusta y posiblemente realizan su trabajo con apatía.

Cuadro 7: ¿Cree que su trabajo es importante para la institución?
(Motivación Trascendental)

Alternativa	Frecuencia (a)	Frecuencia (%)
Si	9	60
No	6	40
Total	15	100

Fuente: Montilla, Y. (2020)

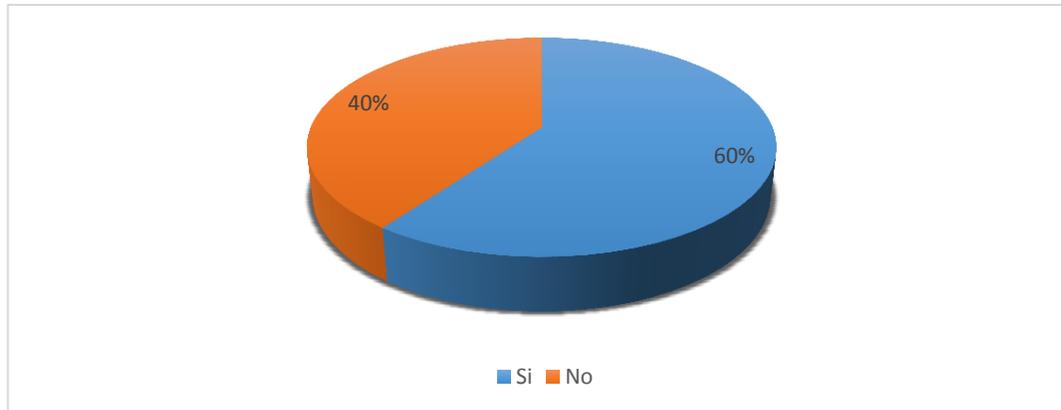


Gráfico 6: Importancia del trabajo para la institución **Fuente:** Montilla, Y. (2020)

En cuanto a los resultados del cuadro 7, ítem 6, el 60 % del personal encuestado considera que su trabajo si es importante para la institución, mientras un 40% señalo que no le parece que sea importante.

Peregort (2005), considera que la motivación trascendental es la más fuerte, ya que lo que motiva es formar parte de algo e implicarse con la misión de la empresa, aquí la persona busca lo que más conviene a la organización. A este respecto, se puede decir que el ítem 5 y 6 mostraron los mismos resultados, los que significa que la mayoría del personal obrero se interesa por realizar su trabajo por amor a la institución, sin embargo se debe tomar en cuenta que el restante es un porcentaje significativo que se debe considerar por que puede estar afectando a la institución.

Dimensión: Dimensión de la Motivación

Cuadro 8: ¿Tienes planteada expectativas dentro de la institución?
(expectativas)

Alternativa	Frecuencia (a)	Frecuencia (%)
Si	12	80
No	3	20
Total	15	100

Fuente: Montilla, Y. (2020)

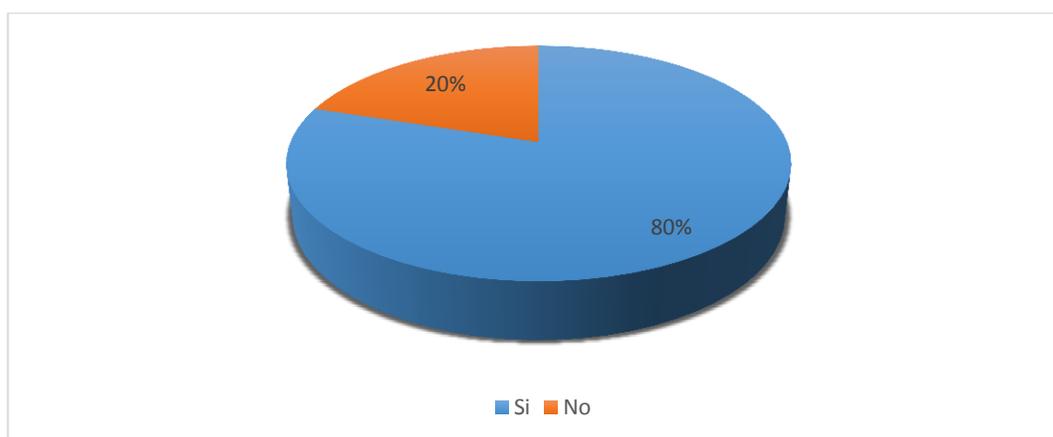


Gráfico 7: Expectativas **Fuente:** Montilla, Y. (2020)

En relación a los resultados del cuadro 8, ítem 7, el 80% del personal encuestado opino que si tienen planteadas expectativas dentro de la institución, mientras un 20% señalaron que no se han planteado expectativas.

Cuadro 9: ¿Se le permite lograr sus expectativas? (expectativas)

Alternativa	Frecuencia (a)	Frecuencia (%)
Si	2	13
No	13	87
Total	15	100

Fuente: Montilla, Y. (2020)

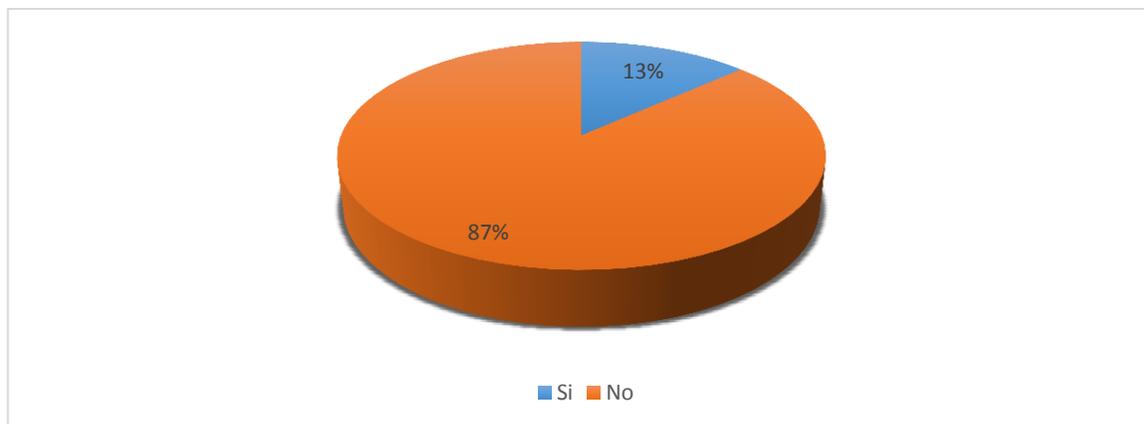


Gráfico 8: Expectativas **Fuente:** Montilla, Y. (2020)

En relación al cuadro 9, ítem 8, se evidencio que el 87% de los encuestados expresaron que no se les permite alcanzar sus expectativas, mientras que el 13% manifiesta que si se le permite.

Basándose en que las expectativas son los objetivos individuales que pueden incluir dinero, aceptación social, reconocimiento y una infinidad de combinaciones de objetivos. Se puede decir que la mayor parte de los obreros tienen expectativas que quisieran alcanzar pero que dentro de la institución por diversos factores no han podido.

Cuadro 10: ¿Se reconoce su esfuerzo a través de algún estímulo? (Recompensa)

Alternativa	Frecuencia (a)	Frecuencia (%)
Si	3	20
No	12	80
Total	15	100

Fuente: Montilla, Y. (2020)

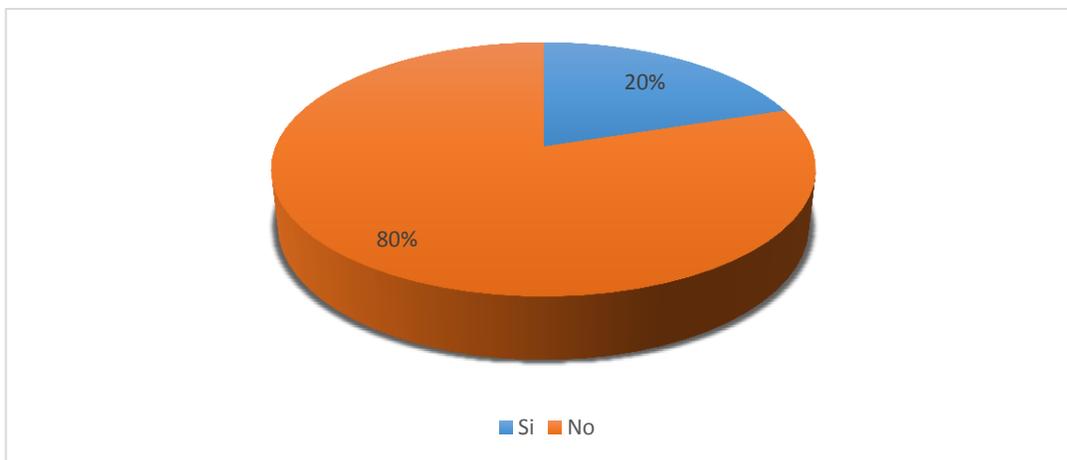


Gráfico 9: Reconocimiento **Fuente:** Montilla, Y. (2020)

En relación al cuadro 10, ítem 9, se evidenció que el 80% de los encuestados manifiestan no recibir ningún tipo de reconocimiento por su esfuerzo, mientras que el otro 20% manifestó sí recibirlo.

Cuadro 11: ¿Sientes que se valora el trabajo que realizas? (Recompensa)

Alternativa	Frecuencia (a)	Frecuencia (%)
Si	4	27
No	11	73
Total	15	100

Fuente: Montilla, Y. (2020)

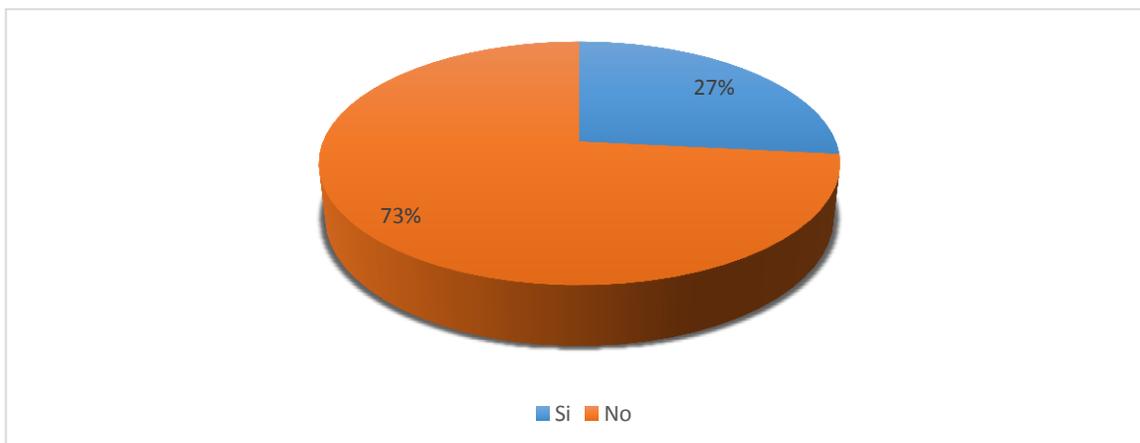


Gráfico 10: Valoración de trabajo **Fuente:** Montilla, Y. (2020)

En relación al cuadro 11, ítem 10, se evidencio que el 73% de los encuestados consideran que no se valora su trabajo dentro de la institución, mientras que el 27% considera que sí.

En este mismo sentido si la recompensa se considera que es aquella que se percibe ya sea económicamente, promoción, ascenso, reconocimiento, entre otros. De esta manera la mayor parte del personal obrero ha dado a conocer que no recibe ningún tipo de recompensa, lo que puede generar desmotivación durante su desempeño.

Cuadro 12: ¿Realiza sus actividades planificando metas? (Metas)

Alternativa	Frecuencia (a)	Frecuencia (%)
Si	9	60
No	6	40
Total	15	100

Fuente: Montilla, Y. (2020)

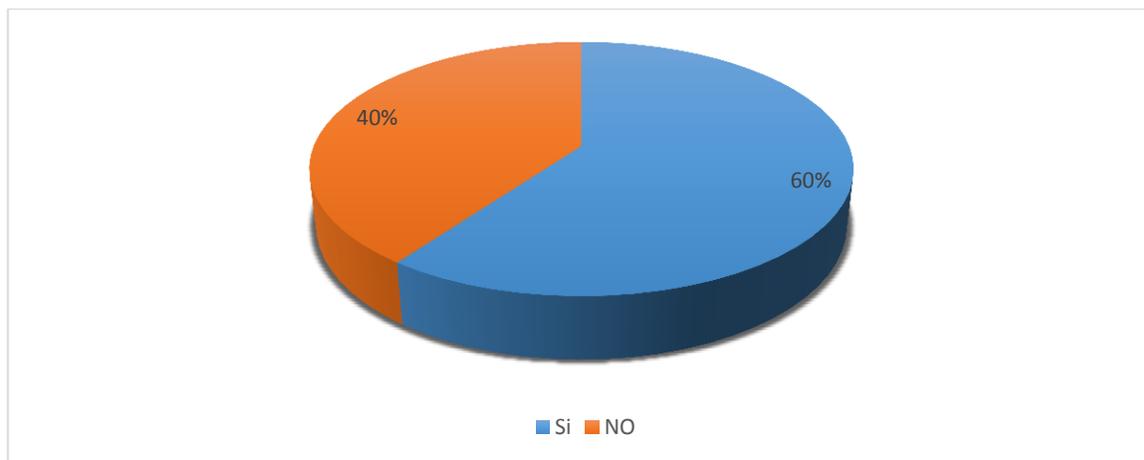


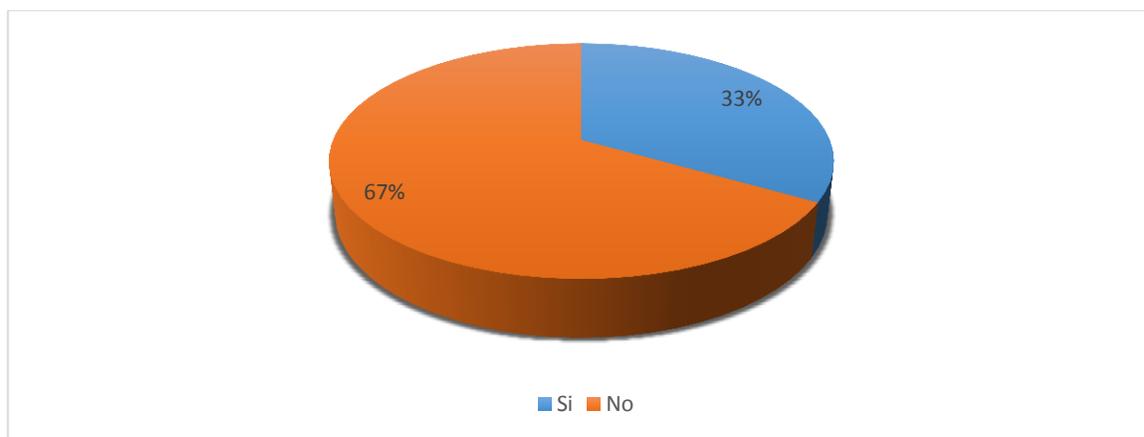
Gráfico 11: Planificación de Metas **Fuente:** Montilla, Y. (2020)

En relación a los resultados del cuadro 12, ítem 11, el 60% del personal encuestado opino que si planifica metas a la hora de realizar sus actividades, mientras un 40% señalo que no planifica metas para realizar las actividades.

Cuadro 13: ¿te sientes incentivado a alcanzar metas? (Metas)

Alternativa	Frecuencia (a)	Frecuencia (%)
Si	5	33
No	10	67
Total	15	100

Fuente: Montilla, Y. (2020)

**Gráfico 12:** Incentivación para alcanzar Metas **Fuente:** Montilla, Y. (2020)

En cuanto a los resultados del cuadro 13, ítem 12, el 67% del personal encuestado no se siente incentivado para alcanzar metas, mientras un 33% señalo que si esta incentivado para alcanzar las metas planificadas.

En este orden de ideas se considera metas como aquello que la persona se esfuerza por conseguir, por lo que se puede decir que la mayoría de los obreros planifican metas pero no se sienten lo suficientemente motivados para alcanzarlas.

Variable: Desempeño Laboral

Dimensión: Elementos del Desempeño Laboral.

Cuadro 14: ¿Considera que tiene habilidades y destrezas en el cargo que desempeña? (Conocimiento)

Alternativa	Frecuencia (a)	Frecuencia (%)
Si	14	93
No	1	7
Total	15	100

Fuente: Montilla, Y. (2020)

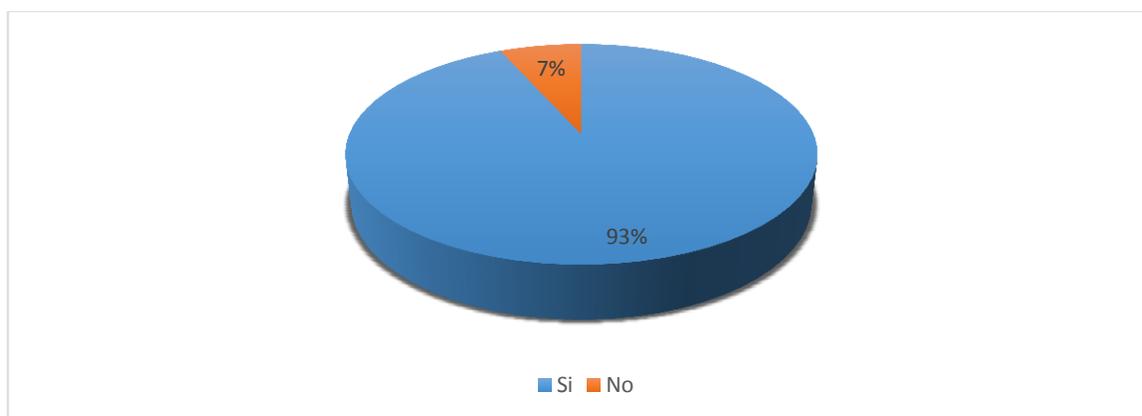


Gráfico 13: Habilidades y Destrezas **Fuente:** Montilla, Y. (2020)

En relación a los resultados del cuadro 14, ítem 13, el 93% del personal encuestado manifestó si tener habilidades y destrezas en el cargo que desempeña, mientras un 7% no tenerlas.

Cuadro 15: ¿Buscas aprender más acerca de la función que ejerces adaptándote a los cambios tecnológicos? (Conocimiento)

Alternativa	Frecuencia (a)	Frecuencia (%)
Si	9	60
No	6	40
Total	15	100

Fuente: Montilla, Y. (2020)

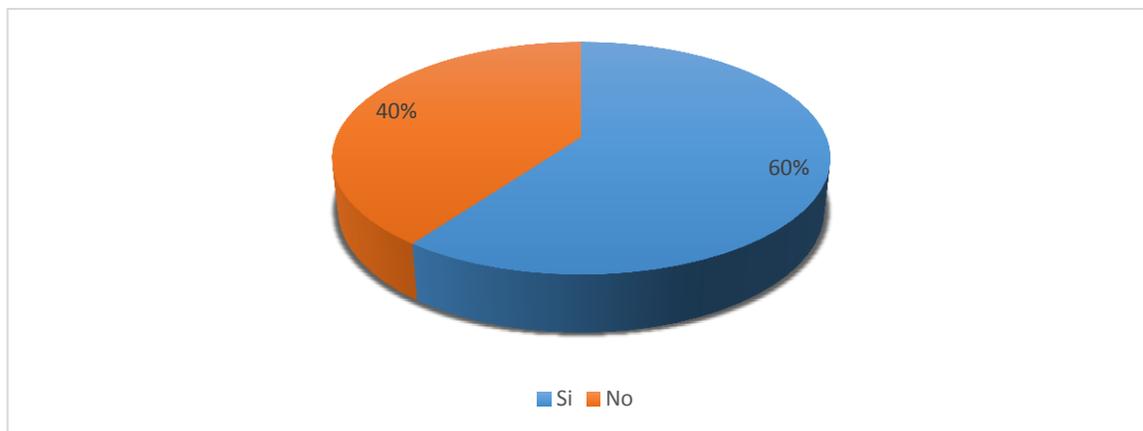


Gráfico 14: Aprendizajes nuevos **Fuente:** Montilla, Y. (2020)

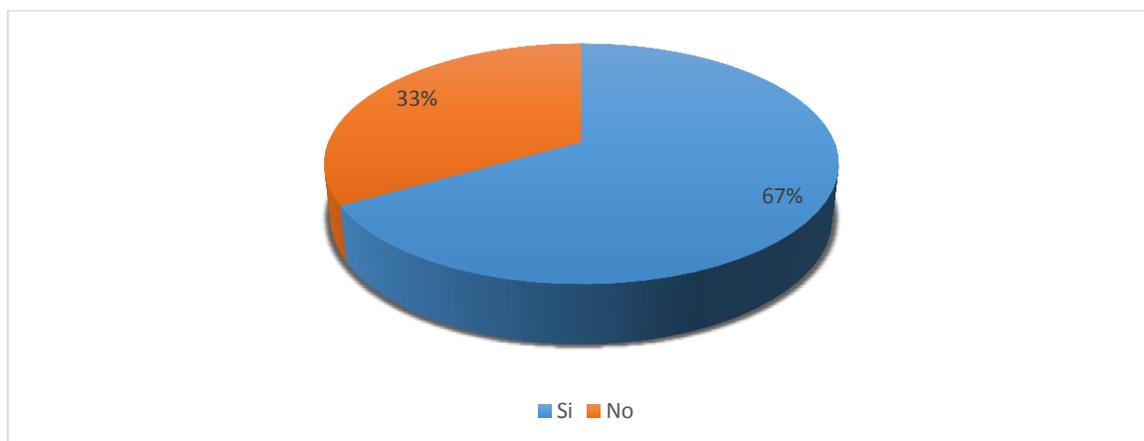
En cuanto a los resultados del cuadro 15, ítem 14, el 60% del personal encuestado señaló que si busca aprender más acerca de la función que ejercen adaptándose a los nuevos cambios tecnológicos, mientras un 40% señaló que no busca tener nuevos aprendizajes

De tal modo, es interesante destacar lo fundamentado por Díaz (2004), que considera que conocimientos significa apropiarse de las propiedades y relaciones de las cosas, entender lo que son y lo que no son. El conocimiento puede ser entendido con relación a datos e información, como información personalizada, con relación al estado de la mente, como estado de conocer y aprender. De esta manera a pesar de que es significativo el porcentaje del personal obrero que conoce su trabajo, es necesario que se sientan motivados a aprender cosas nuevas de manera que puedan ser más eficiente en sus funciones.

Cuadro 16: ¿Dirige sus acciones al personal indicado? (Comunicación)

Alternativa	Frecuencia (a)	Frecuencia (%)
Si	10	67
No	5	33
Total	15	100

Fuente: Montilla, Y. (2020)

**Gráfico 15:** Dirigirse al personal indicado Fuente: Montilla, Y. (2020)

En relación a los resultados del cuadro 16, ítem 15, se evidencio que el 67% de los encuestados manifestaron que si dirigen sus acciones al personal indicado en este caso a sus supervisores, mientras el otro 33% manifestó no dirigirse al personal indicado.

Cuadro 17: ¿Tiene comunicación con todos los miembros de la institución? (Comunicación)

Alternativa	Frecuencia (a)	Frecuencia (%)
Si	8	53
No	7	47
Total	15	100

Fuente: Montilla, Y. (2020)

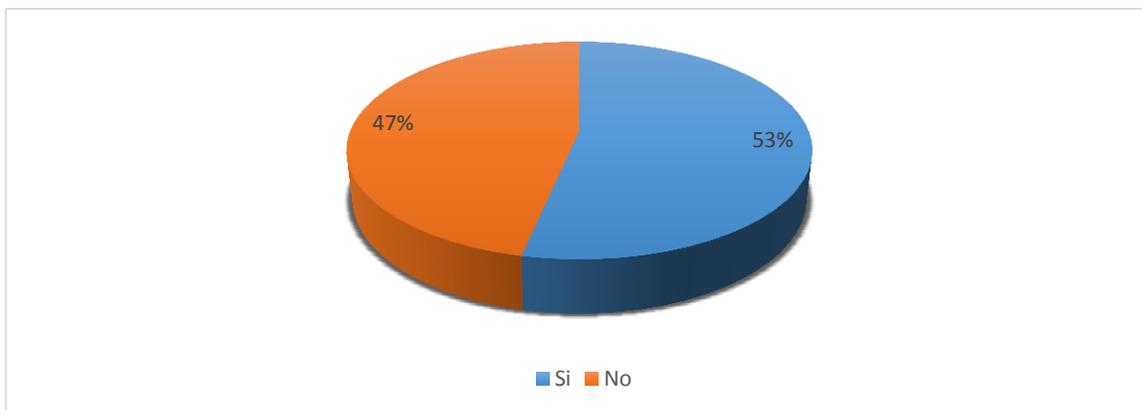


Gráfico 16: Comunicación con todos los miembros **Fuente:** Montilla, Y. (2020)

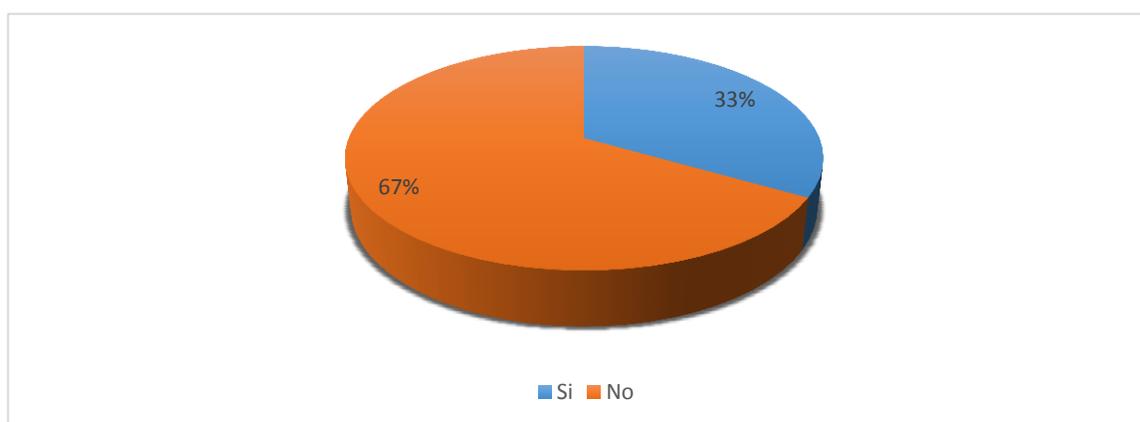
En cuanto a los resultados del cuadro 17, ítem 16, el 53% del personal encuestado opino que si tiene comunicación con el resto de la institución mientras un 47% señalo no tener comunicación con los demás miembros.

Ante estos resultados es indispensable resaltar lo expuesto por Velásquez (2008) la comunicación es la más básica y vital necesidad de los seres humanos, constituye un vehículo universal de intercambio entre los habitantes del planeta, es motor y expresión de la actividad social. Basado en los resultados obtenidos se puede decir que es importante orientar la acción comunicacional entre el personal obrero y el resto del personal, ya que permiten promover armonía, motivación y equidad; sustentados en una comunicación interpersonal efectiva verdadera. Es importante destacar que la falta de comunicación imposibilita el buen desempeño en el desarrollo de las acciones y toma de decisiones.

Cuadro 18: ¿Existe un ambiente armónico de trabajo? (trabajo en equipo)

Alternativa	Frecuencia (a)	Frecuencia (%)
Si	5	33
No	10	67
Total	15	100

Fuente: Montilla, Y. (2020)

**Grafico 17:** Ambiente armónico de trabajo Fuente: Montilla, Y. (2020)

En relación al cuadro 18, ítem 17, se evidencio que el 67% de los encuestados consideran que no existe un ambiente armónico de trabajo, mientras que un 33% considera que si lo hay.

Cuadro 19: ¿Realizas trabajos en equipos? (trabajo en equipo)

Alternativa	Frecuencia (a)	Frecuencia (%)
Si	3	20
No	12	80
Total	15	100

Fuente: Montilla, Y. (2020)

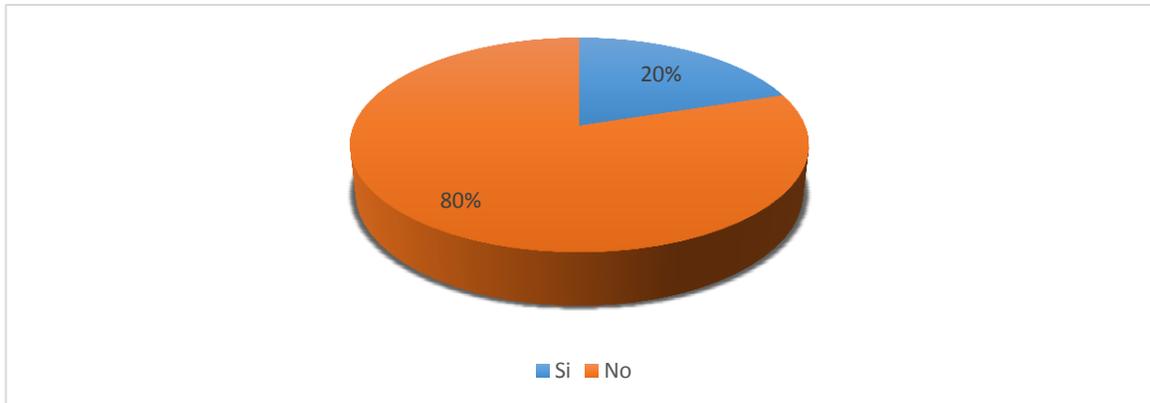


Gráfico 18: Trabajo en equipo **Fuente:** Montilla, Y. (2020)

En cuanto a los resultados del cuadro 19, ítem 18, el 80% del personal encuestado señaló que no realiza trabajos en equipo, mientras un 20% indicó que sí lo realiza.

Los resultados obtenidos permiten resaltar lo descrito por Alles (2007), quien deja claro que la finalidad primordial en una institución es tener una buena comunicación, compartir conocimientos, competencias y responsabilidades entre todo el equipo para el alcance de los objetivos en conjunto con el gerente, por lo que se puede decir que dentro de la institución en estudio no se logran los objetivos que se plantean conforme a la función que ejercen los obreros esto debido a que no existe esa buena relación entre el personal, lo que indica la necesidad de crear estrategias para mejorar dicha situación.

Dimensión: Factores actitudinales que influyen en el desempeño laboral

Cuadro 20: ¿está de acuerdo con las indicaciones que recibe para realizar sus actividades? (satisfacción laboral)

Alternativa	Frecuencia (a)	Frecuencia (%)
Si	9	60
No	6	40
Total	15	100

Fuente: Montilla, Y. (2020)

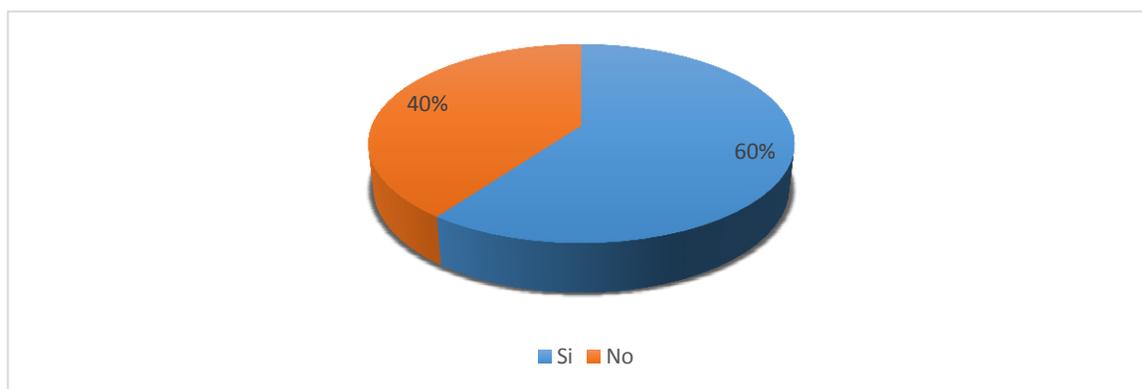


Gráfico 19: Acuerdo con las actividades **Fuente:** Montilla, Y. (2020)

De acuerdo a los resultados del cuadro 20, ítem 19, el 60 del personal encuestado señaló que si está de acuerdo con las indicaciones que recibe para realizar sus actividades, mientras un 40% señaló no estar de acuerdo.

Cuadro 21: ¿te sientes satisfecho con tu trabajo dentro de la organización? (satisfacción laboral)

Alternativa	Frecuencia (a)	Frecuencia (%)
Si	6	40
No	9	60
Total	15	100

Fuente: Montilla, Y. (2020)

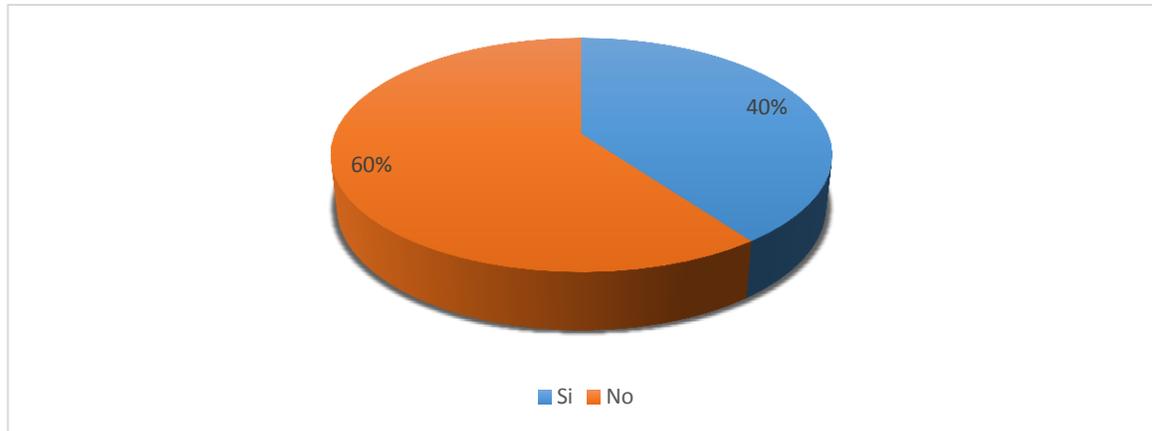


Gráfico 20: satisfacción de trabajo **Fuente:** Montilla, Y. (2020)

En relación al cuadro 21, ítem 20, se evidencio que el 60% de los encuestados están satisfecho con su trabajo dentro de la organización, mientras que el 40% manifestó no estar satisfecho con su trabajo.

Ante estos resultados es indispensable resaltar lo expuesto por Hegney, Plank y Parker (2006), expresan que la satisfacción laboral es la actitud general de la persona hacia su trabajo, y es determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente. En este sentido Herzberg (1987), señala que existen factores de motivación relacionados con el trabajo hacia la satisfacción laboral, tales como los logros y reconocimientos recibidos por su desempeño, las relaciones satisfactorias con sus compañeros, la responsabilidad en el trabajo y el salario. Por lo que se puede decir que el personal obrero no siente satisfacción de su trabajo quizás porque no percibe ningún tipo de recompensa, o el ambiente laboral se torna pesado.

Cuadro 22: ¿Presentas situaciones emocionales que influyan en el desempeño de tus actividades? (autoestima)

Alternativa	Frecuencia (a)	Frecuencia (%)
Si	10	67
No	5	33
Total	15	100

Fuente: Montilla, Y. (2020)

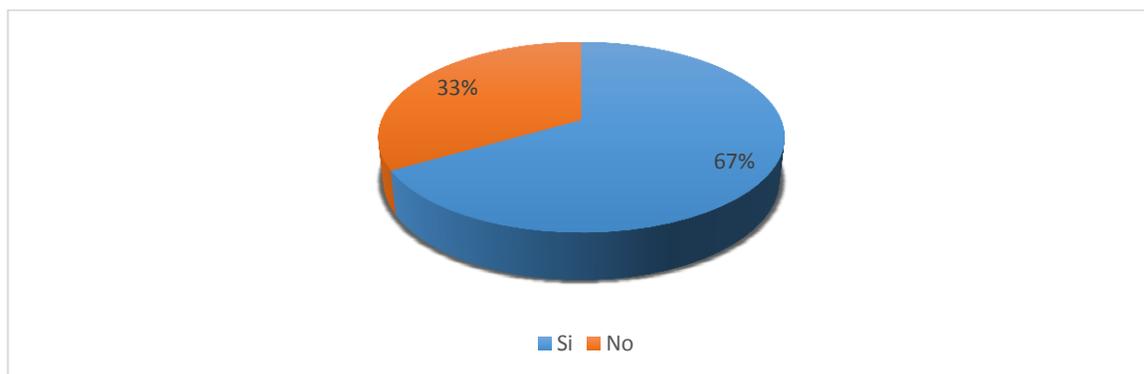


Gráfico 21: situaciones emocionales **Fuente:** Montilla, Y. (2020)

En relación al cuadro 22, ítem 21, se evidenció que el 67% de los encuestados manifiestan que si presentan situaciones emocionales que influyen en el desempeño de sus actividades, mientras que el otro 33% manifestó no presentar ninguna situación emocional.

Cuadro 23: ¿Recibes acciones valorativas que te ayudan a controlar tu autoestima? (autoestima)

Alternativa	Frecuencia (a)	Frecuencia (%)
Si	2	13
No	13	87
Total	15	100

Fuente: Montilla, Y. (2020)

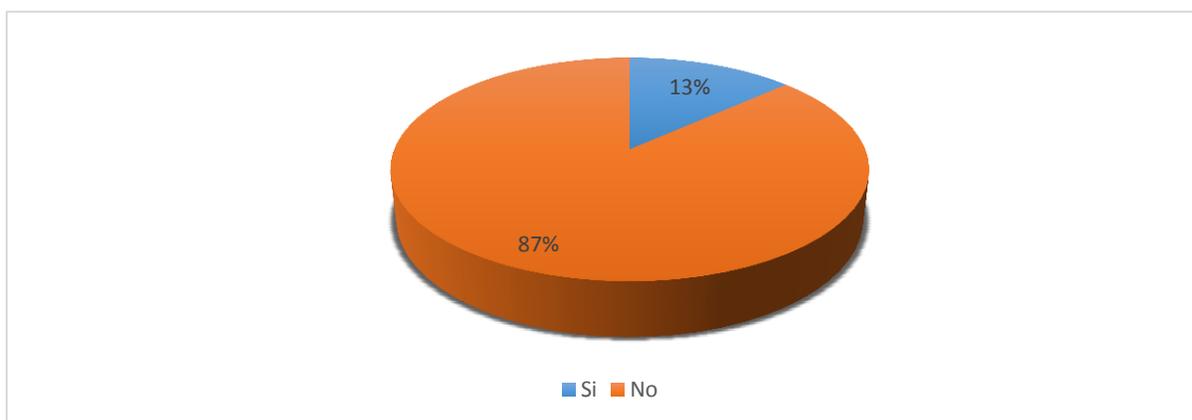


Gráfico 22: Acciones valorativas **Fuente:** Montilla, Y. (2020)

En relación al cuadro 23, ítem 22, se evidenció que el 87% de los encuestados consideran que no reciben ninguna acción valorativa que los ayude a controlar su autoestima. Mientras que un 13% considera que si lo recibe.

Ante este resultado es importante resaltar lo descrito por Yagosesky (1997), que define la autoestima como la fuerza innata que impulsa al organismo hacia la vida, hacia la ejecución armónica de todas sus funciones y hacia su desarrollo. Estos resultados trae como consecuencia que el personal docente muestre desesperanza, tristeza, dificultad de comunicación, insatisfacción laboral, desconfianza, inseguridad, dificultad

para concentrarse, recordar, tomar decisiones, inquietud, ansiedad, apatía, se sienta inútil como persona, influyendo de manera negativa en su desempeño laboral.

Cuadro 24: ¿Tiene la exigencia por parte del director de capacitarte más en tu trabajo? (Capacitación de trabajo)

Alternativa	Frecuencia (a)	Frecuencia (%)
Si	9	60
No	6	40
Total	15	100

Fuente: Montilla, Y. (2020)

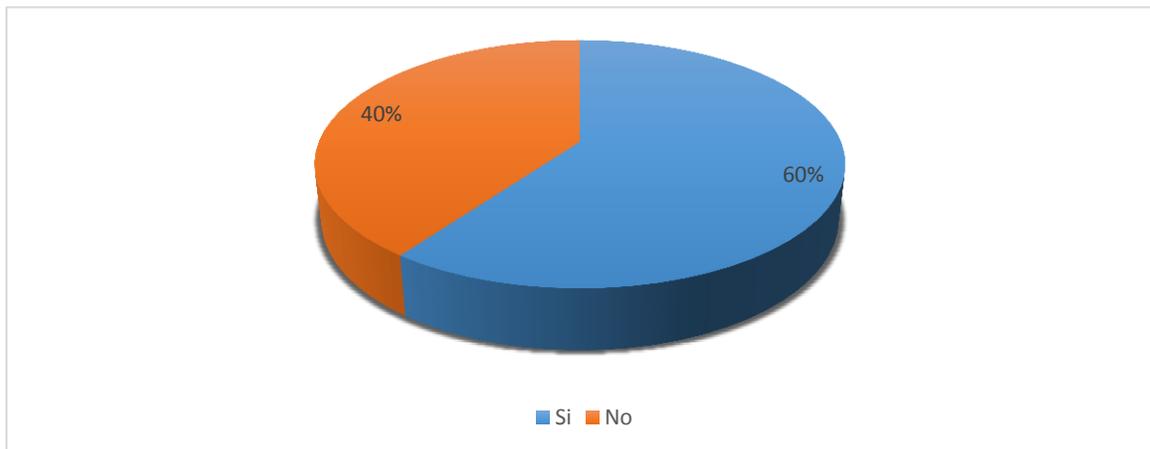


Gráfico 23: Capacitación de trabajo **Fuente:** Montilla, Y. (2020)

De acuerdo a los resultados del cuadro 24, ítem 23, el 60 % del personal encuestado señaló que el director le exige capacitarse en su trabajo mientras un 40% señaló que no se le exige.

Cuadro 25: ¿Se te estimula a mantenerte actualizado con nuevos conocimientos? (Capacitación de trabajo)

Alternativa	Frecuencia (a)	Frecuencia (%)
Si	9	60
No	6	40
Total	15	100

Fuente: Montilla, Y. (2020)

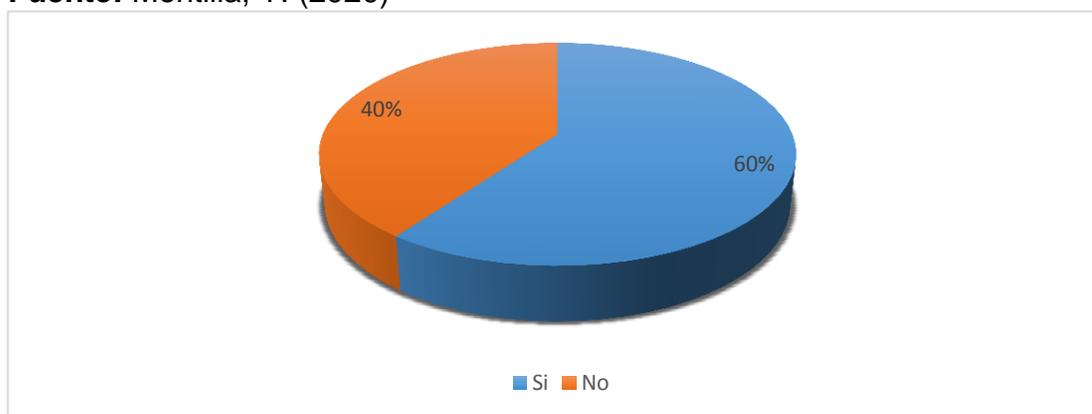


Gráfico 24: Estimulo a nuevos conocimientos **Fuente:** Montilla, Y. (2020)

De acuerdo a los resultados del cuadro 25, ítem 24, el 60 % del personal encuestado señaló que si se le estimula a adquirir nuevos conocimientos. Mientras un 40% señaló que no se le estimula.

Ante, estos resultados es indispensable resaltar lo expresado por Chiavenato (2002) quien destaca que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido es importante que el gerente tome acciones que garanticen la capacitación permanente del obrero, para que desarrollen sus habilidades, conocimientos y talentos, para contribuir al éxito de la organización.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo al diagnóstico realizado, los datos aportados en la aplicación del instrumento al personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz” se determinó las siguientes conclusiones y recomendaciones:

Conclusiones

En función al primer objetivo se determinó la motivación actual del personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz” a través de los niveles de motivación del personal y la dimensión de la motivación. El primero se relacionó con los extrínsecos, intrínsecos y trascendentales, en los cuales se puede decir que el personal labora por que tiene la seguridad de un empleo fijo, y además siente amor por la institución, sin embargo los mismo no reciben beneficios extras que los motive a mejorar. Lo antes planteado trae como consecuencia que el obrero actué en su trabajo de una manera lenta y muchas veces hasta ineficiente, influyendo negativamente en el desempeño laboral exitoso y productivo, por tal motivo se debe considerar el porcentaje significativo de obreros que no siente ninguna motivación.

Por su parte, en cuanto a las dimensiones de la motivación los cuales se relacionaron con las expectativas, las recompensas, y las metas, se encontró debilidades en cuanto a las recompensas, ya que la institución no reconoce, ni se premia el trabajo bien hecho de los miembros. Por esto mismo los obreros tienen expectativas y metas planteadas pero se sienten

desmotivados a cumplirlas, afectando el desempeño laboral de una manera negativa.

Dando cumplimiento al segundo objetivo, se identificó el desempeño laboral de personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz” clasificando los elementos del desempeño laboral y los factores actitudinales que influyen en el desempeño laboral, la primera estuvo enmarcada en los conocimientos, la comunicación y el trabajo en equipo, evidenciándose que el personal tiene conocimiento sobre las actividades que realiza en la institución, pero por otra parte existe muchas deficiencia en cuanto a la comunicación entre el personal la cual deberá ser fortalecida y además no realizan trabajo en equipo, debido a que no se da un ambiente laboral favorable.

Así mismo, los factores actitudinales se relacionaron con la satisfacción del trabajo, autoestima y capacitación, encontrando debilidades en dichos factores, en cuanto a la satisfacción el personal no se siente satisfecho en su puesto de trabajo. En lo que se refiere a la autoestima el personal considera que no se aplican estrategias, ni métodos para mejorar la autoestima, ni se brindan experiencia de logros que ayuden a mejorar el proceso de desempeño. En cuanto a la capacitación se estimula al personal, pero los esfuerzos no son suficientes, una parte del personal está dispuesto quiere prepararse pero por motivos a los demás factores en los cuales existe debilidad dentro de la institución, se sienten desmotivados a realizarlo.

Recomendaciones

Las recomendaciones del estudio se dirigen a:

-Desarrollar acciones con el fin de mejorar los niveles de motivación relacionados con las necesidades del personal para logra un mejor desempeño laboral, con la finalidad de que el personal obrero, se incentive a trabajar de la mejor manera posible.

-Valorar el trabajo del personal obrero, en función de ascenso tomando en cuenta tiempo de servicio y eficiencia laboral. Así mismo respetando y dándole importancia a cada una de las actividades que realizan dentro de la institución.

-Estimular al personal para mejorar el desempeño ante las deficiencias de los elementos motivacionales en especial las recompensas, ya que son indispensables para la buena marcha de la institución, y así mismo ellos se sientan motivados a lograr sus netas y expectativas.

-Promover la integración del personal para afianzar el trabajo en equipo en función de trabajar mejor y atender las necesidades y cambios con soluciones creativas, y eficientes que permitan a la organización el alcance de metas como también de los objetivos propuestos.

-Elevar las los factores motivacionales de satisfacción, autoestima y capacitación para garantizar en la misma medida el buen desempeño laboral del personal obrero.

-Planificar talleres de capacitación y crecimiento personal para aumentar la autoestima del personal.

-Lograr y mantener una comunicación efectiva que fortalezca las relaciones entre el personal obrero con docentes, estudiantes y directivos.

-Poner en práctica la propuesta de estrategias gerenciales para mejorar la motivación.

CAPITULO VI
LA PROPUESTA
ESTRATEGIAS GERENCIALES MOTIVACIONALES PARA MEJORAR EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DEL LICEO
BOLIVARIANO “JOSE CORNELIO MUÑOZ”

Presentación

La motivación juega un papel muy importante dentro de las instituciones y es considerado como un elemento fundamental en la gestión de operaciones para todos los administradores y gerentes. Hoy en día las organizaciones basan sus modelos de gestión en la satisfacción del cliente interno tomando en cuenta que el talento humano es el motor que impulsa a las organizaciones a su desarrollo y funcionamiento. Cuando el personal de trabajo de una empresa o institución se encuentra motivado y satisfecho laboralmente, se vuelve más productivo y se siente más comprometido positivamente con la organización.

La propuesta se fundamenta básicamente en el diseño de estrategias gerenciales motivacionales basadas en mejorar el desempeño laboral del personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz” del Estado Apure, a fin de disminuir las debilidades encontradas y mantener e incrementar las fortalezas del personal .

Según Lévy-Leboyer (2008), indica que “no existen recetas universales para motivar” (p.115), sin embargo, en la presente propuesta se

pretende dar lineamientos o planes de acción requeridos, para satisfacer las carencias diagnosticadas en el capítulo anterior.

Por otra parte, Hageman (2009), revela que “las organizaciones están hechas de individuos. Por tanto es fundamental que cada individuo reconozca su propia importancia para lograr un objetivo común. Para llevar a cabo una estrategia, es necesario tener una cultura corporativa que motive al personal a cargar con su parte” (p.23). Por tal motivo, los gerentes y el personal obrero deben poner de su parte para ser partícipes del cambio en el desempeño laboral dentro de la institución.

Justificación

Se pretende promover la motivación en el personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz”, con la finalidad de mejorar su desempeño laboral en pro de lograr el éxito dentro del contexto laboral, en la construcción de metas realistas a través del desarrollo de las potencialidades del personal, y de esta manera, buscar nuevas soluciones a los mismos. Según los resultados obtenidos a través del instrumento aplicado, se considera válida la opción de crear estrategias para motivar al personal obrero debido a que manifestaron entre tanto no sentirse satisfecho con su trabajo.

Por todo lo anterior, tal como lo considera Katz (2008), el tener un personal altamente motivado, es una de las claves para que una organización permanezca vigente y competitiva en el mundo globalizado de hoy. Se puede decir por lo tanto, que es importante comprender las

estrategias eficaces y adaptarlas a la organización, en este caso el personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz”.

De igual manera es importante recalcar, que con la ejecución de esta propuesta se está cumpliendo con la misión y visión de las líneas orientadoras del postgrado de gerencia y planificación institucional, en la cual se busca la formación de los colectivos sociales y comunitarios, propiciando estrategias gerenciales que permitan hacer frente a la situación que afecta al grupo estudiado y crear mecanismos que reviertan esta situación para optimizar la calidad de vida de los sujetos de estudio.

Uno de los principales objetivos que tiene la propuesta es ofrecerle al personal obrero la atención necesaria, es decir que se tomen en cuenta sus necesidades y contribuir a que cada personal esté satisfecho con su empleo, a través de un planteamiento de metas personales, con la finalidad de adquirir un funcionamiento adecuado que será benéfico para el individuo y para la organización.

Cabe destacar que la propuesta está dirigida específicamente al personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz” del Estado Apure, pero podrá ser implementada por otras organizaciones que deseen lograr una mayor productividad en las mismas.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Diseñar lineamientos de incentivos, reconocimientos e integración al personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz” para mejorar su desempeño laboral.

Objetivos específicos

- Promover la motivación laboral en el personal obrero a través del reconocimiento y la incentivación a lograr metas para un crecimiento propio.
- Propiciar incentivos que provoque en el personal obrero el deseo de dar lo mejor de sí en la ejecución de sus actividades.
- Estimular la integración entre el personal que labora en la institución, para mejorar el clima laboral.
- Incentivar al Director del Liceo Bolivariano José Cornelio Muñoz a tener un liderazgo proactivo en su institución.
- Mejorar la calidad de vida del personal obrero logrando que encuentren la satisfacción laboral.

Fundamentación

La propuesta está fundamentada en los recursos humanos de las organizaciones, motivado a que el mismo dentro de una estrategia de productividad, es el activo más importante con que cuentan las organizaciones. El talento humano es el que mantiene el funcionamiento de la institución, en relación a esto es realmente necesario, que se optimicen los niveles de motivación de sus trabajadores para proporcionarles plena satisfacción y así ser más eficientes en su desempeño laboral.

Misión

Facilitar herramientas al personal directivo del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz”, internalizando en ellos la importancia de tomar medidas que deben cumplirse durante el desarrollo de sus funciones; con el fin de mejorar el funcionamiento de la institución.

Visión

Lograr que el personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz” del estado Apure, mejore su desempeño laboral a través de la motivación percibida por el incentivo, reconocimiento y optimización de las interrelaciones entre todo el personal, constituyéndolo como un factor fundamental para la productividad de la institución.

Factibilidad de la Propuesta

La investigación se desarrolló bajo la modalidad de un proyecto factible. En tal sentido, se consideran los siguientes aspectos: legal, institucional, social, económico y técnico para la realización del mismo.

Factibilidad Legal

La presente propuesta es factible desde el punto de vista legal ya que se fundamenta en las siguientes Leyes y Reglamentos: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Ley Orgánica del Trabajo de trabajadores y trabajadoras (2012). Ley del Estatuto de la Función Pública. (2002)

Factibilidad Económica

Es importante señalar que los gastos para la ejecución de esta propuesta serán costeados por la Dirección del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz” con la colaboración de todo el personal.

Factibilidad Social

Dada la importancia que refleja el plan de estrategias gerenciales motivacionales para el personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz”, la aplicación contribuiría a una mejor motivación del personal, por ende, se aportaría calidad y mejor desenvolvimiento en las labores realizadas tanto para el personal y la institución, en beneficio de la comunidad estudiantil.

Fase de Diseño

Las estrategias fueron elaboradas tomando en cuenta el análisis de los resultados derivados de la aplicación del instrumento al personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz” quienes presentan acciones desmotivadoras y por ende no tiene un buen desempeño, sintiéndose insatisfecho con su trabajo, por la falta de incentivo que se da a través del reconocimiento y recompensas, trayendo además consigo misma el no poder lograr sus metas y expectativas dentro de la institución, de igual manera se presenta un ambiente laboral desfavorable por la falta las relaciones interpersonales.

Estructura de Estrategias Gerenciales Motivacionales

Con base en los resultados del diagnóstico se plantean las siguientes estrategias:

1. Plantear una campaña de motivación y reconocimiento al personal obrero del Liceo Bolivariano José Cornelio Muñoz.

- Promover al personal directivo a la generación de ideas motivadoras, ya sea a través de la realización de un buzón donde el personal obrero pueda manifestar su situación dentro de la institución.
- Se deben observar las emociones de cada una de las personas. Para esto pueden organizar reuniones de trabajo a fin de detectar sentimientos de alegría, temor o inconformidad.

- Reconocer su labor, ya que escapa de las manos del gerente darles una remuneración, pueden ser reconocidos a través de un obsequio por algún trabajo extra que les halla correspondido hacer.
- Planificar un congreso dedicado al personal obrero, internamente en la institución, de manera que ellos puedan aportar en pro de mejorar el funcionamiento de la misma, permitiéndoles además plantear sus metas y expectativas con la finalidad de alcanzarlas, y así se puede motivar haciendo que el empleado se sienta útil y participe de actividades importantes.
- Darles a conocer la importancia del personal obrero en la participación de congresos emitidos por el Ministerio de educación, para que participen y puedan enriquecer sus conocimientos.
- Propiciar en ellos el sentido de pertenencia hacia la institución, que la vean como su propio hogar, de manera que realicen su trabajo por amor a la institución.
- Reunirse individualmente con cada obrero para determinar sus responsabilidades y resultados. Esto permitirá que el trabajador se sienta importante para la institución y que su trabajo sea valorado y considerado en cuenta. A su vez esto permite establecer indicadores de desempeño como fuente de información para otorgar reconocimientos y beneficios al empleado.
- Identificar fuentes de desmotivación en el personal, sobre todo cuando están afectados por problemas de autoestimas. Para esto, cada uno de los directivos debe evaluar su forma de dirección y capacitarse para buscar la forma de motivar de acuerdo a la situación que esté pasando cada empleado.

- Planear talleres de capacitación y crecimiento personal, sobre todo en tiempos de crisis, con la finalidad de mejorar su autoestima.
- Garantizar los recursos necesarios para que el personal cuente con las herramientas para cumplir sus funciones.

2. Diseñar lineamientos de incentivos y reconocimientos. La misma permitirá definir pautas claras de reconocimientos e incentivos que apoyen las actividades de motivación. En esta estrategia se sugiere seguir las siguientes actividades:

- Establecer las formas de reconocimiento e incentivos. Entregar reconocimiento personalizado e inmediato, esto se puede realizar de forma verbal o escrita. Si se hace de las dos maneras sería mejor, es necesario buscar al personal que lo obtuvo y felicitarlo personalmente en forma oportuna, se sentirá satisfecho de saber que alguien dedicó el tiempo necesario para darse cuenta del logro. Para ello se podría aprovechar el día cívico y realizarlo ante toda la institución.
- Otorgar tiempo libre a aquel empleado que se halla destacado en la realización de alguna actividad, o logrado algún objetivo.
- Una de las recompensas más frecuentes es el “Personal del Mes”. Debe otorgarse tanto por realizaciones excepcionales como por muchas actividades dignas de elogio. El premio cobra más importancia si en la selección de candidatos intervienen los compañeros de trabajo y no solamente los directivos.
- Durante festejos de la institución, como la semana de aniversario, homenajear a un miembro del personal obrero, al más eficiente, responsable y preocupado.

- Como no se puede ascender a un personal, se puede, en cambio, aumentar la responsabilidad y la notoriedad de los mejores asignándoles tareas especiales, encargándolos de capacitar a otros.

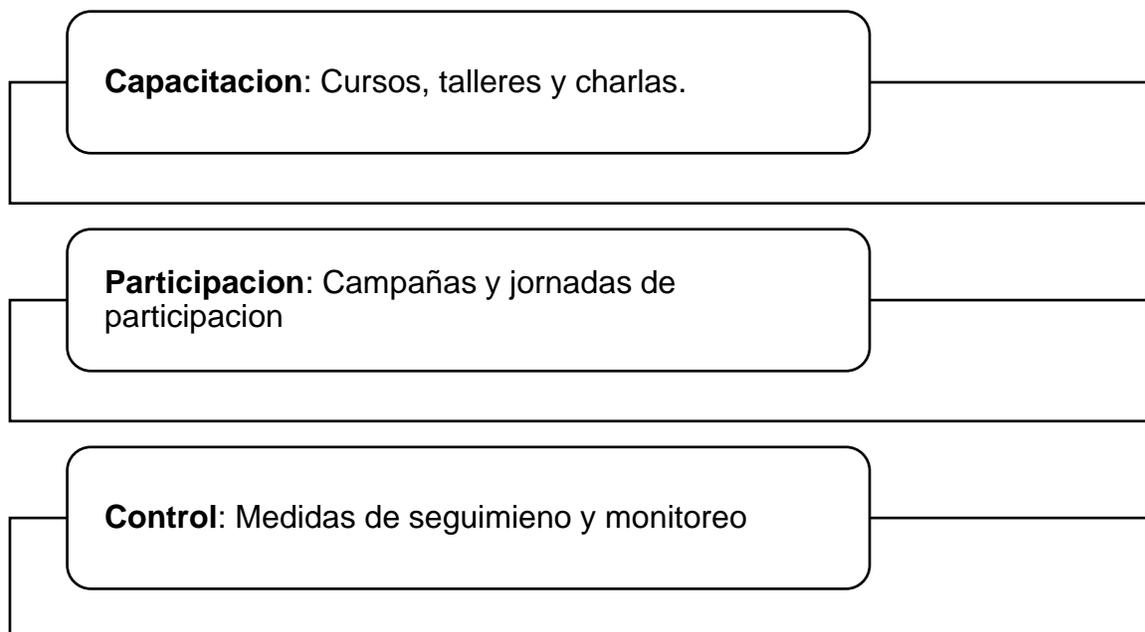
3. Promover la integración del personal para afianzar el trabajo en equipo y mejorar el ambiente laboral en función de trabajar mejor y atender las necesidades y cambios con soluciones creativas, y eficientes que permitan a la institución el alcance de metas como también de los objetivos propuestos.

- Reunirse con el grupo de trabajo. Reunirse por lo menos una vez al mes a fin de fomentar actividades favorecedoras del clima laboral. Resaltando los valores del grupo de trabajo, otorgar felicitaciones y reconocimientos en público, evaluar las metas y promover la participación grupal en la solución de problemas. La participación de los trabajadores debe ser ordenada y respetuosa.
- Organizar reuniones festivas en fechas especiales, con el fin de promover el compartir y exista más unión entre el personal obrero con el resto del personal y sean como una familia.
- Planificar actividades donde el personal obrero tenga la responsabilidad de trabajar en conjunto con su compañero, puedan intercambiar ideas y tengan apoyo mutuo. Dicha actividad puede ser un día de limpieza de las áreas verdes, como es una labor fuerte y de horas de trabajo también planifiquen el compartir de alimentos.
- Efectuar actividades deportivas y de recreación en el que deba incorporarse todo el personal que labora en la institución.
- Realizar charlas de concienciación con la finalidad de generar respeto entre el personal, donde comprendan que cada uno ejerce una función importante y necesaria dentro de la institución y que debe respetarse.

- Propiciar tanto en los docentes como en los estudiantes el hecho de valorar de alguna manera la labor que ejerce el personal obrero. Y la mejor forma sería cuidando y respetando cada trabajo realizado.

Evaluación y Seguimiento de la Propuesta

Para asegurar el progreso de las acciones de la propuesta, es necesario que se implementen acciones tendientes a la evaluación y seguimiento del funcionamiento de la propuesta para la cual se recomienda las siguientes acciones:



Las actividades están diseñadas a aplicarse dentro de cada elemento de la propuesta, tal como se describen a continuación:

Capacitación: se efectuarán actividades como cursos, talleres y charlas acerca de los principios y objetivos de la institución, además se harán Mesas de trabajo orientadas a generar acciones novedosas para mejorar su funcionamiento.

Participación: este elemento está referido a ejecutar campañas donde se promueva la participación del personal, al aporte de ideas, estrategias y proyectos mancomunados.

Control: este se efectuará mediante un constante monitoreo de las acciones ejecutadas y su repercusión sobre la motivación del personal.

- Reunión general para evaluar los resultados obtenidos.

- Métodos de Escala Gráfica de Calificación, este está orientado a evaluar el desempeño de la propuesta y considera una serie de factores relacionados con la calidad, conocimiento del trabajo, cooperación, comprensión de situaciones, creatividad, capacidad de realización, responsabilidad y sensatez e iniciativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. (5ta ed.) Caracas, Venezuela.
- Bermúdez, M. (2010). Análisis de la motivación laboral en los docentes del instituto de investigación de la Facultad de Arquitectura de la Universidad del Zulia. Universidad Rafael Beloso Chacín.
- Bittel, L. (2000). Administración de Personal. Traducción José Real Gutiérrez.
- Carrasco (2008). Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal técnico de la empresa Ingesa. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo (Perú).
- Castillo, S. (2016). motivación del personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la ciudad de Trujillo y el nivel de productividad. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo
- Cerda, H. (2009). Los elementos de la investigación. Bogotá: El Búho.
- Chiavenato, I. (2000). Administración del Recurso Humano. Quinta Edición. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la Teoría General de la administración. Séptima Edición. Editorial Mc Graw Hill. Colombia.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos. (5ta. Edición) Colombia: Editorial Mc. Graw-Hill.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta Oficial N° 36.860. (Extraordinario), Jueves 30 de Diciembre de 1999.
- Díaz (2004). www.ecured.cu
- Dubrin, A. (2003). Fundamentos de comportamiento organizacional. Editorial International Thompson, 359 páginas

- Gomez, M. (2019). Estrategias motivacionales como factor determinante en la disminución del estrés laboral en el personal administrativo del servicio de Saneamiento Ambiental del Municipio San Fernando, Estado Apure. UNELLEZ. Venezuela
- González, 2015. Diseño de estrategias gerenciales que plantean mejoras en el servicio al cliente para el área de servicio postventa del sector automotriz. Carabobo. Venezuela.
- Gordón, J. (1997). Comportamiento Organizacional. Traducción Pilar Mascaró.
- Gray, B (2012). Sociología de la empresa' 09.[documento en línea] disponible en: <http://sociologiaempresa09.wordpress.com>
- Hernández R, Fernández C y Baptista P. (2014). Metodología de la investigación. (4ta. ed.) México: Mcgraw Hill.
- Huérfano, G. (2012).www.riesgosprofesionalesblog.com.
- Larico, (2015) "Factores Motivadores y su Influencia en el Desempeño Laboral de Los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca". Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", PERÚ2015
- Ley Orgánica del Trabajo (2012), Gaceta Oficial N° 5.152 de fecha 19 de junio de 2012.
- Ley del Estatuto de la Función Pública, (2002).Gaceta oficial N°. 5.557 Extraordinario, noviembre,13, 2001. Caracas-Venezuela
- Ley del Estatuto de la Función Pública (2002), Gaceta Oficial No. 37.522 de fecha 06 de septiembre de 2002. Caracas- Venezuela.
- Ley del Plan de la Patria 2013 -2019.Asamblea Nacional. Gaceta Oficial 6.118. Extraordinario de la República Bolivariana de Venezuela, Caracas, Venezuela Fecha, 04 de Diciembre 2013
- Maslow, Abraham (1943). A theory of motivation. Psychology Review, 370-396 pp.

- Massó, F. (2003). Construcción de la Autoestima y su importancia en la empresa.
Extraído de: http://es.salut.conecta.it/pdf/injuve/Ilguianorexia_4.pdf.
- McClellan, D. (1974). Estudio de la motivación humana. Publicación Madrid.
- Newstrom, J. (2007). Dirección: Gestión para lograr Resultados. 9ª Edición.
México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Olave, Lacámara (2004). Análisis de la motivación, incentivos y desempeño en dos empresas chilenas. Universidad de Chile (Facultad de ciencias económicas y administrativas).
- Pavel, B. (2002). La motivación como elemento importante en la administración del personal y en el comportamiento organizacional, citado en www.monografias.com
- Reeve, M. (1994). Motivación y Emoción. Editorial Mc. Graw Hill, 1era. Edición, España.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. Pearson Educación México. San Diego State University. 10 Edición.
- Roo, (2013). Análisis de la influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente en las Escuelas Nacionales Bolivarianas de la Parroquia Mucuchies, Mérida. Venezuela
- Sánchez (2014) Análisis de los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral, dirigidos a incentivar la motivación como estrategia para alcanzar un mejor desempeño del personal administrativo del Hospital "Dr. Adolfo Prince Lara" tesis de Postgrado, de la UNEFA
- Santos, J.A. (2005). Retcambio Personal. Extraído el 10 de marzo de 2006
- Sum, M. (2015). Motivación y Desempeño Laboral. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango
- Tamayo y Tamayo, M (2014) El Proceso de la Investigación Científica. México: Limusa.

- Ugarte, C. y Naval (2009). Desarrollo de competencias profesionales en Educación Superior. Universidad de Navarra, Pamplona-España.
- Velásquez, E. (2008). www.edisvelasquez.blog.com/comunicación-gerencia-educativa-78304
- Vroom, V (1964) Motivación y alta dirección. Editorial Trillas. S.A México.
- Webel, (2015) Estrategias gerenciales para incrementar el desempeño en los trabajadores del área administrativa de la arenera Áridos Región, C.A, ubicada en Paracotos.
- Zuloaga, Kurt Goldman (2007). Liderazgo, motivación. Extraído: el 6 de marzo del 2007 en: <http://www.especial-liderazgo-motivación.com.htm>

ANEXOS

**Universidad Nacional Experimental
De Los Llanos Occidentales
“Ezequiel Zamora”
UNELLEZ**



La Universidad que Siembra

**Vicerrectorado de Planificación
y Desarrollo Regional
Estado Apure
Coordinación del Área de Postgrado**

Ciudadano(a)

El presente cuestionario tiene como finalidad recabar información relacionada con Proponer estrategias gerenciales motivacionales para mejorar el desempeño laboral del personal obrero del Liceo Bolivariano “José Cornelio Muñoz”. Municipio Muñoz, Estado Apure.

En este sentido, se agradece responder las preguntas que se presentan en este cuestionario, cuyo único objetivo es cumplir con un requisito académico de la Universidad Nacional Experimental De Los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, La investigación, será de absoluta confiabilidad y solo servirá para fines académicos.

Se le agradece la colaboración prestada para tal fin.

Atentamente

La Investigadora

Yorgelis Montilla

INSTRUCCIONES

- Lea el contenido del cuestionario
- Responda cada una de las preguntas, marcando con una (X) la alternativa que más coincida con su opinión.
- No deje ninguna pregunta sin responder.

Indicador/ Ítems	Si	No
Variable: Motivación Dimensión: Niveles de Motivación Indicador: Extrínseca		
1. ¿Tiene seguridad de un cargo fijo?		
2. ¿Recibe alguna remuneración por su desempeño?		
Indicador: Intrínseca		
3. ¿Tiene curiosidad de adquirir nuevos conocimientos?		
4. ¿tiene deseo de superación?		
Indicador: Trascendental		
5. ¿te gusta la función que ejerces, realizando tu trabajo con amor?		
6. ¿Cree que su trabajo es importante para la institución?		
Dimensión: Dimensión de la Motivación Indicador: Expectativas		
7. ¿Tienes planteada expectativas dentro de la institución?		
8. ¿Se le permite lograr sus expectativas?		
Indicador: Recompensa		
9. ¿Se reconoce su esfuerzo a través de algún estímulo?		
10. ¿Sientes que se valora el trabajo que realizas?		
Indicador: Metas		
11. ¿Realiza sus actividades planificando metas?		
12. ¿te sientes incentivado a alcanzar metas?		
Variable: Desempeño Laboral Dimensión: Elementos del desempeño laboral Indicador: Conocimiento		
13. ¿Considera que tiene habilidades y destrezas en el cargo que desempeña?		
14. ¿Buscas aprender más acerca de la función que ejerces, adaptándote a los cambios tecnológicos?		
Indicador: Comunicación		
15. ¿Dirige sus acciones al personal indicado?		
16. ¿Tiene comunicación con todos los miembros de la institución?		
Indicador: Trabajo en Equipo		

17. ¿Existe un ambiente armónico de trabajo?		
18. ¿Realizas trabajos en equipos?		
Dimensión: Factores actitudinales que influyen en el desempeño laboral Indicador: Satisfacción laboral		
19. ¿está de acuerdo con las indicaciones que recibe para realizar sus actividades?		
20. ¿te sientes satisfecho con tu trabajo dentro de la organización?		
Indicador: Autoestima		
21. ¿Presentas situaciones emocionales que influyan en el desempeño de tus actividades?		
22. ¿Recibes acciones valorativas que te ayudan a controlar tu autoestima?		

ANEXO (B)
DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres:
2. Título Universitario que posee:
3. Cargo que desempeña:
4. Instituto donde labora:
5. Años de servicio:

INSTRUCCIONES

- 1- Identifique con precisión el instrumento anexo, las variables en estudio.
- 2-. Lea cada uno de los ítems relacionados con el indicador.
- 3-. Utilice el formato para indicar su grado de acuerdo o desacuerdo con cada enunciado que se presenta, marcando con una (X), en el espacio señalado, de acuerdo a la siguiente escala.

1. CONGRUENCIA.
2. REDACCION.
3. PERTINENCIA.

PLANTILLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Ítems	Redacción			Congruencia Objetivos- indicador- ítems		Recursos a tomar		
	Clara	Tendenciosa	Confusa	Si	No	Dejar	Eliminar	Reformular
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								
21								
22								
23								
24								

Observaciones: _____
