

Universidad Nacional Experimental  
de los Llanos Occidentales  
“EZEQUIEL ZAMORA”



La Universidad que siembra

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

**PLAN DE MOTIVACION COMO ESTRATEGIA INTEGRADORA EN LOS  
COMITÉS DE DISCAPACIDAD DE LOS SAMANES DEL MUNICIPIO  
EZEQUIEL ZAMORA ESTADO COJEDES**

*Requisito para optar al grado de*

*Magíster Scientiarum*

AUTORA: Erika D. Rojas N.  
C.I. V- 14.112.069  
TUTORA: Susana Quintero Abdón

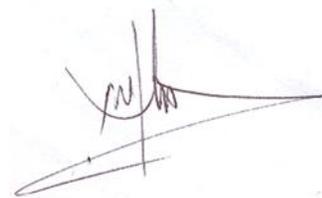
**SAN CARLOS, ABRIL DE 2018**

## APROBACIÓN DE LA TUTORA

Quien suscribe, Susana María Quintero Abdón, titular de la cedula de Identidad N° 6780247, en mi carácter de tutora del Trabajo de Grado titulado: **PLAN DE MOTIVACION COMO ESTRATEGIA INTEGRADORA EN LOS COMITÉS DE DISCAPACIDAD DE LOS SAMANES DEL MUNICIPIO EZEQUIEL ZAMORA ESTADO COJEDES**, presentado por la ciudadana Erika D. Rojas N. , titular de la cédula de identidad N° 14.112.069, para optar al titulo Magíster Scientiarum en Maestría en Administración, mención Gerencia General por medio de la presente certifico que he leído el ttrabajo por lo cual considero que reúne las condiciones para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se le designe.

En la ciudad de San Carlos, a los 10 días del mes de Abril del año 2018.

**SUSANA MARÍA QUINTERO ABDÓN**



---

Firma de Aprobación de la Tutora



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

Titulado(a):

**PLAN DE MOTIVACION COMO ESTRATEGIA INTEGRADORA EN LOS COMITÉS  
DE DISCAPACIDAD DE LOS SAMANES DEL MUNICIPIO EZEQUIEL ZAMORA  
ESTADO COJEDES**

Elaborado por el (la) participante:

Nombres, Apellidos y Cédula de Identidad

**ERIKA DESIRETH ROJAS NOGUERA, C.I. V-14.112.069**

Como requisito parcial para optar al grado académico de: Magister Scientiarum, el cual es ofrecido en el programa de: Maestría en Administración mención Gerencia General (San Carlos), del Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales de la UNELLEZ - San Carlos, hacemos constar que hoy: 15/05/2018 a las 08:00 am, se realizó la admisión del mismo, acordando que:

- El Trabajo / Tesis se acepta para la presentación / Defensa oral.
- El Trabajo / Tesis se acepta para la presentación / Defensa oral, una vez que se adopten las modificaciones sugeridas.
- El Trabajo / Tesis no se acepta para la defensa oral.

Se estableció como fecha de presentación / defensa, el día: 31/05/2018, a las **10:00 a.m.**, Dando fe de ello levantamos la presente acta en San Carlos, 15/05/2018.

**1.- Jurado Principal-Tutora**

MSc. Susana Quintero, C.I. V-6.780.247  
(EXTERNA)

**2.- Jurado Principal-Coordenador**

Dr. Danny Orasma, C.I. V-11.964.355  
(UNELLEZ)

**3.- Jurado Principal**

MSc. Carmelina Lanza, C.I. V-12.554.348  
(UNELLEZ)



**4.- Jurado Suplente**

Dr. Antonio Flores, C.I. V-11.962.937  
(UNELLEZ)

**5.- Jurado Suplente**

MSc. Carmen Pinto, C.I. V-4.101.093  
(UNELLEZ)



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):

**PLAN DE MOTIVACION COMO ESTRATEGIA INTEGRADORA EN LOS COMITÉS DE DISCAPACIDAD DE LOS SAMANES DEL MUNICIPIO EZEQUIEL ZAMORA ESTADO COJEDES**

Elaborado por el (la) participante:

Nombres, Apellidos y Cédula de Identidad

**ERIKA DESIRETH ROJAS NOGUERA, C.I. V-14.112.069**

Como requisito parcial para optar al grado académico de **Magister Scientiarum**, el cual es ofrecido en el programa de: **Maestría en Administración mención Gerencia General (San Carlos)**, del Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales de la UNELLEZ – San Carlos, hacemos constar que hoy, 31/05/2018, a las 12:08 .m., se realizó la presentación/defensa del mismo, acordando:

- Aprobar la Presentación / Defensa del Trabajo / Tesis.
- Aprobar la Presentación / Defensa del Trabajo / Tesis, otorgando Mención Publicación.
- Aprobar la Presentación / Defensa del Trabajo / Tesis, otorgando Mención Honorífica.
- Aprobar la Presentación / Defensa del Trabajo / Tesis, otorgando Mención Publicación y Honorífica.

Dando fe de ello levantamos la presente acta, la cual finalizó a las:

12:38 .m.,

**1.- Jurado Principal-Tutora**

MSc. Susana Quintero, C.I. V-6.780.247

(EXTERNA)

**2.- Jurado Principal-Coordenador**

Dr. Danny Orasma, C.I. V-11.964.355

(UNELLEZ)

**3.- Jurado Principal**

MSc. Carmelina Lanza, C.I. V-12.554.348

(UNELLEZ)

**4.- Jurado Suplente**

Dr. Antonio Flores, C.I. V-11.962.937

(UNELLEZ)

**5.- Jurado Suplente**

MSc. Carmen Pinto, C.I. V-4.101.093

(UNELLEZ)



## DEDICATORIA

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios Todopoderosos, por ser nuestro gran baluarte durante la ejecución de nuestra investigación y permitir que hoy día se haga realidad este sueño.

Con el amor más profundo y de manera muy especial a mi madre quien es mi ejemplo a seguir y mi hija Marcelis inspiración para iniciar y ahora en el presente mi esposo e hijo... inspiración para finalizar. Este triunfo también es de ustedes.

A mis facilitadores, colaboradores y especialmente a los compañeros de estudios quienes me acompañamos siempre en mis actividades tanto académicas como complementarias brindándonos siempre el calor para mantenernos firmes en mi andar y unidos ante las adversidades presentadas, a todos mil gracias...

## AGRADECIMIENTO

La elaboración del trabajo de investigación deja inmensas satisfacción y sensibilidad humana como principio humanista de cada ser. Debemos manifestar que todo esto no pudo lograrse si a nuestro lado no tuviésemos la omnipresencia de nuestro Dios Todopoderoso y las personas que brindaron su apoyo desinteresado para poder alcanzar la excelencia, preferencia y resultado presentado.

Por tanto, agradezco:

A mi madre por la formación impartida y que ha servido para el logro de mis metas personales, a mi esposo por animarme con su amor a seguir cuando quería renunciar, a mi hijo e hija por ser el motor de arranque y servirle de modelo en el desarrollo de sus vidas. Sin ustedes, no hubiésemos podido llegar hasta aquí.

A la Profesora y amiga Susana Abdón, son sus palabras motivadoras y el amor y carisma que la caracteriza quien me esperanzo a confiar en que si se puede.

A nuestra tutora, quien con sus observaciones y sugerencias profesionales contribuyó al logro de esta meta.

A nuestra Alma Mater, Universidad Experimental de los Llanos Occidentales “EZEQUIEL ZAMORA” por permitirnos la adquisición de conocimientos en programa de estudios superior de formación, así como a todos nuestros facilitadores y compañeros que contribuyeron en nuestra formación, para optar al título Magíster Scientiarum en Maestría en Administración.

A todos de lo más profundo de mi corazón mil gracias.

## ÍNDICE

LISTA DE TABLAS Y FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
 INTRODUCCIÓN.....	 1
 CAPÍTULO I: El Problema	
1.1 Planteamiento del Problema.....	3
1.2 Objetivos de la Investigación.....	5
1.2.1 Objetivo General.....	5
1.2.2 Objetivos Específicos.....	5
1.3 Justificación de la Investigación.....	6
 CAPÍTULO II: Marco Teórico	
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	8
2.2 Bases Teóricas.....	13
2.3 Bases Legales.....	24
2.4 Reseña de la Institución.....	28
2.5 Sistema de Variables.....	30
 CAPÍTULO III: Marco Metodológico	
3.1 Tipo, Diseño y Modalidad de la Investigación .....	34
3.2 Población y Muestra .....	35
3.3 Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos.....	36
3.4 Validez y Confiabilidad del Instrumento.....	37
3.4.1 Validez.....	37
3.4.2 Confiabilidad.....	37
3.5 Técnicas de Análisis de Datos.....	37
 CAPÍTULO IV: Presentación y Análisis de los Resultados	
4.1. Presentación y Análisis de los Resultados.....	38
4.2. Análisis de los Resultados .....	38

CAPÍTULO V: PLAN DE MOTIVACION COMO ESTRATEGIA  
INTEGRADORA EN LOS COMITÉS DE DISCAPACIDAD DE LOS  
SAMANES DEL MUNICIPIO EZEQUIEL ZAMORA ESTADO COJEDES

5.1 Presentación del Plan .....	51
5.2 Justificación del Plan .....	51
5.3 Objetivos del Modelo .....	52
5.3.1 Objetivo General.....	52
5.3.2 Objetivos Específicos.....	52
5.4. Factibilidad del Plan .....	53
5.5 Fundamentación Teórica del Plan .....	54
5.6 Actividades de Formación del Plan.....	55
5.7 Evaluación de la Aplicación del Plan ... ..	57
5.8. Análisis de los Resultados del Plan ... ..	59
5.9 Plan de Acción motivacional.....	60
CONCLUSIONES.....	62
RECOMENDACIONES.....	64
BIBLIOGRAFÍA.....	66
ANEXO A: Cuestionario de recolección de datos.....	69
ANEXO B: Formato de validación del instrumento.....	72
ANEXO C: Confiabilidad de Alpha de Cronbach.....	80
ANEXO D: Evidencia fotográfica.....	81
ANEXO E: Certificados .....	84
ANEXO F: Formato de Evaluación del Plan Motivador.....	89

## LISTA DE TABLAS Y FIGURAS

### TABLAS

1.	Operacionalización de las Variables.....	37
2.	Distribución de la Población.....	35
3.	Distribución de la Muestra .....	36
4.	Tabla del Indicador: Liderazgo Efectivo.....	38
5.	Tabla del Indicador: Misión, Visión y valores.....	39
6.	Tabla del Indicador: Motivación al logro .....	40
7.	Tabla del Indicador: Consejo Comunal.....	40
8.	Tabla del Indicador: Toma de Decisiones.....	41
9.	Tabla del Indicador: Capacitación.....	42
10.	Tabla del Indicador: Trabajo en Equipo.....	43
11.	Tabla del Indicador: Participación.....	44
12.	Tabla del Indicador: Estrategia Motivadora.....	44
13.	Tabla del Indicador: Empoderamiento.....	45
14.	Tabla del Indicador: Comunicación Efectiva.....	46
15.	Tabla del Indicador: Celeridad.....	46
16.	Tabla del Indicador: Comité de discapacidad.....	47
17.	Tabla del Indicador: Plan Motivador.....	48
18.	Tabla de Actividades de Capacitación del Plan Motivador.....	49

### FIGURAS

1.	Elementos de la Comunicación Efectiva .....	17
2.	Técnicas de la Motivación.....	21

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS  
LLANOS OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”  
COORDINACIÓN AREA DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN GERENCIA GENERAL**

**PLAN DE MOTIVACION COMO ESTRATEGIA INTEGRADORA EN LOS  
COMITÉ DE DISCAPACIDAD DE LOS SAMANES DEL MUNICIPIO  
EZEQUIEL ZAMORA ESTADO COJEDES**

**AUTORA:** Erika D. Rojas N.

**TUTORA:** Susana M. Quintero A.

**AÑO:** 2018

**RESUMEN**

La esencia de esta investigación fue la aplicación de un plan motivador como estrategia integradora en los comités de discapacidad de “Los Samanes” del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes; en consecuencia se utilizó herramientas tales como: liderazgo, motivación al logro, trabajo en equipo, inteligencia emocional, comunicación asertiva bajo los lineamientos de los teóricos Chiavenato (2009) y Alles (2007) entre otros; efectivamente se vinculó con la misión y visión de la Misión Dr. José Gregorio Hernández. Enmarcada en el paradigma cuantitativo, investigación de campo, diseño no experimental y modalidad evaluativa; de igual forma su población y muestra censal fue de 20 sujetos. La técnica de recolección de datos fue la encuesta bajo la modalidad de cuestionario, con quince (15) ítems, escala de Likert: Siempre, Casi Siempre, Ocasionalmente, Casi Nunca y Nunca. Efectivamente el cuestionario se validó mediante juicio de tres (3) expertos y la confiabilidad se midió mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach con resultado de 0,91 en marcado en el rango altamente confiable. De allí pues se evidenció que el comité de personas con discapacidad tenía bajo rendimiento; además presentaban las fallas siguientes: poca comunicación con la comunidad, débil trabajo en equipo, falta de motivación e integración comunidad- misión- comuna, inadecuada organización para realizar los trámites de gestión de las políticas públicas a nivel regional y central; aunado a ello poco empoderamiento de las acciones comunales. Se concluye que se hace necesario implementar de manera definitiva aplicar el plan motivador como estrategia integradora en los comités de discapacidad de “Los Samanes” del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes.

**Palabras claves:** *Motivación, estrategia integradora, comité, discapacidad.*

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS  
LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"  
COORDINACIÓN AREA DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN GERENCIA GENERAL**

**PLAN DE MOTIVACION COMO ESTRATEGIA INTEGRADORA EN LOS  
COMITÉS DE DISCAPACIDAD DE LOS SAMANES DEL MUNICIPIO  
EZEQUIEL ZAMORA ESTADO COJEDES**

**AUTORA:** Erika D. Rojas N.

**TUTORA:** Susana M. Quintero A.

**AÑO:** 2018

**ABSTRACT**

The essence of this investigation was the application of a motivating plan as an integrating strategy in the disability committees of "Los Samanes" of the Ezequiel Zamora municipality of Cojedes state; Consequently, tools such as: leadership, achievement motivation, teamwork, emotional intelligence, assertive communication were used under the guidelines of the theorists Chiavenato (2009) and Alles (2007) among others; It was effectively linked to the mission and vision of the DR Mission. José Gregorio Hernández Framed in the quantitative paradigm, field research, non-experimental design and evaluative modality; likewise, its population and census sample was 20 subjects. The technique of data collection was the questionnaire survey, with fifteen (15) items, Likert scale: Always, Almost Always, Occasionally, Almost Never and Never. In fact, the questionnaire was validated by three (3) experts' judgment and the reliability was measured by the Cronbach's Alpha Coefficient with a score of 0.91 in the highly reliable range. From there it was evident that the committee of people with disabilities had low performance; they also presented the following faults: little communication with the community, weak teamwork, lack of motivation and community-mission-community integration, inadequate organization to carry out the procedures for managing public policies at the regional and central levels; little to no empowerment of communal actions. It is concluded that it is necessary to implement in a definitive way the motivational plan as an integrating strategy in the disability committees of "Los Samanes" of the Ezequiel Zamora municipality of Cojedes state.

**Keywords:** *Motivation, integrative strategy, committee, disability.*

## INTRODUCCION

En aras de materializar el principio constitucional de corresponsabilidad que tiene la población venezolana, hoy se conforman en consejos comunales y más propiamente las comunas; así como el desarrollo del ideal Chavista de la interconexión entre el pueblo y sus responsabilidades con sus propias políticas sociales con el apoyo que estas deben tener en la acción de gobierno por medio del Ministerio del Poder Popular de las Comunas y Protección Social.

Es por ello que en la actualidad la administración que asume el despacho del Viceministerio de Protección Social en cuanto a la tarea de la atención a las personas con discapacidad; aunado a ello delega en su Dirección General de Programas Sociales Estratégicos, la cual en su plenitud está dirigida para la atención a personas con discapacidad como política social obligatoria no solo del gobierno sino de su pueblo como actores.

Por lo que se debe lograr una mayor productividad en el desempeño del comité las personas con discapacidad de las comunidades en Venezuela; de allí pues en el actual escenario que demanda mayor integración para la calidad de buen vivir se hace vital para cualquier consejo comunal mantener al día los mecanismos de evaluación de todas las actividades que se realiza y por ende a motivar a las personas de estas comunidades a formarse con fin de garantizar la fiabilidad de recibir el conocimiento para mejorar la calidad de vida.

Dentro de este marco, en la comunidad de Los Samanes del Municipio “Ezequiel Zamora” como actual escenario que demanda mayor formación sobre la atención medica primaria para sus habitantes especialmente las personas con discapacidad; por lo que se hace vital para esta zona popular determinar el nivel de conocimiento de formación de los Comités para el apoyo de las personas con discapacidad y así ejecutar actividades en la búsqueda de soluciones para mejorar su calidad de vida.

Es por ello que la estructura de esta búsqueda está desarrollada en cinco (5) capítulos distribuidos de la siguiente manera: Capítulo I contenido del problema; en el cual se efectúa el planteamiento del problema, los objetivos: general y específicos, la justificación de la investigación; seguidamente el Capítulo II basado en el Marco Teórico donde se detallan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las bases legales que sustentaron el estudio, la reseña histórica de la comunidad “Los Samanes” y la operacionalización de las variables.

Igualmente se presenta el Capítulo III enmarcado en el Marco Metodológico que detalla el tipo, diseño y modalidad de la investigación, la población, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de la información; también la validez y confiabilidad de estos; Además, se especifica las técnicas de análisis de los datos. Seguidamente capítulo IV donde se presentan y analizan los resultados del instrumento aplicado vinculándolo con los teóricos y especialistas para determinar él debe ser de la institución y el consejo comunal “Los Samanes” de San Carlos.

Finalmente, el Capítulo V basado en el plan de motivación como estrategia integradora en los comités de discapacidad de los samanes del municipio Ezequiel Zamora estado Cojedes, estructurado así: presentación, justificación y su fundamentación teórica; de igual forma, se refieren el objetivo general y los objetivos específicos, las actividades de capacitación del Plan Motivador detallando la estrategia de formación, la evaluación y el análisis del impacto generado en los empleados administrativos de la UNELLEZ San Carlos hacia su actitud en el desempeño de sus tareas diarias. Por último se presentan conclusiones, recomendaciones, bibliografía a través de las cuales fue sustentado el presente estudio; también los anexos que soportan y ayudan a comprender el desarrollo de este trabajo de grado.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1. Planteamiento del Problema**

El nacimiento de la Misión Dr. José Gregorio Hernández (MJGH), obedece a la intención de atender a la población más vulnerable que había sido invisibilizada por procesos anteriores gubernamentales y que carecían de cualquier atención social que los vinculara como sujetos de derechos y como ciudadanos de un país.

Ante las múltiples necesidades desconocidas el Gobierno del Comandante Hugo Rafael Chávez Frías, el 24 de Julio de 2007, en acto público; por la cual se propuso la realización de un estudio que permitiera vislumbrar la realidad de la población con discapacidad así como el tipo de discapacidad existente en la población y que debían ser atendidas antes las necesidades detectadas de manera inmediata por parte del Gobierno a través de tres (3) Casa a Casa que se realizaron en los años 2008, 2010 y 2014

La Fundación Misión José Gregorio Hernández actualmente realiza una ofensiva como garante de los derechos de las personas con discapacidad, en el Marco del Plan Campaña Carabobo que se está emprendiendo desde el Ministerio del Despacho de la Presidencia; asimismo como el Sistema de Misiones para la consolidación y expansión de acciones para la atención integral a las personas con discapacidad tomando en consideración la data de los precitados con discapacidad que posean el carnet de la patria.

Por otra parte, en articulación con los Comités Comunitarios, quienes forman parte del Nuevo Poder Popular a través de su activación en las comunidades, incrementando sus niveles de organización, participación activa y renovación de liderazgos de base dentro de los consejos comunales organizados, Urbanismos de la Gran Misión Vivienda Venezuela y Corredores de Barrio Nuevo Barrio Tricolor.

Todo ello con la finalidad de fortalecer las instancias de participación y resolución de sus necesidades colectivas a través de la concreción del plan de desarrollo comunal; igualmente con el fin de atender a la población Cojedeña con discapacidad en situación vulnerable y en situación de cama para la mejora de su calidad de vida.

En este sentido la autora por ser coordinadora regional de la Misión Dr. José Gregorio Hernández evidencia de la mano de los informes entregados a la institución varias debilidades en los comités de discapacidad de la comunidad “Los Samanes” en el desempeño de su gestión para la atención de estas personas con discapacidad que están en el municipio Ezequiel Zamora.

De igual forma estos indicadores muestran debilidades tales como: fallas en la elaboración del censo para determinar las necesidades de medicinas, medicinas permanentes, calidad de vida, implementos médicos como bastones, muletas, colchones; aunado a ello demoras en la entrega de los información a la coordinación regional, apatía para trabajar en equipo y fallas en la comunicación efectiva. Lo que demuestra que los responsables de los comités en la comunidad “Los Samanes” presentan bajo rendimiento en cuanto a la gestión para la atención de las personas con discapacidad.

Se debe destacar, que la misión Dr. José Gregorio Hernández no cuenta en la actualidad con presupuesto para la formación y capacitación de las personas que la integran para impulsarlos hacia la motivación; es por ello que este aspecto importante traen como consecuencia que los trabajadores en alianza con los comités de discapacidad no posean la confiabilidad, claridad, precisión y el tiempo de respuesta veraz deseado para la atención necesaria apegada a la Ley para las personas con discapacidad de la comunidad “Los Samanes” del municipio Ezequiel Zamora.

Lo que trae como consecuencia una marcada desventaja en la vinculación entre voceros y voceras que integran los comités de discapacidad en la comunidad “Los Samanes” para cumplir la misión de mejorar la calidad de

vida de las personas con discapacidad; además de proyectarla para estar a la par con las exigencias actuales de las Grandes Misiones Sociales Productivas que se tiene en el país; en este sentido, surgen las interrogantes siguientes:

1. ¿Cómo será la situación actual de motivación que presentan los comités de discapacidad de “Los Samanes” del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes?
2. ¿Para qué determinar la importancia de la motivación como estrategia integradora en los comités de discapacidad de “Los Samanes” del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes?
3. ¿Cómo diseñar un plan motivador como estrategia integradora en los comités de discapacidad de Los Samanes del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes?
4. ¿Para qué aplicar el plan motivador como estrategia integradora en los comités de discapacidad de “Los Samanes” del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes?
5. ¿Por que evaluar el plan motivador como estrategia integradora en los comités de discapacidad de “Los Samanes” del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes?

## **1.2. Objetivos de la Investigación**

### **1.2.1. Objetivo General**

Desarrollar un plan motivador como estrategia integradora en los comités de discapacidad de “Los Samanes” del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

- Diagnosticar la situación actual de motivación que presentan los comités de discapacidad de “Los Samanes” del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes

- Determinar los elementos de importancia para la motivación como estrategia integradora en los comités de discapacidad de “Los Samanes” del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes
- Diseñar un plan motivador como estrategia integradora en los comités de discapacidad de “Los Samanes” del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes.
- Aplicar el plan plan motivador como estrategia integradora en los comités de discapacidad de “Los Samanes” del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes.
- Evaluar el plan motivador como estrategia integradora en los comités de discapacidad de “Los Samanes” del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes.

### **1.3. Justificación de la Investigación**

Este estudio es relevante pues se considera un aporte al conocimiento debido a la relación existente entre la incidencia de la motivación hacia los comités de la comunidad “Los Samanes” del municipio Ezequiel Zamora y las interacciones de trabajo en equipo entre la Misión Dr. José Gregorio Hernández, consejo comunal y las personas con discapacidad; además de la incidencia de los recurso financieros y no financieros que genera resultados en pro de la población con discapacidad.

Por lo tanto, un estudio que analice la motivación, el desempeño del talento humano y la satisfacción laboral es importante como aporte para los hombres y mujeres que hacen vida en esta Misión; según lo expresado por Goncalvez (2000), quien refiere que es importante la cultura pues es “El patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización” (p. 36).

Es primordial entender que la esencia de esta cultura generalmente la establecen las personas que conforman la comunidad de “Los Samanes” del municipio Ezequiel Zamora en este caso; de allí pues como el rol motivador

de estos comités se influirá de manera directa en las necesidades que presenten las personas con discapacidad de esta comunidad.

En el ámbito laboral como aporte esta investigación contribuirá para que los coordinadores de la Misión Dr. José Gregorio Hernández se proyecten en un rol como líderes y tomen decisiones que conduzcan la inclusión más activa en la comunidad de “Los Samanes” desde los comités comunales hacia las personas con discapacidad para que sean actores de estos programas estratégicos del gobierno que impulsan a la sociedad.

En cuanto al entorno social, la investigación será de particular interés, por cuanto permitirá una relación de trabajo interactivo entre comunidad, misión y personas con discapacidad de tal manera que se puedan lograr los objetivos planteados; igualmente servirá para integrar, motivar e innovar en la atención hacia las personas con discapacidad de la comunidad objeto de estudio que merece un trato acorde a las exigencias de hoy con paz, amor y para su buen vivir.

Del mismo modo también el estudio constituye un aporte que sirve de antecedente para otras investigaciones a nivel de modelos y/o planes que deseen analizar y mejorar los aspectos relacionados con el rol motivador, liderazgo positivista, consejos comunales y personas con discapacidad. De hecho permitió detectar debilidades institucionales en una Misión de relevancia para el país y el estado Cojedes.

Por último esta búsqueda se apoya en el Plan General de Investigación 2008 - 2012 de la UNELLEZ, desde el área de investigación de ciencias económicas y sociales y la línea de investigación hacia el desarrollo de la gestión del conocimiento de la maestría en Administración, mención Gerencia General, con la finalidad de establecer un aporte para la Misión Dr. José Gregorio Hernández y los comités de personas con discapacidad de la comunidad de “Los Samanes” del municipio Ezequiel Zamora, Cojedes.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la Investigación

En el proceso de investigación se necesita situar el marco referencial que orienta el estudio en todos sus aspectos; debido a que la fundamentación de la teoría, determina la perspectiva de análisis, la visión del problema que se asume en la búsqueda. Por ello es necesario citar la opinión de un experto acerca de lo que significa antecedentes; en consecuencia Arias (2012), señala que esta

Sección se refiere a los estudios previos: trabajos y tesis de grado, trabajos de ascenso, artículos e informes científicos relacionados con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con el problema en estudio, por lo que no debe confundirse con su historia. (p. 94)

En este sentido se presenta el trabajo de Dávila (2017) “Modelo de estrategias motivacionales para la efectividad del rendimiento laboral del personal administrativo de la UNELLEZ San Carlos Estado Cojedes”. Esta investigación tuvo como objetivo general implementar un modelo de estrategias motivacionales mediante actividades de formación para impulsar la pasión por su labor diaria en los empleados de la UNELLEZ San Carlos.

En consecuencia utilizó herramientas tales como: liderazgo, motivación al logro, trabajo en equipo, inteligencia emocional, comunicación asertiva bajo los lineamientos de los teóricos Chiavenato (2009), Robbins y Coulter (2008) y Alles (2007) entre otros; en efecto se vinculó con la misión y visión de la institución universitaria.

Su metodología para este trabajo fue enmarcada en un paradigma cuantitativo, diseño no experimental, nivel evaluativo y modalidad proyecto factible; de igual forma la población fue de 132 sujetos y la muestra aleatoria-intencional de 42 empleados administrativos que laboran en la institución. Por otro lado la técnica de recolección de datos fue la encuesta bajo la

modalidad de cuestionario, con quince (15) ítems, escala de Likert. En efecto, el cuestionario se validó mediante juicio de expertos y la confiabilidad se midió mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach con resultado de 0,88 en marcado en el rango altamente confiable.

La relación con este trabajo de grado reside en que el objetivo principal de la investigación es impulsar la motivación de los sujetos para mejorar el desempeño a nivel de institución y comunidad para cumplir con la misión y visión establecida para el logro propuesto, integrar el trabajo en equipo; aunado a ello establecer la comunicación asertiva.

Seguidamente se proyecta a Veliz (2016), con su trabajo de grado titulado “Plan Motivacional para Mejorar los Procesos Administrativos del Talento Humano en la Agencia 364 Banco de Venezuela San Carlos, Estado Cojedes” Su objetivo general fue desarrollar un plan motivacional para mejorar los procesos administrativos del talento humano en la Agencia 364 del Banco de Venezuela San Carlos del Estado Cojedes.

Este novedoso plan plantea la necesidad de aplicar herramientas para fomentar la motivación, formar sentido de pertenencia y satisfacción al logro para que los funcionarios bancarios trabajen con satisfacción; se destaca la posición de los gerentes en conocer y comprender a su talento humano para determinar sus necesidades; además de formarlos para optimizar el recurso existente en la entidad bancaria y tener servicios de calidad para sus clientes.

La investigación se enmarcó en el paradigma cuantitativo; estudio de campo y diseño no experimental; además la población y muestra censal fue de veinticinco (25) funcionarios. Su técnica de recolección de datos fue el cuestionario, la validación fue a través del juicio de expertos y la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach con resultado de 0,82 siendo altamente confiable. En este sentido se concluyó según los resultados que los funcionarios bancarios deben fortalecer la gestión institucional en base a la motivación, trabajo en equipo, comunicación efectiva desde la gerencia

hacia los funcionarios vinculándolos con la satisfacción de los clientes y usuarios

Este trabajo guarda relación con la búsqueda desarrollada; debido a que trae a relieve la importancia hacia la innovación que existe de implementar planes motivacionales como estrategias de formación para impulsar el desempeño de las personas para el servicio a la comunidad en general. .

Posteriormente se cita a Moreno (2016), en su trabajo “Plan de estrategia gerencial para mejorar el rendimiento laboral del personal de la oficina de Sala Situacional Cojedes” tuvo como objetivo general desarrollar un plan de estrategias gerenciales de motivación para mejorar el rendimiento laboral del personal de la oficina de Sala Situacional Cojedes.

Se destaca que este trabajo estuvo enmarcado metodológicamente en la investigación cuantitativa; estudio de campo y diseño no experimental, con modalidad especial de aplicación; asimismo la población y muestra censal fue de 20 funcionarios que laboran en la oficina objeto de estudio. Asimismo, se estableció como técnica de recolección de datos la encuesta bajo la particularidad de cuestionario de 18 ítems, cerradas de alternativa tipo Likert, que se validaron mediante el juicio de tres expertos, y midiendo la confiabilidad mediante una prueba piloto para aplicar el Coeficiente Alfa de Cronbach con resultado de 0,87 en marcado en el rango altamente confiable.

Concluyendo en relación a los resultados obtenidos que el precitado plan de estrategia gerencial de motivación contribuye positivamente a mejorar el rendimiento de las tareas de los empleados de la Oficina Estratégica de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas (Sala Situacional) del Estado Cojedes.

Es importante destacar que la relación estrecha que presenta la precitada investigación se basa en que ahondan el paradigma humanístico como herramienta de cambio para formar al servidor público hacia el trabajo en equipo, comunicación asertiva y mejoras del ambiente organizacional.

Asimismo se refiere a Camacaro (2016), con su trabajo de grado titulado “Los Procesos Comunicacionales y su Relación con la Organización y Eficiencia en tres Consejos Comunales del Municipio Ocumare de la Costa de Oro, Aragua”. Esta investigación tiene como fin único, la precaria organización y eficiencia de la participación comunitaria -orientada a solucionar necesidades colectivas insatisfechas- en tres comunidades del municipio Ocumare de La Costa de Oro, estado Aragua.

Mediante un diagnóstico de la situación actual de los precitados consejos comunales en cuanto a la caracterización de algunos hábitos de los actores en el manejo de la información; asimismo, la examinación tanto de la comunicación interna entre los voceros que los conforman; como de la comunicación externa entre estos y los vecinos de los sectores vinculados; para finalmente, establecer su influencia en la organización actual de los procesos comunicacionales.

Es por ello que en este trabajo se emplea un estudio no experimental, bajo un diseño de campo, de nivel descriptivo, debido a que no hubo ningún tipo de manipulación con las variables de cada uno de los objetivos del estudio; y porque el investigador se encuentra inmerso en el lugar de los hechos del problema. La población se desarrolla bajo dos grupos: Estrato A (voceros) y Estrato B (vecinos); siendo su muestra para el primer grupo de carácter intencional y, para el segundo, una selección representativa. La información se recoge por medio de la observación directa con un registro de observación y, la encuesta, con dos cuestionarios de preguntas dicotómicas; cuyos resultados se plasman en cuadros de frecuencia.

Su conclusión proyecta la caracterización del proceso comunicacional influye en la organización y eficiencia de la participación comunitaria para solucionar necesidades las básicas insatisfechas; recomendándose a partir de allí, impulsar la motivación de los vecinos para lograr su organización, requiriéndose el conocimiento más allá de un marco legal y de las

estadísticas, con el propósito de establecer y estrechar lazos mediante las herramientas de motivación, comunicación cordial y asertiva.

En cuanto a la concordancia, del citado trabajo con la presente investigación se relaciona porque la información sirve como referencia para la comprensión de necesidades de motivación, comunicación cordial y afectiva que debe existir en cualquier organización pública que tenga vinculación con los consejos comunales para realizar los trámites de gestión de las personas con discapacidad como es el caso de la Misión José Gregorio Hernández.

Por último se refiere a Sánchez (2014), quien desarrolló su Tesis en relación a “La Gerencia Estratégica y la Gestión del Talento Humano en las Organizaciones Públicas”. El objeto fundamental de este trabajo fue determinar la relación entre la gerencia estratégica del supervisor y su incidencia en la gestión del talento humano en las organizaciones públicas.

De igual manera, analiza la importancia de la gerencia estratégica en instituciones, en las cuales deben formularse implementar y evaluar estrategias, tanto para los recursos humanos como para las distintas áreas que conforman dichas instituciones; de allí pues con el objetivo de establecer acciones apropiadas que le permitan ofrecer una mayor eficiencia y una mejor calidad, logrando así sus objetivos propuestos.

Esta investigación se enmarca en los lineamientos del paradigma epistemológico de investigación positivista, de tipo descriptiva, correccional, transeccional, explicativa, con un diseño de tipo no experimental y de campo. En este estudio se concluyó, que tanto la variable gerencia estratégica como la variable gestión del Talento Humano son aplicables en las instituciones del gobierno desde los indicadores motivación, comunicación asertiva y trabajo en equipo para mejorar algunos aspectos a nivel institucional para formar a la comunidad y apoyen las actividades para las mejoras a las personas con discapacidad.

También en este trabajo se fortalece la gestión del talento humano se analiza la actuación del talento humano en forma equilibrada con una

tendencia hacia una buena aplicación que con ciertas modificaciones particulares puede ser más eficiente y exitosa en dichas organizaciones públicas.

Es importante señalar que la relación de esta tesis con la presente investigación reside en que se trata de indagar sobre la formación partiendo desde la gerencia motivacional hacia la gestión del talento humano como servidor público en la comunidad para plantear nuevos esquemas e incluir a las personas con discapacidad y asegurar sus beneficios para su buen vivir.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Teoría de la Motivación**

El precursor de la motivación en el trabajo, de acuerdo con González (2007) fue Elton Mayo, según las experiencias de Mayo, las cuales se proyectaron con gran interés; motivado a que ayudan a comprender la necesidad de la comunicación en el ámbito organizacional. Aparte de ser un punto esencial en la memoria de la gestión del conocimiento hacia como el individuo se integra en la labor diaria.

En consecuencia los estudios de este teórico ponen en marcha la escuela de relaciones humanas y la dinámica de grupo; además de establecer un análisis profundo en la técnica de la entrevista. De estas indagaciones se deduce la “afiliación” por parte de los trabajadores que integran la empresa. Aunado a ello las personas propenden a crear grupos informales, como resultado de una necesidad apremiante de cooperación y camaradería ignorada, disciplina y seguridad en el trabajo con el fin de influir notablemente en la productividad de la organización.

Cabe agregar que el especialista González (ob.cit), define el rol motivador en la gerencia como el que: “Debe aprender a despertar el interés de los individuos en el trabajo, tiene que saber motivarlos hacia el logro de los objetivos organizacionales” (p. 123). Lo que evidencia la importancia del gerente en la misión Dr. José Gregorio Hernández para motivar a los

comités de personas con discapacidad de la comunidad de “Los Samanes” del municipio Ezequiel Zamora.

Seguidamente, González (ob. cit.), señala un aspecto esencial del experto Mayo en sus investigaciones fue la definición del grupo social el cual lo conceptualiza como: “La posición de cada sujeto en el trabajo al responder al modo de contribuir a la vida del mismo y a sus objetivos, siendo dicha posición dinámica, no fija” (p. 125); con ello evidencia que la gerencia de la Misión debe estar pendiente de las gestiones que realizan los voceros y voceras para incluir las personas con discapacidad al grupo social que integra e indagar la posición de cada persona hacia su proyecto de vida y laboral. Igualmente González (ob. cit.), señala el enfoque de la relación motivación y clima organizacional dado por Mayo en el cual concluyó que:

Con cierto desánimo, que la organización de la empresa, centrada en la eficiencia y la productividad, frustraba la necesidad básica de afiliación del individuo. El hecho de que la empresa ignorase las necesidades humanas, provocaba la aparición de dichos grupos informales, como recurso a la anonimidad (anulación del yo), adoptando conductas no conformistas. (p. 169).

Significa entonces que el presente estudio se fundamentara en parte por la teoría de la atribución analizada por el autor González (ob.cit), como: “La teoría de la atribución, que fue formulada para ofrecer explicaciones de cómo se juzga a la gente” (p. 181); evidenciando, que se le da significado a determinados comportamientos en las instituciones. En esencia, la teoría propone que en la observación de las acciones se trata de asociar con causas internas y externas.

Del precitado planteamiento se deduce que la teoría de la motivación proporciona herramientas que utilizadas con el debido orden del actor social y comunitario desde la gestión gerencial; efectivamente pueden determinar avances innovadores dentro de los consejos comunales. Asimismo como la implementación del plan motivador para los actores que integran los comités de personas con discapacidad de la comunidad de “Los Samanes” que

plantea la autora de la investigación, para impulsar su labor hacia las personas con discapacidad y hacia el talento humano que realiza los trámites para canalizar las solicitudes y beneficios en la Misión Dr. José Gregorio Hernández; además el trato especial de estos comités hacia la atención de las personas con discapacidad, la base del trabajo en equipo y su inclusión en todos los espacios de la sociedad.

### **2.2.2. La Motivación**

Los autores Robbins y Coulter (2008), señalan que la motivación es como “La voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad” (p. 235). Por otra parte Alles (2010) expone que la motivación es hacia “Las personas porque son realizadas como personas y no como recursos productivos” (p. 27). En otras palabras la coordinación de la Misión precitada debe analizar las necesidades de entrenamiento con base a las carencias de los comités de la comunidad de “Los Samanes” que la integran; pues si los voceros son realizados tomaran conciencia de la importancia de su gestión diaria y se sentirán motivados para realizar su trabajo hacia las personas con discapacidad que están en sus comunidades.

### **2.2.3. La Teoría del Diálogo**

La comunicación significa intercambio de información, opiniones, directrices y sugerencias, entre quien dirige la organización y los distintos miembros del grupo que la constituyen, así como con personas y entidades ajenas a la misma. La comunicación involucra comprensión; motivado a que nadie puede comunicarse con otra persona sin ser entendido, para ello debe utilizarse el lenguaje en forma adecuada. Esto implica que no solo se debe utilizar la palabra, sino todo aquello que conlleve a un entendimiento y a una cooperación voluntaria (gestos, actitudes, formas en que se dan las órdenes)

Es por ello la importancia de establecer el diálogo entre las personas que conforman la organización; de allí pues Stoner (2004), refiere la “Indagación colectiva de la experiencia cotidiana y nuestras creencias tácitas” (p. 365).

Pero infiere que al practicar el dialogo no solo se presta atención a las palabras sino a los espacios que las separan; es decir, el ritmo de la acción, no solo a sus resultados, el timbre y tono de voz, no solo a lo que se expresa verbalmente.

Aunado a esto el gerente debe establecer un dialogo con el talento humano de la Misión José Gregorio Hernández para dialogar servidores públicos institucionales y consejo comunal de “Los Samanes” con el fin de indagar las necesidades de las personas con discapacidad de la comunidad con el fin de informar las estrategias de comités; de allí pues apoyen a estas personas con discapacidad de la comunidad en los tramites de gestión para los beneficios que les ofrece la institución

#### **2.2.4. Necesidades del Talento Humano**

Para dar continuidad a la importancia de las personas con discapacidad, los voceros y voceras de las comunidades y los trabajadores de la Misión expone Alles (ob. cit.), que los trabajadores desean que sus necesidades más comunes se cumplan, tales como:

- La necesidad de tener éxito
- La necesidad de poder
- La necesidad de pertenencia a algo
- La necesidad de autonomía
- La necesidad de ser tenido en gran estima
- La necesidad de seguridad y protección
- La necesidad de justicia.

Como resultado de sus experiencias la especialista Alles (ob. cit.), señala en función de lo expuesto que para motivar a talento humano el gerente debe abordar sus competencias como: "Encontrar cual es la necesidad que debe ser satisfecha, y la intensidad que tiene dicha necesidad. Además conocer que se le puede dar a la otra persona para que satisfaga su necesidad" (p. 85). Es por ello, que está teórica afirma que los jefes y/o coordinadores

deben explicar a los trabajadores la importancia de realizarse la siguiente pregunta:

¿Qué se gana a cambio? por mi valor agregado en mi desempeño; Al responder esta interrogante se debe proyectar el método más común para motivar a una persona es la modificación de su comportamiento, mediante la aplicación de recompensas y castigos. (p. 87).

Este principio se conoce con el nombre de “¿Qué gano yo con ello?” piense en su propia experiencia. Con el fin de tratar de motivar a las personas y que estas se esfuercen por realizar una actividad; de allí pues dicho trabajador posiblemente necesite conocer que beneficio obtendrá a cambio. Seguidamente se debe tener en cuenta el nivel de intensidad del deseo o motivo que se está tratando de compensar.

Este aspecto es relevante pues una persona puede estar altamente motivada, medianamente motivada o muy poco motivada, dependiendo de la intensidad con que desee lo que se le ofrece. De hecho el análisis de determinar para consolidar los voceros y voceras que integran los comités de las personas con discapacidad de “Los Samanes” y proyectar las bondades que ofrece la Misión para poder motivar en la gestión a las personas con discapacidad para que se integren a la sociedad; pues serán testimonio para motivar a otros e impulsar su labor diaria.

### 2.2.5. Comunicación

En este sentido los expertos Koontz y Weihrich (2004), expresan que: “La comunicación es la transferencia de información de un emisor a un receptor, asegurándose de que éste últimos lo comprenda” (p. 132). De igual manera, Nosnik (1988), plantea que la comunicación es efectiva dentro y fuera de la organización cuando cumple estos elementos:



### Figura 1. Elementos de la Comunicación Efectiva

Fuente: Nosnik (1988)

**Abierta:** tiene como objetivo recibir información del exterior. Hace referencia al medio más usado por la organización para enviar mensajes tanto al público interno como externo. **Evolutiva:** es la que se realiza de forma imprevista dentro de una organización. **Flexible:** permite una comunicación oportuna entre lo formal e informal. **Multidireccional:** Se realiza de arriba hacia abajo, de abajo hacia arriba, transversal, interna, externa entre otras. Instrumentada: utiliza herramientas, soportes, dispositivos; con la finalidad de que las informaciones que circulan dentro de ella lleguen en el momento adecuado, utilizando las estructuras apropiadas para su efectividad. (p. 67)

Lo que evidencia claramente que la comunicación de la Misión es esencial y cumple una serie de funciones para los voceros que integren los comités de personas con discapacidad en la comunidad de “Los Samanes” tales como: proporcionar información de procesos internos, posibilitar funciones de mando, toma de decisiones, diagnóstico de la realidad, seguimiento y ejecución de procesos, trámites para resolver necesidades de las personas con discapacidad, motivar a la inclusión de personas, entre otros.

#### 2.2.6. Comunicación Institucional

Al analizar el significado de comunicación, a simple vista pareciera sencillo, pero al profundizarse se comprende su complejidad por la multiplicidad de elementos incidentes en ella, tanto intrínsecos como extrínsecos, obviamente, esto ha originado que los expertos en la materia realicen esquemas, modelos y definiciones de comunicación.

Seguidamente Fernández (2000), expresa que: “La comunicación dentro de las organizaciones consiste en una actividad dinámica, en cierta forma en constante flujo, pero que mantiene cierto grado de identificación con la estructura” (p. 35). De igual forma Stoner (2004), define la comunicación gerencial como: “El proceso mediante el cual las personas tratan de compartir un significado por medio de la transmisión de mensajes simbólicos” (p. 568).

Aunado a ello, es evidente que la comunicación gerencial a nivel de la Misión es un proceso complejo, que comprende componentes esenciales, tanto si es entre coordinadores, trabajadores, voceros, personas con discapacidades, instituciones, entre otros; por ello es necesario que en toda entidad pública de labor debe fomentar la comunicación veraz, honesta, uniforme y directa desde el más alto cargo hasta los beneficiarios en este caso con los integrantes de los comités de las personas con discapacidad para que sea exitosa.

### **2.2.7. Planeación Estratégica**

En este sentido el autor Beltrán (2008), señala que:

La planeación estratégica es el proceso mediante el cual quienes toman decisiones en una organización obtienen, procesan y analizan información pertinente, interna y externa, con el fin de evaluar la situación presente en la empresa, así como su nivel de competitividad con el propósito de anticipar y decidir sobre el direccionamiento de la institución hacia el futuro. (p. 29).

Con relación a esta definición la misión, los comités de personas con discapacidad, el consejo comunal de “Los Samanes” debe realizar un proceso de planeación estratégica que le permita conocer cómo se encuentra las relaciones internas y el entorno con el fin de definir líneas de acción eficaces en el desarrollo de los objetivos que tienen la; misión Dr. José Gregorio Hernández para articular comités y comunidad.

### **2.2.8. Plan Motivador**

Seguidamente, el plan de gestión estratégico presentado por Beltrán. (ob. cit.), son los "Instrumentos que reflejan de qué modo se pondrá en práctica todo lo planificado con anterioridad. Los planes de acción expresan en concreto qué se va a hacer, cómo se va hacer, quién va a hacerlo y de qué manera” (p. 88).

De igual manera Alles (2010), refiere que el plan motivador es "Una herramienta especial para la gerencia impulsar al talento humano para hacer su trabajo y que refleje de qué modo se pondrá en práctica todo lo planificado

con anterioridad; este plan debe expresar en concreto qué se va a hacer, cómo se va hacer, quién va a hacerlo y de qué manera” (p. 198). Asimismo en el Consejo Comunal de "Los Samanes" debe usar una alianza con la coordinación de la misión Dr. José Gregorio Hernández para establecer el plan de gestión estratégica y el plan motivador para formar las premisas en base a logro para los comités de las personas con discapacidad e impulsar ese trabajo hacia el servicio del bienestar de su gestión comunal de los capacitados y las personas en situación de cama..

### **2.2.9. Estrategias Motivacionales**

Son las utilizan las personas para hacer algo o dejar de hacerlo, se inscriben en sus propias preocupaciones más serias y estas son las que demandan más tiempo y esfuerzo a la investigación actual en esta sociedad que tiende decididamente a la globalización, sin encontrar hasta al momento ideas que puedan ofrecer alternativas interesantes de ser consideradas.

En este contexto la realización personal tiene mucho que ver con la ocupación que las personas tienen o con el trabajo que entienden podrán conseguir. Es por ello que Bob (2005), señala que “Las estrategias motivacionales se inician con aprender a influir en el comportamiento de las personas, para así obtener los resultados deseados tanto por la organización, como por los miembros de la estructura informal de la misma” (p. 17). En este sentido un personal altamente motivado resulta necesario e indispensable para toda institución que desea obtener resultados satisfactorios; asimismo los líderes deben esmerarse en estimular un ambiente auténtico de trabajo.

Seguidamente Robbins (2003), que las estrategias motivacionales “Son todas aquellas estrategias que son puestas en práctica con la finalidad de crear ambientes y situaciones que le sean agradables a los empleados superando en su mayoría las expectativas de los mismos” (p. 53). Lo que trae como consecuencia el incremento del desempeño laboral del talento

humano de la Misión aumentando así los beneficios hacia la comunidad de “los Samanes” en San Carlos.

Cabe señalar que también se debe aprender las técnicas de relevancia de motivación con el fin de analizar las necesidades de sus colaboradores a nivel institucional, identificar las iniciativas del equipo de trabajo e implementar la formación adecuada para incrementar la satisfacción intrínseca en el trabajo a nivel de la organización; además para proyectar el servicio.

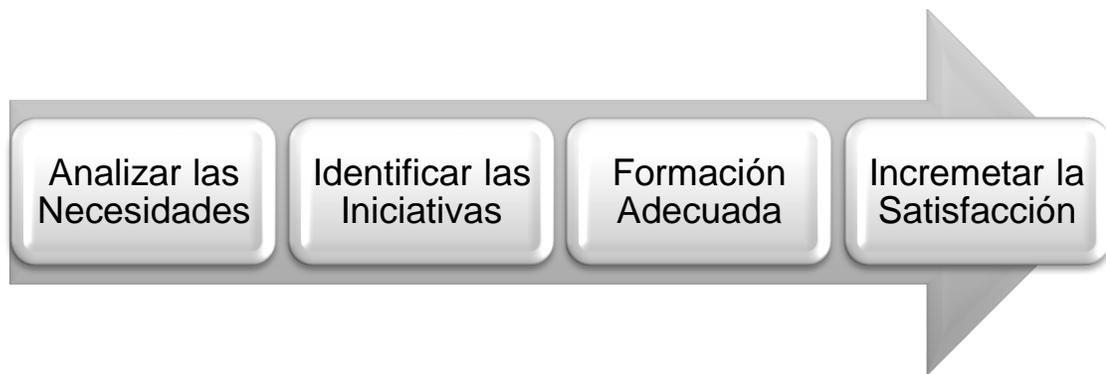


Figura 2. Técnicas de la Motivación.

Fuente: Robbins (2003)

### **2.2.10. Satisfacción en el Trabajo**

Davis y Newstrom (1991), plantean que “Es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales” (p.102); aunado a ello esta se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral tales como: equipos de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Es allí donde reside la satisfacción en el trabajo; pues es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento.

Lo que indica que estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro; de allí pues la coordinación de la Misión debe promover esa satisfacción laboral en sus

trabajadores informándolos lineamientos centrales en beneficios de las personas y así los trabajadores al gestionar los tramites en alianza con los comités para las personas con discapacidad van tener satisfacción laboral.

#### **2.2.11. Trabajo en Equipo**

Para Romero (2004) acota que “Un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados” (p.32). Partiendo de esta definición es importante analizar y profundizar en la necesaria capacidad de la institución de aprender a trabajar en equipo; lo cual prácticamente le garantiza su permanencia en el éxito, pues no se puede hablar de liderazgo organizacional sin aprendizaje en equipo.

De igual modo, que organización y trabajo en equipo son conceptos inseparables; pero se debe profundizar es cómo mejorar la eficiencia de estos equipos a nivel de la Misión, consejo comunal. Comité de discapacidad y comunidad “Los Samanes”. Los equipos proponen cambios, proyectos e innovaciones y las llevan a cabo, las ejecutan; igualmente, resuelven problemas y conflictos, toman decisiones y los éxitos o fracasos que pueda tener la Misión José Gregorio Hernández, dependen mucho de los esfuerzos de su talento humano y la relación hacia la comunidad.

#### **2.2.12. Capacitación o Entrenamiento**

La capacitación (sinónimo de entrenamiento) surge de los rápidos cambios ambientales, sociales y tecnológicos, la capacitación o entrenamiento señala Romero (ob. cit.), “Es un proceso educativo a corto o mediano plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos” (p. 27). El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos del trabajo, actitudes frente a aspectos de la institución, de la tarea diaria, el ambiente y para desarrollar habilidades.

Para Robbin (2004), la capacitación o entrenamiento “Es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible” (p.108).

La capacitación o entrenamiento repercute en el individuo de diferentes maneras: eleva su nivel de vida motivado a que puede mejorar sus ingresos, tiene la oportunidad de lograr una mejor plaza de trabajo y aspirar un mejor salario.

Adicionalmente Kinicki y Kreither (2003), señalan que “Los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos. Puesto que eleva la productividad de los individuos, logrando un beneficio para ambos, es decir organización y empleado” (p. 278). Esto confirma que las actividades de capacitación o entrenamiento no solo deberían aplicarse a los empleados nuevos; sino también a los trabajadores con experiencia para impulsar su creatividad e innovación.

En síntesis cuando el talento humano de la Misión este mejor informado acerca de los deberes, responsabilidades de su tarea diaria; efectivamente tienen los conocimientos y habilidades laborales necesarios y por ello son menos propensos a cometer errores hacia la gestión institucional. De allí pues es importante la capacitación en todos los niveles y a todos los integrantes de la organización.

Además de extenderla hacia la comunidad y establecer los comités de discapacidad como motivación para que sea una principal fuente de bienestar para el personal; pues alimenta la confianza de los servidores públicos, forja líder y mejora las aptitudes comunicativas, sube el nivel de satisfacción con la actividad diaria, permite el logro de metas individuales y elimina los temores a la incompetencia e ignorancia de cada talento de la Misión José Gregorio Hernández.

### **1.2.13. Contraloría Social Comunitaria**

En relación a los aspectos del funcionamiento de contraloría social comunitaria es importante que el consejo comunal “Los Samanes” este al pendiente cuando reciba cualquier beneficio de la Misión Dr. José Gregorio Hernández a nivel regional o nacional para las personas con discapacidad y situación de cama; en efecto los integrantes de esta unidad contralora deben

considerar de manera esencial lo que afirma Núñez (2005), sobre los principios que sustentan la Contraloría Social Comunitaria a saber:

1. Honestidad, respeto y transparencia reflejados en el accionar de quien la ejerce en cualquier contexto y momento, lo que genera que tendrá una actitud incorruptible, incuestionable, intachable.
2. Amplio sentido crítico y reflexivo de quien la ejerce, es responsable de su accionar y de las consecuencias que ésta generen.
3. Objetividad en la toma de decisiones, lo que genera un compromiso y responsabilidad en la acción.
4. Capacidad para trabajar en equipo, los contralores y contraloras no son un detective en solitario, requiere la colaboración y apoyo de otros, de la comunidad que participa en el proceso.
5. Vocación de servicio, lo cual no responde a prebendas o visiones altruistas, sino a un compromiso político y revolucionario permanente.
6. Respeto por el diálogo con la palabra, siempre se tendrá como recurso para la resolución de los problemas el dialogo, el intercambio con la palabra, si esto no sucede se está sesgando la toma de decisiones de manera unilateral (p. 78).

La administración es la base en la contraloría social; pues está enmarcada en valores de los ciudadanos para revisar antes, durante y después del otorgamiento de los recursos financieros y no financieros recibidos en la comunidad en este caso “Los Samanes” para ser repartidos en igualdad a las personas con discapacidad con transparencia.

### **2.3. Bases Legales**

#### **2.3.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)**

La constitución de Venezuela presenta en varios artículos los derechos de los ciudadanos y ciudadanas triangulándolos con el poder comunitario para transformar sus necesidades mediante la gestión de Consejo Comunal, comunidad y Estado los cuales se detallan a continuación:

Artículo 58 expresa: "Toda persona tiene derecho a la información oportuna, veraz. Así como a la rectificación cuando se vea afectada directamente por informaciones inexactas o agravantes".

Artículo 62 dispone: "Todos los ciudadanos tienen el derecho de participar libremente en asuntos públicos, directamente o por medio de su representante elegido y elegidas. La participación del pueblo en la formación, la ejecución y el control de la gestión pública."

Artículo 118 aclara que: "Donde se reconoce el derecho que tienen las comunidades para desarrollar asociaciones de carácter social y participativo. Reconociendo la especificidades de estas organizaciones, en especial, las relativas al acto cooperativo, al trabajo asociado y su carácter generador de beneficio colectivo". Esto evidencia que la comunidad de "Los Samanes" puede activarse mediante el comité y la Misión José Gregorio Hernández de la mano con la comunidad para promover y proteger a través de políticas públicas de las condiciones de vida y las necesidades de las personas con discapacidad que integran la precitada comunidad.

### **2.3.2. Ley para las Personas con Discapacidad (2007)**

En esta Ley en su articulado deja claro su función, a saber:

La presente Ley tiene por objeto regular los medios y mecanismos, que garanticen el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma, de acuerdo con sus capacidades, el disfrute de los derechos humanos y lograr la integración a la vida familiar y comunitaria, mediante su participación directa como ciudadanos y ciudadanas plenos de derechos y la participación solidaria de la sociedad y la familia. Estas disposiciones son de orden público.

De allí pues señala la responsabilidad que tiene los voceros y voceras del consejo comunal de participar de manera activa en apoyo a las personas con discapacidad de la comunidad "Los Samanes"

### **2.3.3. Ley Orgánica de los Consejos Comunales (2009)**

Con el fin de avalar la legalidad de las personas que integren el comité de las personas con discapacidad y del consejo comunal "Los Samanes" setos

tienen la potestad de ejercer directamente mediante sus integrantes y según las necesidades de la comunidad que los eligió los trámites y gestiones para mejorar su calidad de vida y su buen vivir; la precitada Ley lo estipula en su artículo 2 afirmando que:

Los Consejos Comunales son instancias de participación, articulación e integración entre las diversas organizaciones comunitarias y grupos sociales y los ciudadanos y ciudadanas, que permiten al pueblo organizado ejercer directamente la gestión de las políticas públicas y proyectos orientados a responder a las necesidades y aspiraciones de las comunidades en la construcción de una sociedad de equidad y justicia social.

Cabe destacar que el precitado artículo evidencia la articulación hacia la participación de la colectividad para construir una sociedad de comuna con equidad y justicia organizando en base a ello sus necesidades; sin embargo ejerciendo los derechos. Igualmente la precitada ley en su Artículo 15 establece que:

El Consejo Comunal en el marco de las actuaciones inherentes a la planificación participativa, se apoyará en la metodología del ciclo comunal, que consiste en la aplicación de las fases de diagnóstico, plan, presupuesto, ejecución y contraloría social, con el objeto de hacer efectiva la participación popular en la planificación, para responder a las necesidades comunitarias y contribuir al desarrollo de las potencialidades y capacidades de la comunidad.

Es por ello que apoyándose en la Misión José Gregorio Hernández en los comités de discapacidad se puede formar a los ciudadanos para determinar sus necesidades y dar solución de sus problemas; además la participación comunitaria es la clave del éxito para la formación y activación de comités en el consejo comunal “Los Samanes”

#### **2.3.4. Ley Orgánica del Consejo Federal de Gobierno (2010)**

Cabe destacar la precitada Ley establece la fuerza que tiene la comunidad para unidos gestionar sus necesidades las cuales están respaldadas en su Artículo 9 , el cual establece que "La sociedad organizada

está constituida por Consejos Comunales, Comunas, Mesas Técnicas y cualquier otra organización de base del poder popular" .

En virtud de ello a fin de desarrollar las competencias que el texto constitucional establece como las políticas y acciones necesarias para el adecuado desarrollo de los comités de discapacidad en la comunidad objeto de estudio con el fin de activarlo para dar calidad de vida a los habitantes con discapacidades mediante la Misión José Gregorio Hernández.

#### **2.3.4. Ley de los Consejos Estadales de Planificación y Coordinación de Políticas Públicas (2010)**

Cabe agregar que esta Ley abarca competencias hacia el órgano rector de la planificación de políticas públicas vinculándolo con los recursos financieros distribuidos para los proyectos comunitarios que necesiten en favor de los habitantes; de allí pues, su relación en este trabajo para solicitar la parte de la riqueza presupuestada para las personas con discapacidad y situación de cama. Además esta ley lo establece en su artículo 1 que:

La creación, organización y establecimiento de competencias del Consejo Estatal de Planificación y Coordinación de Políticas Públicas, como órgano rector de la planificación pública en el estado, en función del empleo de los recursos públicos para la consecución, coordinación y armonización de los planes, programas y proyectos para la transformación del estado, a través de una justa distribución de la riqueza mediante una planificación estratégica, democrática, participativa y de consulta abierta, para la construcción de la sociedad socialista democrática, de igualdad, equidad y justicia social.

Es por ello que radica la importancia de la esencia en la comunidad de la planificación y coordinación de políticas públicas en base a los lineamientos de la Misión José Gregorio Hernández para mejorar la calidad de vida de los habitantes con discapacidad de la comunidad de “Los Samanes” del estado Cojedes. En efecto la autora hizo énfasis de la relevancia del papel del comité de discapacidad para tramitar desde la comunidad las necesidades de los discapacidad y los habitantes en situación de cama que necesitan sus medicinas, alimentación, entre otros para su buen vivir.

#### **2.4. Reseña Histórica de la Misión Dr. José Gregorio Hernández**

El nacimiento de la Misión Dr. José Gregorio Hernández, obedece a la intención de atender a la población más vulnerable que había sido invisibilizada por procesos anteriores gubernamentales y que carecían de cualquier atención social que los vinculara como sujetos de derechos y como ciudadanos de un país; ante las múltiples necesidades desconocidas el Gobierno del Comandante Hugo Rafael Chávez Frías, el 24 de Julio de 2007, en acto público, se propuso la realización de un estudio que permitiera vislumbrar la realidad de la población con discapacidad así como el tipo de discapacidad existente en la población y que debían ser atendidas antes las necesidades detectadas de manera inmediata por parte del Gobierno a través de tres (3) Casa a Casa que se realizaron en los años 2008, 2010 y 2014.

Ante ello, la Misión se propuso desarrollar distintas acciones que generó la participación y organización de las personas con discapacidad con objetivos establecidos según los ámbitos de abordaje de la misma, teniendo como propósito fundamental brindar atención a personas con discapacidad y sus familiares, desarrollando la corresponsabilidad en las comunidades a fin de garantizar el ejercicio pleno de sus derechos; implementando de manera plena las diversas estrategias aplicadas a nivel nacional permitiendo generar resultados acumulativos en pro de la población.

En este sentido, el Comandante Eterno Hugo Rafael Chávez Frías, le entrega la responsabilidad al entonces Ministerio de Participación y Protección Social (MINPADES) que posteriormente por orden del mismo Presidente Chávez, se fusionarían las competencias en materia de Protección Social con el entonces Ministerio de Economía Comunal por el cual se le denominó Ministerio del Poder Popular para las Comunas y Protección Social por la visión que el presidente Chávez tenía de “Impulsar la participación y el poder popular y sobre todo la interconexión de los entes

involucrados en la propuesta, diseño y ejecución de proyectos de desarrollo integral con una mayor acción de la comunidad organizada”.

Ante ello, la Misión se propuso desarrollar distintas acciones que generó la participación y organización de las personas con discapacidad con objetivos establecidos según los ámbitos de abordaje de la misma, teniendo como propósito fundamental brindar atención a personas con discapacidad y sus familiares, desarrollando la corresponsabilidad en las comunidades a fin de garantizar el ejercicio pleno de sus derechos; implementando de manera plena las diversas estrategias aplicadas a nivel nacional permitiendo generar resultados acumulativos en pro de la población con discapacidad.

Es de señalar que, en aras de materializar el principio constitucional de corresponsabilidad que tiene la población venezolana, hoy se conforman en consejos comunales y más propiamente las comunas, así como el desarrollo el ideal Chavista de la interconexión entre el pueblo y sus responsabilidades con sus propias políticas sociales con el apoyo que estas deben tener en la Acción de gobierno por medio del Ministerio del Poder Popular de las Comunas y Protección Social.

La administración que hoy asume este despacho del Viceministerio de Protección Social en cuanto a la tarea de la atención a las personas con discapacidad y que este Viceministerio la delega en su Dirección General de Programas Sociales Estratégicos, la cual en su plenitud está dirigida para la atención a personas con discapacidad quien a su vez ha entendido, que la política social es obligación de todos no solo del gobierno sino de su pueblo como actores y beneficiarios de dicha política.

Se ha hecho realidad mediante el decreto N° 408 de fecha 22 de octubre de 2013, publicado en la Gaceta Oficial N° 40.283 de fecha 30 de octubre de 2013, se crea la Fundación Misión José Gregorio Hernández adscrita al Despacho del Viceministerio para la Suprema Felicidad Social del Pueblo, integrado a la estructura organizativa del Ministerio del Poder Popular del Despacho de la Presidencia y Seguimiento de la Gestión de Gobierno, con la

finalidad de aplicar políticas y programas destinados a desarrollar y fortalecer las capacidades de las personas con discapacidad, logrando la inclusión de estos ciudadanos a una vida plena y productiva apoyándolos con herramientas de formación, servicios integrales y ayudas técnicas necesarias para su correcto desarrollo.

El sector de personas con discapacidad en acompañamiento de manera irrestricta a la Revolución Bolivariana impulsado por el comandante supremo Hugo Chávez; la Fundación Misión José Gregorio Hernández en articulación con el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, han impulsado la creación de voceros y voceras representantes de las personas con discapacidad, para la conformación e instalación del Consejo Presidencial para Personas con Discapacidad instalado en fecha 26 del mes de febrero de 2014, en concordancia con el artículo N° 81 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en defensa de la soberanía de la patria y de todas las políticas económicas y sociales, generando planes y proyectos encaminados hacia inclusión de personas con discapacidad en todos los espacios de la sociedad para la construcción definitiva del socialismo del siglo XXI.

**Misión:** Cumplir con la valiosa labor de ejecutar políticas sociales integradoras, con el fin de proyectar y aplicar los programas sociales dirigidos a atender a la población más vulnerable que había sido invisibilizada por procesos gubernamentales anteriores a la revolución bolivariana, desarrollando acciones concretas para dar atención integral a las personas con discapacidad y sus familiares.

**Visión:** Ser la unidad coordinadora e integradora de los programas sociales en el área de personas con discapacidad que le permitan lograr la integración social y plena de igualdad a los ciudadanos con discapacidad.

## **2.5. Sistema de Variables**

En este trabajo se demuestra las bondades de los comités de discapacidad y la importancia de activarlos en los consejos comunales

de manera organizada y en vinculación con la Misión José Gregorio Hernández. Es por ello que cada indicador de gestión y desempeño comunal e institucional vinculado con los voceros y talento humano de la misión representan en la investigación la variable. En virtud de lo anterior, se cita al autor Arias (2012), quien conceptualiza las variables como: “Es una característica o cualidad, magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación” (p. 57).

### **2.5.1 Tipos de Variables**

Existen variedad de variables dentro de una investigación; de allí pues los tipos de variables son catalogadas de acuerdo a la complejidad y desarrollo dentro de la búsqueda. No obstante se señala los tipos de variables que puntualiza Arias (ob. cit.)

Según, su naturaleza las variables pueden ser cuantitativas, que se expresan en valores o datos numéricos; y las cualitativas, las que se expresan de forma verbal o mediante palabras; según el grado de complejidad tanto las variables cuantitativas como cualitativas pueden ser simples, las variables que se manifiestan a través de un indicador o unidad de medida; y complejas, cuando se pueden descomponer en dos dimensiones como mínimo; según su función en variables independientes, cuando es tratada, manipulada y aplicada a un grupo experimental; variable dependiente, las que se modifican por acción de la variable independiente. (p. 59).

Para este trabajo de grado las variables son independientes y dependientes con la finalidad de analizar su definición en relación con el tema objeto de estudio; a su vez indagar mediante los indicadores en base a las afirmaciones del cuestionario. De igual modo determinar lo necesario para activar los comités de discapacidad y hacer alianzas con la Misión y la comunidad de “Los Samanes” de San Carlos.

### **2.5.2 Operacionalización de las variables**

De igual manera para que las variables sean utilizadas con el mayor provecho posible en la construcción del cuestionario, deben ser operacionalizadas; en resumidas cuentas este proceso permite ir de las

variables a las dimensiones y de éstas a los indicadores. De allí se deriva la argumentación de los autores Palella y Martins (2010) que señalan que:

La operacionalización de las variables es el procedimiento que tiende a pasar de las variables generales a las intermedias, y de éstas a los indicadores, con el objeto de transformar las variables primeras de generales en directamente observables e inmediatamente operativas (p.72).

Tal explicación hace intervenir técnicamente a la autora con el fin de averiguar de manera intrínseca lo que se quiere determinar para la implementación de un plan de mejoramiento a cualquier situación que influya de manera negativa el logro de los objetivos propuestos de la comunidad hacia las personas con discapacidad.

Por lo tanto la definición de variable tiene una importancia esencial dentro del trabajo de investigación; de allí pues los autores Palella y Martins (ob.cit) lo certifican cuando expresan que “La variable se define en términos de las acciones que sirven para medirla, indica qué hacer para que cualquier investigador pueda observar el fenómeno” (p. 73).

Por consiguiente el significado de un indicador para poderlo identificar; es definido por Palella y Martins (ob. cit.), como el que atribuyen “La mayor o menor precisión está dada por el grado en el cual los indicadores expresen el concepto que procuran representar” (p. 73). Así pues, los indicadores son los elementos, factores, rasgos o componentes más representativos, característicos de las variables y dimensiones que intervienen en este estudio; efectivamente permitiendo que las variables sean observables y fáciles de medir. Seguidamente se presenta la operacionalización de las variables de este trabajo en la tabla 1.

Tabla 1

## Operacionalización de las Variables

Objetivo General: Desarrollar un plan motivador como estrategia integradora en los comités de discapacidad de “Los Samanes” del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes

Variables	Definición	Dimensión	Indicador	Ítems
Independiente : Plan Motivador	Alles (2007), refiere que el plan motivador es "Una herramienta especial para la gerencia impulsar al talento humano para hacer su trabajo y que refleje de qué modo se pondrá en práctica todo lo planificado con anterioridad; este plan debe expresar en concreto qué se va a hacer, cómo se va a hacer, quién va a hacerlo y de qué manera" (p. 198).	Institucional	Liderazgo	1
			Efectivo	
			Misión, Visión y Valores	2
			Políticas,	
			Normas y	
			Procedimientos	3
			Motivación al logro	4
Dependiente: Estrategia Integradora	Chiavenato (2009), acota que “Es la conjunción de tres conceptos: misión, visión y valores, de ahí surgen la estrategia integradora: Para que estos objetivos puedan ser alcanzados (en especial planes estratégicos motivadores y visión) se requieren ciertas competencias de los integrantes de la organización.” (p. 214)	Consejo Comunal	Consejo	
			Comunal	
			Trabajo en Equipo	8
			Participación	9
			Estrategia	
			Motivadora	10
			Empoderamiento	11
			Participación	12
Integración	13			
Comité de	14			
Discapacidad				
Plan Motivador	15			

Fuente: Rojas (2018)

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Paradigma de la investigación**

Esta investigación se enmarcó bajo el paradigma cuantitativo el cual señalan Hernández, Fernández y Baptista (2011), como “El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 5). En este sentido en esta búsqueda se utilizara el análisis numérico mediante la estadística descriptiva para establecer la relación entre las variables del estudio y se su vinculación con los resultados que se obtendrán

#### **3.2. Tipo, Diseño y Modalidad de la Investigación**

El relación al tipo de la investigación fue un estudio de campo, que según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2010), es: “El análisis sistemático de los problemas, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, u ocurrencia” (p. 45). Aunado a ello, la autora por ser empleada en la Misión Dr. José Gregorio Hernández realizó el análisis sistemático en base al talento humano que labora en la institución, los integrantes de los comités de personas con discapacidad y los entes que se relacionan en la comunidad de “Los Samanes” de San Carlos, estado Cojedes.

Seguidamente el diseño de esta indagación fue no experimental que lo define Hurtado (2010) como:

Aquel en el cual el investigador, a pesar de querer verificar hipótesis, no tiene la posibilidad de manipular las variables independientes (procesos explicativos), ya sea porque éstas ya ocurrieron, porque están fuera de su alcance o por razones éticas. En este caso, el investigador trata de corroborar las relaciones a partir de ciertos controles indirectos, o incluyen las variables extrañas en sus mediciones. (p. 752)

Considerando el planteamiento del problema y los objetivos de la investigación; este trabajo se ajustó dentro de las características del diseño no experimental, debido a que no se realizó ningún experimento.

De igual forma la presente búsqueda se enmarco en la modalidad de investigación evaluativa que la define Briones (1992), como consiste en el “Proceso para determinar hasta qué punto los objetivos propuestos por el programa han sido actualmente alcanzados, mediante los programas definidos para tal fin” (p. 83). Es decir, la autora como parte del equipo de la Misión Dr. José Gregorio Hernández después de la aplicación del plan motivacional que evaluó el impacto que causó en el desempeño del talento humano en la institución, los comités de personas con discapacidad de la comunidad “Los Samanes” y coordinador de CONAPDIS hacia sus gestiones para mejorar la atención e inclusión de las personas de la precitada comunidad.

### 3.3. Población de la Investigación

Piñero y Rivera (2013), acotan “La población es la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p. 114). Es importante destacar que en este trabajo de grado la población estuvo conformada por veinte (20) personas, descritos a continuación en la tabla 2.

Tabla 2

Distribución de la Población

<b>Sujetos</b>	<b>Cantidad</b>
Coordinador Misión Dr. José Gregorio Hernández	01
Coordinador del consejo nacional de personas con discapacidad (CONAPDIS)	01
Personal Administrativo	03
Trabajadores Sociales	05
Voceros y Voceras del comité de personas con discapacidad (PCD) Comunidad “Los Samanes”	10
<b>Total Distribución de la Población</b>	<b>20</b>

**Fuente:** Registro Coordinación Regional MJGH (2017).

### 3.4. Muestra de la Investigación

De igual manera Bisquerra (2009), señala a la muestra “Es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en la totalidad de una población, universo o colectivo, partiendo de la observación de una fracción de la población considerada” (p. 81). En relación a esto la autora abarcó la opinión de todos los sujetos que integran la muestra; es decir las veinte (20) personas se consideraron población y muestra.

Tabla 3  
Distribución de la Muestra

<b>Sujetos</b>	<b>Cantidad</b>
Coordinador Misión Dr. José Gregorio Hernández	01
Coordinador del consejo nacional de personas con discapacidad (CONAPDIS)	01
Personal Administrativo	03
Trabajadores Sociales	05
Voceros y Voceras del comité de personas con discapacidad (PCD) Comunidad “Los Samanes”	10
<b>Total Distribución de la Muestra</b>	<b>20</b>

**Fuente:** Rojas (2018).

Palella y Martins (2010), refieren que este tipo de muestra se denomina censal; debido a que “Abarca la totalidad de la población, lo que significa hacer un censo o estudio de tipo censal” (p. 105). De hecho se denomina censal porque la constituye la cantidad total de la población que laboran en la misión Dr. José Gregorio Hernández, CONAPDIS; además de los voceros y voceras que integran los comités de personas con discapacidad de la comunidad “Los Samanes” del municipio Ezequiel Zamora.

### 3.5. Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos

Asimismo Hurtado (ob. cit.), acota que las técnicas de recolección de datos “Comprenden procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener la información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación” (p. 771). Es decir, son ejemplos de técnicas: la

observación directa, la entrevista, la encuesta en sus dos modalidades (oral y escrita), el análisis documental, entre otros.

En este trabajo de investigación se utilizó como técnica la encuesta en su modalidad de cuestionario, definida por Palella y Martins (ob. cit.), como: “Una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador” (p. 123). Aunado a ello los datos se obtuvieron realizando un conjunto de afirmaciones dirigidas a la muestra censal de estudio; con el fin de conocer la opinión, características o hechos específicos directamente de los involucrados. Es por ello que el cuestionario se diseñó en quince (15) ítems bajo la escala de Likert de cinco (05) opciones Siempre, Casi Siempre, Ocasionalmente, Casi Nunca, Nunca. Ver Anexo “A”

### **3.6. Validez y Confiabilidad del Instrumento**

En cuanto a la validez Sabino (2010) la define como donde “Se puede tener diferentes tipos de evidencias tales como: evidencia relacionada con el contenido, evidencia relacionada con el criterio y evidencia relacionada con el constructo” (p. 105). Asimismo en esta investigación se midió a través del juicio de tres (03) expertos a saber: Msc. Carmen Pinto, Dr. Danny Orasma y Msc. Carmelina lanza profesionales acreditados académica y laboralmente con la motivación, la comunidad, la metodología, comités de discapacidad, entre otros. Ver Anexo “B”

Por consiguiente la confiabilidad del cuestionario se realizó por el lineamiento de Sabino (ob. cit.), quien la define como:

El alfa de crombach es el método de cálculo que requiere una sola administración del instrumento de medición. El instrumento es administrado una vez, número de versión del instrumento una, cada participante responde a la única versión y las respuestas a los ítems del instrumento son coherentes. (p. 89).

Efectivamente se determinó en base a Arias (2012), quien señala que se debe realizar la prueba piloto y la define como “Una aplicación experimental del cuestionario, lo más cercano a la encuesta real, pero se aplica sólo a un pequeño grupo” (p. 60). De allí pues la prueba piloto se aplicó a diez (10)

personas de los diferentes estratos de la muestra censal obteniéndose como resultado 0,91 enmarcado en el rango altamente confiable. Ver Anexo "C"

### **3.7. Técnicas de Análisis de los Datos**

En este trabajo de investigación se consideró a Balestrini (2005), para definir la técnica de análisis de los datos; quien señala que "Es un conjunto sistemático de procedimientos para observar y describir numéricamente el fenómeno" (p. 82); por lo tanto se realizó la representación en tablas donde se proyectó valores absolutos y porcentuales de las respuestas dadas por las personas que integraran la muestra censal.

## CAPITULO IV

### 4. Presentación de los Resultados

En este capítulo se realizó un análisis detallado utilizando la estadística descriptiva que Fernández, col. (ob. cit.), la definen como: "Los registros u observaciones efectuados proporcionan una serie de datos que necesariamente deben ser ordenados y presentados de manera inteligible. La estadística descriptiva desarrolla un conjunto de técnicas cuya finalidad es presentar y reducir los diferentes datos observados" (p.17); en consecuencia a continuación se detallan los resultados del instrumento aplicado.

#### 4.1. Análisis de los Resultados

Tabla 3  
Distribución de frecuencia y porcentaje del Indicador "Liderazgo Efectivo"

Ítems	Siempre (S)		Casi siempre (CS)		Ocasionalmente (O)		Casi nunca (CN)		Nunca (N)		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	1	0	0	0	0	6	30	7	35	7	35	20

Fuente: Rojas (2018)

Como lo evidencia la tabla del indicador Liderazgo Efectivo 35% de los encuestados respondieron que casi nunca se aplica la técnica liderazgo efectivo; por otra parte 35% de los entrevistados respondió que Nunca reconocen se aplica la herramienta del liderazgo efectivo y 30% ocasionalmente. Lo que evidencia que la mayoría de los entrevistados desconocen que tienen un líder guía para seguir. En este sentido Romero (2004), acota

El Gerente debe trabajar en desarrollar una serie de competencias y habilidades que le permitan ser integral, que mezcle conocimientos, destrezas y actitudes que fortalezca la institución, simplemente ser aquél que logra resultados. Aquél que se ve y no del cual se habla. Un líder efectivo, pone por encima de su deseo por obtener reconocimiento, la necesidad de triunfar y alcanzar el éxito tanto para sí mismo, como para los demás. (p.78)

Por consiguiente la gerencia debe reunir a las personas involucradas de Misión DJGH, consejo comunal y comunidad capacitarlas para que activen el comité de discapacidad y puedan hacer gestión social en base a las personas con discapacidad de “Los Samanes”; Además impulsar a su talento humano hacia el logro.

Tabla 4

Distribución de frecuencia y porcentaje del Indicador “Misión, Visión y Valores”

Ítems	Siempre (S)		Casi siempre (CS)		Ocasionalmente (O)		Casi nunca (CN)		Nunca (N)		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	2	0	0	14	70	6	30	0	0	0	0	20

Fuente: Rojas (2018)

En relación al indicador Misión y Visión 70% de los encuestados respondieron que casi siempre conocen la misión, visión y valores de la institución; por otra parte 30% de los entrevistados respondió que ocasionalmente. Lo que evidencia que la mayoría de los trabajadores conocen hacia donde van las metas institucionales.

En este sentido Romero (ob. cit.), acota que “El proceso a través del cual se declara la visión y la misión de la organización, se analiza la situación interna y externa de ésta, se establecen los objetivos generales, y se formulan las estrategias y planes estratégicos necesarios para alcanzar dichos objetivos” (p. 27). Esto indica que la mayoría reconoce la misión; pero sin embargo existe una cantidad importante de personas que no la conocen. Es por ello, que se debe reunir a los trabajadores, al consejo comunal y comités de discapacidad de las diferentes comunidades de San Carlos y refrescar la filosofía institucional.

Asimismo presentarla de manera positiva, objetiva y asertiva; con la finalidad que trabajen unidos hacia los logros comunales en base a los recursos financieros y no financieros que emanan a nivel central y regional

para las personas con discapacidad y en situación de cama.

Tabla 5  
Distribución de frecuencia y porcentaje del Indicador “Políticas, normas y procedimientos”

Ítems	Siempre (S)		Casi siempre (CS)		Ocasionalmente (O)		Casi nunca (CN)		Nunca (N)		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	3	0	0	6	30	0	0	7	35	7	35	20

Fuente: Rojas (2018)

El ítem 3 que indaga sobre si se trabaja de manera organizada en base a las políticas, normas y procedimientos para los trámites de las personas con discapacidad en la institución; de allí pues 35% respondió nunca, otro 35% casi nunca y 30% casi siempre, lo que demuestra que se requieren cambios en la institución en estos aspectos. Es por eso que cita a Melinkoff (2005), quien acota que para organizarse se debe:

Ensamblar y coordinar los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, que son necesarios para lograr las metas, y en actividades que incluyan atraer a gente a la organización, especificar las responsabilidades del puesto, agrupar tareas en unidades de trabajo, dirigir y distribuir recursos y crear condiciones para que las personas y las cosas funcionen para alcanzar el máximo éxito. (p. 215)

Lo que demuestra que en la Misión Dr. José Gregorio Hernández se debe organizar en base a las políticas, normas y procedimientos para unificar criterios que los comités entiendan la estructura para combinar esfuerzos como un equipo para que todos los trabajadores cumplan los objetivos emanados a nivel regional y central.

Tabla 6  
Distribución de frecuencia y porcentaje del Indicador “Motivación al logro”

Ítems	Siempre (S)		Casi siempre (CS)		Ocasionalmente (O)		Casi nunca (CN)		Nunca (N)		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	4	0	0	0	0	16	60	4	40	0	0	20

Fuente: Rojas (2018)

Es de resaltar que el ítem 4, los sujetos trabajadores acotaron 60% que ocasionalmente y un 40% casi nunca; en este sentido se observa una motivación debilitada hacia el logro de los objetivos establecidos. Además se prueba que falta ayudar por parte de la Misión Dr. José Gregorio Hernández un cambio para impulsar el desempeño de los trabajadores, consejo comunal y comunidad. Asimismo González (2014), define el rol motivador en la supervisión como el que: “Debe aprender a despertar el interés de los individuos en el trabajo, tiene que saber motivarlos hacia el logro de los objetivos organizacionales” (p. 123).

En relación a lo citado la coordinación debe motivar al talento humano de la institución para que se sienta reconocido por sus tareas y mejore determinados comportamientos hacia el desempeño de su rol como servidores públicos motivadores para los voceros de los comités las personas con discapacidad y así puedan unificar criterios y puedan realizar su gestión en pro de las necesidades de las personas de la comunidad “Los Samanes”.

Tabla 7

Distribución de frecuencia y porcentaje del Indicador “Consejo Comunal”

Ítems	Siempre (S)		Casi siempre (CS)		ocasionalmente (O)		Casi nunca (CN)		Nunca (N)		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	5	0	0	9	45	11	55	0	0	0	0	20

Fuente: Rojas (2018)

En función al ítem 5 en el cual se analizó si la institución impulsa a los integrantes de la misión a motivar a los voceros para activar los comités las personas con discapacidad se evidencia que 55% respondió ocasionalmente y 45% casi siempre. En consecuencia se evidencia una fortaleza en la instrucción; debido a que su talento

humano conoce los lineamientos para la conformación de los comités las personas con discapacidad en los consejos comunales.

Sin embargo la coordinación debe impulsar a estos servidores públicos para que motiven al consejo comunal de “Los Samanes” a poner en práctica la Ley Orgánica de los Consejos Comunales (2009), en su artículo 2 que estipula que:

Los Consejos Comunales son instancias de participación, articulación e integración entre las diversas organizaciones comunitarias y grupos sociales y los ciudadanos y ciudadanas, que permiten al pueblo organizado ejercer directamente la gestión de las políticas públicas y proyectos orientados a responder a las necesidades y aspiraciones de las comunidades en la construcción de una sociedad de equidad y justicia social.

Cabe destacar que el precitado articulo evidencia la articulación hacia la participación de la colectividad para construir una sociedad de comuna con equidad y justicia organizando en base a ello sus necesidades mediante políticas públicas; por ejemplo considerando la de la Misión Dr. José Gregorio Hernández que es para las personas con discapacidad.

Tabla 8  
Distribución de frecuencia y porcentaje del Indicador “Toma de decisiones”

Ítems	Siempre (S)		Casi siempre (CS)		Ocasionalmente (O)		Casi nunca (CN)		Nunca (N)		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	6	0	0	0	0	0	0	6	30	14	70	20

Fuente: Rojas (2018)

En cuanto a la indagación si la servidora pública de la Misión se involucra en la toma de decisiones que se realizan en la comunidad en relación a las personas con discapacidad; se debe considerar 70% de los encuestados contestaron nunca y 30% casi nunca. En consecuencia se observa una debilidad en cuanto a que la comunidad de “Los Samanes” debe considerar las políticas públicas y lineamientos a nivel central y

regional para dar soluciones a las personas con discapacidad de su comunidad.

Para dar apoyo a lo planteado y aclarar la importancia se considera el concepto de toma de decisiones de Melinkoff (2015), quien acota que es “La facultad de escoger la mejor y la más conveniente alternativa de un conjunto posible de ellas” (p. 83). Lo que evidencia que al realizar una alianza entre el personal de la Misión DJGH y la comunidad en la toma de decisiones sobre las necesidades de las personas con discapacidad el representante de la institución puede aportar su opinión en las debilidades presentes y junto a los integrantes de los comités de discapacidad pueden considerar la decisión más acertada.

Tabla 9  
Distribución de frecuencia y porcentaje del Indicador “Capacitación”

Ítems	Siempre (S)		Casi siempre (CS)		Ocasionalmente (O)		Casi nunca (CN)		Nunca (N)		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	7	0	0	0	0	16	80	4	20	0	0	20

Fuente: Rojas (2018)

Según los resultados de tabla 9 si la Misión fomenta la capacitación para los voceros del consejo comunal de “Los Samanes” los encuestados respondieron 80% ocasionalmente y 20% nunca, lo que refleja deficiencia en la capacitación y por ende fallas en la formación de los integrantes del consejo comunal hacia las metas; en otras palabras la gerencia debe considerar formar a los voceros para crear los comités de discapacidad enmarcada en la visión institucional como herramienta clave.

En cuanto a este indicador Robbin (2004), define la capacitación como “Es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible” (p.108). La capacitación repercute en el individuo de diferentes maneras, eleva su nivel de vida, se siente seguro de sus

conocimientos, se desempeña mejor en sus tareas entre otros. Es por ello que es necesaria la formación de voceros del consejo comunal para elegir su comité de apoyo a las personas con discapacidad.

Tabla 10

Distribución de frecuencia y porcentaje del Indicador “Trabajo en Equipo”

Ítems	Siempre (S)		Casi siempre (CS)		Ocasionalmente (O)		Casi nunca (CN)		Nunca (N)		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	8	0	0	0	0	7	35	9	45	4	20	20

Fuente: Rojas (2018)

En referencia la ítems 8 que averigua si la gerencia de la misión promueve el trabajo en equipo con la comunidad objeto de estudio como una fortaleza; en efecto el 45% respondió que casi nunca y el 35% ocasionalmente. En consecuencia se evidencia una debilidad que afecta el desempeño del talento humano que labora en la misión.

Cabe resaltar que Bracho (2010), conceptualiza que “Un equipo de trabajo genera una sinergia positiva a través de los esfuerzos grupales. En otras palabras, el resultado de sus esfuerzos individuales es un nivel de desempeño mayor que la suma que aquellas contribuciones personales” (p.129). Lo que indica, que deben aplicar esta técnica en la institución para generar un impulso positivo por medio del esfuerzo grupal propicie niveles de mayor desempeño en los empleados para hacer alianza con el consejo comunal “Los Samanes” y activar el comité de discapacidad.

Tabla11

Distribución de frecuencia y porcentaje del Indicador “Participación”

Ítems	Siempre (S)		Casi siempre (CS)		Ocasionalmente (O)		Casi nunca (CN)		Nunca (N)		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	9	0	0	6	30	0	0	7	35	7	35	20

Fuente: Rojas (2018)

En la tabla 11 se indaga si existe participación del consejo comunal en los trámites para los capacitados donde el 35% respondió casi nunca, otro 35% nunca y 30% casi siempre; de igual modo se demuestra con estos resultados que la mayoría de las personas del consejo comunal no participan en apoyo a las personas con discapacidad. En relación a ello Drucker (ob. cit.), precisa que “Se denomina participación el acto de integrar un movimiento, una sociedad, grupo de trabajo o ser parte de una determinada causa” (p. 236).

Cuando este aporte se realiza en distintos proyectos laborales o colectivos esta participación se torna un aporte. Es relevante que la coordinación de la Misión y los integrantes del consejo comunal elijan el comité de discapacidad para que tengan participación protagónica en base a las necesidades de los desprotegidos.

Tabla 12  
Distribución de frecuencia y porcentaje del Indicador “Estrategia Motivadora”

Ítems	Siempre (S)		Casi siempre (CS)		Ocasionalmente (O)		Casi nunca (CN)		Nunca (N)		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	10	0	0	0	0	16	80	4	20	0	0	20

Fuente: Rojas (2018)

Cabe resaltar los resultados de tabla 12 que indaga si se establecen estrategias motivadoras para trabajar en conjunto en las necesidades de las personas con discapacidad del consejo comunal de “Los Samanes” los encuestados respondieron 80% ocasionalmente y 20% nunca, lo que refleja debilidades de motivación y por ende se debe impulsar desde la institución la motivación al logro de los objetivos de estas personas vulnerables.

Aunado a ello se cita a Robbins y Coulter (2008), quienes señalan que la motivación es “La voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad” (p. 35); de allí pues se debe hacer un esfuerzo

para activar el comité de discapacidad, formar a sus integrantes y motivarlos para que puedan dan respuestas mediante tramites de gestión comunal a las necesidades de las personas con discapacidad y situación de cama.

Tabla 13  
Distribución de frecuencia y porcentaje del Indicador “Empoderamiento”

Ítems	Siempre (S)		Casi siempre (CS)		Ocasionalmente (O)				Casi nunca (CN)		Nunca (N)		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	11	0	0	0	0	0	0	6	30	14	70	20	100	

Fuente: Rojas (2018)

En cuanto al ítems 11 que investiga si usan la técnica de empoderamiento en la Misión y la comunidad en relación a los trámites de gestión para las personas con discapacidad la respuesta fue 70% de los encuestados señalaron que nunca y 30% casi nunca lo que evidencia que carecen de la técnica de empoderarse de sus actividades y responsabilidades.

El término empoderamiento significa “Facultar a la persona para tomar decisiones, delegando poder y autoridad efectivos y confiriéndoles la convicción de que son dueños de su propio trabajo” (p. 109); de esta forma al implementar esta herramienta, la coordinación de la Misión José Gregorio Hernández le otorga el poder a los integrantes del comité de discapacidad del consejo comunal “Los Samanes” a estar pendiente de las directrices emanadas a nivel central y regional para el beneficio de estas personas trabajando en alianzas.

Tabla 14  
Distribución de frecuencia y porcentaje del Indicador “Comunicación Efectiva”

Ítems	Siempre (S)		Casi siempre (CS)		Ocasionalmente (O)		Casi nunca (CN)		Nunca (N)		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	12	0	0	0	0	16	80	4	20	0	0	20

Fuente: Rojas (2018)

Como se evidencia en los resultados de tabla 14 donde se indaga si entre la coordinación de la Misión y los voceros del consejo comunal de “Los Samanes” existe comunicación efectiva las respuestas proyectaron 80% ocasionalmente y 20% nunca, lo que refleja fallas de comunicación; es por ello que se cita a Melinkoff (ob. cit.), quien señala que:

Uno de los factores de éxito de las instituciones es el contar con una estrategia de comunicación de los aspectos estratégicos como la misión, visión, objetivos, estrategias y nuevos proyectos, ya que dan claridad y rumbo a las personas que laboran en la organización. (p. 447)

Se concluye que la comunicación asertiva es imprescindible para relación entre los individuos que trabajan en las instituciones, esta debe ser formal y sin lugar dudas la asertividad debe ser esencial; debido a que permite veracidad y rapidez para los tramites de las gestiones de las políticas públicas para las personas con discapacidad a nivel central y regional; asimismo la alianza de comunidad Misión José Gregorio Hernández.

Tabla 15  
Distribución de frecuencia y porcentaje del Indicador “Celeridad”

Ítems	Siempre (S)		Casi siempre (CS)		Ocasionalmente (O)		Casi nunca (CN)		Nunca (N)		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	13	0	0	0	0	0	0	6	30	14	70	20

Fuente: Rojas (2018)

Como se demuestra en el ítems 13 al preguntar sobre si los trámites para los beneficios financieros y no financieros de las personas con discapacidad se realizan con celeridad entre la Misión y los integrantes del consejo comunal; en base a los resultados de 70% de los encuestados acotaron que nunca y 30% casi nunca lo que evidencia una gran falla.

Motivado a que son personas con necesidades sobre todo las de situación de cama que necesitan sus medicinas, alimentación e insumos con prontitud; lo que puede traer como resultados errores que afectan gravemente a estas personas. Efectivamente se cita el Diccionario Wordreference.com (2017), que puntualiza que la celeridad significa “Prontitud, rapidez, velocidad”; por lo cual en la actualidad con entornos tan inconstantes, el tiempo es un elemento muy preciado para cualquier servicio que se requiera, es de relevancia fortalecer esta debilidad.

Tabla 16  
Distribución de frecuencia y porcentaje del Indicador “Comité de discapacidad”

Ítems	Siempre (S)		Casi siempre (CS)		Ocasionalmente (O)			Casi nunca (CN)		Nunca (N)		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	14	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100	20	100

Fuente: Rojas (2018)

Seguidamente se muestra la tabla 16 donde se indaga sobre si se han realizado reuniones para explicar cómo e elige un comité de discapacidad; en relación el 100% respondió la alternativa nunca lo que devela que se necesita de manera urgente activar este comité para poder iniciar la gestión para el apoyo del capacitado. En efecto se cita la Ley Orgánica de los Consejos Comunales (2009), en su artículo 28, que refiere que

La Asamblea de Ciudadanos y Ciudadanas elige el número de voceros postulados o voceras postuladas de acuerdo a la cantidad de comités de trabajo u otras organizaciones comunitarias que existan o se conformen en la comunidad, tales como: 1. Comité de salud. 2. Comité

de tierra urbana. 3. Comité de vivienda y hábitat. 4. Comité de economía comunal. 5. Comité de seguridad y defensa integral. 6. Comité de medios alternativos comunitarios. 7. Comité de recreación y deportes. 8. Comité de alimentación y defensa del consumidor. 9. Comité de mesa técnica de agua. 10. Comité de mesa técnica de energía y gas. 11. Comité de protección social de niños, niñas y adolescentes. 12. Comité comunitario de personas con discapacidad. 13. Comité de educación, cultura y formación ciudadana. 14. Comité de familia e igualdad de género. 15. Los demás comités que la comunidad estime necesario.

La cual refiere en su articulado que para sustentar la conformación del comité de discapacidad y su debida activación la encargada es la Unidad Ejecutiva para articular con los habitantes de la comunidad en este caso “Los Samanes” la Misión José Gregorio Hernández y los entes públicos necesarios para apoyar a las personas con discapacidad y situación de cama.

Tabla 17

Distribución de frecuencia y porcentaje del Indicador “Plan Motivador”

Ítems	Siempre (S)		Casi siempre (CS)		Ocasionalmente (O)				Casi nunca (CN)		Nunca (N)		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	15	20	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	100

Fuente: Rojas (2018)

Finalmente se muestra el ítems 15 el cual averigua si sería de utilidad aplicar un plan motivador como estrategia integradora para mejorar el desempeño de los comités de discapacidad; en relación a ello el 100% respondió la opción siempre. En consecuencia se señala la Ley Orgánica de los Consejos Comunales (2009), en su artículo 27 que describe a la:

Unidad Ejecutiva es la instancia del Consejo Comunal encargada de promover y articular la participación organizada de los habitantes de la comunidad, organizaciones comunitarias, los movimientos sociales y populares en los diferentes comités de trabajo; se reunirá a fin de planificar la ejecución de las decisiones de la Asamblea de

Ciudadanos y Ciudadanas, así como conocer las actividades de cada uno de los comités y de las áreas de trabajo.

Lo que indica la receptividad para la elección del comité de discapacidad, su activación; además de la alianza por parte de la comunidad con la institución para el apoyo en los trámites de políticas públicas hacia las personas con discapacidad. En efecto la autora le otorga gran relevancia a la aplicación del plan motivador para motivar y capacitar a los integrantes del consejo comunal “Los Samanes”

## Capítulo V

### PLAN DE MOTIVACION COMO ESTRATEGIA INTEGRADORA EN LOS COMITÉS DE DISCAPACIDAD DE LOS SAMANES DEL MUNICIPIO EZEQUIEL ZAMORA ESTADO COJEDES

#### 5.1. Presentación del Plan Motivador

El plan de motivación como estrategia integradora en los comités de discapacidad de los samanes del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes está enmarcado en la conformación de un comité de personas con discapacidad de la mano con la Misión José Gregorio Hernández para gestionar las políticas institucionales; de allí pues basándose en las teorías de motivación y del diálogo para consolidar de forma permanente este equipo para apoyar en los tramites a estas personas discapacidad y en situación de cama en la comunidad.

Efectivamente la coordinadora de la misión va a basarse en acciones concretas para la escogencia, elección y activación del comité de personas con discapacidad; igualmente el basamento del plan motivador es proyectado en los principios del teórico Idalberto Chiavenato pionero en la administración de recursos humanos y de Martha Alles asesora especialista en la Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Aunado a ello enmarcado en un modelo humanista hacia el estímulo del liderazgo desde el rol motivador, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo a nivel institucional.

Es importante resaltar que se basa en herramientas actuales para impulsar la confianza en los servidores públicos de la Misión José Gregorio Hernández para empoderarlos de sus tareas con motivación y así poder activar el comité de personas con discapacidad que brinde a sus integrantes las opciones acertadas para tramitar los recursos financieros y no financieros en la comunidad de “Los Samanes” del municipio “Ezequiel Zamora del estado Cojedes.

## **5.2. Justificación del Plan Motivador**

La conceptualización que proyecta Alles (2007), sobre Los planes de motivación en con la motivación “Cuando los subsistemas son diseñados en función de los planes estratégicos, lo mismo ocurrirá con los planes de desarrollo de motivación relacionados con las personas” (p. 215). De allí se desprende que se debe motivar planificando la forma de alcanzar los objetivos institucionales; es por ello, que la coordinación de la misión puede coordinar con los voceros de la unidad ejecutiva la activación del comité de personas con discapacidad después de su que la comunidad “Los Samanes” elija a sus representantes.

Este plan motivacional busca desarrollar entre los coordinadores, personal administrativo, trabajadores sociales de la Misión Dr. José Gregorio Hernández y los voceros del comité de personas con discapacidad ese interés para organizar las actividades de formación en base a las directrices a nivel central y regional de la institución; además de empezar a trabajar de manera más organizada para que en un momento dado puedan usar la estrategia de toma de decisiones concretas para dar celeridad a los tramites de las necesidades y beneficios de las personas con discapacidad de su comunidad.

## **5.3. Objetivos del Plan Motivador**

### **5.3.1. Objetivo General**

Establecer el plan de motivación como estrategia integradora en los comités de discapacidad de los samanes del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

1. Explicar el proceso a los integrantes del consejo comunal “Los Samanes” sobre la implementación del plan de motivación como estrategia integradora en los comités de discapacidad de los samanes del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes.

2. Programar con el talento humano de la misión y comunidad de “Los Samanes” sobre los talleres la formación del plan de motivación como estrategia integradora en los comités de discapacidad de los samanes del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes para la activación del comité de personas con discapacidad en la comunidad.
3. Medir la aplicación del plan de motivación como estrategia integradora en los comités de discapacidad de los samanes del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes mediante un cuestionario para indagar el impacto de su formación en la comunidad objeto de estudio.

#### **5.4. Factibilidad del Plan Motivador**

##### **5.4.1 Factibilidad Técnica**

En la Misión José Gregorio Hernández de San Carlos del estado Cojedes, se encuentra talento humano ampliamente capacitado y formado académicamente que representa un recurso muy valioso para facilitar el plan motivador e integradoras para activar el comité de personas con discapacidad para liderizar las acciones que lo conforman; en efecto se hace factible técnicamente la aplicación de este plan motivador basados las herramientas motivacionales, comunicación efectiva y trabajo en equipo.

##### **5.4.2. Factibilidad Comunal**

Basado en la Ley Orgánica del Consejo Comunales (2009) para la activación del comité de personas con discapacidad en la Comunidad “Los Samanes” y las Ley para las Personas con Discapacidad (2007) existe factibilidad comunal debido a que la comunidad al saber sobre los beneficios de la activación del comité para personas con discapacidad manifestó su participación y la aplicación del plan motivador; en efecto esta factibilidad radica en que la comunidad y el consejo comunal hagan equipo y se empoderen mediante la comunicación asertiva de sus acciones de la mano de la misión para apoyar a las personas con discapacidad de su comunidad.

### **5.4.3 Factibilidad Económica**

La factibilidad financiera para la puesta en marcha y evaluación del plan de motivación como estrategia integradora en los comités de discapacidad de los samanes del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes no genera ningún costo para la institución; debido a que la autora refiere que las reuniones y actividades de capacitación se hacen en la comunidad mediante las técnicas de lluvia de ideas.

Posterior a ello se los integrantes de las unidades ejecutiva, administrativa y contraloría social conjuntamente con el comité de personas con discapacidad trabajan con la técnica mesa de trabajo para generar informe manuscrito sobre las necesidades, los tipos de ayuda, medicinas, entre otros que necesitan en su comunidad las personas con discapacidad y las personas en situación de cama y sus familiares; todo ello se realizara en la comunidad de “los Samanes” y la autora llega al sitio de concentración pautados para la formación de las personas de la comunidad

### **5.5. Fundamentación del Plan Motivador**

Este plan de motivación como estrategia integradora en los comités de discapacidad de los samanes del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes se fundamenta mediante las técnicas de observación de la autora como coordinadora de la misión y la entrevista a las personas que integran el consejo comunal “Los Samanes” al determinar que no solicitaban en los tiempos las necesidades de las personas con discapacidad de su comunidad.

En consecuencia para la construcción del plan motivador se basó en los lineamientos de los teóricos Chiavenato y Alles quienes proyectan estrategias para analizar la participación, la comunicación, el dialogo, la integración, trabajo en equipo y el empoderamiento todo ello enmarcado hacia la alianza de la misión y la comunidad.

Posteriormente se establecer parámetros de análisis hacia el cambio de paradigma comunal en los procesos de gestión de políticas públicas para las personas con discapacidad que son parte de la comunidad; es decir revisar

las actividades de la unidad ejecutiva en cuanto a las solicitudes realizadas, activar el comité de personas con discapacidad y verificar si las necesidades son actuales o pensar a las personas otra vez mediante con el apoyo de los visitantes sociales de la misión todo en equipo. De hecho con el fin de indagar que necesitan para solicitar según las políticas públicas emanadas a nivel central y regional para darles solución a estas personas con discapacidad.

### **5.6. Actividades del Plan Motivador**

En función al diagnóstico realizado por la autora en conversaciones con la comunidad de “Los Samanes” se planifico las actividades a ejecutar siguiendo los parámetros de Chiavenato (2009), quien define la planificación como:

El proceso de definir el curso de acción y los procedimientos requeridos para alcanzar los objetivos y metas. El plan establece lo que hay que hacer para llegar al estado final deseado", en esta investigación se determinan y documentan el alcance de la propuesta, se identificaron los recursos, se determinaron los requerimientos y métodos de comunicación y por último se evaluó la propuesta. (p. 128)

Seguidamente se consideró a Alles (ob. cit.), quien afirma que el plan motivador es "Una herramienta especial para la gerencia impulsar al talento humano para hacer su trabajo y que refleje de qué modo se pondrá en práctica todo lo planificado con anterioridad; este plan debe expresar en concreto qué se va a hacer, cómo se va hacer, quién va a hacerlo y de qué manera” (p. 198). Efectivamente la autora y la tutora impartieron un conversatorio tipo taller enmarcado: en la motivación e integración, comunicación efectiva - dialogo y empoderamiento para trabajar en equipo.

Al mismo tiempo se planifico las actividades conjuntamente con los responsables del consejo comunal “Los Samanes” conjuntamente con el talento humano de la misión y la Tutora MSc. Susana Quintero con el fin de organizar y ejecutar una actividad en el centro de la ciudad específicamente en cruce Av. Bolívar y Av. Ricaurte para realizar un actividad sobre el valor

de respeto hacia las personas con discapacidad, invitar a la comunidad y tener la logística correspondiente para tal fin.

En consecuencia el Dr. Danny Orasma Coordinador de la maestría en el postgrado de la UNELLEZ asesoro sobre los tópicos desde la misión de la maestría Administración, mención Gerencia General para impartir el taller y la actividad a la comunidad los días sábados 3 y 10 de febrero de 2018, en un horario de 8:00 am a 12:00m y 2:00 pm a 5:00 pm; de allí pues los responsables de estas actividades de enseñanzas tutora de la investigación, talento humano de la misión Dr. José Gregorio Hernández, consejo comunal de “Los Samanes” y la autora. Ver Anexo “D”

Es importante destacar, que este plan motivacional también abarco el paradigma humanístico como eje central en la base del taller hacia las personas donde se explicó la importancia de la motivación para hacer las gestiones el estar positivo y presto para entregar las solícites; aunado a ello la relevancia de la integración de la misión – comunidad – consejo comunal para el apoyo a las personas con discapacidad y sobre todo las que tienen situación de cama y sus familiares.

También se les explicó los tipos de comunicación, comunicación efectiva y lo esencial de dialogar con las personas cuando tienen una necesidad para saber realmente su prioridad por la situación de su discapacidad. Asimismo se les detallo las bondades de empoderarse de sus actividades para que cada vocero o vocera tenga claro sus responsabilidades y se integren como equipo con la disciplina de la organización.

En consecuencia, se estableció acuerdos entre la coordinadora de la misión, las trabajadoras sociales, el comité de personas con discapacidad, la unidad ejecutiva y la comunidad para que en conjuntos puedan dar y obtener la información real y necesaria para el apoyo a estas personas discapacidad y sus familiares.

Por último se transmitió mensajes reflexivos a través de fábula de la motivación “La Rana Sorda” y “Es cuestión de actitud” con el fin de que cada

persona se analice su actitud para ofrecer un desempeño mejor y mantener dentro de sí mismos la práctica de la motivación, empoderamiento, comunicación y el trabajo en equipo cuando se presenten dificultades de las personas con discapacidad.

Igualmente estas técnicas reflexivas permitieron recoger ideas, canalizar aportes y proyectar el conocimiento previo y formado para poder realizar la evaluación del plan motivacional en los presentes; Luego se procedió a entregar los certificados a los asistentes. Ver Anexo “E”

### **5.7. Evaluación de la Aplicación del Plan Motivador**

Para dar continuidad a la parte evaluativa del plan de motivación como estrategia integradora en los comités de discapacidad de los samanes del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes; de allí pues se procedió a la aplicación de un cuestionario para tal fin considerando al autor Ahumada (2009), quien refiere la evaluación como:

La acción de estimar, apreciar, calcular o señalar el valor de algo. La evaluación es la determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas, al respecto esta fase permite valorar o emitir juicios, lo que permite determinar si se alcanzaron los objetivos previstos. (p. 136)

Es por ello que el cuestionario se elaboró con cuatro (4) preguntas con categoría de escala de Likert de tres (03) alternativas a saber: Bueno, Regular y Malo; seguidamente se procedió a realizar la aplicación indagando sobre las enseñanzas del taller y actividad de calle realizada en el Chino Cantón se recogió la opinión de doce (12) personas que asistieron coordinadores, trabajador social, voceros y voceras y personas de la comunidad de “Los Samanes” con el fin de que todos dieran su opinión mediante el cuestionario aplicado.

De hecho la autora al final realizó un círculo reflexivo con todos los asistentes con la finalidad de agradecer el apoyo, entregar un reconocimiento a la comunidad y proceder a recaudar la opinión sobre las estrategias de

enseñanzas y la información aprendida con el fin de proceder a analizar las respuestas de la evaluación.

Asimismo se les comentó la importancia de este trabajo de grado como aporte comunitario aplicado en el ámbito académico para el área de postgrado UNELLEZ, en lo metodológico para las instituciones públicas como la Misión Dr. José Gregorio Hernández y el aporte en lo personal para la culminación de la maestría de la autora. Luego se procedió a aplicar el cuestionario efectivamente con el fin de precisar el impacto causado por el plan motivacional a las personas involucradas. Ver Anexo “F”

### **5.8. Análisis de los Resultados del Plan Motivacional**

En cuanto a los resultados de cuestionario aplicado y realizando un análisis arrojó la siguiente información: la primera pregunta sobre el contenido desarrollado en el taller el 100 % de los encuestados respondió la alternativa Bueno en relación al contenido: motivación, integración, comunicación, dialogo, trabajo en equipo y empoderamiento.

En la segunda pregunta se indagó acerca la actividad de calle realizada en el Chino Cantón base a la diversidad de los valores que ampara la Ley hacia las personas con discapacidad y el respeto e inclusión hacia ella y sus familiares por su situación de vulnerabilidad; especialmente las personas con discapacidad en situación de cama de la comunidad “Los Samanes”.

Seguidamente en la tercera pregunta se indago sobre la actitud y comportamiento de las facilitadoras al impartir los talleres; de igual forma el 100 % respondió en la alternativa de Bueno; debido a que las precitadas están capacitadas para motivar e impulsar la integración de la comunidad de “Los Samanes” del municipio Ezequiel Zamora.

Finalmente la cuarta pregunta se indago sobre los recursos usados por las facilitadoras en el taller y la actividad de calle; del mismo modo el 100% de los asistentes lo calificaron en el rango Bueno. Motivado a que se utilizó técnicas de lluvia de ideas, mesas de trabajos, conversatorio y en la actividad del chino cantón se realizó pancarta, panfletos, se rayó vehículos y se realizó

con el apoyo de la comunidad para impulsar la motivación en los participantes.

Es importante acotar que las personal al final en la entrega de certificados manifestaron su satisfacción por ser parte del plan motivacional del taller de la actividad de calle, las reflexiones, la activación del comité para las personas con discapacidad, las reflexiones, las instrucciones para los tramites de las políticas públicas de los recursos financieros y no financieros en la misión a nivel central y regional.

### 5.9. Plan de acción motivacional

CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO DE EJECUCION	RESPONSABLES
Introducción del Plan motivador como estrategia integradora	Conversatorios y asambleas comunitarias	<b>Recurso Humano:</b> facilitadora y participantes (comité comunitario de personas con discapacidad, comunidad en general)	04 Horas  03:00 pm a 07:00 pm	Autora de la propuesta
Taller de formación del plan motivador como estrategia integradora en el comité de discapacidad.	Entrega al participante de una carpeta contentiva de un tríptico informativo del contenido del taller, lectura de reflexiones y hojas blanca, lápiz para que hagan sus propias reflexiones.	<b>Humanos:</b> Facilitadora Participantes  <b>Materiales:</b> tríptico Hojas blancas, lápiz	08:15AM  A  11:45 AM	Autora de la propuesta.

Participación ciudadana	Permitir al participante conectarse con sus potencialidades para lograr los objetivos y metas mediante las siguientes actividades: rayado de vehículos celebración de fin de año, caminata	<b>Humanos:</b> Facilitadora Participantes  <b>Materiales:</b> Griffin	09:00AM A 11:45 AM	Autora de la propuesta.
Evaluación del plan	Aplicar el instrumento a través y realizar preguntas como son: ¿cómo se sintieron?, ¿que aprendieron? ¿cuál fue la inspiración del grupo?.Lluvias de aplausos.	<b>Humanos:</b> Facilitadora Participantes	09:00AM A 01:00 PM	Autora de la propuesta.

## CONCLUSIONES

Una vez finalizada la presente investigación se ha podido arribar a las siguientes conclusiones. Con relación al primer objetivo de realizar un diagnóstico actual de la motivación del Comité de Personas con Discapacidad de “Los Samanes”, parte de los integrantes del consejo comunal manifestaron que dicho comité estaba electo, pero no trabajaba activamente para las personas de la comunidad lo cual ha generado situaciones de tensión entre ellos.

Asimismo manifestaron que las dificultades presentadas para desempeñar su gestión de políticas públicas en los trámites de los recursos financieros y no financieros tales como: fallas de comunicación, debilidades de empoderamiento en las tareas, apatía de trabajo en equipo desde el comité hacia las personas con discapacidad de la comunidad, debilidades en direccionar las actividades para consolidar la gestión administrativa de las solicitudes de las personas en situación de cama y sus familiares, no consideran los lineamientos emanados de la coordinación de la Misión “José Gregorio Hernández”.

De igual forma para consolidar el segundo objetivo que indica determinar los elementos de importancia para la motivación como estrategia integradora en el Comités de Personas con Discapacidad de “Los Samanes” del Municipio Ezequiel Zamora del Estado Cojedes, en relación a lo cual, se observó que la coordinación de la mencionada Misión, debería impulsar la activación de dicho comité de personas con discapacidad en cuanto al liderazgo, la comunicación asertiva, el diálogo, el empoderamiento, la integración, la participación, el trabajo en equipo, las cualidades, destrezas, estrategias institucionales y herramientas motivacionales que cada una de ellas posee.

En tal sentido se observó que existe poca satisfacción con el desempeño del comité; así mismo, fallas en el manejo de la inteligencia emocional, poca comunicación entre las personas con discapacidad y su comité, baja

participación en las gestiones de solicitud de recursos financieros y no financieros, débil integración; todo ello trayendo como consecuencia retrasos en la gestión de políticas públicas hacia las personas con discapacidad a nivel regional y central.

Seguidamente para dar respuesta al tercer objetivo con el proyecto de diseñar un plan motivador como estrategia integradora en los comités de discapacidad de “Los Samanes” del Municipio Ezequiel Zamora del Estado Cojedes, se consideraron los criterios de Chiavenato (2009), plasmados en su obra “Administración de los Recursos Humanos” y Alles (2007) en su “Dirección Estratégica de Recursos Humanos”; por lo cual, aparte de efectuar un análisis de los indicadores que se requieren a fin de proyectar para impulsar la motivación e integración en el talento humano de la Misión “José Gregorio Hernández”, el Comité de Personas con Discapacidad, el Consejo Comunal y la comunidad en general del sector “Los Samanes”, habiendo oído su opinión para unificar criterios, aunado a lo cual, se incluyeron las herramientas necesarias que sirvan para despertar de realizar las tareas diarias día con eficacia.

También se determinó que existe debilidad en la planificación de los procesos de gestión de los recursos y beneficios de las personas con discapacidad; lo cual trae como consecuencia el no poder tramitar con celeridad los requerimientos de las personas, particularmente de las en situación de cama, e igualmente, falta de motivación e integración para realizar los censos actualizados de la situación de las personas con discapacidad en la comunidad.

## RECOMENDACIONES

En función de las anteriores conclusiones ante expuestas y respecto a los objetivos alcanzados dentro del plan motivador como estrategia integradora en los Comités de Discapacidad de “Los Samanes” del Municipio Ezequiel Zamora del Estado Cojedes, se pueden explicar las siguientes recomendaciones:

En esta investigación se obtuvieron resultados cercanos a que, debido a que la recompensa salarial no es el único factor decisivo para la satisfacción del trabajador; y por lo tanto se debe proyectar una nueva teoría de la motivación e integración acorde con la realidad estudiada. Efectivamente se evidenció que es la realidad que viven las personas con discapacidad de la comunidad “Los Samanes” debido a que necesitan un impulso motivacional para mejorar su gestión administrativa considerando herramientas aplicadas en el plan aplicado tales como: refrescar misión y visión institucional de Misión “José Gregorio Hernández”, se realizó un círculo reflexivo para saber la opinión y los aportes de la comunidad y del consejo comunal en relación del comité para personas con discapacidad, taller tipo conversatorio con herramientas con factores motivadores de inteligencia emocional, trabajo en equipo, toma de decisiones y liderazgo.

De igual manera se sugiere revisar los elementos característicos que acompañan la información de los lineamientos a nivel central y regional desde la mencionada misión hasta las comunas, pues incide en algunos factores intangibles tales como: actitudes de los coordinadores, trabajadores sociales, voceros y voceras de la comunidad desde el punto de vista hacia la personalidad humana. Igualmente, los métodos actuales que usan para realizar el censo en la comunidad y saber la realidad que viven las personas discapacidad, en situación de cama y sus familiares, lo cual es necesario para determinar sus necesidades para apoyarlos.

Igualmente establecer estrategias motivacionales claves con el fin de que crear resultados directos en la calidad de vida del talento humano, en la

proactividad de los voceros sobre todos los que integran el comité de discapacidad para mejorar la conexión entre misión, comité y comunidad de “Los Samanes” de San Carlos.

Cabe igualmente destacar que el plan motivador como estrategia integradora en los comités de discapacidad de “Los Samanes” del Municipio Ezequiel Zamora del Estado Cojedes aplicado y evaluado en el talento humano de la misión, el comité de personas con discapacidad y la comuna se proyecta de manera integral y humanista; debido a que el precitado plan se puede establecer en otras comunas que presente la misma debilidad en el comité de personas con discapacidad a nivel regional o nacional.

Se debe así mismo señalar que el plan motivador como estrategia integradora en los comités de discapacidad de “Los Samanes” del Municipio Ezequiel Zamora del Estado Cojedes está basado en técnicas sencillas que se puede aplicar en reuniones ordinarias o extraordinarias, lo suficientemente flexibles para adaptarse a cada circunstancia de hecho, la institución Misión cuenta con personas calificadas que pueden profundizar e impartir charlas, conversatorios y talleres para motivar. De igual forma se recomienda la aplicación definitiva del plan motivador como estrategia integradora en esta comunidad.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ahumada, P. 2009. Principios y Procedimientos de Evaluación. Editorial Madrid. España Pp. 136.
- Alles, M. 2007. Dirección Estratégica de Recursos Humanos. 5° Edición. Editorial Granica. Buenos Aires, Argentina. Pp. 89, 90, 91, 127, 210, 283, 285, 287, 289, 290, 292.
- Ander, E. 2000. La Planificación Educativa. Conceptos, métodos, estrategias y técnicas. 2° Edición. Editorial Magisterio del Rio de la Plata. Argentina. Pp.50.
- Arias F. 2012. El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Editorial Episteme. 6° Edición. Caracas – Venezuela. Pp. 33.
- Balestrini, M. 2005. Como se Elabora el Proyecto de investigación. Segunda Edición. Editorial Consultores Asociados Servicios. Caracas, Venezuela. Pp. 55.
- Briones, G. 1992. La Investigación Social y Educativa. Segunda Edición. Editorial Colombia. Santafé de Bogotá, Colombia. Pp. 83.
- Brown, E, y Moberg, L. 1990. El Enfoque Estratégico en las Organizaciones. Disponible:<http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/ger/enfoestra.htm> [Consulta 2017, Abril 2]. Pp. 17, 18.
- Chiavenato, I. 2009. Administración de Recursos Humanos. 10° Edición. Editorial Pearson Educación. México. Pp. 11, 53, 68, 86, 91, 119,124, 128, 192, 194, 195, 358.
- Chiavenato, I. 2004. Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. 2° Edición. Editorial Mc Graw–Hill. Interamericana, S.A. México. Pp. 71, 78, 79, 80,128.
- Drucker, P. 2002. La Gerencia. Editorial Ateneo. 2° Edición. Argentina. Pp. 56, 187.
- Fernández, P. 2015. Rol del director en el manejo de conflictos laborales en la Dirección General de Asuntos Estudiantiles de la Universidad de Carabobo. Maestría en Educación. Universidad de Carabobo.

- Fernández, S. 2000. Administración. Primera Edición. Editorial Pearson. D.F. México. Pp. 35.
- García, E. 2009. Metodología de la investigación Científica. Editorial Lumen – Humanitas. Argentina. Pp. 60.
- Giménez, J. 2008. El proceso de la investigación. Segunda Edición. Editorial Cosmográfica, C.A. Valencia, Venezuela. Pp. 40, 43.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. 2011. Metodología de Investigación. Editorial Mc – Graw Hill – Interamericana. 5º Edición. D.F. – México. Pp. 173, 245.
- Hurtado de B, J. 2012. Metodología para la Investigación. Una guía para la comprensión holística de la ciencia. Ediciones Quirón. 4º Edición. Caracas – Venezuela. Pp. 105, 752, 771, 790, 880.
- Koontz, H. y Weihrich, H. 2004. Administración, una perspectiva global. 12º Edición. Editorial Mc Graw Hill Interamericana. D.F. México. Pp. 132,460.
- Ley Orgánica de la Administración Pública. 2008. Decreto N° 6.217. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 31 de julio de 2008.
- Ley Orgánica del trabajo, Trabajadores y Trabajadoras. 2012. República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Decreto N° 8.938 de Fecha 30 de abril de 2012.
- Nosnik, A. 1990. El papel del investigador de la comunicación en las prácticas de las organizaciones. Editorial Mc Graw Hill. México. Pp. 78.
- Melinkoff, R. 2005. Los Procesos Administrativos. Editorial Panapo de Venezuela, C.A, Caracas – Venezuela. Pp. 83.
- Parella, S. y Martins, F. 2010. Metodología de la Investigación Cuantitativa. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. 3º Edición. Caracas – Venezuela. Pp. 45,62, 123, 125, 168, 169.
- Robbins, P. 2004. Comportamiento Organizacional. 10º Edición. Editorial Pearson. D.F. México. Pp. 178, 213, 218, 395, 396, 397.

- Romero, J. 2004. El Nuevo Gerente Venezolano. Una Epistemología para la Administración Pública. 1º Edición. Ediciones OPSU. Caracas, Venezuela. Pp. 78, 79.
- Sallenave, J. 2002. La gerencia integral. Editorial Norma. Santa fe de Bogotá, Colombia. Pp. 45, 75.
- Sánchez, J. 2008. Planeación Estratégica a la Pequeña y Mediana Empresa. 3º Edición. Editorial Edamsa Impresiones S.A. D.F. México. Pp. 198.
- Stoner, J. 2004. Administración. 8º Edición. Editorial Pearson Prentice Hall. D.F. México. Pp. 188, 365, 528, 554, 568.
- Tamayo y Tamayo, M. 2011. El Proceso de la Investigación Científica. Editorial Limusa. 5º Edición. D.F. – México. Pp. 36, 114, 180.
- Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” UNELLEZ 2008. Normas para la Elaboración y Presentación TrabajodeGradodeEspecializaciónydeMaestríayTesisDoctorales.Disponibl e:[http://postgrado.unellez.edu.ve/archivos/normativapostgrado2009\\_.pdf](http://postgrado.unellez.edu.ve/archivos/normativapostgrado2009_.pdf) [Consulta: 2015, julio 12].
- Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora. 2008-2012. Plan General de Investigación de la UNELLEZ Aprobado según Resolución N° CD 2008/796. Acta N° 747, de fecha 02-10-2008, N° 29
- Venezuela. 1999. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 54530. Caracas, Venezuela.

**ANEXO A**  
**Carta de Presentación y Cuestionario**

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



**Vicerrectorado de Infraestructura  
y Procesos Industriales  
Área de Postgrado  
Maestría en Administración,  
Mención Gerencia General**

Estimado ciudadano (a):

Presente:

Tengo a bien dirigirme a usted con la finalidad de entregarle un cuestionario para recopilar los datos necesarios para desarrollar el trabajo de grado que lleva por título: “PLAN DE MOTIVACION COMO ESTRATEGIA INTEGRADORA EN LOS COMITÉS DE DISCAPACIDAD DE LOS SAMANES DEL MUNICIPIO EZEQUIEL ZAMORA ESTADO COJEDES” Cabe destacar, que esta investigación se realiza como requisito indispensable para obtener el título de Magíster Scientiarum en Administración, mención Gerencia General en el Área de Postgrado UNELLEZ; es por ello que se requiere su apoyo para responder de manera objetiva el precitado cuestionario.

La información obtenida será usada con fines estadísticos; además este cuestionario es anónimo, se le agradece no identificarlo y responder todas las afirmaciones. Por favor lea cuidadosamente las instrucciones a seguir:

- Lea bien cada afirmaciones antes de responder.
- Se presentan quince (15) afirmaciones de selección múltiple que deberán ser respondidas claramente.
- Marque con una equis (X) la respuesta según su opinión.
- No deje ninguna afirmación sin contestar.
- Marque sólo una alternativa por afirmación.

Por su valioso apoyo y colaboración muchas gracias, le saluda.

Atentamente,

Erika D. Rojas N.  
C.I. V- 14.112.069  
Autora

N°	<b>Responda cada afirmaciones a través del método señalado:</b> <b>(S) = Siempre/ (CS) = Casi Siempre/ (O) = Ocasionalmente</b> <b>(CN) = casi Nunca/ (N) = Nunca</b>					
	Questionario	(S)	(CS)	(O)	(CN)	(N)
1	La coordinación de la misión José Gregorio Hernández (MJGH) aplica el estilo liderazgo efectivo para planificar las actividades relacionadas con el comité de discapacidad					
2	Estima que los integrantes de la misión José Gregorio Hernández consideran importante el estar comprometidos con su misión, visión y valores institucionales para hacer su trabajo.					
3	Considera que en la MJGH se cumple las políticas, normas y procedimientos establecidos para el funcionamiento adecuado de los trámites de las solicitudes del comité de discapacidad de la comunidad "Los Samanes"					
4	Aprecia que la coordinación MJGH motiva hacia el logro de los objetivos del comité de discapacidad a los integrantes del consejo comunal de "Los Samanes"					
5	La coordinación de la MJGH impulsa a los integrantes del consejo comunal "los Samanes" para hacer su labor en pro de las personas con discapacidad de la comunidad.					
6	La representante de la MJGH se involucra en la toma de decisiones referente a las actividades que realiza en pro de las personas con discapacidad de la comunidad "Los Samanes"					
7	En la MJGH la coordinación promueve la capacitación de los servidores públicos en base al logro de la planificación para el beneficio de las personas con discapacidad de la comunidad "Los Samanes"					
8	La Coordinación MJGH promueve el trabajo en equipo con los integrantes del consejo comunal "los Samanes" como una fortaleza para el trámite de los beneficios para las personas con discapacidad de su comunidad					
9	Estima que en su consejo comunal se anima a la participación de todos para conseguir las metas establecidas en pro de las personas con discapacidad.					
10	Considera que la coordinación de MJGH aplica estrategias motivadoras para realizar alianzas con los integrantes del consejo comunal para trabajar juntos en beneficios de las personas con discapacidad					
11	Aprecia que la coordinación MJGH aplica la técnica de empoderamiento para impulsar su desempeño hacia las solicitudes de las personas con discapacidad de la comunidad.					
12	Entre la coordinación de MJGH y usted considera que existe la participación conjunta para realizar los trámites en pro de las personas con discapacidad de su comunidad.					
13	Usted reconoce que existe integración entre los voceros del consejo comunal "Los Samanes" y la coordinación MJGH para realizar su trabajo en pro de las personas con discapacidad					
14	Aprecia que se han hechos reuniones para explicar cómo se forma un comité de discapacidad					
15	Considera que sería de utilidad aplicar un plan motivador como estrategia integradora para mejorar el desempeño de los comités de discapacidad en su comunidad					

**ANEXO B**  
**Validación de Juicio de Expertos**

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



La Universidad que siembra

**Vicerrectorado de Infraestructura  
y Procesos Industriales  
Área de Postgrado  
Maestría en Administración,  
mención Gerencia General**

San Carlos, 12 de Enero de 2018.

Estimado Experto (a):

Presente.-

Tengo a bien dirigirme a usted, en la oportunidad muy respetuosamente para hacer de su conocimiento que ha sido seleccionado (a), como Experto (a), para validar el instrumento que permitirá la recolección de información, correspondiente al trabajo de grado titulado “PLAN DE MOTIVACION COMO ESTRATEGIA INTEGRADORA EN LOS COMITÉS DE DISCAPACIDAD DE LOS SAMANES DEL MUNICIPIO EZEQUIEL ZAMORA ESTADO COJEDES”. A continuación se señalan los objetivos:

Objetivo General

- Desarrollar un plan motivador como estrategia integradora en los comités de discapacidad de “Los Samanes” del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes

Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual de motivación que presentan los comités de discapacidad de “Los Samanes” del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes
- Determinar los elementos de importancia para la motivación como estrategia integradora en los comités de discapacidad de “Los Samanes” del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes

- Diseñar un plan motivador como estrategia integradora en los comités de discapacidad de “Los Samanes” del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes.
- Aplicar el plan plan motivador como estrategia integradora en los comités de discapacidad de “Los Samanes” del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes.
- Evaluar el plan motivador como estrategia integradora en los comités de discapacidad de “Los Samanes” del municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes.

Con la finalidad de considerar su juicio como especialista y sea otorgada por escrito su opinión al respecto. Agradeciendo su valioso apoyo, me despido.

Atentamente,

Erika D. Rojas N.  
C.I. V- 14.112.069  
Autora



República Bolivariana de Venezuela  
Universidad nacional Experimental de los Llanos Occidentales  
"Ezequiel Zamora" (UNELLEZ)  
Coordinación Área de Postgrado – San Carlos, estado Cojedes

**Formulario para Evaluar el Cuestionario**

Evaluador (a): \_\_\_\_\_

Título de Postgrado: \_\_\_\_\_

N°	Considera que las afirmaciones elaboradas en el instrumento son redactadas en forma			Estima que las afirmaciones del instrumento guardan relación con los objetivos		Aprecia que debe formularse otras afirmaciones (referente a que observación)	
	Clara	Confusa	Tendenciosa	Si	No	Si	No
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							

**Observaciones:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
**Firma**



Universidad nacional Experimental de los Llanos Occidentales  
"Ezequiel Zamora" (UNELLEZ)  
Coordinación Área de Postgrado – San Carlos, estado Cojedes

Formulario para Evaluar el Cuestionario

Evaluador (a): MSc. Roman Pardo  
Título de Postgrado: Maestría en Educación

N°	Considera que las afirmaciones elaboradas en el instrumento son redactadas en forma			Estima que las afirmaciones del instrumento guardan relación con los objetivos		Aprecia que debe formularse otras afirmaciones (referente a que observación)	
	Clara	Confusa	Tendenciosa	Si	No	Si	No
1	/			/			
2	/			/			
3	/			/			
4	/			/			
5	/			/			
6	/			/			
7	/			/			
8	/			/			
9	/			/			
10	/			/			
11	/			/			
12	/			/			
13	/			/			
14	/			/			
15	/			/			

Observaciones:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Firma



Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales  
"Ezequiel Zamora" (UNELLEZ)  
Coordinación Área de Postgrado – San Carlos, estado Cojedes

Formulario para Evaluar el Cuestionario

Evaluador (a): Danny Orozma  
Título de Postgrado: Maestría en Ambiente y Desarrollo

N°	Considera que las afirmaciones elaboradas en el instrumento son redactadas en forma			Estima que las afirmaciones del instrumento guardan relación con los objetivos		Aprecia que debe formularse otras afirmaciones (referente a que observación)	
	Clara	Confusa	Tendenciosa	Si	No	Si	No
1	X			X			
2	X			X			
3	X			X			
4	X			X			
5	X			X			
6	X			X			
7	X			X			
8	X			X			
9	X			X			
10	X			X			
11	X			X			
12	X			X			
13	X			X			
14	X			X			
15	X			X			

Observaciones:

---



---

  
Firma



Universidad nacional Experimental de los Llanos Occidentales  
"Ezequiel Zamora" (UNELLEZ)  
Coordinación Área de Postgrado – San Carlos, estado Cojedes

Formulario para Evaluar el Cuestionario

Evaluador (a): Carmelina Laura González  
Título de Postgrado: MSc. Gerencia Pública

N°	Considera que las afirmaciones elaboradas en el instrumento son redactadas en forma			Estima que las afirmaciones del instrumento guardan relación con los objetivos		Aprecia que debe formularse otras afirmaciones (referente a que observación)	
	Clara	Confusa	Tendenciosa	Si	No	Si	No
1	X			X			
2	X			X			
3	X			X			
4	X			X			
5	X			X			
6	X			X			
7	X			X			
8	X			X			
9	X			X			
10	X			X			
11	X			X			
12	X			X			
13	X			X			
14	X			X			
15	X			X			

Observaciones:

---



---

  
Firma

**ANEXO C**  
**Confiabilidad de Alfa de Cronbach**

MATRIZ DE CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH DE LA PRUEBA PILOTO DEL TRABAJO: PLAN DE MOTIVACION COMO ESTRATEGIA INTEGRADORA EN LOS COMITÉS DE DISCAPACIDAD DE LOS SAMANES DEL MUNICIPIO EZEQUIEL ZAMORA ESTADO COJEDES

AUTORA: Erika D. Rojas N.  
C.I. V- 14.112.069

**POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO**

<b>P \ S</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>Pt</b>
<b>1</b>	5	5	5	4	3	3	5	1	5	4	4	4	3	5	1	57
<b>2</b>	5	4	1	4	4	4	1	4	5	3	4	4	3	3	3	52
<b>3</b>	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	2	4	3	59
<b>4</b>	4	5	4	5	5	4	5	5	2	4	4	5	3	3	3	61
<b>5</b>	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	1	61
<b>6</b>	4	4	5	1	3	2	3	5	3	2	2	3	2	1	1	41
<b>7</b>	2	5	5	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	50
<b>8</b>	5	4	5	4	4	1	1	2	1	1	4	1	3	4	1	41
<b>9</b>	2	4	2	5	4	2	3	4	4	5	4	1	1	4	1	46
<b>10</b>	4	4	2	4	1	1	2	2	2	4	2	1	1	1	1	28
<b>St</b>	40	44	37	39	33	28	33	35	34	33	36	32	26	33	17	496
Var	1,33	0,3	2,2	1,4	1,3	1,5	2,5	1,8	1,8	1,3	1	2,8	1,4	2	0,9	24
Vart	23,6															
VarS	115,16															

**Coef AC = 0,91**

**Leyenda:**

**P= preguntas**

**S= Sujetos**

**ANEXO “D”**  
**Evidencias Fotográficas de las actividades de**  
**Formación del Plan Motivacional**





## **Anexo “E”**

### **Certificados entregados a los asistentes**



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
"EZEQUIEL ZAMORA"

VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA  
Y PROCESOS INDUSTRIALES

COORDINACIÓN DE MAESTRÍA  
EN ADMINISTRACIÓN, MENCIÓN  
GERENCIA GENERAL

ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

## RECONOCIMIENTO

*Que se otorga al:*

***Consejo Comunal***

***«Los Samanes»***

*Por haber participado en los talleres de:*

***"Activación de Comité para las  
Personas con Discapacidad"***

Duración: 16 Horas Teóricas - Prácticas

En San Carlos municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes

Dr. Denny Orsma  
Coordinador de Mención



Dr. Gustavo Jaime  
Coordinador de Postgrado

San Carlos, 3 y 10 de febrero de 2018



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
"EZEQUIEL ZAMORA"

VICERECTORADO DE INFRAESTRUCTURA  
Y PROCESOS INDUSTRIALES

COORDINACIÓN DE MAESTRÍA  
EN ADMINISTRACIÓN, MENCIÓN  
GERENCIA GENERAL

UNELLEZ

ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

## CERTIFICADO

*Que se otorga a :*

***María Romero***

*Por haber participado como ponente en el taller de:*

***" Políticas de gestión pública de la misión  
Dr. José Gregorio Hernández para las  
Personas con Discapacidad "***

Duración: 16 Horas Teóricas - Prácticas

En San Carlos municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes

Dr. Denny Orsma  
Coordinador de Mención



Dr. Gustavo Jaime  
Coordinador de Postgrado

San Carlos, 3 y 10 de febrero de 2018



UNIVERSIDAD NACIONAL OCCIDENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
"EZEQUIEL ZAMORA"

VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA  
Y PROCESOS INDUSTRIALES

COORDINACIÓN DE MAESTRÍA  
EN ADMINISTRACIÓN, MENCIÓN  
GERENCIA GENERAL

UNELLEZ

ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

## CERTIFICADO

Que se otorga a:

***MSc. Susana Quintero***

*Por haber participado como ponente en el taller de:*

***"Motivación e integración hacia la gestión del  
Conocimiento en las Personas con Discapacidad"***

Duración: 16 Horas Teóricas - Prácticas

En San Carlos municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes

Dr. Denny Osame  
Coordinador de Mención



Dr. Gustavo Jaime  
Coordinador de Postgrado

San Carlos, 3 y 10 de febrero de 2018



UNIVERSIDAD NACIONAL OCCIDENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
"EZEQUIEL ZAMORA"

VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA  
Y PROCESOS INDUSTRIALES

COORDINACIÓN DE MAESTRÍA  
EN ADMINISTRACIÓN, MENCIÓN  
GERENCIA GENERAL

ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

## CERTIFICADO

Que se otorga a:

***Erika Rojas***

Por haber participado como ponente en el taller de:

***"Políticas de gestión pública de la misión  
Dr. José Gregorio Hernández para las  
Personas con Discapacidad"***

Duración: 16 Horas Teóricas - Prácticas

En San Carlos municipio Ezequiel Zamora del estado Cojedes

Dr. Denny Orsma  
Coordinador de Mención



Dr. Gustavo Jaime  
Coordinador de Postgrado

San Carlos, 3 y 10 de febrero de 2018

## **Anexo “F”**

### **Formato para evaluar el Plan Motivacional**



## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EL PLAN MOTIVACIONAL

Saludos Cordiales:

Este cuestionario tiene el fin de saber su opinión sobre el taller de capacitación y la actividad de calle donde usted participo; de allí pues se le agradece marcar con una equis (X) la alternativa que considere correcta en las siguientes preguntas:

1.- ¿Qué le pareció los aspectos impartido en el taller?

Bueno \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_ Malo \_\_\_\_\_

2.- ¿Qué opinión merece la actividad de calle sobre los valores de las personas con discapacidad que se realizó en el chino cantón?

Bueno \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_ Malo \_\_\_\_\_

3.- ¿Cómo percibió el desarrollo de los talleres en relación a la actitud y comportamiento de los facilitadores

Bueno \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_ Malo \_\_\_\_\_

4.- ¿Qué opinión merecen los recursos utilizados por los facilitadores en el taller y la actividad de calle?

Bueno \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_ Malo \_\_\_\_\_

Fuente: Rojas (2018)