

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
“Ezequiel Zamora”**



La Universidad que Siembra



**VICERRECTORADO
DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
ESTADO BARINAS**

**LIDERAZGO MOTIVACIONAL COMO FACTOR DETERMINANTE
PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SECRETARIA
EJECUTIVA DE SEGURIDAD CIUDADANA (S.E.S.C) DEL ESTADO
BARINAS AÑO 2024**

Autora: Lcda. Martha Rangel

Tutora: Msc. Dayanny Bautista

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales
"Ezequiel Zamora"
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Programa de Estudios Avanzados
Maestría en Gerencia y Planificación Institucional

**LIDERAZGO MOTIVACIONAL COMO FACTOR DETERMINANTE
PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SECRETARIA
EJECUTIVA DE SEGURIDAD CIUDADANA (S.E.S.C) DEL ESTADO
BARINAS AÑO 2024**

Requisito Parcial para optar al grado de Magister Scientiarum en Administración
mención: Gerencia y Planificación Institucional

Autora: Lcda. Martha Rangel

Tutor: MSc. Dayanny Bautista

Barinas, octubre de 2024



Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora
Unellez
La universidad que siembra



VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL




ACTA DE ADMISIÓN

Siendo las 10:00 a.m. del día 08 de Mayo del 2025, reunidos en la Sede del Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, los profesores: **MSc. Dayanny Bautista**, (Tutora – externa UNEM) **Dr. Erasmo Cadenas**, (Jurado principal – Coordinador UNELLEZ), **MSc. German Alfonso** (Jurado Principal UNELLEZ) titulares de las cédulas de identidad N°: 17.291.206, 16.513.923, 17.987.189 respectivamente, quienes fueron designados por la Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social UNELLEZ, según **RESOLUCIÓN N° CAEA/2025/04/20 DE FECHA: 30/04/2025 ACTA N°16 ORDINARIA N°20** como miembros del Jurado para conocer el contenido del Trabajo de Grado titulado: **“LIDERAZGO MOTIVACIONAL COMO FACTOR DETERMINANTE PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SECRETARIA EJECUTIVA DE SEGURIDAD CIUDADANA (S.E.S.C) DEL ESTADO BARINAS AÑO 2024”** presentado por la Maestranda: **MARTHA RANGEL** titular de la Cédula de Identidad N° 13.946.123, con el cual aspira obtener el Grado Académico de **Magister Scientiarum en Administración Mención: Gerencia y Planificación Institucional**, quienes decidimos por unanimidad y de acuerdo con lo establecido en el Artículo 36 y siguientes de la Normativa para la Elaboración de los Trabajos Técnicos, Trabajos Especiales de Grado, Trabajos de Grado y Tesis Doctorales y 54 del Reglamento de Estudios Avanzados Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” – UNELLEZ 2021, **ADMITIR** el Trabajo de Grado presentado y fijar la fecha de defensa pública, para el día **Lunes 09 de Junio del 2025 a las 08:00 am**.

Dando fe y en constancia de lo aquí señalado firman:


Dr. Erasmo Cadenas
C.I. 16.513.923
(Jurado principal-Coordinador UNELLEZ)


MSc. Dayanny Bautista
C.I: 17.291.206
(Tutora – Externa UNEM)




MSc. German Alfonso
C.I. 17.987.189
(Jurado Principal UNELLEZ)



Universidad Nacional Experimental de los Andes Occidentales Ezequiel Zamora
Unellez
 La universidad que siembra





VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL



ACTA DE VEREDICTO

Siendo las 08:00 a.m. del día 09 de Junio del 2025, reunidos en la Sede del Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, los profesores: **MSc. Dayanny Bautista**, (Tutora – Externa UNEM) **Dr. Erasmo Cadenas**, (Jurado principal – Coordinador UNELLEZ), **MSc. German Alfonzo** (Jurado Principal UNELLEZ) titulares de las cédulas de identidad N°: 17.291.206, 16.513.923, 17.987.189 respectivamente, quienes fueron designados por la Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social UNELLEZ, según **RESOLUCIÓN N° CAEA/2025/04/20 DE FECHA: 30/04/2025 ACTA N°16 ORDINARIA N°20** como miembros del Jurado para conocer el contenido del Trabajo de Grado titulado: **“LIDERAZGO MOTIVACIONAL COMO FACTOR DETERMINANTE PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SECRETARIA EJECUTIVA DE SEGURIDAD CIUDADANA (S.E.S.C) DEL ESTADO BARINAS AÑO 2024”** presentado por la Maestranda: **MARTHA RANGEL** titular de la Cédula de Identidad N° 13.946.123, con el cual aspira obtener el Grado Académico de **Magister Scientiarum en Administración Mención: Gerencia y Planificación Institucional**, Con una duración de **Treinta (30) minutos** realizó la disertación, así mismo el (la) ponente respondió a las preguntas formuladas por el jurado y defendió sus opiniones. Cumplidas todas las fases de la defensa, el jurado, después de sus deliberaciones, por unanimidad acordó el veredicto: Aprobar el Trabajo de Grado aquí mencionado. Dando fe y en constancia de lo aquí expresado firman:


MSc. Dayanny Bautista
 C.I: 17.291.206
 (Tutora – Externa UNEM)


Dr. Erasmo Cadenas
 C.I. 16.513.923
 (Jurado principal-Coordinador UNELLEZ)




MSc. German Alfonzo
 C.I. 17.987.189
 (Jurado Principal UNELLEZ)

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales
"Ezequiel Zamora"

Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Programa de Estudios Avanzados
Maestría en Gerencia y Planificación Institucional

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Yo, MSc, Dayanny Bautista cédula de identidad N° V- 17.291.206 , hago constar que he leído el proyecto de Trabajo de Grado titulado : **LIDERAZGO MOTIVACIONAL COMO FACTOR DETERMINANTE PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SECRETARIA EJECUTIVA DE SEGURIDAD CIUDADANA (S.E.S.C) DEL ESTADO BARINAS AÑO 2024.** Presentado por la maestrante Martha Rangel titular de la cédula de identidad N° V- 13.946.123 para optar al título de Magister Scientiarum en Administración mención: Gerencia y Planificación Institucional y acepto asesorar al estudiante, en calidad de tutor, durante el periodo de desarrollo del trabajo hasta su presentación y evaluación

En la ciudad de Barinas a los del mes de del dos mil veinticuatro

Nombre y Apellido:

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Dayanny Bautista", written over a light gray rectangular background.

Firma de Aprobación del tutor

Fecha de entrega: _____

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales
"Ezequiel Zamora"

Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Programa de Estudios Avanzados
Maestría en Gerencia y Planificación Institucional

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Dayanny Bautista cédula de identidad N° V- 17.291.206 , en mi carácter de tutor del Trabajo de Grado titulado: " **LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN COMO LIDERAZGO MOTIVACIONAL COMO FACTOR DETERMINANTE PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SECRETARIA EJECUTIVA DE SEGURIDAD CIUDADANA (S.E.S.C) DEL ESTADO BARINAS AÑO 2024.** Presentado por la maestrante Martha Rangel titular de la cédula de identidad N° V- 13.946.123 para optar al título de Magister Scientiarum en Administración mención: Gerencia y Planificación Institucional y acepto asesorar al estudiante, en calidad de tutor, durante el periodo de desarrollo del trabajo hasta su presentación y evaluación

En la ciudad de Barinas, a los del mes de del dos mil veinticuatro

Nombre y Apellido:

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Dayanny Bautista", written over a light-colored rectangular background.

Firma de Aprobación del tutor

Fecha de entrega: _____

INDICE

LISTA DE TABLAS.....	vi
LISTA DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	x
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO	
I. EL PROBLEMA.....	12
Planteamiento y Formulación del Problema.....	12
Contextualización epistemológica y bioética de la investigación.....	18
Objetivos de la Investigación.....	20
Objetivo General.....	20
Objetivos Específicos.....	20
Justificación de la Investigación.....	21
II. MARCO TEÓRICO.....	22
Estado del arte	23
Antecedentes de la Investigación.....	26
Antecedentes legales.....	30
Bases Teóricas.....	37
Liderazgo Motivacional	37
Desempeño Laboral	57
Operacionalización de Variables.....	66
III. MARCO METODOLÓGICO.....	69
Descripción del Modelo.....	69
Tipo de Investigación.....	70
Diseño de la Investigación.....	70
Población y Muestra.....	71
Población.....	71
Muestra.....	71

Técnicas e Instrumentos de la Información.....	72
Validez del Instrumento.....	73
Confiabilidad del instrumento.....	74
Técnica de Análisis de Datos.....	75
IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	76
Conclusiones del diagnóstico.....	96
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	92
Conclusiones.....	94
Recomendaciones.....	95
REFERENCIAS.....	96
ANEXOS.....	100
A: Modelo de Instrumento	101
B: Validez del Instrumento.....	102
C: Confiabilidad del Instrumento.....	103

LISTA DE TABLAS

Tabla		pp.
1	Operacionalización de las Variables.....	66
2	Distribución de Frecuencias Variable: Liderazgo Motivacional Dimensión: Motivación De logro Indicador: Resultado óptimo, Retos laborales Metas laborales Riesgos en su trabajo.....	77
3	Distribución de Frecuencias Variable: Liderazgo Motivacional Dimensión: Motivación de poder y afiliación Indicador: Dedicación Control de eficiencia, Brindar opiniones, Reconocimiento de aporte.....	81
4	Distribución de Frecuencias Variable: Liderazgo Motivacional Dimensión: Calidad de trabajo Indicador: Eficiencia, Exactitud, Cumplimiento de parámetros en los procesos, Eficacia.....	84
5	Distribución de Frecuencias Variable: Liderazgo Motivacional Dimensión: Calidad de trabajo Indicador: Dedicación Control de eficiencia, Brindar opiniones, Reconocimiento de aporte.....	86
6	Distribución de Frecuencias Variable: Liderazgo Motivacional Dimensión: Calidad de trabajo Indicador: Relaciones Interpersonales	88
7	Distribución de Frecuencias Variable: Liderazgo Motivacional Dimensión: responsabilidad de su desempeño laboral Indicador: Cumplimiento de las actividades, Cumplimiento de horarios de trabajo, Ausentismo.....	90

LISTA DE FIGURAS

Figuras		pp.
1	Representación de Frecuencias Variable: Liderazgo Motivacional Dimensión: Motivación De logro Indicador: Resultado óptimo, Retos laborales Metas laborales Riesgos en su trabajo.....	78
2	Representación de Frecuencias Variable: Liderazgo Motivacional Dimensión: Motivación de poder y afiliación Indicador: Dedicación Control de eficiencia, Brindar opiniones, Reconocimiento de aporte.....	81
3	Representación de Frecuencias Variable: Liderazgo Motivacional Dimensión: Calidad de trabajo Indicador: Eficiencia, Exactitud, Cumplimiento de parámetros en los procesos, Eficacia.....	84
4	Representación de Frecuencias Variable: Liderazgo Motivacional Dimensión: Calidad de trabajo Indicador: Dedicación Control de eficiencia, Brindar opiniones, Reconocimiento de aporte.....	86
5	Representación de Frecuencias Variable: Liderazgo Motivacional Dimensión: Calidad de trabajo Indicador: Relaciones Interpersonales	88
6	Representación de Frecuencias Variable: Liderazgo Motivacional Dimensión: responsabilidad de su desempeño laboral Indicador: Cumplimiento de las actividades, Cumplimiento de horarios de trabajo, Ausentismo.....	90
7	Representación de Frecuencias Variable: Liderazgo Motivacional Dimensión: Motivación De logro Indicador: Resultado óptimo, Retos laborales Metas laborales Riesgos en su trabajo.....	91



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN, MENCIÓN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN
INSTITUCIONAL**

**LIDERAZGO MOTIVACIONAL COMO FACTOR DETERMINANTE
PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SECRETARIA
EJECUTIVA DE SEGURIDAD CIUDADANA (S.E.S.C) DEL ESTADO
BARINAS AÑO 2024**

**Autor: Martha Rangel
Tutor: Msc. Dayanny Bautista
Año: 2024**

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo Analizar el Liderazgo Motivacional como elemento principal para el desempeño laboral en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas año 2024. Para ello, el estudio se enmarcó en el paradigma cuantitativo, modalidad apoyada en un estudio de campo, nivel descriptivo y diseño no experimental. La población quedó conformada por diez (10) trabajadores que laboran en la citada institución. La técnica de recolección de datos utilizada fue la observación directa, la encuesta y como instrumento el cuestionario constituido por la escala de Likert: Siempre (S), Casi Siempre (CS), Algunas Veces (AV), Casi Nunca (CN) y Nunca (N). En relación con las técnicas de interpretación de la información, los datos se procesaron estadísticamente mediante el apoyo del programa Excel 2010. Los resultados se interpretaron de forma cuantitativa mediante el razonamiento empírico y científico en coherencia con la naturaleza de las variables, dimensiones e indicadores, en función del criterio de la investigadora, su experiencia profesional y las bases teóricas consultadas en la investigación. Se concluye que se debe incentivar al personal a mejorar el desempeño laboral a través del liderazgo motivacional el cual ejerce el director de la institución como gerente de la misma. En donde establece la dirección, inspira y motiva a los suyos para que den lo mejor de sí mismos. Pero un líder no solo se enfoca en alcanzar metas.

Descriptores: -Liderazgo Motivacional, Desempeño laboral, gerente

INTRODUCCIÓN

El éxito institucional o empresarial sin duda, depende de muchos factores las personas, de hecho, son el pilar principal de la organización y de su éxito. Pero más allá de esto, factores como el liderazgo y la motivación, son un muy buen punto de partida. No es que exista ninguna fórmula mágica ni matemática para el éxito, pero sí que se pueden trabajar varios aspectos que acerquen más a este. Y dos de estos aspectos que se deben trabajar son la motivación y el liderazgo.

Cabe destacar que para lograr el éxito institucional o empresarial es importante mantener a un equipo motivado y contar con una figura líder que guíe a los demás para conseguir los objetivos. Pero no se debe entender como dos conceptos independientes el uno del otro, sino que la motivación y el liderazgo son dos competencias que se influyen entre sí. Es decir, el liderazgo influye en la motivación de las personas y, de igual manera, la motivación influye en la manera de liderar y lo más importante, estas competencias pueden aportar innumerables beneficios para la empresa institución u organización.

Es por ello que la importancia de mantener al equipo motivado ya que es el que permite que todos los miembros de un equipo y organización institución y empresa en sí misma, sigan luchando día a día para alcanzar sus objetivos. Es decir, sin motivación, existe una mayor probabilidad de que los/as trabajadores/as rindan menos y quieran renunciar, lo que, a su vez, conlleva más rotación de personal.

Está demostrado que un bajo rendimiento está directamente vinculado con la desmotivación de la persona. Además, mantener la motivación en tiempos de incertidumbre es vital para seguir adelante. Es por ello que se plantea esta investigación debido a la falta de liderazgo motivacional en los trabajadores de

S.E.S.C adscrita a la Gobernación del Estado Barinas que permitan el cumplimiento del desempeño laboral en su lugar de trabajo.

Ante todo, hay que tener claro que hay 3 tipos de motivación: la intrínseca, en la que lo que atrae es la acción en sí misma, es decir, realizar la acción. La extrínseca, en la que me motiva lo que obtengo a cambio. Y la trascendente, en la que me satisface cubrir las necesidades de otros.

Para ello, se debe saber que la motivación depende en gran medida de la satisfacción de las necesidades que tienen los seres humanos así como lo expresa la teoría de la pirámide de necesidades de Abraham Maslow, un psicólogo humanista. Según él, existe una jerarquía de las necesidades humanas. Este autor defendía que, según se satisfacen las necesidades más básicas, se van desarrollando nuevas necesidades y, con estas, la motivación para llevar a cabo las acciones para conseguirlas.

En lo que respecta la teoría la base de la pirámide están las necesidades más fundamentales, es decir, las fisiológicas (alimentación, salud, descanso, etc.). En la siguiente, la seguridad (estabilidad, evitar riesgos, vivienda, etc.). Por encima, estarían las necesidades sociales (compañerismo, amistad, aceptación, integración en equipos de trabajo, etc.) y las de estima (reconocimiento, responsabilidad, respeto, éxito, etc.). Y, por último, está las necesidades de autorrealización (trascender, independencia, competencia, oportunidades, etc.).

Esta sencilla teoría, ayuda a entender mejor la motivación de las personas de las empresas, instituciones u organizaciones entre otras.

En este orden de ideas, se deriva el propósito de este estudio, el cual consiste Liderazgo Motivacional como factor determinante para el desempeño laboral en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) adscrita a la Gobernación

del Estado Barinas año 2024; con el fin de conocer cuanto al liderazgo, y motivación personal al equipo de trabajo, para la consecución de mejora en el desempeño laboral y así lograr los objetivos establecidos en esta investigación.

El estudio está organizado en cinco capítulos: en el Capítulo I, se describe la formulación del problema, se establecen los objetivos, la justificación, el alcance y las limitaciones. Seguidamente, en el Capítulo II, se plantea el Marco teórico, considerando los antecedentes relacionados con el tema, las bases teóricas, y legales, el sistema de variables. En cuanto al Capítulo III, se destaca el Marco Metodológico que define la naturaleza, el tipo y diseño de la investigación y las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Seguidamente el capítulo IV en el que se presenta el diagnóstico que sustenta la propuesta apoyado en los resultados obtenidos a través del análisis de datos.

Con respecto, al Capítulo V se describen las conclusiones y recomendaciones producto de la investigación desarrollada incluyendo las referencias y anexos, derivadas del proceso de investigación.

CAPITULO I

El Problema

1.1 Problema Investigación

En países europeos como España el liderazgo es la base fundamental de la empresa, ante ello Enderica-Armijos et al. (2018) como Pons & Ramos (2012) respaldan la noción argumentando que, si el liderazgo es real, puede motivar y orientar a los empleados, aumentar la eficiencia en el trabajo y crear un ambiente de innovación dentro y fuera de la entidad. Este criterio será incompleto si se relega que el liderazgo dentro del contexto empresarial europeo se basa en que el liderato nace con la persona, quien es capaz de influir con naturalidad en el actuar de los integrantes del equipo de trabajo y formar un perfil que permita controlar sentimientos, afecciones, habilidades, destrezas e intelecto que traen armonía, productividad, eficacia y eficiencia en la compañía (Palafox et al., 2019). Controlar todos esos aspectos significa resultados positivos para la organización, ya que los comportamientos y rasgos que mantienen conectan con el proceder de los subordinados.

En la modernidad del mundo organizacional las personas son vistas como promotores de cambios, reformas y desarrollos, lo que deja en el pasado la percepción de que los colaboradores son sólo un recurso que debe ser administrado como otros tantos con los que cuenta la empresa. Así, dependiendo de las características únicas de cada organización, los administradores precisan la estrategia, determinan escenarios, evalúan recursos, planifican la integración, resuelven dificultades, crean innovación y competitividad.

Por otro lado, en Latinoamérica en las organizaciones de producción hoy día se requiere de un líder que pueda afirmar, (Gómez: 2018: 115) que pueda “conseguir en las personas una capacidad de empuje y una actitud proactiva que permita canalizar todas las energías creativas de la organización hacia la consecución de un proyecto común”. Efectivamente, que para ser líder se debe

tener influencia en sus seguidores y tener afinidad en el logro de objetivos organizacionales.

En secuencia desde épocas pasadas se ha cuestionado y sobre impuesto como debe ser un líder, otorgando características negativas que alejan al sujeto del concepto principal del liderazgo; en la actualidad un líder elige como debe ser de acuerdo con las necesidades y competencias del entorno, dentro de este contexto se anuda las cualidades emocionales, éticas, sociales, intelectuales, etc., que lo deben caracterizar del resto de guías empresariales. Autores como González & Rada (2017) acotan que lo manifestado anteriormente direcciona al perfil de un representante vanguardista y abierto al cambio; es decir, que al igual que todo con el paso del tiempo se debe actualizar, un líder también debe estarlo y sin resistencia a la transición, más aún en una época donde se exige capacidad, innovación, predisposición, carácter, audacia, eficiencia en la toma de decisiones y múltiples habilidades que faciliten la comunicación entre el equipo de trabajo.

A menudo en las instituciones ha disminuido el interés de realizar las tareas por parte del trabajador, y esto se debe, porque tienen poca motivación, en relación con su trabajo y con el desempeño de sus actividades, por lo cual se les puede presentar dificultades tanto personales como laborales y esto puede perjudicar tanto al empleado como a la institución, el resultado de esto sería que el trabajador pueda perder su empleo y pueda crear una mala relación tanto con su jefe como con el resto de sus compañeros. Según Chivenato (2015):

Plantea que la motivación es un proceso psicológico básico. junto con la percepción, actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno.

Cabe destacar que una persona satisfecha que estima su trabajo, lo transmite y disfruta de atender a sus clientes. La motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, de

tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios. Debe motivarse a los empleados, "para que quieran" y "para que puedan" desempeñar satisfactoriamente su trabajo; esto es parte importante en el logro de la eficiencia empresarial, debido a que se ha descubierto que la calidad de los servicios depende en gran parte de la persona que los brinda. Al respecto, Robbins,S. y Judge,T., (2013): `` menciona la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo´´.

Entender que el alto nivel de compromiso y desempeño por parte de los empleados puede hacer una diferencia significativa, donde el compromiso puede generarse por un trato exigente, pero profesional y humano a través de un vínculo de lealtad y deber con la misión de la empresa. Las empresas han demostrado un creciente interés en el compromiso de su plantilla laboral, principalmente de su talento, entendiendo por 'talento comprometido' a aquel individuo que está dispuesto a entregar lo que la empresa espera de él y más. Los niveles de compromiso y desempeño laboral de los empleados empiezan a ser percibidos, incluso, desde clientes hasta posibles inversionistas como indicadores clave de la salud financiera de la empresa y mayor sustentabilidad en el largo plazo.

De igual manera, Robbins, Stephen, Coulter (2013):

Definen desempeño laboral como un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Es por ello que el experto en asuntos públicos Herrera (2016) expone que en Latinoamérica el liderazgo en las organizaciones está directamente relacionado con la autoridad obligatoria, convirtiendo el autoritarismo en un camino fácil y correcto

para la sociedad; porque veneran y creen que un buen dirigente es el que más vocifera o manda más.

En consecuencia, los líderes rara vez trabajan duro, mucho menos reconocen sus errores y evitan rotundamente mejorar sus estrategias, prepararse más para el área en que laboran o tomar decisiones acertadas de acuerdo con las necesidades del cliente interno y externo. Este argumento corresponde muy bien al estudio realizado en una empresa latinoamericana donde se logró demostrar con la aplicación de encuestas que aquellos sujetos con puestos superiores no perfilan un carácter de liderazgo, provocando la falta de colaboración en procedimientos, normas y conducta como situaciones desafiantes (Gonzales et al., 2018). La ausencia de liderazgo dentro de las empresas crea consecuencias que afectan al resultado de las metas y los objetivos planteados por la misma.

Sin duda alguna en Venezuela, el liderazgo pareciera estar altamente correlacionado con la participación de los subordinados, debido que tiene una cultura arraigada que carece de la esencia de un liderazgo gerenciado, ya que su formación ideológica no ha roto los modelos tradicionales de desarrollo económico basados en la anarquía productiva y el capitalismo de Estado, esto es por qué. En Venezuela han surgido nuevos gerentes-líderes que han estado rompieron con los prototipos de la gerencia normalizada,

Es decir, estos se caracterizan por alcanzar altas posiciones apenas entrando a los 30 años, por tener títulos universitarios, casi una tercera parte de ellos han realizado postgrado, otros han tenido experiencia en empresas multinacionales y, unos promedios significativos han trabajado en por lo menos tres empresas diferentes.

Cabe destacar que dentro del liderazgo y la motivación el desempeño laboral de los trabajadores es muy importante, puesto que define el rendimiento laboral y actuación del trabajador al efectuar sus tareas y funciones; por ello es que se conocen que muchos factores influyen en el desempeño laboral como la

personalidad, creatividad, liderazgo, integridad, cooperación, satisfacción y el cumplimiento de objetivos de los trabajadores; los cuales a ser dirigidos adecuadamente por los líderes harán que los trabajadores apoyen y busquen lograr los objetivos de la organización; por tal motivo es importante buscar la satisfacción laboral del trabajador, esto va a conllevar a un mejor desempeño y compromiso de los colaboradores; no siendo esto posible sin la existencia de un buen liderazgo organizacional, estructurado de tal manera que se dé un adecuado seguimiento a las funciones y desempeño de los trabajadores.

Por ende, es que se ha visto necesario plantear la investigación en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) adscrita a la Gobernación del Estado Barinas donde se requiere de un proceso de liderazgo, con una adecuada motivación, por parte de los directivos hacia el personal administrativo. Problemática originada entre otros aspectos, por una mínima información sobre roles gerenciales basados en liderazgos proactivos e incentivos que llevan a analizar las teorías de la motivación.

En sintonía con lo anterior, es posible considerar algunas de las causas que pudieran estar ocasionando desavenencias en cumplimiento del desempeño laboral. Aunado a esto, la desmotivación del personal en general por sus insatisfacciones laborales; que van desde lo salarial hasta el reconocimiento de la eficiencia laboral y probables barreras de comunicación que no son vencidas por los directivos y la colectividad en dicha institución (S.E.S.C).

1.2 Contextualización Epistemológica y Bioética de la Investigación

La investigación aborda el compendio epistémico del ambiente en cuanto el Liderazgo Motivacional como factor determinante para el desempeño laboral en

la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) adscrita a la Gobernación del Estado Barinas.

En este mismo orden y dirección las instituciones y organización entendida desde esta perspectiva, es un conjunto de elementos en interacción dinámica en el que el estado de cada elemento está determinado por el estado de cada uno de los demás elementos que configuran el sistema. Así, se tendrá, que el cambio en un miembro del sistema afecta a los otros, puesto que sus acciones están interconectadas mediante pautas de interacción. Haciendo que las pautas de funcionamiento del sistema no sean reducibles a la suma de sus elementos constituyentes. En este sentido, una premisa importante del enfoque sistémico es que concibe que cualquier actividad de cualquier parte de la organización afecta a todas las demás. Por lo tanto, es indiscutible que la actividad de liderazgo afecta de una manera importante a los trabajadores, máxime que existe una directriz jerárquica entre ambos subsistemas. Desde esta perspectiva el estilo de liderazgo del jefe es un elemento clave que debe tomarse en cuenta para el análisis de la satisfacción motivacional de los trabajadores. Al respecto existe una serie de investigaciones que se han dedicado a señalar el vínculo existente entre ambos procesos.

Por otro lado, es importante evidenciar que el estudio de situaciones tan complejas, como es la dinámica del liderazgo y la motivación en los procesos laborales, se deben de abordar desde modelos teóricos comprensivos e incluyentes, de manera tal que el enfoque teórico permita el análisis de la mayor cantidad de factores posibles, pertenecientes al fenómeno en estudio.

Por ello, un buen liderazgo debe mejorar la capacidad del grupo para realizar las aspiraciones y llegar a ser una organización en la que los trabajadores puedan realizar su labor con satisfacción y se progrese frente a los problemas que deben enfrentar (Deci y Ryan, 1990). De tal manera que el trabajo no solo sea un

instrumento para obtener beneficios económicos, sino una actividad con valor intrínseco que permita el desarrollo y crecimiento personal y profesional de cada individuo.

Cabe destacar que existe una correlación entre la motivación proyectada por el líder y un clima organizacional satisfactorio, lo que indica que cuando el líder fomenta la mejora de la calidad del desempeño, los empleados sentirán que su trabajo ayuda a mejorar la calidad de la organización (Gonzales et al., 2017). El liderazgo influye en todas las dimensiones del desempeño laboral, en especial la motivación. El desempeño laboral en caminado con el buen liderazgo permite observar la eficiencia con la cual el personal cumple sus funciones dentro de una organización, es decir el empeño que el trabajador pone para realizar sus funciones dentro de la organización orientado hacia el éxito de ella, siendo responsable y cumpliendo con lo indicado en su rol dentro de la empresa, para su propio beneficio, se ve reflejado por el buen liderazgo aplicado (Jara et al., 2018).

La argumentación presentada con base a las debilidades que se observan, dieron origen a la posibilidad Analizar el Liderazgo Motivacional como factor determinante para el desempeño laboral en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) adscrita a la Gobernación del Estado Barinas año 2024 En función de los planteamientos se formulan las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la situación actual de liderazgo motivacional de los trabajadores adscritos en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas.

¿Cuáles son los elementos gerenciales y organizacionales que caracterizan el Liderazgo Motivacional en el desarrollo desempeño laboral?

¿Cómo es el liderazgo motivacional en los trabajadores adscritos en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S. E S.C) del Estado Barinas?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General

Analizar el liderazgo motivacional como factor determinante en el desempeño laboral de los trabajadores adscritos a la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas año 2024

1.3.2 Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación actual de liderazgo motivacional de los trabajadores adscritos en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas.

Determinar los elementos gerenciales y organizacionales que caracterizan el Liderazgo Motivacional en el desarrollo desempeño laboral

Describir el liderazgo motivacional como factor determinante para el desempeño laboral de los trabajadores adscritos en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas.

1.4 JUSTIFICACIÓN Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Justificación teórica

La presente investigación se justifica desde el punto de vista teórico, puesto que permitirá ampliar el marco referencial con respecto al estudio de las teorías de

liderazgo, motivación y desempeño laboral, permitiendo con ello incrementar el conocimiento científico en cuanto al estudio de las variables estilo de liderazgo y desempeño laboral y su importancia dentro de toda organización pública y privada.

Esta investigación tiene su base en la teoría de las relaciones humanas desarrollada por Elton mayo, puesto que cede prioridad e importancia a las personas y a los grupos sociales, además comprobó la enorme influencia del liderazgo en el comportamiento de las personas.

Justificación práctica

La presente investigación tiene relevancia práctica, puesto que se plantea conocer el estilo de liderazgo que se maneja en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) adscrita a la Gobernación del Estado Barinas y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores, a fin de establecer el grado de asociación de éstas dos variables, con la finalidad de recomendar algunas acciones concretas tendientes a mejorar el estilo de liderazgo y por ende elevar el nivel de desempeño de los trabajadores.

Justificación académica

La presente investigación se justifica, pues permite poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la formación profesional, conocer los estilos de liderazgo, motivación desempeño laboral.

Justificación Gerencial,

La motivación de los empleados ocupa un lugar importante, ya que de ahí depende que se cuente con empleados satisfechos, responsables, comprometidos con el logro del bienestar y objetivos de la empresa o institución el cual ayuden a satisfacer las necesidades que se mueve en un ambiente altamente competitivo.

Esta es una tarea que no solo se presenta para las empresas, instituciones organizaciones y también para las personas que en ellas laboran, ya que el núcleo de cualquier sistema organizacional se basa en la relación que existe entre la persona y la organización misma.

Es importante destacar, que el estudio se enmarca dentro de la línea de investigación Establecida en el Área de Conocimiento en Ciencias Sociales y Económicas, Maestría en administración mención: Gerencia y Planificación Institucional de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ) Barinas.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Esta investigación presenta un marco teórico que describe el contexto general en cual se ubica el tema de la propuesta, según Arias (2006), “el marco teórico o referencial es el producto de la revisión documental bibliográfica, y consiste en la recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones que sirven de base a la investigación” (p.106). En este capítulo del estudio se realiza una revisión literaria para establecer los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, el marco legal que sustentan la investigación, y cuadro de variables.

2.1 Estado del Arte

Para entender el estado del arte y develar las diversas formas como se utiliza en los contextos investigativos, se hace necesario comprender el concepto desde lo planteado por diferentes autores representativos a partir de la literatura existente y recopilada en las fuentes documentales. Según Hoyos Botero (2000), Galeano Marín y Vélez Restrepo (2002) las metodologías de investigación cualitativa son maneras posibles de hacer investigación en ciencias sociales. Una de sus formas es la investigación documental, que incluye la metodología estado del arte.

La investigación pretende de la búsqueda de información para lograr una visión más clara de lo que se está realizando; por ello, los antecedentes reafirman las ideas existentes acerca del tema en estudio, los referentes que lo sustentan se expresan a continuación. A los fines de presentar estudios previos referentes al tema y que permiten vincular y fortalecerlo, se presentan las siguientes investigaciones, a saber:

De acuerdo a Bohórquez el at. (2020). En el artículo científico de su maestría titulado La Motivación y el Desempeño Laboral: El capital Humano como factor clave en una organización. Reseña que en el mundo actual las organizaciones deben tener como prioridad mantener al talento humano motivado, considerado que es el capital más importante por su aporte al brindar desarrollo y productividad. De esta manera, el presente trabajo tiene como objetivo principal el analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas; en

cuanto a la metodología es un estudio probabilístico que utilizó un enfoque mixto y con un alcance de investigación descriptiva, la misma que permitió recopilar información y obtener como principales resultados el tener un 25% de trabajadores insatisfechos en lo que respecta a las necesidades fisiológicas, así como un 35% insatisfechos en lo que respecta a la necesidad de poder y un 35% insatisfechos con la equidad organizacional; y finalmente establecer recomendaciones de motivación que permitan mejorar el desempeño laboral, logrando así el desarrollo personal y organizacional.

Por su parte Vargas et al. (2014) en su trabajo de investigación titulado Impacto de la motivación y el liderazgo en el rendimiento laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana afirma que la motivación y el liderazgo se relacionan con el rendimiento laboral. Esto implica que al incrementarse los niveles de la motivación se incrementan correlativamente el rendimiento laboral. Igualmente, al incrementarse los niveles de liderazgo aumenta el rendimiento laboral de los trabajadores. De este modo se comprobaron las hipótesis planteadas. El estudio comprobó las presunciones teóricas sobre la influencia de la motivación y el liderazgo sobre el desempeño laboral del trabajador. Los resultados coinciden con otras investigaciones sobre el tema lo que corrobora los hallazgos.

Asimismo, Cortez (2005) en su artículo científico titulado: Estilos de Liderazgo y Motivación Laboral en el ambiente educativo desde el punto de vista gerencial. A partir de las investigaciones recopiladas, se aclara que los mayores niveles de motivación concuerdan con la existencia de liderazgos de tendencia democrática, donde la participación, el respeto y el compromiso son parte del trato que se les brinda a los trabajadores.

Por el contrario, cuando en el ambiente educativo el control y la imposición, los educadores se manifiestan resistentes y poco colaboradores.

Sin embargo, a pesar de la existencia de esta relación del liderazgo con la motivación de los trabajadores, se sigue ocultando o negando esta realidad, y se cae una y otra vez en análisis reduccionistas de la problemática de la falta de

motivación laboral. Se culpa al individuo de su falta de interés y compromiso laboral, y por el contrario, no se examina toda la trama sistémica que hay detrás de la manifestación del síntoma amotivacional, donde los juegos de poder, el control el dominio que se tiene sobre el otro, en el ambiente laboral son factores altamente importantes para ser considerados en el análisis de estos síntomas que denigran paulatinamente el desarrollo integral de los trabajadores.

Seguidamente Prospel et al (2022) en el artículo Científico presentado el cual lleva por título expresa que En la presente investigación se determina la influencia que existe entre el liderazgo y el bajo desempeño laboral en la empresa McDuck. Mediante una metodología cuantitativa, con un diseño de investigación no experimental transversal, que se midió en su contexto real y en consiguiente se permitió indagar la forma como incide el liderazgo en la empresa, para estudiar las causas que han ocasionado el bajo desempeño laboral de los colaboradores, y así establecer con exactitud soluciones. Mediante la utilización de encuestas realizadas al grupo de trabajo de 55 personas, se encontró que en la empresa McDuck existe una baja productividad por la falta de compromiso de sus colaboradores; esto como resultado del manejo inapropiado de los gerentes y la carencia de un estilo de liderazgo adecuado.

Provocando un mal clima laboral que desmotiva a sus subordinados a cumplir las metas y objetivos planteados. Por ende, el gerente de la empresa McDuck debe de poner en práctica un estilo de liderazgo de participación o también conocido como compromiso en toda regla, puesto que, es el estilo que aumentarían más el nivel de desempeño laboral y tendría un equilibrio entre la adecuada dirección y aceptación, por los trabajadores de la empresa manteniendo un nivel elevado de preocupación por las personas y por los resultados.

2.2 Antecedentes de Investigación

Los antecedentes de la investigación son las consultas que se hacen a las investigaciones previas a ésta para la verificación del comportamiento de las

temáticas que se tratan. Para Ramírez (2012) expone que “consiste en dar al lector toda la información posible acerca de las investigaciones que se han realizado tanto a nivel nacional como internacional, sobre el problema que se pretende investigar” (p. 61). En otras palabras, constituyen estudios relacionados con la problemática y variable abordada, estas investigaciones son aprovechadas desde el punto de vista teórico o metodológico.

2.2.1 Antecedentes Nacionales

Sarmiento (2020) en su trabajo de grado titulado Motivación y Desempeño Laboral del personal adscrito a Fundacite San Fernando de Apure para optar al título de para optar el grado de Magister Scientiarum en Gerencia Pública) El presente trabajo de investigación se realizó en la Fundación para el desarrollo de la ciencia y la tecnología en el estado Apure (FUNDACITE 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 la fundación.

La investigación citada sirvió de apoyo teórico a nivel conceptual sobre al estudio referente a la Motivación y Desempeño Laboral del personal adscrito a una fundación así como la presente que investigación que se realiza en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) adscrita a la Gobernación del Estado Barinas el cual 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. En este orden de ideas, se realizó esta investigación para analizar las necesidades motivacionales del personal de la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) adscrita a la Gobernación del Estado Barinas, involucrando a todos los miembros de la organización sin importar raza, sexo, cargo o función

2.2.3 Antecedentes Internacionales

Por su parte Palacios el at (2021) en su trabajo de grado titulado Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo organizacional para optar al título de Magister en Administración de Negocios en Perú. Su objetivo principal se basó en Analizar la gestión basada en reconocimiento, como estrategia capaz de promover el mayor rendimiento de acuerdo a sus capacidades. Es decir, la gerencia del talento humano promovida por el liderazgo estratégico como política, a través de acciones afectivas que fomenten la productividad laboral. Los múltiples retos sociales actuales obligan a coordinar gestiones empresariales capaces de solventar las necesidades materiales colectivas. En consideración, los modelos administrativos basados en la amenaza

y castigo determinan los quiebres organizacionales. En virtud, es menester organizar gestiones que consideran la capacidad sensible y racional humana como basamento de la apropiada dirección.

Consecuentemente, esta investigación analiza el reconocimiento del desempeño laboral como fortaleza del acertado liderazgo motivacional, toda vez que el aumento del sentido de pertinencia, la disposición para servir, el logro de las metas y objetivos como realización de sí favorecen significativamente la eficiencia y eficacia institucional. Es un estudio bibliográfico de carácter diacrónico estructurado desde el enfoque racionalista deductivo, donde el pensamiento crítico valida las apropiadas acciones comunes. En el contexto, cobran importancia los métodos de promoción alternos al incremento salarial, siempre que se procuran entornos profesionales funcionales. Así, se incentiva la participación al destacar en el espacio laboral los logros y quiénes son los responsables de estos. Se concluye que deben impedirse las imposiciones; pues, estas promueven los fracasos; por el contrario, se promueven relaciones basadas en el trato acertado, la mediación dialógica para el bienestar social.

Como resultados de la investigación se obtuvo que el desempeño laboral del colaborador en una empresa está condicionado por diversos factores organizacionales; entre ellos destacan factores educacionales, monetarios y emocionales que inciden en el comportamiento humano para ejercer la tarea encomendada con eficiencia productiva, incluso agregar valor dentro de los procesos de una unidad de producción. El reconocimiento y valoración del desempeño –más allá de la evaluación numérica- representa uno de esos factores que inciden en el comportamiento productivo del colaborador, mientras se ejecute de manera sistémica y recurrente como política organizacional alineada con la misión y visión corporativa.

El reconocimiento como asignación no monetaria, ejecutada con canales de comunicación organizacional de manera formal y no formal, produce satisfacción

laboral contribuyendo al desarrollo de un clima empresarial que propende a la eficiencia en los procesos laborales. Se considera que el reconocimiento incide significativamente en la satisfacción laboral, provocando acertadas relaciones humanas en beneficio de la productividad.

De acuerdo a la investigación presentada guarda relación con la actual investigación sobre el liderazgo y motivación ya que ambas estudian la motivación existente en el personal que labora en una institución o departamento como es el caso la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) adscrita a la Gobernación del Estado Barinas, dando a conocer las ventajas que promueve la motivación en un personal que labora en un horario y expresa la importancia al recurso humano de una organización.

Seguidamente Yip (2023) en su trabajo de grado titulado “Impacto del liderazgo en la motivación y desempeño laboral en población de la generación Y en la empresa de dispositivos médicos Beta de México.” para optar al título de Magister en Administración. Su objetivo principal fue determinar el impacto del liderazgo y los motivadores intrínsecos y extrínsecos que rigen a la generación Y, así como analizar las diferencias que existen entre ellos, esta información se va a proporcionar al personal de la empresa de dispositivos médicos Beta. En esta investigación se exploró el impacto de la motivación ejercida por los líderes principalmente en la generación Y de la empresa de dispositivos médicos Beta. El instrumento utilizado mide dos rubros principales basados en la motivación intrínseca y extrínseca, así como compromiso y cultura inclusiva; la información presentada consiste en el análisis de las respuestas de 142 empleados de dicha empresa. Luego de la aplicación del instrumento, se realizó el análisis de datos para determinar el nivel de motivación intrínseca y extrínseca, así como el impacto que tiene el liderazgo relacionado con desempeño el laboral en un entorno multigeneracional.

Los datos obtenidos se analizaron mediante la prueba Alpha de Cronbach, medida estadística que sirve para evaluar el instrumento. Los resultados

demonstraron la situación en la que se encuentra la empresa de dispositivos médicos Beta, así como los factores motivacionales y de desempeño que infieren en los empleados, aportándose una matriz de acción con cuatro escenarios correlacionados con motivación y desempeño con mayor enfoque en la generación Y.

Esta investigación se vincula con el presente trabajo debido a que aporta elementos positivos en cuanto al estudio sobre la motivación que es empleada en los trabajadores que permitan el buen desempeño laboral de los trabajadores de dicha institución o departamento donde se presenta el nudo crítico en la investigación.

Finalmente, es importante destacar que los antecedentes presentados muestran la conformación de un referencial que surge como elemento conceptualizador que permite aproximarse al objeto de estudio desde distintas perspectivas con la intención de comprender, analizar e interpretar a través de una mirada diferente lo concerniente a la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores.

2.3 Antecedentes Legales

Los antecedentes legales corresponden a todas las leyes, normas o preceptos jurídicos que guardan una relación con el estudio. Entonces, las bases legales "son las normativas jurídicas que sustenta el estudio desde la carta magna, las leyes orgánicas, las resoluciones decretos entre otros" (Palella y Martins, 2012: 63). En revisión de la literatura referida al tema de investigación sobre la sustentación legal, se encontró que el estudio se fundamenta jurídicamente en lo siguiente:

En lo que respecta al tema de 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 ese sentido, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el artículo antes señalado afirma que como se trata de trabajadores y su incidencia en el desempeño, motivación, es necesario que dicho talento humano sea protegido y se le preste la ayuda necesaria, la cual consiste en capacitar y preparar al trabajador, ya que el mismo es indispensable y necesario para el proceso productivo de la organización, lo importante es preparar y capacitar al trabajador, para que su desempeño sea exitoso, y se le brinde la seguridad exigida en las leyes y el derecho a poder trabajar para la subsistencia digna y decorosa tanto de él como de su familia.

Cabe destacar que la constitución establece los principios rectores del ejercicio de los funcionarios de la Administración Pública, que le sirven de fundamento a las demás Leyes y Reglamentos del Estado Venezolano, y que por consiguiente son aplicables la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) adscrita a la Gobernación del Estado Barinas En ese mismo orden de

ideas, otro artículo capaz de funcionar como base legal de esta investigación se encuentra inmerso en: la C.R.B.V (1999), donde el artículo 144, expresa:

La ley establecerá el Estatuto de la función pública mediante normas sobre el ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro de los funcionarios o funcionarias de La Administración Pública, y proveerá su incorporación a la seguridad social. La ley determinará las funciones y requisitos que deben cumplir los funcionarios públicos y funcionarias públicas para ejercer sus cargos. (p. 46). Aunque este artículo abarca aspectos generales concernientes a funcionarios públicos, indica deberes y derechos que influyen sobre la motivación y satisfacción laboral de los empleados, tales como ascensos, traslados, seguridad social.

La motivación también está sustentada legalmente en la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, a través de los siguientes artículos:

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

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

Artículo 68. El contrato de trabajo obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la Ley, la costumbre, el uso local y la equidad

Artículo 130. Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del servicio, así como la necesidad de permitir al trabajador y a su familia una existencia humana y digna.

Artículo 137. Los aumentos de productividad en una empresa y la mejora de la producción causarán una más alta remuneración para los trabajadores. A estos fines, la empresa y sus trabajadores acordarán, en relación a los procesos de producción en un departamento, sección o puesto de trabajo, planes y programas orientados a mejorar tanto la calidad del producto como la productividad y en ellos considerarán los incentivos para los participantes, según su contribución.

Artículo 185. El trabajo deberá prestarse en condiciones que: a) Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal; b) Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita; c) Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.

Artículo 187. El aprovechamiento del tiempo libre para la cultura para el deporte y para la recreación estará bajo la protección del Estado. Las iniciativas de los patronos, de los trabajadores o de organizaciones públicas o privadas sin fines de lucro para tales objetivos, gozarán de los privilegios y exoneraciones que se establezcan por leyes especiales o reglamentos. La motivación en relación a la satisfacción laboral también está considerada aquí cuando se toman en cuenta incentivos que promueven el mejor desempeño de las funciones en el trabajo.

De igual forma, se relacionan con la investigación, los planteamientos de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) (LOPCYMAT), en su artículo 1 donde se estipula:

El establecimiento de instituciones, normas, órganos y entes que garanticen a los trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y la promoción y desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social

De igual manera, el plan de la patria (2020) señala en el Objetivo Histórico I. Defender, expandir y consolidar el bien más preciado que hemos reconquistado después de 200 años: la Independencia Nacional. En su Objetivo Nacional: 1.6. Desarrollar las capacidades científico-tecnológicas que hagan viable, potencien y blinden la protección y atención de las necesidades del pueblo y el desarrollo del país potencia.

Pues bien, el plan de la patria considerado como uno de los documentos de mayor importancia en el marco de los lineamientos de evolución y desarrollo expuesto para Venezuela revela elementos de gran importancia en la sustentación legal de esta investigación, ya que, comprometió su accionar impulsando la apropiación social del conocimiento, la tecnología y la innovación en función al desarrollo de las capacidades productivas locales, para que efectivamente se traduzcan en el avance económico, social y político del país aguarda gran relación con esta investigación por su búsqueda continua de la misma en accionar en los procesos de desarrollo de capacidades científicos tecnológicos dentro de las instituciones.

De ese modo, tras el análisis de las bases legales que acompañan esta investigación la constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del trabajo y el plan de la patria se encuentran estrechamente vinculados en esta investigación ya que en los artículos presentados van en función de la motivación y el desempeño laboral siendo un elemento fundamental en cuanto a satisfacer las necesidades de los trabajadores desde las plataformas comerciales, económicas, educativas y sociales siendo de gran importancia en los diferentes contextos donde haya la interacción colectiva de la humanidad. El individuo y sus necesidades son el mayor impulso de investigaciones a fines, planes, leyes y demás mecanismos pensados en dar respuesta a las mismas

2.4 Bases Teóricas Referenciales

Las bases teóricas constituyen el corazón del trabajo de investigación, pues sobre éste se construye el estudio y se expresan los tópicos a abordar, para así lograr una mayor comprensión de lo presentado. De acuerdo a esto, se tienen varias teorías y contenidos los cuales son pertinentes para el desarrollo de la investigación.

De esa manera, se procede a la explicación de las bases teóricas que se contemplan en el curso de esta investigación la cual titula como: Liderazgo y Motivación como factor principal para el desempeño laboral en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas año 2024, así como, las variables que se encuentran inmersas en el contexto de este estudio. En ese sentido, de las variables comprendidas surgen: Motivación, lo cual se denomina como voluntad por conseguir las metas de la organización, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal. Asimismo, Quintero (2014).

El Liderazgo y la motivación son dos variables que se influyen mutuamente. Es decir, que la motivación puede influir en la forma y en la capacidad de liderazgo, y el liderazgo puede influir en la motivación de las personas. Esto ocurre tanto en el seno empresarial como en otros ámbitos.

Aunque todavía son muchos las instituciones, empresas y organizaciones que creen que no es así, liderazgo y motivación contribuyen significativamente a la generación de beneficios. Por ese motivo, todas las instituciones, empresas y organizaciones que invierte en ellos estarán invirtiendo en su futuro.

En primer lugar, se debe tener en cuenta que, a excepción de las empresas unipersonales, el resto están formadas por un equipo menor o mayor de personas. Dentro de dicho equipo, habrá roles más específicos, roles más genéricos y roles con mayor o menor experiencia. Los de mayor experiencia suelen ser los líderes y

su misión consiste en guiar, orientar y motivar a su equipo de trabajo para que alcance los mejores resultados posibles. Dicho de otro modo: los líderes, dentro de cada uno de sus estilos de liderazgo, contribuyen a que los objetivos de la empresa sean alcanzados más rápida, eficaz y eficientemente.

Por otro lado, la motivación, principalmente la intrínseca, es la emoción que más contribuye a que las personas que forman parte de las instituciones, empresas y organizaciones luchan cada día para alcanzar los objetivos establecidos. Si no hay motivación, los errores suelen ser mayores en cantidad y en gravedad, además de que la rotación de personal será mayor, con todos los inconvenientes que eso conlleva.

El liderazgo cumple un papel vital en la motivación del equipo de trabajo. Como se comentaba anteriormente, si el equipo de trabajo no está motivado, habrá más errores y más rotación de personal. Uno de los deberes del líder es, por tanto, motivar a las personas a las que lidera. Si el líder lo hace correctamente, el equipo trabajará al unísono y de forma mucho más integrada y productiva. Sin la figura del líder y sin la motivación que este aporta, el resultado podría ser un caos extremadamente difícil de organizar y una desgana que repercutiría negativamente en la generación de beneficios.

Del mismo modo que el liderazgo influye en la motivación, la motivación también influye en el liderazgo.

En primer lugar, el propio líder debe estar motivado para ser capaz de motivar a su equipo de trabajo. Las emociones se contagian y aquellas personas que perciben a un líder con afán de superación y con ganas de progresar y de hacer progresar a la empresa sentirán lo mismo.

En segundo lugar, y debido precisamente a ese contagio emocional, el líder que ve motivado a su equipo de trabajo se sentirá a su vez más motivado. Es un contagio emocional que se va retroalimentando a sí mismo y que afecta a todo el equipo en su conjunto, incluyendo al propio líder.

En la actualidad el estudio del liderazgo se encuentra centrado en varias teorías que explican las características del líder y su forma de ejercer el liderazgo; muchos autores coinciden en que el liderazgo se desarrolla a lo largo de la formación y experiencia de quien lidera a otros, mientras que otros asumen que el liderazgo nace con la persona, y se desarrolla a través del estudio y el entrenamiento previo. En este sentido, se presentan una de las teorías más aceptadas en la materia que intentan explicar lo que es el liderazgo y cuales con sus características principales.

2.4.1.1 Liderazgo

En las organizaciones modernas ha tomado importancia en los últimos años el tema del liderazgo y de cómo puede influir en los procesos administrativos y de trabajo. Se puede decir que el liderazgo bien ejercido produce una influencia deliberada sobre un grupo determinado con la finalidad de alcanzar unas metas preestablecidas, las cuales conducen a la satisfacción de las verdaderas necesidades del grupo. El liderazgo requiere de un conjunto de habilidades y de una serie de comunicaciones interpersonales por medio de las cuales el individuo que dirige un grupo influye en su ambiente, con el fin de lograr los objetivos de la organización de una manera efectiva. Quien ejerce el liderazgo tiene un gran compromiso consigo mismo, ya que el verdadero líder ejerce una influencia especial en las personas que le rodean.

Silíceo y otros (2001), comentan sobre el liderazgo:

Podemos describir este concepto como "la influencia para el logro de un fin valioso". (...) El fenómeno del liderazgo no es estático; se trata de un sistema dinámico en el cual hay, o más bien debe haber, una interrelación y reciprocidad de influencias valiosas y benéficas para ambos integrantes del binomio. (p. 32).

Para los autores, no existirían los líderes sin los subordinados, ya que consideran que es una interrelación necesaria para alcanzar los objetivos planteados. Se puede decir, entonces, que el liderazgo es más que todo influir y dirigir a personas. El liderazgo surge del trabajo con las personas, influyendo positivamente en las actitudes y el comportamiento de éstas, motivándolos a trabajar en conjunto por un objetivo y un bien común. De acuerdo como dirija al equipo, éste puede ser considerado autoritario, es decir, que toma decisiones sin dar explicaciones al respecto; democrático, que permite la opinión de todos y luego decide por consenso, o laissez faire, donde el líder es liberal, o aquel que con una conducta pasiva delega el poder en los demás.

2.4.1.2 La Importancia del Liderazgo

Sin liderazgo no se pueden determinar los rumbos hacia los cuales se han de dirigir los grupos humanos, ya sean sociales o empresariales, por lo que el tener un objetivo establecido no lo es todo sino se tiene a alguien con la capacidad de organizar y dirigir a las personas hacia el logro de ese objetivo. El liderazgo es importante porque, según Daft (2006):

..(Es) la capacidad de un jefe para guiar y dirigir.

Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir por falta de un líder apropiado. Es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización. Por el contrario, muchas organizaciones con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico. (p. 412).

Por lo tanto, el liderazgo es necesario para cualquier organización o negocio, ya que sin el mismo no pueden tomarse las decisiones o genera las condiciones necesarias para lograr objetivos propuestos en torno a una meta específica

2.4.1.3 Cualidades de un Líder

Para Hersey y Blanchard (ob.cit.), el estudio más común del liderazgo estaba centrado en el rasgo, donde algunas características de la persona, como energía física, la apariencia personal, el don de gente eran esenciales para un líder. Parte de las cualidades más importantes que un líder exitoso debe poseer son: a) el saber escuchar a los demás miembros de su grupo; b) el saber acercarse a cada uno de ellos y tomarse el tiempo necesario para conocerlos bien, prestando especial atención a las necesidades colectivas e individuales. El líder no debe mostrarse como un amo todopoderoso. Debe intentar dar el espacio a cada uno de sus subordinados, para que sientan que forman parte importante de las decisiones. c) Sabe aprender de sus errores y no teme al cambio, puesto que en éste puede encontrarse el secreto de su continuidad en el rol de líder.

Por otra parte, otra diferenciación del líder viene dada según la influencia que ejerza sobre sus subordinados. Así, el líder carismático puede incluso modificar los valores, las creencias y las actitudes de sus subordinados. Por su parte el líder transaccional sólo se limita a hacer aportes de los recursos que cree importantes para el grupo. Es importante mencionar que todas las personas necesitan de algún modo de cierto grado de organización en su vida, y para ello es imprescindible que exista un guía o alguien que evalúe y tome las decisiones importantes y que haga que sus compañeros se mantengan animados y en especial enfocados en un objetivo común, de manera de no perder el sentido de la unión.

Es por ello que, aun cuando se haga un resumen de las cualidades generales que le son atribuibles a los líderes, éstas no se pueden considerar universales, ya que todos los seres humanos poseen atributos diferentes, los cuales los hacen únicos y pueden variar dependiendo de cada tipo de personalidad. Lussier y Achua (2010:33), indican que estas cualidades se pueden clasificar en:

Dominio: Está referido a que el líder eficiente debe ser capaz de tener un autocontrol de sí mismo, y además tener la influencia necesaria para manejar todos los posibles escenarios que se le presenten en la vida.

Gran energía: Los líderes son perseverantes, luchadores y muy trabajadores para alcanzar sus metas trazadas. Son personas con mucho entusiasmo y muchas expectativas que logran influir a su grupo, resisten toda clase de presión y saben enfrentar toda clase de adversidad. Además, son grandes visionarios, tolerantes y tienen una gran capacidad creativa y tomar la iniciativa antes que los demás.

Confianza en sí mismo: Un líder eficiente es capaz de influir sobre la confianza de sus seguidores el cual resulta de manera positiva para la consecución de metas, tareas y persistencia del individuo. Al tener confianza realista en sí mismo podrá ser mucho más efectivo en sus actividades, así como también ganarse el respeto de sus compañeros de trabajo.

Locus de control: Los líderes son conscientes de que son ellos mismos los que tienen las riendas de su camino y de su vida, sin dejársela a la suerte, y que sus actitudes se ven reflejadas en el desempeño. Es por ello que éstos asumen posiciones de responsabilidad sobre su trabajo productivo y sus comportamientos dentro del contexto donde se estén.

Estabilidad: Está asociada a la eficacia y el avance administrativo, es decir, en la capacidad de los líderes en mantener un equilibrio emocional profundamente, lo que

se ve reflejado en la confianza y seguridad de sí mismo, lo cual ayuda al crecimiento tanto personal como profesional.

Integridad: Se refiere a aquellos comportamientos guiados por valores como la honestidad y la ética, ya que esto resulta importante para el éxito en los negocios y las relaciones que mantenga el líder con sus seguidores. Su capacidad de influir se basa precisamente en la integridad, en la confianza y el respeto, de manera de poder obtener lealtad y admiración.

Inteligencia: Es la capacidad cognoscitiva de razonar en forma crítica y con sentido lógico, dándole solución a todos los problemas y tomando las decisiones más acertadas.

Flexibilidad: Está referida a la habilidad de ajustarse a los distintos escenarios o situaciones que se puedan presentar; por ello los líderes eficientes deben mantenerse al tanto de todo lo que ocurre en su entorno a fin de estar siempre en condiciones de adecuarse a los mismos.

Sensibilidad hacia los demás: El líder considera a sus seguidores como seres humanos o individuos que sienten, que padecen, que sufren, teniendo en cuenta que son personas sensibles a cualquier fenómeno ya sea natural o material, y que por tanto deben ser tratados con mucha atención sobre todo cuando constituyen la herramienta fundamental con la que cuentan todos los líderes.

2.4.1.4 Rol del Líder

En las últimas décadas el liderazgo ha venido tomando tanta importancia en todos los ámbitos de la vida del ser humano, que incluso a nivel laboral ya se ha llegado a considerar como una función dentro de las organizaciones. A pesar de que no es visto exclusivamente como un elemento que resalta las características y el comportamiento del líder, plantea que son las circunstancias específicas sobre

las cuales los grupos de personas organizan sus actividades hacia metas y objetivos y sobre los términos en los cuales se basan y que definen la dinámica de sus relaciones, los que definen el estilo o tipo de liderazgo presente

De ahí que, de acuerdo con lo planteado, el líder es el resultado de las necesidades de un grupo ante determinadas situaciones, donde se tiene que actuar o hablar a través de uno de sus miembros, porque si no el resultado es confuso si tratan de hablar todos al mismo tiempo.

Por lo tanto, la necesidad de un líder en las organizaciones es algo evidente y real, y dependiendo de los objetivos y metas planteados, serán necesarios tener uno o varios más, los cuales deben ser elegidos por los miembros de su grupo.

Por su parte, el líder es una herramienta que el grupo utiliza para lograr sus objetivos y, por lo tanto, sus habilidades personales son valoradas en la medida que le son útiles al grupo. El líder se caracteriza por su capacidad o habilidad para dirigir, y éstas son percibidas por el grupo como las necesarias para lograr un objetivo o meta. De esta forma se convierten en seguidores de ese líder, con un nivel de entendimiento de la situación, el cual dice mucho del nivel de madurez que presenten ante determinadas situaciones. Lussier y Achua (ob.cit.), afirman que:

La madurez del seguidor se mide de acuerdo con un conjunto de elementos específicos que parten de un nivel bajo a uno elevado, que usted, como gerente o director determina. Elige el nivel de capacidad que mejor describe la habilidad del seguidor y la disposición o confianza para realizar la tarea (p.175).

Según los autores el que ejerce el papel de líder debe saber manejar una serie de elementos y detalles que le permitirán determinar el nivel de madurez de sus subalternos y que le darán una idea específica de cuanto pueden estar comprometidos con la organización y sus tareas, y de alguna forma saber si están dispuestos a seguir su liderazgo y hasta donde llegar junto a él.

2.4.1.5 Liderazgo motivacional

Romero (1993) como se citó en George y Jones (2014) señala que:

Un líder motivacional es un permanente constructor y transmisor de significado, aquellos que son nuevos y profundos, los que permiten al líder despertar en las otras personas el entusiasmo por sus ideas, la identificación con su obra, la necesidad de acompañarlo en la acción transformadora. El líder motivacional transmite una visión particular de la realidad y otorga nuevos significados a las cosas viejas. Las nuevas ideas, los nuevos símbolos, permiten la identificación con la organización o la causa.

Por su parte Loayza (2018) afirma:

Es la interrelación entre personas, donde uno orienta de acuerdo la necesidad de un individuo con optimismos, satisfacción y destreza, trazándose un objetivo general para solucionar un problema en común. Este propósito se logrará con una influencia personal y emocionalmente centrado en un solo objetivo, con una mentalidad de dirigir a una gran multitud en diversas actividades con el fin de transformar el ámbito crítico de las personas. Por lo tanto, un líder siempre debe tener un entusiasmo relevante para dirigir un grupo de personas con el fin lograr un beneficio general de acuerdo a sus necesidades. Liderazgo motivacional y gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas de la “Red Educativa Sol Naciente” del Distrito de Chuschi. Cangallo – 2018.

De tal manera que Lapuente (2020) afirma:

El ambiente de trabajo de cualquier organización está determinado por su liderazgo, y un liderazgo motivador implica un conjunto de valores compartidos, como el celo, el sentimiento de identidad y pertenencia, el equilibrio, el compromiso, la motivación, la coherencia y el aprecio. Las personas son las protagonistas del

equipo, ya que es un estado de ánimo, que tiene gran influencia, considerando los siguientes caracteres:

- ✓ Sentimiento de adhesión
- ✓ Manejo de los resultados
- ✓ Individualización
- ✓ Comunicación
- ✓ Saber por qué
- ✓ Apostar por el talento

El contenido dentro de la publicación de Lapuente nos sirve como base teórica y describe lo que viene a ser nuestra primera variable, que es el liderazgo motivacional, hablando y embarcando lo referido a sus características y su conjunto de valores, lo cual nos sirve para enriquecer el conocimiento de esta variable.

Hernández (2017) menciona que:

El liderazgo motivacional es un método de liderar y dirigir al grupo, influenciándolo de forma positiva, basándose no solo en el trabajo y el esfuerzo, también refiriéndose al potencial del equipo, estimulando sus talentos y capacidades, considerando las experiencias por las que está pasando el grupo, prestando gran atención a los numerosos componentes, y teniendo en cuenta sus intereses, preocupaciones y necesidades comunes.

El contenido de este trabajo es de mucha utilidad porque nos habla acerca de lo que es el liderazgo motivacional, viendo que en este trabajo aplicó la relación de la variable con el deporte y la mentalidad de las personas, brindándonos un punto de vista diferente al que está tratando.

2.4.1.6 Modelos de liderazgo

Líder total

El liderazgo total consiste, básicamente, en encontrar el equilibrio entre los cuatro ámbitos fundamentales de la persona: el trabajo, la familia, la sociedad y uno mismo. Pino (2019), señala que:

En pocas palabras, se trata de que uno sea siempre la misma persona en todos estos dominios. Y es que no se puede ser un buen líder cuando alguien es de una forma en el mundo laboral y de otra muy distinta en el personal. En otras palabras, el buen líder siempre es coherente consigo mismo, con independencia del ámbito en que se encuentre. Eso le permite tener una visión total, no solo del negocio, sino de toda cuanta forma parte de su vida.

Líder moral

El líder moral es alguien que entiende la dinámica del momento y se conecta con los procesos internos para trabajar en la consecución de los objetivos que hay que alcanzar y los métodos que los harán posibles. De este modo, no es más que la persona que toma decisiones teniendo en cuenta tanto los ideales de la empresa como los intereses de sus trabajadores para maximizar los beneficios de esta. (Luna, 2016)

2.4.1.7 Dimensiones de motivación de logro

Por su parte La motivación, según Hendrie y Bastacini (2020) es:

Aunque los individuos pueden "hacerlo mejor" por una serie de razones, como complacer a los demás, evitar las críticas, ganarse los elogios o simplemente obtener una recompensa, "Hacerlo mejor" es la motivación natural para la motivación de necesidad (o logro). El logro se caracteriza por el deseo de tener éxito, de sobresalir y de cumplir un objetivo. Sin embargo, la ambición de triunfar debe ir acompañada del deseo de hacerlo simplemente por el placer de ser mejor.

La motivación de logro, según Morán y Menezes (2016) es:

El deseo de ejecutar las tareas de la mejor manera posible, el deseo de alcanzar objetivos desafiantes y lograr los mejores resultados posibles, todos poseen un cargo fundamental tanto en la ejecución de tareas diarias como en la perspectiva motivacional en las interacciones interpersonales.

2.4.1.8 Dimensión de motivación de poder

En lo que respecta Hendrie y Bastacini (2020) precisa que:

A diferencia de quienes tienen una baja motivación de poder, las personas con una alta motivación de poder dedican más tiempo y energía a considerar cómo adquirir y utilizar el poder y la autoridad. Estos individuos creen que deben ganar constantemente discusiones, influir en los demás y hacer prevalecer sus normas. También se sienten incómodos si no tienen una cierta cantidad de poder. Según Barraca (2018), la motivación de poder se ha descrito:

Como el deseo de poder, autoridad o control sobre otro individuo, comunidad o el mundo entero. El poder puede iniciarse y establecerse mediante el impacto, mantenerse mediante el control y ampliarse mediante la influencia en caso de contratiempo o desafío. Estos factores se centran en aspectos como la autoridad, el prestigio, la reputación o la posición. La clave es la característica del control sobre los recursos, las personas y las circunstancias: lo que constituye la principal preocupación de quienes están motivados por el poder. Este poder puede obtenerse mediante la coacción, la adquisición de objetos de prestigio, el conocimiento, etc.

2.4.1.9 Dimensión de motivación de afiliación

La motivación de afiliación, según Sánchez y Pirela (2016) es:

La acción social que satisface una necesidad mediante la formación y el disfrute de vínculos emocionales con otros, con la intención de establecer y hacer crecer una relación amistosa recíproca, a veces se denomina deseo de socializar. Esto implica desarrollar, preservar y restablecer conexiones íntimas y acogedoras. Puede observarse en los deseos de los alumnos, de ser bien vistos por sus compañeros de clase, de tener uno o más amigos íntimos y de tener fuertes vínculos con las personas que valoran.

2.4.1. 10 Evolución histórica del liderazgo motivacional

Según Estrada (2007) citada por la economista Lapo (2015) presenta la evolución del liderazgo a través de la historia:

Donde inicia con los líderes de las civilizaciones antiguas que coordinaban los esfuerzos de toda la comunidad y ayudaban en la división natural del trabajo, acorde con el género y la edad, entre hombres y mujeres; niños, adultos, y ancianos. Los documentos de la civilización de Sumeria (Siglo L y XLIX a.C.) presentaron evidencias sobre el liderazgo organizacional, los sacerdotes reunían y administraban grandes sumas de bienes y valores producto del sistema tributario establecido, además debían presentar cuentas de su gestión al sumo sacerdote.

Cabe destacar que en el siglo XX a.C., Babilonia estableció un conjunto de regulaciones, destacando los preceptos legales, que a su vez representaban el pensamiento administrativo de los babilonios, donde se visualizaba la importancia de controlar a las personas y a los procesos. En el Siglo XII a.C., el líder hebreo Moisés siguió los consejos de su suegro para escoger hombres capaces en todo Israel y delegar autoridad para que sean sus representantes. Al finalizar el siglo II a.C., surgieron los griegos como cultura dominante, presentaron influencia como matemáticos, economistas, filósofos, y profundos pensadores en la ideología moderna, adicionalmente en esta civilización se encuentra el origen del método científico que influyó en la administración.

2.4.1.1 Teorías del liderazgo motivacional

Según Bass y Stogdill (2021) en su libro *TEORÍAS DE LIDERAZGO* ¿Cuáles son las teorías que explican el liderazgo como fenómeno social? detallan las teorías de la siguiente manera:

2.4.1.2 Teorías de liderazgo: Preocupación por las personas y preocupación por la producción

Por su parte Blake y Mouton (1964, 1965) conceptualizaron el liderazgo en términos de una cuadrícula de gestión en la que la preocupación por las personas representa un eje y la preocupación por la producción el otro eje. Los líderes pueden ser altos o bajos en ambos ejes, o pueden estar altos en uno y bajos en el otro. El líder que califica alto en ambos ejes desarrolla seguidores que están comprometidos con la realización del trabajo y tienen un sentido de interdependencia a través de un interés común en la organización.

2.4.1.3 La teoría eupsiquiana de Maslow

La teoría de Maslow de la gestión eupsiquiana (1965) se derivó de sus observaciones de las personas que trabajan en la industria. Maslow enfatizó que es importante que los gerentes desarrollen la autoestima y la salud psicológica de sus subordinados y enfatizó la necesidad de la autorrealización para que todos tengan la oportunidad de convertirse en lo que tenían la capacidad de ser. La gestión eupsiquiana distingue entre la persona que intenta ser un superior democrático y la que es espontáneamente democrática. De acuerdo con esta teoría, el inconsciente y las profundidades de la personalidad deben ser sondeados en la búsqueda de una gestión iluminada. Sobre la base de estos sondeos, se elegirán diferentes líderes para diferentes situaciones, como fue el caso de los indios Blackfoot. Por lo tanto, el poder debe otorgarse a un líder solo sobre una base ad hoc para la situación en la que está justificado. Dicho liderazgo no debe dejarse en manos de los que buscan

a sí mismos con necesidades neuróticas de poder, sino que debe entregarse a aquellos que están mejor preparados para ser líderes en la situación designada: aquellos que pueden aclarar las cosas, que pueden hacer lo que sea necesario.

2.4.1.4 Teoría del ciclo de vida del liderazgo

La teoría del ciclo de vida del liderazgo de Hersey y Blanchard (1969a, 1972) sintetiza la cuadrícula gerencial de Blake y Mouton (1964), la tipología de eficacia tridimensional de Reddin (1977) y la teoría de madurez-inmadurez de Argyris (1964a). Según esta teoría, el comportamiento del líder está relacionado con la madurez de los subordinados. A medida que los subordinados maduran, el comportamiento del líder debe caracterizarse por un énfasis decreciente en la estructuración de tareas y un énfasis creciente en la consideración. A medida que los subordinados continúen madurando, debería haber una eventual disminución en la consideración. La madurez se define en términos de la experiencia de los subordinados, la motivación para lograr y la voluntad y capacidad para aceptar la responsabilidad”

2.4.1.5 Teorías del logro del rol de liderazgo

Estas teorías intentan explicar quién emerge como líder de un grupo y por qué. Para Hemphill (1954), los líderes surgen en situaciones en las que los componentes de las tareas del grupo son interdependientes y están relacionados con la solución de un problema común entre los miembros del grupo. Para su teoría es fundamental el concepto de estructura en interacción o actividad de interacción predecible. La estructura de roles del grupo y la oficina del líder están definidas por expectativas institucionalizadas con respecto a esta iniciación de estructura en interacción.

2.4.2.1 La Motivación

De acuerdo a Robbins y a. Judge (2017), definen a la motivación: “Como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo, que realiza una persona para alcanzar una meta”. (P.209)

En cuanto a la motivación, Dudikoff (2004), la define como “el comportamiento de un organismo, o razón por la que un organismo lleva a cabo una actividad determinada.” (p. 22). En los seres humanos, la motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes. Las teorías de la motivación, en Psicología, establecen un nivel de motivación primario, que se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales, como respirar, comer o beber, y un nivel secundario referido a las necesidades sociales, como el logro o el afecto. Se supone que el primer nivel debe estar satisfecho antes de plantearse los secundarios.

2.4.2.2 Teoría de Abraham Maslow (1911)

Diseñó una jerarquía motivacional en seis niveles que, según él explicaban la determinación del comportamiento humano. Este orden de necesidades sería el siguiente:

Necesidades fisiológicas: estas necesidades constituyen la primera prioridad del individuo y se encuentran relacionadas con su supervivencia.

Dentro de éstas se encuentran, entre otras, necesidades como la alimentación, el saciar la sed, el mantenimiento de una temperatura corporal adecuada, también se encuentran necesidades de otro tipo como el sexo, la maternidad o las actividades completas.

Necesidades de seguridad: con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas se encuentran la necesidad de estabilidad, la de tener orden y la de tener protección, entre otras.

Necesidades sociales: estas tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social. Dentro de estas necesidades se tienen la de comunicarse con otras personas, la de establecer amistad con ellas, la de manifestar y recibir afecto, la de vivir en comunidad, la de pertenecer a un grupo y sentirse aceptado dentro de él, entre otras.

Necesidades de reconocimiento: también conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima. Este grupo radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo.

Necesidades de auto superación: también conocidas como de autorrealización o auto actualización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo. Estas necesidades pueden ser apreciar en el Cuadro 3.



Cuadro 1. Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas, Maslow (1991)

Esta jerarquía de Maslow (ob.cit.), considerada como una de las principales visiones psicológicas del mundo moderno, puede también aplicarse al campo empresarial, de manera tal de observar al individuo no solamente como parte de una sociedad determinada, sino también de un grupo de trabajo que comparte las mismas metas y busca el máximo bienestar posible, satisfaciendo sus necesidades a través de un buen desempeño laboral.

Cabe destacar que ninguna teoría de la motivación ha sido universalmente aceptada. Muchos psicólogos, dentro del enfoque del conductismo, plantearon que el nivel mínimo de estimulación, hacía a un organismo comportarse de forma tal que trataba de eliminar dicha estimulación, ocasionando un estado deseado de ausencia de estimulación. En el área organizacional o del trabajo, la motivación lleva al logro de objetivos planteados previamente, siempre y cuando exista una recompensa de por medio. En este aspecto muchos autores consideran que, si no hay un incentivo adecuado para lograr una recompensa, no habrá la motivación necesaria que conduzca a un buen desempeño laboral.

2.4.2.3 Estudio de la Motivación.

Dentro de los estudios realizados en cuanto a la motivación existen muchos autores que de acuerdo a sus experiencias y estudios determinan su investigación para lo cual están los siguientes y muy importante en la motivación y su relación con el liderazgo

P. Robbins y A. Judge (2017, p.209), indican que en la motivación la intensidad se refiere a la cantidad de esfuerzo que hace alguien. Es el elemento en el que la mayoría se centra cuando habla de motivación. Sin embargo, es improbable que una intensidad elevada conduzca a resultados favorables en el

desempeño laboral, al menos que el esfuerzo se oriente en una dirección que beneficie a la organización.

Por lo tanto, se tiene que considerar tanto la calidad del esfuerzo como su intensidad. El esfuerzo que nos interesa es el que está dirigido hacia las metas de la organización y que es consistente con ellas. Por último, la motivación tiene una dimensión de persistencia, es decir, por cuanto tiempo la persona será capaz de mantener su esfuerzo.

2.4.2.3 Perspectivas Acerca de la Motivación

En lo que respecta a la perspectiva que tiene los diferentes autores en cuanto a la motivación ellos plantean y expresan de acuerdo sus experiencias lo siguiente:

Según Ricky W. Griffin et.al. (2017, p172), indican que las perspectivas históricas de la motivación interesan por muchas razones, aunque no siempre son precisas. Éstas son útiles para que los gerentes obtengan información sobre la motivación en el trabajo debido a que proporcionan los antecedentes del pensamiento contemporáneo sobre la motivación y por lo general se basan en la intuición, el sentido común y la apreciación de fortalezas y debilidades.

Enfoque tradicional: uno de los primeros autores en abordar el tema motivación fue Frederick Taylor, que desarrollo un método para organizar los puestos al que llamo administración científica. Uno de los supuestos básicos de su propuesta es que lo empleados están motivados económicamente, por lo que trabajaran para obtener tanto dinero les sea posible. Por lo tanto, defendió los sistemas de pago por incentivos. Además, considero también que los gerentes sabían más del trabajador que quienes lo ejecutaban y que la ganancia económica es el motivador principal de todas las personas. Otros de los supuestos del enfoque tradicional es que el trabajo es inherentemente desagradable para la mayoría de las personas y que el dinero que obtienen por desempeñarlo es más importante que la naturaleza del trabajo en sí, por lo que quienes lo desempeñan pueden aceptar

cualquier tarea si reciben el pago suficiente por ello. Aunque el papel del dinero como factor motivacional no puede ser negado, los autores tradicionales le atribuyeron demasiada importancia al papel de compensación económica y no tomaron en cuenta otros factores motivacionales.

Enfoque de las relaciones humana este sustituyó a la administración científica en la década de 1930. El enfoque de las relaciones humanas supone que los empleados buscan sentirse útiles e importantes y tienen que satisfacer necesidades sociales más relevantes que el dinero. Los defensores del enfoque aconsejan a los gerentes que les den importancia a los empleados y le otorguen un poco de autodirección y autocontrol para desempeñar sus actividades cotidianas. Se espera que el sentimiento de importancia y participación satisfaga las necesidades sociales básicas de los empleados y los motive a mostrar un mejor desempeño.

Enfoque de los Recursos Humanos: el enfoque de los recursos humanos lleva un paso más allá los conceptos de las necesidades y la motivación. Mientras que el enfoque de las relaciones humanas consideró que los sentimientos de contribución y participación mejorarían la motivación, la perspectiva de los recursos humanos, que surgió en la década de 1950, supone que las contribuciones que hacen son importantes tanto para los individuos como para las organizaciones, debido a que aquellos desean contribuir y pueden hacer aportaciones genuinas. La tarea gerencial consiste en alentar la participación y crear ambientes laborales que hagan uso extensivo de todos los recursos humanos con los que se cuenta. Esta filosofía rige la mayor parte del pensamiento contemporáneo sobre la motivación en el trabajo.

Los diferentes enfoques ayudan a tener un mejor horizonte de nuestro estudio, nos dan a conocer las pautas que antes y hoy funcionan para la motivación en las organizaciones. Así podemos notar que tanto los factores extrínsecos

(sueldo, bonos, compensaciones, etc.) ya se tenían en cuenta hace mucho tiempo atrás, así como, los factores intrínsecos (confianza, participación, etc.).

2.4.2.4 Tipos de Motivación

Existen diferentes tipos de Motivación de acuerdo a sus necesidades y perspectiva para lo cual el autor Gareth R. Jones, Jennifer M. George (2019 expresan lo siguiente:

Gareth R. Jones, Jennifer M. George (2019, p.421), indican que la motivación puede provenir de fuentes intrínsecas o extrínsecas. el comportamiento con motivación intrínseca es aquel que alguien exhibe por el valor que tiene en sí; en este caso, la motivación tiene como origen exhibir el comportamiento mismo, y la motivación proviene de realizar el trabajo en sí. Muchos gerentes están intrínsecamente motivados: obtienen un sentido de realización y logro de la ayuda que brindan a la motivación para que alcance sus metas y obtenga una ventaja competitiva. Los puestos interesantes y estimulantes tienen más probabilidad de alcanzar la tan ansiada motivación intrínseca que aquellos que son rutinarios o que no requieren aplicar las destrezas y habilidades personales de sus titulares.

Gareth R. Jones, et.al. (2019, p.422) el comportamiento extrínseco es aquel que se lleva a cabo para obtener recompensas materiales o sociales o bien para evitar un castigo; las consecuencias del comportamiento son la fuente de la motivación, no el comportamiento en sí. Un vendedor de autos motivado por las comisiones de todas las unidades que venda, un abogado motivado por un alto sueldo y el prestigio que representa su puesto. En estos casos la motivación proviene de las consecuencias que van a generar como resultado de sus comportamientos laborales. Las personas pueden sentirse motivadas en forma intrínseca o extrínseca o por una mezcla de ambas. El hecho de que el personal este motivado extrínseca o intrínsecamente, o de ambas formas, depende de una variedad de factores tales como: las características personales de los trabajadores

(como su personalidad, habilidades, valores, actitud y necesidad); la naturaleza de sus puestos, la naturaleza de su organización (su estructura, su cultura, su sistema de gestión del talento humano y su forma de como distribuyen sus recompensas).

Así como también Reeve (2010, p.97) indica que existen tres tipos diferentes de motivación: desmotivación, motivación extrínseca y motivación intrínseca. Según la teoría de la autodeterminación, estos diferentes tipos de motivación se pueden organizar siguiendo un continuo de autodeterminación o locus percibido de causalidad, La desmotivación ("sin motivación") es un estado en el que la persona no tiene una motivación ni intrínseca ni extrínseca. La motivación extrínseca se puede distinguir entre sí de acuerdo a su grado de autonomía: regulación externa (ninguna autonomía), regulación introyectada (un tanto autónoma), regulación identificada (principalmente autónoma). La motivación intrínseca refleja la confirmación plena de autonomía del individuo y refleja aquellas ocasiones en las que una actividad genera satisfacciones espontáneas derivadas de nutrir las necesidades psicológicas de la persona. En la medida en que la motivación es más autónoma, más positivos son los resultados para la persona.

2.4.2.5 Objeto de estudio de La Motivación

Según Ricky W. Griffin et.al. (2017, p170), los gerentes intentan motivar a las personas en las organizaciones para que alcancen un alto desempeño. Este objeto implica hacer que trabajen arduamente, asistan a trabajar de forma habitual y realicen contribuciones positivas a la misión de la organización. Pero el desempeño laboral depende también de la capacidad y del ambiente o entorno, además de la motivación. Para alcanzar altos niveles de desempeño, el empleado debe desear hacer el trabajo (motivación), ser capaz de desempeñarlo de forma efectiva (capacidad) y contar con los materiales, recursos, equipo e información para hacerlo (entorno). La motivación es el factor más difícil de manejar en casi todos los contextos. Si un empleado carece de la capacidad para realizar su trabajo, puede

ser capacitado para desarrollar las habilidades de su nuevo puesto. Si no puede aprender estas habilidades, podría ser transferido a un puesto más sencillo o ser reemplazado por un trabajador más hábil. Si un trabajador carece de los materiales, recursos, equipo, el gerente puede buscar la forma de proporcionárselos. Pero cuando la motivación es deficiente, el gerente enfrenta una situación más compleja en la que debe determinar lo que motivará al empleado para que trabaje más.

2.4.3.1. Desempeño laboral

Definición de desempeño laboral

El desempeño laboral es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo. Es una evaluación a nivel individual, una medida basada en el esfuerzo de una sola persona. Generalmente el departamento de recursos humanos administrará la evaluación, pero el desempeño laboral es un proceso sumamente importante para el éxito de toda compañía. (Corvo, 2018)

Para Robbins y Judge (2013) el desempeño laboral, son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser evaluados en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa (p. 84)

Para Chiavenato (2002), el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. (p. 236)

Podemos ver que el desempeño laboral es de suma importancia para las empresas, ya que con esto se logra evidenciar, la formación del ser humano, la manera como ejecuta sus actividades, además el líder o gerente puede medir los resultados de eficiencia y eficacia lo cual conducen a las empresas a lograr sus objetivos y por ende lograr una buena productividad.

2.4.3.2 Factores que influyen en el desempeño laboral

Para Barcelo, s.f., los factores que influyen en el desempeño laboral son los siguientes:

La motivación: la motivación es uno de los factores claves que inciden en el desempeño laboral. La motivación no es algo que dependa exclusivamente de la organización, ya que sabemos que hay también una motivación intrínseca que depende de cada uno de nosotros, lo cierto es que cuando no sientes que tu trabajo tiene valor y razón de ser, probablemente te cueste mucho más ejecutarlo.

Clima laboral: el clima organizacional es otro factor determinante en nuestro rendimiento. A todos nos gusta trabajar teniendo un buen clima laboral que nos de tranquilidad y donde podamos expresarnos libremente y sentirnos bien. Cuando no se respira un buen clima organizacional, el rendimiento baja considerablemente.

La comunicación: otro factor determinante para un buen rendimiento es la buena comunicación en el seno de la empresa. Si no existe una buena comunicación o si esta solo existe en una dirección, es muy probable que el rendimiento de los trabajadores disminuya.

Los horarios: los horarios también son un factor determinante.

Afortunadamente desde hace algunos años aquella idea de que trabajar más horas suponía rendir más, ha ido cambiando. Esto ha llevado a muchas organizaciones a plantearse este tema de los horarios e introducir cambios como una mayor flexibilidad o las reducciones de jornada.

Factores Ambientales: factores ambientales o higiénicos. Desde que la prevención de riesgos laborales alcanzó la importancia que siempre debió tener, los factores ambientales e higiénicos son considerados también fundamentales para un buen rendimiento. El clima (frío o calor excesivo afectan negativamente), el ruido, la iluminación, la calidad del aire, la ergonomía y todo aquello que afecte a la salud física o mental del trabajador se considera clave para su rendimiento.

Desarrollo profesional: para incentivar y motivar a los empleados se debe promoverlos. Tienen que tener la posibilidad de desarrollarse profesionalmente a través de planes de carrera que aumenten su motivación y su rendimiento.

Herramientas necesarias: no disponer de las herramientas necesarias para realizar las tareas es otro motivo que provoca la falta de rendimiento. Para poder

ejecutar las tareas de nuestro trabajo debemos disponer de todas las herramientas necesarias. La falta de medios lleva consigo la falta de rendimiento. Como se puede evidenciar son muchos los factores que influyen al logro de un buen desempeño laboral, por ello es que toda empresa debe de conocerlos a profundidad y saber cómo sacarles el máximo provecho, pues su práctica conllevará a una mejora para toda empresa.

2.4.3.3 Dimensiones del desempeño laboral

Para Chiavenato (2007) las dimensiones del desempeño laboral son las siguientes:

- **Relaciones interpersonales.** “Relaciones constantes entre la organización y los colaboradores. Relaciones afectivas y emocionales, conexiones personales entre los miembros en el entorno laboral”

Los indicadores utilizados en esta dimensión son los siguientes:

Empatía con los compañeros: la empatía es la capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. La capacidad de demostrar empatía es ampliamente solicitada en entornos de trabajo, especialmente en posiciones de liderazgo.

Compañerismo: compañerismo es el vínculo que existe entre compañeros. Los compañeros, por su parte, son las personas que se acompañan para algún fin, formando algún tipo de equipo.

Adecuada comunicación: Comunicarnos mejor es clave para relacionarnos con las personas que nos rodean y para nuestro propio desarrollo personal.

Calidad del trabajo: “Cada persona aporta a la organización ideas, experiencia, visiones, expectativas, sueños, capacidades, habilidades y competencias y, sobre todo, conocimiento y talento.

Los indicadores utilizados son los siguientes:

Exactitud: exactitud es la puntualidad y fidelidad en la ejecución de algo. Cumplimiento de parámetros en los procesos: cumplimiento de los reglamentos de la empresa.

Eficacia: la eficacia es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

Satisfacción del cliente: grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo.

Eficiencia: ya que la calidad de trabajo se consigue con satisfacción del cliente y con el buen trabajo realizado por parte de la organización.

Trabajo en equipo: Los equipos implican relaciones, o sea, conexiones humanas, en las cuales el todo emerge como algo mayor que la suma de sus partes. El desempeño de un equipo incluye los resultados individuales y lo que llamamos el producto del trabajo colectivo.

Para lograr tener un gran equipo de trabajo, se plantearon los siguientes indicadores:

La cooperación: sumatoria de esfuerzos entre varios trabajadores para alcanzar un objetivo común.

Apoyo profesional: apoyo entre los compañeros de trabajo y tanto el órgano más alto de la empresa con el fin de alcanzar más logros profesionales.

Valores: son principios que permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas.

Compromiso: el compromiso que cada trabajador tiene con su trabajo y general con la empresa.

Comportamiento del personal: el comportamiento de los trabajadores es fundamental para el logro de un adecuado clima laboral y por ende un buen desempeño de los trabajadores.

Orientación de resultados: Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos, atender las necesidades del cliente o mejorar a la organización. Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado.

Los indicadores utilizados en esta dimensión:

El ausentismo: incumplimiento de la obligación de un trabajador de asistir al lugar donde desarrolla sus tareas habituales.

El cumplimiento de horarios de trabajo: obligación del trabajador a cumplir el horario de trabajo.

2.4.3.3 La Comunicación Asertiva

Según Da Dalt de Mangione y Difabio de Anglat (2002: 119), quienes indican que la asertividad es “la capacidad para expresar sentimientos, ideas, opiniones, creencias, en situaciones interpersonales, de manera efectiva, directa, honesta y apropiada, sin que se genere agresividad o ansiedad.”

La comunicación asertiva. Dicha comunicación se entiende como “una conducta interpersonal que implica la expresión directa de los propios sentimientos y la defensa de los derechos personales, sin negar los derechos de los otros” (Monjas, 1996:29).

La ventaja de ser asertivo o asertiva es que la comunicación es más fluida y más sana, lo que a la vez ayuda a evitar conflictos posteriores. Según Ruiz, N. (2006), diferencian varios tipos de comunicación asertiva:

*Básica: expresión de derechos, creencias, sentimientos u opiniones personales.

*Empática: cuando además de expresar necesidades, se demuestra sensibilidad hacia otras personas.

*Confrontativa: cuando las palabras o acciones de la otra persona son contradictorias.

*Escalonada: cuando no existe concordancia continúa en la posición de los señalamientos.

2.4.3.4 Estilos de comunicación asertiva:

Pasivo:

Las personas con este estilo de conducta suelen permitir que se aprovechen de ellas, al no defenderse a sí mismas y hacer todo lo que le dicen, sin importar sus sentimientos. Por ello llegan a almacenar una gran carga de resentimiento, rabia, ansiedad y depresión. (Riso, 2002).

2.4.3.5 Las características más comunes de una persona pasiva son:

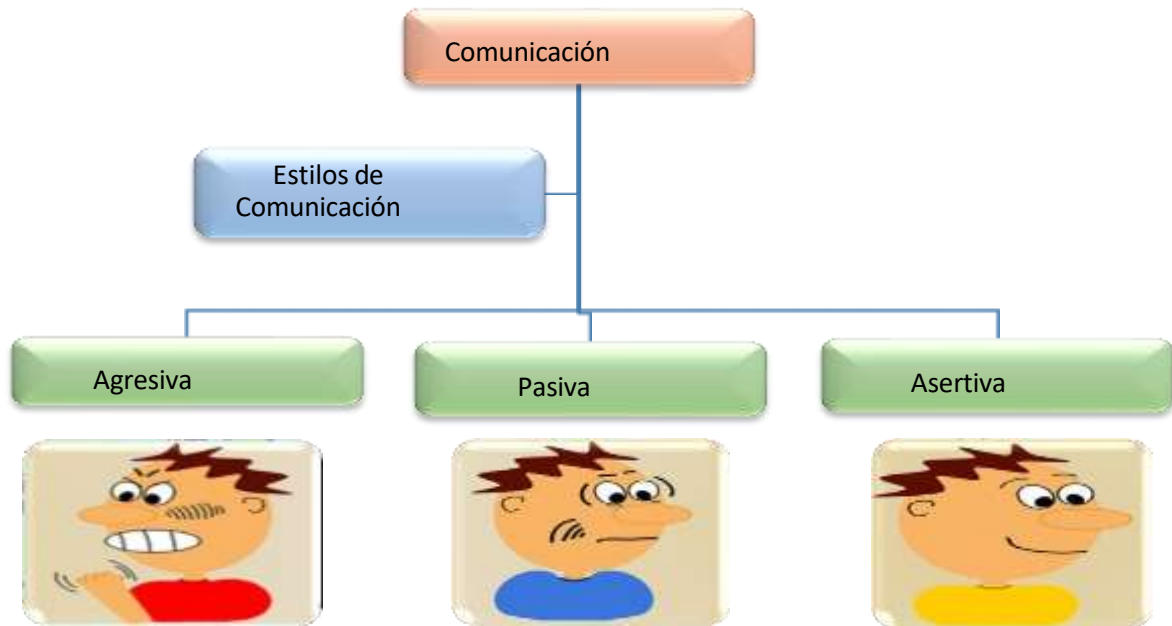
- *No expresar necesidades, ideas o sentimientos
- *Permite a los otros infringir en sus derechos y tomar decisiones por uno.
- *Inhibición o auto negación.
- *Trata de evitar situaciones riesgosas y conflictivas.
- *El mayor temor es ser rechazado y perder la relación.
- *Palabras de disculpa o dificultad para expresarlas.
- *Acciones en vez de palabras.
- *Voz débil
- *Mirada indirecta
- *Postura: Agachada; mueve la cabeza en forma afirmativa constantemente tensa.
- *Manos: Temblorosas y sudorosas.

Agresivo:

La conducta agresiva es considerada como ambiciosa, ya que intenta conseguir los objetivos si importar cuál sea su precio. Las personas con este estilo expresan los pensamientos, sentimientos y opiniones de una manera deshonesto, inapropiada, que siempre viola las de los demás; sus consecuencias suelen ser

negativas, incluyendo una notable tensión en las relaciones interpersonales o la evitación de futuros contactos. (Lega et al, 2002).

Cuadro N° 3: Estilos de Comunicación



Fuente: Taller de Habilidades Sociales y Comunicación

Elaborado por: Badillo Márquez Keila Mireya y Castillo Echeverría Génesis Virginia (2018)

2.5. Operacionalización de Variables

Las variables constituyen la característica del fenómeno a estudiar; la variable es “una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación” (Arias, 2012: 57). En efecto, las variables son las características que difieren a las personas, animales o cosas. Para que se produzca un hecho debe existir una causa, éstas se pueden clasificar en: a) Independientes: son las causas que generan y explican los cambios en la variable dependiente; b) Dependientes: son aquellas que

se modifican por acción de la variable independiente. Constituyen los efectos o consecuencias que se miden y que dan origen a los resultados de la investigación. Así pues, la Operacionalización:

Es un proceso que relaciona a las variables complejas y persigue establecer significados a los términos que se encuentran en un inicio en forma abstracta a términos concretos, observables y medibles, a través de la Operacionalización de los conceptos y variables a indicadores que sean susceptibles de medirlos (Cabeza; Mejía y Torres 2018: 60).

Se infiere entonces que la Operacionalización es un proceso de derivación de la variable en sus componentes más finitos de dimensión real e indicadores que facilitan la comprensión del fenómeno, es decir, en un sentido más práctico en el contexto del tiempo, espacio o ámbito creíble. Balestrini (2006) considera que la Operacionalización está compuesta por a) Definición nominal, la cual consiste en la definición de la variable en estudio; b) Luego la definición real o dimensiones, está relacionado con los enunciados relativos a las propiedades o dimensiones consideradas esenciales del objeto u hecho referido y c) los indicadores. A continuación, el cuadro N° 02 representa el sistema de Operacionalización de variables de la investigación.

Cuadro N° 2.**Operacionalización de Variables**

Objetivo General Analizar el Liderazgo Motivacional como factor determinante en el desempeño labora de los trabajadores adscritos a la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas año 2024

Nombre de la Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	ítem
Liderazgo Motivacional	El líder motivacional es un permanente constructor y transmisor de significador, aquellos que son nuevos y profundos los que permiten al líder despertar en las otras personas el entusiasmo por sus ideas, la identificación con su obra, la necesidad de acompañarlo en la acción transformadora. (Romero,1993, como se citó en George y Jones, 2014)	Motivación de logro	<ul style="list-style-type: none"> – Resultado óptimo – Metas laborales – Riesgos en su trabajo – Retos laborales 	
		Motivación de Poder	<ul style="list-style-type: none"> -Control de eficiencia – Brindar opiniones – Reconocimiento de aportes – Dedicación 	
		Motivación afiliación	<ul style="list-style-type: none"> -Relación entre colegas – Identificación con la organización – Ambiente laboral – Contacto entre colegas 	

		Motivación Intrínseca	Nivel de crecimiento	
			Nivel de reconocimiento	
			Nivel de responsabilidad	
		Extrínseca	Nivel de salario	
			Nivel de condiciones físicas de la empresa	
			Nivel de la calidad de supervisión	
Desempeño laboral	- Calidad del trabajo: Cada persona aporta a la organización ideas, experiencia, visiones, expectativas, sueños, capacidades, habilidades y competencias y, sobre todo,	Calidad del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Exactitud • Cumplimiento de parámetros en los procesos • Eficacia • Satisfacción del cliente • Eficiencia 	

<p>conocimiento y talento. (Chiavenato, 2007)</p> <p>-Trabajo en equipo: Los equipos implican relaciones, o sea, conexiones humanas, en las cuales el todo emerge como algo mayor que la suma de sus partes. (Chiavenato, 2007)</p> <p>-Relaciones interpersonales. Relaciones constantes entre la organización y los colaboradores. Relaciones afectivas y emocionales, conexiones personales entre los miembros en el entorno laboral. (Chiavenato, 2007)</p> <p>- Orientación de resultados: Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos. (Chiavenato, 2007)</p>	<p>Trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación • Apoyo profesional • Valores • Compromiso • Comportamiento del personal 	5-6-7-
	<p>Relaciones interpersonales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía con los compañeros • Compañerismo. • Adecuada comunicación 	8-9-10
	<p>Responsabilidad en su desempeño laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ausentismo • Cumplimiento de horarios de trabajo. • Cumplimiento de las actividades 	11-12-13

CAPITULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

Cuando se elabora una investigación, se deben determinar de antemano los procedimientos metodológicos a seguir según las pautas de la indagación científica. Al respecto, Méndez (2011) señala que la metodología “constituye una serie de operaciones donde se incluyen las técnicas e instrumentos, y los procedimientos que orientan el desarrollo de la investigación (p.21). Por ello, esta sección del estudio reúne los procedimientos que se ajustan a las características del trabajo de investigación para dar respuesta a una situación problemática que interesa según el campo de estudio en el que se desenvuelve el investigador.

3.1 Descripción del modelo

El presente estudio estuvo enmarcado en la naturaleza de la investigación cuantitativa. Al respecto los teóricos (Hernández, Fernández y Baptista, 2011:5), refiere que “El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. En este sentido, en esta búsqueda se utilizó el análisis numérico mediante la estadística descriptiva para establecer la relación entre las variables del estudio y se vinculó con los resultados.

Este trabajo se enmarcó en el lineamiento metodológico bajo el paradigma cuantitativo positivista, tipo de campo, diseño no experimental; en consecuencia, respecto a la investigación cuantitativa, (Hernández, Fernández y Baptista; 2006: 5), exponen que “El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. En el mismo se busca realizar

análisis numéricos a través de la estadística descriptiva, para de esta manera establecer relación entre las variables y los resultados obtenidos.

Asimismo, para que exista metodología cuantitativa se requiere que entre los elementos del problema de investigación se establezca una relación cuya naturaleza sea representable por algún modelo numérico ya sea lineal, exponencial o similar. Es decir, debe existir claridad entre los elementos de investigación que conforman el problema, que permitieron definirlo, limitarlos y poder precisar exactamente donde se inicia el problema, en cual dirección va y qué tipo de incidencia existe entre sus elementos.

3.2 Tipo de investigación

De igual forma, es relevante acotar que el tipo de la investigación es de campo, la cual (Palella y Martins: 2010), refieren como: “Consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables”; de allí pues, los datos se recogieron en la organización objeto de estudio.

3.3 Diseño de la investigación

Es importante destacar que se utilizó el Diseño no experimental el cual (Palella y Martins (2010), exponen que “No se construye una situación específica, sino que se observan las que existen. Las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, lo que impide influir sobre ellas para modificarlas”. En efecto, no se aplicó ningún experimento; sino que se Analiza el Liderazgo Motivacional como factor determinante para el desempeño laboral en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) adscrita a la Gobernación del Estado Barinas año 2024

Población y Muestra

La población constituye el universo de sujetos de la investigación, está constituida por todas las personas, objetos o cosas que sirven de base para plantear el problema y que por su naturaleza presentan características importantes dentro de un contexto determinado. Desde la óptica de Márquez (2009), la define como: "El grupo al cual el investigador trata de aplicar las generalizaciones obtenidas, e intenta formar afirmaciones que sean valideras para ese conglomerado" (p. 116). Por tanto, el universo de sujetos de estudio quedó conformada por cincuenta (50) empleados (personal directivo y administrativo) la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) adscrita a la Gobernación del Estado Barinas

Ahora bien, la muestra es el subconjunto de la población, la cuál debe ser representativa del lote. Es decir, es "el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada" (Tamayo y Tamayo, 2009: 176). Por consiguiente, en la presente investigación se tomó como muestra la totalidad de la población, dado que el número que conforma el personal que labora en la empresa es pequeña y finita, no se aplican criterios muestrales, considerando estas premisas la muestra quedó constituida por quince (15) empleados.

3.5 Técnicas de Recolección de Información

La presente sección del camino metodológico está referida a la selección, definición y construcción de las técnicas e instrumentos a través de las cuales se recolectan los datos pertinentes sobre las variables involucradas en la investigación, por tanto, las técnicas "Son un conjunto de normas y procedimientos para regular un determinado proceso y alcanzar un determinado objetivo" (Ñaupás et. al, 2018: 273). Las técnicas empleadas en este estudio son la observación directa y la encuesta. En este particular, "la observación directa, es cuando el investigador se pone en contacto personalmente con el hecho o fenómeno que trata de investigar" (Palella y Martins, 2010: 129). En efecto, la investigadora registró todos los elementos que apreció durante el contacto con la población objeto de estudio.

Ahora bien, la encuesta se “utiliza para indagar, averiguar opiniones, mediante preguntas estructuradas en base a un proceso metódico como es la Operacionalización de las variables” (Cabeza, et. al. 2018: 81). En este sentido, la encuesta es una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos. Asimismo, todo instrumento de “recolección de datos posee una estructura sistemática, secuencial, ordenada, en íntima relación con las variables e indicadores de la hipótesis” (Ñaupas et. al, 2018: 274).

El tipo de instrumento seleccionado para el estudio fue el cuestionario, definido por Arias (2012), como “un formato que contiene una serie de preguntas en función de la información que se desea obtener y que se responde por escrito” (p.78). En este caso, se diseñó un instrumento constituido por ítems, mediante la escala de medición Likert: (S) Siempre, (CS) Casi Siempre, (AV) Algunas Veces, Casi Nunca (CN) y (N) Nunca. El instrumento está apoyado por una carta de presentación, donde se indica el objeto y fines de la investigación, las instrucciones para su llenado, formato de evaluación y el acta de validación.

3.6 Validez y Confiabilidad del Instrumento

La validez es la “pertinencia de un instrumento de medición, para medir lo que se quiere medir” (Ñaupas Ob. Cit.); con el propósito de determinar si el instrumento es objetivo y pertinente. La validez del instrumento se determinará a través de la técnica juicio de experto. Según Méndez (2011) expone que “la validez puede definirse como el grado en que una prueba mide lo que se propone medir. Dicho de otra manera, establecer la validez de una prueba implica descubrir lo que una prueba mide” (p. 196). En la presente investigación se aplica la consulta a un (01) experto en el área de metodología de la investigación y dos (02) en el área de Gerencia.

De tal manera, que a cada experto se le consignó una comunicación escrita, el instrumento para ser validado, una hoja de instrucciones, la matriz de validación y

la constancia de validación. Los criterios para la evaluación son: redacción, pertinencia y congruencia de los ítems. Una vez que los expertos revisen el instrumento se procederá a revisar cada uno de ellos; con el propósito de seleccionar las preguntas corregidas y no corregidas.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento “alude al hecho de que en las mismas condiciones el mismo instrumento debe arrojar similares resultados” (Ramírez, 2012: 125); es decir se refiere a la consistencia de los resultados, entonces un instrumento es confiable:

Quando las mediciones hechas no varían significativamente, ni en el tiempo, ni por la aplicación a diferentes personas, que tienen el mismo grado de instrucción. Así por ejemplo si un test de inteligencia se aplica hoy y arroja determinados resultados y el mes entrante se aplica el mismo instrumento a las mismas personas, en situaciones similares; y arroja resultados diferentes, ello significaría que el instrumento no es confiable (Ñaupás et. al, 2018: 277)

De igual manera para Hurtado (ob.cit), “para determinar la confiabilidad del instrumento destinado a medir el liderazgo y los factores de desempeño laboral, se construyó una matriz de puntaje, cuya escala tiene varias alternativas de respuestas, según Likert (Ob.cit.), Donde fue conveniente utilizar el coeficiente de alfa de Cronbach” (p.246). en cuanto a la escala de Likert se diseñó de la siguiente manera.

- (5) Siempre
- (4) Casi siempre
- (3) A veces
- (2) Casi nunca
- (1) Nunca

De esta forma para garantizar los resultados obtenidos, luego de aplicar la fórmula del coeficiente de alfa de Crombach la cual es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{St^2} \right]$$

Donde:

α : Coeficiente de Alfa de
Crombach K: El número de
ítems

Donde Γ = Coeficiente de confiabilidad de Cronbach.

Sumatoria de la Varianza por ítem

$$\sum s^2 =$$

K = Número de ítems

$$s_t^2 = \text{Varianza total del instrumento.}$$

Así pues, una vez luego de aplicar la ecuación, el resultado obtenido fue de 0,86 indicando una confiabilidad alta, por lo tanto, el instrumento es técnicamente confiable.

3.7 Técnica de Análisis de Datos

Las técnicas de análisis de datos, según Méndez (2008) "el análisis como proceso implica el manejo de los datos obtenidos y contenidos en cuadros, gráficos y tablas. Una vez dispuestos, se inicia su comprensión teniendo como único referente el marco teórico sobre el cual el analista construye conocimiento sobre el objeto investigado" (p. 220). Por ello, una vez recopilada la información concerniente a la presente investigación, se procedió a su tabulación y análisis mediante la utilización de la estadística.

En efecto, para la realización satisfactoria del estudio, se aplicó la estadística descriptiva, según Márquez (2009), señala que es "una técnica de reducción de

información para la especificación de los datos y el análisis estadístico reportan información acerca de las características de la población” (p. 43). En otras palabras, se dedica a recoger, establecer, examinar y representar un conjunto de datos, con la finalidad de describir apropiadamente las características de las variables. En consecuencia, los datos se organizaron en cuadros y gráficos estadísticos, con el fin de determinar las frecuencias absolutas y los porcentajes para cada respuesta obtenida en cada categoría. El análisis de los datos se realizó en forma cualitativa, fundamentada en la interpretación del contenido de los resultados y su verificación con el marco teórico general establecido.

Técnicas de Análisis y Procesamiento de Datos

Una vez aplicado los instrumentos se procede a la organización y tabulación de los datos, para ello, se utiliza la estadística, el cual arroja cuadros y gráficos estadísticos bajo frecuencias acumuladas y porcentuales de la problemática presente en la investigación. Según Chávez N. (2001), el análisis estadístico “consiste en la aplicación estadística en el análisis informático de las diferentes fuentes; así como la interpretación descriptiva de cada indicador con su respectivo ítem”. (p. 76). De esta manera se puede decir que es la interpretación de resultados en tablas y gráficos estadísticos. De allí que el cuestionario tipo Likert se presenta de manera cuantitativa con el análisis correspondiente.

CAPÍTULO IV

4. Análisis e Interpretación de los Resultados

Considerando que la investigación tuvo como fundamento metodológico la recolección de la información directamente de la realidad, es decir, de campo se recopiló las opiniones de la población objeto de estudio, la cual fue procesada con el uso de la estadística descriptiva. En este orden de ideas, el análisis de resultados:

Como proceso implica el manejo de los datos obtenidos y contenidos en cuadros, gráficos y tablas. Una vez dispuestos, se inicia su comprensión teniendo como único referente el marco teórico sobre la cual el analista construye conocimiento sobre el objetivo investigado y, por tanto, parte de allí para responder a los objetivos, las preguntas de investigación y verificar la hipótesis (Méndez, 2011: 326).

En función a la afirmación del citado autor, y en coherencia con la metodología aplicada se procedió a organizar los resultados en función de los ítems, dimensión e indicador, el procesamiento de los datos se llevó a cabo mediante la aplicación de la hoja de cálculo Excel apoyado en la estadística descriptiva.

Cabe destacar, que la interpretación cuántica de los resultados se realizó por agrupación de indicadores, atendiendo a la dimensión correspondiente en orden ascendente, del uno (1) al veintisiete (27) considerándose posteriormente la descripción analítica de los resultados arrojados tras la tabulación de cada ítem, en atención a las variables de la investigación. Los resultados se presentan en tablas de frecuencias absolutas y porcentajes para cada variable con el objeto de interpretarlos de forma cualitativa, infiriendo el comportamiento de los datos en función de la experiencia de la investigadora en contraste con las teorías y enfoques abordados en el marco teórico consultado.

Tabla 02

Distribución de Frecuencias Variable: Liderazgo Motivacional **Dimensión:** Motivación De logro **Indicador:** Resultado óptimo, Retos laborales Metas laborales Riesgos en su trabajo

N°	Ítems	Siempre		Casi siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Para que obtenga sus resultados óptimos, realiza sus actividades paso a paso	6	40	9	60	0	0	0	0	0	0
2	Cuándo empieza sus actividades en el trabajo, se propone nuevas metas	12	80	3	20	0	0	0	0	0	0
3	Para lograr mejoras en el trabajo, acepta riesgos moderados	9	60	0	0	3	20	0	0	3	20
4	Pretende ser la primera persona en terminar sus actividades en el trabajo	12	80	0	0	3	20	0	0	0	0
5	Al lograr sus propios retos laborales, se siente impulsado?	12	80	3	20	0	0	0	0	0	0
6	Para lograr su trabajo eficientemente, se esfuerza de manera consciente	12	80	3	20	0	0	0	0	0	0

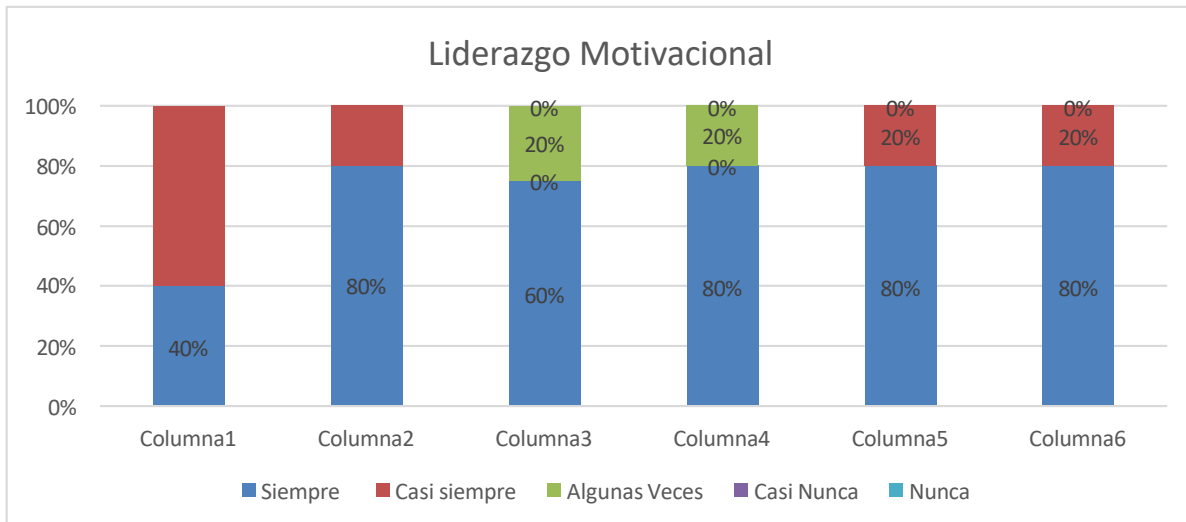


Figura 01. Representación de la distribución de la opinión de los encuestados en relación con: Dimensión: Motivación De logro

En el cuadro dos (2), figura (1), ítem uno (1), el personal encuestado considera en un cincuenta (40) por ciento “Siempre, obtienen resultados óptimos, al realizar sus actividades paso a paso el otro sesenta (60) por ciento creen que “Casi Siempre” obtienen resultados óptimos, al realizar sus actividades paso a paso

Con respecto al ítem dos (2), las muestras consultadas respondieron en un ochenta (80) por ciento “Siempre” que empieza sus actividades en el trabajo, se propone nuevas metas a diferencia del veinte por ciento (20) “Casi Siempre” se proponen nuevas metas.

El resultado obtenido del ítem tres (3), la muestra consultada respondió con un sesenta (60) por ciento “Siempre” que, para lograr mejoras en el trabajo, acepta riesgos moderados en cambio un cuarenta (40) por ciento algunas veces aceptan riesgos moderados en su trabajo.

En relación al ítem cuatro (4), la muestra consultada considera en un ochenta (80) por ciento “Siempre”, Pretende ser la primera persona en terminar sus actividades en el trabajo, otro veinte (20) por ciento, creen que “Algunas Veces”. Por tanto, se observa que el personal busca la forma de ser el mejor en su trabajo

Con respecto al ítem cinco (5), las muestras consultadas respondieron en un ochenta (80) por ciento “Siempre” Al lograr sus propios retos laborales, se siente impulsado, a diferencia del veinte por ciento (20) “Casi Siempre” se siente impulsados.

En relación al ítem cuatro (6), la muestra consultada considera las muestras consultadas respondieron en un ochenta (80) por ciento “Siempre” Al lograr sus propios retos laborales, se siente impulsado, a diferencia del veinte por ciento (20) “Casi Siempre” realizan sus propios retos laborales.

Cabe destacar que en opinión de David McClelland (1989). quien definió la motivación de logro como el impulso de sobresalir, de alcanzar la consecución de metas, de esforzarse por tener éxito. El incentivo natural de la motivación (o necesidad) de logro es “hacer algo mejor”, aunque las personas pueden hacerlo por varias razones: agradar a otros, evitar las críticas, obtener la aprobación o simplemente conseguir una recompensa. Pero lo que debería estar implicado en el motivo de logro es el actuar bien por sí mismo, por la satisfacción intrínseca de hacerlo mejor (McClelland, En ese sentido, la visión radica en que es una fuente de inspiración para los trabajadores, representa la esencia que guía la iniciativa, de él se extraen fuerzas en los momentos difíciles y ayuda a trabajar por un motivo y en la misma dirección a todos los que se comprometen por lograr las metas y objetivos propuestos.

Tabla 03

Distribución de Frecuencias Variable: **Liderazgo Motivacional Dimensión: Motivación de poder y afiliación** Indicador: Dedicación Control de eficiencia, Brindar opiniones, Reconocimiento de aporte.

N°	Ítems	Siempre		Casi siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7	Es de su agrado monitorear la eficiencia en las condiciones de trabajo de tus colegas	0	0	3	20	3	20	0	0	9	60
8	Es de su agrado dirigir las acciones y actividades que deben hacer tus colegas	3	20	3	20	3	20	0	0	6	40
9	Para qué sus colegas alcancen resultados ideales, les das sugerencias	9	60	0	0	3	20	3	20	0	0
10	Esperas que sus colegas requieran de su opinión para lograr una mejora en su trabajo	9	60	0	0	0	0	3	20	3	20
11	Es de su agrado utilizar un lenguaje exacto y claro para comunicar sus ideas y que tus colegas te entiendan	12	80	3	20	0	0	0	0	0	0
12	Te encargas de brindar tus puntos de vista hasta asegurarte que tus colegas	9	60	6	40	0	0	0	0	0	0

	hayan entendido										
13	Al momento de dar aportes en tu trabajo, te gusta que tus colegas reconozcan dichos aportes	12	80	0	0	0	0	3	20	0	0
14	Te empeñas para que tus colegas entiendan lo que quieres comunicarles	9	60	0	0	0	0	0	0	6	40

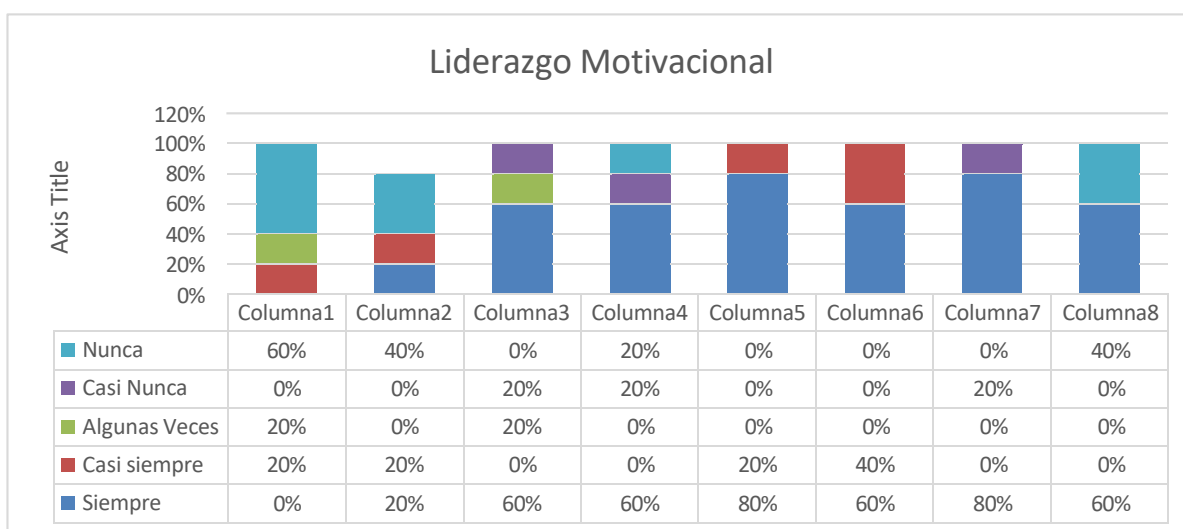


Figura 02. Representación de la distribución de la opinión de los encuestados en relación con: Motivación de poder y afiliación

En el cuadro dos (3), figura (2), ítem siete (7), el personal encuestado considera en un veinte (20) por ciento “Casi Siempre”, Es de su agrado monitorear la eficiencia en las condiciones de trabajo de sus colegas, el veinte (20) por ciento creen que “Algunas Veces” y el otro sesenta (60) por ciento nunca es de su agrado monitoree l eficiencia en las condiciones de trabajo de sus colegas ya que cada quien debe cumplir sus obligaciones dentro de las oficinas.

En cuanto al ítem ocho (8), el personal encuestado considera en un veinte (20) por ciento “Siempre”, Es de su agrado dirigir las acciones y actividades que deben hacer tus colegas, el veinte (20) por ciento creen que “Casi Siempre” el veinte (20) por ciento “Casi Siempre” y el cuarenta (40) por ciento “Nunca” Es de su agrado dirigir las acciones y actividades que deben hacer tus colegas,

El resultado obtenido del ítem nueve (9), la muestra consultada respondió con un sesenta (60) por ciento “Siempre” Para qué sus colegas alcancen resultados ideales, les das sugerencias, en cambio un veinte (20) por ciento algunas veces y un veinte (20) por ciento “Casi Nunca”

En relación al ítem diez (10), la muestra consultada considera en un sesenta (60) por ciento “Siempre”, Esperas que sus colegas requieran de su opinión para lograr una mejora en su trabajo, un veinte (20) por ciento, creen que “Casi Nunca” y el veinte (20) por ciento “Nunca”.

Con respecto al ítem once (11), las muestras consultadas respondieron en un ochenta (80) por ciento “Siempre” Es de su agrado utilizar un lenguaje exacto y claro para comunicar sus ideas y que tus colegas te entiendan, a diferencia del veinte por ciento (20) “Casi Siempre” utilizan un lenguaje exacto acorde para comunicarse con sus compañeros.

En relación al ítem doce (12), la muestra consultada considera que un sesenta (60) por ciento “Siempre” se encargan de brindar sus puntos de vista hasta asegurarse que sus colegas hayan entendido, a diferencia del cuarenta por ciento (40) “Casi Siempre” brindar sus puntos de vista hasta asegurarse que sus colegas.

En relación al ítem trece (13), las muestras consultadas respondieron en un ochenta (80) por ciento “Siempre” Al momento de dar sus aportes en su trabajo, les gusta que sus colegas reconozcan dichos aportes, a diferencia del veinte por ciento (20) “Casi Siempre”.

15	El trabajo que entrega es con total exactitud a los requerimientos dados.	12	80	0	0	3	20	0	0	0	0
16	Usted cumple con todos los procesos descritos por su superior	9	60	6	40	0	0	0	0	0	0
17	Se han presentado reclamos por parte de su jefe en cuanto al cumplimiento de sus funciones	12	80	0	0	0	0	3	20	0	0
18	Realiza más trabajos de los que se encarga	0	0	0	0	3	20	0	0	12	80

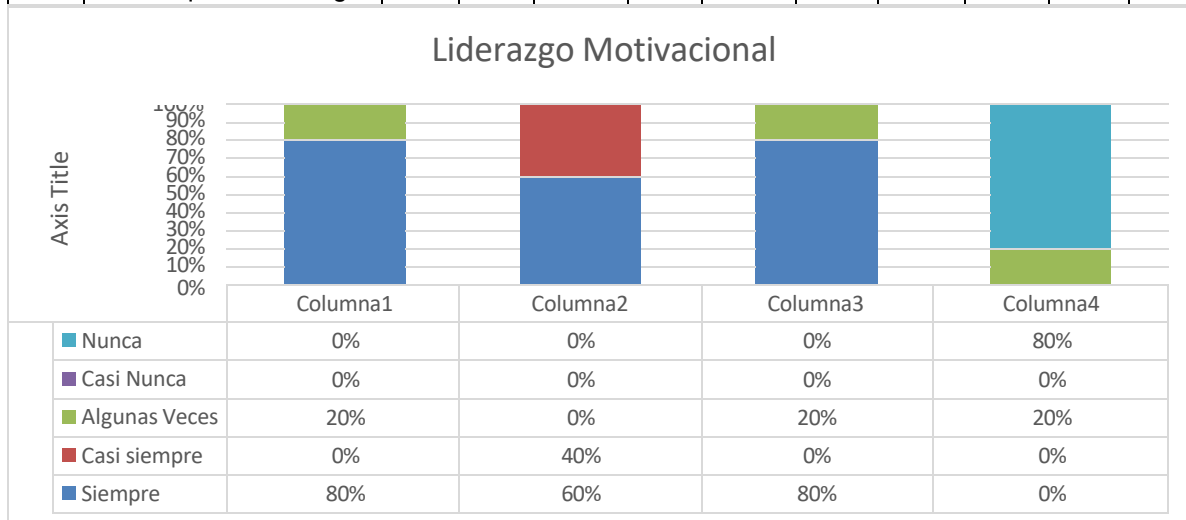


Figura 03. Representación de la distribución de la opinión de los encuestados en relación con: Motivación de poder

En el ítem quince (15), el personal encuestado considera en un ochenta (80) por ciento “Siempre”, El trabajo que entrega es con total exactitud a los requerimientos dados., el veinte (20) por ciento creen que “Algunas Veces”.

En cuanto al dieciséis (16), el personal encuestado considera en un sesenta (60) por ciento “Siempre”, cumple con todos los procesos descritos por su superior, el veinte (20) por ciento creen que “Casi Siempre”.

El resultado obtenido del ítem diecisiete (17), el personal encuestado considera en un ochenta (80) por ciento “Nunca” no se han presentado reclamos por parte de su jefe en cuanto al cumplimiento de sus funciones el veinte (20) por ciento creen que “Casi Nunca”.

En relación al ítem dieciocho (18), un ochenta (80) por ciento “Nunca” Realiza más trabajos de los que se encarga, un veinte (20) por ciento, creen que “Casi Nunca” y el veinte (20) por ciento “Algunas Veces”.

De acuerdo a la información obtenida acorde al Desempeño Laboral y la calidad de trabajo se puede decir que este permite que los trabajadores se esfuercen por rendir en su trabajo cumpliendo así con las diferentes directrices, funciones que sus jefes les asigne.

De acuerdo a Morales y Velandia (1999) el desempeño laboral lo conceptualiza como la actuación de las personas cuando estas aplican sus aptitudes, inclinaciones y necesidades en función de los objetivos de la empresa, sitio de estudio, hogar o, en general, la sociedad la que se desenvuelven, con el propósito de obtener un resultado específico.

Tabla 05

Distribución de Frecuencias Variable: **Liderazgo Motivacional Dimensión: Calidad de trabajo Indicador:** Dedicación Control de eficiencia, Brindar opiniones, Reconocimiento de aporte.

N°	Ítems	Siempre		Casi siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
19	Usted ayuda a sus compañeros en procesos que no conocen como realizarlo	9	60	6	40	0	0	0	0	0	0
20	El comportamiento de sus compañeros es el adecuado	9	60	6	40	0	0	0	0	0	0
21	Usted apoya en el cumplimiento de las metas en lugar de trabajo que pertenece	12	80	3	20	0	0	0	0	0	0

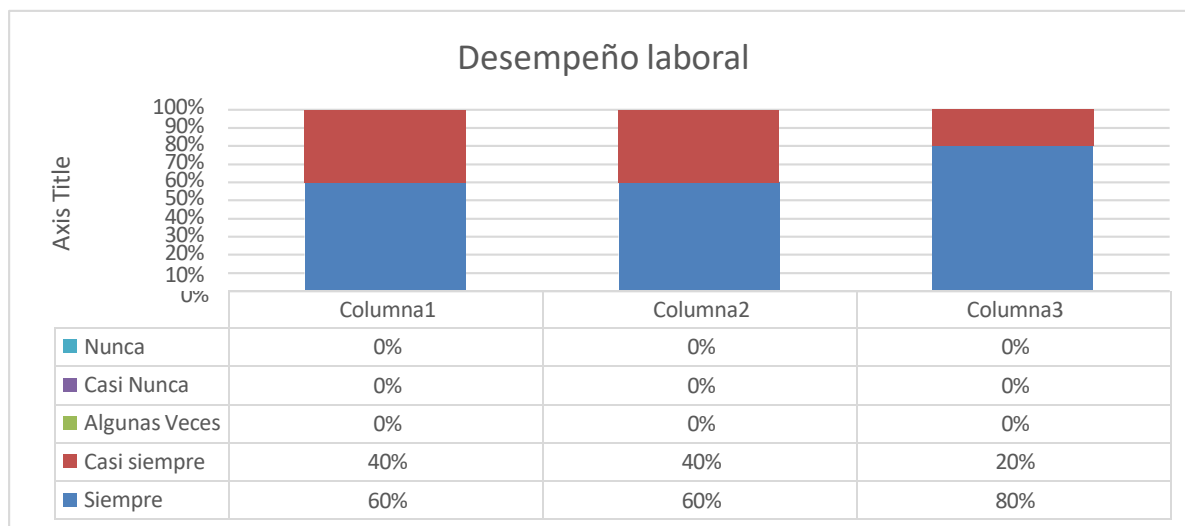


Figura 04. Representación de la distribución de la opinión de los encuestados en relación con: Desempeño laboral Indicador: Trabajo en equipo

En el ítem diecinueve (19), el personal encuestado considera en un sesenta (60) por ciento “Siempre”, ayuda a sus compañeros en procesos que no conocen como realizarlo., el veinte (20) por ciento creen que “Casi Siempre”.

En cuanto al ítem veinte (20) el personal encuestado considera en un sesenta (60) por ciento “Siempre”, ayuda a sus compañeros en procesos que no conocen como realizarlo., el veinte (20) por ciento creen que “Casi Siempre”. El

comportamiento de sus compañeros es el adecuado el veinte (20) por ciento creen que “Casi Siempre”.

El resultado obtenido del ítem veintiuno (21), el personal encuestado considera en un ochenta (80) por ciento “Siempre” apoya en el cumplimiento de las metas en lugar de trabajo que pertenece el veinte (20) por ciento creen que “Casi Siempre”.

De acuerdo a los resultados obtenidos se determinó que el trabajo en equipo es fundamental para el desempeño laboral es por ello que Trabajar en equipo implica la coordinación de dos o más personas orientadas para el alcance de objetivos comunes en el que cada miembro debe aportar para la realización de un aparte del trabajo. “Un equipo de trabajo es un pequeño número de personas que, con conocimientos y habilidades complementarias, unen sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas hacia la consecución de los mismos” (Ander & Aguilar, 2001, pág. 13).

Cabe destacar que trabajar en equipo es el trabajo hecho por varias personas, donde cada uno hace una parte, pero todos tienen un objetivo en común. Trabajar en equipo consiste en realizar una tarea en particular entre un grupo de personas, en el cual se mantenga un buen nivel de coordinación. El equipo establece un vínculo entre sus miembros, como en la familia y en la amistad, que les une y compromete, que les hace cómplices, y que cuidan para que no se rompa porque lo valoran como muy importante para lograr los objetivos comunes (Carrascosa, 2011, pág. 32)

Tabla 06

Distribución de Frecuencias Variable: **Liderazgo Motivacional Dimensión:**
Calidad de trabajo Indicador: Relaciones Interpersonales

N°	Ítems	Siempre		Casi siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
22	Usted mantiene una adecuada comunicación con el resto de sus compañeros	6	40	9	60	0	0	0	0	0	0
23	Usted apoya a sus compañeros cuando tienen problemas externos al de su trabajo	6	40	0	0	0	0	9	60	0	0
24	Recibe un trato respetuoso de sus compañeros, así como también recibe un trato respetuoso de su parte	12	80	3	20	0	0	0	0	0	0

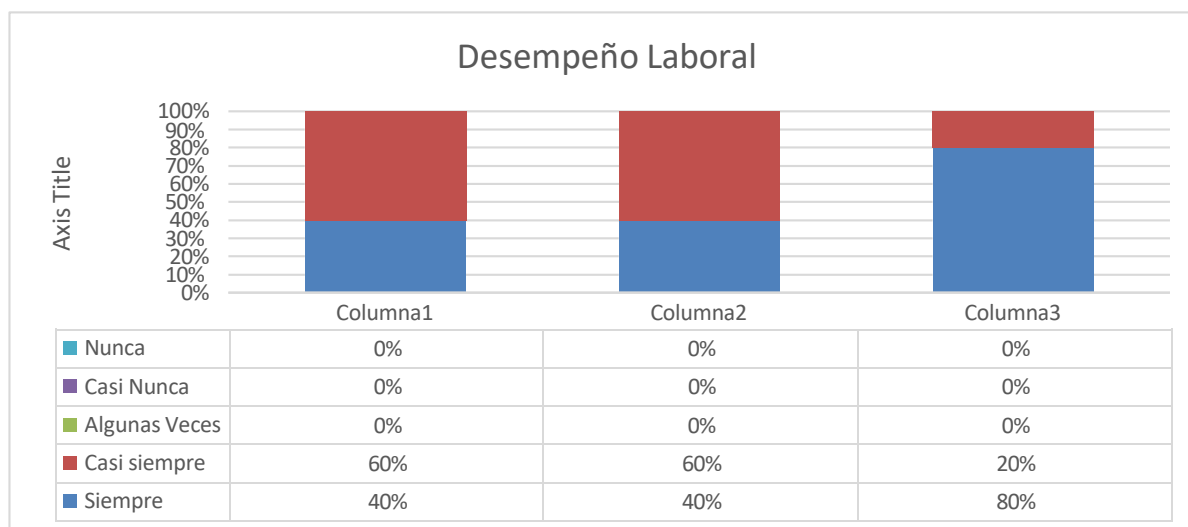


Figura 05. Representación de la distribución de la opinión de los encuestados en relación con: Desempeño laboral Indicador: Trabajo en equipo

En el ítem veintidós (22), el personal encuestado considera en un sesenta (60) por ciento “Siempre”, ayuda a sus compañeros en procesos que no conocen como realizarlo., el veinte (20) por ciento creen que “Casi Siempre”.

En cuanto al ítem veintitrés (23) el personal encuestado considera en un sesenta (60) por ciento “Siempre”, ayuda a sus compañeros en procesos que no conocen como realizarlo., el veinte (20) por ciento creen que “Casi Siempre”. El comportamiento de sus compañeros es el adecuado el veinte (20) por ciento creen que “Casi Siempre”.

El resultado obtenido del ítem veinticuatro (24), el personal encuestado considera en un ochenta (80) por ciento “Siempre” apoya en el cumplimiento de las metas en lugar de trabajo que pertenece el veinte (20) por ciento creen que “Casi Siempre”.

De acuerdo a los resultados obtenidos se determinó que el trabajo en equipo es fundamental para el desempeño laboral es por ello que Trabajar en equipo implica la coordinación de dos o más personas orientadas para el alcance de objetivos comunes en el que cada miembro debe aportar para la realización de un aparte del trabajo. “Un equipo de trabajo es un pequeño número de personas que, con conocimientos y habilidades complementarias, unen sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas hacia la consecución de los mismos” (Ander & Aguilar, 2001, pág. 13).

Cabe destacar que trabajar en equipo es el trabajo hecho por varias personas, donde cada uno hace una parte, pero todos tienen un objetivo en común. Trabajar en equipo consiste en realizar una tarea en particular entre un grupo de personas, en el cual se mantenga un buen nivel de coordinación. El equipo establece un vínculo entre sus miembros, como en la familia y en la amistad, que les une y compromete, que les hace cómplices, y que cuidan para que no se rompa porque lo valoran como muy importante para lograr los objetivos comunes (Carrascosa, 2011, pág. 32)

Tabla 07

Distribución de Frecuencias Variable: **Liderazgo Motivacional Dimensión:** responsabilidad de su desempeño laboral **Indicador:** Cumplimiento de las actividades, Cumplimiento de horarios de trabajo, Ausentismo.

N°	Ítems	Siempre		Casi siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
25	Se presenta ausentismo de los compañeros en los lugares de trabajo	6	40	6	40	03	20	0	0	0	0
26	Usted y los demás compañeros cumplen estrictamente con el horario de trabajo	9	60	6	40	0	0	0	0	0	0
27	Usted cumple con las actividades recomendadas por su superior	12	80	3	20	0	0	0	0	0	0

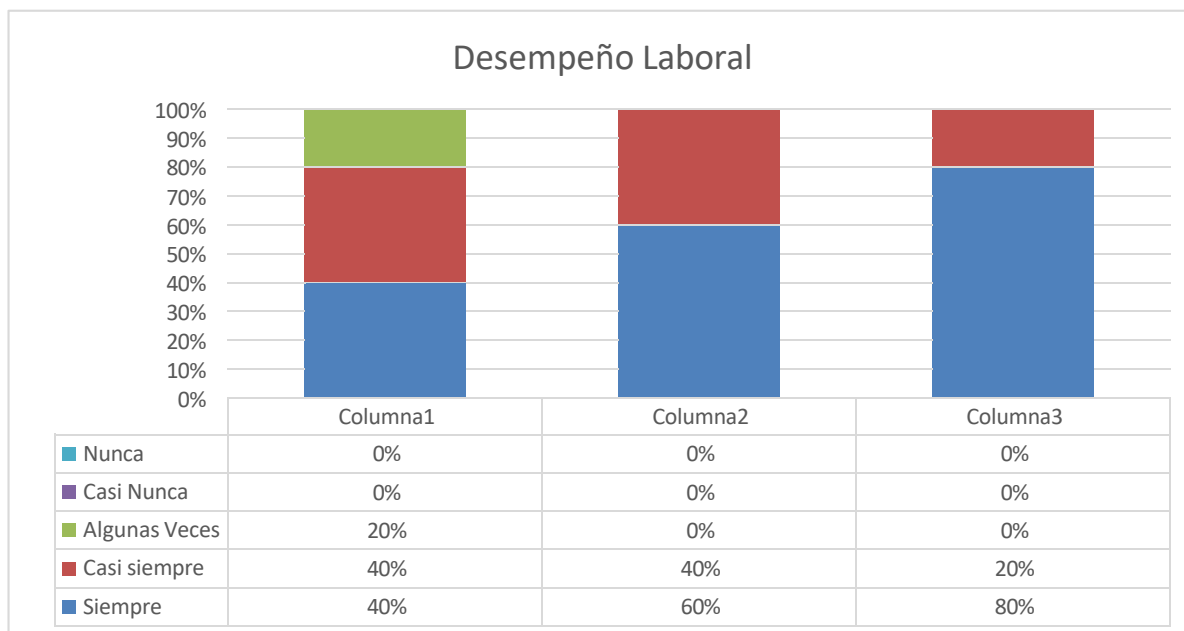


Figura 06. Representación de la distribución de la opinión de los encuestados en relación con: Desempeño laboral Indicador: responsabilidad de su desempeño laboral

En el ítem veinticinco (25), el personal encuestado considera en un cuarenta (40) por ciento “Siempre”, Se presenta ausentismo de los compañeros en los lugares de trabajo el cuarenta (40) por ciento creen que “Casi Siempre” y el veinte (20) por ciento “Algunas Veces”.

En cuanto al ítem veintiséis (26), el personal encuestado considera en un sesenta (60) por ciento “Siempre conjuntamente con los demás compañeros cumplen estrictamente con el horario de trabajo., el cuarenta (40) por ciento creen que “Casi Siempre”.

El resultado obtenido del ítem veintisiete (27) el personal encuestado considera en un ochenta (80) por ciento “Siempre” Usted cumple con las actividades recomendadas por su superior el veinte (20) por ciento creen que “Casi Siempre”.

De acuerdo a los resultados presentados se evidencio que la responsabilidad cumple un papel fundamental para el desarrollo del desempeño laboral y el liderazgo motivacional.

Es por ello que la responsabilidad de construir el equipo es de todos los miembros. Participar de forma activa en la construcción del equipo no ha de ser un acto de disciplina, ni de generosidad, sino de inteligencia. No se construye el equipo porque sea obligado, temiendo las acciones sancionadoras, ni por un gesto de solidaridad con por el colectivo, resignándose a vivir reprimidos por el equipo, sino porque la realidad dice que es más fácil lograr las metas personales apoyándose en la complicidad del equipo (Carrascosa, 2011). Todos los miembros de un equipo están llamados a hacer equipo porque todos son y forman el equipo.

4.1 Conclusiones del Diagnóstico

Aprender a trabajar de forma efectiva como equipo requiere su tiempo, dado que se han de adquirir habilidades y capacidades especiales necesarias para el desempeño armónico de su labor. Trabajando en equipo se obtienen ciertos beneficios, que dos cabezas piensan mejor que una, tres mejor; es necesario tener claro lo que se quiere lograr, reconocer qué labores puede desarrollar cada uno de los miembros del equipo; es así como un equipo descubre por qué son buenos sus miembros, teniendo como resultado que funcione bien el equipo de trabajo.

Para trabajar en equipo es importante tener en cuenta, la comunicación, siempre es necesario comunicarse con claridad, el liderazgo, ser un buen líder conlleva al éxito de las instituciones, así mismo cumplir con las metas establecidas contribuye al bienestar de las mismas, la responsabilidad es importante porque permite al ser humano decidir o asumir razonablemente sus actos, cumplir con las funciones asignadas, ya que través del cumplimiento de las funciones es que se logran grandes triunfos dentro de las instituciones.

Además, más es muy importante la creatividad de los colaboradores en sus puestos de trabajo, ya que ayuda a las instituciones a tener mejores resultados, es por medio de la creatividad que se genera nuevas ideas, que aportan beneficio a la institución, que los colaboradores se sientan parte del equipo, contribuyen al logro de excelentes resultados; saber actuar a la hora de un conflicto es importante, para evitar que este perjudique demasiado a la institución, y es necesario tener libertad de expresión, es decir, de poder hablar acerca de cómo nos sentimos, de lo que esperamos de la institución para nuestro crecimiento. personal, y para poder ser partícipe de decisiones importantes. El desempeño depende de múltiples factores, todos importantes y necesarios para contribuir al buen desempeño laboral.

Hoy en día las instituciones necesitan personas con iniciativa, capaces de emprender, con disposición a realizar las tareas diarias sin tener que estarlos obligando, colaboradores que hagan las cosas antes de que se les orienten, además

de que acepten las reglas de las instituciones. Es de vital importancia para mantener el orden y el buen funcionamiento de la misma. Así mismo, una actitud cooperativa entre los miembros contribuye al buen desempeño laboral, y que todos los colaboradores tengan conocimientos necesarios para desempeñar las tareas del puesto contribuye al éxito de las instituciones, ya que el tener conocimientos necesarios y suficientes permitirá evitar posibles errores.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el presente capítulo se exponen las conclusiones derivadas de la ejecución de los objetivos de investigación y las recomendaciones realizadas a la población objeto de estudio, la empresa y otros investigadores.

Conclusiones:

De acuerdo a los objetivos planteados en la investigación se logró analizar el Liderazgo Motivacional como factor determinante en el desempeño laboral de los trabajadores adscritos a la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas año 2024

Asimismo, se diagnosticó la situación actual de liderazgo motivacional de los trabajadores adscritos en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas el cual existe deficiencia en cuanto al liderazgo motivacional y sobre todo el desempeño laboral que realiza cada uno de los trabajadores de dicha institución

Además, se determinó los elementos gerenciales y organizacionales que caracterizan el Liderazgo Motivacional en el desarrollo del desempeño laboral dentro de la secretaria ejecutiva en donde hay una organización gerencial acorde a las necesidades y funciones de la institución.

Con respecto a describir el liderazgo motivacional como factor determinante para el desempeño laboral de los trabajadores se alcanzó a que sí, el liderazgo y la motivación son factores determinantes para el desempeño laboral de los trabajadores. Los líderes pueden motivar a sus empleados, lo que se traduce en un mayor compromiso y esfuerzo, y, por lo tanto, en un mejor desempeño

Además, Mejillón (2017), indica que “el desempeño laboral mide el rendimiento expuesto por parte de los trabajadores a la organización, el mismo que

permite identificar las áreas con efectos positivos y negativos, la intención de medir el desempeño es mejorarlos para lograr cumplir con los objetivos propuestos”.

El desempeño laboral se refiere al rendimiento que posee cada trabajador al momento de realizar las actividades asignada, el desenvolvimiento con el que actúa, es por esto que gran parte de las empresas evalúan el desempeño para medir el grado de eficacia y eficiencia con que realizan sus actividades.

Recomendaciones

1. Al director de la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas debe fortalecer las capacidades de liderazgo motivacional de los trabajadores de la secretaria Ejecutiva de seguridad ciudadana del estado Barinas.
2. Además realizar talleres de capacitación al personal en gestión para mejorar el logro metas a cumplir dentro de su trabajo.
3. Fortalecer las capacidades personales, profesionales y gerenciales para el mejorar logro de las metas.
4. Y por último mejorar el liderazgo motivacional y el desempeño docente la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas se recomienda a la institución fomentar el liderazgo motivacional en los trabajadores, impulsando la colaboración, además se sugiere promover diversos valores como el asertividad, empatía, etc. a fin de involucrar a todo el personal y lograr un desempeño eficiente y eficaz.

Referencias Bibliográficas

- Álvarez, M. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Trillas.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela. Quinta edición. Editorial Episteme.
- Arias, F. (2012). *Proyecto de investigación. Guía para su elaboración*. (6ta. ed.). Caracas: Episteme
- Ander, E., & Aguilar, M. J. (2001). *El trabajo en equipo*. Mexico: PROGRESO.
- Balestrini, M. (2007). *Como se Elabora el Proyecto de Investigación*. (7ma. ed.). Caracas: Textos, C.A.
- Balestrini, M. (2006). *Cómo se elabora el Proyecto de Investigación*. Venezuela: BL Consultores Asociados.
- Blanchard, K. (2007). *Liderazgo al más alto nivel*. Colombia: Grupo editorial Norma.
- Brunet, L. (1997). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Editorial Trillas
- Cabeza, E; Mejía, A; Diego y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Ecuador.
- Carrascosa, J. (2011). *Trabajar y compartir en equipo*. España: NETBIBLO.
- Chávez, N. (2001). *Introducción a la investigación educativa*. Maracaibo: sin editorial.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. 5 ta edición. Bogotá: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Editorial
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: Mc-Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (8ª ed.). México: McGraw-Hill.

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). *Gaceta Oficial* N°. 36.860. Diciembre 12, 1999. Caracas.
- Daft, Richard (2006). *Introducción a la Administración*. 4ta. Edición. Ediciones Thomson. México, D.F. Editorial Mc Graw Hill. México
- Fayol, H. (1916). *Teoría Clásica de la Administración*.
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta. Ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, Pilar. (2010). *Metodología de la investigación* 5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Hersey, P. Blanchard, K. (1998). *Administración del comportamiento organizacional liderazgo situacional*. (7a.ed.). México: Prentice-Hall.
- Hersey, P. y Blanchard, K. (1982). *Gestión de Comportamiento organizacional*. (4a. ed.). México: Prentice-Hall
- Hurtado, I. y Toro, J. (2007). *Paradigmas y Métodos de Investigación*. Caracas: CEC.
- Hurtado, J. (2001). *El proyecto de investigación. Metodología de la investigación holística*. (3a.ed.). Bogotá: Quirón.
- Hurtado, J. (2001). *El proyecto de investigación. Metodología de la investigación holística*. (3a.ed.). Bogotá: Quirón.
- Hurtado, J. (2006). *El proyecto de Investigación*. 6ta Edición Quirón. Caracas.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).
- Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras *Gaceta Oficial* N° 6076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012, bajo Decreto N° 8938. (2012).

- Lussier, Robert y Achua, Christopher. (2010). Liderazgo:
- Madrigal, B. (2005). Liderazgo: enseñanza y aprendizaje. México, D.F.: McGraw-Hill
- McClelland, D. (1917-1998), Revista Latinoamericana de Psicología, Colombia, Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80530309.pdf>
- Márquez, A. (2009). *La Investigación Cuantitativa*. Colombia: McGrawHill.
- Maslow, Abraham (1991). Motivación y personalidad. Madrid: Ediciones Díaz de Santos McGraw-Hill.
- Mejillón, A. (2017). Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto de Seguridad Social. (*Tesis de Pregrado*). Universidad Península de Santa Elena. [[Links](#)]
- Méndez, C. (2011). *Metodología. Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación*. Bogotá: McGraw - Hill.
- Méndez, E. (2008). *Metodología, Diseño Y Desarrollo del Proceso De Investigación*. Colombia: Mcgraw-Hill.
- Rivera, G. (2010). *Cultura organizacional: nueva tendencia de la gerencia de recursos hacia la competitividad*. [en línea] Disponible en: <http://cursoampliacion.una.edu.ve/desarrollorganizacional/paginas/lectura12nuevatendencia.pdf>. [Consulta: 16 agosto 2023].
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional (10ª edición). México: Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). Comportamiento Organizacional. México: Perarson Educación S.A.

- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: Perarson Educación S.A.
- Robbins, Stephen (1999). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Prentice-Hall Interamericana. México, D.F.
- Silíceo, A, Angulo B Y Silíceo, F (2001). *Liderazgo el Don del servicio*.
- Soto, Carlos (2001). *Estilos del Buen Gerente*. Ediciones Vega. Caracas
- Tamayo y Tamayo, M. (2009). *Técnicas de Investigación* (4ª. ed.). México: Limusa.
- Tamayo y Tamayo, M. (2009). *Técnicas de Investigación* (4ª. ed.). México: Limusa.
- Tamayo, M. (2012) *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa, p. 148.
- Teorías, Aplicación y Desarrollo de Habilidades*. 3ra. Edición. Editorial Thomson Learning. México.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), 2011. *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Venezuela
- Zambrano, A (2006). *Gerencia Estratégica y Gobierno: Modelo de Planificación Estratégica para Gobernaciones y Alcaldías*. Caracas: IESA

ANEXOS

ANEXO A

MODELO DEL INSTRUMENTO

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales
"Ezequiel Zamora"
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Programa de Estudios Avanzados
Maestría en Gerencia y Planificación Institucional

LIDERAZGO MOTIVACIONAL **COMO ELEMENTO PRINCIPAL PARA
EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SECRETARIA EJECUTIVA DE
SEGURIDAD CIUDADANA S.E.S.C DEL ESTADO BARINAS AÑO
2024**

Requisito Parcial para optar al grado de Magister Scientiarum en Administración
mención: Gerencia y Planificación Institucional

Autora: Lcda. Martha Rangel

Tutor: MSc. Dayanny Bautista

Barinas, Octubre de 2024

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General

Analizar el Liderazgo Motivacional como elemento principal para el desempeño laboral **en la Secretaría Ejecutiva de** Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas año 2024

1.3.2 Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación actual **en cuanto** al Liderazgo Motivacional como **elemento principal** para el desempeño laboral en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas año 2024

Determinar **qué manera es** motivado el personal para el desempeño laboral en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas año 2024

Describir **el nivel de desempeño laboral** de los trabajadores en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas año 2024

Cuadro N° 2.**Operacionalización de Variables**

Objetivo General: Analizar el Liderazgo Motivacional como elemento principal para el desempeño laboral en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas año 2024

Nombre de la Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	item
Liderazgo Motivacional	El líder motivacional es un permanente constructor y transmisor de significado, aquellos que son nuevos y profundos los que permiten al líder despertar en las otras personas el entusiasmo por sus ideas, la identificación con su obra, la necesidad de acompañarlo en la acción transformadora. (Romero,1993, como se citó en George y Jones, 2014)	Motivación de logro	<ul style="list-style-type: none"> – Resultado óptimo – Metas laborales – Riesgos en su trabajo – Retos laborales 	
		Motivación De Poder	<ul style="list-style-type: none"> -Control de eficiencia – Brindar opiniones – Reconocimiento de aportes – Dedicación 	
		Motivación Afiliación	<ul style="list-style-type: none"> -Relación entre colegas – Identificación con la organización – Ambiente laboral 	

			- Contacto entre colegas	
Motivación	Se define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo, que realiza una persona para alcanzar una meta.	Intrínseca	Nivel de crecimiento	
			Nivel de reconocimiento	
			Nivel de responsabilidad	
		Extrínseca	Nivel de salario	
			Nivel de condiciones físicas de la empresa	
			Nivel de la calidad de supervisión	
	- Calidad del trabajo: Cada persona aporta a la organización	Calidad del	<ul style="list-style-type: none"> • Exactitud • Cumplimiento de 	

Desempeño laboral	ideas, experiencia, visiones, expectativas, sueños, capacidades, habilidades y competencias y, sobre todo, conocimiento y talento. (Chiavenato, 2007)	trabajo	parámetros en los procesos <ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • Satisfacción del cliente • Eficiencia 	
	-Trabajo en equipo: Los equipos implican relaciones, o sea, conexiones humanas, en las cuales el todo emerge como algo mayor que la suma de sus partes. (Chiavenato, 2007)	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación • Apoyo profesional • Valores • Compromiso • Comportamiento del personal 	
	-Relaciones interpersonales. Relaciones constantes entre la organización y los colaboradores. Relaciones afectivas y emocionales, conexiones personales entre los miembros en el entorno laboral. (Chiavenato, 2007)	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía con los compañeros • Compañerismo. • Adecuada comunicación 	
	- Orientación de resultados: Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos. (Chiavenato, 2007)	Responsabilidad en su desempeño laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Ausentismo • Cumplimiento de horarios de trabajo. • Cumplimiento de las actividades 	



Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social

Coordinación de Área de Postgrado

Postgrado en Ciencias de la Educación Superior.

Mención: Gerencia y Planificación Institucional

Estimado Profesional

El presente instrumento tiene como propósito recabar información para el desarrollo de un trabajo de investigación Titulado: **Liderazgo Motivacional como elemento principal para el desempeño laboral en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas año 2024.** Es importante resaltar que la información suministrada será procesada de manera confidencial y no requiere de su identificación, dado que la misma tiene fines académicos y de su respuesta depende el éxito de la investigación. El instrumento que se presenta es un cuestionario con escalamiento Likert con cinco alternativas de respuesta: Siempre (S), Casi Siempre (S), Algunas Veces (AV), Casi Nunca (CN) y Nunca (N).

Sin otro particular al cual hacer referencia me despido y le manifiesto mi gratitud por su colaboración.

Atentamente,

Lcda. Martha Rangel

Maestrante de la Maestría Gerencia y Planificación Institucional

UNELLEZ- BARINAS

Instrucciones para el Llenado del Cuestionario

El instrumento de validación es para verificar si el instrumento de recolección de datos que será aplicado a la muestra seleccionada para la investigación, reúne las condiciones y características necesarias para su aplicación posterior e indagar con respecto a: **Liderazgo Motivacional como elemento principal para el desempeño laboral en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas año 2024.** Con la finalidad que se evalúe cada pregunta de acuerdo a la pertinencia, claridad y coherencia, considerando las siguientes sugerencias:

1. El instrumento es un cuestionario de preguntas cerradas que responda únicamente a las alternativas de respuesta Siempre (S), Casi Siempre (S), Algunas Veces (AV), Casi Nunca (CN) y Nunca (N).
2. Se requiere que usted proceda a marcar con una "X" en la casilla correspondiente, de la hoja de validación, según considere Siempre (S), Casi Siempre (S), Algunas Veces (AV), Casi Nunca (CN) y Nunca (N) en los aspectos antes indicados; tomando en cuenta que: (a) La pertinencia se refiere a la posibilidad que los ítems estén acordes con respecto a las variables tratadas; (b) La claridad se relaciona con la profundidad con que los ítems miden las variables del estudio; (c) La coherencia establece la adecuada formulación de los ítems con respecto a la redacción.
3. En la columna de observación, señalar si considera o no replantear o eliminar el ítem.
4. Adicional podrá escribir cualquier observación que sea pertinente, en términos general del instrumento.

Instrucciones para el Llenado del Cuestionario

VARIABLES: LIDERAZGO MOTIVACIONAL	ALTERNATIVAS				
MOTIVACIÓN DE LOGRO	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
1. ¿Para que obtenga sus resultados óptimos, realiza sus actividades paso a paso?					
2. ¿Cuándo empieza sus actividades en el trabajo, se propone nuevas metas?					
3. ¿Para lograr mejoras en el trabajo, acepta riesgos moderados?					
4. ¿Pretende ser la primera persona en terminar sus actividades en el trabajo?					
5. ¿Al lograr sus propios retos laborales, se siente impulsado?					
6. ¿Para lograr su trabajo eficientemente, se esfuerza de manera consciente?					
MOTIVACIÓN DE PODER					
7. ¿Es de su agrado monitorear la eficiencia en las condiciones de trabajo de tus colegas?					
8. ¿Es de su agrado dirigir las acciones y actividades que deben hacer tus colegas?					
9. ¿Para qué sus colegas alcancen resultados ideales, les das sugerencias?					
10. ¿Esperas que sus colegas requieran de su opinión para lograr una mejora en su trabajo?					
11. ¿Es de su agrado utilizar un lenguaje exacto y claro para comunicar sus ideas y que tus colegas te entiendan?					
12. ¿Te encargas de brindar tus puntos de vista hasta asegurarte que tus colegas hayan entendido?					
13. ¿Al momento de dar aportes en tu trabajo, te gusta que tus colegas reconozcan dichos aportes?					

14. ¿Te empeñas para que tus colegas entiendan lo que quieres comunicarles?					
MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN					
15 ¿Tienes una Buena Relación con tus colegas?					
16¿ Te sientes Identificado con la organización de trabajo					
17 ¿ Es excelente el Ambiente laboral?					
18.¿ Mantienes Contacto entre tus colegas?					
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL	ALTERNATIVAS				
CALIDAD DE TRABAJO	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
15. ¿El trabajo que entrega es con total exactitud a los requerimientos dados?					
16. ¿Usted cumple con todos los procesos descritos por su superior?					
17.¿Se han presentado reclamos por parte de su jefe en cuanto al cumplimiento de sus funciones?					
18. ¿Realiza más trabajos de los que se encarga?					
TRABAJO EN EQUIPO					
19. ¿Usted ayuda a sus compañeros en procesos que no conocen como realizarlo?					
20. ¿El comportamiento de sus compañeros es el adecuado?					
21. ¿Usted apoya en el cumplimiento de las metas en lugar de trabajo que pertenece?					
RELACIONES INTERPERSONALES					
22. ¿Usted mantiene una adecuada comunicación con el resto de sus compañeros?					
23. ¿Usted apoya a sus compañeros cuando tienen problemas externos al de su trabajo?					

24. ¿Recibe un trato respetuoso de sus compañeros, así como también recibe un trato respetuoso de su parte?					
RESPONSABILIDAD DE SU DESEMPEÑO LABORAL					
25. ¿Se presenta ausentismo de los compañeros en los lugares de trabajo?					
26. ¿Usted y los demás compañeros cumplen estrictamente con el horario de trabajo?					
27. ¿Usted cumple con las actividades recomendadas por su superior?					

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL

Barinas, octubre de 2024

Ciudadano(a):
MSc: Yonnytza Gutiérrez

Estimado Experto(a):

Mediante la presente quiero informarle que por su idoneidad profesional usted fue escogido como experto, para que emita su veredicto acerca del instrumento de recolección de datos, el que anexo, que permitirá obtener información relacionada con: **Liderazgo Motivacional como elemento principal para el desempeño laboral en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas año 2024.** En tal sentido, se le facilita el formato para validez y así pueda emitir su apreciación y posteriormente hacer las respectivas correcciones consideradas necesarias, para su aplicación a la muestra de sujetos seleccionados para el estudio.

Sin más otro particular que hacer referencia y agradeciendo de antemano toda colaboración prestada, quedo de usted:

Atentamente,
Licda. Martha Rangel
Investigador

Nota. Se anexa Objetivos de la Investigación, Operacionalización de las Variables y el cuestionario; con el propósito que se haga cómodo emitir con más certeza sus observaciones.

[Instrucciones para la Validación]

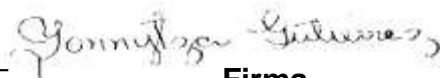
1	x		x		x		
2	x		x		x		
3	x		x		x		
4	x		x		x		
5	x		x		x		
6	x		x		x		
7	x		x		x		
8	x		x		x		
9	x		x		x		
10	x		x		x		
11	x		x		x		
12	x		x		x		
13	x		x		x		
14	x		x		x		
15	x		x		x		
16	x		x		x		
17	x		x		x		
18	x		x		x		
19	x		x		x		
20	x		x		x		
21	x		x		x		
22	x		x		x		
23	x		x		x		
24	x		x		x		
25	x		x		x		
27	x		x		x		
28	x		x		x		
29	x		x		x		

30	x		x		x		
31	x		x		x		
32	x		x		x		
33	x		x		x		
34	x		x		x		
35	x		x		x		
36	x		x		x		
37	x		x		x		

Observaciones: Puede continuar con la investigación

Nombre del Experto: MSc: Yonnytza Gutiérrez C.I: 13947401

Especialidad: Magister en Gerencia Empresarial



Firma

C.I-V: 13947401

[Acta de Validación, Primer Experto]

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL**

ACTA DE VALIDACIÓN

Yo, MSc: Yonnytza Gutiérrez, Titular de la Cedula de Identidad N° 13947401 por medio de la presente certifico que he leído y revisado el instrumento diseñado por:

Martha Rangel, titular de la cédula de identidad No. V.- 13.946.123 estudiantes de la Maestría en Administración Mención Gerencia General, el cual se utilizará para la recolección de datos informativos en su trabajo de investigación titulada: **Liderazgo Motivacional como elemento principal para el desempeño laboral en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas año 2024** .El cual se considera **Aprobado** para el propósito manifiesto de la investigación.

En Barinas a los nueve días del mes de Octubre de dos mil veinticuatro.



De conformidad

[Comunicación, Segundo Experto]

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL**

Barinas, Octubre de 2024

Ciudadano(a):
Dr. Marcos Meza
Estimado Experto(a):

Mediante la presente quiero informarle que por su idoneidad profesional usted fue escogido como experto, para que emita su veredicto acerca del instrumento de recolección de datos, el que anexo, que permitirá obtener información relacionada con: **Liderazgo Motivacional como elemento principal para el desempeño laboral en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas año 2024** . En tal sentido, se le facilita el formato para validez y así pueda emitir su apreciación y posteriormente hacer las respectivas correcciones consideradas necesarias, para su aplicación a la muestra de sujetos seleccionados para el estudio.

Sin más otro particular que hacer referencia y agradeciendo de antemano toda colaboración prestada, quedo de usted:

Atentamente,

Martha Rangel
Investigador

Nota. Se anexa Objetivos de la Investigación, Operacionalización de las Variables y el cuestionario; con el propósito que se haga cómodo emitir con más certeza sus observaciones.

[Instrucciones para la Validación]

El instrumento de validación es para verificar si el instrumento de recolección de datos que será aplicado a la muestra seleccionada para la investigación, reúne las condiciones y características necesarias para su aplicación posterior e indagar con respecto a la necesidad de indagar sobre: **Liderazgo Motivacional como elemento principal para el desempeño laboral en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas año 2024**

Con la finalidad que se evalúe cada pregunta de acuerdo a la pertinencia, claridad y coherencia, considerando las siguientes sugerencias:

1. El instrumento es un cuestionario de preguntas cerradas que responda únicamente a las alternativas de respuesta “Siempre”, “Casi Siempre”, “Algunas Veces”, “Casi Nunca” y “Nunca”.

2. Se requiere que usted proceda a marcar con una “X” en la casilla correspondiente, de la hoja de validación, según considere “Siempre”, “Casi Siempre”, “Algunas Veces”, “Casi Nunca” y “Nunca” en los aspectos antes indicados; tomando en cuenta que: (a) La pertinencia se refiere a la posibilidad que los ítems estén acordes con respecto a las variables tratadas; (b) La claridad se relaciona con la profundidad con que los ítems miden las variables del estudio; (c) La coherencia establece la adecuada formulación de los ítems con respecto a la redacción.

3. En la columna de observación, señalar si considera o no replantear o eliminar el ítem.

4. Adicional podrá escribir cualquier observación que sea pertinente, en términos general del instrumento.

[Hoja de Validación, Segundo Experto]

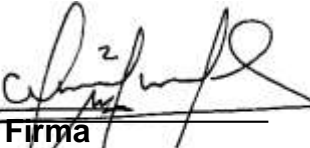
Ítems	Congruencia		Claridad		Coherencia		Observación
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
5	X		X		X		
6	X		X		X		
7	X		X		X		

8	X		X		X		
9	X		X		X		
10	X		X		X		
11	X		X		X		
12	X		X		X		
13	X		X		X		
14	X		X		X		
15	X		X		X		
17	X		X		X		
18	X		X		X		
19	X		X		X		
20	X		X		X		
21	X		X		X		
22	X		X		X		
23	X		X		X		
24	X		X		X		
25	X		X		X		
27	X		X		X		

Observaciones: Ver hoja anexa de observaciones

Nombre del Experto: Dr. Marcos Meza **C.I:** 11.714.829

Especialidad: Dr. Gerencia Avanzada


 Firma
 C.I-V:

Observaciones y sugerencias

Me es grato dirigirme a usted como especialista en metodología de la investigación para comentarle e indicarle algunas observaciones apreciadas en su cuerpo de

investigación presentado en este instrumento:

1. Título de investigación: Presenta exceso de artículos

LIDERAZGO MOTIVACIONAL COMO ELEMENTO PRINCIPAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SECRETARIA EJECUTIVA DE SEGURIDAD CIUDADANA S.E.S.C DEL ESTADO BARINAS AÑO 2024

2.- 1.3.1 Objetivo General

Analizar el Liderazgo Motivacional como elemento principal para el desempeño laboral en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas año 2024

1.3.2 Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación actual en cuanto al Liderazgo Motivacional como elemento principal para el desempeño laboral en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas año 2024

Determinar qué manera es motivado el personal para el desempeño laboral en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas año 2024

Describir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas año 2024

Sugerencias: Eliminar el exceso de artículos en el título de la investigación, sugiero la expresión **Factor determinante**

En el objetivo general: IncorporarDesempeño laboral de los trabajadores

adsritos en.....

En el objetivo específico:

Diagnosticar la situación actual **en cuanto** al Liderazgo Motivacional como **elemento principal** para el desempeño laboral en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas año 2024

Diagnosticar la situación actual de liderazgo motivacional de los trabajadores adsritos en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas.

Determinar los elementos gerenciales y organizacionales que caracterizan el Liderazgo Motivacional en el desarrollo desempeño laboral

Describir el liderazgo motivacional como factor determinante para el desempeño laboral de los trabajadores adsritos en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas.

Nota. En el mapa de operacionalización de variables eliminar la palabra Motivación en el cuadro de


[Acta de Validación, Segundo Experto]

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL**

ACTA DE VALIDACIÓN

Yo, Marcos Meza, Titular de la Cedula de Identidad N° 11.714.829 por medio de la presente certifico que he leído y revisado el instrumento diseñado por: Martha Rangel, titular de la cédula de identidad No. V.- 13.946.123 estudiantes de la Maestría en Administración Mención Gerencia General, el cual se utilizará para la recolección de datos informativos en su trabajo de investigación titulada: **Liderazgo Motivacional como elemento principal para el desempeño laboral en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas año 2024** .El cual se considera **Aprobado** para el propósito manifiesto de la investigación.

En Barinas a los nueve días del mes de octubre de dos mil veinticuatro.



De conformidad

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAestría EN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL**

Barinas, octubre de 2024

Ciudadano(a):
MSc: Germán Alfonso

Estimado Experto(a):

Mediante la presente quiero informarle que por su idoneidad profesional usted fue escogido como experto, para que emita su veredicto acerca del instrumento de recolección de datos, el que anexo, que permitirá obtener información relacionada con: **Liderazgo Motivacional como elemento principal para el desempeño laboral en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas año 2024** . En tal sentido, se le facilita el formato para validez y así pueda emitir su apreciación y posteriormente hacer las respectivas correcciones consideradas necesarias, para su aplicación a la muestra de sujetos seleccionados para el estudio.

Sin más otro particular que hacer referencia y agradeciendo de antemano toda colaboración prestada, quedo de usted:

Atentamente,
Licda. Martha Rangel
Investigador

Nota. Se anexa Objetivos de la Investigación, Operacionalización de las Variables y el cuestionario; con el propósito que se haga cómodo emitir con más certeza sus observaciones.

[Instrucciones para la Validación]

El instrumento de validación es para verificar si el instrumento de recolección de datos que será aplicado a la muestra seleccionada para la investigación, reúne las

condiciones y características necesarias para su aplicación posterior e indagar con respecto a la necesidad de indagar sobre:

Liderazgo Motivacional como elemento principal para el desempeño laboral en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas año 2024. Con la finalidad que se evalúe cada pregunta de acuerdo a la pertinencia, claridad y coherencia, considerando las siguientes sugerencias:

1. El instrumento es un cuestionario de preguntas cerradas que responda únicamente a las alternativas de respuesta Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca.
2. Se requiere que usted proceda a marcar con una "X" en la casilla correspondiente, de la hoja de validación, según considere "Siempre", "Casi Siempre", "Algunas Veces", "Casi Nunca" y "Nunca" en los aspectos antes indicados; tomando en cuenta que: (a) La pertinencia se refiere a la posibilidad que los ítems estén acordes con respecto a las variables tratadas; (b) La claridad se relaciona con la profundidad con que los ítems miden las variables del estudio; (c) La coherencia establece la adecuada formulación de los ítems con respecto a la redacción.
3. En la columna de observación, señalar si considera o no replantear o eliminar el ítem.
4. **Adicional podrá escribir cualquier observación que sea pertinente, en términos general del instrumento.**

[Hoja de Validación, Tercer Experto]

[Hoja de Validación, Tercer Experto]							
Ítems	Congruencia		Claridad		Coherencia		Observación
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		
6	✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		
10	✓		✓		✓		
11	✓		✓		✓		
12	✓		✓		✓		
13	✓		✓		✓		
14	✓		✓		✓		

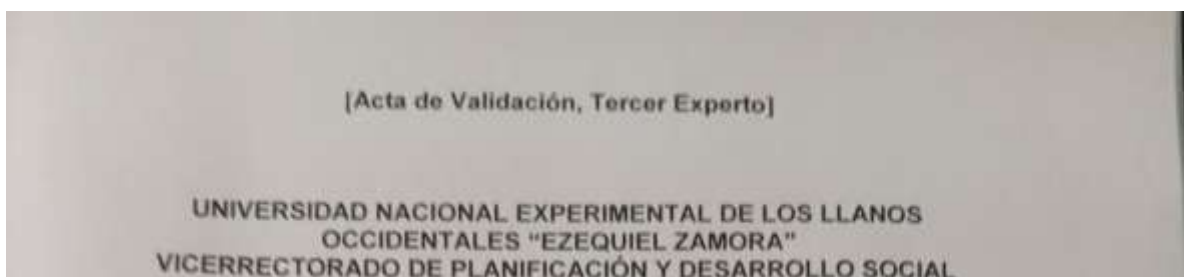
Observaciones: Puede continuar con la investigación

Nombre del Experto: MSc. Germán Alfonso **C.I:**

Especialidad:

Firma
C.I-V:

[Acta de Validación, Tercer Experto]



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL**

[Acta de Validación, Tercer Experto]

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL**

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL**

Barinas, octubre de 2024

Ciudadano(a):
MSc: Germán Alfonso

Estimado Experto(a):

Mediante la presente quiero informarle que por su idoneidad profesional usted fue escogido como experto, para que emita su veredicto acerca del instrumento de recolección de datos, el que anexo, que permitirá obtener información relacionada con: **Liderazgo Motivacional como elemento principal para el desempeño laboral en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado Barinas año 2024** . En tal sentido, se le facilita el formato para validez y así pueda emitir su apreciación y posteriormente hacer las respectivas correcciones consideradas necesarias, para su aplicación a la muestra de sujetos seleccionados para el estudio.

Sin más otro particular que hacer referencia y agradeciendo de antemano toda colaboración prestada, quedo de usted:

Atentamente,
Licda. Martha Rangel
Investigador

Nota. Se anexa Objetivos de la Investigación, Operacionalización de las Variables y el cuestionario; con el propósito que se haga cómodo emitir con más certeza sus observaciones.

[Instrucciones para la Validación]

El instrumento de validación es para verificar si el instrumento de recolección de datos que será aplicado a la muestra seleccionada para la investigación, reúne las condiciones y características necesarias para su aplicación posterior e indagar con respecto a la necesidad de indagar sobre:

Liderazgo Motivacional como elemento principal para el desempeño laboral en la Secretaría Ejecutiva de Seguridad Ciudadana (S.E.S.C) del Estado

Barinas año 2024. Con la finalidad que se evalúe cada pregunta de acuerdo a la pertinencia, claridad y coherencia, considerando las siguientes sugerencias:

1. El instrumento es un cuestionario de preguntas cerradas que responda únicamente a las alternativas de respuesta Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca.
2. Se requiere que usted proceda a marcar con una "X" en la casilla correspondiente, de la hoja de validación, según considere "Siempre", "Casi Siempre", "Algunas Veces", "Casi Nunca" y "Nunca" en los aspectos antes indicados; tomando en cuenta que: (a) La pertinencia se refiere a la posibilidad que los ítems estén acordes con respecto a las variables tratadas; (b) La claridad se relaciona con la profundidad con que los ítems miden las variables del estudio; (c) La coherencia establece la adecuada formulación de los ítems con respecto a la redacción.
3. En la columna de observación, señalar si considera o no replantear o eliminar el ítem.
- 4. Adicional podrá escribir cualquier observación que sea pertinente, en términos general del instrumento.**

[Hoja de Validación, Tercer Experto]

[Hoja de Validación, Tercer Experto]

Ítems	Congruencia		Claridad		Coherencia		Observación
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		
6	✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		
10	✓		✓		✓		
11	✓		✓		✓		
12	✓		✓		✓		
13	✓		✓		✓		
14	✓		✓		✓		
15	✓		✓		✓		
16	✓		✓		✓		
17	✓		✓		✓		
18	✓		✓		✓		
19	✓		✓		✓		
20	✓		✓		✓		
21	✓		✓		✓		
22	✓		✓		✓		

Observaciones: Puede continuar con la investigación

Nombre del Experto: MSc. Germán Alfonso **C.I:**

Especialidad:

Firma

[Acta de Validación, Tercer Experto]

[Acta de Validación, Tercer Experto]

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA Y PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL

ACTA DE VALIDACIÓN

Yo, Germán Alfonso, Titular de la Cedula de Identidad N° V17987189, por medio de la presente certifico que he leído y revisado el instrumento diseñado por Martha Rangel, titular de la cédula de identidad No. V.- 13.946.123 estudiantes de la Maestría en Administración Mención Gerencia General, el cual se utilizará para

ESCALA DE LIKERT - MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL											ESCALA DE LIKERT - MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL											
PREGUNTAS																						
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	4	5	5
2	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	4
3	5	5	3	5	5	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	4	5	4
4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5
5	4	5	3	5	5	5	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	4	5	4	4
6	5	5	3	3	3	5	3	1	3	5	4	5	5	1	5	5	1	1	4	4	5	4
7	4	5	3	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	5	4	5
8	4	5	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	5	5	5
9	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	2	1	4	5	5	4
10	5	5	5	3	3	5	1	4	2	2	5	5	5	5	5	4	1	1	4	5	5	5
11	4	5	3	5	5	5	1	1	2	2	4	5	5	1	5	4	1	1	5	4	5	5
12	4	5	3	5	5	5	3	3	5	2	5	4	5	1	5	4	1	1	5	5	4	4
13	4	3	1	5	5	4	1	1	5	1	5	5	2	1	3	4	1	1	5	4	5	4
14	4	5	1	5	5	4	1	1	3	1	5	4	2	1	3	4	1	1	5	4	5	4
15	5	5	1	5	5	4	1	3	3	1	5	4	2	1	3	4	1	1	5	5	5	4
VARIANZA IND	0,25714286	0,68571429	1,71428571	0,68571429	0,68571429	0,17142857	1,71428571	2,74285714	1,71428571	3,25714286	0,17142857	0,25714286	1,54285714	4,11428571	0,68571429	0,25714286	0,17142857	0,68571429	0,25714286	0,25714286	0,17142857	0,25714286

Niveles	Valoracion
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

NUMERO DE ITEM	27
SUMATORIA DE LAS VAR DE LOS ITEM	26,01
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEM	147,81

ALFA DE CROMBACH	0,86
------------------	-------------

Rangos	Magnitudes
0,81 a 1,00	Muy Alta

0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Ruíz (2002)

$$\frac{\sum s^2}{n \cdot ST^2}$$

→ 1,04

→ 0,18

$$\left[1 - \frac{\sum s^2}{ST^2} \right]$$

→ 0,82