

**Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales**

"Ezequiel Zamora"



La Universidad que siembra

**Vicerrectorado de Infraestructura
Y Procesos Industriales
Estudios Avanzados
Maestría en Gerencia Pública**

**ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA LA MEJORA DEL
DESEMPEÑO LABORAL EN EL INSTITUTO PÚBLICO DEL PODER
POPULAR PARA EL DESARROLLO MINERO, COJEDES.**

Requisito parcial para optar al grado de

Magister Scientiarum en Gerencia General

Autor: Lcda. Alforellys Pineda

C.I: N° V-11.965.842

Tutor: MSc. Orlando Sequera

C.I: N° V- 17.890.197

San Carlos, Febrero 2019.



UNIVERSIDAD NACIONAL
EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"



Programa de Estudios Avanzados

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

Nosotros, miembros del jurado de:

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

Titulado(a):

ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL INSTITUTO PUBLICO DEL PODER POPULAR PARA EL DESARROLLO MINERO COJEDES

Elaborado por el (la) participante:

Nombres, Apellidos y Cédula de Identidad

ALFORELLYS PINEDA OVIEDO C.I. 11.965.842

Como requisito parcial para optar al grado académico de: Magister Scientiarum, el cual es ofrecido en el programa de: Maestría en Gerencia Pública, del Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales de la UNELLEZ - San Carlos, hacemos constar que hoy: 30 de Mayo de 2019 a las: 10:00 a.m. se realizó la admisión del mismo, acordando que:

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

Se estableció como fecha de presentación / defensa, el día: Martes 04/06/2019 hora: 8:00 a.m. Dando fe de ello levantamos la presente acta en San Carlos, a los 30 días de Mayo de 2019.

1.- **Jurado Coordinador (a)**
MSc. Orlando Sequera
C.I. V-17.890.197 (IUTEMAR) UNELLEZ)



2.- **Jurado Principal**
Dr. Danny Orasma
C.I. V-11.964.355 (UNELLEZ)

3.- **Jurado Principal**
MSc. Isbelia Pérez
C.I. V- 12.742.935 (UNESR).

4.- **Jurado Suplente 1**
MSc. Robert Ardiles
C.I. V-19.357.841 (UNELLEZ)

5.- **Jurado Suplente 2**
MSc. Eloina Gámez
C.I. V-4.097.982 (IUTEMAR)

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"



Programa de Estudios Avanzados

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

Nosotros, miembros del jurado de:

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

Titulado(a):

ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL INSTITUTO PUBLICO DEL PODER POPULAR PARA EL DESARROLLO MINERO COJEDES

Elaborado por el (la) participante:

Nombres, Apellidos y Cédula de Identidad

ALFORELLYS PINEDA OVIEDO C.I. 11.965.842

Como requisito parcial para optar al grado académico de: *Magister Scientiarum*, el cual es ofrecido en el programa de: *Maestría en Gerencia Pública*, del Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales de la UNELLEZ - San Carlos, hacemos constar que hoy, Martes 04/06/2019, a las 8:00 am, se realizó la presentación / defensa del mismo, acordando:

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

Dando fe de ello levantamos la presente acta, la cual finalizó a las: 8:30 a.m.

1.- Jurado Coordinador (a)
MSc. Orlando Sequera
C.I. V-17.890.197 (Pinar - UNELLEZ)



2.- Jurado Principal
Dr. Danny Orasma
C.I. V-11.964.355 (UNELLEZ)

3.- Jurado Principal
MSc. Isbelia Pérez
C.I. V- 12.742.935 (UNESR).

4.- Jurado Suplente 1
MSc. Robert Ardiles
C.I. V-19.357.841 (UNELLEZ)

5.- Jurado Suplente 2
MSc. Elojina Gámez
C.I. V-4.097.982 (IUTEMAR)

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

DEDICATORIA

Con Amor y Cariño dedico este logro a mis Padres Amparo y Alfonso.

A mis Hijas para que sea símbolo de esfuerzo, constancia y lucha.

Nunca es tarde cuando se quieren lograr los sueños.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente a Dios por darme la dicha de lograr cada meta que trace en mi vida, a mi Santa Bárbara Bendita porque me bendice y abre los caminos que tránsito.

A mi Madre Amparo por ese amor incondicional de toda la vida. Quien supo guiarme y enseñarme el camino de lo correcto.

A mi Padre Alfonso por su guía y apoyo. Siempre al pendiente de cada paso que doy.

A mi Hermano el Profesor Diego Pineda quien me ayudo, apoyo y demostró todo su conocimiento al momento de yo realizar este trabajo de grado. Sin su guía y recomendaciones no fuera logrado todo esto que hoy estoy logrando.

A mis hijas Amparo y Pedriallys, quienes son el pilar fundamental de mi vida, por ellas seguiré logrando cada meta que me proponga.

Al personal que labora dentro del Instituto del Poder Popular para el Desarrollo Minero del estado Bolivariano de Cojedes, por su colaboración prestada y toda la disposición para realizar cada una de las actividades ejecutadas.

A los diferentes gerentes y en especial a Simón López Presidente del Instituto, por autorizar y permitirme realizar este hermoso trabajo, donde sin duda los ganadores en cuanto experiencia fuimos todos.

A la UNELLEZ por permitirme cursar mis estudios, a cada uno de los docentes que me formaron y que impartieron sus conocimientos cada día para formarme, y ser quien soy ahora.

Al Profesor Orlando Sequera por guiatura y tutoría durante el desarrollo de este trabajo de grado.

Al Profesor Gustavo Jaime como Coordinador de estudios Avanzados, excelente docente y persona. Siempre al pendiente de los maestrantes y que se lograra la meta de culminar los estudios correspondientes.

Al Profesor Robert Ardiles por su constancia y dedicación al frente de la Coordinación de la Mención. Que siga desarrollando el excelente papel que lleva hasta ahora.

A todos aquellos compañeros de aulas, de pasillo a ellos por su apoyo y compañerismo durante el pasar de los tiempos de estudios.

INDICE GENERAL

Contenido	Pag
Aprobación del tutor	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Índice general	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Introducción	1
Capítulo I. El problema	5
Objetivo general	9
Objetivos específicos	9
Justificación de la investigación	10
Capitulo II. Marco teorico	12
Bases teóricas	12
Motivación	13
Teorías centradas en el contenido	15
Teoría de las necesidades humanas- Jerarquía de Maslow	16
Necesidades fisiológicas	18
Necesidades de seguridad	18
Necesidades de afiliación.	19
Necesidades de reconocimiento	19
Necesidades de autorrealización	19
Modelo de McGregor	20
Teoría de las necesidades de McClelland	22
Modelo Jerárquico de Alderfer	24
Teoría de los dos factores de Herzberg; Ambientales y motivadores.	26
Teorías del proceso	28
Teoría de la equidad de Adams	28
Capitulo III. Marco metodológico	31
Diseño y tipo de investigación	31
Población	32
Muestra	32
Técnicas	32
Instrumentos	33
Validez	33
Confiabilidad	34
Técnica de análisis de datos	34
Procedimientos para realizar la investigación	35
Operacionalización de la variable	37
Capitulo IV. Presentación y análisis de los resultados	38
Atribuciones del instituto de minas	39
Conclusión de los resultados	50
Capitulo V. La Propuesta.	51

Presentación de la Propuesta.	51
Identificación de la Propuesta.	51
Justificación de la propuesta.	52
Objetivos de la propuesta. Objetivo General.	53
Objetivos específicos.	53
Fases de la propuesta	54
Desarrollo de la propuesta	55
Tema de formación 1. Oratoria	55
Tema de formación 2. Formación para la integración y el trabajo en equipo.	61
Tema de formación 3. Curso de protocolo	63
Evaluación de la propuesta	72
Conclusiones	74
Recomendaciones	75
Cuestionario	76
Confiabilidad del Instrumento	77
Referencias citadas	78

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



**Vicerrectorado de Infraestructura y
Procesos Industriales
Estudios Avanzados
Maestría Gerencia Pública**

**La Universidad que siembra
ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA LA MEJORA DEL
DESEMPEÑO LABORAL EN EL INSTITUTO PÚBLICO DEL PODER
POPULAR PARA EL DESARROLLO MINERO, COJEDES**

Autora: Alforellys Pineda

Tutor: MSc. Orlando Sequera

Fecha: Junio, 2019

RESUMEN

En la actualidad sin duda alguna motivación puede convertirse en una herramienta positiva para mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un desempeño óptimo, En el marco de la competitividad de los sectores económicos, garantizar un servicio que permite el empleo de estrategias eficaces orientadas a la satisfacción del cliente y a su vez genere beneficios a los diferentes trabajadores que laboran dentro de la institución; en esa línea son también muy importantes las estrategias que se utilicen para mejorar el desempeño laboral. El objetivo general de esta investigación consistió en implementar una serie de estrategias motivacionales para la mejoras del desempeño laboral en el instituto público del poder popular para el desarrollo minero, estado Cojedes. Para el logro de este objetivo general el trabajo de investigación se ubica en la concepción metodológica de investigación de campo, en un nivel descriptivo, bajo la modalidad de investigación evaluativa, para una población de 60 trabajadores de los cuales se seleccionaron 18 como muestra representativa del 30%. A los mismos se les aplico un cuestionario de 15 ítem, mediante el cual se concluyó que existía la necesidad imperativa de aplicar las estrategias. Basadas en formación, actividades recreativas y deportivas, entrega de reconocimientos a los trabajadores y la activación de las diferentes redes sociales con la finalidad de dar conocimiento de las diferentes actividades que se desarrollan dentro de la institución. Una vez diseñada y aplicadas las actividades se concluyó aplicando un post-test que a pesar de las actividades existen deficiencias en cuanto al reconocimiento y exaltación por parte de la gerencia de los trabajadores de la institución por lo cual se recomienda hacer énfasis en dicha forma de reconocer la calidad y trabajo de cada individuo para generar mayor motivación laboral.

Palabras Claves: Estrategias, motivación, desempeño laboral, institución pública, minas.

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



**Vicerrectorado de Infraestructura y
Procesos Industriales
Estudios Avanzados
Maestría Gerencia Pública**

La Universidad que siembra

**MOTIVATIONAL STRATEGIES FOR THE IMPROVEMENT OF LABOR
PERFORMANCE IN THE PUBLIC INSTITUTE OF POPULAR POWER FOR
MINING DEVELOPMENT, COJEDES**

Autora: Alforellys Pineda

Tutor: MSc. Orlando Sequera

Fecha: Junio, 2019

ABSTRAC

Nowadays, without any doubt, motivation can become a positive tool to maintain cultures and corporate values that lead to an optimal performance. In the framework of the competitiveness of the economic sectors, guarantee a service that allows the use of effective strategies oriented to the customer satisfaction and in turn generate benefits for the different workers who work within the institution; In this line, the strategies used to improve job performance are also very important. The general objective of this research was to implement a series of motivational strategies for improving job performance in the public institute of popular power for mining development, Cojedes state. To achieve this general objective, the research work is located in the methodological conception of field research, at a descriptive level, under the modality of evaluative research, for a population of 60 workers of which 18 were selected as a representative sample of the 30%. A questionnaire of 15 items was applied to them, through which it was concluded that there was an imperative need to apply the strategies. Based on training, recreational and sports activities, delivery of recognition to workers and the activation of different social networks in order to give knowledge of the different activities that take place within the institution. Once the activities were designed and applied, a post-test was concluded that, despite the activities, there are deficiencies in the recognition and exaltation by the management of the institution's workers. Therefore, it is recommended to emphasize this form of recognize the quality and work of each individual to generate greater work motivation.

Key words: Strategies, motivation, job performance, public institution, mines.

INTRODUCCIÓN

Minería dentro del estado Cojedes representa un alto potencial económico y productivo, la creación desde hace 03 años del Instituto de Minas a generado una serie de vacante y puestos de trabajo, que generan beneficios económicos y laborales a los habitantes de la ciudad de San Carlos y demás municipios vecinos. Actualmente las labores que se desempeñan vas desde el ámbito administrativo, tributario, legal, gerencial así como la supervisión e inspección de las diferentes empresas mineras como ente regulatoria de dicha actividad en el estado. A pesar de ser un ente público tiene bajo su control varias empresas públicas y privadas las cuales debe mantener control y seguimiento.

Ahora bien el factor motivacional no puede quedar excluido de cualquier planificación empresarial tendiente a mejorar los efectos negativos de un trabajo sin calidad, de tal manera que la motivación puede convertirse en un producto que en la mayoría de las ocasiones donde se apliquen instrumentos de motivación al logro de los empleados rinde resultados óptimos, maximizando así la calidad de las actividades y el éxito de los resultados a obtener, bien sea a nivel individual y/o grupal. ya que el empleado siente que su organización lo necesita y lo toma en cuenta capacitándolo técnica y operativamente incluso hasta de forma profesional, éste empleado entonces aplica los correctivos en su trabajo en retribución, al sentirse motivado rinde más y cumple a cabalidad con sus actividades de rutina, es por esta razón que esta investigación se considera sumamente importante, además que en lo sucesivo puede servir de apoyo bibliográfico a otras investigaciones que en el futuro se realicen con relación a esta.

Específicamente en el personal que labora en el Instituto Público del Poder Popular para el Desarrollo Minero de estado Cojedes, como ente adscrito a la Secretaria del Poder Popular para el Desarrollo Minero Ecológico.

Según Venezuela (2016), en el artículo 14 de la reforma parcial de la Ley de minas del estado Bolivariano de Cojedes establece que:

“Se crea el Instituto Público del Poder Popular para el Desarrollo Minero del Estado Bolivariano de Cojedes con personalidad jurídica y patrimonio propio, quien es el ente del Ejecutivo Regional que le compete la administración, estímulo, promoción, defensa, conservación, extracción, aprovechamiento, comercialización, organización, control y fiscalización de los minerales no metálicos, no preciosos y no Reservados al Poder Nacional y cualquier otra actividad necesaria, para el aprovechamiento racional y sustentable de los minerales no metálicos existentes, que no sean preciosos, ni reservados al Poder Público Nacional previstos en la Constitución y las leyes que rigen la materia”

En cuanto a la junta directiva está basada según el artículo 20 de la presente ley, y la misma “estará conformado por una Junta Directiva compuesta por tres (03) miembros principales con sus respectivos suplentes”.

De igual forma cuenta con una serie de dependencias o gerencias, dentro de las cuales se mencionan: gerencia general, despacho, talento humano, administración, planificación y presupuesto, protocolo, control y seguimiento, formación, comercialización y distribución, legal y por ultimo geomatica. Posee una nómina entre gerentes, personal administrativo y obrero de 60 personas.

Además es de resaltar que son atribuciones del instituto de minas: desarrollar la política de la actividad minera estatal. Realizar y mantener el inventario y catastro minero del Estado. Elaborar, implementar y vigilar el cumplimiento una vez aprobados los planes estatales de desarrollo minero.

Recibir, revisar, tramitar, aprobar las solicitudes de concesiones de exploración, de explotación y autorizaciones de explotación de los minerales no metálicos. Inspeccionar las minas sobre las cuales exista concesión o autorización de explotación de mineral no metálico, o para desarrollar cualquier otra actividad del ramo, así como dejar constancia de las que estuviesen inactivas, y sancionar a las personas naturales y jurídicas que incumplan las disposiciones legales. Coordinar y controlar las actividades de aprovechamiento de las empresas mineras en beneficio del desarrollo económico y social del Estado, a través de la implementación y aplicación de políticas y normativas legales. Promover la mínima afectación de los recursos naturales asociados a la minería no metálica y la conservación del ecosistema, de acuerdo a lo establecido en el estudio de impacto ambiental y sociocultural en coordinación con el Ministerio con competencia en la materia. La organización, control y fiscalización de los minerales no metálicos, no preciosos y no reservados al Poder Nacional.

En la presente investigación se busca en los diferentes capítulos, mostrar una serie de actividades y estrategias que fueron implementadas para generar mejoras laborales a través de la motivación de sus diferentes trabajadores.

En el Capítulo I: aborda todo lo relacionado al problema de investigación, planteamiento del problema, justificación, formulación de los objetivos (general y específicos), seguidamente en el capítulo II se expone todo lo referente al marco teórico de la investigación, específicamente antecedentes de investigación, definición de términos básicos, bases teóricas y las bases legales. Mientras que en el capítulo III consta del marco metodológico desarrollado para la elaboración de esta investigación, donde se describen el tipo y diseño de la misma, descripción de la metodología, descripción de los procedimientos, instrumentos utilizados para lograr los resultados presentados en el capítulo IV el cual constituye el análisis de los resultados

del diagnóstico, y es a través del cual se procede a plantear el capítulo V que corresponde a la propuesta del plan de acción a ser ejecutadas por la investigadora para lograr los objetivos planteados basados en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la institución mediante la aplicación de estrategias motivacionales. Una vez realizadas y cumplidas todas las actividades se procedió a realizar la evaluación de la aplicación de las estrategias propuestas para finalmente realizar las conclusiones y recomendaciones que serán necesarias para seguir afianzando la gerencia pública dentro de la institución.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad las organizaciones se encuentran en un mundo proactivo y cambiante lo cual penetra cada vez con más fuerza en el proceso laboral en todas sus fases, evidenciando la necesidad de que las organizaciones estén preparadas para enfrentar los retos que se les presenten en el contexto de la alta complejidad y, requiriendo por ello de constantes y dinámicos procesos de modernización, se entiende que el éxito de toda empresa dependerá de que la misma cuente con recursos humanos preparados y motivados, pues son ellos los que garantizan su competitividad, productividad y eficiencia.

Siendo este el escenario, según Arias (2009), hoy resulta indiscutible la tesis que una óptima gestión, resulta ser el móvil del éxito de cualquier organización o empresa, requiere, entre otros aspectos, una adecuada motivación para optimizar el desempeño de los empleados que integran las instituciones públicas. La motivación para optimizar el desempeño se concibe como un instrumento de gran ayuda en la práctica administrativa de cualquier organización, en tanto que es este proceso el que permite la creación y definición de nuevas pautas a seguir, buscando siempre resultados óptimos en la eficiencia y productividad del organismo.

En términos concretos, el principal desafío del especialista en recursos humanos es lograr el mejoramiento permanente de las organizaciones de las que forma parte, haciéndolas más eficientes y más eficaces. Ser eficiente

implica utilizar la cantidad mínima de recursos necesarios para la producción de bienes y servicios. Ser eficaz implica lograr la producción de estos bienes y servicios adecuados, de manera que sean aceptables para la sociedad. Estos dos factores conducen a mejores niveles de productividad.

Sin embargo, Hernández (2006), indica que dentro de la Gestión Organizacional de cualquier institución, existe un factor importante a considerar, como es la motivación adecuada; sí se aplica en el ámbito laboral, se puede lograr que los empleados motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo. Una persona satisfecha que estima su trabajo, lo transmite y disfruta al atender a sus clientes; si eso no es posible, al menos lo intentará.

Por ende se puede inferir que la motivación puede convertirse en una herramienta positiva para mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un desempeño óptimo, igualmente para contribuir como medio eficaz para servir de instrumento de valoración cuantitativa y cualitativa, así como también el desarrollo y la promoción, vistos ambos como una magnífica ocasión para analizar la acción, definir objetivos y planes de actuación y también para confrontar los diferentes puntos de vista de los diferentes niveles jerárquicos y abordar los problemas de relaciones interpersonales, así como el clima de la institución pública que sea, además de obtener datos para el desarrollo de cada persona en su carrera profesional, sirviendo de base a los programas de planes de carrera.

El éxito de las organizaciones depende según Hernández (2006), directamente del desempeño de sus trabajadores y el grado de satisfacción o motivación en el trabajo que estos demuestren. La escuela de las relaciones humanas reivindica la importancia del factor humano y diseña unas concepciones, técnicas e instrumentos orientados a un mejor conocimiento de las variables psicosociales con el objetivo de lograr conseguir que los empleados disfruten mejor su trabajo y logren así un desempeño efectivo a través de un alto grado de motivación del mismo.

Cabe destacar que, las organizaciones públicas no escapan a la realidad de la carencia de una motivación laboral de su personal, ya sean estos profesionales, empleados, obreros, entre otros, lo cierto es, que las personas necesitan estar incentivadas para lograr el desempeño de una mejor labor, sea cual sea su actividad u oficio. Sin embargo, en las organizaciones públicas se observa, un alto grado de insatisfacción en el trabajo, el cual se evidencia a través de un notable ausentismo laboral, éste motivado por enfermedades menores, por razones personales generándose en consecuencia un bajo desempeño, el cual repercute directamente en la organización.

Desde el punto de vista cultural, en el caso de los empleados de las organizaciones públicas, priva una visión cortoplacista, éstos se inclinan por las recompensas inmediatas, valoración de las promociones y el ingreso, que a su vez pueden estar estrechamente vinculado con la calidad de vida del mismo.

Dentro de este contexto en las empresas públicas generalmente no se lleva a cabo los programas motivacionales para optimizar la gestión, principalmente en las instituciones gubernamentales pertenecientes a la Gobernación del Estado Bolivariano de Cojedes y en este caso específico en el instituto público del poder popular para el desarrollo minero del estado Cojedes, existe una alta desmotivación, falta de integración, poca colaboración y falta de trabajo en equipo entre los funcionarios, lo que conlleva diversas situaciones desfavorables, tales como conductas irregulares en los funcionarios, incumplimiento de las funciones, mala disposición del material a utilizar dentro del área, todo esto debido a la falta de estímulos y formación integral.

Lo anterior se evidencia con diversas irregularidades y alteraciones de las labores cotidianas, que deben realizarse, esto trae como consecuencia un problema a la institución, debido a que influye en el desempeño organizacional y en las labores de los empleados, y en otra parte se

manifiesta el descontento de las labores a realizar, justificándolo con reposos, ausencia, incumplimiento del horario institucional de manera constante además de las tareas designadas, incumplimiento de funciones por puesto de trabajo, alto índice de desmotivación lo que lleva a la falta de personal en las diversas áreas de la organización.

Por todo lo antes expuesto, se hace necesario revertir la situación problema planteada actualmente, por lo que se considera conveniente diagnosticar, diseñar y presentar estrategias motivacionales que se corresponda con la misión, y visión de la organización que tiene características meramente públicas y de servicio, y que pueda a mediano plazo comenzar a dar resultados óptimos en la gestión del talento humano integralmente comprometido con la identidad corporativa y la cohesión institucional, capaz de identificar sus debilidades y de enmendar sus errores en pro y en beneficio de la institución, en pocas palabras definir una series de actividades que puedan garantizarle a la institución la productividad por medio de un empleado eficaz, eficiente y efectivo.

En vista de esto se plantean las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuáles son los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal del instituto público del poder popular para el desarrollo minero, estado Cojedes?
2. ¿De qué manera estarían estructuradas las estrategias motivacionales para que influyan en el desempeño del personal del instituto público del poder popular para el desarrollo minero, estado Cojedes?
3. ¿Cómo deben ser aplicadas las estrategias motivacionales al personal del instituto público del poder popular para el desarrollo minero, estado Cojedes?
4. ¿Cómo influyen las estrategias motivacionales aplicadas en el personal del instituto público del poder popular para el desarrollo minero, estado Cojedes en cuanto a su desempeño laboral?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Implementar estrategias motivacionales para la mejoras del desempeño laboral en el instituto público del poder popular para el desarrollo minero, estado Cojedes.

Objetivos Específicos

Identificar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del instituto público del poder popular para el desarrollo minero, estado Cojedes.

Proponer el diseño de estrategias motivacionales que influyan en el desempeño laboral del instituto público del poder popular para el desarrollo minero, estado Cojedes.

Aplicar estrategias motivacionales al personal del instituto público del poder popular para el desarrollo minero, estado Cojedes.

Evaluar la influencia de las estrategias motivacionales aplicadas en el personal del instituto público del poder popular para el desarrollo minero, estado Cojedes.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La propuesta brindará herramientas novedosas en el campo gerencial contribuyendo de manera positiva a mejorar la motivación en el ámbito profesional, no solamente en el instituto, sino en cualquier otro espacio geográfico, institucional u organismo gubernamental que esté interesada en optimizar el desempeño laboral de los trabajadores públicos.

Para las organizaciones generalmente el término de motivación es clave fundamental e indispensable para el logro de objetivos y metas que a su vez se verán reflejadas en la imagen de la organización permitiendo optimizar significativamente al personal, contribuyendo en ese mismo orden a la ejecución de labores en forma rápida e idónea.

Además, los resultados arrojados por este estudio aportarán información para futuras investigaciones relacionadas con el tema, permitiendo ampliar así el conocimiento sobre incentivos motivacionales en instituciones con similares características.

Desde el punto de vista práctico el estudio ofrece una posible solución a la serie de problemas generados por el desempeño del talento humano y su relación con los incentivos motivacionales, situación que está afectando en todos los niveles a la organización.

La gestión organizacional en las instituciones se fundamenta a través del proceso de la gestión del desempeño del talento humano, esta se propone como alternativa relevante para la solución de problemas en cuanto a identificación e interacción del personal dentro de la organización por lo que, esta investigación se considera de suma importancia, puesto que las instituciones públicas sucumben por la poca preparación, adhesión y compromiso institucional de su personal administrativo.

Por otro lado, este estudio apoya la gestión organizacional, en conjunto con la dirección dada por la supervisión del evaluador, lo cual va a permitir llevar a cabo el desarrollo eficiente de las funciones de cada cargo.

La finalidad de medir la gestión del personal a través de su desempeño, es obtener resultados de gran utilidad para el desarrollo de las instituciones, detectando las fallas que se presenten en el personal encargado de atención al público, mediante el cual la institución podrá ofrecer la ayuda necesaria para la capacitación del mismo, llevando a cabo algún tipo de motivación, nutriéndolos de toda la información sobre la organización para lograr una compenetración entre los compañeros de trabajo y con la organización, y así formar un clima organizacional dentro del ambiente de trabajo, permitiendo un mayor rendimiento en las funciones de cada trabajador, dando como resultado un mejoramiento en la prestación del servicio.

Es de destacar, que dado que esta investigación se considera inscrita dentro del área ciencias económicas y sociales del Plan General de Investigación de la UNELLEZ (2008), el cual se basa en el estudio de organizaciones públicas y privadas en el marco de la planificación, organización, dirección y control, con miras a la optimización de los recursos humanos, físicos y financieros: la generación de directrices y políticas que definan cursos de acción en el mediano y en el largo plazo. Específicamente en dos líneas de investigación denominadas Gerencia Pública, además de Gerencia Empresarial y Social ya que se espera aportar a la misma, un programa motivacional consistente y adaptado a la realidad del instituto de minas con beneficios integrales y sociales a los servidores públicos.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Bases teóricas.

Chiavenato, (1999) indica que:

En una empresa, el comportamiento de las personas es complejo, depende de factores internos (derivados de sus características de personalidad: capacidad de aprendizaje, de motivación, de percepción del ambiente externo e interno, de actitudes, de emociones, de valores) y externos (derivados de las características empresariales: sistema de recompensas y castigos, de factores sociales, de las políticas, de la cohesión grupal existente)

Dentro de los factores externos (o ambientales) que influyen en el comportamiento de las persona, pueden incluirse las presiones del jefe, las influencias de los compañeros de trabajo, los cambios tecnológicos en la empresa, los pedidos y las presiones de la familia, los programas de capacitación y desarrollo puestos en práctica por la empresa y las condiciones ambientales (tanto físicas como sociales) (p.48)

De allí que el comportamiento es determinante primario de las acciones de los individuos dentro de la organización. Esto conlleva a que el personal mejore en función de la calidad de trabajo y sus actitudes sean acordes con el mismo.

También, Martínez (2002:3) define al comportamiento organizacional como “la materia que busca establecer en qué forma afectan los individuos,

los grupos y el ambiente en el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, siempre buscando con ello la eficacia en las actividades de la empresa.

El mismo autor continúa explicando que muchas ciencias comparten cuatro objetivos: describir, entender, predecir y controlar ciertos fenómenos, incluso el entorno organizacional, por lo que explica que estos son los objetivos del comportamiento organizacional.

a) Describir: sistemáticamente cómo se comportan las personas en condiciones distintas. Lograrlo permite que los administradores se comuniquen con un lenguaje común respecto del comportamiento humano en el trabajo.

b) Entender: por qué las personas se comportan como lo hacen. Los administradores se frustrarán mucho si sólo pudieran hablar acerca del comportamiento de sus empleados sin entender las razones subyacentes.

c) Predecir: el comportamiento futuro de los empleados es otro objetivo del comportamiento organizacional.

Motivación

Existe una gran diversidad de definiciones de motivación, sin embargo, para efectos de esta investigación se consideraron las siguientes:

Tomando en cuenta que los individuos requieren de un impulso energético para actuar en la vida, se puede citar a Heinz (2001) quien afirma que:

La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades y anhelos similares. Decir que los administradores motivan a sus subordinados es decir, que realizan cosas con

las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera (p.51)

Romero (2010), opina que la motivación es “un proceso dinámico que genera cambios en las personas, que pueden atribuirse a estímulos externos, pero que también hay reacciones provocadas por estímulos internos” (p.30)

Lazzati (1998, p. 59): “es el proceso por el cual la necesidad insatisfecha de una persona genera energía y dirección hacia cierto objetivo cuyo logro se supone habrá de satisfacer la necesidad”. Mientras que Stoner, (1996, p. 252) afirma que: “es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares”. De igual forma Sherman (1994, p. 215) indica que: “es la voluntad de ejercer un nivel persistente y de alto esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo para satisfacer las necesidades individuales”. Por último Chiavenato (2000, p. 57) explica que: “es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o por lo menos, que origina una propensión hacia un comportamiento específico”.

Por lo tanto, la definición de motivación a ser utilizada en este trabajo, es aquella que la conceptualiza como la disposición de emplear grandes niveles de esfuerzo en el logro de las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual. En esta definición se denota que las necesidades individuales deben ser compatibles y consistentes con las metas de la organización. Cuando no lo son, los individuos pueden ejercer altos niveles de esfuerzo que en realidad se dirigen en contra de los intereses de la organización, como por ejemplo, algunos trabajadores pasan mucho tiempo hablando con amigos en el trabajo a fin de satisfacer sus necesidades sociales, aquí hay un esfuerzo de alto nivel, solamente que está dirigido en forma improductiva.

Ahora bien Maslow (1977), citado por Romero (2010), organiza las motivaciones dentro de una escala jerárquica, cuando una motivación está satisfecha, ocupa el lugar de la motivación encargada de controlar la conducta del sujeto, es por esto que planteo el concepto de jerarquía de necesidades que se fundamenta en gran parte en el desarrollo de la escuela humanista y en la administración y permite adentrarse en las causas que mueven a las personas a trabajar en una empresa y a aportar gran parte de su vida a ella.

El concepto de jerarquía de necesidades por Maslow, planteado dentro de su teoría de la personalidad, muestra una serie de necesidades que atañen a todo individuo y que se encuentran organizadas de forma estructural como una pirámide, de acuerdo a una determinación biológica causada por la determinación genética del individuo.

Cabe considerar la afirmación que hacen Davis y Newstrom (1997, p. 182), en cuanto a que “los factores que influyen en la Motivación, son los medios mediante los cuales una empresa o un gerente debe seleccionar y dirigir las alternativas adecuadas de manera que los trabajadores sientan que su labor realizada es importante.”

Teorías centradas en el contenido

En la teoría de contenido está centrada en estudiar aquellos aspectos que pueden motivar las personas.

En esta investigación sobre la motivación laboral, se parte primero sobre las teorías de contenido que presentan distintos autores, dicho eso, se desarrollan distintos aspectos y factores que influyen en la motivación de los empleados.

Ante un entorno cambiante el ámbito económico y geopolítico surge las necesidades de recursos humanos, las organizaciones deben adaptarse a ello, pero para hacerlo deben contar con las identificaciones y el compromiso de su recurso más valioso, el recurso humano. Dicho eso es ahí donde surge la motivación laboral un tema ampliamente estudiada y que debe ser el principal interés en las organizaciones.

Teoría de las necesidades humanas- Jerarquía de Maslow

Para poder entender mejor la motivación laboral en una organización, en un principio se basa sobre las necesidades humanas. Con las teorías de motivación se pueden definir los factores principales que motivan a los empleados, para que las empresas puedan obtener mayor beneficio y poder lograr sus objetivos.

La pirámide de Maslow forma parte de una teoría psicológica que inquiriere acerca de la motivación y las necesidades del ser humano: es decir, aquello que nos lleva a actuar tal y como lo hacemos. Según **Abraham Maslow**, (1908-1970) un psicólogo humanista, nuestras acciones nacen de la motivación dirigida hacia el objetivo de cubrir ciertas necesidades, las cuales pueden ser ordenadas según la importancia que tienen para nuestro bienestar.

Es decir, que Maslow proponía una teoría según la cual existe una jerarquía de las necesidades humanas, y defendió que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados. A partir de esta jerarquización se establece lo que se conoce como "*Pirámide de Maslow*".

Para el ser humano, por su base biológica y por su existencia, lo primero hay que cubrir las necesidades inferiores de la pirámide de Maslow, para poder entrar en su autoconocimiento personal y satisfacer las necesidades

superiores. Dicho esto, lo que nos distingue del resto de los seres humanos es descubrir nuestros gustos, talentos, y la motivación que nos lleva para satisfacer las necesidades superiores.

Además, el Maslow afirma que el ser humano tiene una tendencia hacia la autorrealización, y que para llegar a esta etapa hay que satisfacer las necesidades inferiores de la “Pirámide de Necesidades”.

A continuación, se explica en qué consiste cada necesidad según la teoría de Maslow. En su obra Maslow diseña su teoría mediante pirámide, donde muestra cada una de estas necesidades importante para la vida de un ser humano.



Fig. 1. Pirámide de Maslow

En esta figura 1, se pueden ver los distintos niveles sobre las necesidades humanas, empezando con las necesidades básicas y subiendo el eslabón hasta las más complicadas.

La movilidad a cada categoría se da según el grado de satisfacción de la persona, sólo si la necesidad inferior es contemplada, se podrá acceder a las nuevas para poder llegar así a la autorrealización. De esta manera, se muestra el ascenso desde requerimientos básicos, como la respiración, la alimentación y la homeostasis, así sucesivamente a las superiores, como seguridad, compañerismo y reconocimiento.

De acuerdo con la estructura que nos diseña Maslow, a continuación, se explicaran cada una de estas categorías empezando con las necesidades básicas.

NECESIDADES FISIOLÓGICAS

Estas necesidades incluyen la supervivencia y son de orden biológico. Dentro de este grupo, encontramos las necesidades de respirar, de beber agua, de dormir, entre otros. Son necesidades como la homeostasis. De esta manera, el Maslow diseña esas necesidades en la base de la pirámide, porque son principales para supervivencia de ser humano y que las demás necesidades son secundarias hasta que no se hayan cubierto las principales.

NECESIDADES DE SEGURIDAD

Se incluyen las necesidades de seguridad que son necesarias para vivir, pero están a un nivel superior de las necesidades fisiológicas. Dentro de esta categoría se encuentran necesidades como, por ejemplo: la seguridad personal, al orden, la estabilidad, la protección, la seguridad física, de empleo de ingresos, recursos, familiares y de salud. Por lo tanto, están en un segundo eslabón de la pirámide, porque hasta que no se satisfacen las necesidades básicas no surgen esas necesidades.

NECESIDADES DE AFILIACIÓN.

En tercer escalón de la “Pirámide de Maslow”, nos encontramos con necesidades no tan básicas, como pueden ser las necesidades de afiliación. Dentro de este grupo se encuentran necesidades como: el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y lo que el individuo está buscando es superar los sentimientos de soledad. Estas necesidades se presentan continuamente en la vida diaria, cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o asistir a un club social.

NECESIDADES DE RECONOCIMIENTO

Una vez que se cubren las necesidades de los niveles inferiores, aparecen la necesidad de reconocimiento, como la autoestima, el reconocimiento hacia la propia persona, el logro particular y el respeto hacia los demás. Por lo tanto, al satisfacer esas necesidades la persona se siente más segura de sí misma y piensa que es valiosa dentro de la sociedad. Sin embargo, cuando estas necesidades son insatisfechas, los individuos se sienten inferiores y sin valor.

NECESIDADES DE AUTOREALIZACIÓN

En la cúspide de la pirámide Maslow ubica, las necesidades de autorrealización. Dentro de este grupo se encuentra el desarrollo de las necesidades internas, moral, la búsqueda de una misión en la vida y la ayuda desinteresada hacia los demás. También conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima, radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado y tener prestigio. Además, se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo.

En conclusión, de esta teoría se puede deducir que cada persona es un universo distinto, es decir que cada individuo busca satisfacer sus necesidades en la medida de sus posibilidades. Dicho eso, ya sabemos que somos muy distintos, tenemos distinta religión, distinta ideología y distintos sueños, lo cual se ligan en nuestra motivación y deseos que tenga cada ser humano. Por lo tanto, lo que nos propone esa teoría es que la motivación que tiene cada individuo, se compone los distintos niveles de esta pirámide y que cada necesidad variará de acuerdo a la potencia de dicho deseo o motivación.

Las necesidades se incrementan según el desarrollo de cada individuo, por lo cual se pueden lograr distintos tipos de necesidades. Dicho esto, la teoría de Maslow puede ser aplicable para cada individuo según el nivel social económico, educativo y cultural, es decir, que dependiendo de diferentes factores se puede llegar a cumplir dichos niveles propuestos.

Además, existen pocas posibilidades de llegar a la cúspide de la pirámide, ya que las primeras etapas son de necesidades básicas, es decir que las personas tienden a vivir sólo con estos cuatro grupos y se enfrentan con las dificultades de mantenerla, por lo cual difícilmente el ser humano logra llegar a desarrollar la autorrealización.

Por último, según la teoría de Maslow se puede concluir que es bastante válida ya que la motivación, las necesidades, y los deseos juegan un rol fundamental en el desarrollo de la personalidad de los seres humanos. Sin embargo, se puede decir que el paso de una etapa a otra no es tan rígido, ya que se puede pasar de una a otra sin satisfacer la anterior totalmente.

Modelo de McGregor

En la teoría de Maslow se explica la motivación según las necesidades humanas, pero también es importante estudiar las necesidades humanas de

los trabajadores en una organización y cómo actúan sobre su conducta, esta es aproximación que realiza el modelo de McGregor.

Douglas McGregor, nos explica dos teorías contrapuestas de dirección, la Teoría X, que desarrolla que los trabajadores actúan bajo amenazas por parte de los directivos, y la otra Teoría Y que los directivos se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajo.

La **Teoría X** está basada en el antiguo modelo que el trabajo se presume como un castigo, es decir, que las personas prefieren evitar el trabajo, tienen disgustos, se sienten obligados, controlados para que desempeñen los esfuerzos necesarios para que puedan lograr con los objetivos de las organizaciones. Además, prefieren evitar la responsabilidad y que sean dirigidos, puesto que consideran el trabajo como algo secundario.

"Este comportamiento no es una consecuencia de la naturaleza del hombre. Más bien es una consecuencia de la naturaleza de las organizaciones industriales, de su filosofía, política y gestión" McGregor.

Por otro lado, la **Teoría Y** consiste que las personas tienen interés y quieren trabajar por sí mismas y que se esfuerzan por poder lograr los mejores resultados para las empresas. Además, las organizaciones deben liberar las aptitudes de sus trabajadores en favor de dichos resultados. También las personas aceptan las responsabilidades y tienen más creatividad a los problemas de la organización.

Los supuestos fundamentales de la Teoría Y, es que, el control externo y la amenaza no es lo único método para producir esfuerzo y que los trabajadores pueden cumplir con los objetivos organizacionales. Es decir, que las personas tienen autodirección y autocontrol a favor de los objetivos que comprometen. El grado de compromiso con los objetivos está relacionado con la importancia de las recompensas asociadas. En la vida

cotidiana, los seres humanos no solo aprenden y aceptan la responsabilidad, sino también está buscandola.

Finalmente, podemos decir que la Teoría X limita la posibilidad de dar ideas, porque los trabajadores están subordinados, también el control que se presenta deja los privilegios que se obtienen como empelados. Por el contrario, la Teoría Y no será apta, porque siempre hay que regular las actividades laborales, es necesario el control, pero hay que obtener una recompensa para los empleados. Teniendo cuenta estas teorías ninguna puede ser funcional si se trabaja individualmente ya que cada una tiene diferente enfoque y se ven afectadas en ambas teorías los trabajadores.

Por lo tanto, si estas dos teorías funcionan y que dirigen la motivación del trabajo, es claro que se debe trabajar sin ninguna amenaza y bajo control, las empresas deben regular el buen funcionamiento y que controlan que cada actividad que se realicen es correcta, pero siempre y cuando se trabaje sin presión y contemple la integración de los empleados.

Teoría de las necesidades de McClelland

La teoría de las necesidades de McClelland nos da una visión global sobre la motivación, es decir englobar las necesidades en solo tres dominantes.

El concepto de la teoría de las necesidades fue popularizado por el psicólogo americano del comportamiento David McClelland, es decir según su teoría la motivación de un individuo depende a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades dominantes: la necesidad de logro, poder y de afiliación.

El autor describe que todos los individuos poseen la necesidad de logro, es decir, que las personas se esfuerzan por luchar a tener éxito. Según la teoría los individuos suelen realizar las tareas más difíciles, arriesgarse porque

quien arriesga gana y así se logra el éxito. McClelland, piensa que estas personas con la necesidad de logro son los mejores líderes en una organización, aunque pueden exigir mucho de su personal guiados por altos desempeños.

Otra necesidad muy importante es el poder, es decir que las personas se agrupan en dos grupos, el poder personal y el poder institucional. Las gentes con una necesidad de poder son aquellos, que pueden influir a los demás, mientras el poder institucional son gente que le gusta organizar los esfuerzos de otros, para poder alcanzar las metas de la organización. Dicha necesidad se refiere los individuos con deseo de tener impacto y control.

La tercera necesidad según la teoría McClelland, es la afiliación, referida el deseo de ser humano a relacionarse con los demás personas, relaciones interpersonales y amistades para poder acercarse e integrarse en la organización. Estas personas desean gustar y ser aceptados, dan mucha importancia a la relación personal, también a la aceptación de las normas de su grupo de trabajo y prefieren la cooperación sobre la competición.

Para concluir se puede decir que estas tres necesidades están presentes en cada individuo, es decir, que son adquiridas en el tiempo y las vivencias culturales, así como en su experiencia de la vida. Dicho esto, la necesidad de logro es la motivación de poner llevar elevadas metas, el deseo de un trabajo excelente, la fuerza de los individuos de luchar y obtener el éxito en la vida.

Además, la necesidad de poder es la motivación de obtener estatus, prestigio el poder influir y controlar a los demás. Por último, la necesidad de afiliación es la motivación del ser humano de relacionarse con otras personas grupos, tener amistades y contactos.

La motivación depende de la necesidad de cada individuo por poder lograr el máximo, es decir obtener una vida estable. También por ser humano nos

caracteriza por relacionarnos con los demás, es decir desear tener lo mismo que obtengan las personas que nos rodean. Las necesidades que cada individuo tiene provocan nuestra motivación de poder luchar con máxima fuerza durante nuestra vida y poder lograr el éxito deseado durante nuestra existencia.

Modelo Jerárquico de Alderfer

Esté es otro modelo que nos ayuda entender la “motivación” y poder obtener mejor resultados en nuestra investigación. Este modelo, está basado en la jerarquía de necesidades de Maslow, es decir, que las necesidades básicas están englobadas en tres niveles de existencias, de relación y de crecimiento o desarrollo personal, también llamado como la teórica ERC.

Alderfer plantea en su modelo que hay tres grupos de necesidades primarias. El grupo de la existencia se ocupa de satisfacer nuestros básicos de la existencia mental, esto incluye la jerarquía de Maslow, desde necesidades fisiológicas y de seguridad.

El segundo grupo de necesidades es de la relación, la necesidad que tenemos a relacionarnos con los demás, relaciones interpersonales que son importante para nuestra vida cotidiana. Esto, se refiere a los deseos sociales y de status que se exige la interrelación con otras personas, también coincide con la necesidad de Maslow, clasificando en el grupo de estima.

Por último, se encuentra la necesidad de crecimiento, eso se trata de desarrollo personal incluyendo el comportamiento intrínseco comparando con la categoría de estima y autorrealización en la jerarquía de Maslow, clasificada en el grupo de estima. Además la necesidad de crecimiento, refleja la necesidad de desarrollo personal incluyendo el comportamiento intrínseco comparando con la categoría de estima y autorrealización en la jerarquía de Maslow.

En definitiva, se puede decir que la teoría de Alderfer engloba en tres las necesidades de Maslow”. La teoría ERC muestra que se puede cubrir más de una necesidad al mismo tiempo, de manera que se incrementa la satisfacción de una necesidad de nivel inferior. Según la teoría es cuando el individuo ha frustrado la necesidad superior, se incrementa la de satisfacer una necesidad de nivel inferior. Al contrario de la teoría de Maslow que plantea que un individuo permanece en el nivel de una determinada necesidad hasta que ésta se satisfeca.

” Por ejemplo, una persona puede trabajar sobre el crecimiento, cuando las necesidades de relación o existencia todavía estén insatisfechas, o puede operar las tres categorías de necesidades al mismo tiempo.” Teoría ERC

Por lo tanto, la teoría ERC argumenta, al igual que Maslow, que las necesidades satisfechas de orden inferior conducen al deseo de satisfacer necesidades de orden superior, pero que también hay necesidades múltiples pueden operar al mismo tiempo como motivación, y que la satisfacción de una necesidad superior puede obtener como resultado la regresión a una necesidad de nivel inferior.

Finalmente, diversos estudios apoyan la teoría de ERC, que representa una visión más válida de la jerarquía de necesidades de Maslow, consistente con el conocimiento que se tienen de las diferencias individuales entre la gente. Algunas variables, como, por ejemplo, la educación, ambiente cultural, podían modificar la importancia que tiene un grupo de necesidades para un individuo determinado, sin embargo, en algunas organizaciones esta teoría no funciona.

“La evidencia que demuestra que la gente de otras culturas clasifica de manera diferente las categorías de necesidades —por ejemplo, los españoles y los japoneses colocan las necesidades sociales antes de sus exigencias fisiológicas — sería consistente con la teoría ERC”.

Teoría de los dos factores de Herzberg; Ambientales y motivadores.

La teoría de Herzberg, conocida como la teoría de los dos factores: de motivadores o factor higiene se basa en las relaciones con la insatisfacción que rodean a las personas en condiciones en que desempeñan en el trabajo, así como la satisfacción de las tareas en que el individuo ejecuta.

Los factores higiénicos, abarcan el ambiente que rodea a las personas en su puesto de trabajo. Estos factores, están fuera del control personal. Los principales factores son los salarios, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que los individuos reciben de sus superiores. También hay que tener en cuenta la motivación de las personas porque estos factores pueden tener consecuencias, es decir, que la situación en el trabajo puede ser desagradable y para lograr que las personas trabajen más se puede premiar e incentivar salarialmente, o sea el cambio de puesto.

Por otro lado, es el factor motivacional, está relacionado con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización y con la mayor responsabilidad que puede tener en el trabajo según la tarea que desempeña. También se estudia de forma más profunda el comportamiento de las personas para poder satisfacer mejor las tareas en que ejecuten. Por esta razón, los factores motivacionales no son controlados por los individuos y se relaciona con aquello que el colaborador desempeña.

Se puede concluir que las teorías de motivación desarrolladas por Maslow y Herzberg presentan muchos puntos de coincidencia que permiten elaborar un cuadro más amplio sobre el comportamiento humano. La teoría de los dos factores de Herzberg propone que, la satisfacción en el cargo es función de las actividades de las personas que desempeña, es decir los factores motivacionales o de satisfacción. Por el contrario, la insatisfacción es resultado de todos aquellos factores que rodean el puesto de trabajo, es

decir, el ambiente de trabajo, el salario, el tipo de supervisores que recibe todos ellos, factores de satisfacción en el puesto de trabajo. Según la teoría de Herzberg, las actitudes de los individuos pueden determinar su éxito o fracaso en el trabajo.

“Según Herzberg, el enriquecimiento de tareas trae efectos altamente deseables, como el aumento de motivación y de productividad, reduce la ausencia en el trabajo, y la rotación de personal. Claro que no todos estuvieron de acuerdo con este sistema, según los críticos, notan una serie de efectos indeseables, como el aumento de ansiedad, aumento del conflicto entre las expectativas personales y los resultados de su trabajo en las nuevas tareas enriquecidas; sentimiento de explotación cuando la empresa no acompaña lo bueno de las tareas con el aumento de la remuneración; reducción de las relaciones interpersonales, rechazo a las tareas encomendadas. Herzberg concede poca importancia al estilo de administración y lo clasifica como factor higiénico, lo cual también ha sido blanco de severas críticas. Es una teoría interesante para los casos de reorganización que tengan como objetivo el aumento de productividad, y en la que no haya necesidad de valorar la situación global.

Los factores de higiénico se refieren a las necesidades primarias de Maslow: necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad, aunque incluye algún tipo social.

Para poder entender estos factores se puede resumir que existen efectos deseados e indeseados.

Efectos deseables son: aumento de la motivación, aumento de la productividad reducción de la rotación personal,

Efectos indeseables son: el aumento de ansiedad, del conflicto, sentimiento de explotación y las reducciones de las relaciones interpersonales.

Todas esas teorías que abarca el concepto motivación explican que el ser humano tiene diferentes necesidades, empezando con las más básicas hasta más complejas. Cada individuo tiene diferentes objetivos que quiere lograr y esto le motiva para conseguirlo.

Teorías del proceso

A continuación, se desarrollan otras teorías sobre la motivación que se basan en el proceso, se trata de estudiar el comportamiento personal y posibles factores que influyen. Es decir, que en el entorno laboral los individuos establecen unas comparaciones entre las contribuciones que realizan a la empresa, es decir las (entradas) y las retribuciones que reciben de la empresa (salidas). En las teorías basadas en el proceso se estudia el pensamiento por el cual la persona se motiva.

Teoría de la equidad de Adams

Esta teoría fue planteada en 1963, consiste que la motivación, el desempeño y la satisfacción de un empleado dependen de la evaluación de sus razones "esfuerzo-recompensa", pero no sólo la de uno mismo, sino que también en relación a la que obtienen a sus compañeros. En este sentido, la motivación, es un proceso de comportamientos personales, que pueden influir diferentes factores.

Adams, afirma que los individuos comparan sus recompensas y el producto de su trabajo con los demás y evalúan si son justas, reaccionando con el fin de eliminar cualquier injusticia. Cuando existe un estado de inequidad que se considera injusto, se busca la equidad. Si estamos

recibiendo lo mismo que los demás nos sentimos satisfechos y motivados para seguir adelante, de lo contrario nos desmotivamos, o en ocasiones aumentamos el esfuerzo para lograr lo mismo que los demás.

Los principales problemas que se plantean en esta teoría es la falta de conocimiento de gente seleccionada, la dificultad de cuantificar adecuadamente las contribuciones y las compensaciones en las situaciones complejas. Por último, es difícil conocer cómo y cuándo se pueden cambiar estos factores a lo largo del tiempo.

Algunos factores que pueden aumentar la motivación en la empresa son siguientes:

➤ El equipamiento del puesto que se desarrolla en la empresa: En ocasiones la motivación para la tarea puede ser aumentada por el material facilitado para desarrollarla, esto puede explicar la atracción del voluntario hacia cierto tipo de tareas, como, por ejemplo, los socorros y emergencias que requieren de un equipamiento muy especializado.

➤ Otro factor la división y combinación de las tareas: Una tarea puede tener componentes con diferentes valores motivacionales que deben ser analizados independientemente, para tratar que los elementos positivos contrarresten los negativos.

➤ La arquitectura del trabajo: Un trabajo adecuado debe dejar ver cuál es el objetivo final y tener cierta variedad, con la oportunidad de poder realizar trabajos complementarios más motivadores que la tarea principal. Sobre todo, en objetivos a largo plazo se deben tener previstas la consecución de objetivos parciales que puedan dar la sensación de que nos estamos acercando progresivamente al objetivo. Y sobre todo información constante y permanente sobre la calidad del trabajo realizado y sobre la consecución de los objetivos parciales.

➤ Las recompensas y el adecuado reconocimiento también son un importante elemento motivador: Si se adopta un sistema de incentivos este debe ser equitativo y concreto. Si los voluntarios consideran que las recompensas no son equitativas y justas puede provocar desmotivación en los grupos.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico es aquella etapa en que se reúne información referente a los procedimientos y técnicas aplicadas para el desarrollo de la investigación. Es importante destacar que dentro de este ámbito de aplicación también entran a formar parte del marco metodológico el tipo de diseño de investigación, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como también la codificación y tabulación de datos y su forma de análisis.

Según Palella y Martins (2010), el marco metodológico constituye “tanto el método como la manera, el camino que se sigue para lograr un fin. En la investigación, el método implica la elaboración de un plan y la selección de la técnica más idóneas para su desarrollo”, (p.79).

DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

En base a lo expuesto, se definen los procedimientos, métodos y sujetos de investigación a considerar, con el fin de establecer el camino a seguir para la prosecución y alcance de los objetivos establecidos. En este sentido, el Trabajo de Investigación se ubica en la concepción metodológica de investigación de campo, en un nivel descriptivo, bajo la modalidad de investigación evaluativa, en donde se reseñan los aspectos metodológicos:

Según los autores Palella y Martins (2010), la investigación de campo es “aquella que consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural” (p. 34).

En esta investigación, el investigador no manipula las variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta.

En relación al nivel de investigación, Palella y Martins (ob. cit.), expresan que el nivel descriptivo “tiene como propósito interpretar realidades de hecho. Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos”, (p.102).

Mientras que la investigación evaluativa surge como como respuesta obligada a la necesidad de analizar, valorar y mejorar las políticas, acciones, planes, programas, instituciones y sistemas en las que se apoyan las sociedades modernas para desarrollarse y mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos (Escudero, 2011).

POBLACIÓN

Según Tamayo (2012), señala que:

La población es un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

La población para el presente proyecto está representada por total de 60 personas entre gerentes, personal administrativo y obreros del instituto del poder popular para el desarrollo minero del estado Bolivariano de Cojedes.

Muestra:

Según Tamayo y Tamayo (2012), establecen que la muestra es un subconjunto de individuos que se toma de una población, para estudiar un fenómeno estadístico. (p.38).

La muestra para la presente investigación quedará representada por una por una parte representativa, se tomó en cuenta el 30% de la población es decir se tomará un total de 18 de los trabajadores que posee la institución.

Técnicas:

Según Arias (2013), menciona que “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas de obtener información”. (p. 53). Para los efectos del

presente estudio, la técnica a utilizar será la observación y la encuesta. La observación como principal técnica para la recogida de información, es definida por los autores Hernández, Fernández y Baptista (2006), expresan que: “la observación directa consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o conducta manifiesta”. A través de esta técnica el investigador puede observar y recoger datos mediante su propia observación. (p. 316).

Por otra parte, Tamayo y Tamayo (2006), señala que la encuesta “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”. (p. 24).

Instrumentos:

Según Arias (2013), los instrumentos se definen como “los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información Para recoger datos e información relevantes” (p. 53).

En cuanto al instrumento, utilizado en este trabajo investigativo fue el cuestionario, contentivo de respuestas (si - no) aplicado a la muestra seleccionada. El mismo es definido

Tamayo y Tamayo (2010), señala que “el cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio”. (p.124)

Validez:

Según Rusque (2003), define que:

La validez representa la posibilidad de que un método de investigación sea capaz de responder a las interrogantes formuladas. La fiabilidad designa la capacidad de obtener los mismos resultados de diferentes situaciones. La fiabilidad no se refiere directamente a los datos, sino a las técnicas de instrumentos de medida y observación, es decir, al grado en que las

respuestas son independientes de las circunstancias accidentales de la investigación. (P. 134)

En este marco, la validez estará definida por juicio de tres (03) expertos en la materia, que realizarán la evolución del instrumento diseñado para la corrección o reestructuración de ser necesario.

Confiabilidad:

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

La confiabilidad de la presente investigación, se hará mediante el coeficiente de Kuder Richardson, el cual está diseñado para los instrumentos con dos alternativas de respuestas a través de la fórmula KR20: coeficiente indicado para cuestionarios con ítems de dos alternativas su fórmula es:

$$r_{nKR_{20}} = \frac{n}{n-1} * \frac{V_t - \sum pq}{V_t}$$

Técnica de análisis de datos:

En cuanto a las técnicas y análisis de los datos León y Montero (2012), establecen que:

Una vez que se haya recaudado los datos, se debe analizar la información o los datos obtenidos en el estudio. Este análisis se puede hacer de diversas maneras, todo dependerá del tipo de estudio o método que se aplicó y la técnica empleada.

El análisis de los resultados, se realizará a partir de una matriz de datos, de acuerdo a la frecuencia de respuestas por cada ítem planteado, estableciendo el porcentaje. Posteriormente, se realizará una representación en tablas y gráficos de cada ítem, con su análisis descriptivo de forma cuantitativa.

Procedimientos para realizar la investigación

La presente investigación se realizará en cuatro etapas las cuales se especifican a continuación:

Identificación de los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del instituto público del poder popular para el desarrollo minero, estado Cojedes.

Se diseñará un cuestionario, con preguntas estructuradas, dirigido a todo el personal que labora en el instituto de minas, la cual aportará valiosa información para el análisis comparativo de los resultados y poder conocer cuáles son los factores motivacionales que están influyendo en el desempeño laboral del personal, además de saber las deficiencias y necesidades presentes en el clima motivacional del personal que labora en el instituto.

Diseño de estrategias motivacionales que influyan en el desempeño laboral del instituto público del poder popular para el desarrollo minero, estado Cojedes.

Una vez obtenidos los resultados a través de la aplicación del instrumento de recolección de datos, y basado en el conocimiento de las deficiencias y necesidades se propondrán una serie de estrategias motivacionales con el fin de optimizar el desempeño del personal que labora dentro del instituto de minas. Las mismas se presentarán como un instrumento de utilidad, el cual constara de una serie de pasos y actividades a ser desarrolladas por el personal en estudio.

Aplicación de estrategias motivacionales al personal del instituto público del poder popular para el desarrollo minero, estado Cojedes.

En cuanto a la aplicación se tomará en cuenta las actividades y estrategias a ser implementadas, las mismas estarán basadas en cinco pasos que permitirán la optimización del desempeño y motivación del personal que labora dentro del instituto. Logrando de igual forma aplicar de

manera adecuada mecanismos de gestión motivacional. Y creando métodos de mejoras para el desarrollo personal de manera integral e institucional.

Evaluación de la influencia de las estrategias motivacionales aplicadas en el personal del instituto público del poder popular para el desarrollo minero, estado Cojedes.

Para esta última etapa se hará necesaria la aplicación de un post-test basado en el desempeño previo que presenta el personal del instituto público del poder popular para el desarrollo minero, estado Cojedes, y cuáles serán los esperados según las estrategias motivacionales aplicadas.

A su vez se hará útil el uso de una lista de cotejo con el fin de conocer de igual forma el cumplimiento de las metas establecidas al momento de la asignación de las actividades asignadas y desarrolladas por parte de cada uno de las personas que laboran en la institución.

Tabla 1. Operacionalización de la variable

ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL INSTITUTO PÚBLICO DEL PODER POPULAR PARA EL DESARROLLO MINERO, COJEDES.

Objetivo General: Implementar estrategias motivacionales para la mejora del desempeño laboral en el instituto público del poder popular para el desarrollo minero, estado Cojedes.				
Objetivos específicos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Identificar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del instituto público del poder popular para el desarrollo minero, estado Cojedes.	Factores Motivacionales	Conocimiento	Atribuciones del instituto	1,2
			Programa de motivación	6,7
Reconocimiento		Estimulo	3, 4, 5.	
		Valores	13,14,15	
Proponer el diseño de estrategias motivacionales que influyan en el desempeño laboral del instituto público del poder popular para el desarrollo minero, estado Cojedes.	Desempeño Laboral	Crecimiento	Crecimiento personal	8, 12
			Formación	11
Evaluar la influencia de las estrategias motivacionales aplicadas en el personal del instituto público del poder popular para el desarrollo minero, estado Cojedes.		Condiciones Laborales	Condiciones de Trabajo	9, 16
			Asignación de trabajo	10, 17

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación se describen los resultados una vez que fue aplicada la encuesta a los trabajadores del Instituto público para el poder popular del desarrollo minero del estado Bolivariano de Cojedes.

Variable: Factores Motivacionales.

Dimensión: Conocimiento.

Indicador: Atribuciones del instituto

En las figuras 2, se muestran los resultados para el indicador de atribuciones del instituto, en ella se observa que existe un 89% de personas que se sienten identificadas con las atribuciones que compete al instituto de minas del estado Cojedes. Lo que quiere decir que en su mayoría el personal que está relacionados con la finalidad que debe cumplir la institución. Entiéndase finalidad o misión según Arce (2010), como la concepción implícita del “porqué” de la empresa. La pregunta sobre la finalidad de la empresa es de orden filosófico (filosófico opuesto a práctico).

Ahora bien según la figura 3, el 67% de los trabajadores están en cuenta de la contribución que tienen al momento de realizar su trabajo con las atribuciones que posee el instituto de minas. Lo que deja en evidencia que existe un porcentaje considerable (33%) que no saben cómo y de qué forma su trabajo y desempeño contribuyen al desarrollo del motor minero dentro del estado Bolivariano de Cojedes.

Fig. 2. Identificado con las atribuciones del instituto.



Fig. 3. Contribución de su trabajo con las atribuciones del instituto

**Atribuciones del instituto de minas:**

Desarrollar la política de la actividad minera estatal. Realizar y mantener el inventario y catastro minero del Estado.

Elaborar, implementar y vigilar el cumplimiento una vez aprobados los planes estatales de desarrollo minero.

Recibir, revisar, tramitar, aprobar las solicitudes de concesiones de exploración, de explotación y autorizaciones de explotación de los minerales no metálicos.

Inspeccionar las minas sobre las cuales exista concesión o autorización de explotación de mineral no metálico, o para desarrollar cualquier otra actividad del ramo, así como dejar constancia de las que estuviesen inactivas, y sancionar a las personas naturales y jurídicas que incumplan las disposiciones legales.

Coordinar y controlar las actividades de aprovechamiento de las empresas mineras en beneficio del desarrollo económico y social del Estado, a través de la implementación y aplicación de políticas y normativas legales.

Promover la mínima afectación de los recursos naturales asociados a la minería no metálica y la conservación del ecosistema, de acuerdo a lo establecido en el estudio de impacto ambiental y sociocultural en coordinación con el Ministerio con competencia en la materia.

La organización, control y fiscalización de los minerales no metálicos, no preciosos y no reservados al Poder Nacional.

Variable: Factores Motivacionales.

Dimensión: Conocimiento.

Indicador: Programa de Motivación.

En la figura 4 se representa con un 94% el personal indicando que en el instituto de minas no se están implementando programas de motivación a los trabajadores. Por lo que el 100% de las personas encuestas muestran la necesidad de implementación de dichos programas con la finalidad de ser motivados e incentivados según la figura 5. Esto demuestra que existe deficiencia en cuanto a los planes de motivación que la gerencia de la institución pudiera aplicar a sus trabajadores con la finalidad de aumentar la productividad de los mismos.

En los programas de motivación los empresarios disponen de una gran diversidad de elementos para poder motivar a sus trabajadores, pero se debe apuntar que no todos los tipos de motivación que existen funcionan para los distintos empleados, hay que tener en cuenta que influyen factores como el estado de ánimo, la personalidad del trabajador, las metas individuales, su escala de necesidades o valores (García, 2012).

Fig. 4. Implementación de programas de motivación en la empresa



Fig. 5. Necesidad de implementar un programa de motivación



Variable: Factores Motivacionales.

Dimensión: Reconocimiento.

Indicador: Estimulo.

En las figuras 6 y 7, se demuestra como actualmente no existen ni se llevan a cabo planes ni programas de estímulo personal y laboral para los trabajadores dentro del instituto de minas. Así lo afirma el 100% de los encuestados. Que no existe ni estimulo personal por desempeño eficiente ni tampoco el reconocimiento público a los trabajadores destacados.

Programas de Reconocimiento a los Empleados: estos programas se basan en la atención centralizada en el personal, donde se expone el interés, aprobación y el aprecio por un trabajo bien hecho. Actualmente existe una gran diversidad de formas que utilizan las organizaciones para conseguir este objetivo que se pueden definir desde reconocimientos personales, mensajes escritos, reconocimiento ante la organización o estructurados programas de reconocimiento, estos últimos son los más conocidos y utilizados el sistema de sugerencias (García, ob. Cit.).

Fig. 6. Estímulo personal cuando el trabajador desempeña su labor eficientemente.

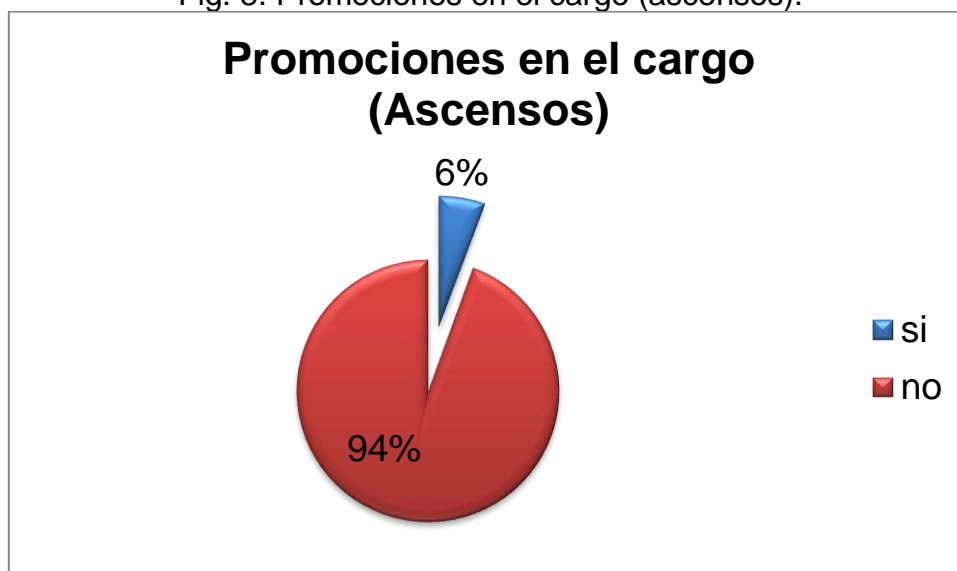


Fig. 7. Programas de reconocimiento público a los trabajadores destacados.



Mientras que en la figura 8 solo 6% indican que ha recibido estímulo o promoción del cargo (ascensos) basado en el desempeño dentro de la institución.

Fig. 8. Promociones en el cargo (ascensos).



Variable: Factores Motivacionales.

Dimensión: Reconocimiento.

Indicador: Valores.

El 56% de las personas encuestas indicaron que se fomenta el compañerismo entre los diferentes trabajadores que hacen vida dentro de la

institución según la figura 9. Mientras que en la figura 10, el 67% indica que existe comunicación efectiva entre los grupos de trabajo.

Según Dimitrova (2017), un equipo de trabajo está construido por los individuos, cada uno con sus propias necesidades y motivos, que se debe tener en cuenta. Para ello, se deberá tener un especial control de tal manera que la motivación en equipo incrementa su eficacia. Desde este punto de vista, para poder lograr sus objetivos hay que estar motivados. Los aspectos motivadores del equipo de trabajo desde las teorías motivacionales pasan por cubrir las siguientes necesidades:

Afiliación ya que se proporciona seguridad en sus miembros, Creación de roles se brinda al individuo satisfacción de necesidades de poder y estatus, interacción se logra cubrir las necesidades sociales (Maslow), obtención de metas finalmente se fomenta la percepción de satisfacción de la necesidad de logro.

Fig. 9. Fomento del compañerismo entre los trabajadores.

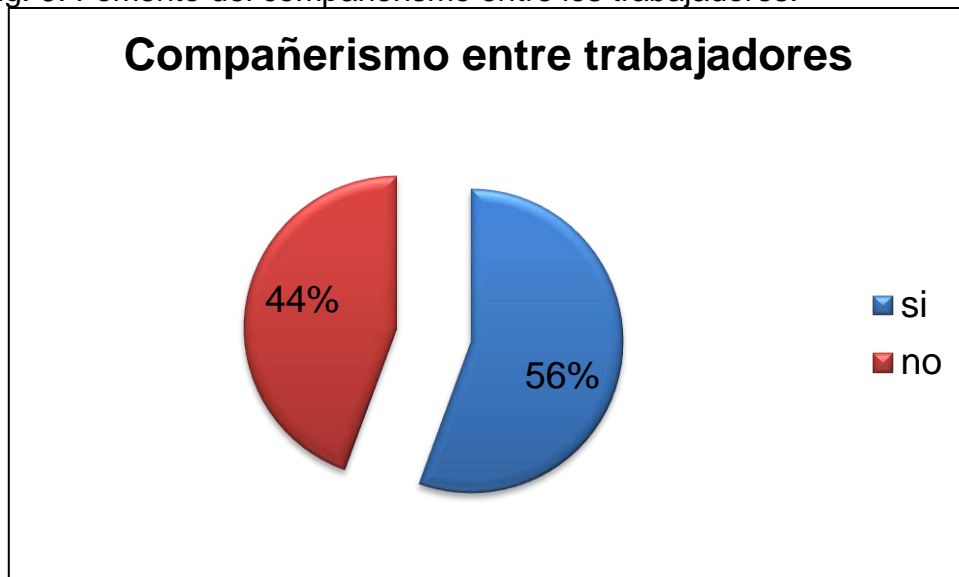


Fig. 10. Comunicación efectiva entre su grupo de trabajo.



Variable: Desempeño Laboral

Dimensión: Crecimiento

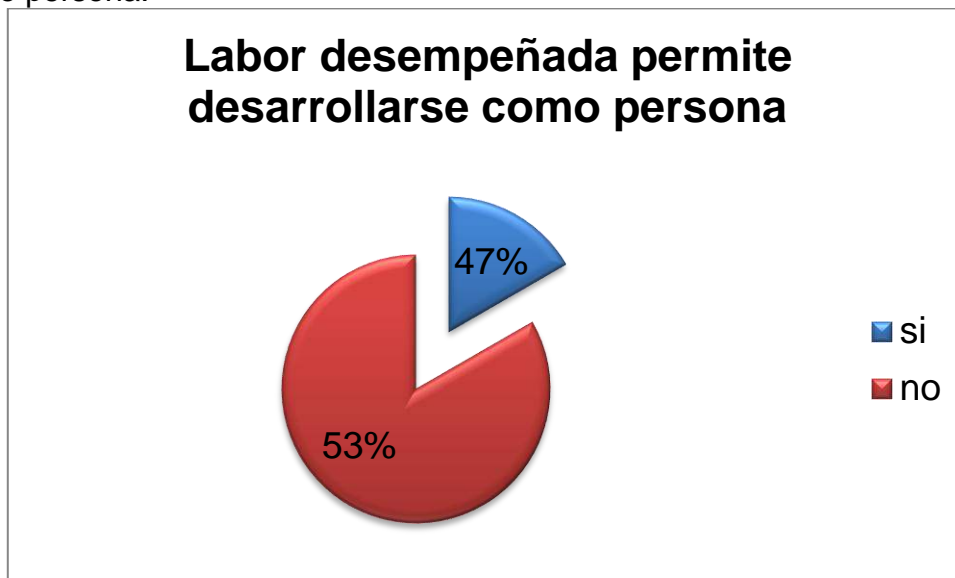
Indicador: Crecimiento Personal

La figura 11 muestra como el 53% indica que la labor que desempeña no le permite desarrollarse como persona, esto quizás debido a que son subutilizados o no están adscritos a las unidades correspondientes según sus aspiraciones personales.

Necesidades de ego o estima. La persona necesita sentirse reconocida y estimada, no solo por su grupo social, sino también por sí mismo. Las necesidades de reconocimiento o estima incluyen la autovaloración y el respeto hacia uno mismo.

Necesidades de autorrealización. También se denominan necesidades de autoactualización o autosuperación. En este nivel, las personas intentan desarrollar todo su potencial, su creatividad y su talento. De esta forma pretende alcanzar el nivel máximo de sus capacidades personales.

Fig. 11. Las labores que desempeña permiten desarrollarse plenamente como persona.



Mientras que en la fig. 12 se observa que el 83% indicó que no se promociona programas motivacionales dentro de la institución. Por lo que se hace necesario el desarrollo de un plan de trabajo que aborde actividades o estrategias motivacionales para todo el personal.

Fig 12. La Institución ha promovido el establecimiento de programas constantes de motivación.



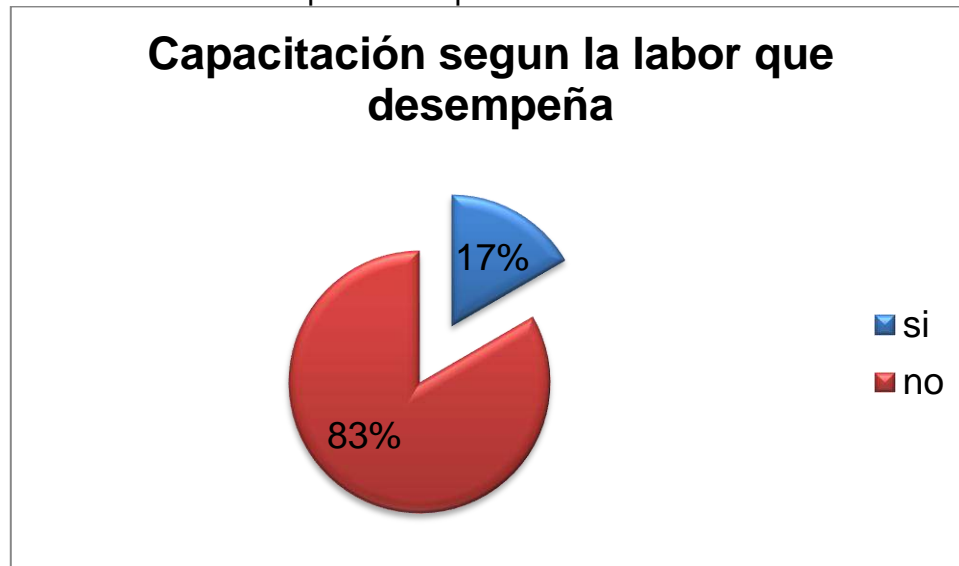
Variable: Desempeño Laboral

Dimensión: Crecimiento

Indicador: Formación

La fig. 13 muestra que el 83% menciona que no se desarrolla la formación o capacitación del personal o por lo menos no se reciben una inducción para la labor que va a desempeñar. Sino que por el contrario van aprendiendo del área a medida que se le van designando las labores.

Fig. 13. Cursos de capacitación y adiestramiento por parte de la empresa en relación a las labores que desempeña



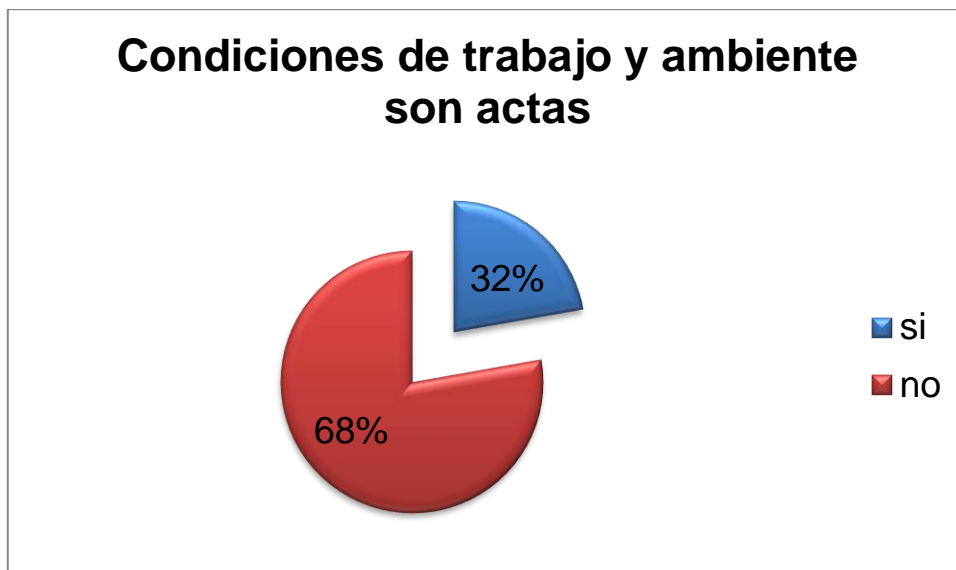
Variable: Desempeño Laboral

Dimensión: Condiciones Laborales

Indicador: Condiciones de Trabajo

En cuanto a las condiciones de trabajo y ambiente laboral, 68% de los encuestados indicaron que no realizan sus tareas en las mejores condiciones. Lo que se pueda transformar en limitaciones para lograr mejor desempeño laboral. Esto producto de los constates cortes eléctricos, la activación de algunas unidades de aires acondicionados y otras cosas que limitan el normal desenvolvimiento de las actividades.

Fig. 14. Condiciones de trabajo y de ambiente laboral actas para la realización de sus tareas y desempeño.



A pesar de las dificultades, situación laboral y debilidades que se indican anteriormente se puede notar en la fig. 15 que un 56% de los trabajadores todavía se sienten motivados a laborar dentro de la institución.

Fig. 15. Siente motivación de trabajar en la empresa.



En cuanto a las condiciones de trabajo favorables, se debe dar mucha importancia al ambiente laboral, es decir, los empleados prefieren un trabajo donde se garantiza la comodidad personal.

Los estudios revelan que los trabajadores actualmente prefieren un ambiente físico que no sea peligroso ni incómodo. A su vez el factor motivacional, está relacionado con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización y con la mayor responsabilidad que puede tener en el trabajo según la tarea que desempeña.

También se estudia de forma más profunda el comportamiento de las personas para poder satisfacer mejor las tareas en que ejecuten. Por esta razón, los factores motivacionales no son controlados por los individuos y se relaciona con aquello que el colaborador desempeña. (García, 2017).

Variable: Desempeño Laboral

Dimensión: Condiciones Laborales

Indicador: Asignación de Trabajo.

Para el caso de la designación de labores según el conocimiento que posee cada personal el 83% están de acuerdo y opinan que realiza actividades acorde a los conocimientos que poseen. Lo cual indica que se toma en cuenta el nivel de conocimiento que posee el personal para el desempeño de sus diferentes actividades laborales.

Fig. 16. Designación de labores según el conocimiento del personal.



Se puede afirmar que el trabajo mentalmente interesante está motivado debido a que los empleados prefieren un trabajo donde se ofrezcan variedades de tareas, donde se establece la libertad y retroalimentación de la eficiencia con que están cumpliendo sus obligaciones.

Conclusión:

Una vez visto y analizados todos los resultados, se puede concluir que existe la necesidad de manera inequívoca de plantear, diseñar y aplicar una serie de estrategias dentro del ambiente laboral. Todo esto a través de un plan de trabajo según las múltiples teorías motivacionales con la finalidad de favorecer el desarrollo y desempeño del personal que labora dentro del Instituto del Poder Popular para el Desarrollo Minero del estado Bolivariano de Cojedes.

CAPITULO V. LA PROPUESTA

Presentación

PLAN DE MOTIVACIÓN LABORAL: NADIE SOBRA, NUESTRO TRABAJO CONTRIBUYE AL DESARROLLO ECONÓMICO – MINERO DEL ESTADO BOLIVARIANO DE COJEDES.

Identificación de la Propuesta.

En Venezuela existen diversos y numerosos aspectos que favorecen el desarrollo y crecimiento económico del país. País con una ubicación geoestratégica, además de poseer incalculables riquezas de todo tipo: petróleo, gas natural así como diferentes minerales. Específicamente en el estado Cojedes actualmente se lleva a cabo el aprovechamiento de diferentes recursos minerales dentro de los que destacan Granito, Ocre, Opalo, Bentonita, Magnesita, Feldespato, Caliza y Agregados para la construcción.

En vista de la cantidad y variedad de minerales se crea el instituto de minas al cual compete la administración, estímulo, promoción, defensa, conservación, extracción, aprovechamiento, comercialización, organización, control y fiscalización de los minerales no metálicos, no preciosos y no Reservados al Poder Nacional y cualquier otra actividad necesaria, para el aprovechamiento racional y sustentable de los minerales no metálicos existentes, que no sean preciosos, ni reservados al Poder Público Nacional previstos en la Constitución y las leyes que rigen la materia.

El personal que labora dentro del instituto desempeña diferentes actividades según la gerencia a la cual se encuentra adscrito. Existe la necesidad de mejorar y estimular la conducta así como la preparación de dicho personal. El aplicar un programa de este tipo dentro del instituto de

minas es de suma importancia y gran impacto, se orienta a mejorar y enriquecer la conducta, comportamiento y desempeño de los diferentes trabajadores, en mediano y largo plazo. Tomando en cuenta a todos y dando a conocer la importancia que tienen cada uno de sus trabajadores en el desarrollo minero del estado, y que nadie sobra cuando se trata del trabajo en equipo para lograr mejorar el desempeño laboral.

Justificación de la propuesta.

Hoy en día un gran porcentaje de los trabajadores no son felices en su puesto de trabajo, y casi de la mitad de las empresas, no hacen nada para mejorar la situación de sus empleados a pesar de la cantidad de estudios que sostienen la evidente relación entre bienestar laboral y rendimiento profesional. Las empresas necesitan tener trabajadores cualificados y sobre todo motivados. Por ello, es en la motivación del empleo donde las empresas obtienen la calve del éxito y los máximos beneficios económicos.

Dicho esto, existen muchas empresas que desconocen cuáles son los aspectos que motivan un empleado y que la motivación forma parte del buen desarrollo y crecimiento en el mundo empresarial.

El bienestar laboral está íntimamente relacionado con la productividad en el trabajo. Uno de los beneficios más importantes de la motivación laboral es el compromiso. Tener empleados motivados fácilmente se traducirá en empleados comprometidos y con ganas de sumar.

La motivación es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado, forma parte de la vida cotidiana de un individuo, así como es importante para el correcto funcionamiento de cualquiera organización.

Por lo tanto, el objetivo de desarrollar el plan de motivación laboral que se realizó en el Instituto Público del Poder Popular para el Desarrollo Minero del Estado Bolivariano de Cojedes, de manera estructurada fue generar empatía en los trabajadores, integración de los diferentes equipos de trabajo. Y crear un vínculo afectivo entre los trabajadores y la institución como centro de trabajo, de convivencia y de desarrollo para el aporte del motor minero en el estado Cojedes.

Objetivos de la propuesta

Objetivo General.

Desarrollar el plan motivacional a nivel laboral: nadie sobra, nuestro trabajo contribuye al desarrollo económico – minero del estado Bolivariano de Cojedes, aplicado en trabajadores del Instituto Público del Poder Popular para el Desarrollo Minero del Estado Bolivariano de Cojedes.

Objetivos específicos.

Formar a los trabajadores del Instituto Público del Poder Popular para el Desarrollo Minero del Estado Bolivariano de Cojedes.

Activar las diferentes redes sociales del Instituto Público del Poder Popular para el Desarrollo Minero del Estado Bolivariano de Cojedes.

Ejecutar actividades deportivas y recreativas para la integración de los trabajadores del Instituto Público del Poder Popular para el Desarrollo Minero del Estado Bolivariano de Cojedes.

Fases de la propuesta

La propuesta se realizó en base a 03 Fases, para lo cual se contempla la ejecución y desarrollo de los objetivos propuestos.

I Fase: Formación de los trabajadores del Instituto Público del Poder Popular para el Desarrollo Minero del Estado Bolivariano de Cojedes.

Para esto se desarrolló un ciclo formativo, con la finalidad de dar conocimiento de manera integral a los trabajadores.

II Fase: Activación de las diferentes redes sociales del Instituto Público del Poder Popular para el Desarrollo Minero del Estado Bolivariano de Cojedes.

Se logró la creación y activación de las diferentes redes sociales, con la finalidad de dar a conocer el desarrollo de las diferentes actividades que desarrollan los diferentes equipos de trabajo del instituto de minas y la secretaria de minas del estado Bolivariano de Cojedes.

III Fase: Ejecución de actividades deportivas y recreativas para la integración de los trabajadores del Instituto Público del Poder Popular para el Desarrollo Minero del Estado Bolivariano de Cojedes.

Se realizaron diferentes encuentros deportivos y recreativos con la finalidad de brindar esparcimiento y diversión a los diferentes trabajadores.

Desarrollo de la propuesta

Objetivo	Estrategia	Actividad	Recursos	Finalidad
Formar a los trabajadores del Instituto Público del Poder Popular para el Desarrollo Minero del Estado Bolivariano de Cojedes.	Realizar formación y capacitación del personal que labora en el instituto de minas.	Presentación de charlas, exposiciones y actividades prácticas, en temas relacionados con crecimiento personal, integración de grupos de trabajo y técnicas de oratoria.	Humanos: personal docente, ponentes Materiales: hojas blancas Lápices Bolígrafos. Video beam Láminas de papel bond Marcadores Pizarra	Sensibilizar a los trabajadores sobre la formación de manera integral del talento humano que labora dentro del instituto.

TEMA DE FORMACIÓN 1. ORATORIA

Para el tema formativo se contó con la participación del Dr. Gustavo Jaime Docente de la UNELLEZ, quien dictó una clase magistral en cuanto a las técnicas de oratoria y como estas benefician las relaciones interpersonales.

Durante una mañana se acercó a la sede del instituto de minas para dictar la formación. Se dispuso del pasillo central donde a través de unas diapositivas y con casos prácticos se iba adentrando en el mágico mundo de la oratoria. De cómo modular y con el uso de trabalenguas hasta en otros idiomas para mejorar la actitud que se pueda tener ante el público por parte de los diferentes trabajadores que hacen vida en el instituto de minas.

TEMA DE FORMACIÓN 1. ORATORIA



Técnicas de Oratoria

2da Parte

Facilitador:
Dr. Gustavo Alonso Jaime



“El mundo se ha convertido por completo en una imagen”.

M. Heidegger

Sir Winston Churchill

Algunos autores lo erigen como uno de los principales oradores del siglo XX, a pesar de haber sido un mal estudiante en su infancia y de tener un cacexo que le impedía pronunciar la letra “s” (dicen que era disléxico).

Sir Winston Churchill

La brillante oratoria de Churchill se gestó **porque era tartamudo**. Sin embargo, supo entrenar duro para superar totalmente esta deficiencia. Algunos de sus discursos se planificaban con semanas de antelación mediante el estudio de los temas a tratar para que su tartamudez no saliera a flote

Sir Winston Churchill

“Las actitudes son más importantes que las aptitudes”.

“Valor es lo que se necesita para levantarse y hablar; pero también es lo que se requiere para sentarse y escuchar”.

Sir Winston Churchill

1) Preparación...

Decir en voz alta lo que quería decir en público. “Es sencillo: si lo que tengas que decir y cuando llegues a una frase con coherencia aléntate y ponte a escribir”.

Sir Winston Churchill

2) Agrada a sus oídos y estimula sus mentes.

Ejemplo...

Sir Winston Churchill

Ejemplo:

We shall fight on the landing grounds
We shall fight in the fields and in the streets

We shall fight in the hill
We shall never surrender

Sir Winston Churchill

Ejemplo:

Pelearnos en los campos de aterrizaje

Pelearnos en los campos y en las calles

Pelearnos en la colina
Nunca nos rendiremos...

Sir Winston Churchill

3) Sólo de cosas importantes y relevantes.

4) Repite, repite, repite.

“Diles qué vas a decir, dístelo y luego diles lo que les has dicho”.

Sir Winston Churchill

5) Principios y finales: lo más difícil, lo más importante.

6) Las palabras han de ser cortas. En su memorable discurso de “We shall fight”, los párrafos eran de 140 palabras como media y tan solo cinco palabras tienen más de 2 sílabas.

Sir Winston Churchill

7) Citas y estadísticas.

8) Practicar, practicar, practicar.

Repetía sus discursos una y otra vez delante del espejo hasta que los dominaba a la perfección. Y se aprendía de memoria las comienzos y los finales de cada intervención así podía empezar.

Sir Winston Churchill

9) Antes de empezar a hablar, simplemente cállate.

Hacer una pausa: sin decir nada, mira a la audiencia, dedícales una agradable sonrisa y luego empieza a hablar.

Tu Power Point no es tu presentación... tu la eres”

¿Alguna vez has sufrido un Power Point como este?



<p>- Nos ponemos "al servicio" de power point y no al revés.</p> <p>- Error N° 1: Presentación es igual a Power point</p>	<p>"No es usted el único que siente miedo al hablar en público. Las estadísticas realizadas en distintas universidades muestran que entre un 80 y un 90% de los estudiantes inscritos en clase de oratoria sufren de miedo al público a comienzos del curso. Me inclino a creer que la cifra es aún más elevada entre los adultos que inician el propio curso, día que casi llega al 100%."</p>	<p>- Muestra una sola idea por diapositiva.</p> <p>- Usa texto grande.</p> <p>- Saca la información por partes</p>
<p>Power Point:</p> <p>- Nadie nos enseñó a usarlo.</p> <p>- Error muy común: proyectas algo en la pantalla, lo explicas y luego pasas a explicar otra cosa mientras mantienes la diapositiva anterior.</p>	<p>NUNCA, NUNCA PERO NUNCA</p> <p>1. Lea las diapositivas. ¡Las diapositivas del PPT están hechas para ser interpretadas por el auditorio, NO para ser leídas!</p>	<p>NUNCA, NUNCA PERO NUNCA</p> <p>2. Use fuentes con <i>serif</i> (con curvas, como por ejemplo el <i>Times New Roman</i>).</p> <p>3. Use <i>laser</i> en sus presentaciones.</p>
<p>NUNCA, NUNCA PERO NUNCA</p> <p>4. Apague la luz.</p> <p>5. Elija fondos claros en sus diapositivas.</p>	<p>NUNCA, NUNCA PERO NUNCA</p> <p>6. Utilice letras oscuras.</p> <p>7. Escriba todas las palabras en mayúsculas.</p>	<p>En general su auditorio estará compuesto por lo que se denomina "criaturas visuales" jóvenes que no maduraron simbólicamente a través del área de Wernicke (lenguaje escrito fundamentalmente) sino a través de la corteza occipital (24 horas de TV por cable, Play, Nintendo, Sega, Internet y otras "yerbas")."</p>
<p>"La experiencia es un peine que te dan cuando ya te quedaste calvo".</p> <p>Oscar Bonavena</p> 	<p>LOS SIETE PECADOS CAPITALES DEL POWER POINT</p> <p>(Como ser un presentador visual y no morir en el intento)</p>	<p>Humildes Sugerencias</p> <p>Regla del ocho (80). Un título de 44 puntos y un texto de 32 puntos hará legible su lámina hasta una distancia equivalente a 8 veces la altura de la pantalla sobre la que la proyectará.</p>
<p>Humildes Sugerencias</p> <p>¿Usted es un espía cuya identidad debe mantenerse en secreto?</p> <p>No apague la Luz...</p> 	<p>Humildes Sugerencias</p> <p>1. Usted, el "audiovisual" tridimensional más importante de la presentación, desaparece.</p> <p>2. Escuchar una voz en off es la seguridad es la mejor terapia para el locuente.</p> 	<p>Humildes Sugerencias</p> <p>¡Tenga siempre un plan B si va a usar el PPT! Sin comentarios...</p>
<p>Humildes Sugerencias</p> <p>¡) ¡Cuidados con la belleza de lo inútil!</p> <p>Los fondos de las diapositivas deben tener imágenes que representen o sustenten simbólicamente el concepto que usted pretende enseñar o presentar.</p>	<p>Humildes Sugerencias</p> <p>¡Mantenlo simple estúpido!</p> <p>"Cuanto más desnuda la belleza más bella es".</p>	<p>Humildes Sugerencias</p> <p>¡Cuánto más GRANDE mejor!</p>

<p>Humildes Sugerencias</p> <p>¡No más de cuatro niveles!</p> <p>No presente organigramas con más niveles porque el tamaño de la letra se vuelve ilegible.</p>	<p>Humildes Sugerencias</p> <p>¡Repase sus diapositivas <i>af nauseam!</i></p> <p>Así evitará encontrarse con herreres de ortografía durante su presentación. Aplique una ortografía basada en la evidencia y NO es la "invidencia".</p>	<p>"Somos lo que repetidamente hacemos. La excelencia entonces, no es un acto, sino un hábito".</p> <p>Aristóteles</p>
<p>Humildes Sugerencias</p> <p>¡Dieta si, anorexia NO!</p> <p>Para disminuir el número de palabras en su diapositiva no escriba en dialecto apache.</p> <p>Ejemplo: "Literazgo objetivos obteser".</p> <p>¡Respete las reglas del idioma!</p>	<p>Humildes Sugerencias</p> <p>Epidemia de "inicialosis".</p> <p>Sea avaro con el uso de las iniciales y al decirle introducirías en su diapositiva esté muy seguro de que su auditorio las conozca, porque de otro modo parecerá que usted habla en dialecto alienígena.</p>	<p>Humildes Sugerencias</p> <p>Ejemplo:</p> <p>"La CIA acompañada de DAVP debe someterse a CEC para evitar episodios de AIT"</p> 
<p>Humildes Sugerencias</p> <p>"Bibliografía".</p> <p>Tendencia suicida a ocupar el tercio inferior de la diapositiva con el título, volumen, número de página, año y apellidos de los autores del trabajo que sustentan lo que usted afirma en dicha lámina.</p> <p>¿Usted cree que su auditorio lo recordará o tendrá tiempo de anotarlo?</p>	<p>Humildes Sugerencias</p> <p>¿Cuántas diapositivas por minuto?</p> <p>¡Y yo qué sé!</p> <p>La única forma de averiguarlo es ensayar en forma previa con un cronómetro en mano. Como idea estimativa inicial si usted tiene más de una diapositiva por minuto; ¡Houston tenemos un problema!</p>	<p>Humildes Sugerencias</p> <p>Entregue más de lo que dice...</p> <p>Diga más de lo que muestra... y Muéstrole con sencillez.</p> <p>Prepare un material escrito para su auditorio, así no se distraerán tomando notas y agradecerán su preocupación.</p>
<p>Humildes Sugerencias</p> <p>¡Las diapositivas NO deben ser leídas!</p> <p>Una película (su PPT) es diferente a un libro (el documento escrito).</p> <p>¡Nunca ha tenido esa extraña sensación de que como el presentador sólo dice lo que lee (y TODO está textualmente escrito en la diapositiva), si el presentador estuviera o no sería lo mismo?</p>	<p>Humildes Sugerencias</p> <p>¿Como controlar el movimiento ocular de su auditorio?</p> <p>¿Usted tiene la puntería de un tirador de elite? Si no la tiene, usted no debe usar el láser.</p> <p>¿Por qué?...</p>	<p>Humildes Sugerencias</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El "ballarin". Aquel que danza con su láser por las paredes y los techos del auditorio. 2. El "tamboroso". Aquel que traza un electrocardiograma sobre la pantalla intentando subrayar una frase de su diapositiva.
<p>Humildes Sugerencias</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. El "cegador". Aquel que con su láser destruye las retinas de su auditorio. 4. El "circulador". Aquel que mientras dice "corazón" traza círculos frenéticos en la diapositiva alrededor de la palabra "corazón" como si tuviera un auditorio que no comprende su lenguaje. 	<p>Humildes Sugerencias</p> <p>Las letras son como los caminos...</p> <p>Cuanto más curvas tienen más lentamente se leen. Se calcula que para que el auditorio pueda leer la Lámina sin perder contacto con lo que dice el presentador debe hacerlo en 6 segundos.</p>	<p>Humildes Sugerencias</p> <p>Por lo tanto todo lo que retrase su lectura es contraproducente.</p> <p>Las fuentes aconsejadas son aquéllas sin serif (sin curvas): Arial, Arial black, Tahoma y Verdana.</p>
<p>Humildes Sugerencias</p> <p>"Mayusculitis".</p> <p>LA CAPITALIZACION TAMBIÉN AFECTA AL MOVIMIENTO OCULAR: ¡MÁS DE SIETE PALABRAS EN MAYUSCULAS HARÁ QUE LA AUDIENCIA TENGA QUE LEER DE NUEVO!</p>	<p>Humildes Sugerencias</p> <p>Incrustacionitis.</p> <p>Entrada de frases en forma secuencial en todas sus diapositivas. Esto hace perder tiempo y distrae al auditorio.</p>	<p>Humildes Sugerencias</p> <p>El fondo de la diapositiva no debe "cañibalar" a las letras!</p> <p>Prohibidos los fondos claros porque cansan a la retina de su auditorio. Usar letras oscuras (fondo rojo con letras negras) éstas no se verán (el fondo se "comerá" a las letras!).</p>

<p>Recuerde:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No lea las diapositivas (éstas deben ser interpretadas por su auditorio). - No apague la luz. - No utilice fuentes con curvas. 	<p>Recuerde:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No utilice el láser. - No utilice diapositivas con fondos claros. - No utilice letras oscuras. 	<p>Recuerde:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No ponga todas las letras en mayúsculas. - Manténlo simple estúpido. - Use imágenes como símbolos de los conceptos que desea explicar.
<p>Recuerde:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuidado con la belleza de lo inútil. - Probablemente la mayoría de su auditorio estará compuesto por criaturas visuales. 	<p>Recordar siempre que...</p> <p>¡Menos es más!</p>	<p>Comerciales...</p>
<p>"La Calidad es mas importante que la Cantidad. Un Home Run es mejor que dos dobles".</p> <p>Steve Jobs</p>	<p>"El mundo como texto ha sido sustituido por el mundo como imagen".</p> <p>N. Mirzoeff</p>	<p>Hay una sola cosa peor que no saber lo que quieres... Y eso es... Saber lo que quieres y no atreverte a pedirlo.</p>
<p>Tres trucos para aumentar tu Autoconfianza</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Comienza con retos pequeños. 2) Prepara bien lo que vas a decir. 3) Elimina los pensamientos negativos 	<p>Para llegar lejos profesionalmente necesitas al menos tres cosas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Tener conocimiento 2) Trabajar duro 3) Saber Comunicar 	
<p>Sucedió en el Parlamento Inglés. Fue durante uno de los discursos de Churchill en el que una diputada de la oposición, Lady Astor, pidió la palabra. Todos sabían que a Churchill no le gustaba que interrumpiesen sus discursos. Pero la palabra le fue dada a la diputada y ella dijo en tono alto y claro:</p>	<p>"Sr. Ministro, si Vuestra Excelencia fuese mi marido, yo pondría veneno en su café"</p> <p>Churchill, con mucha calma, se quitó los lentes, y en aquel silencio en el que todos estaban esperando la respuesta, exclamó:</p>	<p>"¡Y si yo fuese su marido, me tomaría ese café!"</p> 
<p>¡Muchas Gracias!</p> 		

TEMA DE FORMACIÓN 2. FORMACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN Y EL TRABAJO EN EQUIPO.

Para el tema formativo se contó con la participación del Profesor Diego Pineda Docente de la UNELLEZ, quien dictó en el salón de reuniones del instituto una formación dirigida a los diferentes trabajadores.

Inicio con una dinámica rompe hielo, basada en la presentación por parte de cada uno de los asistentes, con la finalidad de conocer nombre y labor que desempeña.

Seguidamente comenzó a hablar de los antivalores y como estos destruyen los entornos laborales. Para continuar resalto la importancia de que se debe laborar en ambiente donde predominen los valores.

Luego realizo una segunda dinámica de integración grupal, enumero a los asistentes del 1 al 3, para posteriormente salir al patio del instituto y pedir que se agruparan según el número que correspondían, una vez conformado los equipos asigno dos láminas de hojas de examen de reuso. Dio las indicaciones que de uno en uno los integrantes se fueran integrando y colocándose en pie todos encima de las dos hojas sin que nadie se saliera de las mismas. Luego mando a doblar por la mitad cada hoja y hacer la misma dinámica. Así hasta que solo quedo la cuarta parte de las hojas que fueron asignadas. Y se evidencio que a como diera lugar el equipo tenía que entrar dentro de dicha área. Se subieron unos encima de otros, sobre los pies hasta que lograron equilibrar y completar la dinámica.

Una vez finalizada la dinámica hablo de la importancia que tiene el trabajo el equipo y de qué manera esto beneficia tanto al equipo como a la institución. Que si falla uno fallamos todos como institución.

TEMA DE FORMACIÓN 2. FORMACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN Y EL TRABAJO EN EQUIPO.



Dando continuidad a los ciclos de formación y con miras a la conformación de equipo de protocolo del instituto de minas se dio el curso de Protocolo por parte de la MSc. Jesulma López. Los participantes fueron estudiantes de la carrera de ingeniería en minas y trabajadores del instituto. Todo con la finalidad de conformar el equipo que apoye desde el punto de vista de organización de eventos y protocolo por parte del instituto de minas.

TEMA DE FORMACIÓN 3. CURSO DE PROTOCOLO



Objetivo	Estrategia	Actividad	Recursos	Finalidad
Activar las diferentes redes sociales del Instituto Público del Poder Popular para el Desarrollo Minero del Estado Bolivariano de Cojedes.	Crear los usuarios de las nuevas cuentas de Facebook y de Instagram, con la finalidad del establecimiento del vínculo de la institución con la comunidad.	Creación de la cuenta en Instagram de la Secretaria de Minas y del Instituto de Minas Creación de la cuenta de Facebook del Instituto de Minas	Humano, computadora, cámara.	Dar a conocer las actividades que se realizan dentro del instituto de minas en las diferentes redes sociales.

Con la finalidad de dar a conocer las diferentes actividades políticas, económicas, sociales y culturales que aborda la Secretaria de Minas y el Instituto Público del Poder Popular para el Desarrollo Minero se crearon las diferentes cuentas y usuarios de dos conocidas redes sociales, como lo son Facebook y el Instagram. Con la finalidad de tener intercambio de experiencias y mostrar al público en general las diferentes actividades dentro de las que destacan los cursos de formación, la participación de los trabajadores las actividades deportivas y recreativas.



Portada de la cuenta de Facebook: Minas Cojedes



Instagram @secretaria_minas



Instagram @minascojedes_

Objetivo	Estrategia	Actividad	Recursos	Finalidad
Ejecutar actividades deportivas y recreativas para la integración de los trabajadores del Instituto Público Poder Popular para el Desarrollo Minero Estado Bolivariano de Cojedes.	Incentivar actividades deportivas y recreativas para la integración de los trabajadores del Instituto Público Poder Popular para el Desarrollo Minero Estado Bolivariano de Cojedes.	Diseño de la Carroza de los Carnavales 2019 por parte de los trabajadores de la Institución Asistencia a la Caminata 5K. Entrega del beneficio de Alimentación Compartir del Día del Trabajador	Humano, papel reciclado, cartón, pintura al frio, esponja, pinceles, pega blanca, silicón, cabillas, electrodos, vasos plásticos entre otros.	Lograr la integración de los trabajadores mediante el uso de actividades recreativas y deportivas. Vinculación entre trabajadores.

Con la finalidad de lograr la participación y vinculación entre los trabajadores se realizaron una serie de actividades deportivas, creativas y de participación masiva.

Destacan la realización, diseño y construcción de una carroza alegórica al Eje 1, la cual conto con la participación del personal del Instituto de Minas, Gerentes y el Poder Popular que habita el eje 1 del municipio Ezequiel Zamora. Indio en el Pedrón fue el título que se le coloco a la fantasía creada en base al indio escultura realizada por Demetrio Silva y que se ubica encima de una formación rocosa que está en la entrada del Sector la Sierra del municipio Ezequiel Zamora. Para lo cual los trabajadores durante tres días de arduo trabajo lograron usando materiales de desechos y otros recursos conformar esta hermosa carroza.

REALIZACIÓN EN EQUIPO DE LA CARROZA DEL EJE 1 POR PARTE DEL INSTITUTO DE MINAS.



Con iniciativa de la Gobernadora Margaud Godoy, un grupo de trabajadores del Instituto de Minas participo en la Caminata 5K, que se realizó en la ciudad de San Carlos. Una vez culminada la caminata en el Complejo Los Vencedores, se desarrolló una Bailoterapia, juegos de voleibol de arena, futbol sala.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE MINAS JUNTO AL SECRETARIO, EN LA CAMINATA 5K POR LA PAZ Y LA VIDA.



Como iniciativa del Secretario de Minas se hizo el compartir con los diferentes trabajadores de los entes y empresas adscritas, dentro de los que están el instituto de minas. Se disfrutó de un rico almuerzo, juegos y rifas. Entrega de reconocimientos. Además de que se logró la entrega del beneficio de alimentación a cada trabajador.

COMPARTIR DIA DEL TRABAJADOR, ENTREGA DE RECONOCIMIENTOS, ENTREGA DEL BENEFICIO DE ALIMENTACIÓN (BOLSA DE ALIMENTO).



Por ultimo dentro de las actividades para lograr la integración de los trabajadores, se llevó a cabo la celebración con motivo del 3er. Aniversario de fundación y creación del instituto de Minas. Se realizaron juegos de Softbol, bolas criollas, domino y baraja. Además se hizo compartir donde se hizo carne a la parrilla, ensalada y yuca, para comer entre la familia del instituto de minas y los equipos visitantes.

JUEGOS DEPORTIVOS Y RECREATIVOS. CELEBRACIÓN DEL 3ER ANIVERSARIO DE CREACIÓN DEL INSTITUTO DE MINAS.



EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

Una vez implementada las diferentes estrategias y realizadas las diferentes actividades a continuación se presentan los resultados del post-test aplicado a los trabajadores.

Tabla 01. Evaluación de la propuesta desarrollada en el instituto de minas.

Ítems	Descripción	Si	%	No	%
1	¿Se siente identificado con los objetivos de la empresa?	18	100%	0	0%
2	¿Conoce cómo contribuye con su trabajo a los objetivos de la empresa?	18	100%	0	0%
3	¿Se ofrece estímulo personal cuando el trabajador desempeña su labor eficientemente?	12	67%	06	33%
4	¿Existen programas de reconocimiento público a los trabajadores destacados?	14	78%	04	22
5	¿Se realizan promociones en el cargo (ascensos)?	06	33%	12	67%
6	¿Se han implementado programas de motivación en la empresa?	18	100%	0	0%
7	¿Actualmente existe la necesidad de implementar un programa de motivación?	18	100%	0	0%
8	¿Las labores que desempeña le permiten desarrollarse plenamente como persona?	18	100%	0	0%
9	¿Las condiciones de trabajo y de ambiente laboral son las más aptas para la realización de sus tareas y desempeño?	18	100%	0	0%
10	¿En la institución a la hora de asignar una labor se toma en cuenta el conocimiento del personal?	18	100%	0	0%
11	¿Ha recibido cursos de capacitación y adiestramiento por parte de la empresa en relación a las labores que desempeña?	18	100%	0	0%
12	¿Considera usted que la Institución ha promovido el Establecimiento de programas constantes de motivación?	18	100%	0	0%
13	¿Se fomenta el compañerismo entre los trabajadores?	18	100%	0	0%
14	¿Existe comunicación efectiva entre su grupo de trabajo?	18	100%	0	0%
15	¿Se siente motivado de trabajar en esta empresa?	18	100%	0	0%

Según el post-test aplicado se queda en evidencia que una vez aplicada las estrategias en el instituto de minas los trabajadores aumentaron sus condiciones motivacionales y el interés-compromiso por la labor que desempeñan.

Se puede resaltar de manera particular que durante el desarrollo de la presente investigación la Gerencia de la institución todavía no logro completar los procesos de incentivo y estímulo para los diferentes trabajadores. Y se nota al momento de ver los resultados de los ítem 3 (67% Si), 4 (78% Si) y 5 (33% Si); en relación a la variable factores motivacionales, de la dimensión reconocimiento y el indicador estímulo. Que a pesar que hubo variaciones para las respuestas afirmativas en cada pregunta, los trabajadores expresan que hace falta mejorar estos aspectos ya que es lo que ellos reciben de manera personal y afectiva de parte de la junta directiva y presidente de la empresa donde se destaca su desempeño laboral. Además de lo relacionado con el reconocimiento público en cuanto a trabajadores destacados. Y la promoción de cargos o ascensos.

Lo que hace notar que existen deficiencias en dicha áreas que se deben corregir en los próximos meses para mejorar el rendimiento y eficiencia. Además de brindar mayor confianza y resaltar los valores dentro del personal que labora para el instituto de minas.

Conclusiones

Se logró identificar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del instituto de minas, resaltado el indicador que tiene que ver con el estímulo, reconocimiento y promoción de cargos que reciben los diferentes trabajadores así como la necesidad de aplicar un programa motivacional.

Se propusieron 04 estrategias motivacionales que influyen en el desempeño laboral del instituto público del poder popular para el desarrollo minero, del estado Bolivariano de Cojedes.

Se desarrollaron 03 temas formativos, se vincularon diferentes actividades recreativas y deportivas incluyendo el aniversario de la institución y la celebración del día del trabajador como estrategias motivacionales que se aplicaron al personal del instituto público del poder popular para el desarrollo minero, del Estado Bolivariano de Cojedes.

Al realizar la evaluación una vez aplicada las estrategias motivacionales se pueden concluir que hubo mejoras en cuanto al comportamiento y la relación entre los trabajadores pero la Gerencia de la institución todavía no logro completar los procesos de incentivo y estímulo para los diferentes trabajadores lo que traduce es descontento y molestia entre ellos

Recomendaciones

Hace notar que existen deficiencias en cuanto a los incentivos y beneficios que reciben los trabajadores, que se deben corregir en los próximos meses para mejorar el rendimiento y eficiencia.

Además de brindar mayor confianza y resaltar los valores dentro del personal que labora para el instituto de minas.

Continuar aplicando las estrategias motivacionales con el fin de mantener los niveles de motivación dentro de los trabajadores y seguir logrando mejoras continuas en cuanto al clima laboral.

CUESTIONARIO

Nº	Pregunta	Respuesta	
		SI	NO
1	¿Se siente identificado con los objetivos de la empresa?	1	
2	¿Conoce cómo contribuye con su trabajo a los objetivos de la empresa	1	
3	¿Se ofrece estímulo personal cuando el trabajador desempeña su labor eficientemente?	2	
4	¿Existen programas de reconocimiento público a los trabajadores destacados?	2	
5	¿Se realizan promociones en el cargo (ascensos)?	2	
6	¿Se han implementado programas de motivación en la empresa?	3	
7	¿Actualmente existe la necesidad de implementar un programa de motivación?	3	
8	¿Las labores que desempeña le permiten desarrollarse plenamente como persona?	4	
9	¿Las condiciones de trabajo y de ambiente laboral son las más aptas para la realización de sus tareas y desempeño?	4	
10	¿En la institución a la hora de asignar una labor se toma en cuenta el conocimiento del personal?	4	
11	¿Ha recibido cursos de capacitación y adiestramiento por parte de la empresa en relación a las labores que desempeña?	5	
12	¿Considera usted que la Institución ha promovido el Establecimiento de programas constantes de motivación?	5	
13	¿Se fomenta el compañerismo entre los trabajadores?	6	
14	¿Existe comunicación efectiva entre su grupo de trabajo?	6	
16	¿Se siente motivado de trabajar en esta empresa?	7	
17	¿Está satisfecho con las actividades inherentes al cargo que desempeña?	7	

Confiabilidad del Instrumento

Sujetos	Items															Total	(Total-media)2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	7	1,49
2	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	5	10,38
3	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	10	3,16
4	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	3	27,27
5	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	12	14,27
6	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	11	7,72
7	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	11	7,72
8	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	8	0,05
9	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	7	1,49
Total	2	6	3	3	2	6	6	4	9	6	7	3	3	5	9	74	73,56
p	0,22	0,67	0,33	0,33	0,22	0,67	0,67	0,44	1,00	0,67	0,78	0,33	0,33	0,56	1,00		
q	0,78	0,33	0,67	0,67	0,78	0,33	0,33	0,56	0,00	0,33	0,22	0,67	0,67	0,44	0,00		
pq	0,17	0,22	0,22	0,22	0,17	0,22	0,22	0,25	0,00	0,22	0,17	0,22	0,22	0,25	0,00	2,79	

 $r_{tt} KR_{20} = 0,871$

$$r_{tt} KR_{20} = \frac{n}{n-1} * \frac{Vt - \sum pq}{Vt}$$

media	124/9	8,22	
varianza	Vt	73,56/9	9,19
Rangos		Magnitud	
0,81	1,00	Muy alta	
0,61	0,80	Alta	
0,41	0,60	Moderada	
0,21	0,40	Baja	
0,01	0,20	Muy baja	

 $\sum pq = 2,79$
 $n = 9$

REFERENCIAS CITADAS

- Arce, L. (2010). Como lograr definir objetivos y estrategias empresariales perspectivas, núm. 25, pp. 191-201 Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia. Documento en Línea, Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942454010> consultado el 20/05/2019
- Arias, F. 2009. Administración de Personal, México: Editorial Mc Graw Hill.
- Arias, F. 2004. Introducción a la Metodología. Editorial Urbaneja. Caracas Venezuela.
- Arias, F. 2013. El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. 5ta. Edición Caracas-Venezuela. Editorial Episteme.
- Beltrán, J. 2009. *Indicadores de gestión. Herramientas para lograr la competitividad*. Bogotá: 3R Editores.
- Chiavenato, I (1999), Administración. Editorial Mc Graw-Hill, Caracas, Venezuela.
- Dimitrova, I. (2017). Plan de motivación laboral en la empresa CHG. Universidad Politécnica de Valencia. España. Grado en administración y dirección de empresas. Documento en línea disponible en: <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/97741/IGNATOVA%20-%20ESTUDIO%20DE%20MOTIVACI%C3%93N%20LABORAL%20Y%20PLAN%20DE%20MOTIVACI%C3%93N%20EN%20LA%20EMPRESA%20CHG.pdf?sequence=1> consultado el 20/05/2019
- Escudero, T. 2011. La construcción de la investigación evaluativa. El aporte desde la educación. Prensas Universitarias-Universidad de Zaragoza.

- Ezequiel, D. 2009. Las actitudes y la conducta humana. Trabajo de grado de la Universidad Autónoma de México, México.
- Flores, C. 1999. "Motivación, una alternativa para el éxito". Tercera edición. Caracas, Venezuela. Editorial FEDUPEL.
- Garcia, V. (2012). La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables. Universidad de Valladolid. Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación Documento en Línea, Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf> consultado el 20/05/2019
- Gibson, L. 2001. Las Organizaciones. Comportamiento, estructura y proceso. 10 ed. Mc Graw – Hill Interamericana Editores. México
- Hernández, J. 2006. La comunicación Organizacional. Libro en línea disponible en www.gestiopolis.comweb.htm
- Hernández R., Fernández C. y Baptista I. (2006). Metodología de la investigación. Editorial Mc. Graw – Hill. México.
- Nelson, B. 1997. " 1001 Formas de Motivar a los Empleados". Primera Edición. Bogotá. Grupo Editorial Norma.
- Parella, S. y Martins, F. 2010. Metodología de la investigación cuantitativa. Mimeografiado. Universidad Santa María Caracas.
- Tamayo y Tamayo, (2006) Metodología de la investigación. Editorial Kapelz (p 54)
- Rusque, A. 2003. De la diversidad a la Unidad en la Investigación Cualitativa. Editorial Vadell Hermanos. Caracas, Venezuela