

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”**



La universidad que siembra

Vicerrectorado de Infraestructura de los Procesos
Industriales
Coordinación de Área de Postgrado
Maestría en Gerencia Pública

**VISION HERMENÉUTICA DE LA MOTIVACIÓN Y EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL LICEO “RAÚL LEONI” COJEDES**

**Autora: Nohelia del V. Barreto. V
C.I. V.-13.970.735
Tutor: Dr. Cesar Merchán**

San Carlos, Julio de 2015

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



Vicerrectorado de Infraestructura de los Procesos
Industriales
Coordinación de Área de Postgrado
Maestría en Gerencia Pública

La Universidad que siembra

VISION HERMENÉUTICA DE LA MOTIVACIÓN Y EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL LICEO "RAÚL LEONI" COJEDES

Requisito parcial para optar al grado de
Magister Scientiarum en Gerencia Pública

Autora: Nohelia del V. Barreto. V
C.I. V.-13.970.735
Tutor: Dr. Cesar Merchán

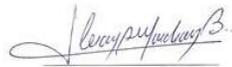
San Carlos, Julio de 2015

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Yo, CÉSAR MERCHAN, Cédula de Identidad N° 8.034.973, hago constar que he leído el Anteproyecto del Trabajo de Grado titulado Visión Hermenéutica, de la motivación y el clima organizacional en el desempeño del personal administrativo de liceo “Raúl Leoni” Cojedes, presentado por la Licenciada Barreto V. Nohelia del V, titular de la Cédula de Identidad Número V-13.970.735, para optar al título de Magister Scientiarum en Administración Gerencia Pública y acepto asesorar al maestrante, en calidad de tutor, durante el periodo de desarrollo del trabajo hasta su presentación y evaluación.

En la ciudad de San Carlos, a los 22 días del mes de Febrero del año 2014.

Nombre y Apellido: Cesar A. Merchán B.



Firma de Aceptación del Tutor

Fecha de Entrega: _____



UNIVERSIDAD NACIONAL
EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
Coordinación Área de Postgrado



ACTA DE ADMISION DE TRABAJO DE GRADO

Hoy 15 de septiembre de 2015, siendo las 09:00 a.m, reunidos en la Coordinación de Estudios Postgrado de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" del Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales San Carlos Estado Cojedes, los profesores: Dr. Wilmer Salazar; Cédula de Identidad N°. 14.812.958, jurado Principal y Coordinador; MSc. Anaís Balza Vásquez; Cédula de Identidad N°. 10.329.930, Jurado Principal y Dr. César Merchán, Cédula de Identidad N°. 8.034.973, Jurado Principal y Tutor, con la finalidad de admitir el Trabajo de Grado titulado: **VISIÓN HERMENÉUTICA DE LA MOTIVACIÓN Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL LICEO "RAÚL LEONI" COJEDES**, presentado por la Lcda. Nohelia Barreto, C.I. 13.970.735, según Resolución de Comisión Técnica CT. No. 2015/3652 FECHA: 05/05/2015 ACTA No. 92 Ordinaria PUNTO No. 55 y dando cumplimiento al artículo N° 31 del Reglamento de Postgrado de fecha: 12/03/2009, constataron que el trabajo reúne los requisitos exigidos para ser presentado públicamente, por lo tanto, se decidió colocar como fecha para dicha **defensa pública**, el día viernes 25 de septiembre de 2015, a las 10:00 de la mañana, en la sede de Estudios de Postgrado. Una vez admitido el Trabajo de Grado antes mencionado y acordada la fecha correspondiente, los miembros del Jurado Evaluador firmaron una original y siete copias de la presente acta, en San Carlos a los 15 días de septiembre de 2015.

Dr. Wilmer Salazar
C.I. 14.812.958

Jurado Principal/Coordinador
(UNELLEZ)

MSc. Anaís Balza Vásquez
C.I. 10.329.930
Jurado Principal (UNELLEZ)



Dr. César Merchán.
C.I. 8.034.973
Jurado Principal y Tutor (UPTAEB)

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

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

AGRADECIMIENTO

A los profesores, por ser potadores de conocimiento y quienes nos brindaron su amistad y estímulo para seguir con este nuevo logro.

A los compañeros de estudio, que siempre estuvimos en los momentos de alegría y de tristeza, en especial a Orlys, Ana y José G.

A mi tutor Dr. Cesar Merchán, que ha dedicado su tiempo para guiarme en la tesis de grado, que Dios lo Bendiga siempre.

A esta casa de estudio Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ), por permitir abrir las puertas para enseñar y seguir sembrando futuros profesionales, en especial a la Coordinación de Área de Postgrado Maestría en Gerencia Pública.

DEDICATORIA

A Dios, que está en todos momentos de mi vida y me mantiene de pie ante toda adversidad que se me presenta llenándome de fortaleza y esperanza para alcanzar mis metas.

A mis padres JESÚS RAMÓN BARRETO y MARÍA VELIZ QUIJADA en honor a ellos dedico mi TESIS DE GRADO en especial MI PADRE que no está físicamente dándome ese entusiasmo que siempre él me dio, pero sé que en donde quiera que el este estará orgulloso de este logro y Mi MADRE quien me ha ayudado siempre con mis estudio hasta hoy en día Gracias MAMÁ.

A mis hijos JESÚS ENRIQUE ESCARATE BARRETO que es mi Ángel de mi guarda que Dios lo llamo para estar en el coro celestial y mi princesa GLORIMAR DEL CARMEN ESCARATE BARRETO, que llego a mi vida a llenar un vacío, dando fuerza para seguir adelante y que ella vea en mi un ejemplo a seguir.

A mi esposo Carlos Escarate por el día a día, por la paciencia, apoyo y confianza que me brinda, hoy he podido lograr este éxito.

A mis hermanos gracias por su colaboración.

ÍNDICE

	Pág.
LISTA DE TABLA Y INFOGRAMA.....	ii
RESUMEN.....	iii
INTRODUCCION.....	1
Escenario I: SITUACIONES IMPLICADAS EN EL ESTUDIO	
Caracterización de la realidad.....	3
Propósitos orientadores de la investigación.....	9
Importancia y justificación del estudio.....	9
Escenario II: ASPECTOS TEÓRICOS RELACIONADOS EN ELESTUDIO	
Investigaciones Previas.....	11
Sustentos Teóricos.....	15
Hermenéutica.....	15
Análisis Hermenéutico.....	16
Elementos para una praxis hermenéutica en el que hace Investigativo Social.....	16
Motivación.....	17
Técnicas de Motivación.....	17
Procesos de Motivación.....	18
Clima Organizacional.....	19
Características del Clima organizacional.....	20
Desempeño.....	20
Aspecto del Desempeño.....	21
Talento Humano.....	21
Descripción de la Institución objeto de estudio.....	22
Reseña Histórica.....	23
Visión.....	23
Misión.....	23
Escenario III: ORIENTACIÓN METODOLÓGICA DEL ESTUDIO	
Orden Ontológico.....	29
Orden Epistemológico.....	30
Orden Metodológico.....	31
Orden Axiológico.....	31
Paradigma de la investigación.....	32
Método de investigación.....	32
Versionantes Claves.....	33
Técnicas de Recabar la Información.....	34
Técnica de interpretación de la Información.....	35
Validez y Fiabilidad.....	37
Consideraciones sobre la aproximación teórica.....	38

Escenario IV: EVIDENCIAS	
Primera Fase de las Cromatización de las categorías abiertas y sus subcategorías	39
Segunda Fase organización de las Categorías.....	60
Triangulación de la Interpretación.....	60
Confluencia Interpretativa de la Categorías: Motivación...	62
Confluencia Interpretativa de la Categorías: Clima	65
Organizacional	
Confluencia Interpretativa de la Categorías Desempeño.....	68
Confluencia Interpretativa de la Categorías Axiología del ser.....	72
Reflexiones finales de las categorías.....	74
Escenario V: APROXIMACIÓN TEÓRICA.	
Visión hermenéutica de la motivación y el clima organizacional en el desempeño del personal administrativo del Liceo “Raúl Leoni” Cojedes.	76
Intencionalidades de la aproximación teórica.....	76
Aproximación Teórica de la visión hermenéutica de la motivación y el clima organizacional en el desempeño del personal administrativo Liceo “Raúl Leoni” Cojedes.....	78
REFLEXIONES FINALES.....	81
REFERENCIAS CONSULTADAS.....	83
ANEXO A.....	85
ANEXO B.....	87
ANEXO C.....	89
ANEXO D.....	98

INDICE DE MATRIZES E INFOGRAMAS

MATRIZES

	Pág.
Matriz I Selección de los versionantes.....	40
Matriz II Categoría de análisis contenida en la información proporcionada por los versionantes.....	55
Matriz III Categorización que emergieron de los versionantes.....	62

INFOGRAMAS

	Pág.
Infograma 1 Red de sub-categoría de la categoría: Motivación.....	64
Infograma 2 Red de sub-categoría de la categoría: Clima Organizacional....	69
Infograma 3 Red de sub-categoría de la categoría: Desempeño.....	72
Infograma 4 Red de sub-categoría de la categoría: Axiología del ser.....	75
Infograma 5 Red de Categorías.....	77
Infograma 6 Representación visual de la motivación y el clima organizacional en el desempeño del personal administrativo del Liceo “Raúl Leoni” Cojedes.	82

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA Y LO PROCESOS
INDUTRIALES
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA
MENCIÓN GERENCIA PÚBLICA

VISION HERMENÉUTICA DE LA MOTIVACIÓN Y EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL LICEO “RAÚL LEONI” COJEDES

Autor: Nohelia del V. Barreto V.
Tutor: Cesar Merchán

RESUMEN

El propósito de la investigación es la motivación y el clima organizacional presentes como elementos claves para el desempeño laboral, para ello se realizó una investigación a través del enfoque cualitativo. Se pretende descubrir cómo viven, sienten y perciben su actividad laboral del talento humano interpretar si se sienten satisfechos en la cotidianeidad de su trabajo; describir los aspectos generadores de mayor satisfacción laboral y los factores de insatisfacción laboral, así como profundizar en temas como la conciliación entre su vida laboral y personal, entre otros. Pero no se pretende predecir ni universalizar extendiendo hacia el futuro o hacia otros casos los significantes o significados de los versionantes claves; por el contrario, el interés se orienta a interpretar casos concretos en su particularidad temporal y local y a partir de las evidencias obtenidas de los versionantes y que según su posición subjetiva me llevo a establecer una visión hermenéutica bajo un enfoque cualitativo, que permitió bajo la metodología fenomenológica ser parte del objeto de estudio y de ahí interrelacionar con los versionantes clave, logrando una visión de la hermeneusis en el contexto del talento humano de un centro educativo denominado Liceo “Raúl Leoni” San Carlos – Cojedes.

Palabras Clave: Hermenéutica, Motivación, Clima Organizacional, Desempeño Laboral y Talento Humano

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA Y LO PROCESOS
INDUTRIALES
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA
MENCIÓN GERENCIA PÚBLICA

VISION HERMENÉUTICA DE LA MOTIVACIÓN Y EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL LICEO “RAÚL LEONI” COJEDES

Autor: Nohelia del V. Barreto V.
Tutor: Cesar Merchán

ABSTRACT

The purpose of the research is motivation and organizational climate present as key to job performance, for this research was conducted through qualitative approach. It aims to discover how to live, feel and perceive their work of human talent interpret whether they are satisfied in everyday work; generators describe aspects of greater job satisfaction and job dissatisfaction factors and discuss topics such as reconciliation between work and personal life, among others. But is not intended to predict or universal extending into the future or to other cases signifiers or meanings of key versionantes; on the contrary, interest is focused on specific cases interpreting temporal particularity, and local and from the evidence obtained from the versionantes and according to his subjective position I took to establish a hermeneutic view under a qualitative approach that allowed under the methodology phenomenological be part of the study object and then interrelate with key versionantes, achieving a vision of hermeneusis in the context of human talent of a school called Liceo "Raúl Leoni" San Carlos - Cojedes.

Keywords: Hermeneutics, Motivation, Organizational Climate, Job Performance and Talent

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene su origen en la necesidad de interpretar la motivación y el clima organizacional en el desempeño laboral. En todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas, por lo que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad reseñado por Amorós, (2007), considerando que la motivación es un elemento importante del comportamiento organizacional, que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador, permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo a que trabaje más para el logro de los objetivos que interesan a la organización.

Al respecto, en la presente investigación se hace un abordaje del conocimiento de la motivación y el clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo del Liceo “Raúl Leoni” Cojedes, orientada a la hermenéusis particular sobre la concepción epistémica de cada uno de los entrevistados y su vinculación con la visión estratégica en su ámbito laboral.

Sobre este particular, se centra el estudio en una interpretación intersubjetiva de la información proporcionada por los versionantes claves participantes consultados, en la que articulada con la hermenéusis de la investigadora y algunos teóricos relevantes, se fomenta una aproximación teórica de la ontología del ser, respecto a lo que es la motivación y el clima organizacional dentro del compendio de haceres y saberes individuales, y la forma como se aplica en la organización en la cual laboran.

Bajo esta visión de la realidad cognitiva de los versionantes, respecto de la realidad cognitiva de los consultados respecto a esta concepción de la motivación y el clima organizacional, su significados y significantes, su importancia, su aplicabilidad, su dominio per sé, y el papel que cada uno de ellos ha de ejercer dentro de sus organizaciones, en la que, como inspiración investigativa, considero que este trabajo puede contribuir en la reflexión de la dirección y las coordinaciones del plantel, para

que, en conjunto con el personal administrativo, se replanteen las estrategias del puesto de trabajo, en función de fortalecer la gestión del conocimiento.

Bajo este contexto, este estudio se enfocó a generar una aproximación teórica acerca de la motivación y el clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo del Liceo “Raúl Leoni” Cojedes, para lo cual estructuró en V escenarios.

En el primero de ellos se contemplan las situaciones implicadas en el estudio, que comprende la caracterización de la realidad, los propósitos orientadores de la investigación, importancia y justificación, interés personal y profesional de la investigadora. Asimismo, en el Escenario II, se establecen aspectos teóricos relacionados con el estudio, en el que se presentan las investigaciones previas, orientadoras de la temática abordada y el sustrato teórico relevante que apoye el constructo generado.

En un tercer escenario se proyecta la orientación cualitativa estructurada para abordar el estudio, en el que se hace referencia al enfoque ontológico, epistemológico, metodológico y axiológico, además de la técnica para recabar la información, la validación y fiabilidad del paradigma seleccionado.

En el escenario IV, hay una integración de las evidencias, con estructura matricial de lo develado por los informantes claves, para así extraer de ese contexto las categorías y subcategorías, y de esta manera, mediante una triangulación de datos, propiciar significantes y significados para la construcción hermenéutica de lo expresados por los versionantes.

Ya para el V escenario, se presenta la aproximación teórica sobre la motivación y el clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo del Liceo “Raúl Leoni” Cojedes, bajo un enfoque de construcción social, como herramienta hermenéutica que proyecta la ontología de estos individuos sobre desempeño organizacional.

ESCENARIO I
SITUACIONES IMPLICADAS EN EL ESTUDIO
CARACTERIZACIÓN DE LA REALIDAD

El objeto de estudio se centra, en el Talento Humano del Liceo “Raúl Leoni” de San Carlos Estado Cojedes. El mismo fue fundado en 1980. Comenzó a funcionar en la Escuela Básica “Carlos Tovar” ubicado en la Urbanización Aeropuerto siendo su Director el Profesor Juan Iribarren e iniciándose con una sección de 7mo grado, para luego, y según el crecimiento de la población estudiantil, ir incrementado las secciones.

Para el año 1985, la institución fue trasladada y comienza a funcionar en la escuela “Andrés Eloy Blanco”, con tres secciones de 7mo, 8vo y 9no grado respectivamente. Posteriormente en el año 1986, el plantel fue reubicado en la Urbanización la Herrereña, donde funciona actualmente, para ese entonces con el nombre de Escuela Básica “Raúl Leoni”. En el año 1989, debido al alto índice de la población estudiantil egresada de 9no grado, se hizo necesario abrir secciones de 4to y 5to año en la mención de ciencias; sucesivamente han ejercido funciones como director los profesores: Ana Cecilia Vargas (1985-1987), José Oberto Rivera (1987-1999), Eliezer Mieres (1999-2000), Aurora Salcedo (2000-2001), José Mendoza (2001-2003), Rodolfo Rodríguez (2003-2004), Luis Figueredo (2004-2006) MSc. Eglee Duarte (2006-2011). Actualmente se encuentra ejerciendo el cargo el Prof. Marcos Aparicio.

De igual manera, su estructura jerárquica consta de una (01) Dirección, tres (03) Coordinaciones, un (01) Departamento de Evaluación, una (01) Biblioteca, un (01) Centro Bolivariano de Informática y Telemática (CBIT), y una población de (88) trabajadores. Al respecto son el objeto de estudio a los cuales aplicaran los instrumentos que se utilizaran en la investigación.

En la actualidad, la institución lleva el nombre de Liceo “Raúl Leoni” y han egresado 23 promociones del subsistema secundaria de Bachiller en Ciencias, siempre con el objeto de seguir formando jóvenes para contribuir con el desarrollo de

el país. Otra tarea prioritaria es llegar a ser una Institución educativa innovadora; vinculado a la familia, a la comunidad y que aporte a la sociedad un modelo de educación integral dirigido a los y las adolescentes, basado en el desarrollo ético, académico, tecnológico, deportivo y socio cultural, además de fomentar en el grupo humano que la conforma, un alto de pertenencia que estimule la conservación del ambiente de trabajo armónico, en el que se promuevan las iniciativas individuales, colectivas que hagan posible el desarrollo y aplicación de los fines y objetivo de la Institución.

Para Chiavenato (2000), la relación que tiene la motivación de los empleados con el clima organizacional:

el clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros (p.86).

Es notoria la importancia que se le da a la motivación para el estudio del clima organizacional, ya que impulsa a los individuos a desempeñar sus funciones dentro de las instituciones. En tal sentido, las organizaciones tienen una gran responsabilidad especial para crear un clima motivador y hacer todo el esfuerzo necesario a fin de enriquecer el trabajo. La motivación es una herramienta esencial, para que una persona pueda trabajar a gusto debe sentirse bien consigo mismo y con todo lo que gira al su alrededor donde se desenvuelve todo el personal de la organización, lo cual indica que un buen o mal clima, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo.

Según Chiavenato (2009) define el talento humano como: “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

Llama la atención, según Bracho (1997), que la complejidad de las instituciones educativas de hoy en día, es decir; la diversidad de funciones, la cantidad requerida

de recursos materiales, la variedad de actividades que llevan a cabo en ella, una red de estrategias de intereses, y las características particulares de los estamentos que la conforman, las convierten en organizaciones muy difíciles de conducir. Al respecto, todos estos fenómenos presentes en el fluir de las organizaciones actuales reclaman la construcción colectiva de nuevas formas de sentir, valorar, pensar y actuar en los individuos que las conforman que posibiliten a todos los involucrados en alcanzar una vida digna en un entorno pleno de humanidad.

Dentro del mismo orden de ideas, hoy en día las organizaciones de cualquier índole existe la búsqueda de métodos o formas de gerenciar que mejoren las diferentes situaciones o dificultades presentes en la misma. En oportunidades estos métodos solo se enfocan en aspectos individuales, sin tomar en cuenta que las acciones de cada uno de ellos, que afecta de una u otra manera a la de los demás, ya que forman parte de un todo.

Del mismo modo, para Balza, (2010), define el talento humano: como el conjunto de saberes y haceres de los individuos y grupos de trabajo en las organizaciones, pero también a sus actitudes, habilidades, convicciones, aptitudes, valores, motivaciones y expectativas respecto al sistema individuo, organización, trabajo y sociedad.

Mientras que Schein (1982), explica que la motivación no es el único determinante de la actuación efectiva de los empleados. En este sentido, se deben tomar en cuenta factores que tienen que ver con la efectividad organizacional como la habilidad de la persona, el ambiente de trabajo, las herramientas y materiales disponibles para realizar el trabajo, la naturaleza del cargo y la pericia de la empresa para coordinar los esfuerzos de los empleados, del grupo o del departamento. Se puede señalar, que en todo el mundo las diferentes organizaciones están pasando por una serie de transformaciones, pero cabe destacar que a pesar de cualquier cambio que pudiese darse, el éxito de una organización depende de la manera como sus empleados la asumen, y es aquí donde se pone en juego la llamada la motivación y el clima organizacional.

Es por eso que, las organizaciones son la expresión de una realidad cultural que refleja un marco de valores, creencias, ideas, sentimientos y voluntades de una

comunidad institucional, y a esta realidad no se escapan las instituciones educativas en donde existe una variedad de procesos realizados para complementar y apoyar las labores de enseñanza, investigación y proyección social que son propias del que hacer institucional, que debe fundamentar los principios y valores académicos; estos procesos deben ser evaluados y mejorados para garantizar no solo el cumplimiento, sino también el éxito, alcanzado de esta manera los niveles mas altos en su ejecución y así lograr la excelencia.

Al respecto Chiavenato (2000), afirma que “una organización solo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual”. (p.36). En este sentido, ambas personas pueden lograr una división de los trabajos o bien un trabajo en conjunto para poder lograr el objetivo final, pactando para ello distintas normas de convivencias y otra clase de reglamento que permitan dividir y organizar el trabajo o las actividades sociales a realizar. Es necesario conocer mas profundamente sobre la motivación y el clima organizacional, debido a que el factor clima es el que influirá de forma significativa en como funciona una organización, esto se debe a que un ambiente cómodo y adecuado permitirá lograr un mejor desempeño.

En Venezuela, toda institución educativa debe tener principios explícitos en los cuales fundamentarse, que orienten la acción a corto, mediano y largo plazo acorde con sus necesidades e intereses y los de sus integrantes por lo cual se puede considerar la motivación y el clima organizacional como un recurso que ayude a medir la manera en que los miembros perciben sus dimensiones, que permitan el seguimiento y evaluación periódica de una organización, mediante su comparación, los cuales sirven de instrumento fundamental en la toma de decisiones, tanto a nivel directivo, como a nivel operativo.

En el caso del Liceo “Raúl Leoni”, existe un proceso que puede calificarse como especial, por cuanto a sus 33 años de fundada, existe muy poca investigación que se encarga de favorecer la motivación y el clima organizacional en el desempeño del personal administrativo. Actualmente presenta una serie de deficiencias, tales como: no cumple con sus tareas asignadas, ausentismo laboral, desmotivación al trabajo,

falta de comunicación, falta de pertinencia hacia la institución, falta de gerencia en la toma de decisiones por el Director del Plantel, persistentes conflictos interpersonales en el personal, apatía para trabajar en equipo y falta de incentivos laborales y salariales, ineficiencia en el logro de los objetivos y resistencia al cambio de sus funciones.

En este sentido según Shaun (1998), Las instituciones educativas presentan diferentes problemas ya que existen algunos factores que afectan el proceso educativo son: la ineficiencia gerencial, las fallas de organización del sistema educativo, la formación docente entre otros. En consecuencia, los problemas que enfrenta la educación es en base a la deficiencia de la gestión por la falta de interés, por las necesidades y aspiraciones de las personas que laboran a su alrededor, por lo que las funciones gerenciales a desarrollar la ejercen de forma imprecisa, no promoviendo la comunicación eficiente y confianza entre los integrantes de la Institución.

Este conglomerado de elementos, factores y condicionantes, me hacen reflexionar sobre la necesidad de investigar en este tópico, para así informar a la gerencia del plantel sobre este fenómeno, en el que presumo, que el nivel cognitivo de los que conforman esta comunidad educativa sobre las perspectiva en el cumplimiento de los objetivos y metas de la Institución sean claras y específicas.

Todo este pensamiento se deriva del acercamiento e interacciones constantes con mis compañeros de trabajo, en el que al consultar a algunos sobre la motivación y el clima organizacional especifican en muchos casos, que “la motivación es entonces, un factor determinante, por tanto que los empleados motivados positivamente se esfuerzan por encontrar la mejor forma de realizar su trabajo, en cambio, los trabajadores que presentan bajos niveles de motivación podrían ver afectado su rendimiento en el cumplimiento de sus labores”[Conversación con el Versionante clave A], en otro caso determinan que “es notoria la importancia que se le da a la motivación para el estudio del clima organizacional, ya que impulsa a los individuos a desempeñar sus funciones dentro de la misma” [Conversación con el Versionante clave B].

La interpretación que hacen, en este caso los primeros dos informantes, refleja que hay carencias cognitivas de lo que significa la motivación y el clima organizacional. Lo cual en el ambiente interno es definida (Stringer, 2001) como: “aquel que se desarrolla con la interacción de los miembros de la organización, siendo un punto clave para lograr las metas u objetivos de la empresa, ya que debe ser el más armónico posible y el ideal para alcanzar un óptimo desempeño y rendimiento de cada uno de los individuos que la integran” (p. 9). Este ambiente interno a través del tiempo ha sido conceptualizado y se le ha dado el nombre de Clima Organizacional.

Por lo que se refiere, la motivación y el clima organizacional es un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y de los factores humanos, para asegurar la estabilidad de su talento humano, las instituciones y sobre todo las educativas requieren establecer mecanismos de medición habitual de su clima organizacional, que va ligado con la motivación del personal y éste puede repercutir sobre su correspondiente comportamiento y desempeño laboral. Con este propósito se plantea esta investigación mediante el cual se aspira comprender la visión hermenéutica de motivación y clima organizacional en el desempeño del personal administrativo del Liceo “Raúl Leoni” San Carlos – Cojedes.

Al contextualizar este discurso sobre la situación hermenéutica preliminar de la motivación y el clima organizacional para estos actores sociales, atrae mi atención como investigadora sobre esta condición intersubjetiva de los trabajadores especificados. En razón a las consideraciones anunciadas, nace la inquietud de fomentar una aproximación teórica que devela las implicaciones de este escenario de estudio, en la que es necesario asumir la direccionalidad en cada una de las vertientes del conocimiento en cuanto a la motivación y el clima organizacional se refiere, para que de esta forma constituya una guía de fortalecimiento en este contexto.

Tomando en cuenta todos los elementos antes expuestos surgen las siguientes interrogantes:

¿Qué argumento resultan acerca de la motivación y el clima organizacional caracterizados en las actividades del personal administrativo del Liceo “Raúl Leoni” Cojedes?

¿Cuál es la interpretación generada por el personal administrativo respecto a la motivación y el clima organizacional en el Liceo “Raúl Leoni” Cojedes?

¿Cuál es la interrelación de la visión hermenéutica de motivación y el clima organizacional en el desempeño del personal administrativo del Liceo “Raúl Leoni” San Carlos – Cojedes?

PROPÓSITOS ORIENTADORES DE LA INVESTIGACIÓN

PROPOSITO PRINCIPAL.

a. Develar las voces de los versionantes claves del Liceo “Raúl Leoni”, el significado de la motivación, clima organizacional en el desempeño del personal administrativo.

PROPOSITO SECUNDARIO

b. Inferir sobre el Clima Organizacional al personal administrativo del Liceo “Raúl Leoni”, Cojedes.

c. Interpretar la motivación que presenta el personal administrativo del Liceo “Raúl Leoni”, Cojedes.

PROPOSITO FINAL.

Construir una aproximación teórica sobre visión hermenéutica de la motivación y el clima organizacional en el desempeño del personal administrativo del Liceo “Raúl Leoni”, Cojedes.

IMPORTANCIA Y JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Las implicaciones que abarcan la formación del ser humano para la capacidad ha sido un contexto que me ha llamado la curiosidad desde mis tiempos de estudiante de bachillerato, debido a que alude un ambiente cargado de subjetividades, donde cada

quien interpreta una concepción de la motivación y el clima organizacional, en todos los ámbitos de la vida.

Esta investigación estará enmarcada en la línea de investigación de gerencia empresarial y social establecidos en el Plan General de Investigación de la UNELLEZ y en el Plan de la Patria de continuar construyendo el socialismo bolivariano del siglo XXI, en Venezuela, como alternativa al sistema destructivo y salvaje del capitalismo y con ello asegurar "la mayor suma de felicidad posible, la mayor suma de seguridad social y la mayor suma de estabilidad política" para nuestro pueblo en donde se promueva las nuevas formas de organización al servicio de la sociedad donde se diseñen estrategias para la participación del pueblo mediante el impulso de la formación desde la praxis del trabajo, en la consciencia del trabajador y trabajadora como sujetos activos del proceso de transformación y participación democrática del trabajo, orientada a los más altos intereses nacionales.

El estudio, tiene como finalidad establecer la visión hermenéutica de la motivación y clima organizacional en el Liceo "Raúl Leoni" San Carlos Cojedes, dicha investigación se hará con la finalidad de mejorar el nivel de rendimiento y eficiencia del personal de la Institución.

Las Instituciones Educativas en Venezuela y en el mundo representan un elemento fundamental para lograr el desarrollo del mejor recurso con el que se cuenta y se puede explotar, como es el talento humano, por lo cual se hace necesario estudiar el desarrollo de las funciones administrativas escolares, a través de un enfoque que presenta una visión más amplia de ello como es la motivación social y el clima organizacional.

La idea central es impulsar la motivación y el clima organizacional, lo cual son variables intervinientes, que media los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual, influye de manera significativa en la forma en que se realizan las tareas, en que se resuelven los problemas y cada situación que se genere en una organización, por lo cual se hace necesario considerarlo con mayor importancia dentro del desenvolvimiento de las funciones de las escuelas para

mejorarlas de tal manera que lleguen a alcanzar al modelo ideal en contexto de las instituciones educativas.

En momentos cuando se habla de grandes necesidades en el sector educativo, tales como mas participación del personal administrativo en la institución se hace necesario impulsar la motivación y el estudio del clima organizacional, que permita un ambiente ideal y agradable para que personal cumple con sus tareas asignadas y sea capaz de adaptarse a cambios y se encuentren motivados. La puesta en marcha de esta investigación cuenta con los recursos económicos y financieros, ya que la institución posee los recursos los cuales facilitarían el buen desempeño del personal para la optimización del servicio.

Desde el punto de vista profesional, el interés de desarrollar el trabajo de grado bajo el enfoque cualitativo, ha sido un reto, debido a que es la primera vez que asumo una investigación inductiva, convirtiéndose en un referente metodológico dinámico, en el que se extrae una realidad del sociocontexto muy aproximada al reflejo subjetivo e intersubjetivo del individuo.

ESCENARIO II

ASPECTOS TEÓRICOS RELACIONADAS CON EL ESTUDIO

INVESTIGACIONES PREVIAS

Es importante destacar, que a partir de la década de los años 40, se inicia el estudio del comportamiento organizacional, el cual es definido por Robbins (1994), como “un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos grupos y estructuras sobre el comportamiento de las organizaciones” (p.8). Este campo de estudio tiene gran importancia porque busca aplicar los conocimientos adquiridos para mejorar las prácticas en las gestiones gerenciales y de esta manera mejorar la productividad empresarial. A este respecto se refiere los autores Gibson e Ivancevich, 1996, reseña que en el trabajo del psicólogo McClelland impulsa que este concepto y lo redefine como la característica esencial de la persona que es causa de su rendimiento eficiente en el trabajo.

De este modo, es posible observar que estudiar la conducta de los miembros que integran las organizaciones, implicaría a su vez estudiar las interacciones entre los mismos, y el ambiente interno que tales interacciones originan. (Chiavenato, 2000). Toda investigación debe basarse en teorías y estudios anteriores o en su defecto en situaciones ocurridas en el pasado que genera consecuencias a partir de las cuales se puede dar paso a nuevos estudios.

Desde entonces el interés del mundo organizacional por el tema de la motivación y el clima organizacional no ha hecho más que crecer incesantemente y ampliar su abanico de aplicaciones, inicialmente restringido a la selección de personal, a otros muchos campos. Resurge este término en los 90 a partir de formulaciones de Goleman sobre la inteligencia emocional (Sánchez y otros, ob. cit).

Para la gerencia venezolana, esta corriente representa una estrategia fundamental, la cual define la adaptación y la buena praxis de la gestión que puedan cumplir los directivos ante los cambios producidos y que se siguen produciendo en las empresas y en el entorno de las mismas. Es por ello que han surgido algunas investigaciones relevantes, entre las que cito:

En un primer segmento internacional, Hernández, (2006) en su contribución por ampliar la gama de conocimientos en esta área de las ciencias sociales, desarrolló una investigación titulada la Motivación y la Satisfacción Laboral del Personal Docente del CONALEP (caso de estudio Plantel de IZTAPALAPA I) México. En el mismo se expone un análisis de los enfoques de los factores intrínsecos y extrínsecos de mayor incidencia en la motivación de los docentes en una institución educativa a nivel superior. Como factores internos se tomaron en cuenta el factor emocional, sentimiento de logro, autoestima en el trabajo, relación personal y la motivación afiliativa. Esta investigación se maneja un diseño descriptivo de campo.

Este estudio previo guarda relación con el trabajo de grado que se presenta, es de referir que en Venezuela, la motivación y satisfacción en el desempeño del trabajo por parte del personal de la Institución educativa se manifiesta con el objetivo de lograr el equilibrio para conseguir mejorar en continuidad la competitividad y rentabilidad, reaccionando con eficacia a los cambios que surjan.

Cabe citar el estudio de Bedodo, y Giglio, (2007). titulado “Motivación Laboral y Compensaciones: Una investigación de Orientación Teórica” Universidad de Chile. La presente investigación es de orientación al respecto a la relación entre la motivación laboral y compensaciones en el marco de las organizaciones actuales, en la cual se intentará comprender de qué manera se establece la relación entre dichos conceptos, desde la psicología laboral-organizacional. Esta investigación de interés internacional guarda relación con mi trabajo ya que se plantea una reflexión acerca de la responsabilidad de la organización en la motivación de sus empleados, respecto al rol del psicólogo en esta relación persona/organización y una mirada ampliada acerca del tema, que considera una serie de aspectos asociados en el contexto de la gestión de recursos humanos.

Así, es posible reconocer la existencia de una tendencia que permite plantear que las compensaciones, entendidas en su concepción integral, se relacionan con la motivación en el trabajo, de manera que, correctamente diseñadas, logran influir en la motivación de los empleados a mostrar mejores desempeños. La compensación influirá en la motivación en tanto combina estímulo tanto extrínseco como

intrínsecos; extrínsecos en el caso del componente monetario, e intrínseco en su componente intangible asociado a la actividad misma y su contexto laboral. El estudio anterior se considera antecedente debido a que se refiere a la relación que existe entre la motivación laboral y las compensaciones y la responsabilidad que esto acarrea en cuanto al buen funcionamiento de la organización. En este sentido sirve como referencia tanto desde el punto de vista teórico, como metodológico.

En este tercer fragmento internacional, Cuadra, (2008) en su tesis de grado titulada “Motivación Laboral: Modelo e Instrumentos de Diagnóstico en Función de las Políticas de Recursos Humanos”. Universidad Autónoma de Madrid. España. Esta investigación presenta un modelo motivacional integrado en función de las políticas de recursos humanos, que pretende ayudar al estudiante, al directivo y al consultor a diseñar políticas orientadas en incrementar la motivación en la organizaciones. Guarda relación con mi investigación puesto que reseñan la manera que pueden utilizarse herramienta de diagnóstico y desarrollo organizacional que se exponen y discuten los resultados de una serie de trabajos empíricos que se inician con la construcción de instrumentos derivados de un modelo propuesto en donde mejore las condiciones del comportamiento o actitudes del personal administrativo en sus actividades laborales.

En un acercamiento nacional, Marcano, (2010) en su investigación titulada: El Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Circunscripción Militar del Estado Bolivariano de Miranda, orientaron el trabajo al estudio de es necesario que los supervisores estudien las causas de conflictos que se presenta en la institución para corregir los aspectos negativos y tomar los positivos, mejorando el desempeño del equipo de trabajo lo que repercute favorable el entorno o el clima organizacional. Esta investigación es de modalidad de campo de tipo descriptivo.

Este estudio se relaciona con el presentado porque ya que, el desarrollo de las actividades educativas vinculadas al proceso administrativos se lleva a cabo en un ambiente específico, en el que intervienen los integrantes de la institución, cuya interrelación se originan concepciones, patrones de conducta, valores, que en un

momento dado que influyen en su desempeño en la integración del equipo de trabajo en la toma de decisiones según su ámbito de competencia.

Así mismo, Sánchez (2011), en su trabajo titulado Motivación como factor determinante en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”. Puerto Cabello, Estado Carabobo. El propósito de la investigación es analizar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral, dirigidos a incentivar la motivación como estrategia para alcanzar un mejor desempeño del personal administrativo del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”.

Tiene significación con mi investigación puesto que determinar los factores motivacionales el cual produce descontento al personal ya que el ingreso que perciben no le parece acorde con sus funciones que cumplen, por tal motivo se considera que sus necesidades motivacionales se encuentran medianamente satisfechas. Por lo tanto se pudo observar que si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades.

En este sentido, López (2008), en su trabajo titulado Influencia de la Motivación en el Rendimiento Laboral del Personal Adscrito a la Contraloría del Municipio Autónomo Ezequiel Zamora Estado Cojedes. Fue referida a la problemática por la que ha venido atravesando la contraloría del Municipio Autónomo Ezequiel Zamora Estado Cojedes; en vista de los problemas de desmotivación que presentan los empleados de esta organización y la que por instancia afecta en el rendimiento laboral de los empleados de éste órgano de control fiscal. En esta investigación se rigió por el diseño descriptivo, transversal, dentro de de la modalidad de campo, para buscar la influencia de la motivación en el rendimiento laboral. Se concluye que existe la necesidad de llevar a cabo estrategias motivacionales a fines de mejorar el rendimiento laboral de los empleados de la Contraloría Municipal Ezequiel Zamora, ya que en la actualidad no se llevan a cabo ningún tipo de acción motivante ante lo mismo.

En esta investigación guarda relación con mi trabajo, puesto que se alcanza a describir la dificultad originada por la desmotivación de los empleados, lo que conlleva a un bajo rendimiento laboral dentro de la organización. En tal sentido se hace notar el agente que interviene en el desarrollo de los procesos organizacionales en cuanto a la comunicación, relaciones interpersonales, el ambiente físico.

En relación con el mismo tema Mendoza (2006), elaboró un estudio titulado: El Clima Organizacional y su influencia en la Motivación Laboral del Personal Docente Contratado en la UNESR Núcleo San Carlos. El propósito de la presente investigación fue enmarcado en diseñar un modelo de estrategias dado la importancia del clima organizacional y su influencia en la motivación laboral del personal docente contratado de la U.N.E.S.R San Carlos Estado Cojedes. Esta investigación se desarrolló adoptando el diseño no experimental, se ejecutó bajo el tipo de investigación de campo, utilizando el nivel educativo, fundamentada y apoyada con el nivel descriptivo. Los hallazgos de este estudio permitieron concluir que el personal a perder entusiasmo por su trabajo, lo cual, se refleja no solamente en mayores niveles de ausentismo sino también en la lentitud, el desgano, la indiferencia y en consecuencia en bajo en el rendimiento, predominando la actitud de cumplir exactamente con lo mínimo requerido.

Está relacionado con mi trabajo, y puedo señalar que siempre se encuentra presente los factores determinantes intervinientes dentro de las instituciones u organizaciones que hacen que el talento humano se vea afectado y en consecuencia traer problemas en las tareas o asignaciones de trabajo que conllevan al incumplimiento de los procesos productivos en la Institución.

SUSTRATO TEÓRICO

Hermenéutica

El ser humano por naturaleza es hermeneuta, porque se dedica a interpretar y develar el sentido de los mensajes y las situaciones que se presentan a lo largo de su

vida, haciendo que su comprensión sea posible evitando con sus explicaciones los malos entendidos, favoreciendo adecuadamente su función normativa.

Particularmente como expresa Hans-Georg Gadamer (1998), la hermenéutica representa una teoría de la verdad y el método su pretensión fundamental es mostrar hasta qué punto ante la experiencia estética las ciencias naturales y su método particular topa con una barrera infranqueable que expresa la universalización del fenómeno interpretativo desde la historicidad concreta y personal. Desde entonces su hermenéutica de la facticidad se convierte en una filosofía que identifica la verdad con una interpretación históricamente situada. Gadamer resalta la condición de la experiencialidad humana, la acción del hombre que se expresa en el texto, producto de su acción en el mundo;

Se podría decir que la tarea de la comprensión es siempre hermenéutica en el sentido en que presupone en todos los casos, un conocer previo, un patrón adquirido con anticipación al acto de conocimiento de que se trata.

Análisis hermenéutico.

Puntualmente el análisis hermenéutico se enmarca en el paradigma interpretativo comprensivo; lo que supone un rescate de los elementos del sujeto por sobre aquellos hechos externos a él. En este sentido, debe destacarse que dicho análisis toma como eje fundamental el proceso de interpretación.

Dicha interpretación, tal como se platease en el párrafo anterior, toma como fuentes de datos los datos textuales, lo que no implica sólo quedarse con el texto y en él; sino que es una interpretación que requiere de la voluntad del sujeto que conoce para trascender las "fronteras" del texto a interpretar. En este sentido, se debe entender el proceso de análisis hermenéutico en permanente apertura, producto de la actividad re-interpretativa de la que es fruto. Ricoeur, (1998) .considera necesaria la superación de la oposición explicación comprensión ya que, tal como plantea "creo que este conflicto es solo aparente y que puede ser superada si se logra demostrar que estas actitudes están dialécticamente relacionadas una con la otra"

Elementos para una praxis hermenéutica en el quehacer investigativo social.

A lo largo se han presentado una serie de elementos orientados a captar los aspectos centrales relacionados con la hermenéutica. Para tal efecto se considerarán elementos fundamentales expuestos por Baeza (2002), a modo de sugerencia para la realización de un análisis hermenéutico.

El autor mencionado presenta nueve recomendaciones Baeza (2002), que bien vale tener en cuenta cuando se trata de desarrollar análisis desde la perspectiva trabajada, estas son las siguientes:

- a) Lograr un conocimiento acabado del contexto en el cual es producido el discurso sometido a análisis.
- b) Considerar la frase o la oración como unidad de análisis en el corpus.
- c) Trabajar analíticamente apoyándose en la malla temática y sus codificaciones respectivas.
- d) Establecer un primer nivel de síntesis en el análisis de contenido.
- e) Trabajar analíticamente por temas, desde la perspectiva del entrevistado.
- f) Establecer un segundo nivel de análisis de contenido.
- g) Trabajar analíticamente el conjunto de las entrevistas, desde las perspectivas de las personas sometidas a entrevista.
- h) Revisar el análisis en sentido inverso, es decir comenzando esta vez desde la perspectiva del entrevistado.
- i) Establecer conclusiones finales según estrategia de análisis de contenido escogida.

Motivación

La motivación es definida por Stringer (ob.cit) "...como la energía que impulsa el comportamiento para alcanzar una meta."(p.22). Este autor explica que por años las personas necesitaron mantener sus motivos en secreto para protegerse de los competidores; pues se pensaba que si se mostraban los verdaderos motivos entonces se mostraban también las debilidades. Hoy en día la situación ha cambiado puesto que para el logro de una meta organizacional se debe trabajar en equipo siendo necesario conocer lo que otorga la energía a las personas para ser productivas.

Igualmente, Schein (ob.cit) explica que la motivación no es el único determinante de la actuación efectiva de los empleados. En este sentido, se debe de tomar en cuenta

factores que tienen que ver con la efectividad organizacional como la habilidad de la persona, el ambiente de trabajo, las herramientas y materiales disponibles para realizar el trabajo, la naturaleza del cargo y la habilidad de la empresa para coordinar los esfuerzos de los empleados, del grupo o del departamento.

Técnicas de motivación

Algunas de las técnicas que se pueden implementar en una empresa para motivar a los empleados son:

- Ofrecerles oportunidades de desarrollo y autorrealización: Consiste en brindarles oportunidades o posibilidades de autorrealización, logro, crecimiento, desarrollo profesional y personal.
- Darles reconocimiento por sus logros: Una técnica de motivación consiste en reconocer sus buenos desempeños, objetivos, resultados o logros obtenidos.
- Mostrar interés por ellos: Consiste en mostrar interés por sus acciones, logros o problemas; no sólo por lo que suceda dentro del ámbito de la empresa, sino también, por lo que pueda suceder en su vida personal.
- Hacer que se sientan comprometidos con la empresa: Otra forma de motivar a un trabajador, es hacer que éste se sienta comprometido e identificado con la empresa.
- Hacerlos sentirles útiles y considerados: Otra forma de motivación es hacer que el trabajador se sienta útil, considerado y que sienta que es importante y tomado en cuenta por la empresa.
- Darles variedad: Consiste en evitar que los empleados caigan en la rutina de tener que cumplir siempre las mismas funciones o realizar siempre las mismas tareas.
- Darles la oportunidad de relacionarse con sus compañeros: Otra forma de motivar, consiste en brindarles a los trabajadores posibilidades y oportunidades de que tengan una mayor relación con sus compañeros.
- Darle buenas condiciones de trabajo: Consiste en procurar que el trabajador tenga buenas condiciones laborales.
- Ofrecerles un buen clima de trabajo: Consiste en crear un clima de trabajo en donde los trabajadores se sientan a gusto, bien tratados y con las comodidades necesarias.

- Usar metas y objetivos: Una estrategia de motivación es la de ponerles metas u objetivos a los trabajadores. Según referencia consultada en la página web: <http://www.Motivaciónempresa.galeon.com/producto.html> [consulta: Octubre 5,2014]

Proceso de motivación

Si enfocamos la motivación como un proceso para satisfacer necesidades, surge lo que se denomina el ciclo motivacional, cuyas etapas son las siguientes:

- a. Homeostasis. Es decir, en cierto momento el organismo humano permanece en estado de equilibrio.
- b. Estímulo. Es cuando aparece una persuasión y genera una necesidad.
- c. Necesidad. Es cuando (insatisfecha aún), provoca un estado de tensión.
- d. Estado de tensión. Es cuando se produce un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.
- e. Comportamiento. Al activarse, se dirige a satisfacer dicha necesidad. Alcanza el objetivo satisfactoriamente.
- f. Satisfacción. Si se compensa la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente. Toda satisfacción es básicamente una liberación de tensión que permite el retorno al equilibrio homeostático anterior.

Sin embargo, para redondear el concepto básico, cabe señalar que cuando una necesidad no es satisfecha dentro de un tiempo razonable, puede llevar a ciertas reacciones como las siguientes:

- a. Desorganización del comportamiento (conducta ilógica y sin explicación aparente).
- b. Agresividad (física, verbal, etc.)
- c. Reacciones emocionales (ansiedad, aflicción, nerviosismo y otras manifestaciones como insomnio, problemas circulatorios y digestivos etc.)
- d. Alineación, apatía y desinterés. Según referencia consultada en la página web: <http://www.Motivaciónempresa.galeon.com/producto.html> [consulta: Octubre 5,2014]

Clima organizacional

Según Brunet (1987), Dessler (1979) y Guillén y Guil (2000) la definición del clima organizacional varía en ciertos aspectos dependiendo de los investigadores, por

esta razón hacer un consenso para tener una sola definición no es algo posible, ya que no parece conveniente a los fines de esta investigación descartar alguna definición que pueda ser relevante. En este sentido, se presentará una tabla con las definiciones que han sido destacadas en la literatura revisada, de tal manera se podrá tener una amplia visión del significado del clima organizacional.

En consecuencia, el clima organizacional influye en la conducta o comportamiento de sus miembros, su rendimiento profesional productividad y satisfacción en la labor que desempeña y de sus percepciones que condicionan al mismo tiempo los niveles de motivación laboral.

Características del Clima organizacional

Según Tagiuri citado por Brunet (1987), el clima organizacional posee las siguientes características:

- El clima es una configuración particular de variables situacionales.
- El Clima tiene una connotación de continuidad pero no de forma tan permanente como la cultura, por lo tanto puede cambiar después de una intervención particular.
- El clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.
- El clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor (la percepción no es siempre consciente).
- Tiene consecuencias sobre el comportamiento.
- Es un determinante directo porque actúa sobre las actitudes y expectativas que son determinantes directos del comportamiento.” (p. 13)

Se puede inferir que para que las organizaciones logren un alto grado de eficiencia, es necesario trabajar en ambientes altamente motivadores, ya que por consiguiente el personal estará en un alto grado motivado y se sentirá identificado con la organización. Por esta razón, el empleado debe ser considerado como un activo vital y los gerentes deben de tomar en cuenta la complejidad de la naturaleza humana para alcanzar índices de eficacia y productividad elevadas. (Brunet, 1987).

Desempeño

Es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o meritos laborales. La misma, se considera también como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización. El desempeño está integrado por los conocimientos y la pericia que tiene el trabajador en la ejecución de sus tareas, por las actitudes y el compromiso del trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados.

En este mismo orden de ideas, el desempeño laboral, es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. Según Chiavenato I. (2000), define el desempeño, como “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”.

Aspecto del Desempeño.

Al respecto Chiavenato I. (2000), expresa tres aspectos del desempeño que se pueden subdividir de la siguiente manera:

- Atributos del cargo: Son aquellos aspectos que miden el conocimiento del puesto, la pericia en la ejecución de las tareas, experiencia y solvencia para ejecutar su trabajo.
- Rasgos individuales o de conducta: Son aquellos aspectos que son inherentes a la persona, tales como: puntualidad, compromiso, responsabilidad, cooperación, motivación, trato, etc.
- Factores de rendimiento: Son aquellos que se aplican al logro de las metas del cargo en aspectos tales como: productividad, calidad, ventas, utilidades, oportunidad, etc.

Talento Humano (Personal Administrativo).

En lo que se refiere Chiavenato I. (2000), que el talento humano son las personas dotadas de competencias tales como: conocimiento, habilidad, juicio y actitud. Tener personas no significa necesariamente tener talento. Un talento es siempre un tipo especial de persona. Y siempre toda persona es un talento. Para ser talento, la persona debe poseer algún diferencial competitivo que lo valore.

Es decir, es la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas. Sin embargo, no es solo el esfuerzo o la actividad humana; sino también otros factores o elementos que movilizan al ser humano, talentos como: competencias (habilidades, conocimiento y actitudes) experiencias, motivación, interés, vocación aptitudes, potencialidades, salud, etc.

Reseña Histórica del Liceo “Raúl Leoni” Cojedes.

El liceo “Raúl Leoni” fue fundado en 1980. Comenzó a funcionar en la Escuela Básica “Carlos Tovar” ubicado en la Urbanización Aeropuerto siendo su Director el profesor Juan Iribarren e iniciándose con una sección de 7mo grado, para luego, y según el crecimiento de la población estudiantil, ir incrementado las secciones.

Para el año 1985 fue trasladado y comienza funcionar en la escuela “Andrés Eloy Blanco” con tres secciones de 7mo, 8vo y 9no grado respectivamente. Posteriormente en el año 1986 el plantel fue reubicado en la Urbanización la Herrereña, donde funciona actualmente, para ese entonces con el nombre de Escuela Básica “Raúl Leoni” entre los profesores fundadores podemos mencionar: Obdulia Medina, Haideé López, Aroldo Herrera, Eliezer Mieres, María contreras, Irma Rampini, Nora Escalona, Yolanda Barradas entre otros.

En el año 1989 debido al alto índice de la población estudiantil egresada de 9no grado, se hizo necesario abrir secciones de 4to y 5to año en la mención de ciencias sucesivamente han ejercido funciones como director los profesores: Ana Cecilia Vargas (1985-1987), José Oberto Rivera (1987-1999), Eliezer Mieres (1999-2000),

Aurora Salcedo (2000-2001), José Mendoza (2001-2003), Rodolfo Rodríguez (2003-2004), Luis Figueredo (2004-2006) MSc. Eglee Duarte (2006-2011) actualmente se encuentra ejerciendo el cargo Prof. Marcos Aparicio

En la actualidad, la institución lleva el nombre de E.B “Raúl Leoni” y ha egresado 23 promociones del subsistema secundaria de Bachiller en Ciencias, siempre con el objeto de seguir formando jóvenes para contribuir con el desarrollo de el país.

Visión.

Llegar a ser una Institución educativa innovadora; vinculada a la familia y a la comunidad y que aporte a la sociedad un modelo de educación integral dirigido a los y las adolescentes. Basado en el desarrollo ético, académico, tecnológico, deportivo y socio cultural, además de fomentar en el grupo humano que la conforma, un alto de pertenencia que estimule la conservación del ambiente de trabajo armónico, en el que se promuevan las iniciativas individuales, colectivas que hagan posible el desarrollo y aplicación de los fines y objetivo de la Institución.

Misión.

El Liceo E.B “Raúl Leoni” es una institución oficial ubicada en la urbanización “La Herrereña” de San Carlos, Estado Cojedes, la cual se dedica a la formación integral de sus estudiantes, ofreciéndoles una educación acorde con la realidad y necesidades cambiantes de la sociedad; que le permitan proyectarse a la comunidad con principios morales, espíritu de servicio, capacidad de superación y gran conciencia social para promover la excelencia.

Desde el punto de vista legal la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que sustenta la investigación, iniciando con lo referente al derecho al trabajo, con las personas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo enunciado en el capítulo V, así mismo menciona lo relacionado con los funcionarios y funcionarias públicas la Ley de Estatuto de la Función Pública en el Título I en su artículo 1 y en el Capítulo IV y por último se menciona lo expuesto en el Título I Capítulo II de la Ley Orgánica de Prevención de Condiciones y Medio Ambiente de

Trabajo. En esta perspectiva se hace referencia a lo indicado en el art. 87 y 88 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela la cual señala en su artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. La ley adoptará medidas tendientes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, señala en su artículo 88. El estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo.

En este sentido, se sustenta en la investigación, que toda persona tiene derecho y deber de trabajar sin distinción de credo, raza, sexo y condición social al respecto el estado debe garantizar y promover empleos a fin de que las personas logren ubicar una labor beneficiosa que les provee una vida digna. Ahora bien en el ámbito laboral todo empleador debe garantizar a sus empleados las condiciones adecuadas de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, donde el estado deberá establecer las disposiciones y organismos necesario que permitan el control y desarrollo efectivo de estas condiciones. Se puede decir, que el ambiente en que se desenvuelven las organizaciones es un factor que inducen al trabajador a comportarse de una manera u otra; en tal sentido, un elemento de gran importancia el sistema organizativo es el medio ambiente, el cual influye sobre el desempeño en el logro de los objetivos que se desean.

En este sentido, la Ley Orgánica de Prevenciones de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en su artículo 1, 2 y 56, manifiesta la finalidad de establecer organismos, normas, políticas que garanticen, a los empelados condiciones de

seguridad, salud y bienestar en un ambiente laboral adecuado que permita el buen desempeño de sus funciones sin poner en riesgo su salud, tanto física como mental, de igual forma esta ley debe regular y garantizar los derechos y deberes de los trabajadores en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, y lo relacionado con la recreación, tiempo libre, descanso, turismo social, siendo deber de los empleadores establecer el trabajo conforme a los adelantos tecnológicos a fin de que los empleados puedan lograr el desempeño de sus labores en condiciones favorables para su salud física y mental.

Por otra parte, la Ley del Estatuto de la Función Pública en su Título I. Decretada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial con el N° 37.522 de fecha 06 de septiembre de 2002. Dicha ley es el medio por el cual se rige todo funcionario público, debido a que en ella se establecen los deberes y derechos a los que están sometidos. A continuación se presentan los artículos que servirán de soporte legal de la presente investigación.

Capítulo IV en su artículo 33. Señala los deberes y prohibiciones de los funcionarios y funcionarias públicas.

Título III Funcionarios y Funcionarias Públicos. Capítulo IV De los Deberes y Prohibiciones de los Funcionarios o Funcionarias Públicos.

Artículo 33. Además de los deberes que impongan las leyes y los reglamentos, los funcionarios o funcionarias públicos estarán obligados a:

- a. Prestar sus servicios personalmente con la eficiencia requerida.
- b. Acatar las órdenes e instrucciones emanadas de los superiores jerárquicos.
- c. Cumplir con el horario de trabajo establecido.
- d. Prestar la información necesaria a los particulares en los asuntos y expedientes en que éstos tengan algún interés legítimo.
- e. Guardar en todo momento una conducta decorosa y observar en sus relaciones con sus superiores, subordinados y con el público toda la consideración y cortesía debidas.

- f. Guardar la reserva, discreción y secreto que requieran los asuntos relacionados con las funciones que tengan atribuidas, dejando a salvo lo previsto en el numeral 4 de este artículo.
- g. Vigilar, conservar y salvaguardar los documentos y bienes de la Administración Pública confiados a su guarda, uso o administración.
- h. Cumplir las actividades de capacitación y perfeccionamiento destinados a mejorar su desempeño. (...)

Dentro de las obligaciones que deben cumplir los funcionarios públicos, se señala la de desarrollar actividades que permitan mejorar su desempeño, por medio de la capacitación y perfeccionamiento de las actividades que realice en su cargo.

ESCENARIO III

ORIENTACIÓN METODOLÓGICA DEL ESTUDIO

El marco metodológico constituye en la estructura metódica de todos los dispositivos básicos de la investigación, se basarán bajo el paradigma de la metodología cualitativa, que según Taylor y Bogdan (1990), habla de los métodos cualitativos la describen de la siguiente manera: “se refiere en su más amplio sentido a la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas y escritas y la conducta observable”. (p.20), para detallar la visión hermenéutica de la motivación y el clima organizacional en el desempeño del personal administrativo del Liceo “Raúl Leoni” Cojedes, la cual se realizará una investigación epistemológicamente naturalista bajo el enfoque fenomenológico hermenéutico.

Al respecto, Ramírez (2010), establece que el estudio hermenéutico, en su acepción original, se refiere al empleo de la teoría y la práctica de la interpretación, de manera específica relacionada con la comprensión de textos. En forma contemporánea, la metodología hermenéutica se convierte en un enfoque filosófico para el análisis del comportamiento de las conductas humanas (Pág.55). Por consiguiente la hermenéutica por ser de carácter interpretativo en el que me permitió acercarme a la explicación lógica del sentido que tienen los informantes claves sobre la motivación y el clima organizacional dentro de las organizaciones sociales en las que se involucran laboralmente. Según Martínez (2008) “la fenomenología es el estudio de los fenómenos tal como son experimentados, vividos y percibidos por el hombre”. (Pág137). De este punto de vista el Liceo “Raúl Leoni” Cojedes, se inserta con la referencia descrita anteriormente, debido a que la intención de la investigación es describir y entender la realidad del modo de vida de los empleados de esta organización, tal cual suceden, es decir, de forma natural para interpretar los hechos que vive y observa.

Si bien es cierto, que en el ámbito de la educación han surgido como una nueva forma de interpretar e indagar sobre su propia realidad y de su entorno físico y social, con el objeto de descubrir como se suceden los hechos, como interactuaran los miembros de una sociedad y cual es la dimensión de los cambios o efectos en que ella se producen.

De acuerdo al paradigma de investigación, de naturaleza inductiva, se consultaron diversos informantes que conforman la población de participantes activos de la Institución estudiada, tomándose como referencia el Director, Coordinador de Evaluación y el Personal Administrativo. La característica para ser seleccionados fue en base a su disponibilidad y disposición de aportar información sobre el fenómeno, además de sus vivencias y experiencias dentro de la Institución en sus actividades laborales. Se toma como referencia a Taylor, y Bodgan, (1990), en el que afirman: “el escenario ideal para investigar es aquel en el cual el observador obtiene fácil acceso, establece una buena relación e inmediata con los informantes, y recoge datos directamente relacionados con los intereses investigativos” (p. 39).

Bajo este criterio, elegí a un total de cuatro (4) participantes de la Institución especificado, bajo el criterio de saturación, quienes colaboraron en proporcionar la información. Todos ellos entendieron la necesidad de su entrevista como requerimiento de la investigación, formando parte de la sensibilidad para conceptualizar y generar una aproximación teórica que emerge de la información obtenida.

Esto quiere decir, que se trata de una investigación donde no se hacen variar en forma intencional las variables independientes, por lo que en lo que respecta al objeto del presente estudio, no se construye ninguna situación sino que se observan situaciones ya existente, no provocadas intencionalmente por el investigador, dado que las variables ya han ocurrido y no es posible manipularlas.

Al considerar el sujeto de estudio y la propia determinación de sus implicaciones cognitivas en el acercamiento al fenómeno relacionado con la visión hermenéutica de la motivación y el clima organizacional en el desempeño del personal administrativo del Liceo Raúl Leoni” Cojedes, asumo la configuración cualitativa para abordarlo,

con la intención de conocer las experiencias y vivencias que sostienen los versionantes en las manifestaciones de los procesos gerenciales, tanto en el discurso como en la acción, respecto a la significancia que le atribuye el colectivo directivo hacia la sociedad.

Orden Ontológico

Para Heidegger, (1988), fundador de la fenomenología, la ontología representa “la metafísica de la existencia que se encarga de descubrir la constitución del ser. Es la doctrina del ser” (p. 10). Es decir, se refiere a las condiciones de posibilidades de las existencias o al ser mismo en su apertura originaria.

Significa que es la naturaleza en que el ser humano percibe o concibe un ambiente, la realidad en un contexto. Especifica además, que este término se encarga de descubrir la constitución del ser de la existencia y su forma de percibir la realidad.

En este particular, como investigadora me pregunto, ¿cuál es la naturaleza de la realidad? La respuesta manifiesta el orden ontológico, la cual me orientó a desarrollar el estudio, como participante de este programa de formación, en el área de ciencias administrativas.

En este escenario de maestría se descubrieron realidades perceptibles de los versionantes, bajo una condición intersubjetiva, en la que el diálogo descubren sus saberes inherentes a la planificación, organización, direccionalidad y control de las actividades que toman en cuenta en sus instituciones laborales, en su dominio emergente, aparte del dominio ontológico de la dimensión holística gerencial, en el juego de saberes y haceres compartidos en su ámbito de trabajo.

Este abordaje se suscita para reconocer la naturaleza reflexiva del contexto, dialógica e interactiva con el metasistema, bajo perspectivas psicosociales con la comunidad laboral, a través de la narrativa y descripciones de los hechos especificados en sus dimensiones humanas de los eventos que ofrece la motivación y el clima en las organizaciones sociales.

Orden Epistemológico

La realidad dinámica y de constante transformación exige esfuerzos para entender el conocimiento que tienen los versionantes sobre la motivación y el clima en las organizaciones, su significado, prácticas, acciones, razonamientos, en el que se percibe un dominio sociológico de saberes, en una realidad que tiende a la complejidad, humana y emergente, en el que Rojas, (2010), refiere que “el ser vivo tiene una identidad en su organización estructural, en la que también tiene una capacidad de hacer réplicas de sí mismo” (p. 273).

Para llegar al constructivismo, se requiere de la epistemología, considerada por Padrón, (2007), como una “rama de la filosofía que se ocupa del conocimiento científico” (p. 12); siendo entonces una disciplina que explica el proceso que sigue la mente humana para construir los conocimientos.

En este orden, como investigadora me hago una segunda pregunta: ¿Cómo debo aprehender el conocimiento de la motivación y el clima organizacional y su vinculación con el desempeño para obtener una aproximación teórica del fenómeno, a fin de fomentar la toma de decisiones compartidas?

Para ello retomo el construccionismo social de este fenómeno, bajo la percepción del pensamiento de la existencia de una verdad cognoscente, que emerge de la interacción constante, de forma que se tenga un significado particular de esta concepción gerencial en la naturaleza de los versionantes. Como especifica Aldazoro, (2013), “el significado no se revela, sino que se construye” (p. 56).

Para Guba, (1991), “la base epistemológica del constructivismo se basa en que las realidades existen en la forma de construcciones mentales múltiples, basadas social y experimentalmente, locales y específicas, dependientes por su forma y contenido de las personas que las sostienen” (p. 12). Significa entonces que la investigadora y lo investigado están correlacionados, apoyados en bases teóricas interpretativas del fenómeno y su hermenéusis.

Orden Metodológico

El enfoque metodológico que orientó la investigación fue de tipo fenomenológico – hermenéutico, debido a que se refleja una interpretación de un suceso, insertado en el hecho de que la conciencia y su vinculación a los seres se manifiesta dentro de su propia visión del mundo.

Por ser de esta naturaleza interpretativa, me apoyé en Husserl, (1995), por considerar la reducción eidética, con la cual pude conseguir las particularidades del fenómeno estudiado, sus interrelaciones intersubjetivas, desde la conciencia de cada uno de los versionantes, del cual produce un análisis descriptivo concreto.

Bajo este contexto, respaldándome igualmente en la dimensión hermenéutica de Gadamer, (1996), en la que busqué obtener la comprensión lingüística de los informantes sobre la motivación y el clima organizacional; la interpretación acerca de su percepción, lo que piensan, sienten y sostienen de ella en sus ideas como parte de sus subjetividades, representaciones mentales y reflexiones, para así transformarlas en aproximación teórica.

Al respecto Aldazoro, (ob. cit) refiere que “se trata de una situación que se inscribe en la conciencia de los versionantes, asumiendo una actitud flexible sobre los significados comunes, que quiere decir aceptar lo que hay, tratando de ubicarlo en un contexto y horizonte más amplio” (p. 61).

Orden Axiológico

Para Carrera, L; Eijo, P y Estany, A (1995):

Es una rama de la filosofía que se ocupa y centra el estudio en la naturaleza de los valores y juicios valorativos, siendo creencias prescriptivas o, si se prefiere, principios normativos y duraderos que nos sugieren que una determinada conducta o estado final de existencia es personal y socialmente preferible a otros que consideremos opuestos y contradictorios (p. 14).

En este escenario del trayecto del estudio, me inserto en los valores declarados y reconocidos en los informantes claves, manifestada en sus posturas, descripciones, sensibilidades por la temática de la motivación y el clima organizacional en el marco de la ética y la esencialidad del personal administrativo del Liceo “Raúl Leoni”, su

responsabilidad y disciplina en este particular. Se involucran además actitudes como cumplimiento del deber con la organización social a la cual laboran, el sentido de compromiso con la aplicación de este tipo de gerencia en ellas y sus repercusiones en las comunidades, en medio de valores particulares y colectivos.

Paradigma de Investigación

La presente investigación se desarrolló bajo el paradigma cualitativo, en el cual se aplica una entrevista semiestructurada a los versionantes claves, para de esta forma poder obtener los hallazgos relevantes de la información proporcionada.

Para Stracuzzi, y Martins, (2006): “el paradigma con enfoque cualitativo centra su atención en las relaciones y roles que desempeñan las personas en su contexto vital, en el que el investigador interpreta la forma como se interrelacionan los referentes sociales, sus actividades y pensamiento al ámbito social y cultural donde se desenvuelven y cómo manejan dentro de éste sus problemas individuales (p. 32).

Se decide trabajar bajo este paradigma al leer a Popper, y Eccles, (1985), quienes establecen que la naturaleza no puede limitarse a los conocimientos que se logran por deducción, por lo que los saberes construidos deben derivarse de la inducción de los hallazgos, con una coherencia lógica y sistemática de un todo como principio de integralidad, analizando el propio pensamiento del individuo.

Como investigadora parto del supuesto de que las personas viven en un contexto, crean una cultura que se reproduce en sus dichos y hechos, pero que para entenderlos en su real dimensión, hay que hacerlo desde adentro, con el fin de no desvirtuar su esencia.

Método de Investigación

El método de la investigación fue fenomenológico – hermenéutico, que ha sido considerado como uno de los procedimientos cualitativos de investigación más novedosos para estudiar la realidad social, debido a su carácter flexible, holístico, naturalista, amplio, subjetivo, intersubjetivo, inductivo y descriptivo; que trata de comprender la complejidad estructural de los fenómenos que viven y sienten las

personas involucradas en los ejes problemáticos asociados a su cotidianidad, involucrándolos como co-investigadores de su propia realidad y de su propio medio.

Fenomenológico por ser un movimiento homogéneo en el que hay hechos y esencias, de realidades contingentes y realidades necesarias, en el que se busca descubrir y describir la motivación y el clima organizacional en el desempeño del personal administrativo del Liceo “Raúl Leoni”, sus distintas interpretaciones, sus intencionalidades básicas, sus vinculaciones con la realidad.

Hermenéutico por considerarse la ciencia de la interpretación, en el que me permitió acercarme a la explicación lógica del sentido que tienen los informantes claves sobre la motivación y el clima organizacional en su vinculación en el desempeño dentro de las organizaciones sociales en las que se involucran laboralmente.

Versionantes Claves

De acuerdo al paradigma de investigación, de naturaleza inductiva, se consultaron diversos informantes que conforman la población de participantes activos de la institución educativa estudiada, tomándose como referencia el personal administrativo. La característica para ser seleccionados fue en base a su disponibilidad y disposición de aportar información sobre el fenómeno, además de sus vivencias y experiencias dentro de la institución, sus actividades laborales.

Se toma como referencia a Taylor, y Bodgan, (1990), en el que afirman: “...el escenario ideal para investigar es aquel en el cual el observador obtiene fácil acceso, establece una buena relación e inmediata con los informantes, y recoge datos directamente relacionados con los intereses investigativos” (p. 39).

Bajo este criterio, elegí a un total de cuatro (4) participantes de la institución, bajo el criterio de saturación, quienes colaboraron en proporcionar la información. Todos ellos entendieron la necesidad de su entrevista como requerimiento de la investigación, formando parte de la sensibilidad para conceptualizar y generar una aproximación teórica que emerge de la información obtenida.

Matriz I. Selección de los Versionantes

Versionantes Claves	Cargo	Código
I	Director	VC1
II	Coord. Evalua	VC2
III	Pers. Admón.	VC3
IV	Pers. Admón.	VC4

Fuente: Nohelia 2015

Esto quiere decir que se trata de una investigación donde no se hacen variar en forma intencional las variables independientes, por lo que en lo que respecta al objeto del presente estudio, no se construye ninguna situación sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador, dado que las variables ya han ocurrido y no es posible manipularlas.

Técnica de Recabar la Información

Por ser la investigación de naturaleza cualitativa, dirigida a un grupo de participantes del programa de maestría especificado con anterioridad, de metodología fenomenológica-hermenéutica, de estudio de campo y muestreo no probabilístico, para recabar la información necesaria a los sujetos de estudio, se utilizó como técnica de recolección de información, la entrevista semiestructurada, por fomentar un diálogo coloquial, intensivo y extensivo, entre el investigador y el entrevistado, que de acuerdo a Martínez, (2008), “es un instrumento técnico que tiene gran sintonía epistemológica con el enfoque fenomenológico, etnográfico y también con su teoría metodológica” (p. 99).

La entrevista es una perspectiva válida en la que se direccionaron las interrogantes en función a los propósitos reorientados y que para llevarla a efecto se fomentó un diálogo abierto y flexible con los versionantes, empleando para recabar sus opiniones una grabadora, en lo que se pudo captar los significados intersubjetivos de lo que para ellos es la motivación y el clima en sus saberes y la forma como se aplica en las organizaciones sociales donde trabajan.

Técnica de Interpretación de la Información

Para lograr los propósitos del trabajo de grado, se procedió a una revisión del material escrito, audición de los diálogos y visión como observador no participante, para clasificar, conceptualizar, codificar el contenido de cada unidad temática, identificando las ideas principales y así poder construir una aproximación de la motivación y el clima organizacional en su vinculación estratégica en los sujetos de estudio.

Mediante un arreglo matricial se obtuvieron las categorías y subcategorías emergentes, como consecuencia de la riqueza de los contenidos que se derivaron de las entrevistas aplicadas, donde inicialmente se organizó la información, en función a la aprehensión de la realidad y significación del fenómeno indagado, bajo la concepción de las capacidades cognitivas reflejadas por los versionantes, con estructuras lingüísticas que explican, describen, comprenden e interpretan el dominio teórico, práctico y teórico – práctico de la realidad, en cuanto a la motivación y el clima organizacional se refiere.

Matriz II. Categorías de análisis contenidos en la información proporcionada por el Versionante

Categorías de Análisis	Sub-categorías	Nº	Información proporcionada por Versionante
		1	
		2	
		3	

Fuente: Nohelia (2015)

Se categoriza atendiendo la generalización de Cuenca, y Hilferty, (2013), para quienes es:

“Un mecanismo de organización de la información obtenida aparte de la aprehensión de la realidad, que es, en sí misma, variada y multiforme. Nos permite simplificar la infinita de lo real a partir de dos procedimientos elementales de signo contrario o mejor dicho, complementarios: la generalización o abstracción y la discriminación” (p. 32).

En este proceso se agrupan en conjuntos las percepciones, pensamientos, posturas y actuaciones de los informantes sobre la temática, como mecanismo de clasificación, entendidas como entidades mentales, fundamentada en la comprensión lingüística. Para ello se procedió a:

1. Transcribir el material lingüístico proporcionado por los versionantes, luego agrupar esa información en matrices, según la matriz II, que identifica las categorías cognitivas y subcategorías emergentes, en base a una revisión exhaustiva.
2. Establecer el ordenamiento visual de la matriz la sinopsis, mediante la Cromatización de la información relevante, para así correlacionar conceptos, opiniones, versiones, derivadas de la aprehensión de la realidad.
3. Identificar y diferenciar cromatizada, haciendo una síntesis comprensiva de los hechos o fenómenos que conciernen a la motivación y el clima organizacional en el desempeño del personal administrativo del Liceo “Raúl Leoni” San Carlos – Cojedes.

Una vez obtenidas las categorías y subcategorías, se hizo una triangulación de datos, según la matriz II, para procesar la información obtenida de la entrevista, tomando en cuenta lo previsto por Cisterna, (2005):

“La triangulación es la acción de la reunión y cruce dialéctico de toda la información pertinente al objeto de estudio, surgida de una indagación por medio de los instrumentos correspondientes, y que en esencia constituye el *corpus* de resultados de la investigación” (p. 69)

La triangulación de la información permite asumir la legitimidad de las voces de los versionantes y su complementariedad sobre los eventos y caracterizaciones del fenómeno estudiado, por lo que se buscan las descripciones que más se repiten en el sentido y significado de cada actor social, y así poder construir un conocimiento sobre la problemática investigada.

Una vez obtenidas dichas categorías y subcategorías, se procedió a interpretar cada una de ellas, donde como investigadora proporcioné mi aporte al respecto, apoyada de teorías representativas de cada una de ellas.

Vialidad y Fiabilidad

Por ser el presente estudio una investigación fenomenológica - hermenéutica, se logró viabilidad al apreciar el nivel de conocimiento que tienen los versionantes hacia la motivación y el clima organizacional en el desempeño del personal administrativo, determinando hasta qué punto los epílogos del estudio son aplicables a grupos similares, destacando la calidad y claridad de la información, la triangulación de la misma, la sustentación teórica, la contrastación de la información con lo observado, los hallazgos surgidos, la interpretación de la investigadora con respecto a la temática.

Se pudo determinar ser viable cuando la información siguiendo las pautas de Martínez, (ob. cit), quien establece que se hay adecuación de las entrevistas con los propósitos establecidos, y que las categorías cognitivas y subcategorías emergentes son el reflejo de esa expresión lingüística, que define una realidad, en el que hay criterios de credibilidad, transferibilidad y acreditabilidad.

Habilidad por la empatía con los versionantes y manifestaron una hermeneusis de lo que es la gerencia por competencias. Transferibilidad, por la posibilidad de que los hallazgos se puedan proyectar a un contexto similar, y acreditabilidad cuando al compararse con estudios similares, se refleje una realidad semejante.

La fiabilidad va a permitir evaluar la estabilidad, seguridad, congruencia y credibilidad del estudio cualitativo, específicamente en la aproximación teórica resultante de la interpretación de las categorías surgidas, con sus dimensiones establecidas. A todas estas se hizo consulta a un grupo de expertos en gerencia a fin de darle carácter de legitimidad a la investigación.

Para Rodríguez, (2005), hay fiabilidad externa cuando diferentes investigadores, al estudiar una realidad en tiempos o situaciones diferentes llegan a los mismos resultados. De acuerdo a Martínez (ob. cit), una investigación con buena fiabilidad es aquella que es estable, segura, congruente, igual a sí misma en diferentes tiempos y previsible para el futuro. Contiene dos caras: una interna y otra externa, habiendo fiabilidad en la primera cuando varios observadores, al estudiar la misma realidad, concuerdan en sus conclusiones; y externa cuando investigadores independientes, al

estudiar una realidad en tiempos o situaciones diferentes, llegan a los mismos resultados.

Consideraciones sobre la Aproximación Teórica.

Para esta investigación cualitativa fenomenológica – hermenéutica, se empleó la triangulación de datos, donde hubo confrontación de criterios entre los versionantes con los criterios y niveles de interpretación de la investigadora, acompañados de fundamentos teóricos, a fin de generar de manera ordenada y sistemática las dimensiones más acertadas y cercanas a esta realidad.

Se acudió a la acción heurística para recontextualizar las categorías y hacer analogías de los hallazgos y así fomentar la epísteme de la aproximación teórica, procediendo a generarla a partir de la comparación de las similitudes y la derivación múltiple de los datos, los conceptos asumidos y la hermenéusis de la investigadora, con interacción dialógica del contexto.

ESCENARIO IV

EVIDENCIAS

Encuentro con los enfoques de aproximación teórica de la visión hermenéutica de la motivación y el clima organizacional en el desempeño del personal administrativo del Liceo “Raúl Leoni” San Carlos- Cojedes.

Primera Fase: Cromatización de las categorías abiertas y sus subcategorías.

Matriz II

Señalamiento de las categorías de análisis contenidas en la información proporcionada por el Versionante I

Categorías de Análisis	Sub-categorías	Nº	Información proporcionada por Versionante I
Desempeño	Ética profesional	1	Investigador: Iniciando mi fase de
		2	entrevistas, procedo a reunirme con la
		3	primer informante, para ello, me
		4	dirijo en esta mañana de hoy a su
		5	trabajo.
		6	Hola Prof. Marcos, ¿cómo estás?
		7	Versionante: Hola Nohelia, buen día,
		8	bien, ¿y tú?, siéntate
		9	Investigador: Gracias Prof. Marcos.
		10	Vamos a iniciar la entrevista para mi
		11	trabajo de grado, ¿Me podrías definir
		12	que es la motivación y el clima
		13	organizacional como teorías
		14	gerenciales hacia el talento humano
		15	para la institución?
		16	Versionante: Mi Nombre es Marcos
17	Aparicio, soy Profesor Director		
18	encargado del Liceo “Raúl Leoni”, la		
19	motivación son las que orientan al		
20	personal la que se desarrollen su		
21	ética profesional y cada una de		
22	ellas cumple una función vital en el		
23	desempeño de cada trabajado.		
24	Investigador: ¿Me podrías decir		
25	crees que la motivación está siendo		
26	utilizada en todo los aspectos en el		

<p>Motivación</p>	<p>Desarrollo personal</p>	<p>27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38</p>	<p>clima organizacional de la Institución? Versionante: Se puede decir, que se aplica en un 50% ya que muchos gerentes están en desacuerdo a que cada trabajador se le motive de acuerdo al tipo de motivación ya que estas orientan a mejorar la condición humana, social y económica de cada trabajador y en algunos casos se es pérdida para las organizaciones e instituciones. Investigador: ¿Consideras que la motivación y el clima organizacional se puede interrelacionar para lograr una buena gestión de desempeño del personal en la Institución?</p>
<p>Clima organizacional</p>	<p>Ambiente de trabajo</p>	<p>44 45 46 47 48 49 50</p>	<p>Versionante: Claro! Debido a que las motivaciones generan un ambiente de cordialidad y de superación de cada trabajador y además lo integran a todas las labores que se desarrollan dentro de la institución.</p>
<p>Desempeño</p>	<p>Desarrollo de tareas</p>	<p>51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61</p>	<p>Investigador: ¿Me podrías decir si crees que la motivación dentro del clima organizacional permite una buena dinámica en el desempeño del personal de la Institución? Versionante: Si, las motivaciones generan en el personal un clima de superación y en algunos casos pertinencia y pertenencia con los equipos, ambiente y los diferentes recursos que tienen la Institución.</p>
<p>Desempeño</p>	<p>Participación</p>	<p>62 63 64 65 66 67 68 69 70 71</p>	<p>Investigador: ¿Mejoraría la gestión del desempeño del personal por parte de la gerencia si se aplicara la estrategia motivacional como parte del clima organizacional en la Institución? Versionante: Si la Institución realizara un cronograma de actividades el trabajador se abocara a solucionar los problemas</p>

Motivación	Metas objetivos alcanzados	y	72	existentes dentro del área de
			73	trabajo y mediante esta se lograría
			74	la integración de los trabajadores.
			75	Investigador: ¿Sería la motivación y
			76	el clima organizacional estrategias
			77	gerencial que al interrelacionarse
			78	pueden concluir al logro de un
			79	ambiente interno favorable para la
			80	institución y el desempeño laboral?
			81	Versionante: La motivación y el
			82	clima organizacional juega un papel
			83	importante en el desarrollo de las
			84	actividades de cada institución es por
			85	eso que si cada una de ellas se tomara
86	en cuenta los objetivos que tienen			
87	las motivaciones se lograría que la			
88	institución educativa llegara al			
89	máximo límite de evolución			
90	esperado ¡Gracias Nohelia, espero			
91	que te sirva!			

Fuente: Nohelia 2015

Matriz I

Señalamiento de las categorías de análisis contenidas en la información proporcionada por el Versionante II

Categorías de Análisis	Sub-categorías	Nº	Información proporcionada por Versionante II
		01	Investigador: Buen día. Dándole
		02	continuidad a la entrevistas de mi
		03	trabajo de grado procedo a la fase
		04	de preguntas
		05	Investigador. Vamos a iniciar la
		06	entrevista para mi trabajo de grado,
		07	¿Me podrías definir que es la
		08	motivación y el clima
		09	organizacional como teorías
		10	gerenciales hacia el talento humano
		11	para la institución?
		12	Versionante: Mi nombre es,
		13	Lisbeth Delgado, soy Profesora
		14	encargada de la Coordinación del
		15	Personal administrativo,
		16	desconozco que el clima
		17	organizacional sea una teoría. Con

<p>Motivación</p>	<p>Teoría motivacionales</p>	<p>18 respecto a la Motivación, como tal, 19 sé que es un término aplicado a un 20 estado interno del individuo para 21 hacer algo; a sea la motivación no 22 es una teoría, pero si hay muchas 23 teorías que tratan de explicarla. 24 Recuerdo la teoría de la 25 Motivación Maslow con ser 26 pirámide de las necesidades y la 27 de Herzberg que relaciona dos 28 factores para la motivación los 29 higiénicos (ambientales) y los 30 motivacionales. 31 Investigador: ¿Me podrías decir 32 crees que la motivación está siendo 33 utilizada en todo los aspectos en el 34 clima organizacional de la 35 Institución?</p>
<p>Desempeño</p>	<p>Ética profesional</p>	<p>36 Versionante: Considero que la 37 motivación algunas veces se utiliza 38 en varios de sus aspectos en el 39 clima organizacional de la 40 Institución pero muchas veces no. 41 Cuando se propone realizar 42 actividades o hacer cambios de 43 rutina laboral se plantea normas 44 que se cumplen en los dos o tres 45 primeros días que luego son 46 incumplidas por ordenes de la 47 misma persona que las propone o 48 por la falta de cumplimiento de 49 otros, lo que desmotiva al resto de 50 seguir laborando o participando en 51 las nuevas actividades.</p>
<p>Desempeño</p>	<p>Ética profesional</p>	<p>52 Investigador: ¿Consideras que la 53 motivación y el clima 54 organizacional se puede 55 interrelacionar para lograr una 56 buena gestión de desempeño del 57 personal en la Institución? 58 Versionante: La motivación y el 59 clima organizacional se puede 60 interrelacionar tiene que partir del 61 ejemplo con el cumplimiento de 62 normas y ejecución de actividades</p>

<p>Axiología del Ser</p>	<p>Valores y Normas</p>	<p>63 de los líderes de la estructura 64 organizativa de la Institución, 65 para que se le pueda exigir o 66 motivar al resto del personal. 67 Investigador: ¿Me podrías decir si 68 crees que la motivación dentro del 69 clima organizacional permite una 70 buena dinámica en el desempeño 71 del personal de la Institución? 72 Versionante: El comportamiento 73 de una persona no puede 74 comprenderse sin el entorno en el 75 que vive y con el que interactúa 76 constantemente porque este 77 entorno ejerce una clara 78 influencia como bien muestra la 79 cultura, para que una persona 80 pueda trabajar bien y ser más 81 productiva debe sentirse bien 82 consigo mismo y con todo lo que 83 gira alrededor de ella, lo cual 84 confirma el principio de que la 85 gente feliz entrega mejores 86 resultados.</p>
<p>Clima Organizacional</p>	<p>Ambiente de trabajo, Relaciones interpersonales</p>	<p>87 Investigador: ¿Mejoraría la gestión 88 del desempeño del personal por 89 parte de la gerencia si se aplicara la 90 estrategia motivacional como parte 91 del clima organizacional en la 92 Institución? 93 Versionante: El ambiente donde 94 una persona desempeña su 95 trabajo diariamente, el trato que 96 un jefe tiene con sus 97 subordinados, la relación entre el 98 personal de la Institución e 99 incluso la relación con padres y 100 representantes, todos estos 101 elementos van conformando lo que 102 denominamos Clima 103 Organizacional que a su vez nos va 104 a permitir una buen desempeño de 105 las labores. 106 Investigador: ¿Sería la motivación 107 y el clima organizacional estrategias</p>

Motivación	Impulso acción	o	<p>108 gerencial que al interrelacionarse 109 pueden concluir al logro de un 110 ambiente interno favorable para la 111 institución y el desempeño laboral? 112 versionante: Esto es justamente lo 113 relativo a la Motivación de todo 114 acto, teniendo esta palabra una 115 relación con lo que es el Motor de 116 las Cosas, el empuje necesario que 117 necesitamos para poder realizar 118 algo, y a veces, es relativo a las 119 palabras que recibimos cuando se 120 nos da aliento a realizar algo, 121 intentando levantar el ánimo o 122 potenciar las virtudes de la 123 persona que comenzará a realizar 124 la actividad un buen o mal clima 125 organizacional, tendrá 126 consecuencias que impactarán de 127 manera positiva o negativa en el 128 funcionamiento de la Institución. 129 Bueno, esto es todo lo que te puedo 130 decir en cuanto a las preguntas que 131 me hiciste y espero haberte ayudado con tu investigación. ¡Gracias!</p>
------------	-------------------	---	---

Fuente: Nohelia 2015.

Matriz II

Señalamiento de las categorías de análisis contenidas en la información proporcionada por el Versionante III

Categorías de Análisis	Sub-categorías	Nº	Información proporcionada por Versionante III
		01 02 03 04 05 06 07 08 09 10	<p>Investigador: Buen día. Dándole continuidad a la entrevistas de mi trabajo de grado procedo a la fase de preguntas</p> <p>Investigador. Vamos a iniciar la entrevista para mi trabajo de grado, ¿Me podrías definir que es la motivación y el clima organizacional como teorías gerenciales hacia el talento</p>

<p>Clima organizacional</p>	<p>Medio ambiente de trabajo</p>	<p>11 humano para la institución? 12 Versionante: Bueno primero que 13 todo mi nombre es Lorena Macero, 14 soy Lcda. en Administración 15 Mención en Recursos Humanos y 16 Personal Administrativo del Liceo 17 “Raúl Leoni”, si la motivación es 18 el impulso hacia un resultado y el 19 clima organizacional se refiere a 20 las características del medio 21 ambiente de trabajo porque en 22 ello está integrado los procesos 23 gerenciales. 24 Investigador: ¿Me podrías decir 25 crees que la motivación está siendo 26 utilizada en todo los aspectos en el 27 clima organizacional de la 28 Institución? 29 Versionante: Bueno con respecto 30 a las preguntas que me haces, te 31 puedo decir que, la motivación es 32 necesaria e importante dentro de 33 toda organización ya que a través 34 de ella el trabajador realiza con 35 más entusiasmo su trabajo y busca 36 la forma eficaz de alcanzar los 37 objetivos asignados, por parte de la</p>
<p>Motivación</p>	<p>Capacitación, Recompensa salarial</p>	<p>38 motivación podrían ser 39 capacitaciones, aumento de 40 salario, mas vacaciones, 41 prestaciones extras, ayudas 42 familiares. La organización 43 también debe contar con un clima 44 organizacional acorde y sujeto a 45 las necesidades del trabajador, un 46 buen clima organizacional 47 proporciona un mejor desempeño 48 en las actividades y logra que el 49 trabajador cumpla de manera 50 placentera con sus labores. 51 Investigador: ¿Consideras que la 52 motivación y el clima 53 organizacional se puede 54 interrelacionar para lograr una 55 buena gestión de desempeño del</p>

<p>Motivación</p>	<p>Desmotivación</p>	<p>56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69</p>	<p>personal en la Institución? Versionante: ¡Esté!, te puedo decir que, muchas organizaciones aun no tienen clara los factores de motivación que deben aplicar y esto conlleva a que los empleados no tengan definidas sus metas a alcanzar, la ausencia de entusiasmo en un clima organizacional causa desesperanza y voluntad para realizar cualquier actividad y se convierte en una limitante para alcanzar los objetivos con éxito.</p>
<p>Clima Organizacional</p>	<p>Ambiente de trabajo</p>	<p>70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89</p>	<p>Investigador: ¿Me podrías decir si crees que la motivación dentro del clima organizacional permite una buena dinámica en el desempeño del personal de la Institución? Versionante: La interrelación entre los dos aspectos es de gran importancia ya que el trabajador con los factores relacionados en cuanto a las condiciones físicas ambientales, el salario, las oportunidades, y los beneficios sociales se esmerara en alcanzar los objetivos y metas establecidas.</p>
<p>Axiología del Ser</p>	<p>Valores, normas, colaboración y compromiso</p>	<p>90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100</p>	<p>Versionante: El comportamiento motivacional es un factor que compone el clima organizacional y los componentes del ambiente sirven para estimular determinados motivos, en una Institución donde existan sentimientos de frustración, apatía y desinterés, el clima organizacional es malo, mientras donde la motivación es alta las</p>

<p>Desempeño</p>	<p>Productividad del Talento Humano</p>	<p>101 relaciones interpersonales son 102 buenas, exista el interés, la 103 colaboración y el compromiso 104 con la tarea el clima 105 organizacional es optimo. 106 Investigador: ¿Seria la motivación 107 y el clima organizacional 108 estrategias gerencial que al 109 interrelacionarse pueden concluir 110 al logro de un ambiente interno 111 favorable para la institución y el 112 desempeño laboral? 113 Versionante: La motivación 114 integrada en el clima 115 organizacional como estrategia 116 optimiza el funcionamiento en la 117 Institución, ya que garantizara una 118 debida orientación hacia las metas, 119 estimulara los procedimientos 120 administrativos, promoverá una 121 mayor participación de los 122 miembros de la organización y 123 fortalecerá la cultura 124 organizacional. Si la motivación y 125 el clima organizacional constituyen 126 dos factores esenciales en la 127 productividad del recurso 128 humano y son indicadores de la 129 calidad de vida en el trabajo. 130 Bueno, esto es todo lo que te 131 puedo decir en cuanto a las 132 preguntas que me hiciste y espero 133 haberte ayudado con tu 134 investigación. ¡Gracias!</p>
-------------------------	--	---

Fuente: Nohelia 2015

Matriz II

Señalamiento de las categorías de análisis contenidas en la información proporcionada por el Versionante IV

Categorías de Análisis	Sub-categorías	Nº	Información proporcionada por Versionante IV
Motivación	Meritos laborales	01	Investigador: Buen día.
		02	Dándole continuidad a la
		03	entrevistas de mi trabajo de
		04	grado procedo a la fase de
		05	preguntas
		06	Investigador. Vamos a iniciar
		07	la entrevista para mi trabajo de
		08	grado, ¿Me podrías definir que
		09	es la motivación y el clima
		10	organizacional como teorías
		11	gerenciales hacia el talento
		12	humano para la institución?
		13	Versionante: Mi nombre es
		14	Carlos Escarate soy Lcdo en
		15	Administración de Recursos
		16	humanos y personal
		17	administrativo del Liceo “Raúl
		18	Leoni”, Bueno te puedo decir,
19	que la motivación es la		
20	recompensa que recibe un		
21	trabajador por parte de sus		
22	superiores por el buen trabajo		
23	desempeñado en sus		
24	actividades y el clima		
25	organizacional es aquel donde		
26	están envueltos todo el personal		
27	de una empresa para trabajar de		
28	manera armoniosa para alcanzar		
29	los objetivos de la institución.		
30	Investigador: ¿Me podrías		
31	decir crees que la motivación		
32	está siendo utilizada en todo los		
33	aspectos en el clima		
34	organizacional de la Institución?		
35	Versionante: no está siendo		
36	utilizada porque dentro de la		
37	institución no motivan a los		
38	trabajadores a asistir a		
Desempeño	Mejoramiento Profesional		

		39 40 41 42 43 44 45 46 47	<p>talleres, foros, charlas o conferencias para el mejoramiento profesional.</p> <p>Investigador: ¿Consideras que la motivación y el clima organizacional se puede interrelacionar para lograr una buena gestión de desempeño del personal en la Institución?</p>
Clima organizacional	Ambiente de trabajo	48 49 50 51 52	<p>Versionante: Claro, porque si no existe motivación va a existir descontentos dentro del grupo y por lo tanto genera barreras en el clima laboral.</p>
Desempeño	Perfil profesional	53 54 55 56 57 58	<p>Investigador: ¿Me podrías decir si crees que la motivación dentro del clima organizacional permite una buena dinámica en el desempeño del personal de la Institución?</p>
Desempeño	Metas individuales y grupales.	59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83	<p>Versionante: si, porque reconociendo el trabajo o el perfil profesional que tenga cada trabajador se va a sentir motivado a dar cada día lo mejor de sí y en el departamento donde se encuentre va a existir armonía y buen ambiente organizacional.</p> <p>Investigador: ¿Mejoraría la gestión del desempeño del personal por parte de la gerencia si se aplicara la estrategia motivacional como parte del clima organizacional en la Institución?</p> <p>Versionante: definitivamente que si, una de las razones en la cual algunos de los colegas se sienten insatisfechos es por el simple hecho que los directivos no buscan la manera de incentivar o desarrollar estrategias que nos motiven para ejercer nuestras</p>

<p style="text-align: center;">Motivación</p>	<p style="text-align: center;">Comunicación</p>	<p>84 funciones de acuerdo a 85 nuestro perfil. 86 Investigador: ¿Sería la 87 motivación y el clima 88 organizacional estrategias 89 gerencial que al 90 interrelacionarse pueden 91 concluir al logro de un ambiente 92 interno favorable para la 93 institución y el desempeño 94 laboral? 95 Versionante: claro que si, por 96 lo respondido a las preguntas 97 anteriores van de la mano a 98 mejorar las relaciones, aparte de 99 ello incluiría la comunicación 100 ya que sin esta es imposible 101 que exista ni la motivación ni 102 un buen clima organizacional. 103 Bueno espero que todo te salga 104 bien. Gracias.</p>
--	--	---

Fuente: Nohelia 2015

Matriz II. Organización de las categorías de análisis que emergieron en la información proporcionada por los versionantes.

En la presentación de la matriz II, en esta se organiza y se señala las categorías contenidas en la información proporcionada por los versionantes claves. En la cual se interpreta la información obtenida de las entrevistas, donde se toma los aportes más significativos y con ellos se procedió a su categorización. Se indica el número de líneas donde aparece la información y con ellos se realizó una descripción del texto de las categorías encontradas. Estas categorías dan origen a las sub-categorías de la información proporcionada.

Matriz II. Categoría de análisis: Motivación, Clima Organizacional, Desempeño y Axiología del ser (Versionante I)

Categoría de Análisis	Sub-categoría	Expresión del Versionante I
Motivación	Desarrollo personal	Muchos gerentes están en desacuerdo a que cada trabajador se le motive de acuerdo al tipo de motivación ya que estas orientan a mejorar la condición humana, social y económica de cada trabajador.
	Metas y objetivos alcanzados	Los objetivos que tienen las motivaciones se lograrían que cada institución educativa llegara al máximo límite de evolución esperado.
Clima organizacional	Ambiente laboral	Un ambiente de cordialidad y de superación de cada trabajador y además lo integran a todas las labores que se desarrollan dentro de la institución.
Desempeño	Ética profesional	La motivación son las que orientan al personal la que se desarrollen su ética profesional y cada una de ellas cumple una función vital en el desempeño de cada trabajado.
	Desarrollo de tareas	Cronograma de actividades el trabajador se abocara a solucionar los problemas existentes dentro del área de trabajo y mediante esta se lograría la integración de los trabajadores.
	Participación	En el personal un clima de superación y en algunos casos pertinencia y pertenencia con los equipos, ambiente y los diferentes

		recursos que tienen la Institución.
--	--	--

Matriz II. Categoría de análisis: Motivación, Clima Organizacional, Desempeño y Axiología del ser (Versionante II)

Categoría de Análisis	Sub-categoría	Expresión del Versionante II
Motivacion	Teoría motivacionales Impulso o Acción	Es un término aplicado a un estado interno del individuo para hacer algo. La teoría de la Motivacion Maslow con ser pirámide de las necesidades y la de Herzberg que relaciona dos factores para la motivacion los higiénicos (ambientales) y los motivacionales. La Motivación de todo acto, teniendo esta palabra una relación con lo que es el Motor de las Cosas,
Clima organizacional	Ambiente de trabajo, Relaciones interpersonales	El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe tiene con sus subordinados, la relación entre el personal de la Institución e incluso la relación con padres y representantes,
Desempeño	Ética profesional Ética Profesional	Cuando se propone realizar actividades o hacer cambios de rutina laboral se plantea normas que se cumplen en los dos o tres primeros días que luego son incumplidas. Por la falta de cumplimiento de otros, lo que desmotiva al resto de seguir laborando o participando en las nuevas actividades. Tiene que partir del

		ejemplo con el cumplimiento de normas y ejecución de actividades de los líderes de la estructura organizativa de la Institución, para que se le pueda exigir o motivar al resto del personal.
Axiología del ser	Valores y normas	El comportamiento de una persona no puede comprenderse sin el entorno en el que vive y con el que interactúa constantemente porque este entorno ejerce una clara influencia como bien muestra la cultura,

Matriz II. Categoría de análisis: Motivación, Clima Organizacional, Desempeño y Axiología del ser (Versionante III)

Categoría de Análisis	Sub-categorías	Expresión del Versionante III
Motivación	Capacitación, Recompensa Salarial Desmotivación	La motivación podrían ser capacitaciones, aumento de salario, mas vacaciones, prestaciones extras, ayudas familiares. Los factores de motivación que deben aplicar y esto conlleva a que los empleados no tengan definidas sus metas a alcanzar, la ausencia de entusiasmo en un clima organizacional causa desesperanza y voluntad para realizar cualquier actividad y se convierte en una limitante para alcanzar los objetivos con éxito.
	Medio Ambiente de Trabajo	Es el impulso hacia un resultado, las características del medio

Clima Organizacional	Ambiente de Trabajo	<p>ambiente de trabajo está integrado los procesos gerenciales.</p> <p>Los factores relacionados en cuanto a las condiciones físicas ambientales, el salario, las oportunidades, y los beneficios sociales se esmeraran en alcanzar los objetivos y metas establecidas.</p>
Desempeño	Productividad del talento humano	<p>Si la motivacion y el clima organizacional constituyen dos factores esenciales en la productividad del recurso humano y son indicadores de la calidad de vida en el trabajo.</p>
Axiología del ser	Valores y Normas Colaboración y Compromiso	<p>estimular determinados motivos, en una Institución donde existan sentimientos de frustración, las relaciones interpersonales son buenas, exista el interés, la colaboración y el compromiso con la tarea</p>

Matriz II. Categoría de análisis: Motivación, Clima Organizacional, Desempeño y Axiología del ser (Versionante IV)

Categoría de Análisis	Sub-categoría	Expresión del Versionante IV
Motivación	Meritos laborales Comunicación	<p>Que la motivacion es la recompensa que recibe un trabajador por parte de sus superiores por el buen trabajo desempeñado en sus actividades y el clima organizacional es aquel donde está envuelto todo el personal de una empresa.</p> <p>Incluiría la comunicación ya que sin esta es imposible que exista ni la motivacion ni un buen clima organizacional.</p>
Clima organizacional	Ambiente de Trabajo	Existir descontentos dentro del grupo y por lo tanto genera barreras en el clima laboral.
Desempeño	Mejoramiento Profesional Perfil profesional Metas individuales y grupales,	<p>No motivan a los trabajadores a asistir a talleres, foros, charlas o conferencias para el mejoramiento profesional.</p> <p>Reconociendo el trabajo o el perfil profesional que tenga cada trabajador se va a sentir motivado a dar cada día lo mejor de sí,</p> <p>La manera de incentivar o desarrollar estrategias que nos motiven para ejercer nuestras funciones de acuerdo a nuestro perfil.</p>

Fuente: Nohelia 2015

Segunda Fase: Organización de las Categorías Abiertas y subcategorías Emergentes.

Triangulación de la Información.

En el manejo de la información y su interpretación involucra una serie de recorridos, en primera parte: involucra los datos de la categorización inicial, el cual consiste en comparar la información obtenida, relacionándolo para darle una denominación común (un código más o menos abstracto, conceptual) a diversos elementos de varios colores de entrevistas que comparten una misma idea. Este tipo de codificación inicial se ha denominado, posteriormente, “codificación abierta” en los manuales Strauss y Corbin (1998).

En un segundo sentido, se encuentra el desarrollo de las categorías iniciales, en la búsqueda de la sistematización de propiedades y registro de notas teóricas (análisis e interpretación). La fase en marcha, de codificación abierta estimula el descubrimiento no solo de categorías sino también de sub-categorías.

Es conveniente resaltar, lo explicado por Martínez (2008), cuando señala que “la categorización, análisis e interpretación, no es un paso final, ni actividades separadas sino mas bien conjuntas” (p.302). La categorización o clasificación implica una revisión del material primario o protocolar (textos, escritos y grabaciones) para revivir, reflexionar y comprender las situaciones vividas. En cada revisión se captan nuevos aspectos o realidades. Para ello se recomienda que en el proceso de revisión se hagan anotaciones marginales, se subrayen expresiones significativas y con mayor poder descriptivo, donde se elaboren esquema de interpretación, y en fin, se diseñe y rediseñen conceptos de manera constante.

Para una tercera comprensión, la integración de categorías y propiedades por ser el tercer elemento de una teoría; las hipótesis, definidas como respuestas provisionales acerca de las relaciones entre categorías conceptuales.

Por consiguiente en cuarto fragmento, la delimitación de la teoría viene exigida por la definición misma de la teoría, entre cuyos rasgos definitorios se encuentra de básicos que valdrán para introducir nociones nuevas, operaciones de análisis características de esta fase; la cual es de hacer máxima explicación y la comprensión de un fenómeno con el mínimo de conceptos y formulaciones, que mejora por

ampliar el campo de aplicación de la teoría sin desligarse de la base empírica de partida.

Así mismo, en una quinta posición para la meta de generar teoría no termina hasta que el investigador tiene un volumen de información elaborada, suficientemente, como para publicarla. En esta fase el proceso de análisis cualitativo, el analista posee información codificada, una serie de anotaciones y una teoría. Las reflexiones en sus anotaciones proporcionan el contenido que se esconde tras las categorías, las cuales se convierten en los temas principales de la teoría presentada posteriormente en artículos o libros.

En esta instancia se presentan las categorías surgidas de la información proporcionada por los versionantes, para luego mediante forma gráfica, proyectar una representación visual de la realidad percibida por la investigadora, en función a los hallazgos que emergen de este diálogo. Posteriormente a la gráfica se presenta una interpretación de cada categoría y sus componentes, para finalmente establecer una síntesis comprensiva de la información aportada en la categoría.

Matriz III

Categorización que emergieron de los versionantes.

Categorías	Versionante I	Versionante II	Versionante III	Versionante IV
Motivación				
Clima organizacional				
Desempeño				
Axiología del ser				

Fuente: Nohelia 2015

Confluencia interpretativa de la categoría: Motivación

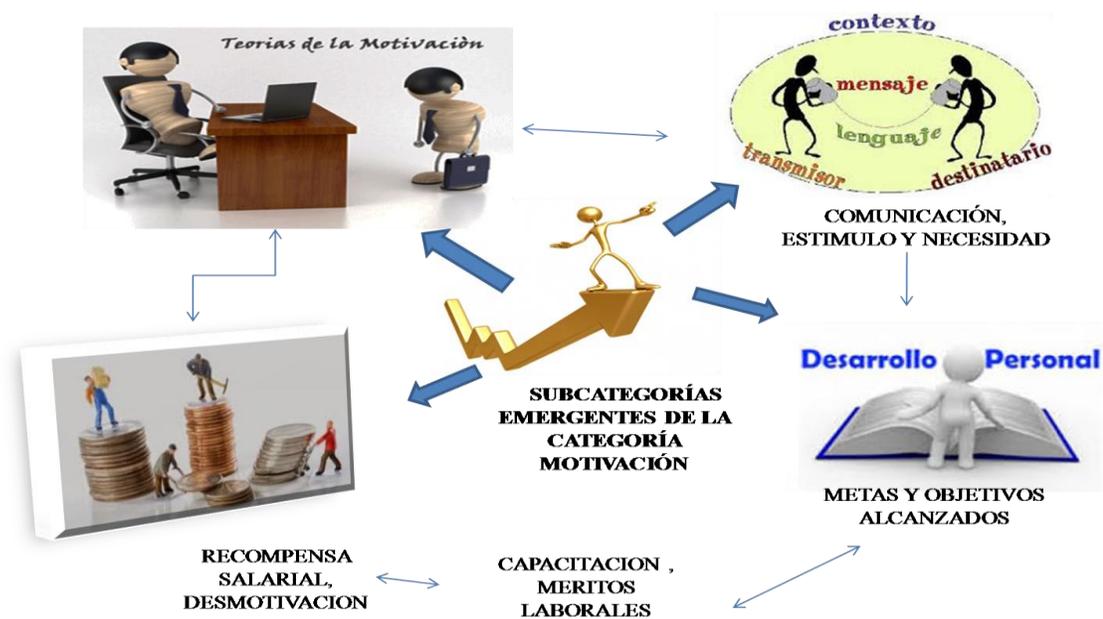
El cuadro siguiente muestra un total de (9) subcategorías emergentes aportadas por los versionantes dentro de la categoría la motivación, en la que se tienen interpretaciones, en muchos de los casos diferentes sobre el conocimiento en esta área administrativa.

Categoría: Motivación

Versionantes	Sub-categoría	Código
I	Desarrollo Personal,	DP-V1-L.32-36
	Metas y objetivo alcanzados	MOA-V1-L.86-90
II	Teoría Motivacionales, Impulso o Acción	TM-V2- L.20-29- ENV2-L.112-124
III	Capacitación, Beneficio salarial	CBS-V3-L.38-42
	Desmotivación	D-V3-L.59-67
IV	Meritos laborales	ML-V4-L.19-23
	Comunicación	C-V4-L.99-102

Fuente: Nohelia 2015

Muchos de los versionantes claves tienen concepciones, en términos generales muy particulares sobre lo que representa la motivación para ellos, coincidiendo varios de ellos que es estimular al trabajador en las instituciones para cumplir con los objetivos establecidos. (Señalado en el Infograma 1)



Infograma 1. Red de sub-categorías de la categoría: motivación

En el Infograma anterior se presenta una red que despliegan a esta primera categoría, donde se configura un escenario sobre el conocimiento global que tiene el director, coordinación y el personal administrativo en estudio de lo que representa la motivación para ellos.

De acuerdo a las subcategorías emergentes, la motivación para este conglomerado de versionantes involucrados en primer término es una herramienta para el buen funcionamiento de una organización partiendo de las teorías motivacionales donde se logra el desarrollo personal con la capacitación así obtener una recompensa en donde es motivado el trabajador por sus meritos laborales.

Triangulación de la información respecto a la categoría: Motivación

Versionante	Expresiones	Expresiones	Versionante
I	Muchos gerentes esta en desacuerdo a que cada trabajador se le motive de acuerdo al tipo de motivación ya que estas orientan a mejorar la condición humana, social y económica de cada trabajador.	...La teoría de la Motivación Maslow con ser pirámide de las necesidades y la de Herzberg que relaciona dos factores para la motivación los higiénicos (ambientales) y los motivacionales.	II
III	La motivación podrían ser capacitaciones, aumento de salario, mas vacaciones, prestaciones extras, ayudas familiares. Los factores de motivación que deben aplicar y esto conllevan a que los empleados no tengan definidas sus metas a alcanzar, la ausencia de entusiasmo en un clima organizacional causa desesperanza y voluntad para realizar cualquier actividad y se convierte en una limitante para alcanzar los objetivos con éxito.	La Motivación de todo acto, teniendo esta palabra una relación con lo que es el Motor de las Cosas, el empuje necesario que necesitamos para poder realizar algo. . Que la motivación es la recompensa que recibe un trabajador por parte de sus superiores por el buen trabajo desempeñado en sus actividades y el clima organizacional es aquel donde está envuelto todo el personal de una empresa. Incluiría la comunicación ya que sin esta es imposible que exista ni la motivación ni un buen clima organizacional.	IV

Fuente: Nohelia 2015

Por otro lado, el versionante IV señala que el clima organizacional como eje integral de la motivación incluye también la comunicación, en donde se centra la confianza, empoderamiento, condiciones, métodos de trabajo, capacitación y

desarrollo, favoreciendo un funcionamiento efectivo y eficiente de las instituciones, donde la calidad laboral, la remuneración, el reconocimiento, el orgullo, la identidad y el ambiente interno, según Rodríguez, (2008), son componentes esenciales de la satisfacción.

Como investigadora puedo inferir que el dominio cognitivo de los consultados sobre la motivación esta ajustado a las perspectivas de la escuela clásica de la administración, donde se circunscribe a la planificación, organización, dirección y control de las actividades de la empresa; sin embargo, el versionante I, va más allá de esa definición, al incorporar al talento humano como ente fundamental en esta concepción.

Confluencia interpretativa de la categoría: Clima Organizacional

En esta categoría surgen seis (6) subcategorías emergentes, que reflejan el nivel de conocimientos que tienen los versionantes sobre el clima organizacional que han estudiado, que han interpretado como elementos administrativos esenciales para el dominio de las organizaciones.

Al hacer analogía de cada uno de los informantes, y al triangular la lingüística proporcionada por ellos, se visualizo que es el clima organizacional la más conocida y asociada en su ámbito laboral por cada uno de ellos, dada la circunstancia actual del país, y más en un estado como este, en el que la mayoría de la población le presta servicios a los entes gubernamentales.

El clima organizacional lo identifico como investigadora el ambiente que se vive en la organización en un momento determinado; en donde puede resultar agradable o desagradable trabajar; o bien como la condición o propiedad del ambiente general, que perciben o experimentan los miembros de la organización, las que pueden ser de orden interno o externo y que influyen en su comportamiento.

En lo que respecta Martínez (1996), un ambiente laboral ameno, con una cultura que promueva el sentido de pertenencia y el compromiso con las tareas, será siempre una ventaja competitiva para las organizaciones, ya que la calidad, la productividad y el

mejor desempeño de los trabajadores, tiene una relación directa con el ambiente que gira a su alrededor.

Categoría: Clima Organizacional

Versionantes	Sub-categoría	Código
I	Ambiente Laboral	AL-V1-L.47-51
II	Ambiente de Trabajo, Relaciones Interpersonales	ATRI-V2-L.92-99
III	Medio Ambiente de Trabajo, Ambiente de Trabajo	MAT-V3-L.19-23 CA-V3-L.75-80
IV	Ambiente de Trabajo	CA-V4-L.48-52

Fuente: Nohelia 201

Triangulación de la información respecto a la categoría: Clima Organizacional

Versionante	Expresiones	Expresiones	Versionante
I	Un ambiente de cordialidad y de superación de cada trabajador y además lo integran a todas las labores que se desarrollan dentro de la institución.	El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe tiene con sus subordinados, la relación entre el personal de la Institución e incluso la relación con padres y representantes,	II
III	El clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo porque en ello esta integrado los procesos gerenciales.	todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional que a su vez nos va a permitir una buen desempeño de las labores.	
		La interrelación entre los dos aspectos es de gran importancia ya que el trabajador con los factores relacionados en cuanto a las condiciones físicas ambientales, el salario, las	IV

oportunidades, y los beneficios sociales se esmerara en alcanzar los objetivos y metas establecidas.

Fuente: Nohelia 2015

En otro orden de ideas, los versionantes expresaron que tienen conocimiento del clima organizacional, en la que el aprendizaje y el desarrollo de nuevos saberes los fortalece cognitivamente en enfoques de formación y valoración de cualidades, actitudes y fundamentos tácitos y explícitos; aún así, la valoración de esta concepción administrativa está limitada por los valores políticos predominantes en las organizaciones sociales. (Señalado en el Infograma 2)



Infograma 2. Red de sub-categorías de la categoría: Clima Organizacional

Es necesario hacer más énfasis en el ambiente de trabajo como herramienta administrativa interesante e importante a aplicar en las organizaciones sociales, para así fomentar la participación del personal administrativo en esta área de conocimiento en acciones dirigidas a la integración y aprovechamiento de las actitudes y aptitudes

del talento humano que labora en las instituciones públicas y privadas, en función del desarrollo del capital intelectual.

Confluencia interpretativa de la categoría: Desempeño

En el marco de la información que concretamente focalizaron los versionantes, respecto a esta categoría, hay una vertiente general hacia la motivación y el clima organizacional, a excepción del versionante clave II, quien se identifica más con lo que es la ética profesional “se plantea normas que se cumplen en los dos o tres primeros días que luego son incumplidas por ordenes de la misma persona que las propone” (EP-V2-L.37-40)

Categoría: Desempeño

Versionantes	Sub-categoría	Código
I	Ética profesional, Desarrollo de Tareas	EP-V1-L.20-23-DT- V1-L.58-62-DT-V1- L.69-75
II	Ética Profesional, Ética profesional	EP-V2-L.40-48- EP- V2-L.59-65
III	Productividad del Talento Humano	PTH-V3-L.127-129
IV	Mejoramiento Profesional, Perfil Profesional, Metas individuales y grupales	MP-V4-L.37-41 PP-V4-L.59-64 MIG-V4-L.81-85

Fuente: Nohelia 2015

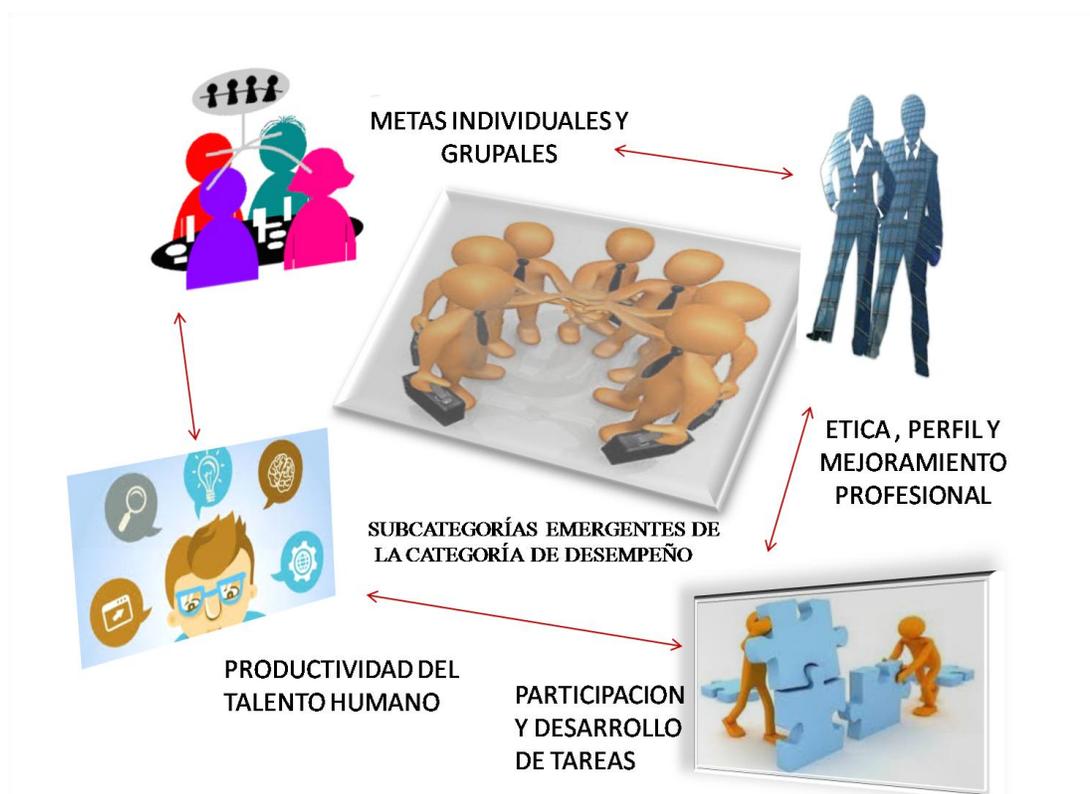
La motivación y el clima organizacional hacen referencia a las características de personalidad, devenidas del comportamiento, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo, con referencia a conductas y perspectivas capaces de fomentar resultados exitosos, en términos de calidad, cantidad y cumplimiento de los objetivos.

Triangulación de la información respecto a la categoría: Desempeño

Versionante	Expresiones	Expresiones	Versionante
I	Se desarrollen su ética profesional y cada una de ellas cumple una función vital en el desempeño de cada trabajador. Pertinencia y pertenencia con los equipos, ambiente y los diferentes recursos que tiene la institución. Si la Institución realizara un cronograma de actividades el trabajador se abocara a solucionar los problemas existentes dentro del área de trabajo e tienen la Institución.	Se plantea normas que se cumplen en los dos o tres primeros días que luego son incumplidas por órdenes de la misma persona que las propone. tiene que partir del ejemplo con el cumplimiento de normas y ejecución de actividades de los líderes de la estructura organizativa de la Institución, para que se le pueda exigir o motivar al resto del personal	II
III	Si la motivación y el clima organizacional constituyen dos factores esenciales en la productividad del recurso humano y son indicadores de la calidad de vida en el trabajo.	Motivan a los trabajadores a asistir a talleres, foros, charlas o conferencias para el mejoramiento profesional. Porque reconociendo el trabajo o el perfil profesional que tenga cada trabajador se va a sentir motivado a dar cada día lo mejor de si y en el departamento donde se encuentre va a existir armonía y buen ambiente organizacional.	IV

El desempeño se considera también como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización. El desempeño está integrado por los conocimientos y la pericia que tiene el trabajador en la ejecución de sus tareas, por las actitudes y el compromiso del trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados.

Como investigadora que labora en una institución dependiente del Ministerio del Poder Popular para la Educación, he observado que en este proceso hay preferencias por aquellos que hacen actividades que no desarrollan diariamente, lo que realmente ha generado descontento en el seno de los trabajadores de la organización, porque se relega al talento humano de forma descarada, en muchos de los casos. (Señalado en el Infograma 3)



Infograma 3. Red de sub-categorías de la categoría: Desempeño

La ética profesional va enfocada a dirigir esfuerzos orientados a alcanzar el punto final o meta, que ha sido establecida en función a una planificación estratégica que se logre en un tiempo previsto, bajo criterios de eficiencia y efectividad. En base a ello se puede vislumbrar que dos (2) de los versionantes claves se identifican más por la ética profesional, lo que quiere decir que trabajan en función del logro de la planificación establecida por la dirección.

El desempeño, como principal Subcategoría, ha traído consecuencias relevantes en las organizaciones sociales donde laboran los versionantes consultados, debido a que por asignarse los cargos de acuerdo al perfil doctrinario del aspirante, mucho talento humano que hacen vida en estas instituciones, se sienten desmotivados, debido a que no se les valora sus credenciales para optar a ocupar puestos importantes, fomentando así su crecimiento profesional y personal.

Confluencia interpretativa de la categoría: Axiología del Ser

En este apartado de la investigación, se obtuvo información que revela el conocimiento que tienen los versionantes sobre la concepción de la axiología, siendo significativa esta lingüística, dado que induce a reflexionar sobre la hermeneusis particular de la definición como tal de este tipo de dirección.

Categoría: Axiología del Ser

Versionante	Sub-categoría	Código
II	Valores y normar	VN-V2-L.71-78
III	Valores y normar Compromiso y Colaboración	VNCC-V3-L.93-104

Fuente: Nohelia 2015

Es realmente el enfoque que descubre la internalidad individual del aprendizaje obtenido en su período de trabajo, dentro de la institución.

Triangulación de la información respecto a la categoría: Axiología del Ser

Versionante	Expresiones	Expresiones	Versionante
II	El comportamiento de una persona no puede comprenderse sin el entorno en el que vive y con el que interactúa constantemente porque este entorno ejerce una clara influencia como bien muestra la cultura, para que una persona pueda trabajar bien y ser mas productiva	Estimular determinados motivos, en una Institución donde existan sentimientos de frustración, apatía y desinterés... ...las relaciones interpersonales son buenas, exista el interés, la colaboración y el compromiso con la tarea.	III

debe sentirse bien consigo mismo y con todo lo que gira alrededor de ella, lo cual confirma el principio de que la gente feliz entrega mejores resultados.

Fuente: Nohelia 2015

Es por ello que como investigadora y trabajadora de un organismo público, soy de las que enfatiza que el quehacer o práctica debe asumirse con una visión técnica, política y axiología orientada al desarrollo de las capacidades gerenciales requeridas para enfrentar la incertidumbre y la complejidad de los problemas e intereses de las comunidades. (Señalado en el Infograma 4).



Infograma 4. Red de sub-categorías de la categoría: Axiología del Ser.

Reflexión final de las categorías obtenidas.

Toda cultura posee una serie de elementos que las personas utilizan para crear, sostener y cambiar su modo de vida, entre estos elementos se incluyen los aspectos cognitivos, las creencias, los valores, las normas, la lengua, los símbolos y las formas de conducta normativa. Los valores constituyen los ideales a los que aspiran las personas, tanto individualmente como en sus relaciones. Así mismo las normas son pautas específicas para la acción, reglas de conducta colectiva, generalmente aceptadas, que revisten grados de obligatoriedad. Al igual que los valores, las normas también pueden variar mucho de una sociedad a otra y también de un grupo a otro, dentro de la misma sociedad.

El compromiso es la capacidad del individuo para tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del plazo que se le ha estipulado. Por otra parte la colaboración es todo proceso donde se involucra el trabajo de varias personas en conjunto tanto para conseguir un resultado muy difícil de realizar individualmente como para ayudar a conseguir algo a quien por sí mismo no podría realizar. Por consiguiente el sentimiento de frustración es dado cuando se produce las expectativas de una persona y no se ven satisfechas al no poder conseguir lo pretendido.

Es por ello que la motivación y el clima organizacional en el ámbito cognitivo del personal administrativo, refleja carencias epistémicas en su contextualización, aún cuando muchos de ellos manifiestan identificarse con este tipo de conducción, con predominio en la ética profesional dentro de las organizaciones en las cuales laboran.

La motivación y el clima organizacional para los consultados no es más que una actividad en la que se integran los perfiles, cualidades, conocimientos, habilidades y destrezas del talento humano; pensamiento que hacer repensar en retomar estrategias académicas que conlleven a fortalecer la epistemología en esta área administrativa. (Señalado en el Infograma 5).

ESCENARIO V
VISION HERMENÉUTICA DE LA MOTIVACIÓN Y EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL LICEO “RAÚL LEONI” COJEDES
APROXIMACIÓN TEORICA

Aunque Pallela, y Martins, (2010), en su texto de Metodología de la Investigación Cuantitativa, plantean que la aproximación teórica “es sólo para tesis doctoral” (p. 201), me atreví a generar esta representación escrita, sistematizada y lógica, para dar una explicación de la realidad en este sociocontexto, producto de los hallazgos relevantes, orientados en supuestos epistemológicos, ontológicos y axiológicos, que subyacen de la génesis del conocimiento y avalados por expertos en esta área de la ciencia.

Pretender, a partir de las investigaciones, elaborar una teoría; entendida como un sistema lógico deductivo, en el que se persigue dar explicación a determinado hecho, es algo más complicado y solo en pocos casos esto procede. Por otro lado, considerar la tesis como una aproximación a un modelo teórico ocurre cuando se establece una base analógica entre un elemento de estudio y otro diferente.

Desde esta perspectiva, se conjugaron categorías y subcategorías que emergieron de la narrativa de los versionantes, sobre la significancia de la visión hermenéutica de la motivación y el clima organizacional en el desempeño del personal administrativo del Liceo “Raúl Leoni” Cojedes.

Intencionalidades de la aproximación teórica.

. Fortalecer la corresponsabilidad del Directivo, coordinador del personal administrativo y personal administrativo en el ejercicio de la motivación y el clima organizacional en el desempeño del personal administrativo del liceo “Raúl Leoni” Cojedes.

- . Promover estrategias al personal administrativo, en función de desarrollar actividades formativas teórico-prácticas que conlleven al mejoramiento profesional de los participantes en estudio.
- . Estimular al personal administrativo en sus unidades laborales, como estrategia de participación del talento humano en el crecimiento de la organización.

Aproximación teórica de la visión hermenéutica de la motivación y el clima organizacional en el desempeño del personal administrativo del Liceo “Raúl Leoni”, Cojedes.

Las orientaciones ontológicas, epistemológicas, teleológicas y axiológicas que conforman el sustrato intelectual de la aproximación teórica acerca de la motivación y el clima organizacional en el desempeño del personal administrativo referido, se confluyen con las categorías emergentes de los versionantes claves de la subjetividad dentro de su entorno social como son: la motivación, el clima organizacional, el desempeño. Estas orientaciones revelan la necesidad de una construcción teórica cognitiva sobre como devenir el desempeño del talento humano que labora en la institución en estudio. En este contexto, parto de la concepción de que la gestión del conocimiento investigativo llega a su esencia nuclear en la comprensión del fenómeno, su interpretación, para luego llegar a una aproximación teórica.

Una vez integradas y saturadas las categorías, los hallazgos, producto de la triangulación de los datos y su acercamiento con la hermeneusis y mi perspectiva como investigación, establezco que la dialógica que se adapta a esta reflexión sobre la motivación y el clima, de acuerdo a la cosmovisión de los sujetos entrevistados es la siguiente:

“la motivacion y el clima organizacional son una necesidad cognitiva en el talento humano, como instrumento que fortalece el desempeño de las funciones laborales, constituyendo el recorrido de la construcción de una sociedad en la que se le brinda oportunidades a los que tienen los perfiles adecuados a las necesidades de la Institución Educativa Liceo “Raúl Leoni” Cojedes.

La orientación ontológica de esta aproximación teórica se fundamenta en el reconocimiento de la naturaleza de la realidad que implica el devenir de la motivacion

y el clima organizacional en la construcción social, quedando de manifiesto en las vivencias y experiencias de los versionantes. Al respecto, esta percepción por ellos, es de naturaleza reflexiva con proyección hacia el ser como ente integrador de saberes, ajustados a la participación en el desarrollo organizacional.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, es importante señalar que según Heidegger (1998), la ontología define al ser y establece las categorías fundamentales de las cosas a partir del estudio de sus propiedades, sistemas y estructuras. Es significativo tener en cuenta que la ontología estudia los seres en la medida en que existen y no se basa en los hechos o las propiedades particulares que se obtienen de ellos.

La orientación epistemológica reconoce la condicionalidad formativa del personal administrativo que la motivación y el clima organizacional se refiere, bajo el sendero de una realidad dinámica que requiere la sinergia, desde el punto de vista intelectual, en el enfoque de mejoramiento profesional de los nuevos ciudadanos, con sentido de solidaridad ante los problemas de las comunidades. Por ser un construccionismo social, el fundamento epistémico está ajustado a la esencia humanista, focalizada en cambios permanentes, en alineación con las necesidades de conocimiento.

El estudio epistémico, expresa Martínez 2008, que se trata del conocimiento, sus límites y posibilidades qué podemos saber, cuál es el alcance de nuestro saber y si es posible alcanzar la certeza; el objeto del conocimiento qué es un objeto, qué o quién lo define, el sujeto del conocimiento qué conocemos y quién conoce, la relación entre el conocimiento y la circunstancia vital del investigador de la historia, la cultura, el individuo y sus presupuestos metafísicos. Es decir, la epistemología se encarga del problema correspondiente a la relación sujeto-objeto. Entendiendo que el sujeto es el ser cognoscente y el objeto todo aquello sobre lo que el sujeto realiza su actividad cognitiva.

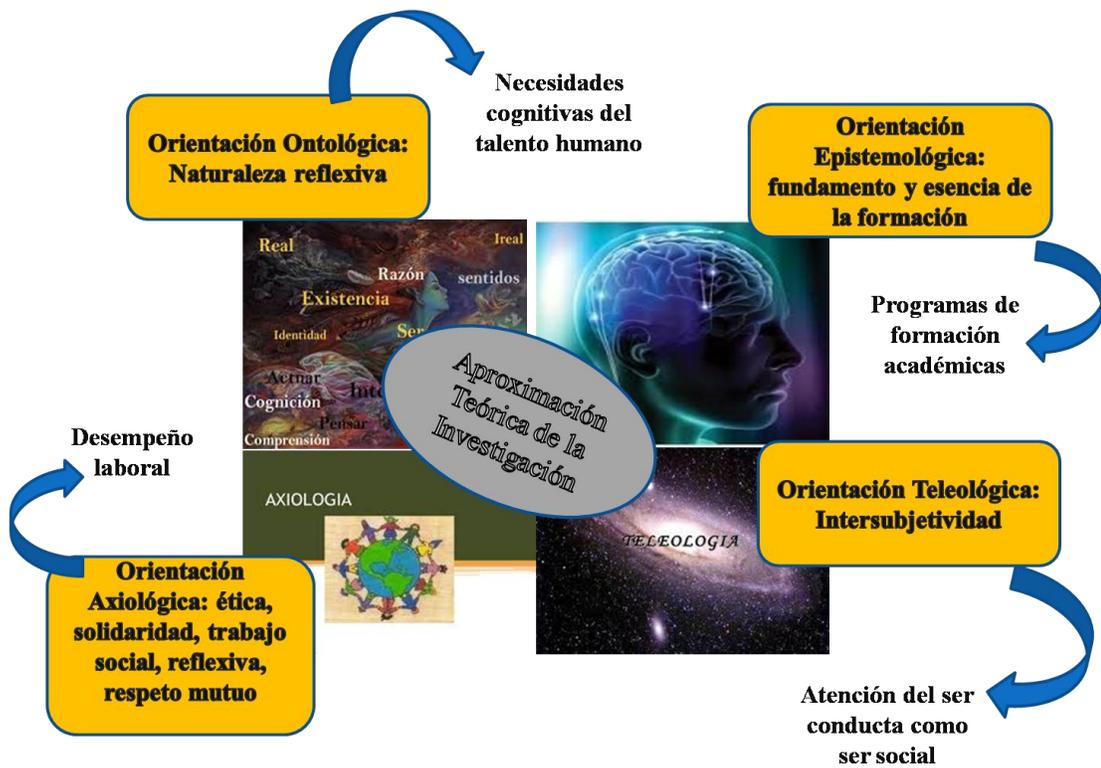
Según Von 1981, señala que la orientación teleológica, se sostiene en el interés de participación del personal directivo, coordinadores y personal administrativo en la formación ciudadana, con lo necesario para la atención del ser, evaluando sus conductas como ser social. La teleología se trata de acción humana, así de los

denominados proyectos, planes, decisiones futuras, objetivos globales vitales, como el análisis de los propósitos o de los objetivos que persigue un ser o un objeto.

Su orientación axiológica se argumenta en la ética, solidaridad, trabajo social, respeto mutuo del individuo como talento humano que define el capital intelectual de las organizaciones sociales. La axiología del ser corresponde al estudio de los valores para el ser humano, lo que el ser humano valora. Se encarga de estudiar la naturaleza de lo que es la valoración humana, lo que son los valores y lo que es importante para las personas. Su propósito o fin, es el de encontrar una organización o una jerarquía universal y ampliamente verdadera para así poder orientar al ser humano en la acción y jerarquización de sus prioridades, o sea busca que el ser humano tome sus decisiones de la manera correcta.

En el Infograma 6 se proyectan las diferentes dimensiones que conforman la aproximación teórica. Una de ellas es la necesidad cognitiva en el talento humano, quienes son los generadores y portadores de saberes que pudiesen fomentar el desarrollo organizacional, en función del crecimiento y fortalecimiento de las comunidades.

Igualmente, surgió una dimensión potencial que representa el desempeño laboral de los participantes en su integración dentro de las organizaciones en las que hacen vida profesional. (Señalado en el Infograma 6).



Infograma 6. Representación visual de la motivación y el clima organizacional en el desempeño del personal administrativo del Liceo “Raúl Leoni” Cojedes.

Reflexiones Finales

De acuerdo a las categorías que emergieron en la investigación cualitativa y la perspectiva teórico-metodológica de la corriente interpretativa-hermenéutica utilizada como un gran marco, me permitió observar el fenómeno desde un horizonte particular. Esta perspectiva ha sostenido los testimonios derivados a lo largo de esta investigación de los versionantes claves, para señalar que la integración de esos elementos construye una trayectoria diferencial de la vida que provee a cada persona de una visión particular del mundo.

De acuerdo a este paradigma, se centro la atención en comprender los significados que los sujetos infieren en las acciones y conductas sociales. Para ello la utilización esencial de las técnicas basadas en el análisis del lenguaje, como pueden ser la entrevista y las técnicas de creatividad social. Aquí lo importante no es cuantificar la realidad o distribuirla en clasificaciones, sino comprender y explicar las estructuras latentes de la sociedad, que hacen que los procesos sociales se desarrollen de una forma y no de otra. Dicho de otra forma, desde este paradigma cualitativo se intenta comprender cómo la subjetividad de las personas (motivaciones, predisposiciones, actitudes, entre otros) explica su comportamiento del problema.

Viendo de otra manera las investigaciones cuantitativas son estudios más llevada a medir situaciones que se presentan para poder ser descritas y analizadas ahora bien en las investigaciones cualitativas se establecen interpretaciones que nos llevan la reflexión de los problemas que se plantean solucionar.

Todo esto me lleva a comprender e interpretar las vivencias de las múltiples realidades, describir los hechos y de comprenderlos mediante un análisis exhaustivo y diverso dentro de los diferentes conocimientos que posea cada personal administrativo que laboran y hace vida en la Institución, siempre mostrando un carácter creativo y dinámico.

En mi trayecto como investigadora trabajar bajo el enfoque cualitativo me ha llevado a ver desde otro punto de vista a las nuevas tendencias en la construcción de teorías, prácticas desde la reflexión y la praxis que estudia con profundidad una situación concreta y los diferentes motivos de los hechos. Tal que me permitió

interrelacionarme con los investigados hasta el punto de compartir perspectivas y vivencias que me han originado situaciones en donde se puedo hacer interpretaciones de los diferentes versionantes y su entorno donde subyace el fenómeno estudiado y así poder ser punto de partida para futuras investigaciones que generen expectativas que conlleven a trabajar bajo este enfoque.

Puedo sustentar, que en el recorrido de mi investigación se detecto, la poca participación del personal administrativo en las reuniones que convocadas por la dirección, poca comprensión de la comunicación, poco estímulo al personal administrativo y una deficiente motivación que lo limita para mantenerse actualizado y desempeñarse en un clima organizacional agradable. Al mismo tiempo se determino que el personal administrativo están insatisfecho por cuanto en la Institución no existe reconocimiento, por sus labores desempeñadas durante el año escolar causando apatía e inconformidad en todo el personal administrativo para realizar sus tareas diarias.

Es por ello que, el directivo debe formular políticas institucionales que les permita inspirar en el personal un espíritu de compromiso para lograr los objetivos de la organización. Así mismo crear un ambiente en el cual puedan participar con el personal administrativo ideas abiertamente y cooperar en vez de competir, aprendiendo uno del otro, compartir las responsabilidades de los resultados esperados, sobre todo estimular el esfuerzo del personal administrativo a través del reconocimiento con la finalidad de que éstos se sientan satisfechos por la labor prestada en la institución educativa, de la misma forma, garantizar un ambiente laboral agradable a fin de lograr un rendimiento óptimo en el personal administrativo, buscando un acuerdo con las exigencias de sus capacidades de mayor responsabilidad de trabajo.

Por consiguiente, permitir la libertad al investigador de decidir sobre el enfoque investigativo que sea adecuado al fenómeno por el cual la naturaleza le sea favorable a los actores sociales como sujeto de estudio solucionar desde la cotidianidad. Para el entorno social en general, puesto que no se puede olvidar que los seres humanos pasamos la mayor parte de nuestra vida en el trabajo y que la calidad de la vida laboral y profesional cada vez preocupa más, siendo la satisfacción laboral su núcleo.

Para la universidad, que de todas formas, consciente de las complejidades que este tipo de investigación cualitativa puede encontrar en cuanto a orientación o disposición en determinadas publicaciones sobre el tema se refiere, contemplo también la posibilidad de adoptar la perspectiva cuantitativa para estudiar y ser punto de partida para otros trabajos de carácter cualitativo que los participantes puedan inclinarse en la práctica de la enseñanza en el modo de realizar otro tipo de enfoques para lograr el mismo fin.

Referencias consultadas

- Aldazoro, C. 2013. Gerencia educativa en el Liceo Bolivariano “Egidio Montesinos”: un enfoque de construcción social desde la experiencia de sus versionantes. Tesis doctoral en Gerencia. Universidad Yacambú. Venezuela: Barquisimeto.
- Amorós, E. 2007. Comportamiento Organizacional en busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. Lambayeque – Perú. Pp. 81.
- Arriechi, E 2009. Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del recurso humano de la gobernación del estado Cojedes. Tesis en Maestría Gerencia Pública (UNELLEZ) San Carlos, Venezuela.
- Bracho, I. 1997. La Comunicación y el Control Administrativo como Elemento Importante en el Líder Educativo.- Revista de pedagogía N°7.- Año XVI. Caracas. Pp.86
- Brunet, L. 1987. El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Editorial Trillas. México. Pp. 362
- Baeza, M. 2002. De las metodologías cualitativas en investigación científico social. Diseño y uso de instrumentos en la producción de sentido Concepción: Editorial de la Universidad de Concepción. Pp.163-164.
- Balza, A. 2010. Educación, investigación y aprendizaje: una herramienta desde el pensamiento complejo y transdisciplinario. Guárico: APUNESR. Pp. 81
- Carrera, L; Eijo, P y Estany, A. 1995. Cómo educar en valores. España: Madrid. Narcea, S.A. Pp. 14
- Chacín, B. 2008. Modelo Teórico-Metodológico para Generar Conocimiento desde la Extensión Universitaria. Laurus, vol. 14, núm. 26. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Venezuela. Pp. 233
- Chiavenato, I. 2000. Administración de Recursos Humanos. (Quinta Edición.). Editorial McGraw Hill. México. Pp. 409
- Cisterna, F. 2005. Introducción a la metodología cualitativa. Disponible en web:<http://www.investigacioncualitativa.cl/2008/01/introducción-la-investigacioncualitativa.html> [Consulta: Octubre 23, 2013]. Pp. 69

- Cuenca, M y Hilferty, J. 2013. Introducción a la lingüística cognitiva. (4ª reimp.)
España: Barcelona. Ariel. Pp. 32
- Dessler, Gary. 1992. Organización y Administración: Enfoque Situacional. (Segunda Edición). Prentice Hall Hispano Americana, S.A. México. Pp. 374
- Gadamer, H. 1998. Verdad y Método. (Quinta Edición) Salamanca., España. Pp.182.
- Gibson, J; Ivancevich, J. 1996. Las Organizaciones: Comportamiento, Estructuras y Procesos. (Octava Edición). Colombia: Editorial McGraw-Hill. España. Pp.71
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. 2010. Metodología de la investigación. 3ª ed. McGraw Hill. México. Pp. 613
- Hiedegger, M. 1998. Ontología: Hermenéutica de la facticidad. Ed. Alianza, S.A. España: Madrid. Pp.189
- Husserl, E. 1995. Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica. México. Fondo de Cultura Económica. Pp.76
- Martínez Miguelez, Miguel. 2008. Epistemología y Metodología Cualitativa en la Ciencias Sociales. Editorial Trillas. México. Pp. 336
- Quintero, A. 2008. Influencia del clima organizacional y el desempeño laboral administrativo de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora (UNELLEZ) San Carlos, Venezuela.
- Padrón, J. 2007. Tendencias epistemológicas de la investigación científica en el siglo XXI. Cinta de Moebio: 28(1-28). Universidad Católica de Chile. Pp. 12
- Popper, K y Eccles, J. 1985. El yo y su cerebro. España: Barcelona. Labor Universitaria. Pp. 178
- Ramírez, Tulio. 2010. Como hacer un proyecto de investigación. Editorial Trilla. Caracas, Venezuela. Pág. 165
- Ricoeur, Paul. 1998. La teoría de la interpretación. Discurso y excedente de sentido. Madrid: Ed. Siglo XXI. Pp.75
- Rojas, C. 2010. Filosofía de la educación. De los griegos a la tardomodernidad. Colombia: Medellín. Universidad de Antioquia. Pp.84

- Rodríguez, O. 2006. La triangulación como estrategia de investigación en ciencias sociales. Disponible en web:<http://www.madrimasd.org/revista/revista3/tribuna/tribuna2.asp> [Consulta: Noviembre 12, 2014]
- Sánchez, P. 2013. Importancia del clima organizacional y su influencia en la motivación laboral del personal docente contratado en la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR) San Carlos, Venezuela. Pp. 96
- Schein, E. 1982. Psicología de las Organizaciones. (Tercera Edición). Prentice Hall Hispano Americana. México. Pp. 158
- Sen, A. 2004. Motivación de Empresa. Disponible en Web: <http://www.motivacionempresa.galeon.com/productos2208388.html>. [consulta: Octubre 5, 2014]
- Shaun, S 1998. Satisfacción Laboral. México. Editorial Trillas. Pp.215.
- Stracuzzi, S y Martins, F. 2006. Metodología de la investigación cuantitativa. 2ªed.Caracas – FEDEUPEL. Pp. 145
- Stringer, R. 2001. Leadership and Organizational Climate. New Jersey: Prentice-Hall. México. Pp. 25
- Taylor, S y Bogdan, R. 2000. “Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación: La búsqueda de significados”. 2ª edición. Editorial Paidós. Barcelona. España. Pp. 301
- Von Wright G. H. 1981. Explicación y comprensión, Alianza, Madrid. Pp. 330.
- Venezuela 1999. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860. (Extraordinaria) Caracas, diciembre 30.
- Venezuela 2002. Ley de Estatuto de la Función Pública. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.522. (Extraordinaria). Caracas, septiembre 06.
- Venezuela 2007. Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.596. (Extraordinaria) caracas, enero 03.

ANEXO A
FACHADA DEL LICEO "RAÚL LEONI" COJEDES.



ANEXO B
GUIÓN ENTREVISTAS A LOS VERSIONANTES

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales
Coordinación de Área de Postgrado
Maestría en Gerencia Pública

La Universidad que siembra

GUIÓN DE ENTREVISTA
VISION HERMENÉUTICA DE LA MOTIVACIÓN Y EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL LICEO "RAÚL LEONI" COJEDES

Versionante Clave:

- 1.- ¿Me podrías decir crees que la motivación está siendo utilizada en todo los aspectos en el clima organizacional de la Institución?
- 2.- ¿Consideras que la motivación y el clima organizacional se puede interrelacionar para lograr una buena gestión de desempeño del personal en la Institución?
- 3- Me podrías decir si crees que la motivación dentro del clima organizacional permite una buena dinámica en el desempeño del personal de la Institución?
- 4.- ¿Mejoraría la gestión del desempeño del personal por parte de la gerencia si se aplicara la estrategia motivacional como parte del clima organizacional en la Institución?
- 5.- ¿Sería la motivación y el clima organizacional estrategias gerenciales que al interrelacionarse pueden concluir al logro de un ambiente interno favorable para la institución y el desempeño laboral?

ANEXO C
ENTREVISTAS A LOS VERSIONANTES CLAVES

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales
Coordinación de Área de Postgrado
Maestría en Gerencia Pública

La Universidad que siembra

ENTREVISTAS NOHELIA

Versionante Clave I:

Investigador: Iniciando mi fase de entrevistas, procedo a reunirme con la primer informante, para ello, me dirijo en esta mañana de hoy a su trabajo.

Hola Prof. Marcos, ¿cómo estás?

Versionante: Hola Nohelia, buen día, bien, ¿y tú?, siéntate

Investigador: Gracias Prof. Marcos. Vamos a iniciar la entrevista para mi trabajo de grado, ¿Me podrías definir que es la motivación y el clima organizacional como teorías gerenciales hacia el talento humano para la institución?

Versionante: Mi Nombre es Marcos Aparicio, soy Profesor Director encargado del Liceo "Raúl Leoni", la motivación son las que orientan al personal la que se desarrollen su ética profesional y cada una de ellas cumple una función vital en el desempeño de cada trabajador.

Investigador: ¿Me podrías decir crees que la motivación está siendo utilizada en todo los aspectos en el clima organizacional de la Institución?

Versionante: Se puede decir, que se aplica en un 50% ya que muchos gerentes están en desacuerdo a que cada trabajador se le motive de acuerdo al tipo de motivación ya que estas orientan a mejorar la condición humana, social y económica de cada trabajador y en algunos casos se es pérdida para las organizaciones e instituciones.

Investigador: ¿Consideras que la motivación y el clima organizacional se puede interrelacionar para lograr una buena gestión de desempeño del personal en la Institución?

Versionante: Claro! Debido a que las motivaciones generan un ambiente de cordialidad y de superación de cada trabajador y además lo integran a todas las labores que se desarrollan dentro de la institución.

Investigador: ¿Me podrías decir si crees que la motivación dentro del clima organizacional permite una buena dinámica en el desempeño del personal de la Institución?

Versionante: Si, las motivaciones generan en el personal un clima de superación y en algunos casos pertinencia y pertenencia con los equipos, ambiente y los diferentes recursos que tienen la Institución.

Investigador: ¿Mejoraría la gestión del desempeño del personal por parte de la gerencia si se aplicara la estrategia motivacional como parte del clima organizacional en la Institución?

Versionante: Si la Institución realizara un cronograma de actividades el trabajador se abocara a solucionar los problemas existentes dentro del área de trabajo y mediante esta se lograría la integración de los trabajadores.

Investigador: ¿Sería la motivación y el clima organizacional estrategias gerenciales que al interrelacionarse pueden concluir al logro de un ambiente interno favorable para la institución y el desempeño laboral?

Versionante: La motivación y el clima organizacional juega un papel importante en el desarrollo de las actividades de cada institución es por eso que si cada una de ellas se tomara en cuenta los objetivos que tienen las motivaciones se lograría que cada institución educativa llegara al máximo límite de evolución esperado ¡Gracias Nohelia, espero que te sirva!

Versionante Clave II:

Investigador: Buen día. Dándole continuidad a la entrevistas de mi trabajo de grado procedo a la fase de preguntas.

Investigador. Vamos a iniciar la entrevista para mi trabajo de grado, ¿Me podrías definir que es la motivación y el clima organizacional como teorías gerenciales hacia el talento humano para la institución?

Versionante: Mi nombre es, Lisbeth Delgado, soy Profesora encargada de la Coordinación del Personal Administrativo, desconozco que el clima organizacional sea una teoría. Con respecto a la Motivación, como tal, sé que es un término aplicado a un estado interno del individuo para hacer algo; a sea la motivación no es una teoría, pero si hay muchas teorías que tratan de explicarla. Recuerdo la teoría de la Motivación Maslow con ser pirámide de las necesidades y la de Herzberg que relaciona dos factores para la motivación los higiénicos (ambientales) y los motivacionales.

Investigador ¿Me podrías decir crees que la motivación está siendo utilizada en todo los aspectos en el clima organizacional de la Institución?

Versionante: Considero que la motivación algunas veces se utiliza en varios de sus aspectos en el clima organizacional de la Institución pero muchas veces no. Cuando se propone realizar actividades o hacer cambios de rutina laboral se plantea normas que se cumplen en los dos o tres primeros días que luego son incumplidas por ordenes de la misma persona que las propone o por la falta de cumplimiento de otros, lo que desmotiva al resto de seguir laborando o participando en las nuevas actividades.

Investigador ¿Consideras que la motivación y el clima organizacional se puede interrelacionar para lograr una buena gestión de desempeño del personal en la Institución?

Versionante: La motivación y el clima organizacional se puede interrelacionar tiene que partir del ejemplo con el cumplimiento de normas y ejecución de actividades de los líderes de la estructura organizativa de la Institución, para que se le pueda exigir o motivar al resto del personal.

Investigador ¿Me podrías decir si crees que la motivación dentro del clima organizacional permite una buena dinámica en el desempeño del personal de la Institución?

Versionante: El comportamiento de una persona no puede comprenderse sin el entorno en el que vive y con el que interactúa constantemente porque este entorno ejerce una clara influencia como bien muestra la cultura, para que una persona pueda trabajar bien y ser mas productiva debe sentirse bien consigo mismo y con todo lo

que gira alrededor de ella, lo cual confirma el principio de que la gente feliz entrega mejores resultados.

Investigador ¿Mejoraría la gestión del desempeño del personal por parte de la gerencia si se aplicara la estrategia motivacional como parte del clima organizacional en la Institución?

Versionante: El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe tiene con sus subordinados, la relación entre el personal de la Institución e incluso la relación con padres y representantes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional que a su vez nos va a permitir una buen desempeño de las labores.

Investigador ¿Sería la motivación y el clima organizacional estrategias gerenciales que al interrelacionarse pueden concluir al logro de un ambiente interno favorable para la institución y el desempeño laboral?

Versionante: Esto es justamente lo relativo a la Motivación de todo acto, teniendo esta palabra una relación con lo que es el Motor de las Cosas, el empuje necesario que necesitamos para poder realizar algo, y a veces, es relativo a las palabras que recibimos cuando se nos da aliento a realizar algo, intentando levantar el ánimo o potenciar las virtudes de la persona que comenzará a realizar la actividad un buen o mal clima organizacional, tendrá consecuencias que impactarán de manera positiva o negativa en el funcionamiento de la Institución. Bueno, esto es todo lo que te puedo decir en cuanto a las preguntas que me hiciste y espero haberte ayudado con tu investigación. ¡Gracias!

Versionante clave III:

Investigador: Buen día. Dándole continuidad a la entrevistas de mi trabajo de grado procedo a la fase de preguntas

Investigador: Vamos a iniciar la entrevista para mi trabajo de grado, ¿Me podrías definir que es la motivación y el clima organizacional como teorías gerenciales hacia el talento humano para la institución?

Versionante: Bueno primero que todo mi nombre es Lorena Macero, soy Lcda. en Administración Mención en Recursos Humanos y Personal Administrativo del Liceo “Raúl Leoni”, si la motivación es el impulso hacia un resultado y el clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo porque en ello está integrado los procesos gerenciales.

Investigador ¿Me podrías decir crees que la motivación está siendo utilizada en todo los aspectos en el clima organizacional de la Institución?

Versionante: Bueno con respecto a las preguntas que me haces, te puedo decir que, la motivación es necesaria e importante dentro de toda organización ya que a través de ella el trabajador realiza con más entusiasmo su trabajo y busca la forma eficaz de alcanzar los objetivos asignados, por parte de la motivación podrían ser capacitaciones, aumento de salario, mas vacaciones, prestaciones extras, ayudas familiares. La organización también debe contar con un clima organizacional acorde y sujeto a las necesidades del trabajador, un buen clima organizacional proporciona un mejor desempeño en las actividades y logra que el trabajador cumpla de manera placentera con sus labores.

Investigador ¿Consideras que la motivación y el clima organizacional se puede interrelacionar para lograr una buena gestión de desempeño del personal en la Institución?

Versionante: ¡Esté!, te puedo decir que, muchas organizaciones aun no tienen clara los factores de motivación que deben aplicar y esto conlleva a que los empleados no tengan definidas sus metas a alcanzar, la ausencia de entusiasmo en un clima organizacional causa desesperanza y voluntad para realizar cualquier actividad y se convierte en una limitante para alcanzar los objetivos con éxito.

Investigador ¿Me podrías decir si crees que la motivación dentro del clima organizacional permite una buena dinámica en el desempeño del personal de la Institución?

Versionante: La interrelación entre los dos aspectos es de gran importancia ya que el trabajador con los factores relacionados en cuanto a las condiciones físicas

ambientales, el salario, las oportunidades, y los beneficios sociales se esmerara en alcanzar los objetivos y metas establecidas.

Investigador ¿Mejoraría la gestión del desempeño del personal por parte de la gerencia si se aplicara la estrategia motivacional como parte del clima organizacional en la Institución?

Versionante: El comportamiento motivacional es un factor que compone el clima organizacional y los componentes del ambiente sirven para estimular determinados motivos, en una Institución donde existan sentimientos de frustración, apatía y desinterés, el clima organizacional es malo, mientras donde la motivación es alta las relaciones interpersonales son buenas, exista el interés, la colaboración y el compromiso con la tarea el clima organizacional es optimo.

Investigador ¿Sería la motivación y el clima organizacional estrategias gerenciales que al interrelacionarse pueden concluir al logro de un ambiente interno favorable para la institución y el desempeño laboral?

Versionante: La motivación integrada en el clima organizacional como estrategia optimiza el funcionamiento en la Institución, ya que garantizara una debida orientación hacia las metas, estimulara los procedimientos administrativos, promoverá una mayor participación de los miembros de la organización y fortalecerá la cultura organizacional. Si la motivación y el clima organizacional constituyen dos factores esenciales en la productividad del recurso humano y son indicadores de la calidad de vida en el trabajo.

Bueno, esto es todo lo que te puedo decir en cuanto a las preguntas que me hiciste y espero haberte ayudado con tu investigación. ¡Gracias!

Versionante Clave IV:

Investigador: Buen día. Dándole continuidad a la entrevistas de mi trabajo de grado procedo a la fase de preguntas

Investigador: Vamos a iniciar la entrevista para mi trabajo de grado, ¿Me podrías definir que es la motivación y el clima organizacional como teorías gerenciales hacia el talento humano para la institución?

Versionante: Mi nombre es Carlos Escarate soy Lcdo en Administración de Recursos humanos y personal administrativo del Liceo “Raúl Leoni”, Bueno te puedo decir, que la motivación es la recompensa que recibe un trabajador por parte de sus superiores por el buen trabajo desempeñado en sus actividades y el clima organizacional es aquel donde están envueltos todo el personal de una empresa para trabajar de manera armoniosa para alcanzar los objetivos de la institución.

Investigador ¿Me podrías decir crees que la motivación está siendo utilizada en todo los aspectos en el clima organizacional de la Institución?

Versionante: No está siendo utilizada porque dentro de la institución no motivan a los trabajadores a asistir a talleres, foros, charlas o conferencias para el mejoramiento profesional.

Investigador ¿Consideras que la motivación y el clima organizacional se puede interrelacionar para lograr una buena gestión de desempeño del personal en la Institución?

Versionante: Claro, porque si no existe motivación va a existir descontentos dentro del grupo y por lo tanto genera barreras en el clima laboral.

Investigador ¿Me podrías decir si crees que la motivación dentro del clima organizacional permite una buena dinámica en el desempeño del personal de la Institución?

Versionante: Si, porque reconociendo el trabajo o el perfil profesional que tenga cada trabajador se va a sentir motivado a dar cada día lo mejor de sí y en el departamento donde se encuentre va a existir armonía y buen ambiente organizacional.

Investigador ¿Mejoraría la gestión del desempeño del personal por parte de la gerencia si se aplicara la estrategia motivacional como parte del clima organizacional en la Institución?

Versionante: Definitivamente que si, una de las razones en la cual algunos de los colegas se sienten insatisfechos es por el simple hecho que los directivos no buscan la manera de incentivar o desarrollar estrategias que nos motiven para ejercer nuestras funciones de acuerdo a nuestro perfil.

Investigador ¿Sería la motivación y el clima organizacional estrategias gerenciales que al interrelacionarse pueden concluir al logro de un ambiente interno favorable para la institución y el desempeño laboral?

Versionante: Claro que si, por lo respondido a las preguntas anteriores van de la mano a mejorar las relaciones, aparte de ello incluiría la comunicación ya que sin esta es imposible que exista ni la motivación ni un buen clima organizacional. Bueno espero que todo te salga bien. Gracias.

ANEXO D
FOTO DE ENTREVISTA

