

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



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

Vicerrectorado de Planificación y
Desarrollo Social
Programa Ciencias de la Salud
Subprograma Licenciatura en Orientación

**PLAN MOTIVACIONAL PARA MINIMIZAR EL DESINTERES EN LA FORMACION
MINISTERIAL DE LOS MIEMBROS DE LA IGLESIA CUADRANGULAR
GUASDUALITO I.
GUASDUALITO ESTADO APURE**

Autoras:

Pérez María

Cédula N° V.-22.795.381

Vargas Betsy

Cédula N° V.- 20.198.351

Tutora:

Pirto Yenny

Guasqualito, diciembre de 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA ACADÉMICO GUASDUALITO
SUBPROGRAMA CIENCIAS DE LA SALUD
MENCIÓN ORIENTACIÓN

**PLAN MOTIVACIONAL PARA MINIMIZAR EL DESINTERES EN LA
FORMACION MINISTERIAL DE LOS MIEMBROS DE LA IGLESIA
CUADRANGULAR GUASDUALITO I.
GUASDUALITO ESTADO APURE**

Autoras: Pérez María. C.I.
22.795.381
Varga Betsy C.I.
20.198.351
Tutora: Dra. Yenny Pirto

Guasqualito, diciembre 2022.



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS DE LA SALUD
SUBPROGRAMA LICENCIATURA EN ORIENTACION

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Yo Yenny Yajaira Pirto, portador de la cedula de identidad N° 14.602.556, en mi condición de Tutor del Trabajo de Grado, titulado **PLAN MOTIVACIONAL PARA MINIMIZAR EL DESINTERES EN LA FORMACION MINISTERIAL DE LOS MIEMBROS DE LA IGLESIA CUADRANGULAR GUASDUALITO I. GUASDUALITO ESTADO APURE** presentado por los ciudadanos Pérez María y Vargas Betsy portador/es de la cédula de identidad N° 22.795.381 y 20.198.351, para optar al título de Licenciado en Orientación, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser evaluado y defendido por el jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Guasdualito días del mes de febrero del año 2023.

Firma de Aprobación del tutor

Nombre y Apellido:

C.I 14.602.556

ÍNDICE GENERAL

	Pg.
Aceptación del tutor	3
Lista de tablas y figuras	5
Introducción	6
Resumen	7
Capítulo I situación problemática	9
Planteamiento del problema	9
Objetos de la investigación	14
Justificación e importancia de la investigación	14
Capítulo II Base Referencial Teórica	17
Antecedentes	17
Bases teóricas	25
Bases legales	34
Capítulo III Marco Metodológico	36
Enfoque de la investigación	36
Tipo de investigación	36
Diseño de la investigación	37
Descripción de la metodología	38
Unidades de análisis e informantes claves	39
Técnicas e instrumentos de recolección de la información	40
Validez y confiabilidad	41
Categorización de la variable	41
Capítulo IV diagnóstico de la realidad planteada en el contexto	44
Triangulación. Categorización y teorización de la información	44
Presentación del ámbito de la investigación	44
Descripción de los participantes	44
Transcripción de la información obtenida a través de los instrumentos de recolección de datos	44
Matriz de categorización y teorización	49
Conclusiones del diagnóstico	60

Capítulo V programa de acción	60
Presentación de la propuesta	60
Análisis del contexto	60
Identidad de las necesidades	60
Formulación de los objetivos	60
Planificación de la programación	61
Acción	62
Capítulo VI conclusiones y recomendaciones	64
Conclusiones y recomendaciones	64
Referencias	66

LISTA DE TABLAS Y FIGURAS

Cuadro	Nombre	Pg.
1	Categorización de la variable	43
1	Pregunta 1	49
2	Pregunta 2	50
3	Pregunta 3	51
4	Pregunta 4	51
5	Pregunta 5	52
6	Pregunta 6	53
7	Pregunta 7	54
8	Pregunta 8	55
9	Pregunta 9	56
10	Pregunta 10	57
11	Pregunta 11	58
12	Pregunta 12	59

INTRODUCCIÓN

La motivación es un conjunto de factores que impulsan a una persona a alcanzar sus objetivos, se puede decir que la misma se caracteriza en el combustible de la vida, ya que una persona motivada por el factor correcto es capaz de alcanzar el cielo, pero una persona que no sienta el mas mínimo interés puede perderlo todo. Tan delicado es el caso de estudio que atrajo la atención de las investigadoras, que colocaron su mirada en la institución religiosa Iglesia Cuadrangular, la misma se caracteriza por ser uno de las estructuras de congregación bastante grande, con sueños ambiciosos por cumplir, pero ahora ultimo con un extraño predicamento, que se trata de la ausencia de los miembros de la misma.

Ante tan majestuoso proyecto de construcción fue inevitable ante los humildes ojos de las investigadoras el no notar las falencias dadas en el contexto de estudio, cada día la que pasa se hace más y más notorio la ausencia de miembros, y esto se ha debido a una gran lista de factores que contribuyeron al deterioro no solo físico de las instalaciones sino también deterioro ministerial, emocional, psicológico y demás. Cabe destacar, que una de las principales intenciones de esta gran congregación es consolidarse, crecer espiritualmente, desarrollar la capacidad de poder entrenar a sus miembros a nivel bíblico de modo que la Gran Comisión, motivo por el cual fueron creadas las iglesias, se cumpla.

Por esta razón resulta importante la presente investigación ya que se trata de fomentar los valores que se encuentran arraigados en las sagradas escrituras y que les dan vida a las vidas, mediante un plan motivacional para minimizar el desinterés.



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS DE LA SALUD
SUBPROGRAMA LICENCIATURA EN ORIENTACION

**PLAN MOTIVACIONAL PARA MINIMIZAR EL DESINTERES EN LA
FORMACION MINISTERIAL DE LOS MIEMBROS DE LA IGLESIA
CUADRANGULAR GUASDUALITO I. GUASDUALITO ESTADO
APURE**

Autoras: Pérez María. C.I. 22.795.381

Varga Betsy C.I. 20.198.351

Tutora: Yenny Pirto

Fecha: marzo 2023

RESUMEN

El presente estudio está enmarcado en el contexto de un plan motivacional que minimice el desinterés en los miembros de la iglesia. Tuvo como objetivo general Establecer un plan motivacional para minimizar el desinterés de los miembros de la Iglesia Cuadrangular Guasualito I. Guasualito estado Apure. La metodología de investigación es socio critica, de tipo cualitativo. Con una población de 3 participantes. Se obtuvo como resultado que las causas que provocaban el desinterés en la membrecía de la iglesia es la ausencia de dinámica, estudios bíblicos que fomenten una nueva motivación en su interior, falta de organización, planificación. La población está estructurada por los lideres principales de la Iglesia Internacional Del Evangelio Cuadrangular De Venezuela, En La Parroquia Guasualito Municipio Páez Del Estado Apure. Se utilizará como procedimiento para recoger la información la técnica de la entrevista y la observación participante. Se concluyen que los miembros requieren de un entrenamiento para así poder tener la capacidad de ejercer un liderazgo eficiente.

CAPITULO I

SITUACION PROBLEMÁTICA

Planteamiento y Formulación del Problema

Al estudiar el comportamiento humano, pocos conceptos han suscitado más interés y despertado tantas expectativas como lo ha hecho el concepto de motivación. Los psicólogos tienen posiciones encontradas al analizar el papel que desempeñan los procesos motivacionales en la conducta humana. Para algunos psicólogos la motivación es un tema preferente; para otros es una noción superflua.

Por ello, Fernández, Abascal, (2017), refiere que las definiciones más compartidas de lo que es la motivación implican al conjunto de procesos que se interesan por las causas de que se hagan o se dejen de hacer determinadas cosas, o de qué se hagan de una forma y no de otra. Se trata, por tanto, de un constructo teórico no sólo básico para la Psicología, sino, además, ambicioso en cuanto al alcance, atractivo por las metas planteadas y tremendamente complejo por la diversidad de componentes que conlleva.

En general, la motivación no es un proceso unitario, sino que abarca componentes muy diversos que ninguna de las teorías elaboradas hasta el momento ha conseguido integrar, de ahí que uno de los mayores retos de los investigadores sea el tratar de precisar y clarificar qué elementos o constructos se engloban dentro de este amplio y complejo proceso que etiquetamos como motivación. Sin embargo, a pesar de las discrepancias existentes la mayoría de los especialistas coinciden en definir la motivación como un conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta.

Ahora bien desde el contexto explícito que señala la Sagrada escritura sobre la motivación en la Biblia en (1ra Samuel 16.7): *“Y Jehová respondió a Samuel: No mires a su parecer, ni a lo grande de su estatura, porque yo lo desecho; porque*

Jehová no mira lo que mira el hombre; pues el hombre mira lo que está delante de sus ojos, pero Jehová mira el corazón”, esto indica con claridad que Dios mira primero el corazón y esto quiere decir que Dios va a determinar el éxito de la motivación a los miembros de su pueblo si la motivación interna es correcta. Dios está listo para motivar a su pueblo a tener grandes victorias mientras que la motivación interna de quien realiza las acciones este identificada con la voluntad de Dios, la gloria de Dios y las victorias de Dios.

Otro estudio realizado por el Seminario Fuller, determinó que el factor más importante para que los miembros no dejaran la iglesia, o se mantuvieran firme en su fe, era si ellos contaban con un refugio seguro para expresar sus dudas y preocupaciones respecto a las Escrituras y su fe antes de dejar el hogar. Lo fundamental es que los creyentes cuenten con ministros que les proporcionan dirección y orientación respecto a las aprehensiones que pudieran tener en cuanto a su fe. Tal refugio se encuentra en los programas del ministerio para miembros de la iglesia.

Desde otra perspectiva, se puede señalar un tema que irrumpe en las personas y es el desinterés, que en palabras de González, (2019), “es el desapego y desprendimiento de todo interés, provecho o utilidad personal”, (p 479) en este caso, el desinterés de las personas por su rendimiento personal, espiritual, laboral, escolar y emocional no tienen clara la importancia de realizar actividades, los beneficios posteriores que adquieren como las oportunidades de desarrollo, siendo más importante para ellos la inclusión o aceptación a un grupo social, a no ser criticados por los demás, por tanto, es un inconveniente en el desarrollo del ser humano, no se sabe donde radican específicamente los problemas, pueden ser los métodos o hábitos adaptativos, los encargados de los establecimientos, organizaciones y congregaciones que no se preocupan por motivarlos.

Desde esta perspectiva, se puede precisar lo evidenciado por las autoras, donde describen que una de las grandes frustraciones que han experimentado en el ministerio es mirar cómo las personas llegan a la iglesia, se emocionan por un tiempo, participan y después desaparecen. Desde el principio les dedican amor, energía y entregan el corazón por las personas; aprendes a amarlos, convives con

ellos y de repente ya no los encuentras más porque se han marchado. Algunos se cambian de congregación, llegan a la iglesia y después dejan de congregarse.

Además de observar que las causas que generan esto se ven reflejadas en el agotamiento, este tipo de personas se presentan a la iglesia, se emocionan y se apuntan e inscriben a todas las actividades. Por tal razón de que se ocupan mucho «haciendo» la iglesia, no pueden disfrutar «ser» la iglesia y terminan agotados y dejando la iglesia. Otra causa son las heridas, los miembros dentro de la iglesia a veces pueden ser muy crueles. Este tipo de personas experimentan algún tipo de daño hecho por algunas de esas personas y como no lo pueden superar terminan lesionadas y heridas del corazón y dejando la iglesia.

Del mismo modo, las distracciones, los creyentes se distraen con cosas que aparentemente son buenas. Conforme pasa el tiempo, su estilo de vida de asistir a la iglesia constantemente se convierte en el hábito de no congregarse y como resultado terminan dejando la iglesia. Igualmente, el cambio de vida, este tipo de personas tienen un cambio de vida tales como una separación matrimonial o familiar, cambio de domicilio a una nueva comunidad, entre otros cambios drásticos y como no enfrentan el cambio directamente, terminan dejando la iglesia. Así como los errores, este tipo de personas cometen errores y el lugar que debe dispensar la gracia parece rechazarla. Muchas veces esto es más percepción que la realidad y se basa en la forma en la que la persona se siente acerca de sí misma, pero tristemente a veces es la realidad y terminan dejando la iglesia.

De igual manera, el sobre control, los miembros de la iglesia están en un ambiente donde el sistema congregacional les exige participación continua y cuando faltan o fallan a las exigencias, se les cuestiona basándose en su inasistencia e inactividad en los ministerios de la persona y entra en un periodo de sobre-control y como resultado termina dejando la iglesia. Y una de las causas con mayor relevancia es el desinterés que presentan los miembros de la iglesia, pues ellos asisten temporalmente por una vigilia, una predica de ministros que no son de la Iglesia, un liderazgo o una actividad. Cuando termina o hay cambios en este tipo de eventos o personal, creen que ya no hay más lugar para ellos, se desinteresan en apoyar más y terminan.

También se puede mencionar la lucha de poder, que es donde los creyentes tienen una agenda y cuando no pueden cumplirla y cuando no pueden dominar el sistema terminan dejando la iglesia. Y de allí se proviene el descuido de los miembros de la iglesia no son atendidas completamente en sus necesidades cuando van a la congregación. Sienten que la congregación las considera más como un miembro de un club, en vez de un hospital donde pueden ser sanados y ayudados y como resultado terminan dejando la iglesia.

Cabe agregar que la inmadurez espiritual es donde los creyentes nunca crecen ni crecieron espiritualmente. Nunca ha existido una profundidad en su fe. Por tal razón la iglesia se les convierte en una tarea más que realizar o una tradición más que cumplir, en vez de una alegría más que experimentar y terminan dejando la iglesia.

Tomando en cuenta las conceptualizaciones anteriores, las autoras se enfocarán en la problemática que existe en las instituciones religiosas es la desmotivación y el desinterés ya que es un tema que ha causado grandes y desfavorables impactos en el área religiosa, debido a que en innumerables situaciones la iglesia ha sido promotora de una mala gestión y como consecuencia ha generado controversia a nivel mundial. Si bien es cierto, no es en todos los casos, pero en este caso especial se ha de enfocar en aquellas instituciones en proceso de crecimiento en el cual se ha podido observar en la membrecía de las mismas, actitudes de descontento como: apatía, falta de organización, desconfianza, desanimo, falta de credibilidad, incompetencia.

Por otra parte el liderazgo, desmotivación, condiciones inapropiadas en las áreas de trabajo, poca valoración de ambas partes, tanto del liderazgo como de la membrecía a causa de la misma situación, poco gerencia de emociones por parte del liderazgo, mala comunicación, hacen oídos sordos en cuanto a las necesidades tanto de la membrecía como de las instalaciones, lenguaje poco motivacional, poco ortodoxo, carencia de una visión clara, carencia de objetivos y metas precisas de alcanzar, incumplimiento de promesas, poco apoyo en la ejecución de nuevos proyectos, falta de creación de nuevos proyectos, resistencia a la evolución trayendo como consecuencia el abandono de poder por parte de algunos líderes

responsables, la inconstancia por parte de la membresía, abandono de la institución en busca de mejores oportunidades, entre otros.

Desde este escenario teológico, una iglesia debe fomentar el desarrollo espiritual de todos los que la visitan, asisten y la llaman hogar. Como pastor o líder del ministerio, quizá se pregunte cómo promover el crecimiento de la iglesia para que su congregación pueda prosperar. Mejorar la asistencia crea una comunidad y conecta a las personas con su misión. Considere formas de hacer que personas de todas las edades se sientan bienvenidas en su iglesia, incluyendo familias jóvenes con niños. Siendo que los programas para jóvenes y niños son vitales para la misión de la iglesia porque forman a los líderes de la próxima generación.

De allí que la asistencia conecta a los visitantes y miembros con la misión de su iglesia. Una experiencia de culto saludable incluye ministerios que inspiran la fe y construyen la comunidad. La clave en las estrategias de crecimiento de una iglesia es promover el compromiso, la motivación y el interés de los miembros en lugar de centrarse en el número de personas que asisten. Lleve la experiencia de culto de la congregación al siguiente nivel transformando a los asistentes en personas apasionadas por su fe.

En lugar de crear una iglesia que se limite a satisfacer las necesidades de la comunidad, usted quiere que todos se involucren para desarrollar un sentido de pertenencia y fomentar la asistencia fiel. Los asistentes comprometidos son más propensos a participar en los ministerios e invitar a sus amigos a un servicio de adoración. Viven la misión de su iglesia y ayudan a otros a ver su visión única. Tener miembros apasionados puede hacer que su iglesia crezca de forma natural.

Por estas razones las investigadoras ante las evidencias descritas, proponen Generar un plan motivacional para minimizar el desinterés de los miembros de la Iglesia Cuadrangular Guasualito I. Guasualito estado Apure., ya que se considera que ha de ser una de las herramientas que logren solventar gran parte de las necesidades latentes en esta investigación, buscando poner en práctica algunas estrategias que den solución a la desmotivación minimizando así el desinterés en la membresía de la Iglesia Cristiana Cuadrangular que está ubicada en Guasualito Estado Apure.

Por eso para alcanzar tal fin, se formulan las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las causas que generan el desinterés de los miembros de la Iglesia Cuadrangular Guasualito I. Guasualito estado Apure? ¿Cómo es el estado motivacional de los miembros de la Iglesia Cuadrangular Guasualito I. Guasualito estado Apure? ¿Será posible aplicar un plan motivacional para minimizar el desinterés de los miembros de la Iglesia Cuadrangular Guasualito I. Guasualito estado Apure?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Establecer un plan motivacional para minimizar el desinterés de los miembros de la Iglesia Cuadrangular Guasualito I. Guasualito estado Apure

Objetivos Específicos

Identificar las causas que generan el desinterés de los miembros de la Iglesia Cuadrangular Guasualito I. Guasualito estado Apure.

Indagar sobre el estado motivacional de los miembros de la Iglesia Cuadrangular Guasualito I. Guasualito estado Apure

Crear un plan motivacional para minimizar el desinterés de los miembros de la Iglesia Cuadrangular Guasualito I. Guasualito estado Apure.

Justificación e importancia de la Investigación

El crecimiento de las iglesias no es una fórmula mágica que produce incremento en cualquier congregación en un momento. Es tan solo una colección de ideas con sentido común que al parecer se ajustan bien a los principios bíblicos que se enfocan intentando cumplir la Gran Comisión de manera más efectiva. Se reconoce que aún hay mucho que avanzar, pero ya se cuenta con una base donde se puede ir desarrollando en los planes de la iglesia conforme a la misión y visión que tiene en sí, y llegar a cumplir los objetivos.

En tal sentido, la iglesia evangélica debe asumir su rol de capacitar e influenciar a los creyentes con valores éticos y morales; valores que se encuentran en la Biblia, y sobre todo en la persona de Jesucristo, quien durante su ministerio aquí en la tierra tuvo esa capacidad de influenciar con su vida, enseñando amar al

prójimo, siendo verdaderos, honestos, humildes, guiando a su pueblo en el camino del bien, mostrando un liderazgo de servicio donde sus buenos valores fue la base de su comportamiento.

Desde este punto de vista, hay planes por hacer, por lo cual están en las manos de Dios para que él siga guiando a la congregación y dirigiendo las ideas y proyectos que se quiere realizar con el correr del tiempo. Es necesario Generar un plan motivacional para minimizar el desinterés de los miembros de la Iglesia Cuadrangular Guasualito I. Guasualito estado Apure.

En concordancia con lo antes expuesto, la investigación se justifica porque, los desafíos que enfrenta la Iglesia Cuadrangular Guasualito I. Municipio Páez Estado Apure, se busca tener una Iglesia bien establecida, activa, sana, avivada, con expectativas nuevas adaptadas a estos tiempos, en constante movimiento espiritual, con la implementación de métodos nuevos y efectivos, dirigidas al logro del crecimiento de esta, con estos planes de trabajo se profundizará en la importancia, función y el desempeño a la que cada uno ha sido llamado para servir en la obra, para cumplir obedientemente a Dios en lo que respecta a su gran comisión.

De conformidad con lo anterior, la investigación se considera relevante para contribuir al crecimiento de la iglesia, ya que permite Generar un plan motivacional para minimizar el desinterés de los miembros de la Iglesia Cuadrangular Guasualito I. Guasualito estado Apure que sientan el compromiso de ganar almas, permitiéndoles estar totalmente centrados en las Sagradas escrituras, siguiendo paso a paso al Maestro Jesucristo, en referente a ganar almas y a enseñarles a que guarden todas las cosas que Jesús ha enseñado. Para lograr esta tarea ardua se necesita simplemente obediencia a los mandatos de Dios establecidos por Él, y registrados en su palabra como prueba irrefutable de que solo proceden de Él y no de capricho humano. Cabe destacar que, toda Iglesia está en el deber de trabajar para crecer espiritualmente y en cantidad si no hay crecimiento no habrá multiplicación ni avivamiento, la Iglesia de hoy debe esforzarse por estar en constante movimiento.

Por tanto, la investigación aporta distintos aspectos como son el teórico, personal, social y congregacional. En el plano teórico la investigación también se

justifica, puesto que permitirá al investigador emprender un largo viaje por los horizontes del conocimiento relacionados con un plan motivacional.

Desde este contexto, el ámbito social se beneficiará a través del cambio de actitud, abriendo espacios de participación entre ambos, logrando así reforzar las enseñanzas fundamentales con los creyentes. En cuanto, al aspecto personal genera beneficios a las autoras, pues dispone de constructos para la formación de textos de toda la Sagrada Escritura, ayuda a fomentar la confianza, el respeto, la motivación y el interés entre los miembros de la iglesia.

Finalmente, desde el punto de vista metodológico, la investigación está enmarcada en el enfoque cualitativo, se acuden a técnicas y procedimientos para dar respuesta a los objetivos planteados, tomando como herramienta un instrumento con el cual se va a recabar, filtrar y codificar la información; se busca las causas del fenómeno estudiado prestando escasa atención a los estados subjetivos de los creyentes es estudio.

CAPITULO II

BASE REFERENCIAL - TEORICA

El marco teórico según Arias, (2012), es el producto de la revisión documental-bibliográfica y consiste en una recopilación de autores, conceptos y definiciones, que sirven de base a la investigación por realizar, los cuales comprenden los antecedentes de investigación, bases teóricas y sistema de variables. Seguidamente se desarrollan los soportes teóricos que dan sustento al estudio y que permiten la operacionalización de las variables en cuestión.

Antecedentes de la investigación

Los antecedentes, son las investigaciones que se han realizado con anterioridad utilizando una o la totalidad de las variables que se pretenden estudiar o que, de alguna manera, que están vinculadas con las dimensiones. Antecedentes de investigación según Arias, (2012), reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo y ejemplos para futuras investigaciones. La investigación que se realiza debe tomar en cuenta el conocimiento previamente construido, pues forma parte de una estructura teórica ya existente. Dentro de esta perspectiva se da inicio a la presentación de los antecedentes.

En este sentido, en el contexto internacional se presenta Durand Y Romero, (2019), con su tesis titulada Plan de motivación laboral para el incremento de la productividad de los trabajadores de la tienda Topi Top-Huancayo, cuya investigación tiene como finalidad poder analizar el aspecto motivacional y cada uno de sus componentes de una reconocida y prestigiosa empresa del sector retail; Topi Top Huancayo, Perú. Y a la vez poder ofrecer soluciones mediante un plan que contiene el análisis de la situación, la opinión de los trabajadores en cuanto a la motivación y los motivadores que ofrece la empresa, la opinión del

administrador y sobre todo estrategias necesarias para poder mejorar e incrementar el desempeño laboral de los trabajadores.

Se inició la investigación con la elaboración del diagnóstico situacional de la empresa y se planteó como problema principal que la carencia de factores de motivación laboral influye en la productividad de los trabajadores de Topi Top – Huancayo. La investigación realizada es de tipo exploratorio y descriptivo para lo cual se utilizó diferentes instrumentos como las encuestas y las entrevistas; para analizar las diferentes percepciones y el nivel de motivación laboral con la que cuentan los trabajadores, a su vez la importancia de la motivación intrínseca y extrínseca en ellos.

Al elaborar el plan; se pudo concluir que los trabajadores, cuentan con motivación propia o personal, y que, a su vez, la motivación generada por parte de la empresa; para con ellos, no está siendo percibida por los mismos. Existe una brecha entre los intereses de la empresa y de los trabajadores que da pie a que el rendimiento de los trabajadores no sea el esperado; y un claro ejemplo entre tantos que existen es la alta rotación.

Lo que se quiere rescatar y proponer a futuro es que los trabajadores encuentren en la empresa no solo un lugar donde puedan ganar dinero, ni donde puedan hacer amigos, sino un lugar donde puedan desarrollarse de una manera profesional, identificando sus necesidades personales, sus valores, sus principios de acorde con los de la empresa y así se podrá generar la identidad laboral que con el tiempo disminuirá las falencias que existen hasta el día de hoy.

Por lo tanto, las autoras de la investigación pueden discernir que el estudio antes trazado tiene especial relación con el contexto de estudio que se está abordando, ya que, se puede observar que el ámbito actual cuenta con falencias muy similares como por ejemplo cuando se refiere a la alta rotación y poca preparación del personal para el logro de cada actividad planeada, resulta interesante aplicar un plan motivacional, no solo que incentive a cada trabajador sino a su vez que se le haga sentir que es parte de la institución donde labora y no solo un sujeto que se pueda intercambiar como un objeto cualquiera.

Por otro lado, se encuentra Hincapié (2022) con su trabajo titulado plan estratégico y metodológico para el crecimiento y desarrollo de la iglesia

ministerio internacional vida las naciones “iglesia roca de fe” Arauca – Arauca Colombia. La investigación presenta un estudio basado en Diseñar un plan estratégico y metodológico para el crecimiento y desarrollo de la Iglesia Ministerio Internacional Vida Las Naciones “Iglesia Roca de Fe” Arauca - Arauca, para el año 2022-2023. El tipo de estudio será cuantitativo de manera que se resaltará cualidades de la iglesia en estudio tomando la cantidad de muestra necesaria.

En cuanto a la metodología usada, será llevada a cabo a través de una encuesta aplicada a la totalidad de miembros de “Iglesia Roca de Fe”, los cuales son en total 20 miembros. Así mismo, la recolección de datos se obtendrá a través de un cuestionario de preguntas cerradas, con alternativas de respuesta: siempre, algunas veces, nunca. El mismo indicará la validez de juicios de expertos con quince (15) ítems. Concluyendo que los miembros de la iglesia requieren ser formados en todas las áreas, para lograr generar avances desde lo cualitativo y cuantitativo para el crecimiento y desarrollo de la congregación.

La anterior investigación, para efectos de la presente investigación, surge como fundamento teórico ya que alega que en las instituciones religiosas es de vital importancia que sean implementadas sistemas de formación que consoliden la vida espiritual de los creyentes, dicha formación debe fundamentarse en las sagradas escrituras, y evidenciarse a través de los ejemplos de vida que los líderes deben tener, para de esa manera, dar validez y confiabilidad a las enseñanzas que Dios dejó plasmadas en su palabra, de otro modo, ante la ausencia de formación constante el desánimo va estar presente en todas las áreas de la organización.

Posteriormente y en el contexto nacional se presenta la investigación del Lcdo. Carlos José Vera Rivas (2019), titulado “La motivación y su influencia en la satisfacción laboral del personal de galletas PUIG” Caracas Venezuela. El estudio tiene como finalidad identificar los factores motivacionales que de acuerdo en lo establecido en la teoría Dual de Herzberg influyen en el personal administrativo de Galletas Puig. El problema de investigación planteado, busca satisfacer una necesidad de la compañía de Galletas Puig en relación a la motivación laboral, ya que mediante el análisis de los indicadores que influyen en los índices de motivación, los directivos y el departamento de recursos humanos podrán hacer

que la organización funcione de forma adecuada y cuente con personal altamente satisfecho, lo cual incidirá de forma positiva en los niveles de productividad de la organización.

En tal sentido se utilizó un método de estudio de tipo no experimental, transversal, descriptivo, el cual consistirá en obtener la información requerida directamente de las fuentes o de los participantes de las distintas dependencias o departamentos que integran la organización; a través de un cuestionario intencionado que se aplicara al personal administrativo de Galletas Puig, el cual se encuentra conformado por 44 trabajadores. Sin embargo, es importante destacar que dicha información se fundamentara en los antecedentes de fuentes secundarias como informes, estadísticas, páginas web, trabajos de grados relacionados con el tema en desarrollo, entre otros.

Por otra parte, con la información que se obtendrá de dicho instrumento, se realizará un análisis basado en la estadística descriptiva: frecuencias, promedio, porcentajes y gráficas, a fin de identificar aquellos factores que puedan afectar el desempeño de los trabajadores de la organización.

Como conclusión se encuentra que los empleados de Galletas Puig presentan un estado motivacional satisfactorio con un promedio de 70%. Una de las motivaciones que se les ofreció a los trabajadores de la empresa es sentir la satisfacción de completar una tarea, que el individuo pueda desarrollarla y ponerla en práctica en sus puestos de trabajo, de sentir que tiene un impacto en la vida de los demás, de sentir que domina la ejecución del trabajo, que realizan una labor integral usando aptitudes y habilidades que valoran y que pueden desarrollar su trabajo con autonomía, recibiendo retroalimentación periódica sobre su desempeño laboral.

De esta manera se destaca que la retroalimentación modifica la vida de las personas logrando que se puedan sentir autónomos en su área de trabajo, la investigación antes expuesta sirve de fundamento para la que está en curso porque se enfoca en un aspecto que no se debe pasar por alto y es el reconocimiento de aquello que has logrado, ya que constituye una fuerte razón motivadora el que un individuo se sienta y se crea capaz de realizar una labor, tal gesto incrementa la credibilidad personal, aumenta la autoestima y consolida la

estadía de un trabajador en una institución teniendo como consecuencia un incremento en su productividad y un avance en general para la empresa en cuestión.

Seguidamente y de continuidad con el ámbito nacional tenemos el artículo de Montoya, (2018) que se titula Plan estratégico motivacional como alternativa para el mejoramiento del desempeño laboral. El presente trabajo es una investigación orientada al diseño de una propuesta relacionada a un plan estratégico motivacional como alternativa para el mejoramiento del desempeño laboral en el personal de la Unidad de Proyectos Mayores de PDVSA. Caso estudio: División Centro Sur del municipio Barinas, estado Barinas. Investigación de naturaleza cuantitativa, en la modalidad proyecto factible, apoyada en un diseño de campo; la cual se desarrolló en tres fases: diagnóstica, factibilidad y diseño de la propuesta.

Se consideró para la muestra el cien por ciento (100%) de la población, treinta y ocho (38) trabajadores pertenecientes a la Unidad. Como instrumento, se utilizó un cuestionario tipo encuesta, estructurado con escala tipo likert, presentándose tres (3) alternativas de respuesta. Para la confiabilidad se aplicó la fórmula estadística de Alpha de Cronbach, y, la validez a través de juicio de expertos.

Como conclusiones se presenta que: no hay comprensión en cuanto al alcance del proceso motivacional en el desempeño laboral y, la institución no tiene definido un plan estratégico que permita atender al personal. La propuesta se desarrolla atendiendo a: Planear acciones que promuevan el mejoramiento de la motivación en la Unidad de Proyectos Mayores; Organizar la estructura física de la Unidad de Proyectos Mayores para la satisfacción en el desempeño laboral de sus empleados; por tanto, se concluye en la necesidad de establecer lineamientos que faciliten el desempeño de la Unidad de Proyectos Mayores e Implementar la evaluación de manera que se fortalezca la motivación en el Desempeño Laboral.

Cabe destacar, que es de gran importancia que en todo organismo sea cual sea su índole se maneje un sistema en donde los trabajadores se vean directamente beneficiados no solo en el área financiera, sino que haya un compromiso de la empresa hacia el trabajador donde le brinde seguridad emocional, y un ambiente laboral donde las personas que trabajan en grupo se les valore su desempeño de

manera individual sin violar su dignidad, tratándolos con respeto en el cargo de la organización empresarial donde cumple sus funciones.

En este sentido, las organizaciones empresariales tienen la responsabilidad de realizar acciones tendientes a planear, organizar, ordenar, coordinar y controlar el funcionamiento de las mismas; tomando en cuenta las habilidades y destrezas de los empleados para poder alcanzar los objetivos personales, necesidades y valores en el transcurso de su permanencia, donde se les reconozca su labor y se sientan satisfechos con su trabajo.

En cuanto al contexto regional, se encuentra Rodríguez, (2020), con su trabajo acerca de MOTIVACION y desempeño laboral del personal adscrito a FUNDACITE Apure, cuya investigación se realizó en la Fundación para el desarrollo de la ciencia y la tecnología en el estado Apure (FUNDACITE APURE). San Fernando Estado Apure, es una institución que tiene como objeto apoyar a los centros o institutos de investigación y organismos regionales de desarrollo que estudian los problemas inherentes al sector ciencia y tecnología, propiciando el establecimiento de vínculos entre ellos, los organismos públicos y privados tanto nacionales como estatales, en razón de dar soluciones cónsonas y pertinentes a los cambios sociales y económicos del país.

El trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo de tipo correlacional, que tuvo como objetivo principal determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral, en base a tres dimensiones de la motivación (dimensión la intensidad, la dirección y la perspectiva). Las dimensiones de la variable dependiente son también, tres (la participación del empleado, formación de desarrollo profesional y ambiente de trabajo). En cuanto a su población estuvo representada por un total de 38 personas, se tomó como muestra toda la población. La técnica de recolección de información equivale a una encuesta y cuestionario. Se aplicó un cuestionario con 20 ítems. Para la validación del instrumento se ajustó aplicando el procedimiento denominado “juicio de expertos” y la confiabilidad se realizó utilizando una prueba piloto.

Dentro de las conclusiones aplica decir que, la motivación influye directamente en el desempeño laboral del personal, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y

deberes que debe cumplir diariamente en una institución. Para generar avances dentro de las organizaciones en todas sus áreas se hace importante contar con trabajadores que se sientan motivados, ya que es un factor primordial en el rendimiento de sus actividades para poder llegar a lograr los objetivos de sus metas y así poder tener al personal para que realicen sus actividades con mayor productividad, la motivación se puede realizar de diferentes formas en una organización, esto con el fin de que ellos rindan y den al máximo su desempeño en el área de trabajo.

Una motivación laboral, permitirá un mayor grado de satisfacción en la ejecución de las actividades propias del desempeño, generando así actitudes positivas, es decir; que cualquier intento por mejorar el rendimiento en el trabajo, tiene relación con la motivación y el estado en que el trabajador se encuentre. Es de vital importancia el aporte que da este estudio al que está en curso, ya que, una vez más resalta, fundamenta y exige que el atender a los empleados de la manera apropiada brindándole todo el apoyo, atención y buena motivación se lograra tener una institución caminando en dirección correcta en cuanto al alcance de sus metas, cabe destacar que la productividad de las empresas muchas veces depende de los trabajadores y del estado de ánimo de los mismos, por tal razón es relevante el brindar una buena motivación que les ayude a mantener el amor por el trabajo y una buena actitud hacia la vida.

Seguidamente y en el contexto local se encuentra Hernández, Rengel y Valecillos (2022) con su trabajo “Estrategias motivacionales para impulsar el liderazgo en los jóvenes de la Iglesia Internacional del Evangelio Cuadrangular de Venezuela, en la parroquia Guasualito municipio Páez del estado apure”. El presente estudio está enmarcado en el contexto de estrategias motivacionales que impulsen el liderazgo juvenil. Tuvo como objetivo general: Diseñar Estrategias motivacionales para el Liderazgo Juvenil de la Iglesia Internacional del Evangelio Cuadrangular de Venezuela en la Parroquia Guasualito, Municipio Páez del Estado Apure. Por su parte, la metodología de investigación es de Proyecto factible, de tipo cuantitativo. Con una población de 15 jóvenes.

Así mismo, se obtuvo como resultado, que las causas que desintegran un liderazgo juvenil es la falta de; conocimiento bíblico que lo conduzca al

cumplimiento de la palabra de Dios para su vida y la falta de objetivos claros que pongan en práctica el desarrollo de la congregación. Pero están dispuestos a crecer espiritualmente y prepararse para el servicio a Dios. La población está estructurada por 15 jóvenes participantes miembros y líderes de la Iglesia Internacional Del Evangelio Cuadrangular De Venezuela, En La Parroquia Guasualito Municipio Páez Del Estado Apure. Se utilizará como procedimiento para recoger la información la técnica de la encuesta, a través de un instrumento tipo cuestionario de (15) ítems haciendo uso de una escala tipo Likert con opciones de respuesta: siempre, algunas veces y nunca. Concluyen que los jóvenes requieren de un entrenamiento para así poder tener la capacidad de ejercer un liderazgo eficiente.

Aunado a esto, las investigadoras del trabajo en curso sustentan una vez más que el entrenamiento o formación ministerial es clave para activar la motivación, de manera que ante la ausencia de formación, es evidente que la organización carece de objetivos claros, porque no se sabría en base a que formar, si no hay objetivos claros, surge la carencia de dinámica, si no hay movimiento de diversas índoles, es decir, de carácter intelectual, espiritual, financiero, físico entre otros, entonces no hay motivación. En la mayoría de las veces, cuando hay una organización formativa todos los departamentos giran en torno a ese movimiento, en el caso contrario, se suscita actual de la presente investigación.

Asimismo, esta Maldonado, (2018) con su trabajo titulado estrategias gerenciales que desarrollen la motivación en el mejoramiento del desempeño laboral de los docentes. Caso: Escuela Primaria Bolivariana “29 de enero Batalla De Guasualito” estado Apure. El propósito de la presente investigación, lo constituye estrategias gerenciales que desarrollen la motivación en el mejoramiento del desempeño laboral de los docentes de la Escuela Primaria Bolivariana “29 de enero Batalla de Guasualito”, con el fin de Identificar los procesos gerenciales y determinar los factores motivacionales que inciden el desempeño laboral, a su vez diseñar estrategias gerenciales que permita motivar el desempeño laboral en los docentes.

Esta indagación se sustentó teóricamente con los Postulados Maslow y Vroom. La investigación se encuentra enmarcada en un proyecto factible, con diseño explicativo, tomando como población 10 docentes, a los cuales se les

aplicó a través de la técnica de la entrevista un cuestionario contentivo de 17 preguntas, concluyéndose que, las estrategias gerenciales permiten motivar el desempeño laboral en los docentes, deben estar enfocadas de forma individual y grupal a fin de cohesionar esfuerzo en pro del bien común, que permita adaptar la estructura organizacional al entorno circundante de la institución, brindando un clima organizacional confiable y motivador para los docentes. Por lo que se recomendó, estrategias gerenciales para mejorar el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Primaria Bolivariana 29 de enero Batalla de Guasualito.

En efecto, el líder debe poseer la capacidad para usar diferentes formas de poder, e influir en la conducta de los seguidores, de diferentes maneras, el principal instrumento del líder es su propia persona, como todo instrumento, saber ejecutarlo supone toda la práctica que lleva a la maestría. Esto implica que, el líder debe ofrecer una imagen donde la característica fundamental sea el ejemplo; la ética, la sinceridad, la competencia en la materia, el sentido de futuro, la capacidad de inspirar, la credibilidad; pues todo esto se aprende de las personas que se admiran y se respetan.

Así mismo, se considera que la investigación realizada en la primaria sirve de sustento para la investigación en curso, ya que busca dejar claro que los líderes encargados son los primeros en estar motivados y a su vez impartir motivación para que de esta manera los objetivos a alcanzar se logren con eficacia y productividad, tomando en cuenta que de ello depende el futuro de la institución.

Bases teóricas

Arias (2012), afirma que “Las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado”. (p. 107). Las bases teóricas son aquellas que permiten desarrollar los aspectos conceptuales del tema objeto de estudio. Es evidente entonces la revisión necesaria de teorías, paradigmas, estudios vinculados al tema para posteriormente construir una posición frente a la problemática que se pretende abordar.

Motivación

Al respecto, Sexton, (1977) La motivación es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador”. (p. 162). Asimismo, Armstrong, (1991) La motivación de los recursos humanos consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño”. (p.266). De igual manera, Robbins, (1999) La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. (p. 17). Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización.

Desde luego, Stoner, (1.996) define la motivación como “Una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hace que las personas funcionen”. Por su parte, Chiavenato (2.000) la define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Nuevamente, Chiavenato (2000), afirma que la motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo. (p. 68).

Igualmente, Delgado (1999), define la motivación como el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, resuelven desarrollar unos esfuerzos que conduzcan a la materialización de ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción van en dependencia del esfuerzo que determinen aplicar a futuras acciones. (p. 56). Así mismo, González (2008), puntualiza la motivación como un conjunto de procesos psíquicos que vinculada con los estímulos externos mantiene un intercambio con la personalidad que a la vez es influenciada por estos, generando o no satisfacción. (p. 52).

Del mismo modo, Mahillo (1.996) define la motivación como “el primer paso que nos lleva a la acción”. Para que un individuo realice sus acciones este debe

estar motivado, la motivación es una fuerza que se encuentra inmersa en el ser del humano y que funciona como motor que impulsa cada uno de sus movimientos en pro de alcanzar objetivos, esto conlleva a un gasto de energía enorme, lo que origina que los gerentes que no tengan estrategias claras sobre la motivación de sus empleados pasen la mayor parte de su tiempo ocupado en como incentivar a estos trabajadores.

Factores motivacionales

Según la teoría del psicólogo Frederick Herzberg el cual formulo en el año 1959 plantea la existencia de dos factores los cuales son los factores extrínsecos que están relacionados con la insatisfacción que se localiza en el ambiente que rodea a las personas y abarcan la condiciones en que desempeñan su trabajo, tales factores son:

Factores extrínsecos.

Sueldo y beneficios empresariales: en cuanto al sueldo, existen muchos de los hermanos de la congregación que no devengan ningún salario debido a la situación económica que se está atravesando, en múltiples ocasiones se les encomendaban labores dentro de las instalaciones sin esperanza de un retroactivo digno del trabajo realizado, de manera que se establece en las Sagradas Escrituras en 1 Timoteo 5:18 “Pues la escritura dice: No pondrás bozal al buey que trilla; y: Digno es el obrero de su salario”. A todo esto, hay trabajadores dentro de la organización que han prestado su servicio año tras año, hasta el punto de pasar décadas a su entera disposición sin recibir un beneficio que evite la insatisfacción.

Política de la empresa y su organización: este hace referencia al conjunto de actividades que se asocian con la toma de decisiones, cabe destacar que en el contexto de estudio las investigadoras han podido observar que en cuanto a este factor se actúa de manera contraproducente dejando evidente que no es de importancia la opinión de toda la membrecía, siendo esto causa de desmotivación al no tomarles en cuenta en la toma de decisiones relevantes. Finalmente, Rotundo y Sackett (2002) introdujeron el término comportamiento contraproducente para referirse a todas aquellas conductas voluntarias que violan importantes normas organizacionales y amenazan el bienestar de la organización o el de sus miembros.

Relaciones con los compañeros de trabajo: para que una relación saludable se dé entre miembros de una comunidad cristiana es necesario internalizar lo que significa la comunicación, y la misma en palabras de Chiavenato (2006), es "el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. la comunicación entre los miembros de la congregación es de vital importancia, y para la creación de el plan motivacional es necesario a juicio de las autoras que sea fomentada la comunicación.

Ambiente físico: referente al aspecto del contexto a investigar, se hace notorio el deterioro de las instalaciones donde se labora, siendo el mismo un ambiente inapropiado para realizar ciertas labores, por lo general las prácticas de algunos grupos que pertenecen a la organización deben realizarlas bajo condiciones indebidas tales como fuertes calores por falta de ventiladores, baja iluminación, exposición a animales que se han anidado en el contexto de la investigación, entre otros. A todas estas argumentan las autoras que el clima laboral, en palabras de García (2009) "se compone de un gran número de factores, tanto físicos como emocionales, que inciden en el comportamiento y desempeño de los integrantes del equipo de trabajo.

Factores intrínsecos

Los factores motivacionales o factores intrínsecos están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña.

Logros: un logro como lo afirma Jurado (2000) "un indicador de logro es un desempeño esperable en un determinado momento del proceso de aprendizaje. Los desempeños a su vez son la realización de las competencias". (p. 97). Es necesario para toda organización involucrarse en programas de entrenamientos y de formación, en aras de potenciar la competitividad entre los miembros de la iglesia, esto le conllevara a alcanzar niveles de conocimientos que le permitirán ser más efectivos y eficaces en sus labores dentro de la institución, también le permite ir al día con el sistema cuidando de no quedarse en el anonimato de la obsolescencia.

Reconocimiento: En este sentido, en el contexto de estudio abordado, cuando se trata de alabar un logro este acto es malinterpretado por el hecho de que se cree que si se elogian los logros los sujetos se extraviarían de la verdad, y en contraparte, lo que esto está causando es una desmotivación masiva, porque al no hacer notar los logros reconociendo cada esfuerzo de los miembros y negarle la importancia que merecen lo que se produce es un maltrato psicológico causando una disminución en la autoestima de los feligreses. Por ello es necesario según Cepeda, Salguero, & Sánchez (2015) el reconocimiento laboral ya que es, “El conjunto de estrategias que utilizan las empresas para premiar a sus trabajadores, con el propósito de reforzar aquellas conductas positivas alineadas con la dirección estratégica” (p. 37).

Promoción: este factor tiene que ver con el avance ministerial que puede alcanzar cada miembro de la Iglesia, sucede que un mismo directivo ocupa el mismo puesto por años, sin dejarle oportunidad a los demás de tan siquiera intentar contemplar la idea de que puede estar en la capacidad de lograrlo también. La ausencia de rotación en los cargos que funcionan dentro de la institución, provoca a su vez desmotivación. Se debe tomar en cuenta que un ascenso o promoción laboral es un proceso a través del cual un empleador mueve a una persona hacia la parte superior de la estructura jerárquica de una organización. Por lo general, permite que el profesional avance en su carrera, obtenga mayor carga de responsabilidad e incluso un salario más alto.

Desinterés

Jackson, (1980) El desinterés es el desapego y desprendimiento de todo interés, provecho o utilidad personal. Al otro lado de la balanza, estaría la desmotivación o ausencia de motivación. Según Pérez y Merino, (2008) Se definiría como una sensación, caracterizada por la carencia de esperanzas y el sentimiento de angustia a la hora de solventar problemas o superar un obstáculo, esto a su vez, produce insatisfacción y se evidencia con la disminución de la energía y la incapacidad para experimentar entusiasmo.

Pérez y Merino, (2008) La desmotivación es normal en personas que ven limitados o no realizados sus sueños o anhelos. Del mismo modo, la desmotivación tiene un perfil pesimista y un estado de desesperación al que se

podría llegar tras experimentar un intenso desánimo o desgana. Todo esto surge a raíz de la multiplicación de vivencias negativas y por una sensación de no disponer de la capacidad para lograr dichos objetivos deseados. Por ende, la desmotivación, podría llegar a generar una frustración duradera.

Elementos del desinterés

Frustración: en palabras de Maslow La frustración es el resultado de la perturbación de un proceso motivacional en virtud de deficiencias, obstáculos o conflictos. En otras palabras, es la respuesta emocional común que experimentamos cuando tenemos un deseo, una necesidad, un impulso y no logramos satisfacerlo; entonces sentimos ira, molestia y decepción, un estado de vacío no saciado, donde cuanto mayor sea la barrera a nuestro deseo, mayor será la frustración resultante. Ante este peligroso sentir los miembros de la iglesia año tras año han abandonado su lugar de reunión debido a que la frustración ha reinado en su área de trabajo.

Monotonía: la monotonía es un término que proviene del griego y que hace referencia a la falta de variedad en cualquier cosa. Partiendo de este supuesto, se debe agregar que la membrecía de la Iglesia Cuadrangular ha estado durante varios años impartiendo dos actividades semanales y siempre con el mismo patrón, dándole cabida a la rutina y causando un profundo aburrimiento por asistir a las diversas actividades que se planificaban, trayendo como consecuencia la deserción de los miembros de la iglesia.

Aislamiento: esto no es más que la muestra de no querer involucrarse o de no incluir en los múltiples propósitos que funcionan dentro de la congregación. Por otro lado, se considera también un mecanismo de defensa lo cual es un modo de quitar el afecto a la representación para poder tener algo menos de relación y no angustiarse con el contacto que es en realidad lo que teme el sujeto.

Teorías que sustentan la investigación.

Teoría de la Motivación Humana.

Maslow propone la “Teoría de la Motivación Humana”, la cual trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. (Quintero; J; 2007:1). Es así como a medida que el hombre va satisfaciendo sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad (Quintero; J; 2007:1).

Las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel. Maslow también distingue estas necesidades en “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima) y de “desarrollo del ser” (auto-realización). La diferencia distintiva entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo (Quintero; J; 2007:1)

Necesidades fisiológicas: son de origen biológico y refieren a la supervivencia del hombre; considerando necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio (Quintero; J; 2007:2).

Necesidades de seguridad: cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades que se orienta a la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Aquí se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal (Quintero; J; 2007:2).

Necesidades de amor, afecto y pertenencia: cuando las necesidades anteriores están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y buscan superar los sentimientos de soledad y alienación. Estas necesidades se presentan continuamente en la vida diaria, cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o asistir a un club social (Quintero; J; 2007:2).

Necesidades de estima: cuando las tres primeras necesidades están medianamente satisfechas, surgen las necesidades de estima que refieren a la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas tienden a sentirse seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor (Quintero; J; 2007:2).

Maslow propuso dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad (Quintero; J; 2007:2).

Necesidades de auto-realización: son las más elevadas encontrándose en la cima de la jerarquía; responde a la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona «nació para hacer», es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir (Quintero; J; 2007:3).

A continuación, se presenta la pirámide de la jerarquía de necesidades de Maslow.

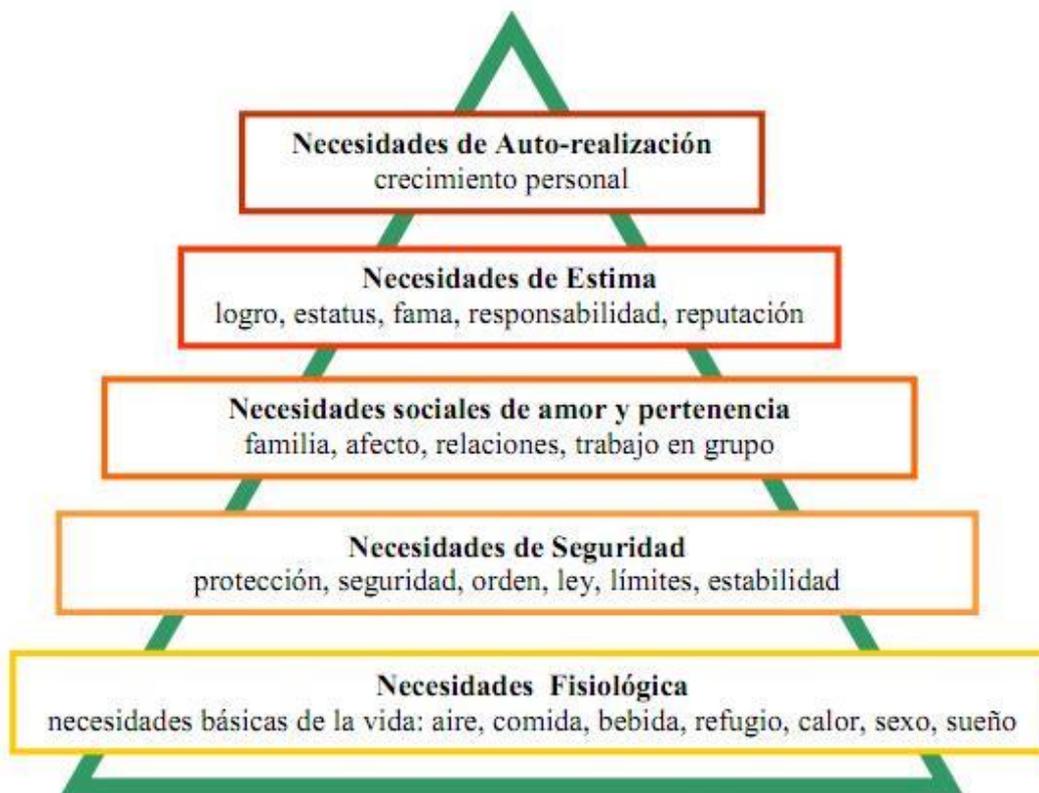


Figura 1. Adaptado de Chapman (2007).

Además de las cinco necesidades antes descritas, Maslow también identificó otras tres categorías de necesidades, lo que dio origen a una rectificación de la jerarquía de necesidades (Quintero; J; 2007:4).

Necesidades estéticas: no son universales, pero al menos ciertos grupos de personas en todas las culturas parecen estar motivadas por la necesidad de belleza exterior y de experiencias estéticas gratificantes (Quintero; J; 2007:4).

Necesidades cognitivas: están asociadas al deseo de conocer, que posee la mayoría de las personas; como resolver misterios, ser curioso e investigar actividades diversas fueron llamadas necesidades cognitivas, destacando que este tipo de necesidad es muy importante para adaptarse a las cinco necesidades antes descritas (Quintero; J; 2007:4).

Necesidades de auto-trascendencia: Hacen referencia a promover una causa más allá de sí mismo y experimentar una comunión fuera de los límites del yo; esto puede significar el servicio hacia otras personas o grupos, el perseguir un ideal o

una causa, la fe religiosa, la búsqueda de la ciencia y la unión con lo divino (Quintero; J; 2007:4).

Bases legales

La motivación en Venezuela cuenta como uno de los elementos de mayor importancia en el desempeño laboral de los trabajadores por ello en el capítulo V de la C.R.B.V (1999) reza el artículo 87 sirviendo como base legal de esta investigación que: Toda persona tiene derecho al trabajo y deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del estado fomentar el empleo. La ley adoptara medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

En este sentido, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en el artículo antes mencionado afirma que los ciudadanos y ciudadanas del territorio venezolano pueden contar con leyes que le brindan seguridad a su vida laboral y que están interesadas en que su estadía en un trabajo sea digno, garantizándole su comodidad mediante la creación de otras instituciones que le dan sustento a su labor y esto funciona de manera segura.

Así mismo, la Federación Iglesia internacional del Evangelio Cuadrangular de Venezuela, establece en los estatutos locales artículo 11 Esta asociación realizara las siguientes actividades: 1. Escuela de Formación Cristian o de extensión, cultos Evangelisteros, Reuniones de oración, estudios Bíblicos, cultos juveniles, de Damas, Caballeros, Niños y todas aquellas que hagan posible el cumplimiento de los objetivos fundamentales de la Asociación. 2. Celebración de bautismos, Santa Cena, Matrimonios, funerales y presentación de niños. 3. Institutos Bíblicos,

campamentos seminarios, etc. 4. Todo tipo de actividad cultural, social y deportiva que beneficie a los miembros y a la comunidad en general, todo ello de acuerdo al reglamento.

De ese modo, tras el análisis de las bases legales que acompañan esta investigación que se encuentran cimentadas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y los Estatutos de la Federación Iglesia Internacional del Evangelio Cuadrangular de Venezuela se da por sentado que se encuentran vinculados estrechamente con esta investigación ya que los artículos aquí presentados van en función a la motivación, y que de no llevarse a cabo como estrictamente lo impone la ley traería como consecuencia el desinterés laboral.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Enfoque de la investigación

En el marco metodológico se encuentran un conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema, para ello Arias (2016). Explica El marco metodológico como el “Conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas” (p.16). Esta investigación está dirigida bajo el enfoque cualitativo, el cual, es definido por Hernández, Fernández y Baptista (2010), como un proceso que requiere de la recolección de datos sin medición numérica, mientras que para Blasco y Pérez (2007) está estudiando la realidad en su contexto natural y tal como sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con los objetos implicados.

El enfoque de la investigación es la manera en que el investigador se acerca al objeto de estudio, es la perspectiva desde la cual se aborda el tema y ello variara dependiendo del tipo de resultados que deseen obtener. Por su parte, en un enfoque cuantitativo, el análisis de la información se basa en cantidades o dimensiones, siendo el elemento numérico bastante protagonista, en este sentido, la hipótesis del investigador es sometida a mediciones numéricas y sus resultados se analizan de forma estadística. En contraposición, el enfoque cualitativo, permite hacer un análisis sistemático de la información de tipo subjetivo, siendo prioridad el tomar en cuenta ideas y opiniones que en la posteridad serán analizadas con subjetividad, pero en el marco de la lógica y muy bien fundamentada.

Tipo de investigación

La investigación en curso está enmarcada en el paradigma socio-crítico y de acuerdo con Arnal (1992) adopta la idea de que la teoría crítica es una ciencia social que no es puramente empírica ni sólo interpretativa; sus contribuciones, se originan, “de los estudios comunitarios y de la investigación participante” (p. 98). En otras palabras, la investigación socio-crítica comienza de un concepto social y

científico, pluralista e igualitario que permite a los seres humanos ser cocreadores de su propia realidad a través de su experiencia, sus pensamientos y acción. El término "investigación acción" proviene del autor Kurt Lewin y fue utilizado por primera vez en 1944. El mismo, describía una forma de investigación que podía ligar el enfoque experimental de la ciencia social con programas de acción social que respondiera a los problemas sociales principales de entonces. Mediante la investigación – acción, Lewin argumentaba que se podía lograr en forma simultáneas avances teóricos y cambios sociales.

De esta manera las autoras de la presente investigación hacen constar que el método antes descrito ha sido clave en la ejecución del trabajo en curso, ya que fue gracias a la intervención de los participantes, a la exposición de sus quejas e inquietudes lo que ha hecho posible la indagación de esta investigación, es por ello que la investigación se apegara al enfoque cualitativo y el tipo de investigación que se empleara será la investigación socio-crítica, debido a que la misma permite que los participantes interactúen con la realidad y la investigación, desarrollando conocimientos entre sí con la finalidad de dar respuestas a la problemática en el contexto de estudio.

Diseño de la investigación

El diseño de una investigación se define como los métodos y técnicas elegidos por un investigador para combinarlos de una manera razonablemente lógica para que el problema de la investigación sea manejado de manera eficiente. Es por ello que, Kemmis & McTaggart citado por Orosco (2016) nos dice que “el paradigma socio crítico utiliza el método investigación acción, con el objeto de mejorar la relación y la justicia de sus prácticas sociales o educativas” (p. 6), el cual no solo consiste en observar los hechos sino responsabilizarse con ellos.

El objetivo de esta investigación se trata de crear un plan motivacional que minimice el desinterés de los miembros de la Iglesia Cuadrangular Guasdalito I, a través del diseño de esta investigación se lograra generar un cambio permanente influenciado por la reflexión de los participantes de la investigación, de esta manera no solo se crearía la solución, sino que se harían parte de la misma y con una perspectiva más responsable acerca del problema en cuestión. Por su parte, la

investigación – acción se presenta como una metodología de investigación orientada hacia el cambio educativo y se caracteriza entre otras cuestiones por ser un proceso que como señalan Kemmis y MacTaggart (1988):

(i) Se construye desde y para la práctica, (ii) pretende mejorar la práctica a través de su transformación, al mismo tiempo que procura comprenderla, (iii) demanda la participación de los sujetos en la mejora de sus propias prácticas, (iv) exige una actuación grupal por la que los sujetos implicados colaboran coordinadamente en todas las fases del proceso de investigación, (v) implica la realización de análisis crítico de las situaciones y (vi) se configura como una espiral de ciclos de planificación, acción, observación y reflexión.

Resulta así mismo interesante, que los miembros de la comunidad cristiana junto a las investigadoras del presente trabajo puedan sumergirse en el proceso de la generación de un adecuado plan motivacional y que además se lleve a la práctica diaria para que de esta manera se pueda internalizar logrando así disminuir el desinterés de los mismos. Por esta razón, se eligió este método de investigación ya que involucra la participación de los miembros en compañía de las investigadoras generando una colaboración coordinada en todas las fases del proyecto.

Descripción de la metodología

La metodología aplicada en el presente trabajo es la propuesta por la investigación acción, y para Sandín (2003) (citado en Hernández, Fernández y Baptista, 2010) “La investigación-acción construye el conocimiento por medio de la práctica” (p. 510). Las características de este tipo de investigación son las siguientes: La investigación acción envuelve la transformación y mejora de una realidad (social, educativa, administrativa, etc.). De hecho, se construye de ésta; Parte de problemas prácticos y vinculados con un ambiente o entorno; Implica la total colaboración de los participantes en la detección de las necesidades (ellos conocen mejor que nadie la problemática a resolver, la estructura a modificar, el proceso a mejorar y las prácticas que requieren transformación) y en la implementación de los resultados del estudio (p. 510). Por su parte, la investigación acción se configura como una espiral de ciclos de planificación acción, observación y reflexión.

Planificación acción

El propósito principal de la investigación en curso es establecer un plan motivacional, para ello es necesario dar inicio con conocer las causas que generan el desinterés, puesto que, para motivar, en primer lugar, habría que investigar por qué se está desmotivado, previo a esto, se procederá a dar una posible solución hipotética estratégica y alcanzable.

Observación

La observación es una de las técnicas más relevantes en las que se sustenta toda investigación, mediante ella se obtienen los datos. Gracias al uso de esta técnica se logró determinar el problema latente en los miembros de la Iglesia Cristiana Cuadrangular Guasualito Estado Apure. La herramienta que se implemento fue la de la entrevista el cual se aplicó a los informantes claves, dados los resultados se procederá a la reflexión del impacto del plan de acción.

Reflexión

En este punto se consideran los hechos con detenimiento, ya que la reflexión puede transformarse en una advertencia, comentario o consejo que logre persuadir a los sujetos, es por ello que se procede a investigar acerca de la realidad, para efectos de documentación y así realizar una disertación con bases teóricas el cual le dan sustento a los datos obtenidos. Entonces, una vez culminado el proceso se pasa a dar una interpretación apropiada de la información recopilada.

Unidades de análisis e informantes claves

Según Hernández Sampieri, (2003), la unidad de análisis son los sujetos “que van a ser medidos” (p. 117). En este caso, los sujetos de estudio son los miembros de la Iglesia Internacional del Evangelio Cuadrangular que asisten a las instalaciones ubicadas en el barrio sector 13 de septiembre Guasualito Estado Apure.

Por su parte, los informantes claves según Robledo (2009) son “aquellas personas que, por sus vivencias, capacidad de empatizar y relaciones que tienen en el campo pueden apadrinar al investigador convirtiéndose en una fuente

importante de información a la vez que le va abriendo el acceso a otras personas...” (p. 1). De esta manera, se destaca que los informantes claves tienen un papel protagónico en la investigación ya que son la fuente primaria de información.

Así mismo, los informantes fueron cinco (5) miembros activos de la Iglesia Cuadrangular Guasualito I, de ambos sexos.

Técnicas e instrumentos de recolección de la información

El momento de recopilar toda la información se constituye como un tiempo de arduo trabajo, ya que por efectos del tipo de enfoque que se maneja en la presente investigación conlleva a que los investigadores deban concentrar toda su atención en la ejecución de estrategias como la observación, debido a que, los individuos no solo suelen expresarse con palabras sino también hay un lenguaje corporal que emiten y que no debe ser ignorado a la hora de recolectar la información acerca del tema indagado.

Según, Arias (2006), “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información” (p. 53). Son ejemplos de técnicas, la observación directa, la encuesta y la entrevista, el análisis documental, de contenido, entre otros. En el caso de esta investigación y dado a sus características metodológicas las técnicas a utilizar para la recolección de datos será la observación participante, en palabras de Taylor y Bogdan (1984) la investigación que involucra la interacción social entre el investigador y los informantes en el milieu (escenario social, ambiente o contexto) de los últimos, y durante la cual se recogen datos de modo sistemático y no intrusivo. Esto quiere decir que, el investigador debe tener acceso al escenario, normalmente una organización o institución, interacción con los porteros los cuales permiten el acceso a los escenarios y con los informantes y la recolección de los datos.

En relación con el párrafo anterior, otra de las técnicas utilizadas en la presente investigación será la entrevista, la misma en palabras de Taylor y Bogdan (1986) entienden la entrevista como un “conjunto de reiterados encuentros cara a cara entre el entrevistador y sus informantes, dirigidos hacia la comprensión de las

perspectivas que los informantes tienen respecto a sus vidas, experiencias o situaciones”. La entrevista es considerada como un dialogo que se establece entre el investigador y el informante en donde se aborda un tema específico, con la intención de analizarla posteriormente y de esa manera dar solución a la problemática cuestionada.

Por otro lado, tenemos los instrumentos de recolección de datos y que según, Arias (2006), los instrumentos son cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar la información. Entre los cuales se pueden mencionar: los cuestionarios, entrevistas y otros”. Para fines de esta investigación se utilizó el recurso del papel en donde se plasmaron las preguntas que se les realizaron a los informantes en la entrevista.

Validez y confiabilidad de la investigación

La validez de una investigación tiene que ver con que tan legítima sea la misma o que tanto se acerca a la verdad, de esta manera, se considera que los resultados de una investigación son válidos si este está libre de errores. Por lo tanto, en palabras de Hernández, Fernández y Batista, (2014). La validez de un estudio “Se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir” (p. 201). Por su parte, Rusque (2003) representa la posibilidad de que un método de investigación pueda responder a las preguntas formuladas.

Así mismo, la confiabilidad hace referencia a la consistencia de la investigación, es lo que adjudica al instrumento como seguro ya que aplicándolos en varias oportunidades puede arrojar los mismos datos sin ninguna clase de alteración. De modo que, Hernández y Col (2012), definen la “confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, y se refieren al grado en la cual se aplica, repetida al mismo sujeto produce iguales resultados”.

En tal sentido como señala, La confiabilidad en una investigación cualitativa, según Guillermo Briones, (2000) se refiere al grado de confianza o seguridad con el cual se pueden aceptar los resultados obtenidos por un investigador basado en los procedimientos utilizados para efectuar su estudio (p. 59).

Categorización de la variable

En este punto, la investigación concreta acerca de términos que son de origen abstracto. Básicamente la categorización se encarga de enmarcar en un cuadro los términos que derivan de las variables. Es por ello que, según Straus y Corbin “La categorización consiste en la asignación de conceptos a un nivel más abstracto... las categorías tienen un poder conceptual puesto que tienen la capacidad de reunir grupos de conceptos o subcategorías.

Cuadro 1 Categorización de la Variable.

Categorías	Subcategorías	Indicadores	Preguntas
Motivación	Factores extrínsecos e intrínsecos	Promoción	1
		Logros	2
		Políticas de la institución y organización	3,4
Desinterés	Elementos	Frustración	5
Motivación	Factores intrínsecos e intrínsecos	Políticas de la institución y organización	6
		Aislamiento	7
		Monotonía	8
		Reconocimiento	9
		Relación con los compañeros	10

		Reconocimiento	11
		Ambiente físico	12

Fuente: Pérez y Vargas (2023)

CAPITULO IV

DIAGNÓSTICO DE LA REALIDAD PLANTEADA EN EL CONTEXTO.

El diagnóstico social es el intento de hacer una definición, lo más exacta posible, de la situación y personalidad de un ser humano con alguna necesidad social, de su situación y personalidad. Este capítulo se dedicará a recaudar todas esas perspectivas de cada informante, para de esta manera dar continuidad a la investigación.

Triangulación

Categorización y teorización de la información

Según Straus y Corbin (2000) “La categorización consiste en la asignación de conceptos a un nivel más abstracto” (Pp10). Este proceso implica, clasificar la información por categorías colocando las cosas juntas con las que van juntas, preferiblemente con las que guardan relación, de esta manera se pueden analizar las respuestas dadas y se pueden obtener resultados más específicos.

Presentación del ámbito de la investigación.

La investigación en curso se realizó en la Iglesia Internacional del Evangelio Cuadrangular Guasualito I. Guasualito estado Apure, se tomó en cuenta el liderazgo principal de la institución especialmente a tres informantes claves.

Descripción de los Participantes.

Cuan se habla de participantes se hace referencia a los informantes claves, las cuales son los sujetos de estudio que se han seleccionado previamente tomando en cuenta la capacidad que poseen para expresar sus vivencias y de esta manera las investigadoras proceden a recolectar la información. Los informantes claves fueron tres sujetos, una dama y dos caballeros, gracias a su papel protagónico se logró recolectar la información deseada.

Transcripción de la información obtenida a través de los instrumentos de recolección de datos.

Informante clave N°1

1. ¿Qué beneficios obtienen a través de los programas de formación?

Siempre han dicho que después de aprobar los cursos se tiene derecho o estas apto para ser líder en la congregación, pero la verdad no es así en todos los casos, porque han puesto gente de líder sin haber pasado por el entrenamiento que yo he pasado ya como cinco veces.

2. ¿De qué manera te han incentivado para que te mantengas al servicio de Dios?

Pues la verdad creo que lo hago meramente por Dios, por lo menos acá me he dado cuenta que él ha sido mi único sustento, porque a uno lo ven desgastándose y no hay compasión ni misericordia.

3. ¿Qué pauta debería seguir un miembro de la institución para pertenecer a un departamento?

Pues tener plata, o al menos aparentar, también si eres cercano al pastor, o consentido de su hija puede que te tomen en cuenta y te involucren.

4. ¿Cuál es el protocolo a seguir después que logras entrar a un departamento?

Pues trabajar duro, para que al fin de cuenta te digan que no hiciste nada solo porque no lograste nada, eso sí son departamentos como de los jóvenes, damas, caballeros, si por suerte entras a música ahí está la encargada haciéndote la vida difícil con su reglamento rígido e inflexible ante el pecado y la vagancia.

5. ¿De qué manera los líderes obstaculizan la entrada a los departamentos?

Exigen extrema santidad y no te dan la oportunidad de demostrar que, aunque tienes defectos puedes hacerlo bien y puedes evolucionar, ellos hacen juicios despectivos antes de tan siquiera conocerte.

6. ¿Es obligatorio seguir cierto reglamento para poder servir?

Pues es el deber ser de toda institución, si uno se mete a algo pues debe cumplir si de verdad le gusta lo que va hacer, aunque a veces se está enfermo o con hambre aun así uno pasa por encima de sus necesidades para cumplir.

7. ¿Cualquier persona puede acceder a participar en cualquier área de la iglesia?

Pues debe ser miembro de la iglesia, esto quiere decir que debe estar bautizado, no debe estar en fornicación, ni inmiscuido en mal testimonio y debe tener experiencia en donde lo pongan a trabajar.

8. ¿Qué tienes para ofrecer como líder?

Me considero que he adquirido conocimiento y destreza para enseñar a los niños, sé que hago mi trabajo lo mejor que puedo, aun sin tener una tutoría fija o buena supervisión y entrenamiento.

9. ¿Estas capacitado como líder?

La verdad considero que me falta mucho, me siento sola y con mucha carga, me exigen mucho pero no se recibe entrenamiento, ni nada que motive por el contrario me piden más y más.

10. ¿Tienes autoridad moral como líder en la iglesia?

Si dentro de lo que cabe sí, es difícil porque uno intenta pintar palomas y a veces salen son zamuros.

11. ¿Tienes autoridad espiritual como líder de esta iglesia?

Si eso significa que si un demonio se manifiesta debo reprenderlo, la verdad eso me da miedo, no me creo capaz.

12. ¿Las instalaciones de la iglesia están aptas para recibir visitas?

La verdad no, y me duele, me da pena, me da frustración, vergüenza y ver que los que pueden hacer algo no veo que hagan y siempre piden y piden y no se ve lo que piden, pues es deprimente, no sé cómo he aguantado.

Informante clave N°2

1. ¿Qué beneficios obtienen a través de los programas de formación?

Bueno los beneficios que se obtiene es que uno puede tener un puesto de liderazgo dentro de la organización si aprueba todas las etapas. Otro beneficio que puedo ver es que estas en un propósito, es decir, no vienes a la iglesia solo por calentar una silla, sino que te sientes parte de algo y eso es muy importante y motivador.

2. ¿De qué manera te han incentivado para que te mantengas al servicio de Dios?

A pesar de que no hay muchos recursos debido a la situación, aquí se ve que se esfuerzan y hacen lo que pueden, hay hermanas que tiene un lindo trato, y cuando llego de la casa toda cargada en esas hermanas encuentro una sonrisa y una palabra de aliento y eso para mí es gasolina.

3. ¿Qué pauta debería seguir un miembro de la institución para pertenecer a un departamento?

Bueno si desea ser músico se le indica que hable con la hermana encargada de esa área, que al parecer por cómo se mantiene es la única área de toda la institución que permanece viva a pesar de, la verdad no sé cómo lo logra la hermana, ella es incansable, luchadora, entregada y de verdad inspira y no le pagan, que tal que lo hicieran.

4. ¿Cuál es el protocolo a seguir después que logras entrar a un departamento?

Debes portarte bien, que quiero decir con eso, que a pesar de haber alcanzado la posición que se deseaba, se puede perder si te descuidas espiritualmente, físicamente, moralmente, entre otros.

5. ¿De qué manera los líderes obstaculizan la entrada a los departamentos?

Bueno a veces algunos líderes no le dan la oportunidad a otros de participar por el hecho de que creen que van a perder su puesto, entonces por miedo o pena de que alguien sepa más que ellos impiden que los demás se desarrollen.

6. ¿Es obligatorio seguir cierto reglamento para poder servir?

Depende del departamento en el que uno se incluya, si es el de música, la chama se ve que es organizada y eso se debe a las reglas, pero yo veo que en otros departamentos no hay tanta demanda debe ser por eso que no están consolidados.

7. ¿Cualquier persona puede acceder a participar en cualquier área de la iglesia?

Pues siempre y cuando estén bautizados y siempre asistan a la iglesia, si saben hacer caso los aceptan, porque es que aquí les gusta trabajar en acuerdo y es muy importante para algunos saber obedecer.

8. ¿Qué tienes para ofrecer como líder?

La verdad no me queda mucho ya, todos estos años lo he dado todo, más bien necesito un respiro y como unas vacaciones para despejar la mente y renovar las fuerzas.

9. ¿Estas capacitado como líder?

Considero que soy un líder y sé que Dios puso en mi liderazgo, pero acepto que me hace falta entrenamiento, me gustaría hacerlo mejor.

10. ¿Tienes autoridad moral como líder en la iglesia?

Si y tengo mi conciencia limpia, pero admito que es rudo ir en contra de un sistema corrupto eclesiástico, el amor de Dios se ha extinguido, y por más que uno

se esfuerce puede más el que dirán, y los superiores están sufriendo de pereza espiritual y alegan escuchar a Dios decir cosas que Dios no dice.

11. ¿Tienes autoridad espiritual como líder de esta iglesia?

Si tengo, aunque me asustan los demonios, pero sé que Dios me protege y me escucha y me respalda.

12. ¿Las instalaciones de la iglesia están aptas para recibir visitas?

¡Huy nooo! Están bien deterioradas, a mí me da pena invitar porque dirán huy si aquí esta Dios cómo será el infierno.

Informante clave N°3

1. ¿Qué beneficios obtienen a través de los programas de formación?

A través de los programas obtenemos conocimiento de Dios y al prepararnos tenemos la posibilidad de liderar en alguna área en donde lo necesiten.

2. ¿De qué manera te han incentivado para que te mantengas al servicio de Dios?

Por parte de la iglesia es siempre un poco complejo esperar un incentivo porque casi nunca tienen como dar, entonces en muchas ocasiones uno se mueve a misericordia y colabora, personalmente opino que si hubiera planificación hubiera la manera de motivar y así habría más receptividad de los miembros.

3. ¿Qué pauta debería seguir un miembro de la institución para pertenecer a un departamento?

Las pautas a seguir es ser cristiano, de buen testimonio, tener el Espíritu santo de Dios y haber aprobado el entrenamiento.

4. ¿Cuál es el protocolo a seguir después que logras entrar a un departamento?

La idea de liderar un departamento es convertirte en agente de cambio, ser útil para mejorar las situaciones y buscar la evolución.

5. ¿De qué manera los líderes obstaculizan la entrada a los departamentos?

Los líderes son personas que deberían impulsar, pero a veces cuando se dedican a murmurar y estar en chismes hacen que las personas no quieran hacer parte de nada, entonces si no hablan tan mal los unos de los otros tal vez no serían obstáculos para los que vienen atrás.

6. ¿Es obligatorio seguir cierto reglamento para poder servir?

Generalmente cada institución tiene cierto reglamento a seguir y esta no es la excepción, solo que hay partes del reglamento en donde son como muy impositivos y eso suele causar tensión y desconfianza, hoy día las personas no desean sentirse presas y a veces dan esa sensación.

7. ¿Cualquier persona puede acceder a participar en cualquier área de la iglesia?

Si siempre y cuando sea cristiana y el pastor lo autorice.

8. ¿Qué tienes para ofrecer como líder?

Bueno yo doy de mi tiempo, dedicación, atención, comprensión, esperanza, aliento, fe, lo digo porque cuando la gente viene a mí con las alas caídas siento que tengo la habilidad de poder ayudarle porque así Dios lo ha decidido.

9. ¿Estas capacitado como líder?

No como quisiera, pero si tengo cierta experiencia, aunque me gustaría aprender más, capacitarme más y así.

10. ¿Tienes autoridad moral como líder en la iglesia?

Yo considero que sí, confieso que es difícil ser una misma persona en todo lugar, pero con la ayuda de Dios si se puede.

11. ¿Tienes autoridad espiritual como líder de esta iglesia?

Si si tengo autoridad espiritual. Lo digo porque no cualquiera está avalado para dar un consejo, muchas veces se necesita de sabiduría, discernimiento y son cosas que son espirituales y se obtiene a través de la intimidad con Dios.

12. ¿Las instalaciones de la iglesia están aptas para recibir visitas?

No y si no las arreglan pronto la poquita gente que hay se va a ir, porque muchos se preguntan que hacen los diezmos y las ofrendas que dan. Entonces en ese sentido estamos crítico.

Matriz de categorización y teorización.

Cuadro 1. Categorización y teorización. Pregunta N°1 ¿Qué beneficios obtienen a través de los programas de formación?

Unidad de análisis		Categorización		
Categorías	Subcategorías	Informante clave I	Informante clave II	Informante clave III

Motivación	Factores intrínsecos e intrínsecos	Dicen que un cargo, pero no siempre cumplen.	Puedes liderar en un departamento y te sientes parte de algo	Conocimiento de Dios y entrenamiento para liderar en cualquier área
Teorización				
Revisión bibliográfica. Síntesis interpretativa		Posición de las investigadoras.		
Chiavenato (2007), “los beneficios tratan de atender las necesidades individuales de las personas, proporcionándoles una vida familiar y laboral más tranquila y productiva”. (p. 287)		Las investigadoras observan falta de organización e incumplimiento de los propósitos plasmados.		

Fuente Pérez y Vargas (2023)

Cuadro 2. Categorización y teorización. Pregunta N°2 ¿de qué manera te han incentivado para que te mantengas al servicio a Dios?

Unidad de análisis		Categorización		
Categorías	Subcategorías	Informante clave I	Informante clave II	Informante clave III
Motivación	Factores intrínsecos e intrínsecos	Lo hago por amor a Dios, uno se desgasta en la iglesia y no expresan ni compasión ni misericordia.	A pesar de la escases de recursos, el trata de algunas hermanas son mi gasolina.	La iglesia siempre deja claro que no tiene recursos, pienso que les falta planificación.
Teorización				

Revisión bibliográfica. Síntesis interpretativa	Posición de las investigadoras.
Paul Krugman (2018) define un incentivo como cualquier cosa que motive a una persona a hacer algo.	Es difícil conseguir colaboradores sin darles una contribución a cambio por su participación, el incentivar puede marcar el éxito de toda organización.

Fuente Pérez y Vargas (2023)

Cuadro 3. Categorización y teorización. Pregunta N°3 ¿Qué pauta debería seguir un miembro de la institución para pertenecer a un departamento?

Unidad de análisis		Categorización		
Categorías	Subcategorías	Informante clave I	Informante clave II	Informante clave III
Motivación	Factores intrínsecos e intrínsecos	Pues tener plata, o al menos aparentar, también si eres cercano al pastor.	Si deseas estar en música, te envían con la hermana encargada, la cual hace su trabajo muy bien y eso que no le pagan.	Las pautas a seguir es ser cristiano, de buen testimonio, tener el Espíritu santo de Dios y haber aprobado el entrenamiento.
Teorización				
Revisión bibliográfica. Síntesis interpretativa		Posición de las investigadoras.		
Maslow (1954) describió la pertenencia como una necesidad básica humana. Anant (1966) define la pertenencia como el sentido de implicación personal en un sistema social, de tal forma que la persona sienta que es una parte indispensable e integral de ese sistema.		A los miembros se les obliga a seguir un entrenamiento pero a la hora de cumplir, el entrenamiento no es tomado en cuenta siendo esto catalogado como una pérdida de tiempo, claro está que no es en todos los casos, se percibe algo de preferencia.		

Fuente Pérez y Vargas (2023)

Cuadro 4. Categorización y teorización. Pregunta N°4 ¿Cuál es el protocolo a seguir después que logras entrar a un departamento?

Unidad de análisis		Categorización		
Categorías	Subcategorías	Informante clave I	Informante clave II	Informante clave III
Motivación	Factores intrínsecos e intrínsecos	Trabajar duro para que te digan al final que no lograste nada.	Portante bien para que mantengas tu puesto	La idea de liderar un departamento es convertirte en agente de cambio, ser útil para mejorar las situaciones y buscar la evolución.
Teorización				
Revisión bibliográfica. Síntesis interpretativa		Posición de las investigadoras.		
Maslow (1954) describió la pertenencia como una necesidad básica humana. Anant (1966) define la pertenencia como el sentido de implicación personal en un sistema social, de tal forma que la persona sienta que es una parte indispensable e integral de ese sistema.		A los miembros se les obliga a seguir un entrenamiento pero a la hora de cumplir, el entrenamiento no es tomado en cuenta siendo esto catalogado como una pérdida de tiempo, claro está que no es en todos los casos, se percibe algo de preferencia.		

Fuente Pérez y Vargas (2023)

Cuadro 5. Categorización y teorización. Pregunta N° 5 ¿de qué manera los líderes obstaculizan la entrada a los departamentos?

Unidad de análisis		Categorización		
Categorías	Subcategorías	Informante clave I	Informante clave II	Informante clave III
Desinterés	Elementos	Exigen extrema santidad y no	Bueno a veces algunos	Los líderes son personas que deberían

		te dan la oportunidad de demostrar que, aunque tienes defectos puedes hacerlo bien y puedes evolucionar, ellos hacen juicios despectivos antes de tan siquiera conocerte.	líderes no le dan la oportunidad a otros de participar por el hecho de que creen que van a perder su puesto, entonces por miedo o pena de que alguien sepa más que ellos impiden que los demás se desarrollen.	impulsar, pero a veces cuando se dedican a murmurar y estar en chismes hacen que las personas no quieran hacer parte de nada.
Teorización				
Revisión bibliográfica. Síntesis interpretativa		Posición de las investigadoras.		
Triángulo de Maslow. La frustración es el resultado de la perturbación de un proceso motivacional en virtud de deficiencias, obstáculos o conflictos.		A los miembros de la iglesia cristiana les hace falta practicar actitudes que promuevan la comunicación, el respeto, la aceptación entre otros, ya que se observa que ante la falta de estos principios, los feligreses quieren irse a otro lugar en busca de Dios.		

Fuente Pérez y Vargas (2023)

Cuadro 6. Categorización y teorización. Pregunta N° 6 ¿es obligatorio seguir cierto reglamento?

Unidad de análisis		Categorización		
Categorías	Subcategorías	Informante clave I	Informante clave II	Informante clave III

Motivación	Factores intrínsecos e intrínsecos	Pues es el deber ser de toda institución, si uno se mete a algo pues debe cumplir si de verdad le gusta lo que va hacer, aunque a veces se está enfermo o con hambre aun así uno pasa por encima de sus necesidades para cumplir.	Depende del departamento en el que uno se incluya, si es el de música, la chama se ve que es organizada y eso se debe a las reglas, pero yo veo que en otros departamentos no hay tanta demanda debe ser por eso que no están consolidados.	Generalmente cada institución tiene cierto reglamento a seguir y esta no es la acepción, solo que hay partes del reglamento en donde son como muy impositivos y eso suele causar tención y desconfianza, hoy día las personas no desean sentirse presas y a veces dan esa sensación.
Teorización				
Revisión bibliográfica. Síntesis interpretativa		Posición de las investigadoras.		
La organización consiste en construir una estructura dual (material y humana) para conseguir los fines. La dirección consiste en el mantenimiento de la actividad entre el personal de la organización. El personal debe ser motivado y estimulado.		A los miembros de la iglesia cristiana les hace falta practicar actitudes que promuevan la comunicación, el respeto, la aceptación entre otros, ya que se observa que ante la falta de estos principios, los feligreses quieren irse a otro lugar en busca de Dios.		

Fuente Pérez y Vargas (2023)

Cuadro 7. Categorización y teorización. Pregunta N° 7 ¿cualquier persona puede acceder a participar en cualquier área de la iglesia?

Unidad de análisis		Categorización		
Categorías	Subcategorías	Informante clave I	Informante clave II	Informante clave III
Desinterés	Elementos	Pues debe ser miembro de la iglesia, esto quiere decir que debe estar bautizado, no debe estar en fornicación, ni inmiscuido en mal testimonio y debe tener experiencia en donde lo pongan a trabajar.	Pues siempre y cuando estén bautizados y siempre asistan a la iglesia, si saben hacer caso los aceptan, porque es que aquí les gusta trabajar en acuerdo y es muy importante para algunos saber obedecer.	Si siempre y cuando sea cristiana y el pastor lo autorice.
Teorización				
Revisión bibliográfica. Síntesis interpretativa		Posición de las investigadoras.		
Cedeño Ángel (citado en Acosta, 2013) define la inclusión como: una actitud que engloba el escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, confiar, aceptar y acoger las necesidades de la diversidad.		En la congregación se observa que en algunas áreas no existen muchos protocolos a seguir, a veces es sencillo lograr dedicarse a una labor y en otras ocasiones resulta toda una complejidad, esto se debe mayormente a la falta de organización, planificación y una apropiada supervisión.		

Fuente Pérez y Vargas (2023)

Cuadro 8. Categorización y teorización. Pregunta N° 8 ¿Qué tienes para ofrecer como líder?

Unidad de análisis		Categorización		
Categorías	Subcategorías	Informante clave I	Informante clave II	Informante clave III
Desinterés	Elementos	Me considero que he adquirido conocimiento y destreza para enseñar a los niños, sé que hago mi trabajo lo mejor que puedo, aun sin tener una tutoría fija o buena supervisión y entrenamiento.	La verdad no me queda mucho ya, todos estos años lo he dado todo, más bien necesito un respiro y como unas vacaciones para despejar la mente y renovar las fuerzas.	Bueno yo doy de mi tiempo, dedicación, atención, comprensión, esperanza, aliento, fe, lo digo porque cuando la gente viene a mí con las alas caídas siento que tengo la habilidad de poder ayudarlo porque así Dios lo ha decidido.
Teorización				
Revisión bibliográfica. Síntesis interpretativa		Posición de las investigadoras.		
Rosanas, (2003) indica que la rutina es una costumbre adquirida de actuar siempre de la misma forma.		Se observa en el contexto de estudio que no ha habido mucha cabida a la innovación, esto ha producido agotamiento tanto físico como mental, trayendo consigo monotonía en sus actividades, desinterés y pérdida del sentido.		

Fuente Pérez y Vargas (2023)

Cuadro 9. Categorización y teorización. Pregunta N° 9 ¿estas capacitado como líder?

Unidad de análisis		Categorización		
Categorías	Subcategorías	Informante clave I	Informante clave II	Informante clave III
Motivación	Factores extrínsecos e intrínsecos	La verdad considero que me falta mucho, me siento sola y con mucha carga, me exigen mucho pero no se recibe entrenamiento, ni nada que motive por el contrario me piden más y más.	Considero que soy un líder y sé que Dios puso en mi liderazgo, pero acepto que me hace falta entrenamiento, me gustaría hacerlo mejor.	No como quisiera, pero si tengo cierta experiencia, aunque me gustaría aprender más, capacitarme más y así.
Teorización				
Revisión bibliográfica. Síntesis interpretativa		Posición de las investigadoras.		
Para Vygotsky (1988), la educación y la enseñanza no pueden esperar a que se produzca el desarrollo psíquico del sujeto, sino que tienen que convertirse en impulsoras de ese desarrollo; por tanto, la educación, la enseñanza, conducen y guían el desarrollo, van por delante del mismo.		Se evidencia la carencia de formación de manera constante en las diversas áreas de labor de la iglesia, a los sujetos se les permite hacer uso de su propio conocimiento sin previo entrenamiento, esta conducta genera estrés causando en muchas de sus circunstancias fatiga y estrés, instando de esa manera a abandonar su labor.		

Fuente Pérez y Vargas (2023)

Cuadro 10. Categorización y teorización. Pregunta N° 10 ¿tienes autoridad moral como líder en la iglesia?

Unidad de análisis		Categorización		
Categorías	Subcategorías	Informante clave I	Informante clave II	Informante clave III
Motivación	Factores extrínsecos e intrínsecos	Si dentro de lo que cabe sí, es difícil porque uno intenta pintar palomas y a veces salen son zamuros.	Si y tengo mi conciencia limpia, pero admito que es rudo ir en contra de un sistema corrupto eclesiástico, el amor de Dios se ha extinguido, y por más que uno se esfuerce puede más el qué dirán	Yo considero que sí, confieso que es difícil ser una misma persona en todo lugar, pero con la ayuda de Dios si se puede.
Teorización				
Revisión bibliográfica. Síntesis interpretativa		Posición de las investigadoras.		
La virtud moral, según Aristóteles, es un hábito o facilidad adquirida por la repetición de actos para elegir y ejecutar el bien honesto.		La moralidad para muchas de las instituciones religiosas es un tema que lo toman para su propia conveniencia, pocos aplican el concepto real, se juzgan sin investigar a cabalidad los casos y se basan en lo que más se dice así no hayan pruebas.		

Fuente Pérez y Vargas (2023)

Cuadro 11. Categorización y teorización. Pregunta N° 11 ¿tienes autoridad espiritual como líder en la iglesia?

Unidad de análisis		Categorización		
Categorías	Subcategorías	Informante clave I	Informante clave II	Informante clave III
Motivación	Factores extrínsecos e intrínsecos	Si eso significa que si un demonio se manifiesta debo reprenderlo, la verdad eso me da miedo, no me creo capaz.	Si tengo, aunque me asustan los demonios, pero sé que Dios me protege y me escucha y me respalda.	Si si tengo autoridad espiritual. Lo digo porque no cualquiera está avalado para dar un consejo, muchas veces se necesita de sabiduría, discernimiento y son cosas que son espirituales y se obtiene a través de la intimidad con Dios.
Teorización				
Revisión bibliográfica. Síntesis interpretativa		Posición de las investigadoras.		
Mendel (2011), define autoridad como una manifestación del poder sustentada en la legitimidad y el prestigio de quien la ejerce mediante relaciones de subordinación y jerarquía		Tener autoridad espiritual es tener a autoridad moral, un individuo no sería respetado si este infringe las leyes que lo rigen, por su parte cuando hay presencia de miedo, por ende no hay credibilidad y eso pone a un sujeto inestable.		

Fuente Pérez y Vargas (2023)

Cuadro 12. Categorización y teorización. Pregunta N° 12 ¿las instalaciones de la iglesia están aptas para recibir visitas?

Unidad de análisis		Categorización		
Categorías	Subcategorías	Informante clave I	Informante clave II	Informante clave III
Motivación	Factores extrínsecos e intrínsecos	La verdad no, y me duele, me da pena, me da frustración, vergüenza y ver que los que pueden hacer algo no veo que hagan y siempre piden y piden y no se ve lo que piden, pues es deprimente, no sé cómo he aguantado.	. ¡Huy nooo! Están bien deterioradas , a mí me da pena invitar porque dirán huy si aquí esta Dios cómo será el infierno.	No y si no las arreglan pronto la poquita gente que hay se va a ir, porque muchos se preguntan que hacen los diezmos y las ofrendas que dan. Entonces en ese sentido estamos crítico.
Teorización				
Revisión bibliográfica. Síntesis interpretativa		Posición de las investigadoras.		
Chiavenato (2000) arguye que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados		La imagen de una empresa es su cedula, es su representación, sin bien importa lo que hay dentro, siempre será atraído por lo que se ve desde afuera, estar en óptimas condiciones es de suma importancia para el crecimiento de la congregación.		

Fuente Pérez y Vargas (2023)

Conclusiones del diagnóstico.

Desde el inicio de los tiempos, y lo vemos reflejado en las sagradas escrituras en el libro de Génesis 1:2 “Y la tierra estaba desordenada y vacía”, donde Dios marca la diferencia organizando todas las cosas porque se detalla que se encontraban en desorden, esto quiere decir que para Dios es relevante que su creación esté en orden y sea bella, admirable ante los ojos humanos. Dios es invisible, y por tal razón el enseña que se debe guardar respeto ante lo tangible, respeto en el sentido de aplicar valor, tomando la determinación de cuidar, cultivar, preservar para el encanto de quienes admiran su belleza.

Por tales motivos, resulta así mismo interesante, que, como institución cristiana, la misma se apegue a los principios Bíblicos que exigen que el lugar de reunión sea un lugar realmente preparado para ministrar su presencia. Claro está, esto solo no abarca el ambiente físico, también se trata de que los que ministran en ese lugar estén acordes en su llamado y enteramente preparados para toda buena obra, esto quiere decir, que urge implementar un plan motivacional que les incentive a solventar algunas de las falencias presentadas y de esta manera poder minimizar el desinterés en la membrecía cuadrangular.

CAPÍTULO V

PROGRAMA DE ACCIÓN

Presentación de la propuesta.

Análisis del contexto

En esta sección se aplica el plan de acción a los sujetos de estudios que pertenecen a los feligreses de la Iglesia Cuadrangular Guasdualito I, con la finalidad de dar respuesta a la problemática existente.

Identidad de las necesidades

El plan de acción se realizó en base a las categorías principales de estudio las cuales fueron la motivación y el desinterés, dentro de la motivación se desarrollan los factores extrínsecos e intrínsecos, en los mismos se pudo evidenciar que:

Las políticas de la empresa y su organización, no toman en cuenta las opiniones por igual.

No hay comunicación asertiva ni afectiva.

No hay comunicación.

No hay planificación, organización, supervisión ni control.

Por su parte desde la perspectiva del desinterés:

No hay creatividad, esto conlleva a una monotonía severa.

Se desconoce el término inclusión.

Formulación de objetivos.

Objetivo General

Establecer un plan motivacional para minimizar el desinterés en la formación ministerial de los miembros de la Iglesia Cuadrangular Guasdualito I. Guasdualito estado Apure

Objetivos Específicos

Identificar las causas que generan el desinterés en la formación ministerial de los miembros de la Iglesia Cuadrangular Guasdualito I. Guasdualito estado Apure.

Indagar sobre el estado motivacional de los miembros de la Iglesia Cuadrangular Guasdualito I. Guasdualito estado Apure

Crear un plan motivacional para minimizar el desinterés en la formación ministerial de los miembros de la Iglesia Cuadrangular Guasdualito I. Guasdualito estado Apure.

Planificación del Programa.

Objetivo General: Establecer un plan motivacional para minimizar el desinterés de los miembros de la Iglesia Cuadrangular Guasdualito I. Guasdualito estado Apure					
Objetivos Específicos	Actividad	Tiempo	Beneficiarios	Responsables	Recursos
Identificar las causas que generan el desinterés de los miembros de la Iglesia Cuadrangular Guasdualito I. Guasdualito estado Apure..	Aplicación de entrevista	60 minutos	Líderes de la iglesia	Las investigadoras	Humano Lápiz y papel
Indagar sobre el estado motivacional de los miembros de la Iglesia Cuadrangular Guasdualito I. Guasdualito estado Apure	Charla motivacional	30 minutos	Líderes de la iglesia	MSc. Orientación Familiar Nelson Parra Las investigadoras	Humano
Crear un plan motivacional para minimizar el desinterés de los miembros de la Iglesia Cuadrangular Guasdualito I. Guasdualito estado Apure.	Asignación de tareas	30 minutos	Líderes de la iglesia	MSc. Orientación Familiar Nelson Parra Las investigadoras	Humano Lápiz y papel

Fuente Pérez y Vargas (2023)



Acción

Fecha: 19/03/2023

Se dio inicio a la acción del presente día a las 5pm, se hizo una breve explicación como antesala a lo que se quería alcanzar para el momento, luego se procedió a ejecutar la entrevista, la cual constaba de 12 preguntas formuladas con la intención de encontrar buenos resultados, aunado a esto se tomó una buena porción de tiempo para que los sujetos pudieran expresarse con libertad.

Posterior a ello, se presentó al MSc en Orientación familiar Nelson Parra, y de

esta manera dio a inicio con una charla motivacional, en primer lugar, busco interactuar con el público, aplicando dinámicas rompehielos, luego de eso procedió a conocer los intereses y necesidades de cada uno, realizo un sondeo con la intención de conocer el estado emocional de cada individuo, pregunto por gustos, maneras de vivir, si se vivía con papa, mama, suegros, amigos, entre otros.

Una vez que identifiqué los posibles factores que eran causante de la desmotivación, las investigadoras crearon un plan motivacional para minimizar el desinterés en los miembros de la iglesia Guasqualito I, el mismo consistió en crear un poco de dinámica, saliéndose de los parámetros acostumbrados, para que esta manera se generara un ambiente diferente (con esto se quiere decir, que hubo rotación de roles, los que hacían determinadas tareas, ya no las harían más y así sucesivamente), en vista de que estaba en presencia de músicos, decidió invertir algunas labores y asimismo dio a conocer que se generaba un ambiente completamente contrario a lo de siempre, siendo el último el más confiable.



Posterior a esto, se dio inicio a un entrenamiento de carácter bíblico con la intención de fomentar la motivación intrínseca de cada cual, recordando Dios ve el corazón y que depende de sus intenciones serán sus obras.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Conclusiones.

La investigación trazada arroja las siguientes conclusiones, en cuanto al establecimiento de un plan para minimizar el desinterés, gracias a los datos recaudados se estima que debido a la intervención profesional se causó un impacto a nivel emocional, dejando como evidencia un cambio positivo en la actitud de los miembros de la Iglesia Cuadrangular. Fue gracias a Dios y la dinámica, que se logró dar un giro diferente a esta población que en un inicio no parecía tener solución, en el transcurso de los días ellos se encontraron adaptándose a los nuevos movimientos que se están ejecutando.

Según Kurt Lewin describió la dinámica de grupos como el modo en que los grupos y los individuos actúan y reaccionan ante circunstancias cambiantes. Dicho en otras palabras, las dinámicas de grupos son actividades colectivas que tienen como objetivo promover la integración entre los miembros de un equipo y afianzar la confianza entre ellos, de esta manera se lograron los objetivos plasmados en esta investigación.

Recomendaciones.

Antes de dar por sentado la presente investigación, es relevante no pasar por alto los siguientes factores:

Crear dinámica o movimiento en cada una de sus actividades crea una atmosfera diferente en donde la armonía fluye.

Mantener activo el área de formación bíblica, debido a que la mayor motivación proviene de Dios y esa se descubre en su palabra.

Ser creativos e innovadores es elemental para mantener viva la motivación.

Reconocer los logros que los miembros obtengan aumenta la autoestima y provee mucha satisfacción.

Si desea que su congregación crezca en todos los sentidos, dele oportunidad al que nunca la ha tenido, confíe en que los miembros a pesar de la inexperiencia pueden lograrlo.

REFERENCIAS

Fernández, Abascal, (2017). Motivación. revista Española de Educación Comparada. Recuperado el 24 de 10 de 2016, de <http://revistas.uned.es/index.php/REEC/article/view/7620>

González, R. (2019). Desinterés. Manual de Convivencia. Colegio Ofelia Uribe de Acosta. BOGOTÁ: Imprenta Distrital - Bogotá

August 2018 Métodos para el diseño del proyecto de Investigación
https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION.

Orozco, J. C. O. (2016). La Investigación Acción como herramienta para Formación Docente. Experiencia en la Carrera Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNAN-Managua, Nicaragua. Revista Científica de FAREM-Estelí, 19, 5-17. <https://doi.org/10.5377/farem.v0i19.2967>

CARR, W. & KEMMIS, S. (1988). Teoría crítica de la enseñanza. La investigación-acción en la formación del profesorado. Barcelona: Martínez Roca.

Arias, F. (2006). Proyecto de investigación: introducción a la metodología científica (5° ed.) Caracas: Espítome.

Arnal, J. (1992). Investigación Educativa. Fundamentos y metodología. Barcelona (España): Labor.

Robledo, J. (2009). Observación Participante: informantes claves y rol del investigador. Nure Investigación, (42), 1-4. Recuperado de <http://www.participamostransformamos.org/materiales/?b5-file=1431&b5-folder=1421> [Links]

Taylor, J. y Bodgan, H. (1986). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Buenos Aires: Paidós.

] Briones, G. 2000. La investigación social y educativa. Convenio Andrés Bello. Bogotá, Colombia: Tercer Mundo Editores, p. 59.

Krugman, Paul. 2018. «Understanding Incentives in Economics: 5 Common Types of Economic Incentives», MasterClass, acceso el 12 de mayo de 2020, <https://www.masterclass.com/articles/understanding-incentives-in-economics#what-is-the-difference-between-extrinsic-vs-intrinsic-incentives>.