



UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE SUCRE  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
CURSO DE ESPECIALIDAD DE GRADO  
LIDERAZGO Y SUPERVISION

**MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE  
SERVICIOS GENERALES DEL TEATRO LUIS MARIANO RIVERA, CUMANÁ,  
ESTADO SUCRE. AÑO 2016**

**Asesora:**

MSc. Ma. Alejandra De Freitas R.

**Autores:**

Br. Bello, Evelyn C.I: 21.094.224

Br. Rodríguez, Lesmar C.I: 18.665.851

Trabajo De Grado bajo la modalidad de Cursos Especiales de Grado  
presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciatura en  
Gerencia de Recursos Humanos

Cumaná, Octubre 2016



UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE SUCRE  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
CURSOS ESPECIALES DE GRADO  
CUMANÁ – ESTADO SUCRE

**MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE  
SERVICIOS GENERALES DEL TEATRO LUIS MARIANO RIVERA, CUMANÁ,  
ESTADO SUCRE. AÑO 2016**

**AUTORES:**

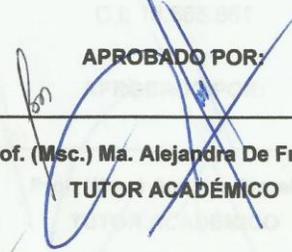
Evelyn de Las Nieves Bello Gómez

C.I: 21.094.224

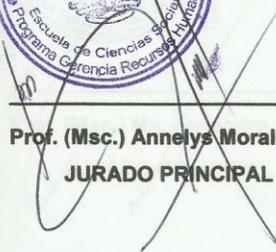
Lesmar Del Valle Rodríguez Marcano

C.I: 18.665.851

**APROBADO POR:**

  
Prof. (Msc.) Ma. Alejandra De Freitas R.  
TUTOR ACADÉMICO



  
Prof. (Msc.) Annelys Morales  
JURADO PRINCIPAL

  
Prof. (Msc.) Oly Mata  
JURADO PRINCIPAL

CUMANÁ, OCTUBRE DE 2016

## INDICE GENERAL

AGRADECIMIENTOS .....	i
AGRADECIMIENTOS .....	iii
ÍNDICE DE CUADROS .....	v
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vii
RESUMEN .....	viii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I .....	3
EL PROBLEMA .....	3
1.1 Planteamiento del Problema .....	3
1.2. Objetivos .....	10
1.2.1. Objetivo General .....	10
1.2.2. Objetivos Específicos.....	11
1.3. Justificación.....	11
1.4. Alcance del problema.....	12
1.5. Limitaciones del problema .....	12
CAPÍTULO II .....	13
MARCO TEÓRICO.....	13
2.1 Antecedentes de la investigación.....	13
2.2 Bases Teóricas .....	16
2.2.1. Organización.....	17
2.2.2. Recurso Humano .....	18
2.2.3. Motivación.....	18
2.2.4. Ciclo Motivacional .....	19
2.2.5. Tipos de Motivación .....	21
2.2.6. Teorías de la Motivación .....	21
2.2.6.1 Teoría de las necesidades de Abraham Maslow .....	22
2.2.6.2 Teoría del modelo situacional de motivación de Víctor Vroom .....	22
2.2.6.3 Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg.....	23
2.2.6.4 Teoría de la “X y de la Y” de Douglas Mc Gregor .....	24

2.2.6.5 Teoría de las Necesidades de David Mc.Clelland .....	24
2.3 Marco Organizacional .....	26
2.3.1. Reseña Histórica.....	26
2.3.2. Misión del Teatro Luis Mariano Rivera.....	27
2.3.3. Visión del Teatro Luis Mariano Rivera .....	27
2.3.4 Objetivos estratégicos del Teatro Luis Mariano Rivera.....	28
2.3.5. Instalaciones .....	28
2.3.6 Estructura Organizativa del Teatro Luis Mariano Rivera.....	31
2.3.7 Organigrama del Teatro Luis Mariano Rivera .....	34
2.4 Definición de Términos Básicos.....	35
CAPITULO III .....	37
MARCO METODOLÓGICO .....	37
3.1 Nivel o Tipo de Investigación .....	37
3.2 Diseño de la investigación .....	38
3.3 Población y muestra.....	39
3.4 Fuentes de información.....	40
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
3.6 Área de investigación.....	42
3.7 Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	42
CAPITULO IV .....	44
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	44
4.1. Afiliación.....	44
4.2. Poder .....	51
4.3. Logro.....	57
CONCLUSIONES.....	64
RECOMENDACIONES .....	66
BIBLIOGRAFÍAS .....	67
ANEXOS .....	71
HOJA DE METADATOS .....	75

## AGRADECIMIENTOS

### ***Agradezco infinitamente:***

**A papá Dios,** por darme la vida, fuerza y sabiduría para afrontar este reto y permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles, los cuales he aprendido a valorarlos cada día más.

**A mi madre,** por educarme y guiarme por el camino del bien, por apoyarme en todo momento y ayudarme con mi hija mientras realizaba investigaciones para culminar mi carrera. A ti madre te debo la vida, gracias por darme aliento y sentirte orgullosa de mí en todo momento. Te amo infinitamente.

**A mi padre,** por sus llamadas diarias para saber como iba en clases, y darme aliento y fuerzas para seguir luchando por mi sueño. Te amo papá.

**A mis hermanos,** por siempre motivarme y sentirse felices de tener una hermana estudiosa y echada para adelante. Gracias por estar allí en cada etapa de mi vida.

**A mi gordo,** por estar allí siempre, y ser parte de esta lucha. Gracias por entender las veces que descuidaba nuestra relación y por mis momentos de histeria, ya vez, que todo valió la pena. Te amo gordo.

**A mis tíos, Cruz, Matilde, Mirian y mamá Kata,** por su cariño, apoyo y la emoción que sienten al saber que su sobrina se graduará con el babero blanco jajá... Los quiero muchísimo. Gracias por confiar en mí.

**A Lesmar,** por haber sido una excelente compañera en la realización de este trabajo, gracias por haber dado el todo por el todo, por entendernos y brindarnos apoyo mutuo para lograr un sueño en común. Se que contigo puedo contar siempre. Un placer haberte conocido hermana.

**A mi tutora**, por ser tremenda profesora y ayudarnos en la realización de nuestro trabajo, gracias por servirnos de guía y por toda la paciencia que tuvo con nosotras, sus regaños y correcciones de verdad que valieron la pena; no cabe duda que aprendimos mucho de usted. Mil bendiciones para usted y su familia.

**A mi hija**, por haber llegado a mi vida y formar parte de este logro tan importante para mí, jamás fuiste un obstáculo, más bien tu llegada me dio fuerza y valentía para seguir luchando por mi sueño. Todo lo que soy y lo que hago, lo hago por ti mi gorda bella, para que en un futuro te sientas orgullosa de tu mami y sigas mi ejemplo de mujer incansable que lucha por sus sueños por más obstáculos que haya en el camino. Te amo mi amor eres y serás mi vida.

A todos ustedes, mil gracias por formar parte de mi vida y de este logro que también es de ustedes.

***Evelyn Bello...***

## AGRADECIMIENTOS

### ***Agradezco infinitamente:***

***A La Vida y Ley Universal...*** Por tener fuerza y sabiduría para continuar y perseverar en el logro de mis metas.

***A mi Abuela Delvalle,*** Quién me ha enseñado muchas cosas, me ha brindado su amor, fuerza y apoyo para ser mejor cada día, te amo y te dedico este logro principalmente a ti, Gracias por darme todo lo que ha estado a tu alcance durante toda mi vida.

***A mi mami Xiomara,*** También te dedico este trabajo con todo mi amor por ser una madre comprensiva, y que me ha brindado amor, cariño y apoyo en todo momento sobre todo los difíciles, me has enseñado a quererme y a ser mejor. Te amo.

***A mi Papá Héctor,*** Por tu apoyo, por ayudarme a alcanzar esta meta y demostrarme tu preocupación, te admiro por tu constancia y ejemplo, gracias por las experiencias nuevas que hemos vivido y las que vendrán en esta nueva etapa como padre e hija. Te amo.

***A mi familia*** por su apoyo incondicional en todo momento son muy especiales y valiosos en mi vida. Deseo que tengamos mucha salud, unión, felicidad y protección en nuestras vidas.

***A mis amigas*** por ser parte de mi lucha, por los momentos que vivimos y su apoyo, también por estar pendiente de mí, aprecio al máximo su amistad, las amo amigas. Les deseo lo más lindo para sus vidas.

***A la profesora María De Freitas*** Por ser una guía en poco tiempo, brindarnos el apoyo necesario y ser parte de este proceso. Gracias, le deseo mucha felicidad.

**A mi compañera Evelyn** por convertirse en muy poco tiempo en un apoyo fundamental en el logro de este objetivo. Gracias por ser excelente compañera, con una gran calidad humana, comprensiva y responsable. Gracias Eve, deseo lo mejor para tu vida, muchas bendiciones para ti y tu familia, has ganado en mí una amiga.

**A mí misma** Si, por no rendirme, por tomar las fuerzas en momentos difíciles, rectificar para mejorar como persona y profesional. Que podamos seguir teniendo sabiduría, amor por nuestras vidas para escoger lo mejor, afrontar los momentos no tan buenos y así seguir transitando un camino de felicidad y éxitos.

### **Mención Especial**

**Juan Marcano, Iraima Zambrano, Eglys Yanez, Alfred Marcano, Lesmir Marcano, Abuela M. Columba, Adelis Rodríguez, Milagros Rodríguez, Adilia García, Elpidio J. Campos, Migdalia Ruiz, Lilian Rodríguez, Alfred J. Marcano, Alejandra Marcano, Milagros Castillo, Milagros González, Gisselle Sanchez, Daniela Casamayor, Miriam Morillo, Marilee Arvelaiz, Barbara Mota.** Dedico a todos y cada uno por su compañía, cariño, apoyo de distintas maneras, recomendaciones, paciencia, aceptación, aliento, alegría, etc. Deseo todo lo mejor para Uds. Los llevo en mi corazón y los quiero.

**Lesmar Rodríguez...**

## ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera con respecto a sí le gusta agradecerle a los demás. ....	45
CUADRO N° 2. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera con respecto a sí establecen relaciones estrechas con sus compañeros de trabajo.....	46
Cuadro N° 3. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera sobre sí les gusta formar parte de grupos y organizaciones.....	47
CUADRO N° 4. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera sobre sí disfrutaban del trabajo en equipo más que el individual. ....	48
CUADRO N° 5. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera respecto a cómo consideran sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo. ....	49
CUADRO N° 6. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera sobre sí les gustaría tener el mando de las situaciones laborales.....	51
CUADRO N° 7. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera sobre sí les gustaría influir en sus compañeros de trabajo. ....	52
CUADRO N° 8. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera con relación a sí se esfuerzan por tener el control en las circunstancias que los rodean. ....	53

CUADRO N° 9. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera con respecto así sienten la necesidad de dirigir a sus compañeros en sus labores diarias.....	54
CUADRO N° 10. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera sobre sí les agrada dar instrucciones y sean cumplidas por sus compañeros de trabajo. ....	55
CUADRO N° 11. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera en lo relativo así se empeña en mejorar su rendimiento en su trabajo. ....	57
CUADRO N° 12. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera sobre sí persigue grandes retos laborales.....	58
CUADRO N° 13. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera en lo relativo a si les agrada saber los avances de sus actividades. ....	59
Cuadro. N° 14. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera con relación a sí asumen metas altas, pero realistas y alcanzables. ....	60
CUADRO N° 15. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera en lo relacionado a sí disfrutan la sensación de terminar una actividad difícil. ....	61

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Ciclo Motivacional .....	20
------------------------------------	----



UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE SUCRE  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE  
SERVICIOS GENERALES DEL TEATRO LUIS MARIANO RIVERA, CUMANÁ,  
ESTADO SUCRE. AÑO 2016**

Trabajo De Grado bajo la modalidad de Cursos Especiales de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos.

**Asesora:**

MSc. Ma. Alejandra De Freitas R.

**Autores:**

Br. Bello, Evelyn C.I: 21.094.224

Br. Rodríguez, Lesmar C.I: 18.665.851

**RESUMEN**

La presente investigación se realizó con el objetivo de analizar la motivación de los trabajadores del Departamento De Servicios Generales del Teatro Luis Mariano Rivera, Cumaná, estado Sucre. Año 2016, según la teoría motivacional de David Mc.Clelland sobre las necesidades de afiliación, poder y logro; las cuales tienen un valor especial y deben reconocerse para lograr que una empresa organizada funcione bien. El nivel de investigación utilizado fue descriptivo, utilizándose un diseño de campo. De igual forma, se empleó como técnica de recolección de datos, un cuestionario auto administrado, contenido de quince (15) preguntas con respuestas cerradas, el cual le fue aplicado a los diez (10) trabajadores del área de estudio quienes conforman la población total. Los datos arrojados por la investigación, afirman que la tendencia motivacional que más caracteriza a los trabajadores de esta organización fue la necesidad al logro, ya que los mismos sienten deseo de superación, de excelencia y les gusta realizar sus tareas sin ayuda de otros, buscándole solución a los problemas.

**Palabras Claves:** motivación, afiliación, poder, logro.

## INTRODUCCIÓN

La motivación laboral es una herramienta muy útil a la hora de aumentar y mejorar el desempeño de los empleados, ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven acabo sus actividades y que además las hagan con gusto, lo cual proporciona un alto rendimiento de parte de la empresa.

Asimismo, la motivación como fuerza impulsadora es un elemento de suma importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, pero es en el trabajo en el cual se le saca mejor provecho; al ser la actividad laboral la mayor parte de sus vidas, es necesario que se sientan motivados por ella, de modo tal que no se convierta en una actividad rutinaria y monótona. El estar motivado hacia el trabajo conlleva a varias consecuencias psicológicas positivas, tales como el sentirse competente, útiles, autor realizados y con un alto nivel de autoestima.

La satisfacción de los trabajadores es un fin en si mismo, tiene un valor personal que compete tanto al trabajador como a la empresa; no es conveniente adoptar posturas materialistas que consideran la satisfacción laboral, solo como uno de los factores necesarios para lograr una mayor producción, la cual seria un beneficio cuyo fruto se dirigirían principalmente a la organización.

En este sentido, poder analizar la motivación de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales del Teatro Luis Mariano Rivera, según la teoría motivacional de David Mc.Clelland es de gran importancia, puesto que esta teoría proporciona información sobre como motivar a los empleados dependiendo de su necesidad predominante de afiliación, poder o logro. Además, refleja que los individuos tienen el deseo personal de superar y desarrollar las distintas necesidades a través de la experiencia y poder así adoptar un comportamiento dependiendo de las circunstancias o entorno en el que se desenvuelva.

Cabe destacar, que Mc.Clelland puntualiza que el individuo adquiere cierto tipo de necesidad (afiliación, logro o poder) a lo largo de la vida y de las experiencias que obtiene de acuerdo a su modo de vivir y actuar. Es decir, que los individuos no nacen con estas necesidades sino que las van adquiriendo a lo largo de las experiencias de la vida.

Teniendo conocimiento de estos elementos, el presente trabajo se encuentra estructurado de la siguiente manera:

Capitulo I, se refiere el planteamiento del problema e interrogantes que motivan la investigación, justificación de la investigación que es de interés a los resultados del estudio y los objetivos de la investigación planteados a través del objetivo general y los objetivos específicos.

Capitulo II, Marco Teórico, comprende los antecedentes de la investigación que sirven de referencia al estudio, las bases teóricas, así como también algunos términos básicos para la investigación.

El Capitulo III, está referido al marco metodológico utilizado en el estudio, el tipo y diseño de la investigación, la población, fuentes de información y técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El capitulo IV, comprende el análisis de los resultados, donde se analizan los datos obtenido con la aplicación del instrumento.

Finalmente, las investigadoras presentan una serie de conclusiones y recomendaciones generales para la organización estudiada, así como, la bibliografía y los anexos correspondientes.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA

### 1.1 Planteamiento del Problema

El ser humano es un ser sociocultural. Desde siempre ha tenido la necesidad de satisfacer sus necesidades a pesar que estas tienden a ser infinitas, que están constantemente cambiando, que varían de una cultura a otra, y que son diferentes en cada período histórico.

Es por ello que, el hombre busca agruparse con sus semejantes para poder satisfacer necesidades tanto individuales como colectivas, algunas de las cuales dificultosamente alcanzaría por sí solo; por tal motivo surgieron las organizaciones y cada día han ido evolucionando integrando nuevos elementos que permiten que sea apreciable su importancia y su alcance, como factor catalizador en la dinámica social actual.

Según la American Marketing Association (A.M.A.) la organización *"cuando es utilizada como sustantivo, implica la estructura dentro de la cual, las personas son asignadas a posiciones y su trabajo es coordinado para realizar planes y alcanzar metas"*. De esto se deduce que, son entidades formadas por personas enfocadas en cumplir con sus funciones y trabajar de manera eficiente para lograr con los objetivos propuestos por la misma. Estas personas en retribución a su labor deben recibir de la organización beneficios, así como herramientas que faciliten su trabajo y que incrementen su eficiencia laboral.

Si bien es cierto, un buen ambiente laboral equivale a mayores posibilidades para el trabajador de lograr un desempeño óptimo en sus tareas. Para lograrlo es importante sentirse y hacer que todo el mundo se sienta cómodo, seleccionar a los empleados según sus habilidades, asegurarse de que el

individuo tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes, y que además esté motivado. El ambiente o clima de trabajo lo constituyen las actitudes, el espíritu general de afectividad y de respeto, estos aspectos influyen decididamente en los resultados del trabajo.

Es importante mencionar, que las personas son la parte fundamental de una organización, y junto con los recursos materiales y económicos conforman el todo que dicha organización necesita. En este sentido, se denomina recursos humanos a las personas con las que una organización (con o sin fines de lucro, y de cualquier tipo de asociación) cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas para así cumplir con los objetivos organizacionales.

Siguiendo este orden de ideas, Chiavenato (2000:128), define al recurso humano de la siguiente manera: *“son las personas que integran, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea. El recurso humano es el único recurso vivo y dinámico de la organización y decide el manejo de los demás, que son físicos y materiales”*. Es decir, es el conjunto de personas que labora en una organización en condiciones de empleados y desempeñan cualquier actividad dentro del ámbito de sus funciones.

Hay que hacer notar que estas personas que se desenvuelven en el ambiente laboral, están constantemente dirigidos por procedimientos y métodos sujetos a las ciencias administrativas, estas, conforman un conjunto sistematizado congruente con las metas de la organización.

Sobre este punto en particular, Chiavenato (2009) define la administración de recursos humanos como:

Es el conjunto integral de actividades de especialistas y administradores, como integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar a las personas que tiene por objeto proporcionar habilidades y competitividad a la organización. (p.09)

Es decir, es el conjunto de técnicas y procesos que permite al personal, desarrollarse en el ambiente organizacional eficientemente, de acuerdo a los objetivos de la organización y sus requerimientos personales.

Teniendo claro ambos conceptos y su importancia cabe destacar que, en el ámbito laboral se hace cada vez más importante conocer aquellos factores que inciden en el rendimiento de las personas. Teniendo en cuenta que existen ciertos componentes físicos y sociales que influyen sobre el comportamiento humano, es allí donde la motivación cobra importancia en el desempeño del individuo, ya que determina la forma en que este percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, su desempeño y su disposición para actuar.

En este sentido, tal como lo cita Robbins (1999:17) *“la motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual”*. Es decir que la motivación conlleva a un impulso por lograr un objetivo y así satisfacer una necesidad.

Así mismo, Mahillo (1996:175) define la motivación como *“el primer paso que nos lleva a la acción”*, es decir, el individuo al estar motivado se siente con mucha energía y ganas de realizar las cosas.

Por su parte, Armstrong (1991:266) nos dice que *“la motivación de los recursos humanos consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño”*. Es decir, dentro de la organización, la cultura organizativa influye en el desempeño de la persona para el logro de los objetivos.

Todo lo antes expuesto pone de manifiesto el papel fundamental que juega la motivación a la hora de lograr las metas y objetivos en las organizaciones. No obstante, para crear y mantener un alto nivel de motivación es importante asegurarse que los objetivos y los valores de cada empleado se corresponden con la misión y la visión de la organización.

Las estrategias motivacionales pueden ayudar en la mejora del rendimiento de los empleados, la reducción de las posibilidades de baja moral por parte de los mismos, el trabajo en equipo y la inclusión de una actitud positiva en tiempos difíciles. Con un alto nivel de motivación las personas suelen trabajar más y pueden superar desafíos comunes con facilidad, lo que ayuda a la organización a alcanzar los objetivos y a mejorar las operaciones en general. Existen altas probabilidades de que trabajadores muy motivados generen labores de mayor valía, alcanzando a su vez, altos niveles de satisfacción y productividad. Por tales razones, la motivación ha pasado a ser uno de los principales puntos de honor de quienes administran los recursos humanos dentro de una organización cualquiera que esta sea.

En tal sentido, muchos han sido los pensadores que a través de la historia se han dedicado a estudiar a la motivación como factor crucial de la conducta humana. Diferentes teorías motivacionales tratan de explicar la relación que guarda el individuo con el ambiente que lo rodea. Entre ellas es posible mencionar la teoría de las necesidades de Abraham Maslow, la teoría del modelo situacional de motivación de Víctor Vroom, la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg, la teoría de la "X y de la Y" de Mc Gregor y la teoría de las necesidades de David Mc.Clelland entre muchas otras.

No obstante, para efecto del presente estudio, los investigadores ahondarán en la teoría motivacional de David Mc.Clelland, la cual hace referencia a los factores esenciales que intervienen en el individuo y afirma que los factores que

motivan al hombre son grupales y culturales. En tal sentido Chiavenato (2009) explica las tres necesidades enlazadas a esta teoría de la siguiente manera:

La necesidad de logro es la necesidad de éxito competitivo, búsqueda de la excelencia, lucha por el éxito y realización en relación con determinadas normas. Algunas personas tienen una inclinación natural por el éxito y buscan la realización personal, más que la recompensa por el éxito en sí. Los grandes triunfadores se diferencian por su deseo de hacer mejor las cosas. Buscan situaciones en las que puedan asumir la responsabilidad de encontrar soluciones para sus problemas. Sin embargo, no son jugadores ni les gusta ganar por suerte. Evitan las tareas que son demasiado fáciles o difíciles.

La necesidad de poder es el impulso que lleva a controlar a otras personas o influir en ellas, a conseguir que adquieran un comportamiento que no tendrían de forma natural. Es el deseo de producir un efecto, de estar al mando. Las personas que tienen esta necesidad prefieren situaciones competitivas y de estatus y suelen preocuparse más por el prestigio y la influencia que por el desempeño eficaz.

La necesidad de afiliación es la inclinación hacia las relaciones interpersonales cercanas y amigables, el deseo de ser amado y aceptado por los demás. Las personas que tienen esta necesidad buscan la amistad, prefieren situaciones de cooperación en lugar de aquellas de competencia y desean relaciones que impliquen comprensión recíproca. (p.246)

En resumen, se puede decir que, debe existir una necesidad para que el individuo desee realizar una acción, y que las distintas necesidades son influenciadas por factores internos y externos importantes como el ambiente donde se desenvuelven las personas, las condiciones salariales, seguridad física entre otros, así como la relevancia que cada individuo les otorgue.

En el marco general de la motivación, se inscriben gran cantidad de organizaciones a nivel mundial que, conforme avanza la tecnología, se tornan en ambientes más renovados y enfocados en actualizar sistemas de trabajo; simultáneamente impulsan estrategias y condiciones favorables como por ejemplo la compensación salarial, ambiente de trabajo, relaciones interpersonales,

oportunidades de desarrollo profesional, entre otros factores con el fin de que el personal se mantenga en la organización motivado y enfocado en la productividad.

En este momento, en Venezuela muchas organizaciones, empresas y entidades, han tenido mucho interés por conocer e implementar estrategias basadas en las teorías motivacionales. De entrada, la inversión en crear filosofías de gestión les han indicado un sentido al estilo de trabajo que le ha permitido al personal valorar los lugares de trabajo, vistos como un medio para desenvolverse, esto a su vez unido al interés de aplicar la diversa gama de teorías motivacionales en las organizaciones venezolanas, han nutrido la gestión del personal contribuyendo a la satisfacción de sus necesidades y que se conviertan en personas más eficientes, capaces, motivadas a impulsar las metas corporativas y realizar las tareas fusionados en un ambiente adecuado.

En este marco se encuentran muchas organizaciones ubicadas en el estado Sucre, todas ellas dedicadas a una variopinta oferta de bienes y servicios. Tal es el caso del Teatro Luis Mariano Rivera, institución con personalidad jurídica creada por iniciativa del ex -Gobernador del Estado Sucre, Dr. Ramón Martínez, en fecha 05 de julio del 2004, y ubicada en la calle Paraíso, frente a la Plaza Miranda, en pleno corazón de la ciudad de Cumaná, cuyo objetivo principal es la promoción, difusión y desarrollo de las artes auditivas, escénicas y visuales, además de todas aquellas expresiones y manifestaciones culturales que se originen en territorio sucrense.

Siendo una organización dotada de todas las características propias de una empresa prestadora de servicios, el Teatro Luis Mariano Rivera no escapa de la realidad que envuelve a este tipo de estructuras, viéndose sin duda afectada por las fuerzas sociales, económicas, políticas y tecnológicas que caracterizan al mundo de hoy.

En tal sentido, luego de un acercamiento previo y de haber sostenido algunas entrevistas informales con los trabajadores del Departamento de servicios

generales del Teatro Luis Mariano Rivera que hacen vida dentro de la institución, los investigadores pudieron notar que, si bien en el Teatro Luis Mariano Rivera varios de sus empleados parecieran estar motivados con las actividades que realizan y los niveles que ocupan, muchos se sienten a gusto trabajando, tienen un buen rendimiento en su desempeño, ofrecen una buena atención al público, promueven actividades en busca del mejoramiento de la institución, o aportan ideas nuevas, también es cierto que, se pudieran presentar situaciones no tan positivas como las antes descritas.

Como en toda organización, al coexistir personas con pensamientos, necesidades y personalidades distintas, los problemas se hacen notar, lo cual, en este caso en particular, pudieran estar desmotivando al personal. Tales dificultades en primera instancia parecen estar asociadas a un sistema de compensación salarial deficiente y por tanto un clima organizacional afectado negativamente ante esta situación, que pudiera influir directamente en la motivación y otros aspectos organizacionales.

En consecuencia, de persistir dichas situaciones los trabajadores del Departamento de servicios generales estarían considerando que la institución no los toma en cuenta y no los motiva, se sentirían disgustados y cumplirían con sus tareas mecánicamente, de hecho podrían llegar a asociar su labor con una especie de castigo. Trabajar en condiciones no favorables afecta radicalmente el desempeño e impacta en las expectativas, generando desmotivación en el puesto de trabajo. Esto conlleva a que los objetivos organizacionales y personales previamente planteados no se logren, situación que afectaría negativamente a la organización.

Por tal razón, el propósito principal de esta investigación fue realizar un estudio descriptivo sobre el nivel de motivación laboral de los trabajadores del Departamento de servicios generales del Teatro Luis Mariano Rivera, basado en la teoría de David Mc.Clelland, que incluyen las necesidades de logro, poder y

afiliación, dado que el personal directivo demostró interés en la realización del presente estudio.

En este sentido y de acuerdo a los planteamientos expuestos con anterioridad, se formularon las interrogantes que permitieron el desarrollo concreto de la investigación. Así surgió la siguiente interrogante: ¿Cómo es la motivación de los trabajadores del Departamento de servicios generales del Teatro Luis Mariano Rivera de acuerdo a la teoría de las necesidades de David Mc.Clelland?

Ante esta situación resultó relevante conocer:

¿Qué tipos de necesidades tienen los trabajadores del Departamento de servicios generales del Teatro Luis Mariano Rivera, de acuerdo a la teoría de David Mc.Clelland (logro, poder y afiliación)?

¿Cuál es el nivel de motivación que poseen los trabajadores del Departamento de servicios generales del Teatro Luis Mariano Rivera?

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo General**

Analizar la motivación de los trabajadores del Departamento de servicios generales del Teatro Luis Mariano Rivera de acuerdo a la teoría de las necesidades de David Mc.Clelland. Cumaná, estado Sucre. Año 2016.

### 1.2.2. Objetivos Específicos

- Describir los tipos de necesidades que tienen los trabajadores del Departamento de servicios generales del Teatro Luis Mariano Rivera de acuerdo a la teoría de David Mc.Clelland (afiliación, poder y logro).
- Determinar el nivel de motivación que poseen los trabajadores del Departamento de servicios generales del Teatro Luis Mariano Rivera.

### 1.3. Justificación

La importancia de la motivación radica en la mente, es un proceso del pensamiento y deseo o voluntad de pensar positivamente, es lo que determina como se percibe y se reacciona a todo a nuestro alrededor.

La motivación juega un papel fundamental a la hora de lograr metas y objetivos en los negocios, y es igual de importante para las empresas que trabajan en un ambiente de equipo o en un lugar de trabajo compuesto por operarios que trabajan de forma independiente. Para crear y mantener un alto nivel de motivación es importante asegurarse de que los objetivos y los valores de cada trabajador se corresponden con la misión y la visión de la organización. Esto puede conducir a una mayor productividad, una mejora en la calidad del trabajo y una ganancia financiera en todos los departamentos.

El estudio descriptivo realizado en el Departamento de Servicios Generales del Teatro Luis Mariano Rivera, permitió que los trabajadores comprendieran los factores motivacionales que los caracterizan y sus necesidades en el ambiente donde se desenvuelven, basados en la Teoría de David Mc.Clelland, además de fomentar el mejoramiento si existiera algún nivel de desmotivación presente.

Otro punto es que esta investigación sirva de referencia para futuros investigadores en la Universidad de Oriente, que estén relacionados con las distintas especialidades que se interesan en indagar sobre el tema de la motivación, sea de consulta o de ampliación, de igual manera puede servir como apoyo al público en general que desee documentarse.

#### **1.4. Alcance del problema**

Las conclusiones de la presente investigación, tienen utilidad y validez sólo para el personal que labora en el Departamento de Servicios Generales del Teatro Luis Mariano Rivera, ubicado en la ciudad de Cumaná, capital del estado Sucre.

#### **1.5. Limitaciones del problema**

A efectos de realizar este estudio, los investigadores no encontraron ningún inconveniente, ya que disponían de los recursos económicos, tecnológicos y humanos necesarios al momento de asumir el trabajo.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

Todo investigación toman en consideración los aportes teóricos realizados por autores y especialistas, de esta manera se podrá tener una visión amplia sobre el tema de estudio y el investigador tendrá conocimiento de los adelantos científicos en ese aspecto.

El marco teórico que fundamenta esta investigación proporcionará al lector una idea más clara acerca de la motivación, puesto que en el encontrarán los conceptos básicos, complementarios y específicos referentes al tema.

#### 2.1 Antecedentes de la investigación

Según Fideas Arias (2006:106) *“Los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones”*. Es decir, se refieren a todos los trabajos de investigación que anteceden al propio, aquellos trabajos donde se hayan manejado las mismas variables o se hallan propuestos objetivos similares; además sirven de guía al investigador y le permiten hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo se trató el problema en esa oportunidad. Para efectos de esta investigación, se tomaron en consideración los siguientes antecedentes:

Enrique, Arias y Castañeda (2016) realizaron una investigación titulada: *“Análisis del nivel de motivación de los jefes de departamentos en la empresa molinos nacionales C.A (MONACA), Cumaná, estado Sucre. Año 2015”*. Cuyo análisis se basó en la teoría motivacional de David Mc.Clelland sobre las tres necesidades: afiliación, poder y logro, las cuales permitieron el análisis motivacional de los jefes del Departamento de empresas Molinos Nacionales C.A. obteniendo como conclusión que:

Empresa Molinos Nacionales C.A (MONACA) Cumaná, cuenta con un personal motivado, con necesidades distintas pero con un mismo fin a pesar de perseguir objetivos individuales y profesionales diferentes. Su norte es cumplir con las funciones por las cuales fueron contratados. (p.77)

Sánchez (2011) presentó su trabajo investigativo titulado: “Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”. Puerto Cabello, estado Carabobo. Año 2011”. El propósito de la investigación fue analizar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral, dirigidos a incentivar la motivación como estrategia para alcanzar un mejor desempeño del personal administrativo del hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”. En dicha investigación se llegó a la siguiente conclusión:

Que existe un alto índice de descontento en los trabajadores por los ingresos que perciben en relación al trabajo que realizan, lo cual no resulta un incentivo para ejecutar satisfactoriamente y con entusiasmo las labores cotidianas, debido a que son muy pocos los beneficios sociales que logran obtener por no poseer un salario justo. En consecuencia, se puede evidenciar que el personal administrativo hace un esfuerzo para realizar sus actividades en el departamento, puesto que existen varios factores que inciden negativamente en la efectividad de dichas labores.

Por otro lado, el personal manifiesta que nunca perciben incentivo por las actividades realizadas de manera justa y mucho menos por la labor cumplida.

De igual forma, en el trabajo no se les refuerza por los logros obtenidos y no tienen posibilidad de desarrollo dentro de la institución, factores que les desmotiva frecuentemente y les impiden realizar a gusto sus tareas y asignaciones laborales. (p. 68)

Hernández y Piña (2006) presentaron un trabajo de investigación titulado: “Perfil motivacional de alumnos de la Escuela de Ciencias Sociales, de la Universidad Católica Andrés Bello, cohorte 2005-2006 según Mc.Clelland. Caracas. Año 2006”, con el objetivo de determinar el perfil motivacional de los estudiantes de la Escuela de Ciencias Sociales de dicha universidad y

compararlos con resultados obtenidos en investigaciones realizadas en Venezuela en la presente década, obteniendo como conclusión principal que:

Los resultados obtenidos con los Estudiantes de la Escuela de Ciencias Sociales según Mc.Clelland, en cuanto a la motivación a la afiliación se puede interpretar que los estudiantes están mayormente orientados hacia el disfrute de vínculos afectivos con otras personas y su meta es la de alcanzar una relación basada en una amistad recíproca; de igual forma tienen mejor rendimiento cuando están presentes los incentivos afiliativos y es importante destacar que los sujetos con alta necesidad de afiliación no suelen triunfar en la gestión con rapidez, sino que pasan más tiempo como subordinados en la organización.

En cuanto a la motivación al poder, los estudiantes están medianamente orientados hacia el objetivo de influenciar a los otros, por lo general buscan puestos de liderazgo, son dinámicos, sinceros, exigentes y deleitan a los demás al enseñar y hablar en público.

La motivación al logro se encontró en tercer lugar, lo que según Mc.Clelland, significa que los estudiantes tienen una menor tendencia a planear esfuerzos hacia el progreso y la excelencia, a buscar tareas que supongan un reto para ellos, actuando con eficacia en pro del logro de resultados óptimos, están menormente orientados a ser responsables.(p.129)

Dorta y González (2003), realizaron un trabajo investigativo, titulado: “La motivación en el nivel obrero-gerencial de la fábrica Tropicana según la teoría de las expectativas (Porter-Lawler). Caracas. Año 2003”. La cual pretende describir la motivación del nivel obrero y gerencial de la fábrica Tropicana según la teoría de las expectativas de Porter y Lawler, de acuerdo con dos dimensiones: el valor de las recompensas y la probabilidad de que las recompensas dependan del esfuerzo. Obteniendo como conclusión más importante que:

Para mantener un nivel de motivación alto, las empresas deben elaborar paquetes de compensación flexibles y adaptados a las necesidades de su personal.

En el caso de la organización de estudio, esta deberá mejorar su plan de incentivos, aumentando las recompensas no-económicas, que al ser las más valoradas por el personal, este se va a esforzar más en obtenerlas, logrando así aumentar el desempeño, la productividad y la satisfacción de los empleados.(p.74)

Espinoza y Fernandes (2003), presentaron su tesis titulada: acto inseguro y motivación (teoría de David Mc.Clelland) de los trabajadores de la empresa CEMEX. Caracas. Año 2003. La cual tiene como finalidad, determinar la relación que existe entre la motivación de los trabajadores de una empresa determinada, según la Teoría de Mc.Clelland y la ocurrencia de actos inseguros en la misma. Llegando a la conclusión que:

Los trabajadores pertenecientes a la empresa CEMEX que ocupan los cargos de Operador de Payloader y Mecánico tienen un perfil motivacional basado en primer lugar a la motivación de afiliación, en segundo lugar a la motivación al logro y por último a la motivación al poder.

El hecho que los trabajadores le otorguen una mayor importancia a la motivación a la afiliación se debe a que el entorno laboral en el que desempeñan sus actividades implica riesgos, lo cual hace que sea necesario el establecimiento de relaciones interpersonales armoniosas en el trabajo, basadas en la búsqueda de comprensión y en la creencia de que la voluntad es más importante que la razón para la resolución de problemas humanos.

En cuanto al logro, se sienten medianamente motivados debido a que la mayoría de los trabajadores tienen entre 34 y 44 años y se sienten guiados hacia el compromiso con las tareas propuestas.(p.75)

Las investigaciones antes expuestas, sirvieron de soporte para avanzar y desarrollar el actual estudio sobre la motivación, debido a los factores que favorecen el alto nivel motivacional que deben poseer las personas en el ámbito personal y laboral. Puesto que, para motivar a una persona es necesario descubrir sus propias fuerzas de motivación personal, ya que cada individuo es motivado de forma distinta; debido a que cada quien tiene necesidades, impulsos y deseos diferentes unos de otros.

## **2.2 Bases Teóricas**

En esta sección se presentan los fundamentos teóricos que servirán de base para abordar el tema de estudio, los cuales serán considerados por los

investigadores para tener una comprensión amplia de los principales conceptos y planteamientos que sustentan el presente trabajo.

### 2.2.1. Organización

La organización es un grupo de personas que interactúan entre sí en un ambiente estructurado con el fin de lograr un objetivo en común.

De acuerdo a este punto Goldhaber (1994:30-31) define a las organizaciones como: *“sistemas abiertos cuyas partes están relacionadas entre sí y con su medio ambiente. La naturaleza de esta relación es de interdependencia debido a que todas las partes del sistema afectan y son afectados mutuamente”*

Ahora bien, Chiavenato (2007:06) afirma que *“las organizaciones son sistemas de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas. La cooperación entre personas es esencial para la existencia de la organización”*

Así pues, según el punto de vista de los autores anteriormente mencionados se puede decir que las organizaciones son sistemas donde las personas se relacionan, comunican y contribuyen entre sí de acuerdo a un conjunto de actividades planteadas que conlleven a lograr un objetivo en común.

En efecto, las organizaciones son el medio donde las personas se desenvuelven e interactúan de manera consecuente para la concreción de los objetivos, sin embargo se presentan de manera frecuente dificultades en el ámbito de las relaciones humanas que se reflejan en el comportamiento de las personas esto puede conllevar a la falta de comunicación entre los integrantes de dicha organización, y entre otros factores de suma importancia como la motivación.

Una de las claves para llevar una organización al éxito es contar con un personal armonioso, actuando con serenidad y disponibilidad, lo cual se logra lo teniendo un personal con un alto nivel de motivación.

### 2.2.2. Recurso Humano

Con respecto a los recursos, estos son necesarios para que la organización funcione adecuadamente y logre sus objetivos, aprovechando los bienes o servicios que estos ofrecen, existen una serie de recursos tales como recursos materiales, económicos, financieros y humanos necesarios para la consecución y logro de los objetivos.

En particular para Chiavenato (2000) nos dice que el recurso humano:

Son las personas que integran, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea. El recurso humano es el único recurso vivo y dinámico de la organización y decide el manejo de los demás, que son físicos y materiales. (p.128)

Es decir que según lo indicado por este autor, el recurso humano es el elemento más importante dentro del sistema organizacional ya que es el responsable del aprovechamiento de los demás recursos que a su vez contribuyen en el avance y la obtención de resultados tangibles. Además, Los resultados concretos que logre una organización dependen de la actitud y las habilidades que demuestran las personas en ella, estas pueden estar influenciadas en gran medida por la motivación que poseen en relación con el entorno laboral y las relaciones que allí se generan.

### 2.2.3. Motivación

La motivación es un tema que ha tenido amplios estudios y que está directamente vinculado al entorno laboral, como impulso al adecuado desempeño

de las personas que integran una organización, en este sentido Robbins (1999) asegura que:

La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. (p.17)

Como lo describe Robbins la motivación comprende el interés de una persona por conseguir las metas en el entorno organizacional, para a su vez satisfacer una necesidad individual.

Asimismo, Luthans (2002) señala que la motivación:

Es un proceso que comienza con una deficiencia fisiológica o psicológica, o con una necesidad que activa un comportamiento o un impulso orientado hacia un objetivo o incentivo. La clave para comprender el proceso de motivación reside en el significado y en la relación entre necesidades, impulsos e incentivos. (p.249)

Se puede decir entonces que la motivación puede ser generada por una necesidad fisiológica, incluyendo factores emocionales que originan una actitud de emprendimiento y del querer lograr el éxito, las cuales pueden surgir en el entorno, de tal manera que la motivación tiene su origen tanto en factores personales como en la interacción con el medio.

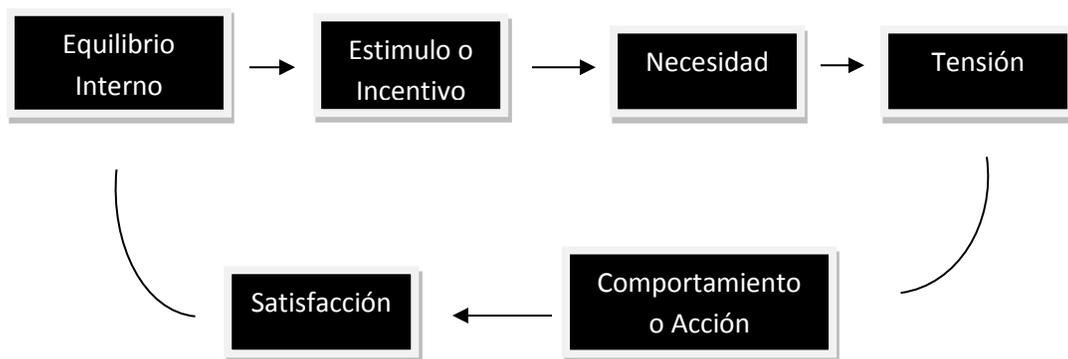
#### 2.2.4. Ciclo Motivacional

Parfraseando a Chiavenato (2000) se puede entender que el ciclo motivacional comienza con el surgimiento de una necesidad, definiendo esta como una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Además explica que cuando surge la necesidad ocasiona cierto desequilibrio en el organismo el

cual produce un estado de tensión e insatisfacción, esto conlleva posteriormente a la realización de una acción por parte del individuo para satisfacer sus necesidades.

Sin embargo el ciclo motivacional no siempre puede satisfacer las necesidades, es decir este puede frustrarse de manera que se satisfaga de otra manera o sea transferida a otra cosa o persona, cuando esto sucede crece el nivel de incomodidad en el individuo, generando más tensión y obstruyendo las posibilidades de liberarse. En este sentido la insatisfacción busca un modo de escape de manera psicológica (enojo, molestia, apatía, indiferencia) o físicos como Insomnio, problemas digestivos, entre otros. (p.70)

**Figura 1. Ciclo Motivacional**



Fuente. Realizado por los investigadores. Año 2016

Así pues, el ciclo motivacional se inicia con un estímulo que genera una necesidad, la cual, al no ser satisfecha produce una tensión que provoca o un comportamiento direccionado a lograr la satisfacción de la misma regresando al estado de equilibrio. La situación se repite de forma cíclica una y otra vez, sin embargo el autor enfatiza el hecho de que no es un ciclo inalterable ya que existe

la posibilidad de que este no se cumpla por distintos factores, resultando en más tensión y expresándolas de maneras no adecuadas.

#### 2.2.5. Tipos de Motivación

Acerca de los tipos de motivación, Baquero y Limón (1999) explican lo siguiente:

La motivación intrínseca se refiere a aquellas acciones del sujeto que este realiza por su propio interés y curiosidad y en donde no hay recompensas externas al sujeto de ningún tipo y la motivación extrínseca es aquella que lleva al individuo a realizar una determinada conducta para satisfacer otros motivos que no son la actividad en sí misma". (p. 109).

De lo anterior se deduce, que la persona siente motivación intrínseca cuando realiza todas aquellas actividades que le atraen personalmente, donde la recompensa sería la satisfacción propia. Por su parte, la motivación extrínseca proviene del exterior y aparece cuando tenemos que hacer algo cuya consecuencia sería obtener una recompensa física, es decir, no sería por satisfacción propia.

#### 2.2.6. Teorías de la Motivación

La motivación no se caracteriza por ser un rasgo personal, sino por la interacción de las personas y la situación. De ahí la importancia que los directivos de las organizaciones conozcan sobre el tema para que valoren y actúen procurando que los objetivos individuales coincida lo más posible con los de la organización.

Es por eso, que las teorías motivacionales son de gran importancia para entender el comportamiento del personal de las organizaciones, ya que a través

de estas se ha logrado entender la causa que motiva a los empleados a ser productivos y a dar respuestas a sus conductas.

A continuación se hará referencia a las principales teorías de motivación, para luego profundizar sobre la teoría de David Mc.Clelland, la cual es de suma relevancia para efectos de esta investigación.

#### 2.2.6.1 Teoría de las necesidades de Abraham Maslow

Robbins (2004) plantea de la siguiente manera la Teoría de las necesidades:

Fisiológicas. Hambre, sed y las necesidades de abrigo, sexo y otras de carácter orgánico. De seguridad. Defensa y protección de daños físicos y emocionales. Sociales. Afecto, sensación de formar parte de un grupo, aceptación y amistad. De estima. Factores internos de estima, como el respeto por uno mismo, autonomía y realizaciones, así como los factores externos de estima como posición, reconocimiento y atención. Autorrealización. El impulso por convertirse en lo que uno es capaz de ser. Crecimiento, desarrollo del potencial propio y autorrealización. (p. 156)

De esta manera Robbins hace mención a la teoría de las necesidades, estas describen que los seres humanos tienen necesidades físicas, emocionales y de desarrollo personal, ubicándolas en una pirámide donde resalta que en la base se encuentran las fisiológicas, las cuales son las necesidades más básicas del ser humano y en la parte más alta las necesidades de realización personal.

#### 2.2.6.2 Teoría del modelo situacional de motivación de Víctor Vroom

En cuanto a esta teoría Chiavenato (2009) asegura que Vroom se basa en los siguientes aspectos:

La valencia es el valor o la importancia que se concede a una recompensa específica. Cada persona tiene preferencias (valencias) por determinados resultados finales, lo cual recuerda la teoría del campo de Lewin. La expectativa es la creencia de que el esfuerzo llevará al desempeño deseado. Existen objetivos intermedios y graduales (medios) que conducen a un resultado final (fines). La instrumentalidad es la creencia de que el desempeño está relacionado con las recompensas deseadas. Se establece una relación causal entre el resultado intermedio y el final. (p. 252)

La idea central de este párrafo nos ilustra que la persona se motiva para ejercer un alto nivel de esfuerzo cuando cree que este llevará a un buen desempeño, lo cual dará lugar a excelentes recompensas que satisfagan sus necesidades y anheladas metas personales.

#### 2.2.6.3 Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg

Los factores de higiene comprenden: los sueldos y beneficios, políticas de la empresa y su organización, relaciones con los compañeros de trabajo, ambiente físico, supervisión, seguridad laboral, crecimiento, madurez, entre otros. Por su parte, Los factores motivacionales se relacionan a los logros, reconocimientos, independencia laboral, responsabilidad, promoción.

En este sentido, estos factores han sido estudiados por diversos autores, tal es el caso de Robbins (2004):

...Ciertas características se relacionan constantemente con la satisfacción laboral y otras con la insatisfacción laboral. Los factores intrínsecos, como el progreso, reconocimiento, responsabilidad y logros, están vinculados con la satisfacción. Herzberg denominó factores de higiene a las condiciones del trabajo, como calidad de la supervisión, salario, políticas de la compañía, condiciones físicas del trabajo, relaciones con los demás y seguridad laboral. Cuando son adecuados, las personas no se sentirán insatisfechas, aunque tampoco estarán satisfechas. Si queremos motivar a las personas en su puesto, Herzberg recomienda acentuar los factores relacionados con el trabajo en sí o con sus resultados directos, como oportunidades de ascender, oportunidades de crecer como persona, reconocimiento, responsabilidad y logros, que son las características que ofrecen una remuneración intrínseca para las personas. (p. 159)

Se deduce a partir de esta cita, que los estos factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza.

#### 2.2.6.4 Teoría de la “X y de la Y” de Douglas Mc Gregor

Teoría propuesta por Douglas Mc Gregor, y supone dos modos diferentes de ver al ser humano: uno básicamente negativo, llamado teoría X, y otro básicamente positivo, llamado teoría Y. Según Chiavenato (2000:133) la teoría de la “X y Y” procuran analizar el comportamiento humano en lo relativo a la vida empresarial de dos maneras contrastadas.

Las implicaciones motivacionales de este planteamiento expresadas dentro del marco presentado por Maslow, suponen que la teoría X señala que las necesidades de orden inferior dominan a los individuos. La teoría Y supone que las necesidades de orden superior dominan a los individuos. Sin embargo, no hay evidencias significativas que confirmen la validez de alguno de los dos supuestos.

#### 2.2.6.5 Teoría de las Necesidades de David Mc.Clelland

Mc.Clelland señala que la motivación viene a estar constituida por los racimos de expectativas o asociaciones que se forman y crecen alrededor de las experiencias afectivas.

Así a continuación, Mc.Clelland (1974:8) sostiene que: *“Estos racimos de expectativas, son los motivos que constituyen redes asociativas entonadas*

*afectivamente en una jerarquía de fuerza o importancia dentro de un individuo dado*". Basándose en esto, las motivaciones pueden estudiarse cualitativa y cuantitativamente considerando básicamente tres motivos.

De acuerdo a lo descrito anteriormente Mc.Clelland (1974:13) cita: *"la necesidad de logro se refiere, a la necesidad del ser humano de actuar dentro del ámbito social, buscando metas sucesivas y derivando satisfacción en realizar cosas paso a paso en términos de excelencia"*. Es pues, la necesidad de éxito medido a través de una norma personal de excelencia, que se da naturalmente.

La necesidad de poder se refiere, a la *"necesidad interna de modificar la conducta de una persona hacia el objeto de influenciar a otro ser humano o grupo de ellos. Es la necesidad de controlar e influenciar en los demás"* tal como lo define Mc.Clelland (1974:13). De este modo el ser humano siente la necesidad de moldear el accionar de las demás personas, ejerciendo una influencia sobre ellos.

De igual manera, Mc.Clelland (1974:10) explica que la necesidad de afiliación se refiere a la *"forma de conducta social que responde a un impulso que se satisface, mediante la creación y disfrute de vínculos afectivos con una u otra persona"*. En esta parte se explica que el motivo se basa en los sentimientos, la persona busca vincularse a otras, para ellas las amistades y los afectos son lo más importante.

El tema principal en la teoría Mc.Clelland es que esas necesidades se aprenden al enfrentarse al ambiente en que se encuentra. Puesto que las necesidades son aprendidas, la conducta que se recompensa tiende a repetirse con mayor frecuencia. Los administradores que son recompensados por una conducta de logro aprenden a aceptar riesgos moderados y a alcanzar metas. En forma similar, una gran necesidad de afiliación o poder puede deducirse de un historial en que se reciben recompensas por una conducta social, dominadora o que inspira. Como resultado del proceso de aprendizaje, los individuos desarrollan

configuraciones exclusivas de necesidades que afectan a su conducta y desempeño. Gibson y otros (1992).

Por lo tanto, la teoría de Mc.Clelland sobre las necesidades básicas del hombre es posiblemente la que más nos sirve para entender la carrera organizacional de los expertos en talento humano y más aún las distintas personas que ejercen sus funciones en alguna organización, estas teorías representan la manera más aproximada y cercana a como los humanos se relacionan y entienden el concepto de motivación en las organizaciones, desempeñando esta, un papel clave para lograr la identificación de las conductas y necesidades, lo que favorece el proceso por ejemplo de selección y colocación para realizar satisfactoriamente las tareas y determinar las características individuales que se asocian a esas conductas. En el caso de esta teoría fue la que se tomó de base para desarrollar la presente investigación.

## **2.3 Marco Organizacional**

### **2.3.1. Reseña Histórica**

La información que se mostrará a continuación, fue suministrada por el personal que labora en el área de Recursos Humanos del Teatro Luis Mariano Rivera, la cual describe todos los aspectos relacionados a dicha institución.

El Teatro Luis Mariano Rivera, centro cultural de naturaleza pública abrió sus puertas al público el 5 de julio de 2004, como respuesta a la necesidad de contar con un espacio digno y técnicamente dotado para la promoción, difusión y encuentro de diversas manifestaciones artísticas en concordancia con las disposiciones sobre los derechos culturales establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Constituye una referencia cultural de la ciudad de Cumaná, como fruto de muchos esfuerzos canalizados a través de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera, creada el 31 de julio del 2001, mediante decreto N° 20197 publicado en Gaceta Extraordinaria N° 627, y constituida el 19 de junio del 2003, para darle cabida a diversas manifestaciones artísticas que tiene como respuesta la gran receptividad y acogida del pueblo sucrense y de visitantes.

El nombre del Teatro rinde homenaje al poeta, compositor, cantante y dramaturgo Luis Mariano Rivera Font nacido el 19 de agosto de 1906, y fallecido el 15 de marzo de 2002 en Carúpano, estado Sucre, y se encuentra ubicado en la calle Paraíso, frente a la Plaza Miranda, en el centro de la ciudad de Cumaná. Tiene como objetivo principal la promoción, difusión y desarrollo de las artes auditivas, escénicas y visuales, además de todas aquellas expresiones y manifestaciones culturales que se originen en territorio sucrense, por lo que el Teatro Luis Mariano Rivera es hoy en día, un punto de referencia artística en Venezuela.

### 2.3.2. Misión del Teatro Luis Mariano Rivera

Desarrollar una amplia programación ajustada a la política cultural y vinculada al desarrollo turístico del estado, accesible a todos los sectores, enfocada en el desarrollo de los valores humanos, haciendo énfasis en el acervo cultural sucrense y en la consolidación de un movimiento interdisciplinario, proyectada mediante la promoción, producción y difusión de las diversas manifestaciones artísticas y generando aportes al proceso formativo del colectivo artístico, del recurso humano organizacional y del público en general.

### 2.3.3. Visión del Teatro Luis Mariano Rivera

Referencia ineludible de la cultura sucrense, centro de un movimiento artístico consolidado, posicionado en el ámbito nacional e internacional.

#### 2.3.4 Objetivos estratégicos del Teatro Luis Mariano Rivera

- ✓ Elaborar y desarrollar una programación cónsona con los objetivos del Plan de la Patria 2013-2019.
- ✓ Contribuir al desarrollo y fortalecimiento de las expresiones culturales del estado Sucre, en los aspectos formativos, creativos y divulgativos.
- ✓ Organizar actividades de intercambio con agrupaciones e instituciones culturales de la región dirigidas a estimular y favorecer la labor educativa.
- ✓ Estimular la presencia de un movimiento cultural, proporcionando un espacio con condiciones adecuadas para la creación de los distintos actores culturales de la ciudad y el estado.
- ✓ Facilitar el desarrollo de una estructura de servicios culturales que fomente la proyección de la ciudad, fomentando una visión como destino y atractivo turístico-cultural de importancia nacional.
- ✓ Establecer convenios con otras instituciones nacionales e internacionales que garanticen la presentación de actividades culturales de calidad.

#### 2.3.5. Instalaciones

El Teatro Luis Mariano Rivera es sin duda uno de los teatros más moderno del oriente del país, es una obra orgullo del Estado Sucre, la cual cuenta dentro de sus instalaciones con las siguientes áreas:

- ✓ **Teatro –Auditorio.** Sala polivalente con un aforo de cuatrocientos cincuenta (450) butacas, compuesta por un patio y un balcón. Tiene un área total de 460 metros cuadrados y 12 metros de altura. El escenario

comprende un área bruta de 178 metros cuadrados. Posee una caja escénica de 17 metros de alto que conforma el cajón de la tramoya compuesta por 14 barras que serán utilizadas para puestas escénicas, instalación de luces, pantalla de cine y video, telón de boca y telón de fondo, etc... las cuales son manejadas manualmente a través de un puente de carga y descarga de las pesas que forman el sistema de contrapeso de la misma. El teatro auditorio cumple funciones de espacio cultural destinado a la presentación de manifestaciones artísticas como: artes escénicas, auditivas y exhibiciones cinematográficas, entre otras. También se utiliza para convenciones, congresos, seminarios y conferencias. De acuerdo a sus características técnicas y tecnológicas, puede convertirse en un espacio multidisciplinario para grabación de programas de televisión, spots publicitarios.

- ✓ **Foso de orquesta** con capacidad para 60 músicos, aproximadamente, ubicado en el semisótano y con un área de 70 metros cuadrados. Está conformado en dos espacios, los cuales permiten su integración, en caso de requerirlo mediante puertas acústicas móviles que simultáneamente funcionan como difusores del sonido.
  
- ✓ **Sala de Exposiciones Ignacio Arenas.** Consta de dos niveles con un área total de 260 metros cuadrados. Tiene un espacio o doble altura, donde se puede fijar al techo cuando el caso lo requiera alguna escultura cinética o similar que imprima cierto carácter a ese espacio. Esta sala que fue inaugurada con la 1ra. Exposición de artistas plásticos, en homenaje a Antonio José de Sucre en sus 214 años de su nacimiento, lleva ahora en su reinauguración el nombre de Ignacio Arenas, cultor popular y patrimonio cultural del estado sucre. Su ubicación fue diseñada de tal manera que permita acceder a ella desde el teatro –auditorio, sin necesidad de salir del complejo cultural. Cumple funciones de sala de arte y exposiciones dada la

versatilidad del espacio, también es utilizada para: encuentros, congresos, reuniones, lectura de poemas, tertulias, conferencias, brindis, ensayos, etc.

- ✓ **Camerinos y Áreas para Peluquería y Vestuario.** El teatro cuenta con dos tipos de camerinos que permiten el cambio de vestuario y los servicios necesarios para los actores y músicos antes, durante y después de las presentaciones. Entre los servicios con que cuentan los camerinos podemos citar: atención integral al artista visitante, mesones de maquillaje, baños, áreas para peluquería y vestuario. Dos colectivos, ubicados en el semisótano de 18 y 16 metros cuadrados y capacidad para 12 personas, cada uno. Dos principales, ubicados en la mezzanina de 14 y 12 metros cuadrados, con capacidad para cuatro personas cada uno.
- ✓ **Vestíbulo o Hall de acceso.** Consiste en dos espacios de niveles diferentes con acceso directo por la calle paraíso. Cuenta con un área de 110 mts cuadrados en planta baja y 65 mts cuadrados en planta alta. Además servimos de taquilla y baños públicos, proporcionando acceso a la platea y al balcón a través de dos escaleras según el caso, que conducen directamente a los pasillos de circulación dentro de la sala.
- ✓ **Sala de Prensa.** Conformada por un corredor de 1.70 x 8.00 m. ubicada en el primer pis, concebida para albergar a profesionales de los medios; asimismo para el montaje general de equipos de grabación. Esta área permite tener una visión de 170 grados de las sala.
- ✓ **Cafetería y Restaurant.** Lo conforma un área para cafetín de 97 M2 desarrollado en dos niveles, con acceso directo desde la calle y desde uno de los pasillos de la salida del teatro-auditorio; y un área para restaurante – bar-café ubicado en la terraza del edificio que tiene 48 M2 y donde sus mesas están ubicadas en la terraza al aire libre. Ambos espacios dotados de servicios de barra, cocina.

- ✓ **Área Administrativa.** Consiste de un área de cuarenta y cinco metros cuadrados. Está ubicada en el primer piso, alojado las oficinas de presidencia y consultoría jurídica. Adicionalmente, se dispone de un espacio en este piso donde funcionan las instancias de recursos humanos, presupuesto y administración. Asimismo, se dispone en planta baja un espacio de treinta y cinco metros cuadrados donde funciona departamento de producción y departamento de relaciones públicas.
  
- ✓ **Estacionamiento.** Se encuentra ubicado en la calle Sucre cercano a la Gobernación del Estado Sucre, en un área que alberga 100 automóviles, con salida peatonal por la parte posterior del teatro.

### 2.3.6 Estructura Organizativa del Teatro Luis Mariano Rivera

La estructura organizacional es fundamental en todas las empresas, ya que define muchas características de como se va a organizar, y tiene la función principal de establecer autoridad, jerarquía, cadena de mando, organigramas, departamentalizaciones, entre otras.

Por tal razón, Robbins (2005:234) plantea que la estructura Organizacional es *“la distribución formal de los empleos dentro de una organización, proceso que involucra decisiones sobre especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización y formalización”*. Es decir, las organizaciones deben contar con una estructura organizacional de acuerdo a todas las actividades o tareas que pretenden realizar, mediante una correcta estructura que le permita establecer sus funciones, y departamentos con la finalidad de producir sus servicios o productos, mediante un orden y un adecuado control para alcanzar sus metas y objetivos.

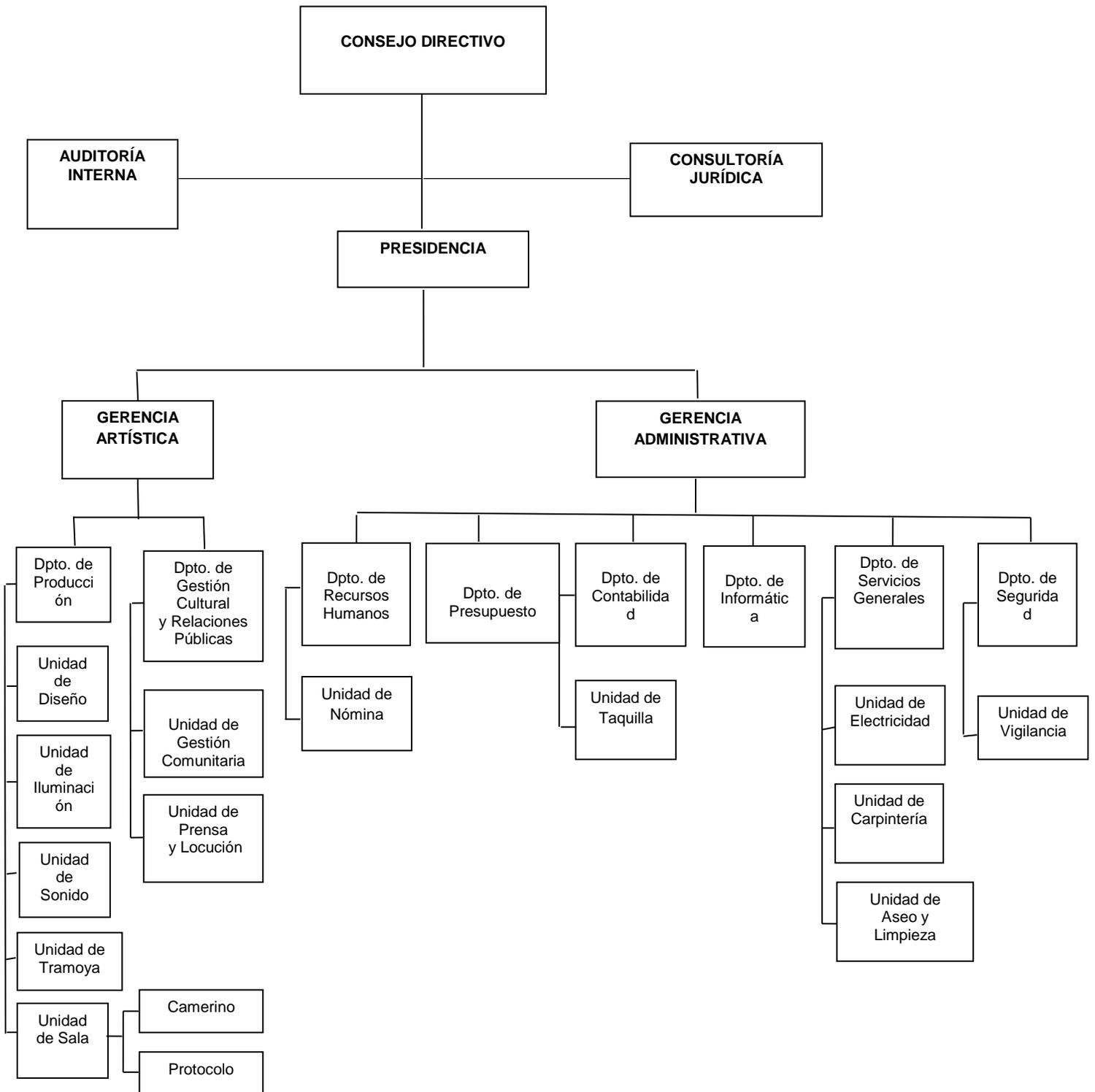
En este caso, la estructura organizacional del Teatro Luis Mariano Rivera está conformada por los siguientes Departamentos:

- ✓ **Presidencia:** Se encarga de planificar, controlar y supervisar las actividades y operaciones que se realizan en el teatro, el personal que labora en este departamento es de alto nivel directivo. Esta constituido por:
  - Presidenta
  - Consultor Jurídico
  - Asistente de Presidencia
  
- ✓ **Recursos Humanos:** Es el encargado de coordinar las actividades en relación con la gestión de reclutamiento, selección y contratación del personal artístico, administrativo y técnico de la institución, además de atender las obligaciones legales en materia de sueldos y salarios, entre otras funciones. Este está constituido por:
  - Jefe de Recursos Humanos
  - Asistente de Recursos Humanos
  
- ✓ **Control y Presupuesto:** Se encarga de administrar eficientemente el presupuesto de funcionamiento e inversiones de la institución de forma tal que contribuya a la toma de decisiones adecuadas. El mismo está constituido por:
  - Contador
  - Analista Contable
  - Asistente de Contabilidad
  
- ✓ **Gerencia Administrativa:** Encargado de gestionar los procesos que contribuyan con los planes y objetivos trazados en la institución así como lograr la eficiencia y calidad de los servicios, por medio de la planificación y administración de los recursos financieros y materiales. El mismo esta conformado por:
  - Gerente Administrativo
  - Asistente Administrativo

- ✓ **Gerencia Artística:** Este departamento se encarga de coordinar todo lo relacionado a la gestión artística en el teatro, entre las diversas funciones que se llevan a cabo están: conseguir las presentaciones artísticas a presentarse, controlar lo concerniente a la promoción y difusión de las distintas actividades, diseñar la imagen pública de la institución, mantener colaboración constante con otros centros artísticos de la región y del resto del país, entre otras. Este está constituido por los siguientes cargos:
  - Gerente Artístico
  - Jefe de gestión Cultural
  - Asistente de Gerencia Artística
  - Asistente de Protocolo
  - Fotógrafo
  - Diseñador
  
- ✓ **Coordinación Artística:** Se encarga de coordinar antes, durante y después de las presentaciones artísticas, todos los detalles técnicos como sonido, iluminación, escenografía, y todo lo relacionado a la producción general de las presentaciones. Este departamento se compone por:
  - Coordinador de Producción Artística
  - Técnico de Sonido
  - Técnico de Iluminación
  - Tramoyistas
  - Técnico de grabación
  
- ✓ **Servicios Generales:** Esta encargado de velar por la imagen física de la institución, cuidando todo lo relacionado a mantenimiento diario de las áreas, reparaciones, ambientación. Se encuentra integrado por:
  - Jefe de servicios generales
  - Utilero
  - Técnico electricista
  - Aseadoras o encargadas de Mantenimiento

### 2.3.7 Organigrama del Teatro Luis Mariano Rivera

## ORGANIGRAMA TEATRO LUIS MARIANO RIVERA APROBADO EN JUNTA DIRECTIVA EL 3 DE ABRIL DE 2014



## 2.4 Definición de Términos Básicos

**Motivación:** Es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. (Robbins, 1999)

**Necesidades:** Aparecen cuando surge un desequilibrio fisiológico o psicológico. Estas son variables, nacen del interior de cada individuo y dependen de elementos culturales. En suma, una necesidad significa que la persona tiene una carencia interna, como hambre, inseguridad, soledad, etc. (Chiavenato, 2009)

**Necesidad de Afiliación:** Forma de conducta social que responde a un impulso que se satisface, mediante la creación y disfrute de vínculos afectivos con una u otra persona. (Mc.Clelland, 1974).

**Necesidad de Logro:** Necesidad del ser humano de actuar dentro del ámbito social, buscando metas sucesivas y derivando satisfacción en realizar cosas paso a paso en términos de excelencia. (Mc.Clelland, 1974)

**Necesidad de Poder:** Necesidad interna de modificar la conducta de una persona hacia el objeto de influenciar a otro ser humano o grupo de ellos. (Mc.Clelland, 1974)

**Organización:** Son sistemas de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas. La cooperación entre personas es esencial para la existencia de la organización. (Chiavenato, 2007)

**Recursos humanos:** Son las personas que integran, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea. El recurso humano es el único recurso vivo y dinámico de la organización y decide el manejo de los demás, que son físicos y materiales. (Chiavenato, 2000).

## CAPITULO III

### MARCO METODOLÓGICO

Toda investigación se fundamenta en un marco metodológico, el cual define el uso de técnicas, métodos, instrumentos, estrategias y procedimientos a utilizar en el estudio que se desarrolla.

Al respecto, Finol y Camacho (2008:60) plantean que el marco metodológico está referido a *“como se realizará la investigación, muestra el tipo y diseño de la investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y confiabilidad y las técnicas para el análisis de datos”*. Por tanto, el marco metodológico es el apartado del trabajo que dará el giro a la investigación, es donde se expone la manera como se va a realizar el estudio, los pasos para realizarlo, su método.

#### 3.1 Nivel o Tipo de Investigación

La escogencia del tipo de investigación determina los pasos a seguir del estudio, sus técnicas y métodos que puedan emplearse en el mismo. En general, determina todo el enfoque de la investigación influyendo en instrumentos, y hasta la manera de como se analiza los datos recaudados.

Según Arias (2006:24), la investigación descriptiva consiste: *“en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento”*, es decir, este tipo de investigación permite determinar cómo se puede comportar una variable, partiendo de la descripción o descomposición de la misma, para realizar de esta manera el análisis de ella.

La actual investigación es de carácter descriptivo, debido a que lo que se plantearon los investigadores fue describir el nivel de motivación de los

trabajadores del Departamento de Servicios Generales del Teatro Luis Mariano Rivera.

### **3.2 Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación constituye la estructura de cualquier trabajo científico, puesto que brinda dirección y sistematiza la investigación, de acuerdo a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema planteado en el estudio.

Al respecto, Arias (2006) sostiene que, la investigación de campo está definida como:

Aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes... (pág. 31).

Es decir, la investigación de campo no es más que recolectar la información directamente de la realidad objeto de estudio, sin alterar de forma alguna los datos existentes, debido a que éstos son esenciales para el logro de los objetivos y la solución del problema planteado.

Para efectos del presente estudio, se asumió un diseño de campo, por cuanto la información fundamental que soportó el análisis de la motivación de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales del Teatro Luis Mariano Rivera, se recabó directamente del ámbito espacial donde se manifiesta el problema.

### 3.3 Población y muestra

Las estadísticas de por sí no tienen sentido si no se consideran o se relacionan dentro del contexto con que se trabajan. Por lo tanto es necesario entender los conceptos de población y de muestra para lograr comprender mejor su significado en la investigación que se llevó a cabo.

La población es definida por Tamayo y Tamayo (2003:220), como: *“la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población posee una característica en común, la cual estudia y da origen a los datos de la investigación”*. Partiendo de ello, se puede decir que la población es el total de los individuos o elementos a quienes se refiere la investigación, es decir, todos los elementos que se van a estudiar.

La población que se consideró en el presente estudio estuvo representada por los diez (10) trabajadores que conforman el Departamento de Servicios Generales del Teatro Luis Mariano Rivera, del municipio Sucre del estado Sucre.

Por su parte, La muestra es definida según Balestrini, A. (2001) como:

Una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados, cada uno de los cuales es un elemento del universo. La muestra es obtenida con el fin de investigar a partir del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población” (pág. 126).

Según lo antes expuesto, una muestra es una parte representativa de la población, cuyas características deben ser las más exactas posibles. Para efectos de la presente investigación no se llevó a cabo muestreo, dado que la población estudiada no alcanzó los 50 individuos.

### **3.4 Fuentes de información**

Las fuentes de información son instrumentos para el conocimiento, búsqueda y acceso a la información, es por eso que conocer, distinguir y seleccionar las fuentes de información adecuadas para el trabajo que se esta realizando es parte del proceso de investigación.

Según Arias, (2006:26) la fuente de información es *“todo lo que suministra datos o información. Según su naturaleza las fuentes de información pueden ser documentales (proporcionan datos secundarios), y vivas (sujetos que aportan datos primarios)”*. Es decir, las fuentes de información son las personas y documentos que proveen los datos, y están divididas en fuentes primarias y fuentes secundarias.

Por tanto, las fuentes de información primarias de esta investigación estuvieron representadas por los datos suministrados por los trabajadores del Departamento de Servicios Generales del Teatro Luis Mariano Rivera. Por otra parte, las fuentes secundarias se fundamentaron en las diferentes investigaciones, libros, páginas web, trabajos de grado, informes de investigación, documentos institucionales, y demás material que sustentó la presente investigación.

### **3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos implica determinar por cuales medios o procedimientos el investigador obtendrá la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación.

Arias, (2006:67) establece que *“las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información”*. Es decir, las técnicas de recolección de datos conducen a la obtención de una información, y las mismas se aplican utilizando instrumentos que permitan almacenar la información recolectada.

En la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta, la cual sirve de apoyo para la recolección de la información. Para Arias (2006:72) la encuesta es: *“una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos, o en relación con un tema en particular”*. Es decir, la encuesta permite obtener información de un número considerable de personas de forma más rápida.

De igual forma, Arias, F. (2006:69) hace mención a que *“un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”*. Es posible decir, que los diferentes instrumentos existentes para la recolección de datos facilitarían toda la información necesaria acerca del objeto de estudio, permitiendo así, obtener respuestas a las diversas interrogantes.

Dentro del mismo orden de ideas, se hace referencia a que la presente investigación utilizó un cuestionario auto administrado para recabar la información necesaria, entendiéndose por cuestionario a *“la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o un formato en papel contentivo de una serie de preguntas”*. (Arias F. 2006:74)

Dicho instrumento se aplicó a los trabajadores del Departamento de Servicios Generales del Teatro Luis Mariano Rivera, y consistió en un formato contentivo de quince (15) preguntas cerradas y de selección simple, las cuales tienen una correspondencia con los objetivos específicos propuestos en la investigación. Además, este instrumento se llevó a cabo de forma auto administrada, con la finalidad de ahorrar tiempo, ya que se reunió de una sola vez a un cierto número de personas para su aplicación.

Cabe destacar que, dicho cuestionario fue elaborado por Asa, López, y Vargas, y validado oportunamente para la realización de su trabajo de investigación intitulado *Análisis de la motivación de los trabajadores del Archivo*

*General, Universidad de Oriente, Rectorado, Año 2011, y ajustado por las investigadoras para el presente estudio.*

### **3.6 Área de investigación**

La presente investigación se llevó a cabo en el Departamento de Servicios Generales Teatro Luis Mariano Rivera, el cual se encuentra ubicado en la calle Paraíso, frente a la Plaza Miranda, en el centro de la ciudad de Cumaná, estado Sucre.

### **3.7 Técnica de procesamiento y análisis de datos**

Según Hevia (2001:46) el análisis e interpretación de los datos *“se presenta posterior a la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos, donde se procederá a aplicar el análisis de los datos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación”*. Es decir, al analizar e interpretar los permite obtener respuestas visibles y concretas permitiéndole así al investigador obtener los conocimientos que necesita saber.

De acuerdo con Arias (1999:53), las técnicas de procesamiento de datos, contienen *“las distintas operaciones a lo que serán sometidos los datos que se obtengan: clasificación, registro, tabulación y coordinación si fuere el caso”*. Permitiendo así, visualizar de forma clara y precisa los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento.

Después de obtener los datos producto de la aplicación del instrumento de investigación a los trabajadores del Departamento de Servicios Generales del Teatro Luis Mariano Rivera, se realizó un proceso de codificación al instrumento de recolección de datos, asignándole números a las preguntas y letras a las alternativas de las respuestas. Finalmente, se realizó un proceso de tabulación a cada pregunta y respuestas, y los mismos se presentaron en cuadros estadísticos

de frecuencias absolutas y porcentuales, expresadas en una distribución promedial que reflejan los resultados a partir de los cuales se realizarán los análisis correspondientes.

## **CAPITULO IV**

### **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

Este capítulo tiene como finalidad, analizar e interpretar los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento a los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera, año 2016. Cumaná, estado Sucre.

Dichos resultados se presentan en cuadros estadísticos que muestran las frecuencias absolutas y porcentuales, las cuales permitieron a las autoras del estudio elaborar un análisis del nivel de motivación en los trabajadores antes señalados, utilizando como basamento la teoría de las necesidades de Mc.Clelland, la cual involucra tres indicadores fundamentales: afiliación, poder y logro.

#### **4.1. Afiliación**

De acuerdo a David Mc.Clelland la necesidad de afiliación se refiere a la forma de conducta social que responde a un impulso que se satisface, mediante la creación y disfrute de vínculos afectivos con una u otra persona. Es decir, se basa en los sentimientos, en buscar vinculación con otras personas, para ellas las amistades y los afectos son lo más importante. Es por eso, que los datos arrojados en la investigación muestren si los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera, tienen necesidad de afiliación.

**CUADRO N° 1. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera con respecto a sí le gusta agradecerle a los demás.**

<b>¿Le gusta agradecerles a los demás?</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia Porcentual</b>
Siempre	5	50%
A veces	4	40%
Pocas veces	1	10%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario Aplicado por las Investigadoras, Julio 2016.

En relación con el cuadro n° 1, se puede observar la importancia que los trabajadores le otorgan al hecho de agradecerle los demás, ya que los resultados obtenidos lo demuestran con un 50% asimismo un 40% asegura que a veces, demostrando el gran interés por agradecer a las personas a su alrededor.

Ahora bien, este punto se relaciona con la parte de la teoría que plantea la relación directa que existe entre las tres necesidades, en tal sentido la necesidad de afiliación y agradecer a las otras personas permite en primer lugar un ambiente de trabajo agradable, que en consecuencia contribuye a que los jefes ratifiquen su función jerárquica de una manera asertiva.

Entonces, se puede decir que en el Departamento de Servicios Generales del Teatro Luis Mariano Rivera, predomina un ambiente receptivo porque las personas están dispuestas a agradecer a sus compañeros, resultando beneficiosas en las relaciones interpersonales.

**CUADRO N° 2. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera con respecto a sí establecen relaciones estrechas con sus compañeros de trabajo.**

<b>¿Establece relaciones estrechas con sus compañeros de trabajo?</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>	<b>Frecuencia Porcentual</b>
Siempre	3	30%
A veces	6	60%
Pocas veces	1	10%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario Aplicado por las Investigadoras, Julio 2016.

Seguidamente en el cuadro n° 2 se observa que la mayoría de las veces los trabajadores establecen relaciones estrechas con sus compañeros de trabajo, obteniendo que el mayor porcentaje fue con el 60%.

Respecto a los resultados obtenidos es apropiado rescatar que la inclinación a formar parte de un equipo, ser popular o tener contacto con los demás son características fundamentales de la necesidad de afiliación.

Las características antes mencionadas comprueban que gran parte de los trabajadores objeto de estudio buscan tener relaciones estrechas con sus compañeros de trabajo, lo que denota cercanía entre ellos.

**Cuadro N° 3. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera sobre sí les gusta formar parte de grupos y organizaciones.**

<b>¿le gusta formar parte de grupos y organizaciones?</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>	<b>Frecuencia Porcentual</b>
Siempre	4	40%
A veces	4	40%
Pocas veces	2	20%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario Aplicado por las Investigadoras, Julio 2016.

Según el cuadro nº 3 a la mayoría de los encuestados les gusta formar parte de grupos y organizaciones esto representado con un 40% esta gran parte de los trabajadores de acuerdo a su opinión demuestran que son participativos y le dan importancia a las relaciones en su entorno.

Por otro lado la teoría de David Mc.Clelland afirma que las personas que tienen una alta necesidad de afiliación suelen gustar de ser apreciadas y tienden a evitar el dolor de ser rechazadas por un grupo social, se conforman fácilmente con las normas que predominan en su grupo de trabajo porque prefieren la cooperación a la competición.

Para culminar sobre este punto, se observó que las relaciones y la necesidad de formar parte de un grupo son importantes para los trabadores, aunque no todos están convencidos totalmente de ello, hay una importante tendencia que afianza la necesidad de afiliación mediante grupos.

**CUADRO N° 4. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera sobre sí disfrutaban del trabajo en equipo más que el individual.**

<b>¿Disfruta el trabajo en equipo más que el individual?</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>	<b>Frecuencia Porcentual</b>
Siempre	3	30%
A veces	5	50%
Pocas veces	2	20%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario Aplicado por las Investigadoras, Julio 2016.

Para continuar, el cuadro n° 4 nos presenta claramente que con un 50% las personas a veces prefieren trabajar en equipo, además un 30% contestó tener siempre el agrado por trabajar en equipo más que individualmente, lo que defiende la postura de que las personas con altos niveles afiliativos trabajan mejor en equipo.

Como muestra, Abraham Maslow, asentía en la tercera parte de la pirámide que se refiere a la necesidad de afecto, la identificación de las personas hacia los grupos, el compañerismo, la amistad y las relaciones afectivas. Estas necesidades según Maslow, se deben en gran medida por la crianza que pudo haber tenido el individuo, lo que afianza la educación y valores que lo inducen a mantenerse en contacto con las demás personas. También sostuvo que la amistad puede ser un punto fundamental para el efectivo trabajo en equipo.

En efecto las relaciones de trabajo donde predomina el trabajo en equipo contribuyen a la eficiente logro de las metas, tal es el caso de los trabajadores del Departamento de servicios generales del Teatro Luis Mariano Rivera.

**CUADRO Nº 5. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera respecto a cómo consideran sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.**

<b>¿Cómo considera que son las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>	<b>Frecuencia Porcentual</b>
Muy buena	4	40%
Buena	6	60%
Mala	0	0%
Muy mala	0	0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario Aplicado por las Investigadoras, Julio 2016.

Según los datos obtenidos en el cuadro nº 5 los trabajadores consideran que sus relaciones de trabajo son buenas con un 60%, y muy buenas en un 40%. Se hace notar entonces de una forma clara y precisa que ellos tienen una muy buena percepción de sus relaciones interpersonales en el área laboral.

Estos resultados afianzan la teoría de Mc.Clelland que apoya la idea de que las personas con alto nivel de necesidad de afiliación son buenas para adaptarse a los grupos, da importancia a la interacción personal, lo cual es un impulso para mantener excelentes relaciones con otras personas.

Los trabajadores de este departamento de acuerdo a los resultados y tomando en cuenta la opinión de las investigadoras se preocupan por mantener un ambiente laboral ameno en el que exista un nivel importante de compañerismo.

## **Observaciones sobre la Afiliación en el Departamento de Servicios Generales del Teatro Luis Mariano Rivera.**

Finalmente, es importante considerar la percepción obtenida de acuerdo a la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales del Teatro Luis Mariano Rivera y los resultados obtenidos que estos tienen un alto nivel de necesidades de afiliación lo que permite mantener el interés por las buenas relaciones interpersonales, el agrado por realizar el trabajo en equipo y la cercanía de los compañeros, esto a su vez mantiene un ambiente idóneo para el desenvolvimiento equilibrado de las actividades y consecución de los objetivos.

Además, a modo generalizado, los individuos tienden a ocuparse de mantener relaciones sociales placenteras, de disfrutar un sentido de cercanía y comprensión, están listos a consolar y ayudar a quienes tienen problemas y de gozar de una interacción amistosa con los demás.

## 4.2. Poder

Según Mc.Clelland, las necesidades de poder tienen como principal rasgo el de tener influencia y control sobre los demás y se afanan por esto. Prefieren la lucha, la competencia y se preocupan mucho por su prestigio y por influir sobre las otras personas incluso más que por sus resultados.

**CUADRO Nº 6. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera sobre sí les gustaría tener el mando de las situaciones laborales.**

<b>¿Le gusta tener el mando de las situaciones laborales?</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>	<b>Frecuencia Porcentual</b>
Siempre	3	30%
A veces	6	60%
Pocas veces	1	10%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario Aplicado por las Investigadoras, Julio 2016.

Para comenzar se visualiza en estos resultados que la mayoría de las veces las personas gustan de tener el mando de las situaciones en ambiente de trabajo, esto representado con un 60% de la población, por consiguiente demuestra que la necesidad de controlar y ser influyentes es fundamental para ellos.

Asimismo, Koontz y Wehrich (1999), mencionan al respecto que Mc.Clelland y otros investigadores han confirmado que las personas con una gran necesidad de poder se interesan enormemente en ejercer influencia y control. Por lo general tales individuos persiguen posiciones de liderazgo; son empeñosos, francos, obstinados y exigentes, y les gusta enseñar y hablar en público.

Tal es el caso de los trabajadores de esta institución que llevan a cabo sus labores diarias con un alto interés en influenciar su entorno, sin embargo no descuidan sus relaciones interpersonales.

**CUADRO N° 7. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera sobre sí les gustaría influir en sus compañeros de trabajo.**

<b>¿Le gusta influir en sus compañeros de trabajo?</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>	<b>Frecuencia Porcentual</b>
Siempre	4	40%
A veces	4	40%
Pocas veces	2	20%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario Aplicado por las Investigadoras, Julio 2016.

Los resultados obtenidos en el cuadro n° 7 con un 40% en si le gustaría influir en sus compañeros, siempre y a veces, reflejan que efectivamente la interacción entre ellos permite la influencia entre ellos para con sus opiniones y acciones en el ambiente de trabajo.

Por consiguiente en comparación con la teoría de Mc.Clelland, en las experiencias personales que han vivido los individuos estos se ven luego influenciados a comportarse de manera que la tendencia es a inclinarse por una necesidad más elevada que las otras, de allí que estas son consideradas necesidades aprendidas. La necesidad de poder se separa un poco de la de afiliación por tratarse de dos aspectos muy distintos, sin embargo es inevitable que se relacionen y exista una retroalimentación entre las tres porque siempre estarán presentes al mismo tiempo en el ser humano.

En síntesis, se ha observado que los trabajadores de esta institución, poseen un alto nivel de poder aunque se evidencia la presencia de las otras necesidades, que luego se observará con más detalle cuáles necesidades se encuentran más elevadas.

**CUADRO Nº 8. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera con relación a sí se esfuerzan por tener el control en las circunstancias que los rodean.**

<b>¿Se esfuerza por tener el control en las circunstancias que los rodean?</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>	<b>Frecuencia Porcentual</b>
Siempre	5	50%
A veces	4	40%
Pocas veces	1	10%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario Aplicado por las Investigadoras, Julio 2016.

A continuación se observa en el cuadro nº 8 que la mitad de la población estudiada representativa del 50% se esfuerza por tener el control de las situaciones que los rodean, a diferencia de un 40% que afirma esforzarse a veces.

De acuerdo a esto se deduce que gran parte de las personas poseen la voluntad o el deseo propio de controlar las situaciones a su alrededor, además, buscan situaciones en las que tengan la responsabilidad personal de brindar soluciones a los problemas, situaciones en las que pueden recibir una retroalimentación rápida acerca de su desempeño, a fin de saber si están mejorando o no y por último, situaciones en las que puedan entablar metas desafiantes, pero sin dejar de lado el interés por las demás personas, tomando en cuenta lo planteado por Mc.Clelland como poder socializado.

Las investigadoras de acuerdo a los resultados perciben en primer plano que los trabajadores de una organización pueden tener la tendencia a poseer un interés elevado por influenciar en su entorno, sin descuidar las relaciones interpersonales para mantener un clima favorable al buen ritmo de trabajo y recibir un trato aceptable.

**CUADRO Nº 9. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera con respecto así sienten la necesidad de dirigir a sus compañeros en sus labores diarias.**

<b>¿Siente necesidad de dirigir a sus compañeros en sus labores diarias?</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>	<b>Frecuencia Porcentual</b>
Siempre	5	50%
A veces	3	30%
Pocas veces	1	10%
Nunca	1	10%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario Aplicado por las Investigadoras, Julio 2016.

Por su parte, este cuadro presenta que el 50% el cual fue el mayor porcentaje obtenido, tiene como preferencia dirigir a sus compañeros en sus labores diarias, seguido de un 30% que manifiesta la necesidad de dirigir a veces a sus compañeros.

En este sentido, según los planteamientos realizados por Mc.Clelland, las personas orientadas a dominar en cuanto a la influencia sobre otros o a la necesidad de poder son más competitivas y por tal motivo disfrutan encontrarse a cargo de otros.

De allí, es evidente, que entre los trabajadores de este departamento estudiado existe la elevada necesidad de poder, lo que muestra que para las personas muchas veces es importante dirigir a sus compañeros, para que las

actividades se realicen eficientemente y así conseguir el logro de sus metas laborales.

**CUADRO Nº 10. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera sobre sí les agrada dar instrucciones y sean cumplidas por sus compañeros de trabajo.**

<b>¿Le agrada dar instrucciones y sean cumplidas por sus compañeros de trabajo?</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>	<b>Frecuencia Porcentual</b>
Siempre	4	40%
A veces	3	30%
Pocas veces	3	30%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario Aplicado por las Investigadoras, Julio 2016.

Según los datos arrojados por el cuadro nro. 10 a los trabajadores les agrada dar instrucciones y que sean cumplidas por sus compañeros representados con un 40% seguido de un 30% que manifestó agrada realizar a veces dicha acción.

Asimismo es válido destacar que los estudios de Mc.Clelland afirman que el poder es la necesidad de tener influencia sobre los otros y la posibilidad de ejercer control sobre ellos. Los individuos con elevada necesidad de poder prefieren situaciones competitivas y orientadas hacia el estatus y suelen estar más preocupados por ganar prestigio e influencia que por una realización efectiva.

Con respecto a este punto, es importante mencionar que la retroalimentación al momento de dar una instrucción es fundamental para que no se genere un conflicto, ya que las personas al tener elevadas necesidades por dominar y ser influyentes en el ambiente de trabajo, pueden llegar a parecer

arrogantes y correr el riesgo de que otras personas los desplacen por ser exagerados con su actitud.

### **Observaciones sobre Poder en el Departamento de Servicios Generales del Teatro Luis Mariano Rivera.**

Con respecto a lo anterior, se puede mencionar que en el Departamento de Servicios Generales del Teatro Luis Mariano Rivera, existe un interés elevado por realizar las labores de tal manera que logre impactar en las otras personas, las necesidades de poder que plantea Mc.Clelland se evidencian claramente en el entorno de este departamento para ser específicos; asimismo en el factor estudiado anteriormente se observa una necesidad un poco más baja de afiliación para con los compañeros de trabajo en comparación con la de poder.

Las conductas manifestadas por las personas con un nivel alto de necesidad de poder, dependen del sentido de responsabilidad generado por su socialización. Para estos, generalmente la motivación de poder se manifiesta en la búsqueda de prestigio en acciones socialmente aceptables. Para los bajos en responsabilidad, según las teorías, puede conducir a formas menos aceptables de influir a los demás (agresividad, explotación sexual, alcohol, etc.). Entonces, es posible deducir que para estos trabajadores la posibilidad de influir corresponde a una alta motivación para lograr las metas dentro de la organización y teniendo habilidades en el manejo de las relaciones interpersonales.

### 4.3. Logro

En la teoría de las necesidades aprendidas Mc.Clelland plantea y define la necesidad de logro como la que impulsa a los sujetos a superar las normas y estándares establecidos al realizar sus actividades y a mejorar sus propias realizaciones. De allí que las personas con alta necesidad de logro elegirían tareas de dificultad intermedia, ya que ni las muy fáciles ni las muy difíciles ofrecen muchas oportunidades para obtener una adecuada satisfacción por superar la tarea. Además esta parte de la teoría se centra muy poco en la necesidad de afiliación.

Seguidamente se constatará el nivel de necesidad de logro encontrado en los trabajadores del Departamento de Servicios Generales del Teatro Luis Mariano Rivera.

**CUADRO Nº 11. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera en lo relativo así se empeña en mejorar su rendimiento en su trabajo.**

<b>¿Se empeña en mejorar su rendimiento en su trabajo?</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>	<b>Frecuencia Porcentual</b>
Siempre	8	80%
A veces	2	20%
Pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario Aplicado por las Investigadoras, Julio 2016.

En el cuadro nro. 11 se aprecia con 80% de las respuestas, una contundente tendencia a querer mejorar su rendimiento de trabajo, en contraste con un 20% que respondió que lo realiza sólo a veces.

De acuerdo a estos resultados, se evidencia que la necesidad de los miembros de una organización tiene importancia para el éxito organizacional, el crecimiento económico de las empresas tiene una relación estrecha con los niveles de necesidad de logro de sus miembros, según los estudios que plantean esta teoría.

Así pues, es muy claro el aspecto de que los trabajadores del Departamento de Servicios Generales del Teatro Luis Mariano Rivera, tienen un alto interés de mejorar en su desempeño de trabajo, otro indicador de la necesidad de lograr sus metas y objetivos dentro de la institución.

**CUADRO Nº 12. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera sobre sí persigue grandes retos laborales.**

<b>¿Persigue grandes retos laborales?</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>	<b>Frecuencia Porcentual</b>
Siempre	6	60%
A veces	3	30%
Pocas veces	1	10%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario Aplicado por las Investigadoras, Julio 2016.

Seguidamente en el cuadro nro. 12 a diferencia del cuadro anterior, un porcentaje un poco menor representado con un 60% manifiesta que persigue grandes retos laborales, en este sentido se mantiene el interés por ser participativos y dedicados en las tareas del trabajo.

Ahora bien, Mc.Clelland en sus aportes sostiene que las personas con un alto nivel de necesidad hacia el logro denotan liderazgo, además estas evitan retos de baja exigencia así como los muy arriesgados, ya que la motivación es a ver logrado sus objetivos, mediante su propio esfuerzo de una manera realista. De

tal manera que los trabajadores de esta institución poseen la motivación necesaria para lograr sus objetivos, corresponden a la misma mediante su esfuerzo constante que satisface a la vez sus propias necesidades.

**CUADRO Nº 13. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera en lo relativo a si les agrada saber los avances de sus actividades.**

<b>¿Le agrada saber el avance de sus actividades?</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>	<b>Frecuencia Porcentual</b>
Siempre	10	100%
A veces	0	0%
Pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario Aplicado por las Investigadoras, Julio 2016.

Los datos que corresponden al cuadro nº 13, arrojan que a todos los trabajadores del departamento estudiado les agrada saber los avances de sus actividades.

En efecto, el interés en estos trabajadores es desarrollarse, destacarse aceptando responsabilidades personales, se distinguen además por intentar hacer bien las cosas, desean retroalimentarse para saber sus resultados y afrontan el triunfo o el fracaso para alcanzar las metas que se proponen y así continuar creciendo dentro de la institución.

**Cuadro. N° 14. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera con relación a sí asumen metas altas, pero realistas y alcanzables.**

<b>¿Asume metas altas, pero realistas y alcanzables?</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>	<b>Frecuencia Porcentual</b>
Siempre	5	50%
A veces	3	30%
Pocas veces	2	20%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario Aplicado por las Investigadoras, Julio 2016.

De entrada en el cuadro n° 14, se observa que la mayoría de las personas asumen metas altas que puedan alcanzar, como se ha dicho, este aspecto va directamente relacionado a la necesidad que produce la motivación por alcanzar los objetivos.

No obstante, tales objetivos deben ser alcanzables ya que existe la necesidad de desempeñarse exitosamente en el logro de estos. La tendencia más fuerte a evitar el fracaso se encuentra en las tareas de dificultad media. Las personas que sólo buscan evitar el fracaso, se inclinarán por tareas extremas (las más fáciles o las más difíciles que lo justificarían).

En personas con alta motivación de logro, la conducta está guiada por el motivo de aproximación al éxito; los bajos en motivación de logro, estarán más orientados por el motivo de evitación del fracaso, en este sentido, los trabajadores del departamento de servicios generales del Teatro Luis Mariano Rivera, sostienen la tendencia a llevar cabo acciones para lograr metas realistas que les permitan resultados concretos y tangibles.

**CUADRO N° 15. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales de la Fundación Teatro Luis Mariano Rivera en lo relacionado a si disfrutan la sensación de terminar una actividad difícil.**

<b>¿Disfruta la sensación de terminar una actividad difícil?</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>	<b>Frecuencia Porcentual</b>
Siempre	8	80%
A veces	2	20%
Pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario Aplicado por las Investigadoras, Julio 2016.

Finalmente, el cuadro n° 15 expresa que el 80% de la población de este departamento disfruta la sensación de terminar una actividad difícil, siendo esta otra muestra muy clara de el alto nivel de necesidad por el logro.

Por otra parte se deduce de lo anterior que los trabajadores del Departamento de Servicios Generales del Teatro Luis Mariano Rivera se encuentran motivados por llevar a cabo algo difícil, alcanzar algo mediante el reto y desafío de sus propias metas y con ello avanzar en el trabajo. Hay una fuerte necesidad de retroalimentarse de sus logros y progresos y una necesidad por sentirse dotados, realizados, gratificados y con talento.

## **Observaciones sobre el Logro en el Departamento de Servicios Generales del Teatro Luis Mariano Rivera.**

En síntesis se obtuvo que los trabajadores del Departamento de Servicios Generales del Teatro Luis Mariano Rivera tienen un alto nivel de motivación impulsado por las necesidades hacia el logro, ya que se esfuerzan por asumir grandes retos, así como conocer la opinión de sus acciones y esfuerzos.

En último lugar, estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero en menor grado de afiliarse con otras personas. Estas personas están impulsadas por este motivo y tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan retroalimentación constante sobre su actuación.

## **Aspectos Principales sobre la afiliación, poder y logro de los trabajadores del Departamento de Servicios Generales del Teatro Luis Mariano Rivera.**

Finalmente, al conocer que la motivación es un aspecto del ser humano que surge de acuerdo a una determinada necesidad, se puede asegurar según la teoría de Mc.Clelland que las necesidades de afiliación, poder y logro están presentes en todas las personas en distinta proporción de acuerdo a las experiencias vividas, de acuerdo a este factor Chiavenato (2009) menciona que la motivación no se puede visualizar de manera exacta, es algo que existe pero de difícil definición, no obstante al realizar un estudio se puede analizar en cierta medida los niveles de motivación predominantes en un área, tal fue el objetivo del presente estudio.

A continuación, según la observación de los resultados obtenidos en el estudio realizado a los trabajadores del Departamento de Servicios Generales del Teatro Luis Mariano Rivera y basado en la teoría de las necesidades de David Mc.Clelland, se concluye que en cuanto a la necesidad de afiliación los trabajadores de dicha área se sienten inclinados a manejar buenas relaciones con

sus compañeros, contribuyen al mantenimiento de un ambiente ameno, cercano entre ellos y en una importante medida se sienten motivados a entablar confianza.

En el aspecto relacionado al poder si bien se identifican con algunos factores relevantes como el interés de ejercer cierta influencia sobre sus compañeros de trabajo, no es un aspecto determinante para ellos, esta necesidad está presente en menor medida en comparación con las otras dos necesidades, sin embargo sigue presente y se manifiesta sutilmente.

Por otro lado se percibió sobre la necesidad de logro, altos niveles de motivación para conseguir sus metas, interés por el avance de sus actividades y la mejora del rendimiento laboral, determinando entonces que los trabajadores de este departamento poseen un nivel alto de necesidad de logro.

Asimismo, para concluir es importante destacar que en orden descendente poseen en primer lugar altos niveles de necesidad hacia el logro, seguido de la necesidad de afiliación y por último la necesidad de poder; en definitiva los trabajadores del Departamento de Servicios Generales del Teatro Luis Mariano Rivera poseen una motivación inclinada principalmente hacia el logro de sus metas, y por ende las metas de la institución, esto implica que trabajan responsablemente sin descuidar las relaciones interpersonales, dándole menos importancia al alcance del poder en su área de trabajo.

## CONCLUSIONES

Con el propósito de dar cumplimiento a los objetivos específicos planteados al inicio de esta investigación, basados en el objetivo general Analizar la motivación de los trabajadores del Departamento de servicios generales del Teatro Luis Mariano Rivera de acuerdo a la teoría de las necesidades de David Mc.Clelland., y una vez recopilada y razonada la información, se proponen conclusiones en relación a los mismos:

En relación al objetivo específico número 1, se evidenció que, los trabajadores tienden a tener un alto nivel de necesidad afiliación con sus compañeros de trabajos, ya que les gusta ser apreciados y evitan en lo posible ser rechazados por el grupo social en el cual se desenvuelven. De igual forma, se ocupan por mantener relaciones sociales placenteras y ayudan a quienes tienen problemas, ya que son muy amistosos.

No obstante, la necesidad de poder se ve mas enmarcada en dichos trabajadores, puesto que las ganas de influir en los demás, permite que puedan realizar sus tareas de manera mas eficiente; esto con el fin de lograr las metas y objetivos de la institución.

En cuanto a la necesidad al logro, esta fue la tendencia motivacional que más se destacó en la investigación, ya que los trabajadores de alguna u otra forma intentan realizar sus tareas de la mejor manera, asumiendo responsabilidades personales, para sentirse autor realizado y ser exitosos en la vida.

Con respecto al objetivo específico numero 2, se pudo conocer que, el nivel de motivación que tienen los trabajadores estudiados esta regido por como ésta se deja manipular por su entorno laboral. En tal sentido, los mismos sienten un alto nivel de motivación al logro ya que poseen habilidades de confianza y ser confiables, lo que les permite realizar tareas destacadas teniendo éxitos en las

mismas. Al tener alto nivel hacia el logro, los trabajadores del Departamento de servicios generales del Teatro Luis Mariano Rivera se inclinan mucho en superarse y trabajar responsablemente para lograr sus metas personales, así como también las organizacionales

## RECOMENDACIONES

De las conclusiones antes descritas, se elaboran las siguientes recomendaciones:

- Realizar capacitación que promuevan dinámicas que integren más a los trabajadores
- Impulsar convivencias jefes-subordinados, subordinados-jefes, para crear una mayor integración del personal, de esta forma la necesidad de afiliación resaltaría mucho mas dentro de la institución.
- Dar seguimiento constantemente a los trabajadores, a través de encuestas para detectar cambios en cuanto a los factores que les producen motivación o desmotivación.
- Planificar talleres de motivación al logro y desarrollo personal que les permita a los trabajadores seguir elevando la autoestima, los deseos de superación y eficiencia.
- Estudiar los perfiles o niveles motivacionales de los otros departamentos existentes en la institución, y así compararlo con el departamento de Servicios generales, de tal manera que se pueda evidenciar el nivel de motivación que tienen todos los trabajadores pertenecientes al Teatro Luis Mariano Rivera.

## BIBLIOGRAFÍAS

### Textos

- Arias, F. (1999) **El Proyecto de la Investigación introducción a la metodología científica.** Episteme. Caracas-Venezuela.
- Armstrong M. (1991). **Gerencia de Recursos Humanos.** Fondo Editorial Legis.
- Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación.** 5ta Edición. Caracas. Editorial Episteme.
- Balestrini, M. (2001). **Cómo se elabora el proyecto de Investigación.** 5ta Edición. Caracas, Venezuela. Editorial, BL Consultores Asociados.
- Baquero R., Limón M., (1999) **Teorías del Aprendizaje.** Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes.
- Chiavenato, I. (2000). **Administración de Recursos Humanos,** 5ta. Ed. McGraw Hill, Colombia.
- Chiavenato, I. (2007). **Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones.** Editorial Mc Graw Hi. 8va Edición, Distrito Federal-México.
- Chiavenato, I. (2009). **Comportamiento Organizacional.** 2da Edición. México. McGraw-Hill.

- Finol y Camacho, (2008). **El proceso de investigación científica**, 2da edición. México: editorial McGraw-Hill.
- Goldhaber F. (1994) **Comunicación Organizacional**. Editorial Diana, 1994.
- Hevia Araujo (2001). **Reflexiones Metodológicas y Epistemológicas sobre las Ciencias Sociales**. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial Trópicos.
- Luthans, F. (2002). **Comportamiento Organizacional**. México: Ed. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Mahillo, J. (1996) **¿Sabes enseñar? Manual para padres y profesores**. Madrid: Espasa Calpe.
- Mc.Clelland, D. (1974). **Informe sobre el Perfil Motivacional observado en Venezuela**. Caracas: FUNDASE.
- Robbins, Stephen P. (2004), **Comportamiento Organizacional**, 10<sup>a</sup> Ed. México, Pearson – Prentice Hall.
- Robbins, S. (2005). **Administración**. 8va. Edición. México. Pearson Prentice Hall.
- Tamayo y Tamayo, (2003). **Metodología de la investigación**, México: Mc Graw Hill Editores.

## Trabajos de Grado

- Dorta y González (2003), **“La motivación en el nivel obrero-gerencial de la fábrica Tropicana según la teoría de las expectativas (Porter-Lawler). Caracas. Año 2003”**. Para Optar por el título de Licenciado en Relaciones industriales de la Universidad Católica Andrés Bello.
- Enrique, Arias y Castañeda (2016) **“Análisis del nivel de motivación de los jefes de departamentos en la empresa molinos nacionales C.A (MONACA), Cumaná, estado Sucre. Año 2015”**. Para optar por el título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos en la Universidad de Oriente. Núcleo de Sucre.
- Espinoza y Fernandes (2003), **“Acto inseguro y motivación (teoría de David Mc.Clelland) de los trabajadores de la empresa CEMEX. Caracas. Año 2003”**. Para Optar por el título de Licenciado en Relaciones industriales de la Universidad Católica Andrés Bello.
- Hernández y Piña (2006) **“Perfil motivacional de alumnos de la Escuela de Ciencias Sociales, de la Universidad Católica Andrés Bello, cohorte 2005-2006 según Mc.Clelland. Caracas. Año 2006”**. Para Optar por el título de Licenciado en Relaciones industriales de la Universidad Católica Andrés Bello.
- Sánchez (2011) **“Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”. Puerto Cabello, estado Carabobo. Año 2011”**. Para Optar por el título de Licenciado en Relaciones industriales de la Universidad de Carabobo.

## Enlaces Electrónicos

- Thompson, I. (2007) Definición de Organización (Documento en Línea). Disponible en: <http://www.marketingpower.com/mg-dictionary.php?>, del Dictionary of Marketing Terms. (Consulta: 2016, 26 Junio)

## ANEXOS



Universidad de Oriente  
Núcleo de Sucre  
Escuela de Ciencias Sociales  
Programa de Gerencia de Recursos Humanos

### **CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL TEATRO LUIS MARIANO RIVERA, CUMANA, ESTADO SUCRE. AÑO 2016**

El presente cuestionario fue tomado de la tesis **ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL ARCHIVO GENERAL, UNIVERSIDAD DE ORIENTE, RECTORADO, AÑO 2011**, dicho cuestionario fue elaborado por: **Asa, López y Vargas** con el objetivo, de recolectar la información necesaria para conocer el nivel de motivación de los trabajadores del Departamento de Archivo General de la Universidad de Oriente, Rectorado, ubicado en la ciudad de Cumaná, Núcleo de Sucre, Edificio Oceanográfico.

En esta ocasión los Bachilleres Evelyn Bello y Lesmar Rodríguez, utilizarán tal cuestionario para darle respuesta a los objetivos planteados y concluir con la investigación.

Se agradece llenar el cuestionario de manera sincera y objetiva, para que el estudio otorgue resultados confiables y permitan tomar los correctivos necesarios para fortalecer las debilidades con respecto a la motivación. Para garantizar el anonimato, los cuestionarios no deben ser identificados.

El instrumento contiene quince (15) preguntas relativas a la motivación laboral, debe marcar con una equis ("x") en la casilla que crea correspondiente a su respuesta.

**Gracias por su colaboración...**

## INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada una de las siguientes preguntas, y marque con una equis ("X") la opción que corresponda a su caso en particular

### I. PARTE.

1. ¿Le gusta agradecerle a los demás?  
A. ( ) Siempre  
B. ( ) A veces  
C. ( ) Pocas veces  
D. ( ) Nunca
  
2. ¿Establece relaciones estrechas con sus compañeros de trabajo?  
A. ( ) Siempre  
B. ( ) A veces  
C. ( ) Pocas veces  
D. ( ) Nunca
  
3. ¿Le gusta formar parte de grupos y organizaciones?  
A. ( ) Siempre  
B. ( ) A veces  
C. ( ) Pocas veces  
D. ( ) Nunca
  
4. ¿Disfruta el trabajo en equipo más que el individual?  
A. ( ) Siempre  
B. ( ) A veces  
C. ( ) Pocas veces  
D. ( ) Nunca
  
5. ¿Cómo considera que son las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?  
A. ( ) Muy Buena  
B. ( ) Buena  
C. ( ) Mala  
D. ( ) Muy Mala



12. ¿Persigue grandes retos laborales?

A. ( ) Siempre

C. ( ) Pocas veces

B. ( ) A veces

D. ( ) Nunca

13. ¿Le Agrada saber el avance de sus actividades?

A. ( ) Siempre

C. ( ) Pocas veces

B. ( ) A veces

D. ( ) Nunca

14. ¿Asume metas altas, pero realistas y alcanzables?

A. ( ) Siempre

C. ( ) Pocas veces

B. ( ) A veces

D. ( ) Nunca

15. ¿Disfruta la sensación de terminar una actividad difícil?

A. ( ) Siempre

C. ( ) Pocas veces

B. ( ) A veces

D. ( ) Nunca

## HOJA DE METADATOS

### Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

<b>Título</b>	<b>Motivación de los trabajadores del departamento de servicios generales del teatro Luis mariano rivera, Cumaná, estado sucre. Año 2016</b>
<b>Subtítulo</b>	

Autor(es)

<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>Código CVLAC / e-mail</b>	
<b>Br. Bello, Evelyn</b>	<b>CVLAC</b>	<b>C.I: 21.094.224</b>
	<b>e-mail</b>	<b>evelynbello55@gmail.com</b>
	<b>e-mail</b>	
<b>Br. Rodríguez, Lesmar</b>	<b>CVLAC</b>	<b>C.I: 18.665.851</b>
	<b>e-mail</b>	<b>rodriguezlesmar86@gmail.com</b>
	<b>e-mail</b>	

Palabras o frases claves:

<b>1</b>	<b>MOTIVACIÓN, AFILIACIÓN, PODER, LOGRO.</b>
----------	--

## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subáreas
Escuela de Ciencias Sociales	Departamento de Recursos Humanos

### Resumen (abstract):

2

3 La presente investigación se realizó con el objetivo de analizar la motivación de los trabajadores del Departamento De Servicios Generales del Teatro Luis Mariano Rivera, Cumaná, estado Sucre. Año 2016, según la teoría motivacional de David Mc.Clelland sobre las necesidades de afiliación, poder y logro; las cuales tienen un valor especial y deben reconocerse para lograr que una empresa organizada funcione bien. El nivel de investigación utilizado fue descriptivo, utilizándose un diseño de campo. De igual forma, se empleó como técnica de recolección de datos, un cuestionario auto administrado, contenido de quince (15) preguntas con respuestas cerradas, el cual le fue aplicado a los diez (10) trabajadores del área de estudio quienes conforman la población total. Los datos arrojados por la investigación, afirman que la tendencia motivacional que más caracteriza a los trabajadores de esta organización fue la necesidad al logro, ya que los mismos sienten deseo de superación, de excelencia y les gusta realizar sus tareas sin ayuda de otros, buscándole solución a los problemas.

## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
MARÍA ALEJANDRA DE FREITAS R.	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> T <input checked="" type="checkbox"/> J <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	udoauditoriarrhh@yahoo.com
	e-mail	
ANNELYS MORALES	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> J <input checked="" type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> X
	CVLAC	5.703.257
	e-mail	acmb17@hotmail.com
	e-mail	
OLY MATA	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> J <input checked="" type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> x
	CVLAC	12.272.667
	e-mail	olsus2702@yahoo.es
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

**Año      Mes      Día**

<b>2016</b>	<b>10</b>	<b>11</b>
-------------	-----------	-----------

Lenguaje: **SPA** \_\_\_\_\_

## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Curso Especial de Grado- Bello-Rodríguez.doc	Aplication/word

Alcance:

Espacial: \_\_\_\_\_ (Opcional)

Temporal: \_\_\_\_\_ (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciado(a) Gerencia de Recursos Humanos.

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciadas.

Área de Estudio: Gerencia de Recursos Humanos.

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado: Universidad de Oriente.

# Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
CONSEJO UNIVERSITARIO  
RECTORADO

CU N° 0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano  
**Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ**  
Vicerrector Académico  
Universidad de Oriente  
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE SISTEMA DE BIBLIOTECA	Cordialmente,		
RECIBIDO POR <i>[Signature]</i>		<b>JUAN A. BOLAÑOS CUATRECASAS</b>	SECRETARÍA CONSEJO UNIVERSITARIO
FECHA 5/8/09 HORA 5:30		Secretario	

C.C.: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/marija

Apartado Correos 094 / Telfs: 4008042 - 4008044 / 8008045 Telefax: 4008043 / Cumaná - Venezuela

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso- 6/6

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009):

"Los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario para su autorización".

Evelyn Bello

Br. Bello, Evelyn

Autor

Rodriguez Lesmar

Br. Rodríguez, Lesmar

Autor



Msc. María De Freitas

Tutor