

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"**



La Universidad que siembra

VICERRECTORADO DE
INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS
INDUSTRIALES
PROGRAMA DE ESTUDIOS
AVANZADOS
PRESAV
MAESTRIA EN GERENCIA PÚBLICA

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL PROGRESO MOTIVACIONAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA SALA DE FLAGRANCIA DEL
MINISTERIO PUBLICO DEL ESTADO COJEDES**

AUTOR: Misael Enrique Farfan Aparicio

TUTORA: Dra. Carmen R. Pinto V.

San Carlos, Mayo de 2022

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"**



La Universidad que siembra

VICERRECTORADO DE
INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS
INDUSTRIALES
PROGRAMA DE ESTUDIOS
AVANZADOS
PRESAV
MAESTRIA EN GERENCIA PÚBLICA

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL PROGRESO MOTIVACIONAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA SALA DE FLAGRANCIA DEL
MINISTERIO PUBLICO DEL ESTADO COJEDES**

Requisito parcial para optar al grado de
Magister Scientiarum

AUTOR: Misael Enrique Farfan Aparicio

TUTORA: Dra. Carmen R. Pinto V.

San Carlos, Mayo de 2022



ACTA DE ADMISIÓN TRABAJO ESPECIAL DE GRADO, TRABAJO DE GRADO, TESIS DOCTORAL

Nosotros, miembros del jurado de:

Trabajo Especial de Grado	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Grado	<input type="checkbox"/>	Tesis Doctoral
---------------------------	-------------------------------------	------------------	--------------------------	----------------

Titulado(a):

ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL PROGRESO MOTIVACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SALA DE FLAGRANCIA DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL ESTADO COJEDES

Elaborado por el (la) participante:

Nombres, Apellidos y Cédula de Identidad

MISAEAL FARFAN, C.I. V- 16.423.960

Como requisito parcial para optar al grado académico de: Magister Scientiarum, el cual es ofrecido en el programa de: Maestría en Gerencia Pública, del Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales de la UNELLEZ - San Carlos, hacemos constar que hoy: 13 de junio de 2022, a las: 2:00 p.m. se realizó la admisión del mismo, acordando que:

- EL TRABAJO / TESIS SE ACEPTA PARA LA PRESENTACIÓN / DEFENSA ORAL.
- EL TRABAJO / TESIS SE ACEPTA PARA LA PRESENTACIÓN / DEFENSA ORAL, UNA VEZ QUE SE ADOPTEN LAS MODIFICACIONES SUGERIDAS.
- EL TRABAJO / TESIS NO SE ACEPTA PARA LA DEFENSA ORAL.

Se estableció como fecha de presentación / defensa, el día: **jueves 16 de junio de 2022. Hora: 11:30 a.m.**, Dando fe de ello levantamos la presente acta en San Carlos, a los trece (13) días de junio de 2022.

1.- Jurado Coordinador (a)

Dra. Carmen Pinto

C.I. V- 4.101.093 (Tutora-UNELLEZ);

2.- Jurado Principal

Dra. Yesenia Fuentes,

C.I. V- 13.734.377 (UNELLEZ)

4.- Jurado Suplente

Dr. Antonio Flores,

C.I. V- 11.962.937 (UNELLEZ);

3.- Jurado Principal

Dra. Eloina Gamez,

C.I. V- 4.097.982 (IUTEMAR).

5.- Jurado Suplente

Dr. Rafael Reyes,

C.I. V- 6.898.573 (UNESR).

Nota: Esta acta es válida con tres (03) firmas y un sello.





UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
UNELLEZ VIPI COJEDES



ACTA DE PRESENTACIÓN / DEFENSA TRABAJO ESPECIAL DE GRADO, TRABAJO DE GRADO, TESIS DOCTORAL

Nosotros, miembros del jurado de:

Trabajo Especial de Grado	X	Trabajo de Grado	Tesis Doctoral
---------------------------	---	------------------	----------------

Titulado(a):

ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL PROGRESO MOTIVACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SALA DE FLAGRANCIA DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL ESTADO COJEDES

Elaborado por el (la) participante:

Nombres, Apellidos y Cédula de Identidad

MISAEAL FARFAN, C.I. V- 16.423.960

Como requisito parcial para optar al grado académico de: Magister Scientiarum, el cual es ofrecido en el programa de: Maestría en Gerencia Pública, del Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales de la UNELLEZ - San Carlos, hacemos constar que hoy, **jueves 16 de junio de 2022** a las **11:30** se realizó la presentación / defensa del mismo, acordando:

- APROBAR LA PRESENTACIÓN / DEFENSA DEL TRABAJO / TESIS.
 APROBAR LA PRESENTACIÓN / DEFENSA DEL TRABAJO / TESIS, OTORGANDO MENCIÓN PUBLICACIÓN.
 APROBAR LA PRESENTACIÓN / DEFENSA DEL TRABAJO / TESIS, OTORGANDO MENCIÓN HONORÍFICA.
 APROBAR LA PRESENTACIÓN / DEFENSA DEL TRABAJO / TESIS, OTORGANDO MENCIÓN PUBLICACIÓN Y HONORÍFICA.

Dando fe de ello levantamos la presente acta, la cual finalizó a las 12:10 pm.

1.- Jurado Coordinador (a)

Dra. Carmen Pinto

C.I. V- 4.101.093 (Tutora-UNELLEZ);

2.- Jurado Principal

Dra. Yesenia Fuentes

C.I. V- 13.734.377 (UNELLEZ)

4.- Jurado Suplente

Dr. Antonio Flores,

C.I. V- 11.962.937 (UNELLEZ);

3.- Jurado Principal

Dra. Eloina Gamez,

C.I. V- 4.097.982 (IUTEMAR).

5.- Jurado Suplente

Dr. Rafael Reyes,

C.I. V- 6.898.573 (UNESR).

Nota: Esta acta es válida con tres (03) firmas y un sello.



Presav.vipi



Presav_vipi



Presav_vipi



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
UNELLEZ VIPI COJEDES



**COMISIÓN ASESORA DEL PROGRAMA ESTUDIOS AVANZADOS
RESOLUCIÓN CAPRESAV N°2021/639**

UNIDAD EJECUTORA: SUBPROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

PLANTEAMIENTO: Solicitud del ciudadano MISAEL ENRIQUE FARFAN, C.I. V- 16.423.960, perteneciente al programa de estudios de Maestría en Gerencia Pública, para que se le considere la aprobación como Tutora a la Dra. CARMEN PINTO, C.I: V- 4.101.093, (UNELLEZ).

FECHA: 11/10/2021

ACTA N°: 045 ORDINARIA

PUNTO: 29

Luego de leída y discutida la documentación correspondiente por parte de los Consejeros:

CONSIDERANDO

Que el artículo 48, literales "f" y "j" del reglamento del Programa de Estudios Avanzados de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora", faculta a la Comisión Asesora estudiar este tipo de solicitud.

CONSIDERANDO

Que el artículo 59, literales "d" y "f" del reglamento del Programa de Estudios Avanzados de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora", establece que son atribuciones del Jefe de Subprograma, remitir solicitudes estudiantiles.

CONSIDERANDO

Que el ciudadano MISAEL ENRIQUE FARFAN, C.I. V- 16.423.960, cursante del Programa de Maestría en Gerencia Pública, cumplió con el 50% de la malla curricular del programa.

CONSIDERANDO

Que la Dra. CARMEN PINTO, C.I: V- 4.101.093, (UNELLEZ), cumple con lo establecido en el artículo 37 del Reglamento del Programa de Estudios Avanzados de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora".

LA COMISIÓN ASESORA RESUELVE:

APROBAR a la Dra. CARMEN PINTO, C.I: V- 4.101.093, (UNELLEZ), como Tutora del ciudadano MISAEL ENRIQUE FARFAN, C.I. V- 16.423.960, perteneciente al programa de estudios de Maestría en Gerencia Pública.

Original de la Documentación se digitaliza.



**Dr. Gustavo Jaime
Presidente**



**MSc. Carolina Varela
Secretaria**

"La ciencia y la tecnología al servicio de la liberación permanente de la humanización del hombre"

Dirección: Urb. Cantaclaro final avenida Principal, San Carlos Edo. Cojedes .
Teléfono: (0258) 4331718. / Correo electrónico: estudiosavanzadoscojedes@gmail.com



Presav.vipi



Presav_vipi




Presav_vipi

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo CARMEN ROSA PINTO VILLALONGA, cédula de identidad N° 4.101.093, hago constar que recibida la solicitud de tutoría y he leído el Anteproyecto del Trabajo Especial de Grado, titulado" **ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL PROGRESO MOTIVACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SALA DE FLAGRANCIA DEL MINISTERIO PUBLICO DEL ESTADO COJEDES** ". Presentado por el Licdo. **MISAEL ENRIQUE FARFAN APARICIO V, C.I 16.423.960;** para optar al título de **Magíster Scientiarum en Gerencia Publica** y acepto asesorar a la estudiante, en calidad de tutora, durante el periodo de desarrollo del trabajo hasta su presentación y evaluación.

En la ciudad de San Carlos, a los 27 días del mes de septiembre del año 2021



Carmen Pinto
C.I. N° V-4.101.093

Firma de Aprobación del tutor
Fecha de entrega: 28/09/2021

DEDICATORIA

En primer lugar, quiero dedicar este trabajo a mis Padres Dorika Aparicio de Farfán y Gerani Enrique Farfán Silva, quienes con amor y dedicación sembraron en mi la semilla del buen ciudadano, capaz de enfrentar este mundo de adversidades y saber aprovechar de él, las oportunidades que me ofrecen, como son la de prepararme cada día más para ser una persona de bien, gracias padres los amo.

También lo dedico a mis hijos Luis Enrique Farfan Hinojosa y Misael Enrique Farfan Hinojosa, que les quede como un ejemplo a seguir de formación constante, la cual siempre es necesaria para lograr los objetivos que te propones en la vida. Hijos perdonen lo errores de mi vida, pero quiero que sepan que siempre están en mi corazón.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Misael', written in a cursive style.

Con todo mi amor para ustedes

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer, en mi primer lugar a Dios todopoderoso, quien gracias a él y su inmenso amor, me dio la vida, la inteligencia, la paciencia y sobre todo el conocimiento que me permitieron hacer posible los logros de mi vida, gracias muchas gracias padre amado por tu infinita misericordia y bondad.

En segundo lugar Doy gracias a la UNELLEZ, mi universidad, por haber abierto sus puertas para permitir que todo aquel que quiera superarse lo haga, me siento orgulloso de haber desarrollado mis conocimientos en esta prestigiosa universidad, considera hoy por hoy entre las universidades más prestigiosas del país.

El tercer lugar a todos los profesores, los cuales dedicaron sus horas y noches a la enseñanza, gracias estimados profesores los llevo en mi corazón por dejar en mí la semilla del conocimiento. Y muy especialmente a mi tutora Dra. Carmen Pinto, por creer en mí y motivarme a continuar mis estudios de cuarto nivel, gracias profesora.

En cuarto lugar a mis compañeros de trabajo y compañera de vida, por haber servido de apoyo en mis momentos de debilidad.

ÍNDICE

	pp.
APROBACION DEL TUTOR...	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
LISTA DE TABLAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.2.1 Objetivo General.....	4
1.2.2 Objetivos Específicos.....	4
1.3 Justificación de la Investigación.....	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
2.2 FUNDAMENTACION TEORICA.....	13
2.3 BASES TEÓRICAS.....	17
2.4 BASES LEGALES.....	20
2.5 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	22
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1 METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
3.2 TIPO DE INVESTIGACION.....	26
3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACION.....	27
3.4 MODALIDAD DE LA INVESTIGACION	27

3.5	POBLACION Y MUESTRA DEL ESTUDIO.....	28
3.6	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	29
3.7	VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.....	29
3.8	CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	29
3.9	TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	29
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS		
4.1	ANALISIS Y PRESENTACION DE LOS DATOS.....	31
4.2	ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS.....	32
5.1	CONCLUSIONES.....	44
5.2	RECOMENDACIONES.....	46
CAPÍTULO V: LA PROPUESTA		
PLAN ESTRATEGICO DESTINADO A INCREMENTAR LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA SALA DE FLAGRANCIA DEL MINISTERIO PUBLICO ESTADO COJEDES		
6.1	PRESENTACIÓN.....	47
6.2	OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.....	48
6.3	JUSTIFICACION DE LA PROPUESTA.....	49
6.4	FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA	49
6.5	FASES DE LA PROPUESTA	51
6.6	PLAN DE ACCION.....	52
6.7	EVALUACIÓN.....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		68
ANEXO A: PRESENTACION DEL CUESTIONARIO.....		69
ANEXO B:	INSTRUMENTO APLICADO.....	70
ANEXO B: FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....		74
ANEXO C: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.		75

LISTA DE TABLA

TABLAS	pp.
1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	25
2. ANALISIS DE RESULTADOS.....	32
7. PLAN DE ACCION.....	52
 FIGURAS	 pp.
1. GRAFICOS ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	32

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



VICERRECTORADO DE
INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS
INDUSTRIALES
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRIA EN GERENCIA PÚBLICA

La Universidad que siembra

ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL PROGRESO MOTIVACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SALA DE FLAGRANCIA DEL MINISTERIO PUBLICO DEL ESTADO COJEDES

AUTOR: Misael Enrique Farfan Aparicio

TUTORA: Dra. Carmen R. Pinto V.

AÑO: 2022

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general desarrollar estrategias gerenciales para la motivación de los trabajadores de la sala de flagrancia del Ministerio Público del estado Cojedes. Se sustentó metodológicamente en el paradigma cuantitativo, tipo de investigación descriptiva con diseño de campo, bajo la modalidad de proyecto de aplicación. La población estuvo conformada por Diez (10) funcionarios, para fines del estudio se realizó un muestreo intencional y la muestra quedó constituida por cinco (5) trabajadores de la Sala de Flagrancias. La técnica de recolección de la información fue la encuesta el instrumento un cuestionario contentivo de diez (10) ítems, con respuesta cerrada y preguntas dicotómica SI y NO, La validación del instrumento se comprobó a través del juicio de expertos y la confiabilidad estuvo determinada por el coeficiente Alfa de Cronbach con un valor de 0,80 lo cual indica que es altamente confiable A partir de los resultados del diagnóstico se pudo comprobar que no se produce la ocupación de estrategias gerenciales tanto de forma cooperativas, como operativas, aunado a esto hay debilidad en los factores individuales, grupales y organizacionales que inciden en el rendimiento, lo cual repercute de manera negativa en el logro de los objetivos de la organización. A tal efecto, se propone implementar un plan de estrategias gerenciales para motivar el rendimiento de los funcionarios de la Sala de Flagrancias adscritos al Ministerio Publico del Estado Cojedes., objeto de estudio.

Palabras clave: Estrategias gerenciales, progreso motivacionales



**MANAGEMENT STRATEGIES FOR THE MOTIVATIONAL PROGRESS
OF THE WORKERS OF THE ROOM OF FLAGRANCE OF THE PUBLIC
MINISTRY OF THE STATE OF COJEDES**

AUTHOR: Misael Enrique Farfan Aparicio

TUTOR: Dr. Carmen R. Pinto V.

YEAR: 2022

ABSTRACT

The general objective of the investigation was to develop managerial strategies for the motivation of the workers of the courtroom of the Public Ministry of the Cojedes state. It was methodologically based on the quantitative paradigm, type of descriptive research with field design, under the application project modality. The population was made up of ten (10) officials, for the purposes of the study an intentional sampling was carried out and the sample was made up of five (5) workers from the Flagrancias Room. The information collection technique was the survey, the instrument, a questionnaire containing ten (10) items, with a closed response and dichotomous questions YES and NO. The validation of the instrument was verified through expert judgment and reliability was determined by Cronbach's Alpha coefficient with a value of 0.80, which indicates that it is highly reliable. From the results of the diagnosis it was possible to verify that the occupation of managerial strategies does not occur both cooperatively and operationally, in addition to this there are weakness in individual, group and organizational factors that affect performance, which has a negative impact on the achievement of the organization's objectives. To this end, it is proposed to implement a plan of managerial strategies to motivate the performance of the officials of the Flagrancias Room attached to the Public Ministry of the Cojedes State, object of study.

Keywords: Management strategies, workers' motivational progress

INTRODUCCION

Hoy día se han afianzado mucho, los sistemas organizacionales, en los que se establece, la división del trabajo y la estructura precisa para su funcionamiento, sus principios y herramientas, en el que se crean los niveles de autoridad y responsabilidad para definir las funciones, los deberes y las dependencias de las personas o grupos de personas, exigiéndole a las organizaciones, a los directivos una continua adaptación de sus estructuras y de las funciones gerenciales a las nuevas y complejas situaciones, con el propósito de brindar nuevos contenidos, estratégicos y objetivos que respondan a las necesidades de la sociedad.

Al respecto, Chiavenato (2009), destaca que las estrategias gerenciales, se refieren al comportamiento de la organización como un todo integrado, es holística, sistemática y medular, donde se planea, calcula y se asigna recursos a las actividades básicas para el éxito de la empresa, es decir, es una postura que adoptan las organizaciones para administrar las relaciones institucionales y su entorno, las cuales se organizan de manera estratégica y organizada en función de lograr los objetivos y metas establecidas en la institución.(p.454).

Cabe destacar, que a partir de la anterior definición se puede decir que las estrategias son diseñadas por los directivos y gerentes de las empresas, por lo que proporcionarán un punto de vista global para que los mismos integren una serie de conceptos y acciones que se inician con el establecimiento de metas y objetivos, así como la traducción de los planes, programas y el monitoreo para asegurar el cumplimiento de los objetivos, lo que permite que la organización sea proactiva en vez de reactiva en la formulación de su futuro.

Al respecto, Bruce citado por González y de Pelekais (2010), indica que las estrategias gerenciales, “Son la búsqueda deliberada por un plan de acción que desarrolle la ventaja competitiva de un negocio, y la multiplique”

(p.86). En este sentido, mediante este estudio se recopilará la información necesaria que permita identificar aspectos asociados a los procesos internos, cuyos resultados servirán de base para la elaboración de estrategias orientadas a generar motivaciones, en los funcionarios de la Sala de Flagrancia del Ministerio Público del Estado Cojedes, que vaya en la búsqueda del grado de satisfacción de los usuarios tanto internos como externos.

A tal efecto, el estudio se encuentra organizado en los siguientes términos: Capítulo I, El problema; despliega el planteamiento del problema, objetivos de la investigación, justificación y delimitaciones de la investigación. En el capítulo II, se muestra, el marco teórico, los antecedentes relacionados con la investigación, bases teóricas, bases legales, sistema de variables, cuadro de operacionalización de las variables.

Por su parte, el capítulo III, detalla la metodología empleada, naturaleza, tipo y diseño de la investigación, población, muestra, técnica e instrumento de recolección de datos, validez, confiabilidad y técnicas para analizar los datos. Aunado a esto, en el capítulo IV, se presenta el análisis e interpretación de los resultados del diagnóstico que sustenta la propuesta. Posteriormente, en el capítulo V, se exhibe la propuesta, presentación, objetivos, fundamentación teórica, factibilidad y estructura de la misma, evaluación y análisis para conocer el impacto generado. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones del estudio; al mismo tiempo, las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las organizaciones públicas o privadas a nivel mundial, buscan involucrarse con los enfoques más actuales de la gerencia por cuanto procuran mejorar la calidad de los servicios, con miras de obtener productividad y rentabilidad. Por tanto, quienes las dirigen y administran, deben considerar al capital humano existente en cada institución, organización o corporación como un microsistema de fundamental importancia, en virtud de que son los trabajadores quienes operativizan las acciones en los diferentes puestos existentes en las unidades operativas y funcionales, razones por las cuales se deben diseñar estrategias gerenciales. A propósito de ellas,

Gámez (2010), señala que:

Las estrategias gerenciales constituyen una búsqueda deliberada de un plan de acción que desarrolle la ventaja competitiva de la institución, y la multiplique, siendo por ello necesario desarrollar actividades, técnicas y tácticas en el desempeño de las funciones gerenciales claves para el direccionamiento estratégico institucional (p.5).

Por otra parte, es meritorio señalar, que además de los problemas de calidad de los servicios, Venezuela también está presentando una profunda crisis social, económica y política, así como a la falta de manejos efectivos de prevención y seguridad ciudadana, hoy día se ha visto incrementado los delitos tales como, robos, hurtos entre otros, estos tipos de delitos los cometen a diario estructuras delictivas organizadas, el aparato estatal y ciudadanos comunes. Las causas estructurales del delito se han complejizado a medida que el país presenta una situación difícil.

Ávila, (2019). No obstante, a pesar de los hechos, circunstancia y las pruebas, la impunidad no ha prevalecido en el país). En este sentido, Louza menciona que la fachada de institucionalidad creada por el gobierno ha modificado completamente la base jurídica del Estado de derecho y la separación de poderes. Asimismo, El Ministerio Público, en cuanto órgano dentro de la rama del poder ciudadano, no ha perdido la Justicia (2019), el presupuesto total, en términos reales, del Ministerio Público disminuyó cada año entre el 2012 y el 2017, en virtud del bloqueo que económico que enfrentamos en la actualidad.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En la base del problema también se observa retardo en algunos procedimiento requerido para el cumplimiento de los proceso administrativo dentro de las salas del Ministerio Público, por parte los órganos de seguridad en los delitos de flagrancia que se llevan a cabo para está, de tal manera, parte de la sociedad carece de confianza en algunas instituciones.

Como podemos ver se presenta la visión integral de la situación de la seguridad ciudadana, ya que entiende las múltiples relaciones entre las distintas organizaciones que forman parte del sistema y entre las organizaciones y los ciudadanos. Se revisan de manera breve los asuntos más relevantes del papel del sistema de flagrancia, y se concluye con unas recomendaciones sobre algunas estrategias gerenciales necesaria para motivar el progreso de los funcionarios, con base en el diagnóstico de las principales instituciones que forman parte del sistema de seguridad ciudadana.

Ante la problemática basada en el papel del sistema de flagrancia dentro del Poder Ciudadano, las gerencias pierden el equilibrio de garantizar la estabilidad del equipo de trabajo, se origina la duplicidad en la ejecución de las actividades, descontrol en la toma de decisiones, y una pérdida

significativa de recursos. En tal sentido, una vez que son detectadas las causas que originan los inconvenientes planteados anteriormente, y se reanude la fluidez de los procesos que garantizaran la consecución de dichas metas.

Ante este panorama se considera interesante responder las siguientes interrogantes:

- ¿Qué estrategias gerenciales están presentes como elementos claves para fortalecimiento de los trabajadores?
- ¿Cuáles son las necesidades motivacionales que tienen los trabajadores de la Sala de Flagrancia del Ministerio Público?
- ¿Cuáles son las estrategias gerenciales aplicadas por el Ministerio Público para lograr la motivación de sus trabajadores?
- ¿Se debe proponer un plan de motivación laboral basado en las necesidades detectadas?
- ¿Cuáles serán los resultados obtenidos de las estrategias gerenciales aplicadas?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo General

Diseñar estrategias gerenciales para el progreso motivacional de los trabajadores de la Sala de Flagrancia del Ministerio Público, del Estado Cojedes.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar las estrategias gerenciales presentes y que influyen como elementos claves para el desempeño de los funcionarios de la Sala de Flagrancia del Ministerio Público.
- Determinar las estrategias gerenciales que deben considerarse para elaborar un plan para mejorar el desempeño de los funcionarios de la Sala de

Flagrancia del Ministerio Público, Municipio Ezequiel Zamora del Estado Cojedes.

- Desarrollar un plan de estrategias de gerenciales para el progreso motivacional, basado en las necesidades detectadas en los trabajadores. Evaluar el desarrollo del plan de estrategias para el progreso motivacional, de los trabajadores de la Sala de Flagrancia del Ministerio Público

JUSTIFICACION

Actualmente son muchas las dificultades que surgen con relación a la motivación del personal y más aún en instituciones de seguridad, las cuales se orientan en lo particular a factores como excesiva carga laboral, poca motivación de los directivos en relación a las metas logradas por el personal trabajador, y un hostil ambiente de trabajo, lo que produce trastornos y cambios considerables tanto en el desarrollo de las operaciones como en el funcionamiento institucional. Pensando en la motivación como elemento clave para el desempeño laboral, ha surgido la inquietud en desarrollar la presente investigación, la cual se encuentra bajo la línea de Investigación de ciencias sociales y económicas y se enfoca en el análisis de las estrategias gerenciales orientadas a los funcionarios de la Sala de Flagrancia del Ministerio Público situando su justificación en las siguientes razones:

Metodológicamente, pretende servir de referencia a otros investigadores que desean realizar trabajos relacionados con el área, proporcionando a los profesionales y futuros Magíster del área de la Gerencia Pública, a través de esta investigación, una herramienta de gran utilidad que permita ampliar los conocimientos y obtener un mayor alcance en su desempeño futuro.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

En las bases teóricas se desarrolla una revisión de diferentes investigaciones que sirven de sustento documental a la presente investigación. Al respecto, Arias (2012), indica “constituye el espacio del trabajo destinado a ilustrar sobre el contexto en el cual se enmarca el problema, así como las investigaciones previas sobre la problemática estudiada y las teorías que lo fundamentan” (p.23). A continuación, se exponen una serie de antecedentes que se relacionan con esta investigación.

En la actualidad, la motivación laboral ha cobrado gran importancia, su abordaje constituye un gran desafío, ya que se necesita de su conocimiento y manejo para una gestión eficiente y eficaz, y constituye uno de los pilares fundamentales para la transformación y desarrollo de las organizaciones. En este sentido, es interesante traer a colación algunos estudios que se han realizado, relacionados con estrategias de motivación laboral. Las investigaciones que se presentan sirven de apoyo al presente estudio, en vista que se relacionan con el tema y abordan un contexto similar, según se evidencia a continuación:

Dentro de este mismo contexto tenemos a Díaz (2013), con su trabajo titulado, Estrategias gerenciales presentado bajo el enfoque Coaching, en pro de la optimización del rendimiento laboral, La presente investigación tiene como objetivo analizar las estrategias gerenciales presentes bajo el enfoque Coaching en pro de la optimización del rendimiento laboral de los empleados del departamento de Orientación y Asesoramiento de la Dirección de Desarrollo Estudiantil de la Universidad de Carabobo, año electivo 2013.

Actualmente en el Departamento de Orientación y Asesoramiento se observa como una problemática posibles deficiencias a nivel del rendimiento laboral, pues se establece diariamente con sus semejantes y deben ser

productivos en los procesos de resolución de problemas. Por consiguiente, es preciso que se examinen alternativas de solución, mediante estrategias gerenciales bajo un enfoque Coaching para la Optimización del Rendimiento laboral que allí se están desarrollando.

Se resalta la importancia de la contribución del coaching en los procesos de aprendizaje individual, de equipo y organizacional por cuanto éste se enfoca al cambio y al desarrollo de las personas de la organización. Consecuentemente, este desarrollo de las personas permite el progreso de la organización; para el estudio se utilizó como modelo Teórico el enfoque Coaching de tipo constructivista. En cuanto al tipo de investigación es descriptivo, el diseño de la investigación se llevó a cabo es de campo. La población está conformada por 10 sujetos empleados de la Dirección; a quienes se le aplicará los cuestionarios que serán sometidos a un proceso de validación por juicio de expertos y la confiabilidad a través del estadístico alfa de Cronbach, asimismo el análisis de los datos se utilizará la técnica de análisis estadística descriptiva, la cual llegó a la aseveración de asimilar la ordenación y el transcurso del Coaching; : desde la definición del objeto del éxito, es decir la fijación de los objetivos del proceso, la existencia de empatía , la fijación de objetivos del departamento.

Por su parte tenemos a, Castro (2016) presentó el trabajo “El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas” como requisito parcial para optar al título de Magister en Administración con énfasis en Negocios, en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México. Esta investigación tuvo como objetivo el de determinar la influencia de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de PYMES potosinas para conocer el impacto que tienen los valores sobre los empleados y permitir que las empresas puedan entender el comportamiento humano.

Apoyada en una metodología de tipo cuantitativa, donde participaron cien (100) trabajadores, y todas las variables del estudio fueron evaluadas mediante un cuestionario con escalas de respuesta tipo Likert de 1 y 7 puntos, el estudio concluyó que los valores juegan un papel muy importante en la conducta de las personas, debido a que influyen en sus percepciones, actitudes y motivaciones al proveer de un conjunto de principios que guíen el comportamiento del individuo en el ámbito laboral, al ser éstos de los aspectos primordiales de la personalidad, ya que son el fundamento de la identidad personal y del sistema social.

Esta investigación se relaciona con el presente trabajo al considerar los valores de cada trabajador, generadores de conductas individuales, por lo tanto, las organizaciones actuales necesitan atraer talento humano con valores sólidos como la lealtad, honestidad, respeto, sinceridad y solidaridad, entre muchos otros, los cuales tendrán un efecto positivo en su desempeño laboral

Seguidamente, se muestra el trabajo de grado presentado por Figueroa, G. (2017) titulado “Impacto de la Motivación en el Desempeño Laboral de los Empleados de la Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de la Fiscalía del Distrito Nacional”. El objetivo general se basó en Describir el nivel de motivación de los empleados de la Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de la Fiscalía del Distrito Nacional.

El estudio evidenció que los empleados se sienten desmotivados debido a que no son tomados en cuenta por lo supervisores o líderes, causando esto desmotivación e insatisfacción en la mayoría de los empleados y por ende afectando a la mayoría de los usuarios entre ellos estudiantes de la Universidad de Carabobo, siendo estos los más perjudicados, ya que van en busca de un servicio y por los motivos ya explicado anteriormente, no recibe la atención adecuada. Generando dicha situación un malestar tanto a la institución como a la sociedad. De acuerdo con la investigación realizada fue

posible, determinar que es una obligación, un compromiso y una necesidad motivar a los empleados, ya que ésta influye directamente en el desempeño laboral, y por ende en beneficios sociales para la institución.

En el trabajo anteriormente mencionado se evidenció que la motivación del recurso humano en las organizaciones actuales es un asunto fundamental para el desarrollo de las mismas, ya que ésta motivación se traduce en desarrollo tanto individual como colectivo, dando como resultado un cumplimiento de los objetivos trazados, de igual manera expuso que el liderazgo bien entendido no debe confundirse con la dominación y el ejercicio del poder; que los verdaderos líderes deben respetar la integridad de los demás, que un verdadero líder debe saber despertar el entusiasmo en sus colaboradores. El aporte de este estudio en relación con la presente investigación se basó específicamente del cuerpo teórico desarrollado y sirvieron de referencia para las teorías que sustentan la investigación sobre motivación y liderazgo en el ambiente laboral.

Por ultimo encontramos Ardiles (2017), con su trabajo denominado: La Motivación Como Estrategia Gerencial Para Mejorar El Desempeño De Los Docentes Del Programa Ciencias Sociales Y Jurídicas Unellez VIPI. La investigación tuvo como objetivo principal desarrollar estrategias gerenciales y motivacionales para mejorar el desempeño de los docentes del Programa Ciencias Sociales y Jurídicas de la UNELLEZ VIPI.

Metodológicamente, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de campo, de tipo proyecto factible. La población fue conformada por setenta (70) docentes, adscritos al Programa Ciencias Sociales y Jurídicas de la UNELLEZ VIPI, Sede San Carlos. Con una muestra intencional, quedando constituida por 11 docentes. La técnica utilizada fue la encuesta, con un instrumento de tipo cuestionario con 19 preguntas cerradas de tipo Likert.

La confiabilidad de dicho instrumento se calculó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach el cual arrojó un resultado situado en 0,88 considerándose este muy confiable. Del análisis de los resultados obtenidos se evidenció que las condiciones físicas y ambientales inadecuadas influyen negativamente en la motivación, así como también el sentimiento de exclusión en la toma de decisiones. Al respecto, para dar solución a algunas de las debilidades motivacionales encontradas, se desarrollaron estrategias motivacionales para los docentes del Programa Ciencias Sociales y Jurídicas de la UNELLEZ VIPI., como se puede evidenciar esta investigación guarda cierta relación con la presente tomando en consideración la motivación como factor relevante..

Bases Teóricas

Las bases teóricas se refieren al conjunto de conocimientos sobre el campo del saber o sector de la realidad que será objeto de estudio. Al respecto Sabino, (2012), la describe como "el conjunto actualizado de concepto, definiciones, nociones, principios, que explica la teoría principal del tópico a investigar" (p. 69). Con el propósito de apoyar teóricamente el problema, este estudio tomará como referencias una serie de enfoques bibliográficos que facilitan la comprensión del área estudiada y a su vez aportar conocimientos esenciales que dirigirán el correcto sentido de los objetivos planteados.

Para Lussier y Achua (2002), la Teoría de la Motivación se clasifica en:

- La Teoría del Contenido de la Motivación. Busca explicar y revelar el comportamiento según la motivación que necesite el individuo.
- La Teoría de la Jerarquía de las Necesidades. Afirma que los individuos se motivan de acuerdo con cinco niveles de necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización.

- La Teoría Bifactorial. Supone que los individuos se motivan pese a sus motivadores (necesidades de orden superior) y no por factores de mantenimiento (necesidades de orden inferior).
- La Teoría de las Necesidades Adquiridas. Propone que las personas se motivan por su necesidad de logro, poder y afiliación.
- La Teoría del Proceso de la Motivación. Intenta entender la forma en que los individuos eligen satisfacer sus necesidades.
- La Teoría de la Equidad. Sostiene que los individuos se motivan cuando perciben que son iguales que otros individuos a su alrededor.
- La Teoría de las Expectativas. Propone que los individuos se motivan cuando consideren que pueden concluir la tarea, serán recompensados y estas recompensas por hacerlo justificaran el esfuerzo.
- La Teoría del Establecimiento de Objetivos. Dice que a las personas les motivan las metas difíciles pero que sean alcanzables.
- La Teoría del Reforzamiento. Esta propone que el comportamiento puede explicarse, predecirse y controlarse mediante las consecuencias de la conducta. Tipos de Reforzamiento: positivo, evitación, extinción, castigo.(pp:77).

Teorías de motivación

Entre las principales teorías motivacionales a considerar para el objeto de investigación se encuentran:

La Teoría de las necesidades según Maslow:

Abraham Maslow sostuvo que las personas están motivadas para satisfacer distintos tipos de necesidades clasificadas en cinco categorías: necesidades básicas, se asocian con la supervivencia del organismo como los alimentos, el agua, entre otras; *las necesidades* de seguridad, están relacionadas con el mantenimiento de un estado de orden y seguridad, como

la estabilidad, protección y dependencia; las necesidades de pertenencia, se refieren a la aceptación de un grupo organizado, un ambiente familiar, participar en una acción de grupo para el bien común de otros; las necesidades de estima, se relacionan con la constitución psicológica de las personas, como el amor propio, autoestima, reputación, éxito social, entre otros y, por último, las necesidades de autorrealización, que reflejan el deseo de la persona por crecer y desarrollar su potencial al máximo.

Estrategias Motivacionales

Las estrategias motivacionales que utiliza la gente para hacer algo o dejar de hacerlo, se inscriben en sus propias preocupaciones más serias; y son las que demandan más tiempo y esfuerzo a la investigación actual, en una sociedad que tiende decididamente a la globalización, sin encontrar hasta al momento ideas que puedan ofrecer alternativas rivales interesantes de ser consideradas. En este contexto de exigencia, la realización personal tiene mucho que ver con la ocupación que las personas tienen o con el trabajo que imaginariamente entienden podrán conseguir. Según Bob, (2005:17), “las estrategias motivacionales se inician con aprender a influir en el comportamiento de las personas, para así obtener los resultados deseados tanto por la organización, como por los miembros de la estructura informal de la misma”.(pp.17)

Motivación laboral

Robbins (2009) define a la motivación laboral como “la voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual.” Según Luthans, (2011) los impulsos para realizar una acción que conlleve a satisfacer una necesidad o deseo son generados, no solo por las necesidades sino también por motivos, alicientes o incentivos intrínsecos y extrínsecos.

“Los motivos intrínsecos se generan internamente, son estímulos que la persona relaciona con la tarea o el empleo mismo, como los sentimientos de responsabilidad, logro, éxito, que se aprendieron de una experiencia o sentimientos de ser desafiado o competitivo, mientras que los motivos extrínsecos son tangibles, visibles para los demás, están condicionados a un desempeño superior al de otros que trabajan en el mismo lugar, tales como el salario, prestaciones, premios, reconocimientos, entre otros.” (2012),

se rige por la máxima Ley del país, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), ésta establece en su Artículo N° 89 lo siguiente: “El trabajo es un hecho social y que gozará de la protección del Estado. La Ley dispondrá lo necesario para mejorarlas condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras”(s/p).

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Clasificación de las Teorías de la Motivación

Para Lussier y Achua (2002:), la Teoría de la Motivación se clasifica en:

- La Teoría del Contenido de la Motivación. Busca explicar y revelar el comportamiento según la motivación que necesite el individuo.
- La Teoría de la Jerarquía de las Necesidades. Afirma que los individuos se motivan de acuerdo con cinco niveles de necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización.
- La Teoría Bifactorial. Supone que los individuos se motivan pese a sus motivadores (necesidades de orden superior) y no por factores de mantenimiento (necesidades de orden inferior).
- La Teoría de las Necesidades Adquiridas. Propone que las personas se motivan por su necesidad de logro, poder y afiliación.
- La Teoría del Proceso de la Motivación. Intenta entender la forma en que los individuos eligen satisfacer sus necesidades.
- La Teoría de la Equidad. Sostiene que los individuos se motiven cuando perciben que son iguales que otros individuos a su alrededor.

- La Teoría de las Expectativas. Propone que los individuos se motiven cuando consideren que pueden concluir la tarea, serán recompensados y estas recompensas por hacerlo justificaran el esfuerzo.
- La Teoría del Establecimiento de Objetivos. Dice que a las personas les motivan las metas difíciles pero que sean alcanzables.
- La Teoría del Reforzamiento. Esta propone que el comportamiento puede explicarse, predecirse y controlarse mediante las consecuencias de la conducta. Tipos de Reforzamiento: positivo, evitación, extinción, castigo.(p,77).

Es importante resaltar que Maslow se basó en cuatro supuestos: una necesidad satisfecha no es un factor de motivación, la red individual de necesidades es compleja, las necesidades de nivel inferior deben satisfacerse antes que las de nivel superior y los métodos para satisfacer necesidades de nivel superior son mayores que los de nivel inferior.

“La teoría de Herzberg se relaciona con la teoría de Maslow en que los factores de higiene son equivalentes a las necesidades básicas, de seguridad y de pertenencia según Maslow; sin embargo, son una base o punto de partida para la motivación.” (p, 6:172) Herzberg, consideró que los factores de motivación aumentan la satisfacción del trabajo, cuando el trabajo es estimulante, represente mayor responsabilidad, brinde oportunidades de logros, cumplimiento y certeza de contribuir en la realización de algo de valor, entre otros.

Por lo anterior, la organización debe procurar brindar factores de higiene en un nivel óptimo, asimismo desafiar al personal con tareas que ofrezcan oportunidad de logro, reconocimiento y crecimiento profesional. Con base en lo anterior, para fines de la investigación a realizar en el área de producción de la empresa objeto de estudio, se tomará como base la teoría de los dos factores de Herzberg (2003), debido a su credibilidad y

popularidad que demuestra en la motivación laboral, según los argumentos descritos con anterioridad.

. Rendimiento laboral

Toda gerencia está comprometida en garantizar el rendimiento, el buen desempeño del recurso humano de la empresa, para ello debe estar atento de cómo se lleva a cabo la evaluación del desempeño en la organización donde labora. En este sentido, aquellas empresas que han establecido adecuadamente las funciones a desempeñar, y se han preocupado por capacitar, desarrollar las habilidades de su recurso humano, le han prestado la colaboración necesaria para desempeñar bien sus tareas y reconocen sus rendimiento aseguran un buen clima organizacional y éxito para la organización .

Tipos de rendimiento

-Rendimiento de tarea: Se refiere a las conductas de los trabajadores respecto a sus tareas u obligaciones laborales.

Rendimiento contextual: Aquellas conductas que no son exigidas formalmente por la organización, pero que son necesarias para su éxito global (conducta extra-rol y ciudadanía organizacional).

El cargo:

Consiste en la realización de un conjunto de actividades establecidas en base al puesto de trabajo y nivel jerárquico que ocupa dentro de la estructura organizativa. Al respecto Fernández (2015), define un cargo como: “la asignación deberes y responsabilidades, que le corresponde a cada personal que labora en el puesto de trabajo que conforma la estructura organizativa”.(p.116). En tal sentido, las actividades que deben efectuar el personal, dependerá del nivel de competencia que tiene el cargo dentro del puesto de trabajo.

. Generalidades del estudio de la satisfacción laboral

En la actualidad, el interés por el estudio de la satisfacción laboral se ha incrementado, por parte de investigadores y gerentes. Las raíces de la investigación se encuentran en el trabajo de Robert Haprock titulado: Job Satisfacción (1935) en el cual señala que la satisfacción en el trabajo tiene una estrecha relación con factores como fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión, entre otros, por lo que constituye el constructo más estudiado en la literatura sobre el comportamiento.

Así también, entre los principales estudios que se han realizado sobre la satisfacción laboral se encuentran:

- Herzberg, quién desarrolló una teoría bipolar de la satisfacción laboral.
- Salancik y Pfeffer, que dieron lugar a un modelo explicativo de la satisfacción laboral basado en los procesos de información social existentes en la organización.
- West y Paterson, en su estudio de empresas manufactureras británicas descubrieron que, si bien el vínculo de satisfacción y productividad individual presentaba numerosas excepciones, una cuarta parte de la variación en la productividad global de la empresa y un 12% de su rentabilidad se explica por la satisfacción de los empleados.” Con base en lo anterior, es importante realizar un estudio de la satisfacción laboral, que determine los efectos que producen en los colaboradores, las condiciones laborales, las relaciones interpersonales, comunicación, actitud laboral, entre otros aspectos; con el fin de atender de una mejor manera las necesidades de los empleados y contribuir así al logro de objetivos organizacionales e individuales.

. Satisfacción laboral

Es importante considerar que las personas asumen actitudes en todo ámbito de trabajo, las cuales pueden ser buenas o malas y se reflejan en el

nivel de satisfacción laboral, por lo que depende de cómo su ambiente y condiciones de trabajo cubran sus necesidades. Por lo cual, la satisfacción laboral se define según Robbins como “la actitud general del individuo hacia su trabajo.”

. Diferencia entre motivación y satisfacción laboral

Se puede definir a la motivación como el impulso y esfuerzo que se realiza para satisfacer un deseo o meta. En cambio, la satisfacción se refiere al gusto que se experimenta una vez cumplido el deseo. Como puede notarse, la diferencia entre ambas radica en que la motivación es anterior al resultado, puesto que ésta implica un impulso para conseguirlo; mientras que la satisfacción es posterior al resultado, ya que es el resultado experimentado.

. Factores más relevantes de motivación en el trabajo

- ✓ Capacitación: Programas de capacitación interna y externa que manejen las compañías que cuenten con el objetivo de dar mayores herramientas a sus equipos de trabajo.
- ✓ Capacitación de las relaciones con sus superiores: Estas relaciones deben llevarse de la mejor forma, buscando diálogos equiparados, dejar expresar a los trabajadores sus opiniones, ideas y sugerencias que van a contribuir de manera directa o indirecta a la consecución de los objetivos de la empresa.
- ✓ Oportunidades de ascenso y promoción: Para los trabajadores es importante poder alcanzar metas y expectativas dentro de la empresa, que exista un plan de carrera que les permita crecer personalmente y profesionalmente en la empresa.
- ✓ Retos profesionales: La existencia de retos profesionales promueve innovar en las empresas, que el trabajador pueda crecer en su cargo y su trabajo sea dinámico.

- ✓ Ambiente laboral: Un ambiente atractivo, que permita al trabajador desenvolverse con libertad y seguridad en un entorno de trabajo, es primordial para los trabajadores. Así como que su trabajo les genere y les permita compartir sus conocimientos profesionales.
- ✓ Reconocimiento de sus logros: Los trabajadores buscan ser reconocidos y valorados por el desarrollo efectivo de sus tareas, motivándoles a continuar buscando mejores resultados y estimulándoles para la consecución de los objetivos marcados y aumentando la productividad de la empresa. • Conciliación entre la vida familiar y laboral: Conseguir el equilibrio entre la vida u trabajo sea
- ✓ Reconocimiento de sus logros: Los trabajadores buscan ser reconocidos y valorados por el desarrollo efectivo de sus tareas, motivándoles a continuar buscando mejores resultados y estimulándoles para la consecución de los objetivos marcados y aumentando la productividad de la empresa.
- ✓ Conciliación entre la vida familiar y laboral: Conseguir el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores propicia mayor productividad, mejores resultados, mayor rendimiento para la empresa, y una mejor calidad de vida y mayor compromiso de los empleados.
- ✓ Beneficios personales o familiares: Prestaciones, guarderías, idiomas, bonos comida, bonos transportes, entre otros.
- ✓ Sinergias: Las fuerzas de trabajo que se conectan entre sí, aumentan la productividad y el compromiso.

. Actitud laboral

Las actitudes según Robbins, “son juicios evaluativos, favorables o

Desfavorables, sobre objetos, personas o acontecimientos, se relacionan con las opiniones, creencias, emociones y con la intención de conducirse de cierta manera con algo o alguien.” Es decir, “son los sentimientos y supuestos que determinan en gran medida la percepción de los empleados respecto a su entorno, su compromiso con las acciones previstas y, en última instancia su comportamiento.”

Bases Legales

Esta investigación está fundamentada legalmente en las leyes, reglamentos y resoluciones que norman y establecen las directrices y bases en relación con el trabajador y las condiciones de trabajo, que se pueden señalar las siguientes:

-Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999): Se establece en el artículo 87 lo siguiente:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El estado garantiza la adopción de 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 adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajos adecuados. El estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. (p.8) .

Para el mejor entendimiento del presente artículo es preciso indicar que todos tienen derecho al trabajo pero también derechos a obtener beneficios de apreciativos dentro de ella de que el bienestar de las persona es uno de los factores más importantes dentro de una empresa u organización y que la existencia no debe ser menospreciada si no apoyada, para así poder garantizar un rendimiento efectivo dentro de la organización o empresa. -Ley Orgánica del Trabajo (2012): Establece lo siguiente:

Artículo 156: El trabajo e llevará a cabo en condiciones que: dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.
- d) El ambiente saludable de trabajo.
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.
- f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

El presente artículo explica que un trabajador debe tener buenas condiciones de trabajo para poder realizar confortablemente su labor dentro de cualquier empresa, establecimiento entre otros. Para así dar propiciar un buen trabajo y un rendimiento productivo. Con un ambiente favorable que facilite el buen desempeño de sus funciones y por ende el logro de los objetivos planteados.

Tabla 2. Operacionalización de las variables

Tabla 2. Operacionalización de las variables

Objetivo Diseñar estrategias gerenciales para el progreso motivacional de los trabajadores de la Sala de Flagrancia del Ministerio Público, del Estado Cojedes

Objetivos Específicos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Identificar las estrategias gerenciales motivacionales presentes y que influyen como elementos claves para el progreso laboral de los trabajadores de la Sala de Flagrancia del Ministerio Público	Diagnosticar la situación Motivacional de desempeño laboral de los trabajadores	Personal	-Conocimiento sobre el nivel de satisfacción laboral de los empleados	1
			-Existencia de un plan de motivación laboral	2
			-Desempeño de funciones diarias	3
			-Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño de funciones diarias	4
			-Necesidad de un Plan de motivación laboral	5
			-Disponibilidad de recursos	6
			-Reconocimiento por eficiencia	7

			-Oportunidad de ascenso	8
			- Condiciones de trabajo	9
			-Incentivos	10
			-Acciones necesarias	
Desarrollar y evaluar un plan de estrategias de motivación laboral, basado en las necesidades detectadas en los trabajadores.	Plan estratégico motivacional para mejorar el desempeño del personal	Nivel Estratégico	-Recursos disponibles -Viabilidad	La propuesta

Fuente: Farfan (2021).

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En este aparte se tipifica la investigación que se ha realizado. Pues es necesario determinar el tipo de estudio que se ha llevado a efecto para darle el grado de utilidad que debe responder. El presente estudio se coloca como una investigación aplicada de naturaleza utilitaria. En este sentido, Arias (2006), expresa que este tipo de investigación “busca conocer con mayor profundidad un aspecto de la realidad, es decir, diagnosticar una parte de la realidad, con el fin de contribuir a solucionar un problema puntual”.

Diseño De La Investigación

En función a los objetivos trazados, la presente investigación se apega al diseño de campo, bajo la modalidad de proyecto factible. Es decir, la información se obtuvo directamente en el sitio donde se produce, y está orientada a resolver un problema planteado o a satisfacer las necesidades en una institución, respectivamente. No obstante, se ha recurrido a la revisión de otros trabajos de investigación y principios teóricos establecidos, a fin de darle mayor coherencia a la investigación realizada.

Población Y Muestra

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según Tamayo y Tamayo, (1997), “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”(p.114). Para efectos de la presente investigación, la población está constituida por todos los trabajadores de la Sala de flagrancia del Ministerio Público, los cuales representan un total de diez (10) funcionarios y distribuidos entre Coordinador y fiscales auxiliares, totalizando una población equivalente a diez (10) funcionarios, tal como se evidencia en la siguiente tabla:

Tabla 1. Distribución de la población objeto de estudio

Estratos	Población	Porcentaje
Coordinador	01,00	02,78
Jefe de oficina	01,00	11,11
Funcionarios	08,00	86,11
Total	10,00	100,00

Fuente: Farfan (2022)

Salkind, (1999), señala que: “una muestra es una parte representativa de una población, cuyas características deben producirse en ella, lo más exactamente posible. (p.141)”. Conocida la población del presente estudio, basados en la técnica de muestreo aleatorio simple se determinó el tamaño de la muestra de acuerdo a la fórmula planteada por Chávez, N. (1994, p. 307), la cual estima un error de 10%:

3.4 Técnicas E Instrumento De Recolección De Datos

Sánchez (1999) plantea que es una serie de procedimientos con grado variable de formalización que permite obtener información en una situación de encuentro; (p. 7). De acuerdo a esto, el instrumento seleccionado para efectuar la recolección de los datos en la presente investigación fue un cuestionario, diseñado por Farfan. (2022) de preguntas cerradas y de alternativas fijas que permitieron conocer de manera específica los datos relacionados con la problemática planteada. Para conocer los ítems relacionados con los indicadores se diseñó una (01) encuesta o instrumentos; dirigida a todos los usuarios, compuesta por diez (10) preguntas cerradas, de tipo dicotómica, y de múltiple selección.

La recolección de datos provee la información necesaria para llegar a las conclusiones del fenómeno investigado. Según Arias (1.999), “son los medios

materiales que se emplean para recoger y almacenar la información” (p. 53). En función a lo indicado, la técnica seleccionada para la recolección de datos de la presente investigación fue la encuesta, debido a la posibilidad de obtener una información más precisa, puesto que en ciertas circunstancias se puede comprobar de inmediato discordancia en la información suministrada o controlar la validez de la respuesta; pudiendo además ayudar a expresar adecuadamente un pensamiento y hasta motivar una respuesta.

Reyes (1995), afirma que “la encuesta permite obtener información sobre un problema o un aspecto de éste, a través de una serie de preguntas, previamente establecidas, dirigidas a las personas implicadas en el tema del estudio” (p. 1) En función a esto, a cada coordinador y/ o jefe de oficina; y a cada funcionario, se le entrego el instrumento señalado, hasta completar la muestra calculada de 10 trabajadores, respectivamente; donde inicialmente se les indica que el mismo forma parte de un trabajo de especial de grado que será presentado ante la Universidad Nacional Experimental de los Llanos “Ezequiel Zamora como requisito para optar por el Título de Magister Scieniarium en Gerencia Publica, y que la información que ellos proporcionarían es confidencial, por lo que no se debían identificar.

3.5 Validez Del Instrumento

Es definida por Melgar (2011), como “la ausencia de sesgos representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir”. Cabe destacar, que para el presente estudio, la validez del instrumento se determinó por el juicio de expertos en la materia objeto de estudio y en metodología o construcción de instrumentos; a los cuales se les hace entrega de un ejemplar del cuestionario, con la matriz de respuestas, la operacionalización de las variables y los objetivos del estudio, a fin de verificar la pertinencia y congruencia de los ítems.

En este sentido, para darle la validez al instrumento, se hizo necesaria la revisión del juicio de varios expertos tomando en cuenta las observaciones para la redacción final del cuestionario; en consecuencia, se le entregó a tres especialistas en el área de estudio quienes aportaron los correctivos necesarios. Con este procedimiento se corrigieron ambigüedades de forma y de contenido existentes en el cuestionario a elaborado.

3.6 Técnicas Para Interpretar La Información

Una vez aplicado el instrumento a la muestra, los datos fueron tabulados y los resultados fueron procesados a través de la estadística descriptiva de distribución de frecuencia y expresados porcentualmente a través de tablas, empleando para ello el Software Microsoft Excel (Versión 2.010) de Microsoft Office Corporation, a fin de analizar efectivamente los resultados obtenidos, y por ende visualizar la contribución de cada resultado obtenido respecto a la muestra calculada.

3.6.1 Confiabilidad del Instrumento

Según Rusque (2003) “La confiabilidad, consistencia y credibilidad de la investigación se logró a través del análisis de la información, lo cual permitió internalizar las bases teóricas, el cuerpo de ideas y la realidad (sujetos de estudios-escenarios y contextos)”. (P. 134).

La confiabilidad de la presente investigación, se hará mediante el coeficiente de Kuder Richardson, el cual está diseñado para los instrumentos con dos alternativas de respuestas a través de la fórmula Kr20: coeficiente indicado para cuestionarios con ítems de dos alternativas su fórmula es:

$$r_{20} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{\sigma^2 - \sum PQ}{\sigma^2} \right)$$

En este proceso, se eligió un grupo de trabajadores con iguales características de la población objeto de estudio, a quienes se les solicitó responder las preguntas del instrumento. Los resultados permitieron elaborar una matriz de periodicidad de respuesta emitida por el grupo entrevistado, obteniendo así la sumatoria de cada valor respondido, para poder aplicar la fórmula correspondiente.

$$r_{20} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{\sigma^2 - \sum PQ}{\sigma^2} \right)$$

Dónde:

N = número de ítems.

$\sum si^2$ = sumatoria de la varianza de cada ítem.

St^2 = varianza total del instrumento.

Una vez procesada la fórmula se obtuvo como resultado de la confiabilidad 0,907 para el instrumento aplicado a los trabajadores (Anexo C), lo cual demuestra alta confiabilidad del instrumento planteado.

Técnica de Análisis de los Datos. En cuanto a la técnicas y análisis de los datos León y Montero (2012), establece que: “Una vez se haya recaudado los datos, se debe analizar la información o los datos obtenidos en el estudio “. (p.15). Este análisis se puede hacer de diversas maneras, todo depende del tipo de estudio o método que se aplicó y las técnicas empleadas. El análisis de los resultados, fue realizado por el coeficiente de Kuder y Richardson a partir de una matriz de datos, de acuerdo a la frecuencia de respuestas por cada ítem planteado, estableciendo el porcentaje, posteriormente se realizará una representación en cuadros y gráficos de cada ítem, con su análisis tipo descriptivo de campo de enfoque cuantitativa para su mayor comprensión.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Análisis e interpretación de los datos

Seguidamente, se presenta la interpretación y análisis de resultados para la aplicación del instrumento a la población bajo estudio, a tal efecto, los datos serán tabulados por ítems para el posterior análisis cuantitativo y cualitativo de los aspectos relacionados en este estudio, y serán finalmente reflejados en tablas donde se detallan los ítems, alternativas de respuestas, frecuencias y porcentajes de los resultados arrojados que evidenciaran la información porcentual con el respectivo análisis.

Balestrini (2009), señala que: “el análisis e interpretación de los resultados involucra el establecimiento de categorías, la ordenación manipulación de los datos para resumirlos y sacar algunos resultados en función de las interrogantes de dicha investigación”. Este proceso tiene como propósito, reducir los datos de una manera comprensible para poder interpretarlos y colocar a prueba algunas relaciones de los problemas estudiados.

Para obtener los datos acerca de las variables del estudio, se aplicó un cuestionario, según el autor Brunet (2010) El instrumento más utilizado para medir el clima organizacional es el cuestionario ya que por las dimensiones que la componen cubren las variables humanas, estructurales, relacionadas con las tareas y las tecnologías, según un cierto grado de decreciente de importancia. (P.19).

Una presentación adecuada y clara de los resultados de un trabajo de investigación se basa para favorecer a la difusión de los mismos, puede incluso ser imprescindible para lograr la presentación de datos, por lo que se creyó

conveniente tener algunas ideas muy claras para evitar errores o situaciones para obtener información, por lo que se destacan los datos, con las tablas y gráficos correspondientes, estén bien presentados y organizados para interpretarlos, lo que corresponde al apartado de conclusiones y recomendaciones:

Ítems Nº 1.- Se planifican estrategias con el fin de aplicarlas para alcanzar los objetivos institucionales?

Cuadro 2

Nº ÍTEM	SÍ	%	NO	%	TOTAL PERSONAS ENCUESTADAS	TOTAL %
1 0	2	20%	8	80%	10	100%

Fuente: Farfan(2022)

Gráfico 1



Para el ítem 1 Las estrategias aplicadas se planifican con el fin de alcanzar los objetivos institucionales se obtuvo como respuestas de ocho (8) participantes, es decir, un 80% de los encuestados opinan que no existe que no se planifican estrategias para alcanzar los objetivos institucionales, mientras que el 20% restante respondió que sí, están presentes.

Lo antes evidenciado determina que se debe reforzar el componente planificativo como factor esencial dentro de la institución, tomando la

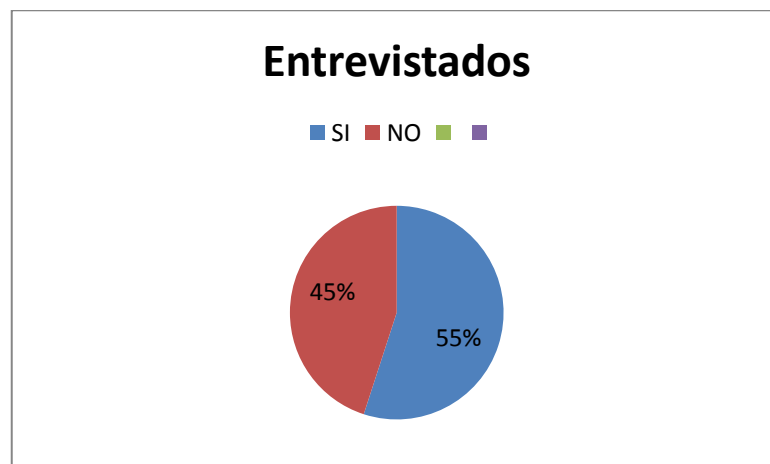
comunicación como elemento base del refuerzo, ya que la interacción es fundamental para el logro de los objetivos.

Ítems Nº 2. ¿Existe monitoreo de las estrategias que se desarrollan por parte de los involucrados en el proceso?

Cuadro 3.

Nº ÍTEM	SÍ	%	NO	%	TOTAL PERSONAS ENCUESTADAS	TOTAL %
2.:	5.5	55%	4.5	45%	10	100%

Fuente: Farfán (2022)



Para el ítem 2 relacionado con el monitoreo de las estrategias de que se desarrollan por parte de los involucrados en el proceso se obtuvo como respuestas que cinco (5.5) participantes, es decir, un 55% de los encuestados opinan que si existe monitoreo de las acciones de extensión, Mientras que el 45% restante respondió que no existe monitoreo de las acciones de extensión. Lo antes planteado aduce que existe un equilibrio de opinión que debe reforzarse a través de estrategias destinadas a tal fin.

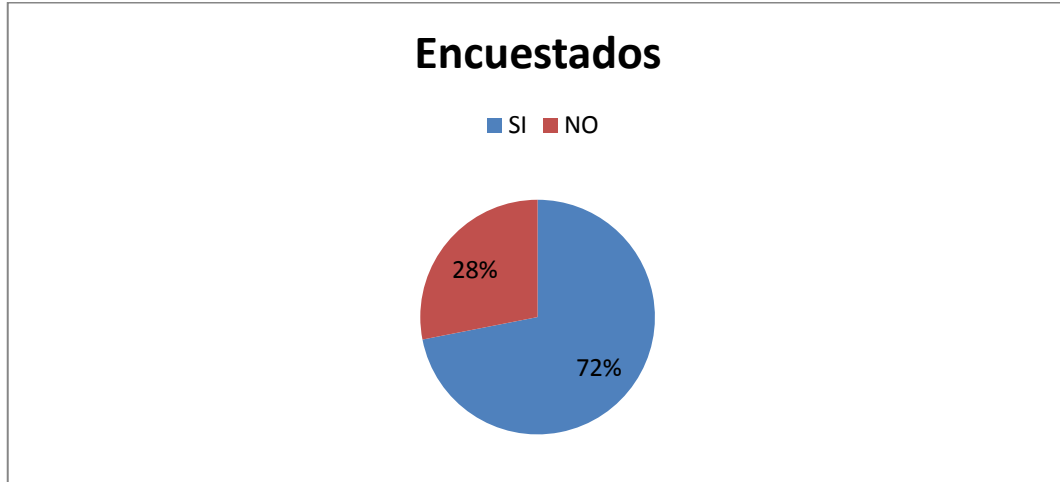
Ítems Nº 3 ¿Durante la aplicación de estrategias se aprovechan las habilidades y competencias de los participantes dentro de la institución?

Nº ÍTEM	SÍ	%	NO	%	TOTAL PERSONAS ENCUESTADAS	TOTAL %
---------	----	---	----	---	----------------------------	---------

3.	3	28%	7	72%	10	100%
----	---	-----	---	-----	----	------

Cuadro 4

Fuente: Farfán (2022)



En el ítem 3 relacionado con el aprovechamiento de las habilidades y competencias de los participantes del curso de extensión para mejorar la interacción con las comunidades involucradas se obtuvo como respuestas que siete (7) de los participantes, es decir, un 72% de los encuestados opinan que no existe un aprovechamiento de las habilidades y competencias de los participantes, mientras tres (03) participantes que representan el 28% dice que sí.

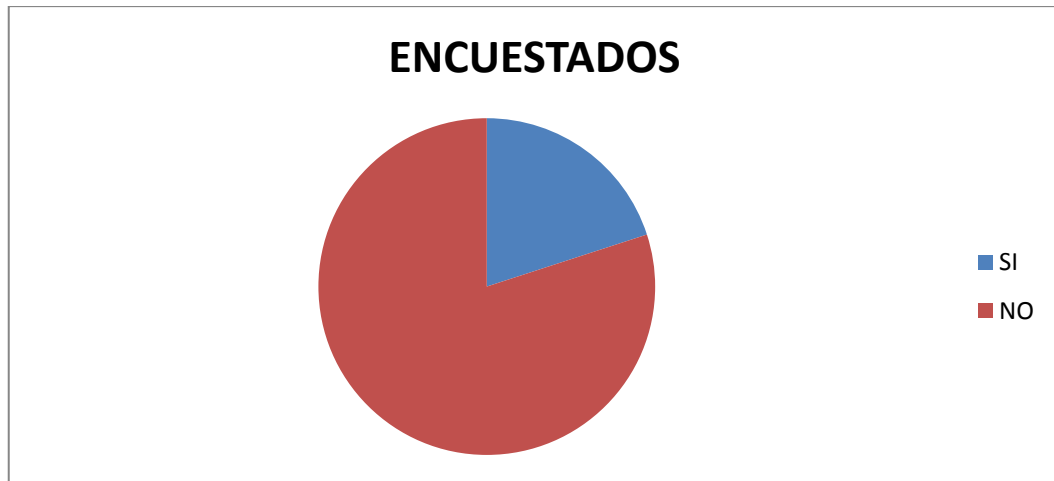
Ítems Nº 4 ¿Existe motivación por parte de la institución para el logro de metas preestablecidas?

Cuadro 5

Nº ÍTEM	SÍ	%	NO	%	TOTAL PERSONAS ENCUESTADAS	TOTAL %
4	2	20%	8	80%	10	100

Fuente. Farfán(2022)

Grafico 4



Se observa en el cuadro 4 que los datos obtenidos de los encuestados demuestran que el 80% manifestó que no existe algún tipo de motivación por la institución, lo cual indica que existe debilidad en destacar la importancia de motivar al personal, ya que la misma es un proceso esencial, razón por la cual se deben aplicar un plan de estrategias que permita reforzando la misma.

De allí, que por parte de la institución se deben aplicar estrategia de interacción debe centrarse en la interacción. Según Bisquerra (2003), una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas.(p,23).

Ítems Nº 5. ¿Considera necesario el desarrollo de estrategias gerenciales que resalten la importancia de la motivación en el trabajo?

Cuadro 6

Nº ÍTEM	SÍ	%	NO	%	TOTAL PERSONAS ENCUESTADAS	TOTAL %
5	10	100%	0	0%	10	100

Fuente. Farfán(2022)



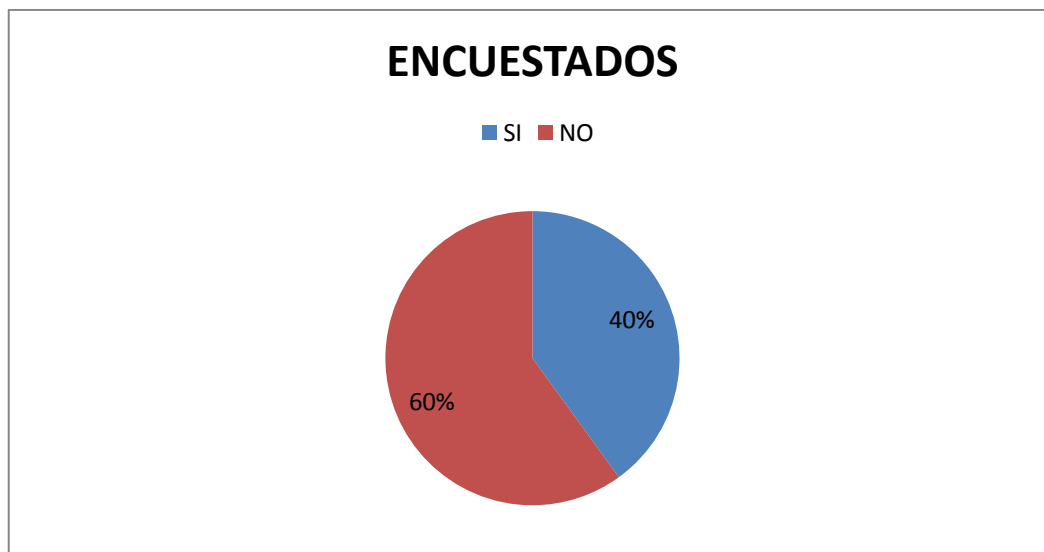
El análisis del ítem 5 permite observar que la totalidad de la muestra representada por cien% (100%) de los encuestados, respondió afirmativamente en cuanto a la necesidad de establecer estrategias gerenciales que permita fomentar el nivel motivacional de los trabajadores de la sala de fragancia del Ministerio Público del Estado Cojedes. Lo cual indica que la intención de realizar un plan de formación estratégica para fortalecer el progreso laboral de los trabajadores de la Sala de fragancia, es bastante factible.

Ítem: 6 ¿Considera que existen fortalezas institucionales que favorezcan el empleo de estrategia para fortalecer motivacionalmente a los trabajadores del Ministerio Público del Estado Cojedes?

Cuadro 7

Nº ÍTEM	SÍ	%	NO	%	TOTAL PERSONAS ENCUESTADAS	TOTAL %
6	4	40%	6	60%	10	100

Fuente. Farfán(2022)



El análisis del ítem 6 permite observar que el sesenta por ciento (60%), la totalidad de la muestra respondió que no existen fortalezas institucionales que favorezcan el empleo de estrategia para contribuir a motivar a los trabajadores de la Sala de fragancia, mientras que el veinte por ciento (20%) considera que si existe fortalezas para contribuir con la aplicación de este tipo de estrategias.

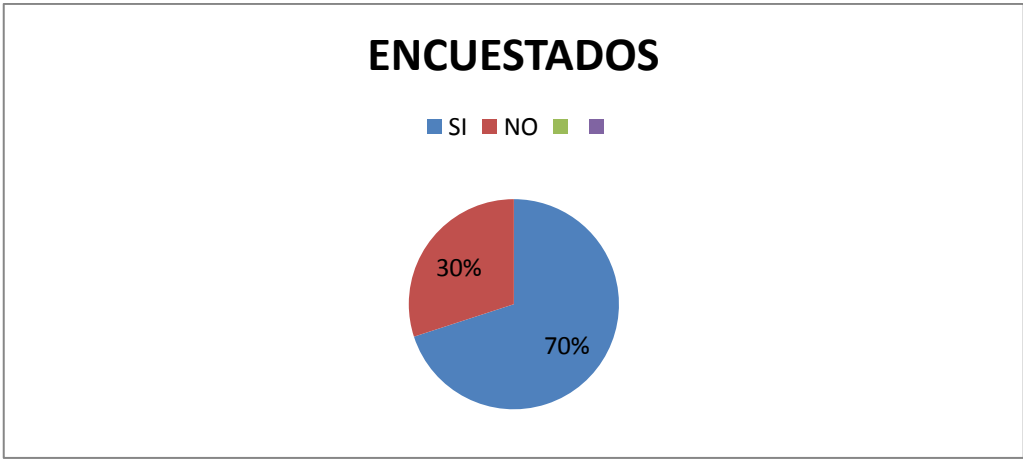
Lo antes analizado permite estimar que se pueden realizar planes de trabajo basados en estrategias motivacionales para afianzar el progreso laboral de estos trabajadores de manera efectiva.

Ítems N° 7 ¿Considera que es necesario incentivar a los trabajadores de la Sala de Fragancia para participar en las estrategias gerenciales?

Cuadro 8

Nº ÍTEM	SÍ	%	NO	%	TOTAL PERSONAS ENCUESTADAS	TOTAL %
7	7	70%	3	30%	10	100

Fuente. Farfán(2022)



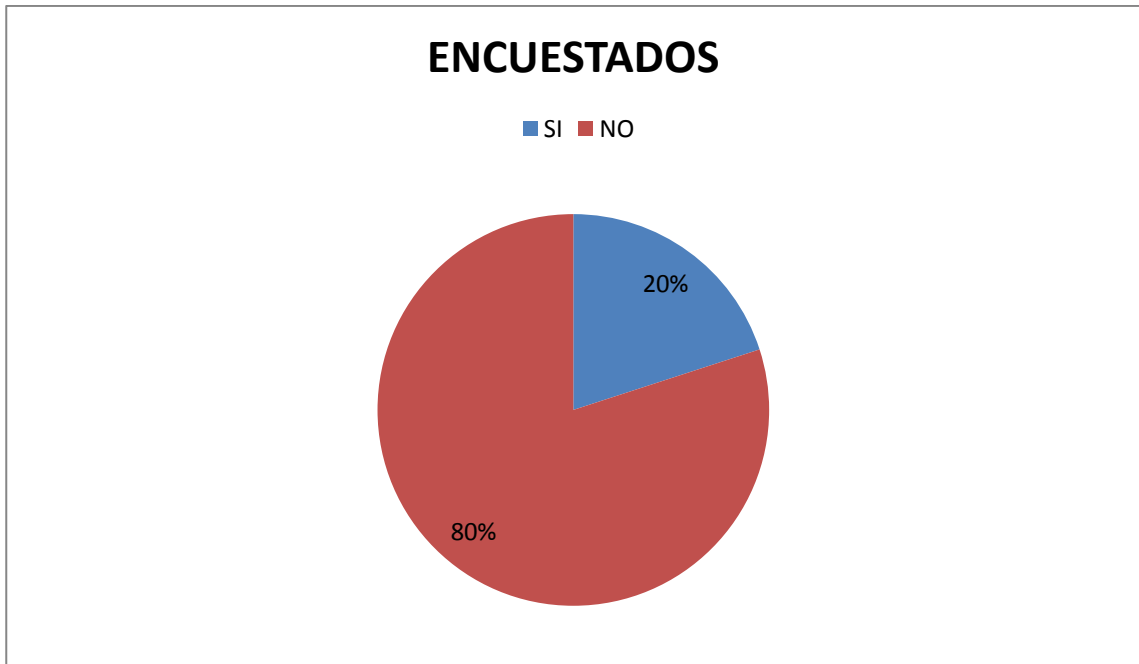
Items 7: Del Análisis realizado se puede verificar que el setenta por ciento (70%) de los encuestados consideran que es relevante incentivar a los trabajadores de la Sala de Fragancia para que participen en las estrategias a implementar, por otro lado el treinta por ciento (30%), manifiesta que no. De todo lo analizado podemos deducir que se hace necesario dar a conocer la finalidad del plan estratégico y los beneficios que generara a los trabajadores.

Items: 8 ¿Cree Ud., que la gerencia, tienen conocimiento del nivel de satisfacción laboral de los empleados?

Cuadro 9.-

Nº ÍTEM	SÍ	%	NO	%	TOTAL PERSONAS ENCUESTADAS	TOTAL %
8	2	20%	8	80%	10	100

Fuente. Farfán(2022)



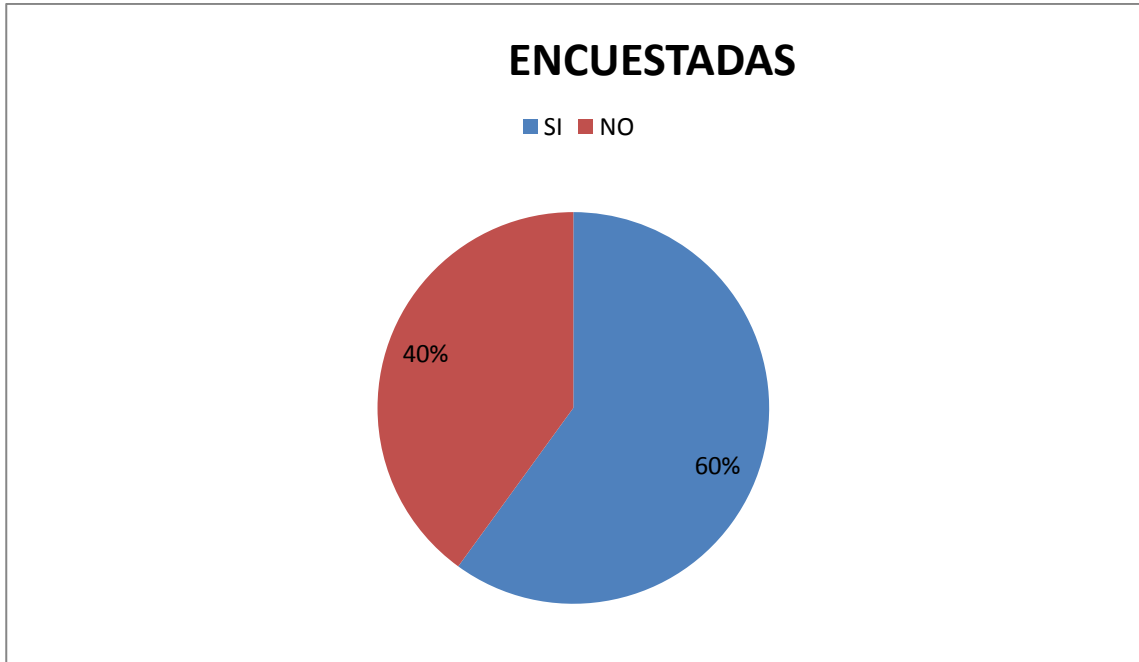
Análisis Ítems 8.- de los directivos encuestados consideran en un 80% que desconocen el nivel de satisfacción laboral de los empleados, mientras que el 20% considera lo contrario, en tal sentido urge la necesidad de aplicar un plan estratégico que permita conocer el nivel de satisfacción laboral y a su vez motivarlos para a que existe una estrecha relación entre su trabajo y nivel personal.

Ítems: 9 ¿Considera usted que existe relación directa entre el nivel de satisfacción laboral con las funciones de los trabajadores?

Cuadro 10.-

Nº ÍTEM	SÍ	%	NO	%	TOTAL PERSONAS ENCUESTADAS	TOTAL %
9	6	60%	4	40%	10	100

Fuente. Farfán(2022)



El 60% de los entrevistados afirma que si existe relación directa entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño actual de las funciones de los trabajadores, mientras que el 40% señala lo contrario. La mayoría de los encuestados coincide en que esto ocurre porque los trabajadores desempeñan sus funciones con descontento e insatisfacción, lo que afecta negativamente el nivel de compromiso con la institución, es por ello que se hace necesario elevar los parámetros de motivación, pues esta se convierte en un elemento importante, que permitirá canalizar los esfuerzos, la energía y la conducta en general del trabajador hacia el logro de los objetivos

Ítem: 10 ¿Considera Ud., que existe disposición de parte de institución para aplicar un plan estratégico para fortalecer motivacionalmente a los trabajadores?

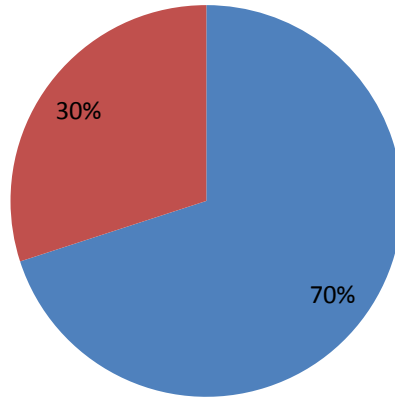
Cuadro 11.-

Nº ÍTEM	SÍ	%	NO	%	TOTAL PERSONAS ENCUESTADAS	TOTAL %
10	7	70%	3	30%	10	100

Fuente. Farfán(2022)

ENCUESTADOS

■ SI ■ NO



El 70% de los encuestados consideran que si existe disposición por parte de la institución en aplicar un plan estratégico motivacional a los trabajadores, mientras que el 30% considera lo contrario. A tal efecto se considera necesario diseñar dicho plan con la finalidad de llegar a cada uno de los trabajadores de la Sala de Fragancia, para así lograr que estos se motiven y logren el cumplimiento de los objetivos con grandes éxitos.

CAPÍTULO V
LA PROPUESTA
PLAN ESTRATEGICO DESTINADO A INCREMENTAR LA MOTIVACIÓN
DE LOS TRABAJADORES DE LA SALA DE FLAGRANCIA DEL
MINISTERIO PUBLICO ESTADO COJEDES.

5.1. Presentación del Plan Estratégico

La presente propuesta constituye un reto, que asume el investigador responsablemente ante el compromiso adquirido con la institución como progreso motivacional en el desempeño laboral de los trabajadores, la cual debe ser una de las prioridades del día a día en cualquier institución. Por lo que se debe identificar, observar, y analizar todos los factores que pueden influir en la mejora del desempeño y del rendimiento. Una vez hecho esto, es necesario llevar a cabo las mejoras correspondientes, guiándose por un plan adecuado para crear en la institución un buen desempeño laboral es muy importante que los trabajadores entiendan cuáles son sus funciones o tareas específicas, los procedimientos que se deben seguir, las políticas que se deben respetar y los objetivos que deben cumplir.

Si algunos de estos aspectos no están claros, es muy probable que los empleados no rindan bien, ya que siempre tendrán dudas cada vez que quieran llevar a cabo un procedimiento y nunca sabrán cuáles son sus objetivos, por lo que no podrán establecer prioridades correctamente se realizan las siguientes recomendaciones:

Una buena forma de progresar en el desempeño laboral de los trabajadores es motivándolos constantemente, y para ello podemos utilizar diferentes técnicas como pueden ser delegarles una mayor autoridad, darles mayores responsabilidades, recompensar los logros obtenidos, ofrecer un buen clima laboral.

Por ello, se dice que la motivación se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, concentrándose en metas organizacionales a fin de reflejar el

interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. Robbins, (2003). En este sentido, la importancia de la motivación en cualquier empresa, se referirá a cómo crear estrategias motivacionales para llevar a la institución a un ambiente laboral que permita obtener que sus empleados en general sean competentes, hábiles, capaces y productivos (p, 17).

Existen muchas técnicas y métodos que permiten motivar a los empleados y así poder desempeñar su labor de manera más eficaz y más productiva. Para saber cuál aplicar, la empresa debe conocer las necesidades del trabajador y actuar en consecuencia.

- Organizar talleres motivacionales para el personal
- Promover al personal de la institución a tener un buen ambiente de trabajo mediante la comunicación.
- Describir las actividades y funciones de acuerdo a cada trabajador con respecto a su rango dentro de la empresa.
- Dar reconocimientos mensuales a los trabajadores por su trabajo
- Reconocerlos con bonos mensuales por su desempeño

Las estrategias motivacionales se inician con aprender a influir en el comportamiento de las personas, cuando la empresa haya comprendido esta realidad los resultados serán gratificantes. Es por ello que se han diseñado un conjunto de estrategias motivacionales que le permiten optimizar el desempeño mantener despierta la motivación de los trabajadores de la Sala de Flagrancias.

La puesta en marcha de esta propuesta permite motivar un ambiente de trabajo donde exista entendimiento, apoyo mutuo, alcance de las metas propuestas, incrementar el rendimiento laboral, así como mejorar el crecimiento entre las personas que laboran en la Sala de Flagrancia del Ministerio Público,. Ubicada en la ciudad de San Carlos en el Estado Cojedes.

.Fundamentación de la Propuesta

La propuesta se fundamentó en el marco teórico de esta investigación, en el cual se recopilaron las bases teóricas a través de la revisión bibliográfica y documental que están estrechamente relacionadas con los objetivos específicos de la misma, así como los resultados obtenidos en el presente estudio. Es importante destacar, que la revisión bibliográfica estuvo fundamentada por una serie de conceptualizaciones y pasos para poder llevar a cabo el propósito que se pretende lograr en la institución en cuanto a: Proponer estrategias motivacionales para incrementar del rendimiento laboral en la Sala de Flagrancia del Ministerio Público San Carlos en el Estado Cojedes.

Desde el punto de vista metodológico, se aplicó para la recolección de datos la técnica de la encuesta, la cual mediante el análisis de los datos se obtuvo la información necesaria para diseñar la propuesta. De allí que, el diseño de esta debe ser tomada como una alternativa de solución y constituye un antecedente para futuras investigaciones. Cabe destacar que, el éxito a largo plazo depende de la eficacia de la gerencia en armonizar estos factores en la institución.

5.2 Objetivos de la Propuesta

5.2.1 Objetivo General;

Proponer Plan estratégicos motivacional para el incremento del rendimiento laboral en la Sala de Flagrancia del Ministerio Público en San Carlos del Estado Cojedes

5.2.1.1 Objetivos Específicos

1. Promover al personal a través de cursos, charlas, sobre procesos de atención, para el logro de la motivación que permita el desarrollo de sus actividades adecuadamente.
2. Reconocer los logros de los trabajadores que más se destaquen en sus funciones, para el fortalecimiento del compromiso motivacional de la empresa.
3. Brindar a los trabajadores un lugar armónico que permita el incremento del rendimiento laboral, para el desenvolvimiento armónico de los trabajadores en la institución.

4. Implementar el Plan estratégico motivacional para el incremento del rendimiento laboral en la Sala de Fragancia del Ministerio Público en San Carlos del Estado Cojedes, asegurando su bienestar en el área de trabajo.

5.3. Justificación de la Propuesta

La propuesta está orientada a mejorar el rendimiento del personal laboral; es decir; se argumenta por la falta de motivación que se observa en los trabajadores a la hora de realizar sus actividades siendo estos pilares fundamentales para el desarrollo y crecimiento de la empresa. Aunado a esto la implementación, de esta propuesta es con motivo de motivar a los trabajadores a realizar mejor sus actividades.

Esta propuesta busca que los trabajadores se motiven he incrementen su rendimiento laboral, cuando realicen sus funciones lo hagan con gusto, que se sientan bien con el trabajo realizado. Por lo tanto, se recomienda reconocimientos semestrales, incentivos laborales y actividades Sociales.

5.3.1 Factibilidad de la propuesta

Técnicamente la propuesta se considera factible ya que representa un instrumento útil y necesario, el cual garantiza eficiencia y eficacia en los procesos que involucran a la realización de las actividades de los trabajadores. En tal sentido, la institución cuenta con los aspectos necesarios como lo es el área física y las herramientas tecnológicas los cuales permitieron llegar a la conclusión que si es factible la ejecución de la propuesta en la empresa, contando además con el apoyo del personal que allí labora.

La propuesta también es viable, ya que la misma tiene una factibilidad de tipo: psicosocial, económica y operativa.

Psicosocial: Al respecto, es importante acotar que no existe resistencia al cambio, por parte del personal de la institución, ya que tiene la mejor disposición en aceptar las estrategias propuestas para motivar el rendimiento laboral de la Sala de Fragancia. En cuanto a los trabajadores adscritos, no presentan

inconvenientes en que se les aplique estas estrategias, por lo tanto, esta propuesta es ampliamente aceptada por todo el personal que labora en ella.

Financiera: Se considera totalmente factible ya que la institución está dispuesta a invertir en el plan de acción a seguir, el cual generará beneficios que repercutirán positivamente en el incremento del rendimiento laboral y por ende las ventas y las finanzas Sala de Fragancia.

Operativa: La implementación de este plan de estrategias, constituye un aporte esencial para todo el personal que labora en la Sala de Fragancia. También será extensivo para la gerencia, al poder contar con una herramienta innovadora para ser implementada, de acuerdo a los lineamientos establecidos. Cada trabajador tendrá la oportunidad de conocer todo lo referente a su puesto de trabajo y así desenvolverse con seguridad y confianza, en un ambiente confortable, donde reine la armonía tendiente a mejorar las relaciones entre todos los integrantes de la empresa, y fortalecer la motivación y el desarrollo de personal en esta y por ende el rendimiento laboral.

5.3.2 Estructura de la Propuesta

La propuesta está estructurada en una serie de estrategias motivacionales dirigidas a los trabajadores de la Sala de Fragancia, para garantizar el incremento del rendimiento laboral al aumentar la motivación en los mismos. Todo ello, bajo una nueva concepción de motivación al logro, capacitación del personal, establecimiento de metas, remuneración efectiva y mejor organización. El propósito fundamental es presentar estrategias motivadoras para la optimización del rendimiento laboral en la institución, además se podrá conocer las necesidades actuales y futuras de sus trabajadores.

Al respecto, la teoría de Maslow citado por De la Torre, Tejada, Jiménez y otros (2003). Al afirmar que: La jerarquía de las necesidades se encuentran organizadas estructuralmente con distintos grados de poder, de acuerdo a una determinación biológica dada por la constitución genética como organismo de la especie humana, siendo las necesidades fisiológicas las más relevantes y las que van a dirigir el comportamiento del individuo mientras no sean satisfechas.(p.56).´

ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA

Tabla: 12

F	Actividades	Recursos	Responsables
1	Determinar y evaluar el desempeño del personal mediante una observación Directa.	1. Computadora 2. Internet 3. Libros 4. Fuentes 5. Lecturas 6. Libretas bolígrafos	Sala de Flagrancia del Ministerio Público Cojedes.
2	Organizar talleres y cursos motivacionales para el personal	7. Guías 8. Humano	
3	Promover al personal del departamento mediante talleres a tener una buena comunicación interactiva en el trabajo		
4	sugerir actividades donde se refuercen los conocimientos adquiridos en los talleres motivacionales y además se promueva la realización del trabajo.		

án(2022)

**Cronograma de la Ejecución de la
Propuesta**

Tabla: 13

Actividades	Duración en Semanas			
	1	2	3	4
1. Determinar y evaluar el Desempeño y la motivación del personal mediante una observación Directa.				
2. Organizar talleres acerca de las estrategias motivacionales para lograr motivar al personal.				
3. Promover al personal de la Sala de Fragancia mediante talleres a tener una buena comunicación interactiva en el trabajo.				
4. Sugerir actividades donde se refuercen los conocimientos y además se motiven a realizar su trabajo				

Fuente. Farfán(2022)

5.3.3 Ejecución de la Propuesta

En esta fase se realizó la puesta en marcha de la propuesta, a través de la planificación y ejecución de talleres teórico-práctico sobre Los Lineamientos estratégico motivacionales para la incrementación del rendimiento laboral del personal de la Sala de flagrancia del Ministerio Público del Estado Cojedes. En este sentido, los talleres y la mesa de trabajo se llevó a cabo en la sede de la Sala de flagrancia, estado Cojedes, durante cuatro semanas consecutivas, con una duración de 50 horas. Se contó con el apoyo de todo el personal , Jefaturas y coordinadores, personal administrativos, quienes prestaron la colaboración al investigador en la facilitación del mismo. Este se desarrolló a través de las siguientes actividades:

- Presentación de la propuesta y solicitud de permiso de la Sala de flagrancia estado Cojedes.

- Convocatoria al personal de la Jefatura y coordinaciones

- Selección de la fecha de ejecución.

- Acondicionamiento del local.

- Elaboración de la programación de los talleres de capacitación que se presenta a continuación.

FASE I: Observación diagnóstica del personal, su desarrollo en las actividades, cumplimiento de objetivos, motivación al trabajo.

FASE II: Motivación al personal de la Sala de flagrancia sobre la necesidad de implementar un plan de estrategias motivacionales.

FASE III: Reflexiones y prácticas inherentes a la buena comunicación en el ambiente laboral

FASE V: Valoración de los cambios producidos por el impacto de la aplicación del plan de estrategias motivacionales para el fortalecimiento de la Sala de flagrancia en la ciudad de San Carlos en el Estado Cojedes

FASE II.- Motivación al personal de la Sala de fragancia sobre la necesidad de implementar un plan de estrategias motivacionales.

Tabla 14: Taller de Motivación y presentación de la propuesta

Fuente: Farfán (2022)

Contenido	Estrategias	Recursos	Responsables	tiempo
-Motivación al logro	Bienvenida: (realización de un	Humanos: -Facilitador	El Investigador	2 horas
-Competencias en el manejo de estrategias comunicacionales	rompecabezas en equipo). Presentación del facilitador y participantes	Materiales -Pizarra - Marcadores -Video		
-Importancia de la comunicación institucional	Expectativas del taller. Conversatorio	Beam -Equipo conectado a internet		
Dificultades en el manejo de las estrategias comunicacionales.	Exposición de la facilitadora	-Cámara fotográfica		
Presentar los beneficios del uso de estas estrategias.				

Tabla 15

FASE II: Estrategia comunicativa enfocadas en la dinámica e interactiva basadas en el uso de la comunicación institucional para el fortalecimiento del desempeño laboral.

Contenido	Estrategias	Recursos	Responsables	Tiempo
-Diseño de estrategias de prensa, folletos, afiches, carpetas, volantes, carteles, elementos de promoción, entre otros.	Talleres de formación	Humanos: -Facilitadora	-El Investigador	24 horas
-Imagen institucional de comunicación	Conversatorios	Materiales -Video beam. -Computador conectado a internet		
-Política de comunicación		-Lápices.		
-Canales de comunicación		-Marcadores.		
-Nuevas tecnologías internet, dispositivo: móviles, twitter Facebook entre otros..	Foros y congresos	-Hojas blancas. -Pizarrón. -Material y de discusión		

Fuente: Farfán (2022)

Tabla 16

FASE III: Reflexiones y prácticas inherentes a la buena comunicación en el ambiente laboral

Contenido	Estrategias	Recursos	Responsables	Tiempo
Estrategias de prensa, folletos, afiches, carpetas, volantes, carteles, elementos de promoción, entre otros.	Talleres de formación	Humanos: -Facilitador	-El investigador	16 horas
-Imagen institucional	Conversatorios	Materiales -Video beam. - Computador		
-Política de comunicación		-Lápices.		
-Canales de comunicación		- Marcadores. -Hojas blancas.		
-Nuevas tecnologías: internet, dispositivos móviles, twitter, Facebook	Foros y congresos			

Fuente: Farfán (2022)

Tabla 17

Fase IV: Valoración de los cambios producidos por el impacto de la aplicación del plan de estrategias motivacionales para el fortalecimiento de la Sala de fragancia en la ciudad de San Carlos en el Estado Cojedes

Contenido	Estrategias	Recursos	Responsables	Tiempo
Instrumento de recolección de datos (encuesta referencial para la valoración de los cambios). -Validación de los resultados. -Autorregulación del proceso -Valoración crítica del desempeño logrado con la aplicación del plan estratégico gerencial para el fortalecimiento de la comunicación institucional -Entrega de reconocimiento al personal -Monitoreo	-Medir el grado de avance de las estrategias. -Utilización de mecanismos de evaluación. Verificaciones en entorno físico y virtual: documentales, oculares, entrevistas, encuestas. -Realización de los correctivos necesarios sobre la aplicación de las estrategias. - Reconocimiento al personal con más de tres años en la institución. -Verificación del cumplimiento de las estrategias de forma eficaz y eficiente.	Humanos: - Facilitador Materiales .	-El investigador	8 horas

Fuente: Farfán (2022)

5.3.4. Evaluación y Análisis de la Propuesta

El plan de estrategias motivacionales aplicado para el fortalecimiento de del desempeño laboral de los trabajadores en la de la Sala de fragancia Ubicada en la ciudad de San Carlos en el Estado Cojedes, se evaluó a través de la aplicación de un instrumento de recolección de datos conformado por seis (6) preguntas de respuestas abiertas; las cuales, permitieron conocer sobre los resultados de la aplicación de la mencionada propuesta.

La misma consistió en la aplicación de actividades presenciales y virtuales, a saber:

Actividades presenciales: un taller tipo conversatorio en el que el personal de la Jefatura y coordinaciones aportaron sus ideas para abordar la propuesta, como se expresa a continuación:

1.- Motivación al logro; taller y mesa de trabajo con el apoyo del personal de la Jefatura, coordinaciones y funcionarios de la de la Sala de fragancia Ubicada en la ciudad de San Carlos en el Estado Cojedes, los días 7 y 8 de febrero de 2022. Dentro de esta perspectiva, se desarrolló la actividad con estrategias motivacionales; en la cual, asistieron y participaron activamente el Jefe y todos los coordinadores con su personal.

2.- Taller de formación, foro, conversatorio y congreso sobre: estrategias de prensa, folletos, afiches, carpetas, volantes, carteles, elementos de promoción, imagen institucional, política de comunicación, canales de comunicación.

CONCLUSIONES

Luego de realizado el presente estudio y tomando en cuenta los objetivos planteados, se realizan las siguientes conclusiones: En relación al primer objetivo en el cual se pretendía diagnosticar la situación que se presenta en el personal de la Sala de fragancia. En cuanto a su rendimiento laboral en San Carlos Estado Cojedes. Se puede expresar que no están en los niveles deseados, puesto que hay ciertas condiciones o factores que influyen en este suceso, dado que en la institución se promueve un ambiente desfavorable para la motivación, es decir no existen incentivos propuestos por la gerencia que se combinen con las necesidades humanas y la obtención de metas y objetivos.

En lo que se refiere a la motivación, los empleados carecen de motivación al logro organizacional, lo que resulta negativo, ya que la misma comprende un conjunto de acciones orientadas al cambio y mejoramiento de la eficiencia y eficacia, en la empresa, lo cual ayuda en las actitudes del personal, ante las actividades que representa, a fin de propiciar mejores niveles de desempeño compatibles con las exigencias del rol que cumple, y por lo tanto posibilita su desarrollo personal así como el rendimiento laboral de la institución.

En cuanto al segundo objetivo, donde se caracterizó el rendimiento laboral de la Sala de fragancia del Estado Cojedes, se pudo observar la carencia de condiciones para satisfacer las necesidades fisiológicas y de salud, el salario percibido no corresponde a la realidad económica del país, debido a que a pesar de los aumentos salariales que se han logrado no cubren las necesidades básicas de los empleados, por lo que los trabajadores expresan que si el sueldo percibido fuera más elevado influiría de manera positiva en su motivación hacia el trabajo.

Por lo que conlleva a reconocer que la motivación es un factor que determina la efectividad en las organizaciones; así, se requieren tres categorías de conducta para lograr los niveles elevados de efectividad organizacional: la gente debe unirse a la organización y permanecer en ella; ha de desempeñar de manera confiable los papeles que se le asignen; ha de dedicarse, a una actividad

innovadora y de cooperación no incluida en sus responsabilidades cotidianas, pero que esté al servicio de los objetivos organizacionales. Además, es necesario generar espacios para la comunicación y la reflexión, producto de la construcción conjunta de las personas que la integran.

Recomendaciones

Tomar muy en cuenta el cambio de cultura como proceso continuo enmarcando al individuo como el centro del desarrollo de la institución. Para ello es necesario, que la gerencia se preocupe seriamente en transmitir a través de buena comunicación los valores y creencias de la institución.

En cuanto al objetivo de determinar la factibilidad de la propuesta se sugiere la aplicación continua de estrategias motivacionales que permitan el rendimiento laboral con eficacia y eficiencia de la Sala de fragancia del Estado Cojedes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, Fidas (1997). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Editorial Episteme. Caracas. Arias, Fidas (2006). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Editorial Episteme. Caracas.
- Arias, Fidas (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Editorial Episteme. Caracas.
- Ardiles (2017), La Motivación Como Estrategia Gerencial Para Mejorar El Desempeño De Los Docentes Del Programa Ciencias Sociales Y Jurídicas Unellez VIPI.
- .Balestrini, M. 2009. ¿Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación? 6ta Edición. BL, Consultores Asociados. Pp.145. Hernández, R. Fernández, C. y Batista, P. 2006. Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill. Pp.98.
- Balestrini, Miriam (2006). Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación. Consultores Asociados. Caracas.
- Caraballo, M. (2017). Plan de mejora del talento humano en Superintendencia de Cajas de Ahorro (SUDECA) para 2015, basada en la metodología 2013.
- Castro (2016) “El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas” con énfasis en Negocios, en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Ediciones de la Presidencia de la República. Caracas.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. Caracas: Mc Graw-Hill.

- Davis, K. y Newstrom, J. 1990. Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo. (8° ed.). Mc Gra-Hill, México, D.F.
- Díaz (2013), Estrategias gerenciales presentado bajo el enfoque Coaching, departamento de Orientación y Asesoramiento de la Dirección de Desarrollo Estudiantil de la Universidad de Carabobo.
- Goleman, D. (2006). Inteligencia Emocional. Barcelona: Cairos
- Herzberg, F (2003): Una vez más: ¿Cómo motiva a sus empleados? Versión electrónica. Hartad Business Review, serie clásicos, 3-11pp.
- Kreitner, Robert y Kinicky, Ángelo (1996). Comportamiento de las Organizaciones. Editorial MacGraw-Hill. España.
- Lagos, V. (2015). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec.
- Ley Orgánica del Trabajo (2005) Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2005
- Lussier, Robert y Achua, Christopher (2002). Liderazgo. Teoría. Aplicación. Desarrollo de habilidades. Editores Thomson. México.
- Maslow, A. (1954). A theory of human motivación. Psychological Review 2005
- Muñoz, A. (2015). Identificación de los factores de motivación-higiene asociados a la satisfacción laboral en la Fundación Instituto Tecnológico Comfenalco de la ciudad de Cartagena. Barranquilla: Universidad del Norte.
- Palella, S. y Martins, F. (2010). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Caracas: Fedupel.
- Palella, S. y Martins, F. 2012. Metodología de la Investigación. FEDEUPEL, Venezuela. Pp. 27-87.
- Robbins, S. (2003) Comportamiento Organizacional: Conceptos, controversia y aplicaciones. México. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.
- Sabino, C. (2002). El Proceso de Investigación (5a. Ed.). Caracas: Panapo, C. A.

Tracy, Lynn (2006). The Motivation Complex: a tribute to James G. And Jessie L. Miller Journal: Systems research and behavioural science. Vol. 23, N° 3

Tamayo y Tamayo, M. (2007).El proceso de Investigación Científica. 5ª. Ed. México: Limusa, S.A de C.V. Grupo Noriega Editores

Universidad Pedagógica Libertador, (2010). Manual de Trabajos de Grado, de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. FEDUPEL. 4º (Ed.) Caracas. Venezuela.

Villafranca D. (2010) Metodología de la Investigación Bases legales. Disponible en:

<https://bianneygiraldo77.wordpress.com/>

ANEXOS

ANEXO A: PRESENTACION DEL CUESTIONARIO

Nº	Cuestionario	SI	NO
1	.- Se planifican estrategias para alcanzar los objetivos institucionales?		
2	¿Existe monitoreo de las estrategias que se desarrollan por parte de los involucrados en el proceso?		
3	¿Durante la aplicación de estrategias se aprovechan las habilidades y competencias de los participantes dentro de la institución?		
4	¿Existe motivación por parte de la institución para el logro de metas preestablecidas?		
5	¿Considera necesario el desarrollo de estrategias gerenciales que resalten la importancia de la motivación en el trabajo?		
6	¿Considera que existen fortalezas institucionales que favorezcan el empleo de estrategia para fortalecer motivacionalmente a los trabajadores del Ministerio Público del Estado Cojedes?		
7	¿Considera que es necesario incentivar a los trabajadores de la Sala de Fragancia para participar en las estrategias gerenciales?		
8	¿Cree Ud., que la gerencia, tienen conocimiento del nivel de satisfacción laboral de los empleados?		
9	¿Considera usted que existe relación directa entre el nivel de satisfacción laboral con las funciones de los trabajadores?		
10	¿Considera Ud., que existe disposición de parte de institución para aplicar un plan estratégico para fortalecer motivacionalmente a los trabajadores?		

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES**

“EZEQUIEL ZAMORA”



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

Vicerrectorado de Infraestructura y

Procesos Industriales

Programa De Estudios Avanzados

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL PROGRESO MOTIVACIONAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA SALA DE FLAGRANCIA DEL MINISTERIO
PÚBLICO DEL ESTADO COJEDES**

AUTOR:

Misael Enrique Farfán

C.I. V-16.

TUTORA:

Dra. Carmen Pinto

SAN CARLOS, FEBRERO 2022

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Objetivo General

Diseñar estrategias gerenciales para el progreso motivacional de los trabajadores de la Sala de Flagrancia del Ministerio Público, del Estado Cojedes.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar las estrategias gerenciales presentes y que influyen como elementos claves para el desempeño de los funcionarios de la Sala de Flagrancia del Ministerio Público.
- Determinar las estrategias gerenciales que deben considerarse para elaborar un plan para mejorar el desempeño de los funcionarios de la Sala de Flagrancia del Ministerio Público, Municipio Ezequiel Zamora del Estado Cojedes.
- Desarrollar un plan de estrategias de gerenciales para el progreso motivacional, basado en las necesidades detectadas en los trabajadores.
- Evaluar el desarrollo del plan de estrategias de gerenciales laboral citado en el ítem anterior.

Tabla 2. Operacionalización de las variables

Tabla 2. Operacionalización de las variables

Objetivo Diseñar estrategias gerenciales para el progreso motivacional de los trabajadores de la Sala de Fragancia del Ministerio Público, del Estado Cojedes

Objetivos Específicos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Identificar las estrategias gerenciales motivacionales presentes y que influyen como elementos claves para el progreso laboral de los trabajadores de la Sala de Fragancia del Ministerio Público	Diagnosticar la situación Motivacional de desempeño laboral de los trabajadores	Personal	-Conocimiento sobre el nivel de satisfacción laboral de los empleados	1
			-Existencia de un plan de motivación laboral	2
			-Desempeño de funciones diarias	3
			-Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño de funciones diarias	4
			-Necesidad de un Plan de motivación laboral	5
			-Disponibilidad de recursos	6
			-Reconocimiento por eficiencia	7
			-Oportunidad de ascenso	8
			- Condiciones de trabajo	9
			-Incentivos	10
Desarrollar y evaluar un plan de estrategias de motivación laboral, basado en las necesidades detectadas en los trabajadores.	Plan estratégico motivacional para mejorar el desempeño del personal	Nivel Estratégico	-Acciones necesarias -Recursos disponibles -Viabilidad	La propuesta

Fuente: Farfan (2021) **Anexo A: SOLICITUD DE VALIDACIÓN**



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA" (UNELLEZ)
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS INDUSTRIALES
SUBPROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
MAESTRIA EN GERENCIA PÚBLICA
SOLICITUD DE VALIDACIÓN

San Carlos, 01 de junio de 2022

Ciudadano(a):

Dr. DANNY ORASMA

Docente UNELLEZ

Presente.-

Tenemos a bien dirigirnos a usted, en la oportunidad de solicitar su valiosa colaboración en cuanto a la validación del instrumento tipo cuestionario, el cual será utilizado para recabar la información requerida para la presentación de mil Trabajo de grado titulado: **ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL PROGRESO MOTIVACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SALA DE FLAGRANCIA DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL ESTADO COJEDES** presentado por el Licenciado: **MISAELE ENRIQUE FARFAN APARICIO V, C.I 16.423.960**;, como requisito parcial para optar al grado Magister Scientiarum en Gerencia Publica. La validación se realizará basándose en los siguientes criterios: **Congruencia entre los objetivos e ítems, suficiencia del ítem, secuencia lógica y clara formulación de los mismos.**

Como anexo se hace entrega de los Objetivos de la Investigación, Instrumento, Tabla de Operacionalización de Variables y Formato para Validación de Expertos.

Atentamente,



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA" (UNELLEZ)
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS INDUSTRIALES
SUBPROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
MAESTRIA EN GERENCIA PÚBLICA

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Nombre y Apellido: Dr. Danny Orasma _ C. I. Nro. 11.964.355 _____

Pregrado: Licenciada en Administración. Postgrado: MSc. En Educación _____

Lugar de Trabajo: UNELLEZ _____

Nombre del Instrumento: Cuestionario conformado por diez (10) ítems para la recolección de los datos en la investigación titulada: “ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL PROGRESO MOTIVACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SALA DE FLAGRANCIA DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL ESTADO COJEDES”.

ÍTEM	REDACCIÓN			RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS	
	Clara	Confusa	Tendenciosa	Sí	No
1	X			X	
2	X			X	
3	X			X	
4	X			X	
5	X			X	
6	X			X	
7	X			X	
8	X			X	
9	X			X	
10	X			X	

Observaciones del docente validador:

Firma del Docente Validador

Fecha:

CUESTIONARIO

Se le agradece responder el instrumento "Cuestionario" de acuerdo a su conocimiento marcando con una "X".

Nº	Cuestionario	SI	NO
1	¿Se planifican estrategias con el fin de aplicarlas para alcanzar los objetivos institucionales?		
2	¿Existe monitoreo de las estrategias que se desarrollan por parte de los involucrados en el proceso?		
3	¿Durante la aplicación de estrategias se aprovechan las habilidades y competencias de los participantes dentro de la institución?		
4	¿Existe motivación por parte de la institución para el logro de metas preestablecidas?		
5	¿Considera necesario el desarrollo de estrategias gerenciales que resalten la importancia de la motivación en el trabajo?		
6	¿Considera que existen fortalezas institucionales que favorezcan el empleo de estrategia para fortalecer motivacionalmente a los trabajadores del Ministerio Público del Estado Cojedes?		
7	¿Considerada que es necesario incentivar a los trabajadores de la Sala de Flagrancia para participar en las estrategias gerenciales?		
8	¿Cree Ud., que la gerencia, tienen conocimiento del nivel de satisfacción laboral de los empleados?		
9	¿Considera usted que existe relación directa entre el nivel de satisfacción laboral con las funciones de los trabajadores?		
10	¿Considera Ud., que existe disposición de parte de institución para aplicar un plan estratégico para fortalecer motivacionalmente a los trabajadores?		

¡Gracias por su atención!

Anexo B: SOLICITUD DE VALIDACIÓN



Vicerrectorado De Infraestructura
y Procesos Industriales
Programa de Estudios Avanzados
Maestría en Administración mención Gerencia General

SOLICITUD DE VALIDACIÓN

San Carlos, 01 de JUNIO de 2022

Ciudadano(a):
MSc. Luis Guerrero
UNELLEZ-VIPI
Presente.-

Tenemos a bien dirigirnos a usted, en la oportunidad de solicitar su valiosa colaboración en cuanto a la validación del instrumento tipo cuestionario, el cual será utilizado para recabar la información requerida para la presentación de mi Trabajo de grado titulado: **“ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL PROGRESO MOTIVACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SALA DE FLAGRANCIA DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL ESTADO COJEDES”** presentado por el Licenciado: **MISAELE ENRIQUE FARFAN APARICIO V, C.I 16.423.960;** como requisito parcial para optar al grado Magister Scientiarum en Gerencia Publica. La validación se realizará basándose en los siguientes criterios: **Congruencia entre los objetivos e ítems, suficiencia del ítem, secuencia lógica y clara formulación de los mismos.**

Como anexo se hace entrega de los Objetivos de la Investigación, Instrumento, Tabla de Operacionalización de Variables y Formato para Validación de Expertos.

Atentamente,



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS

OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA” (UNELLEZ)
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS INDUSTRIALES
SUBPROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
MAESTRIA EN GERENCIA PÚBLICA

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Nombre y Apellido: LUIS GUERRERO C. I. Nro. 16.110.356

Pregrado: Licenciada en Administración. Postgrado: Dr. En Ciencia de la Educación

Lugar de Trabajo: UNELLEZ

Nombre del Instrumento: Cuestionario conformado por diez (10) ítems para la recolección de los datos en la investigación titulada: “ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL PROGRESO MOTIVACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SALA DE FLAGRANCIA DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL ESTADO COJEDES”

ÍTEM	REDACCIÓN			RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS	
	Clara	Confusa	Tendenciosa	Sí	No
1	X			X	
2	X			X	
3	X			X	
4	X			X	
5	X			X	
6	X			X	
7	X			X	
8	X			X	
9	X			X	
10	X			X	

Observaciones del docente validador:



Luis Guerrero

Firma del Docente Validador

Fecha:

09/06/2022

Anexo C: SOLICITUD DE VALIDACIÓN



Vicerrectorado De Infraestructura
y Procesos Industriales
Programa de Estudios Avanzados
Maestría en Administración mención Gerencia General

SOLICITUD DE VALIDACIÓN

San Carlos, 01 de JUNIO de 2022

Ciudadano(a):
Dra, Yelitza Lara
UNELLEZ
Presente.-

Tenemos a bien dirigirnos a usted, en la oportunidad de solicitar su valiosa colaboración en cuanto a la validación del instrumento tipo cuestionario, el cual será utilizado para recabar la información requerida para la presentación de mi Trabajo de grado titulado: **“ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL PROGRESO MOTIVACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SALA DE FLAGRANCIA DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL ESTADO COJEDES”** presentado por el Licenciado: **MISAEL ENRIQUE FARFAN APARICIO V, C.I 16.423.960;**, como requisito parcial para optar al grado Magister Scientiarum en Gerencia Publica. La validación se realizará basándose en los siguientes criterios: **Congruencia entre los objetivos e ítems, suficiencia del ítem, secuencia lógica y clara formulación de los mismos.**

Como anexo se hace entrega de los Objetivos de la Investigación, Instrumento, Tabla de Operacionalización de Variables y Formato para Validación de Expertos.

Atentamente,



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA" (UNELLEZ)
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS INDUSTRIALES
SUBPROGRAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
MAESTRIA EN GERENCIA PÚBLICA

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Nombre y Apellido: YELITZA LARA C. I. Nro. 8.672.910

Pregrado: Licenciada en Matematica. Postgrado: Dra. En Educación_

Lugar de Trabajo: UNELLEZ VIPI

Nombre del Instrumento: Cuestionario conformado por diez (10) ítems para la recolección de los datos en la investigación titulada: "ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL PROGRESO MOTIVACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SALA DE FLAGRANCIA DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL ESTADO COJEDES"

ÍTEM	REDACCIÓN			RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS	
	Clara	Confusa	Tendenciosa	Sí	No
1	X			X	
2	X			X	
3	X			X	
4	X			X	
5	X			X	
6	X			X	
7	X			X	
8	X			X	
9	X			X	
10	x			X	

Observaciones del docente validador:

YELITZA LARA
Firma del Docente Validador

Fecha: 01/06/2022

CUESTIONARIO EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

Nº	Cuestionario	SI	NO
1	¿Qué te parecieron las estrategias utilizadas?		
2	¿Te gustaría que hieran más a menudo este tipo de actividad?		
3	¿Durante la aplicación de estrategias pudiste interactuar con tus compañeros?		
4	¿Consideras que se puedes aplicar este tipo de actividades?		
5	¿Considera necesario el desarrollo de estrategias gerenciales que resalten la importancia de la motivación en el trabajo?		
6	¿Te sentiste motivado hacia tu trabajo?		