



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

**ANÁLISIS Y SÍNTESIS CURSOS ESPECIALES DE GRADO. ÁREA
PSICOLÓGICA. II SEMESTRE AÑO 2017**

AUTORAS:

Br. Barrios Michell C.I: 25.899.190

Br. Hernández Audimar C.I: 24.876.203

Br. Marchan María C.I: 24.754.612

**Trabajo de Grado. Modalidad Curso Especial de Grado. Área de Psicología,
presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciado en Gerencia de
Recursos Humanos.**

CUMANÁ, MAYO 2018



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSOS ESPECIALES DE GRADO
CUMANÁ – EDO SUCRE**

**ANÁLISIS Y SÍNTESIS CURSOS ESPECIALES DE GRADO. ÁREA
PSICOLÓGICA. II SEMESTRE AÑO 2017**

AUTOR(a)S:

Br. Barrios Michell C.I: 25.899.190
Br. Hernández Audimar C.I: 24.876.203
Br. Marchan María C.I: 24.754.612

APROBADO POR:

**Leda. Omaira Marciano
JURADO**

**MSc. Zelideth Camacho
JURADO**

**Dra. María Montañez
JURADO**

CUMANÁ, MAYO 2018



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSOS ESPECIALES DE GRADO

**LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DOCENTE DEL LICEO "BOLIVARIANO JUAN PABLO PÉREZ
ALFONZO" EL TACAL, CUMANÁ EDO SUCRE.**

AÑO 2017.

**INFLUENCIA DE LA PERSONALIDAD EN EL COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL DE LOS EMPLEADOS DEL ÁREA DE
RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA
"HOTEL NUEVA TOLEDO SUITES"**

AÑO 2017.

**LA INDUCCIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL
EN LOS TRABAJADORES DE VINO BAR CAFÉ C.A,
CUMANÁ EDO SUCRE AÑO 2017.**

CUMANÁ, MAYO 2018

RESOLUCIÓN

De acuerdo al artículo 41 del Reglamento de Trabajo de Grado:

“Los Trabajos de Grados son de exclusiva propiedad de la Universidad y solo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien lo participara al Consejo Universitario”





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

**LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DOCENTE DEL LICEO "BOLIVARIANO JUAN PABLO PÉREZ
ALFONZO" EL TACAL, CUMANÁ EDO SUCRE.**

AÑO 2017.

TUTORA:

Lcda. Omaira Marcano

AUTORAS:

Br. Barrios Michell C.I: 25.899.190

Br. Hernández Audimar C.I: 24.876.203

Br. Marchan María C.I: 24.754.612

Trabajo de Grado. Modalidad Curso Especial de Grado. Área de Psicología, presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos

CUMANÁ, MAYO 2018

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	viii
LISTA DE TABLAS.....	ix
RESUMEN	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I	13
1.1 Planteamiento del Problema	14
1.2-. Objetivos	17
1.2.1 Objetivo General.....	17
1.2.2-. Objetivos Específicos.....	17
1.3-. Justificación.....	18
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO.....	20
2.1-. Antecedentes de la Investigación.	21
2.1.1-. Antecedentes Internacionales.....	21
2.1.2-. Antecedentes Nacionales.....	23
2.1.3-.Antecedentes Regionales.....	25
2.2-. Bases teóricas	28
2.2.1 -.Motivación.	28
2.2.2-. Tipos de Motivación.	28
2.2.3.- Factores que Influyen en la Motivación.....	29
2.2.4-.Teorías de la Motivacionales.....	32

2.2.5-. La Diferencia entre la Motivación y Satisfacción.	33
2.2.6-. Desempeño Laboral.....	33
2.2.7-. Elementos del Desempeño Laboral.	34
2.2.8-.Evaluación del Desempeño Laboral.....	35
2.2.9-. Relación Teórica Entre la Motivación y el Desempeño Laboral.	37
2.3-. Marco organizacional.	38
2.3.1-. Reseña Histórica del L.B “Juan Pablo Pérez Alfonzo”	38
2.3.2-. Propósitos, metas y plan de acción.	40
2.4-. Bases Legales.	41
2.5-.Termino de Concepto.	44
CAPÍTULO III	46
MARCO METODOLÓGICO.....	46
3.1-. Enfoques de la investigación.....	46
3.2-. Nivel de la investigación.	46
3.3 -.Diseño de la investigación.	47
3.4-. Población y Muestra de la Investigación.	47
3.5-. Fuentes de Información.....	48
3.6-.Técnicas e Instrumentos para la Recolección de la Información.	48
3.7-. Técnicas de Procesamiento y Análisis de información.....	49
CAPITULO IV.....	50
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	50
4.1-. Análisis e interpretación de los resultados.	51
CONCLUSIONES	61

RECOMENDACIONES	63
BIBLIOGRAFÍA	64
ANEXSOS	67
HOJA DE METADATOS.....	71

DEDICATORIA

A **Dios** por otorgarme la vida, la salud y la fuerza necesaria para alcanzar este logro tan importante como estudiante, por darme a familiares y amigos de excelente corazón que cada día me apoyaron en esta larga historia, **¡SIN EL NADA SERÍA POSIBLE!**

A mi madre **Nereida González**, por su lucha, sus consejos, su apoyo por ser el motor que mueve mi mundo, gracias por tu amor incondicional, por inspirarme a ser mejor todos los días, no me alcanzara la vida para retribuirte todo lo que has hecho y haces por mi **¡TE AMO MAMITA!**

A mi hermana **Mineurys Barrios** mi ejemplo de lucha, de perseverancia, por apoyarme en todos mis proyectos de vida, por estar en cada momento que te he necesitado, mi segunda madre, mi mejor amiga **¡TE AMO HERMANA!**

A mi hermano **Javier Barrios**, por su cariño, su confianza y su amistad por brindarme tu ayuda en toda esta historia, por estar pendiente de mí en cada momento, por decirme siempre si se puede **¡TE AMO HERMANITO!**

A mis sobrinas **Sofía y Melannie** las que me sacan una sonrisa cuando más lo necesito, las personitas que me inspiran a seguir adelante para que algún día yo pueda ser su ejemplo a seguir. **¡LAS ADORO!**

A mi novio **Raúl Colina** por acompañarme a lo largo de mi formación académica, por tu amor, comprensión y tu amistad, por ayudarme en todo momento, por decirme que si lo podía lograr, hoy te digo lo logre. **¡TE AMO VIDA MIA!**

A mis compañeras **Audimar y Maria Elisa**, mis amigas, comadres las que se han vuelto mis hermanas gracias por su paciencia, sus consejos, por acompañarme en los días sin descanso, siempre unidas como una familia, soñando culminar esta meta, son parte importante de mi logro las risas, experiencia y hasta los momentos de estrés lo llevare en mi mente y corazón por siempre Dios las bendiga y la colme de bendiciones. lo logramos mis amigas. **¡LAS QUIERO!**

A demás familiares y amigos por su ayuda, por aportar un granito de arena para la consecución de una de las metas más importante de mi vida

Michell Barrios

DEDICATORIA

Primeramente a **Dios** todopoderoso y a mi **virgencita del valle** por darme la vida y darme la fuerza e iluminarme para seguir luchando por conseguir mi meta.

A mi madre **Amelia Suárez** por ser la luz en mi camino, en todo momento acompañarme y estar allí para lo que necesitará y sobre todo apoyarme en este recorrido tan importante para formarme como profesional, gracias madre.

A mi padre **Cruz M. Hernández** por ayudarme, a pesar de todo, brindarme su mano cuando lo necesite y acompañarme en este camino.

A mi hijo **Fabian Rivas**, sin duda alguna el motor de mi vida, la personita por la cual día a día me propongo y esfuerzo por ser mejor persona, ya que es a él a quien debo darle el mejor ejemplo. Gracias hijo por siempre sacarme una sonrisa cuando más lo necesito, eres mi alegría más grande, Te Amo hijo.

A mi esposo **Antonio A. Rivas**, quien me brindó su apoyo incondicional, en el momento que más lo necesite, acompañándome en todo momento y brindándome su mano amiga e impulsándome para seguir recorriendo mi camino, muchas gracias por eso y mucho más, Te Amo Amor.

A mi hermano **Cruz D. Hernández**, quien también me impulso a conseguir mi sueño y me apoyo, a mi sobrina **Francheska** por ser una personita especial para mí y por la que me esfuerzo por ser mejor para que un mañana siga mis huellas.

A mi prima **Adelmaris Gutiérrez** pues fue una de las primeras personas que me ayudaron que este sueño de ser una profesional siguiera, brindándome su apoyo cuando más lo necesite. A mi cuñada **Karla** y mi suegra **Mirla** por haber puesto su granito de arena y con ello contribuir al logro de mi meta.

A mis amigas, comadres y sin duda alguna hermanas de la vida, **Michell Barrios y María E. Marchan**, quienes me acompañaron y guiaron en este camino brindándome sus buenos consejos y aprendizajes para mejorar cada día en mi formación profesional por eso hoy por hoy le doy gracias por apoyarme y espero que dios las colme de bendiciones, muchas alegrías para su vida y éxitos profesionalmente colegas, las quiero amigas.

A demás familiares y amigos que me apoyaron y brindaron su ayuda para que este sueño fuese posible.

Audimar Hernández

DEDICATORIA

Ante todo a **Dios** y a la **virgen** por darme la vida y fuerza para seguir adelante en todo el camino de mi vida.

A mi madre **Maurelia Suarez**, por ser un ser humano excepcional, por apoyarme en todo, inculcándome buenos sentimientos y valores, diciéndome siempre que nada en la vida es fácil, pero con esfuerzo y perseverancia todo se puede lograr, gracias a ti hoy estoy cumpliendo mi más anhelado sueño, Te amo madre.

A mi padre **Julián Marchan**, por ser un gran apoyo para mí en toda mi carrera y en la vida, gracias por siempre estar hay conmigo incondicionalmente, disponible para todo lo que necesite, hoy te agradezco por eso y este logro no se estuviese cumpliendo si no hubiese contado con tu apoyo muchas gracias, Te amo papa

A mi hermano **José Miguel Marchan**, por decirme que podía lograr todo lo que me propusiera, apoyándome siempre y animándome cuando sentía que no podía más, que era demasiado, hoy te digo que es verdad que tenías razón, que si podía y lo logre, hoy estoy alcanzando una gran meta y tú fuiste un pilar fundamental para cumplirla. Te quiero

A mis amigas incondicionales **Audimar y Michell**, les agradezco por permitirme forma parte de su grupo, y por darme la oportunidad de ser sus amigas, desde el comienzo nos propusimos alcanzar esta meta y miren hoy después de tanto esfuerzo, perseverancia y luchando en contra de todo, lo logramos, recuerdo que nunca fue fácil que siempre teníamos algo en contra que no nos dejaba avanzar, pero nunca nos rendimos y miren ahora tanto esfuerzo nos fue recompensado y de qué manera, nuestra formación como unas profesionales, lo logramos amigas.

A mi mascota **Vido J Marchan** que ha estado conmigo desde el comienzo en las buenas y en las malas, apoyándome en todo, recibéndome con un saludo alegre cada día, tú me das fortaleza y ganas de seguir adelante porque sé que contigo puedo contar, gracias por siempre estar hay para mí.

Así mismo a todas aquellas personas tanto familiares como amigos que no nombro, pero que estuvieron hay ayudándome a cumplir uno de los sueños más grande para mí, muchas gracias.

Maria Elisa Marchan

AGRADECIMIENTO

Ante todo a **Dios** por darnos la vida, la salud, además de guiarnos por el camino correcto, brindándonos la fortaleza para afrontar todos los retos, permitiéndonos así llegar a un momento tan especial e importante que es la culminación de nuestra formación como profesionales.

A nuestros **Padres** por ser los pilares fundamentales para la consecución de este gran logro, por todo su sacrificio, no nos alcanzara la vida para agradecerles tanto amor, apoyo y comprensión. **¡Muchas Gracias!**

A la **Universidad de Oriente** por abrirnos sus puertas, y brindarnos los conocimientos y las herramientas necesarias, para así mejorar como persona y a su vez formarnos como profesionales de calidad. Así mismo a los profesores de la escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, que nos dieron el apoyo para realizar esta investigación en especial a las Profesoras Oly Mata, y Marina Patiño, por su aliento y por la toda las dudas aclaradas que nos ayudaron a superarnos como persona y profesionales. **¡Muchas Gracias!**

A las tres organizaciones que nos permitieron desarrollar los conocimientos adquiridos a lo largo de esta historia, brindándonos la información necesaria para culminar nuestro trabajo de grado. **¡Gracias!**

A las tutoras académicas **Zelideth, Omaira y María** por otorgarnos toda su experiencia y por estar a disposición en cualquier duda o incertidumbre que surgió en el camino, gracias a su guía y apoyo fue posible la realización de este trabajo de grado.

Michell Barrios

Audimar Hernández

María Elisa Marchan

LISTA DE TABLAS

CUADRO N°01 ¿En el trabajo hace las actividades por?	51
CUADRO N°02 ¿Si desea algo pero le faltan los medios para conseguirlo?	51
CUADRO N°03 ¿Los problemas y contratiempos los asume?	52
CUADRO N°04 ¿Cuando las cosas han salido bien en el trabajo!.....	53
CUADRO N°05 ¿Se siente a gusto con respecto al resultado final de las actividades?	54
CUADRO N°06 ¿Cuando ha tenido un éxito!.....	55
CUADRO N°07 ¿Cuándo no me apetece hacer una tarea importante!... ..	56
CUADRO N°08 ¿De quién considera usted, que dependen sus éxitos y fracasos?	57
CUADRO N°09 ¿La institución cumple con las condiciones físicas necesarias tales como?	58
CUADRO N°10 ¿La remuneración que percibe satisface sus necesidades básicas?	58
CUADRO N°11 ¿La institución ofrece incentivos a los docentes?	59
CUADRO N°12 ¿Qué tipos de incentivos se otorgan a los docentes en la institución?	60

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CURSOS ESPECIALES DE GRADO
CATEDRA: PSICOLOGIA INDUSTRIAL



La Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal
Docente del Liceo "Bolivariano Juan Pablo Pérez Alfonzo"
El Tacal, Cumaná Edo Sucre.
Año 2017.

TUTORA:

Licda. Omaira Marcano

AUTORAS:

Br. Barrios Michell C.I: 25.899.190
Br. Hernández Audimar C.I: 24.876.203
Br. Marchan María C.I: 24.754.612

RESUMEN

La motivación laboral es un aspecto fundamental en todo recinto de trabajo pues de ella dependerá el nivel de desempeño laboral que tengan los empleados. Es importante mantener al personal motivado, pues esto ayuda a que se logren los objetivos organizacionales con eficiencia. El objetivo de esta investigación es conocer como incide la motivación laboral y el ambiente laboral en un grupo de docentes del Liceo Bolivariano Juan Pablo Pérez Alfonso mediante la utilización de encuestas para determinarlo. En nuestra investigación trabajamos con población y muestra a la vez, con una cantidad de 70 docentes y por ende no superó el mínimo de 100 personas para convertirse en una muestra manejable estadísticamente, las cuales nos proporcionaron la información necesaria. Los resultados demostraron que la mayoría de los docentes se encuentran desmotivados por las condiciones de trabajo bajo las cuales están laborando, ya que las aulas no cuentan con suficiente ventilación, la iluminación no es adecuada y el deterioro que ha sufrido la casa de estudios a nivel de infraestructura es considerable, sumado a todo se hace presente el descontento porque la casa de estudios está dividida en tres áreas y resulta molesto para los docentes trasladarse de un lugar a otro para realizar sus actividades, lo cual influye en el desempeño laboral ocasionando desmotivación y mal ambiente de trabajo, teniendo como resultado trastornos y cambios considerables no solo en el funcionamiento institucional sino también en el desarrollo de cada docente.

Palabras claves: Motivación laboral, desempeño laboral, eficiencia, docentes, ambiente de trabajo.

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia muchos autores han resaltado la importancia fundamental que tienen las personas, en los distintos ámbitos donde se desenvuelven, los mismos cumple un papel transcendental dentro de las organizaciones, ya que según Chiavenato (2002) indican que las personas son las principales proveedoras de conocimientos, habilidades, capacidades y, sobre todo, del más importante elemento que aportan a las organizaciones: la inteligencia, que permite tomar decisiones racionales e imprime significado y rumbo a los objetivos generales(p.8). En consecuencia, las personas constituyen el capital intelectual de la organización.

Las organizaciones exitosas que enfocan su atención al bienestar y mantenimiento de los empleados mayormente tratan a sus miembros como socios del negocio y no como simples trabajadores, esta estrategia se ha vuelto clave para el desarrollo del ámbito empresarial debido a que, los recursos humanos y su correcta gestión son una ventaja sostenible a largo plazo que ayuda a conseguir la eficacia empresarial y los objetivos marcados por la dirección.

Estos beneficios se evidencian siempre y cuando se orienten los sistemas a los escenarios que poseen mayor relevancia los cuales son, la persona, la organización y el funcionamiento de su interrelación debido a que se encuentra en continua interdependencia y el comportamiento de cada uno de ellos afecta a los demás.

La estrategia de talento humano que se formule dentro de las organizaciones, debe tener como propósito fundamental el logro de un compromiso real de los trabajadores con la empresa, de tal manera que no solamente sean tratados como unos colaboradores más, sino que se sientan como verdaderos socios estratégicos de la misma y sean los precursores del éxito de la empresa.

Del mismo modo todos los recursos que integran a la empresa, estarán al servicio de las personas y serán ellas, gracias a sus talentos, quienes planificarán el mejor aprovechamiento de los mismos.

sin embargo es importante resaltar que solamente, aquellas organizaciones que tengan la capacidad de ofrecer a sus trabajadores sistemas bien estructurados, orientados al crecimiento personal, la estabilidad laboral, mantenimiento de personal, motivación entre otros son las que se verán favorecidos, con la ventaja competitiva que otorgan el buen uso de las personas dentro de las organizaciones, al ser ellos el elemento clave para el desarrollo productivo para alcanzar los objetivos planteados.

Las organizaciones deben experimentar transformaciones y grandes cambios para mejorar la motivación del personal. Estos cambios que deben experimentar las mismas, deben originarse con el fin de mantenerse actualizadas y de contribuir al buen desempeño laboral para así alcanzar los objetivos planteados.

Justamente unos de los factores que contribuye en gran medida, en la consecución de los objetivos organizacionales, está relacionado con la motivación de los trabajadores, por el hecho de ser un suceso humano a nivel global que influyen tanto en el ámbito individual como en el social, siendo la motivación la regulación interna, energética y directa de la conducta, que no se observa a simple vista.

La motivación juega un papel crucial en la gestión de personas. Para que un individuo realice una tarea deben concurrir tres requisitos: que el individuo pueda hacerlo (medios), que tenga conocimientos para hacerlo (habilidades y aptitudes) y que quiera hacerlo (motivación). Para poseer la clave del comportamiento humano es necesario poseer la clave de la motivación.

CAPÍTULO I

En el presente capítulo se expondrá en primer lugar, el planteamiento del `problema el cual según Tamayo M. (2004) "el problema es el punto de partida de la investigación surge cuando el investigador encuentra una laguna teórica dentro de un conjunto de datos conocidos o un hecho no abarcado por una teoría" (p.120), es decir, se define de manera general el estudio a realizar y cuáles son sus orígenes y relaciones con otras situaciones, fundamentando la redacción con datos de estudios que se hayan realizado anteriormente, además en el mismo es pertinente darle respuesta a las interrogantes que puedan surgir del estudio en cuestión.

En segundo lugar se presenta la justificación de la investigación que es definida por Fidias A. (2012) "que son las razones por las cuales se realiza la investigación, y sus posibles aportes desde el punto de vista teórico o práctico" (p.13) En esta se expresa los motivos que conllevaron a escoger el tema y objeto de estudio argumentando esta con los beneficios teóricos y prácticos que se obtendrá.

En tercer lugar Tamayo M. (2004) señala que "El objetivo de la investigación es el enunciado claro y preciso de los procesos por los cuales se lleva a cabo la investigación" (p.137) es decir, es la sección donde se plantea a donde se quiere llegar con la investigación siendo este el objetivo general, para ello se establecen objetivos específicos que servirán de base para cumplir el objetivo general.

1.1 Planteamiento del Problema

Hoy en día el ser humano es considerado como el recurso más importante en una organización, siendo las organizaciones entes que ayudan al desarrollo y evolución de la sociedad, permitiendo esto que los individuos se desarrollen, ya que le brindan las herramientas y oportunidades para evolucionar y progresar hacia una mejor calidad de vida, ofreciéndole empleo para que así tengan la capacidad de sentirse realizados.

Es importante que las organizaciones experimenten transformaciones y grandes cambios, los cuales deben originarse con el fin de mantenerse actualizadas y de contribuir al buen desempeño laboral. Uno de los elementos que se encuentra relacionado al aumento del desempeño laboral es la motivación, su importancia se evidencia a nivel mundial, en todas las organizaciones de cualquier índole y naturaleza, por ello debe ser primordial mantener motivados a los trabajadores, con la finalidad de aumentar los estándares de eficacia y eficiencia. Fomentando el sentido de pertenencia de los trabajadores, aumentando su pro-actividad y felicidad laboral, disminuyendo estrés, accidentes y enfermedades ocupacionales.

Con respecto a la motivación en el campo empresarial, Castillo J (2003) expone que “es el proceso mediante el cual cada trabajador cumple con sus tareas laborales con eficiencia, para lograr una meta o resultado mediante el cual puede satisfacer sus necesidades particulares” (p.194). Razón por la cual, es primordial para todas las empresas, sin importar a la rama o actividades a la que se dedica, que los trabajadores se sienten motivado, entusiasmado y realmente satisfecho con su labor, situación que depende de la comunicación efectiva, la práctica de la calidad total y la integración grupal que existe en la organización, que a fin de cuenta va a contribuir de una forma transcendental en el éxito de esta en todas la áreas que la integran.

Por lo tanto la motivación y el desempeño laboral, reflejan los valores, actitudes y creencias de los miembros de la organización, constituyendo así la personalidad de la

misma. Ahora bien si no se cuenta con un personal motivado, el logro de los objetivos organizacionales, será extremadamente difícil o en el peor de los casos nulo, debido a que las personas son el principal recurso que hace posible el desarrollo de la organización, y el no tener un motivo que lo impulse a desempeñar de la mejor manera sus actividades laborales, limita el cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales planificados.

Actualmente (Venezuela) no escapa de esta realidad pues un grado significativo de docentes, el cual es el objeto de estudio de la investigación en cuestión, se encuentran en estado de desinterés laboral, debido a diferentes situaciones, como el escaso seguimiento y vigilancia de lo establecido en el literal C y D del artículo 156 de ley orgánica del trabajo de los trabajadores y trabajadoras publicada en el año (2012), referente a la tiempo para el descanso, la recreación y el ambiente saludable de trabajo, que permitan establecer la obligación al patrono de realizar planes y jornadas motivacionales.

Además existe una gran cantidad de instituciones educativas que no cuentan con un ambiente laboral adecuado donde los empleados se sientan a gusto a la hora de realizar sus funciones, tomando en cuenta que tampoco tienen una buena remuneración salarial, siendo estos unos de los factores clave para que los docentes se sientan desmotivados y no tengan un buen rendimiento en su jornada.

La motivación laboral es un aspecto de mucha relevancia dentro de toda faena o centro de trabajo, por este motivo es muy importante mantener la motivación del personal docente dentro de todo recinto laboral, ya que si los docentes están completamente motivados y se abarcan todos los factores que intervienen en la motivación, la realización de sus actividades será de manera eficaz y eficiente. Para ello se evalúan una serie de condiciones y aspectos fundamentales que determinarán si los trabajadores se encuentran o no motivados con sus actividades y sitio de trabajo. Es bien sabido que la motivación influye en todos los aspectos de la vida humana actuando como mecanismo para que el individuo pueda cumplir sus metas y alcanzar los objetivos planificados.

Con una investigación preliminar, basada en una conversación informal y la observación, se pudo notar que el personal docente del Liceo Bolivariano "Juan Pablo Pérez Alfonzo" demuestra cierto grado de desgano o apatía, por las condiciones de trabajo bajo las cuales se encuentran laborando, debido que las aulas no cuentan con suficiente ventilación, carecen de iluminación natural como artificial y el deterioro que ha sufrido la casa de estudios a nivel de infraestructura es considerable además , se hace evidente el descontento porque la casa de estudios se encuentra dividida en tres áreas y resulta molesto para los docentes tener que trasladarse de un lugar a otro para realizar sus actividades, sumado a esto los incentivos y el salario que perciben, no cumplen las expectativas de los docentes y en gran parte no cubren sus necesidades básicas respectivamente.

Considerando todo lo anterior se hace importante realizar un trabajo de investigación que permita determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal docente de la casa de estudios antes mencionada. Y en función de esto surgen las siguientes interrogantes.

¿Cómo influye la motivación laboral en los docentes del Liceo Bolivariano Juan Pablo Pérez Alfonzo?

¿Cómo influye el ambiente laboral y su entorno en la motivación laboral en los docentes del Liceo Bolivariano Juan Pablo Pérez Alfonzo?

¿Qué estrategias podrían aumentar la motivación laboral en los docentes del Liceo Bolivariano Juan Pablo Pérez Alfonzo?

¿Cómo influye la implementación de estrategias de motivación laboral en los docentes del Liceo Bolivariano Juan Pablo Pérez Alfonzo?

1.2-. Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Analizar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal docente del Liceo Bolivariano "Juan Pablo Pérez Alfonzo".

1.2.2-. Objetivos Específicos

- Identificar la influencia del contexto físico-ambiental en la motivación laboral del personal docente del Liceo Bolivariano "Juan Pablo Pérez Alfonzo".
- Evaluar el aspecto socioeconómico y su influencia en la motivación laboral del personal docente del Liceo Bolivariano "Juan Pablo Pérez Alfonzo".
- Determinar estrategias orientadas al aumento de la motivación laboral del personal docente del Liceo Bolivariano "Juan Pablo Pérez Alfonzo".
- Proponer alternativas prácticas y planes motivacionales para fortalecer el contexto laboral del personal docente del Liceo Bolivariano "Juan Pablo Pérez Alfonzo".

1.3-. Justificación

En la actualidad hay muchos inconvenientes que surgen con respecto a la motivación laboral y más aún en instituciones que no cuentan con infraestructuras adecuadas y poseen poca ventilación; lo cual influye en el desempeño laboral ocasionando desmotivación y mal ambiente de trabajo, teniendo como resultado trastornos y cambios considerables no solo en el funcionamiento institucional sino también en el desarrollo de cada docente como profesional.

Así mismo, los aportes que tiene este estudio servirá de base para futuras investigaciones fortaleciendo el aprendizaje , utilizando el análisis bibliográfico de investigación ya documentado para así tener más sustento en el estudio sobre el tema de la motivación laboral y permitiendo identificar factores importantes dentro de toda institución, para determinar las medidas que se deben tomar para mantener conforme y motivados a los docentes mejorando la eficacia y la eficiencia dentro del centro de trabajo.

A su vez este proyecto de investigación se considera de suma importancia pues la motivación es un factor que tiene gran influencia en la actitud y el desempeño laboral de los docentes, por consiguiente resulta indispensable estudiar los aspectos asociados a la carencia de motivación del personal docente del liceo bolivariano “Juan Pablo Pérez Alfonzo” buscando estrategias y alternativas que permitan mejorar la interacción ambiente de trabajo-trabajador, y de esta manera obtener un aumento significativo en la motivación laboral.

Del mismo modo se presenta relevancia institucional, ya que los resultados obtenidos en la investigación van a permitirle a la institución adoptar y tener conocimientos de mejores herramientas y técnicas para realizar la gestión de los docentes, lo que les servirá de base para tener un mejor desempeño laboral, pues el ser humano es reconocido como el recurso más importante en cualquier organización o institución.

En este sentido esta investigación para la carrera de Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos será de mucha utilidad porque servirá como instrumento de aprendizaje frente al ámbito de la motivación laboral, brindado el acceso al conocimiento necesario para que a la hora de asesorar al sector que les corresponde lo realicen de la manera correcta al momento de poner en práctica la profesión.

Para finalizar, el interés sobre este tema de investigación surge por la necesidad de obtener información clara sobre la motivación laboral, porque este es un problema que atañe a toda faena o centro de trabajo.

Realizar este proceso de investigación es una manera de conocer todas las ventajas que se obtienen al motivar al empleado en el área laboral y las desventajas que influyen en la institución de no realizar una buena motivación laboral al personal.

Cabe destacar que este aprendizaje será de utilidad en un futuro cuando se ejecute la gestión como Gerentes de Recursos Humanos, además con la realización de esta investigación se busca adquirir nuevos conocimientos para la formación de profesionales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Fidias A. (2012) El marco teórico de la investigación o marco referencial, puede ser definido como el compendio de una serie de elementos conceptuales que sirven de base a la indagación por realizar, dicho marco va dividida en tres partes.

En primer lugar se plantean los antecedentes, los cuales se refieren a los estudios previos y tesis de grado relacionadas con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna relación con el problema en estudio.

Seguido de esto se establecen bases teóricas las cuales comprenden un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado. Esta sección puede dividirse en función de los tópicos que integran la temática tratada o de las variables que serán analizadas.

Por último se definen los términos para dejar una idea clara según Tamayo (1993), la definición de términos básicos "es la aclaración del sentido en que se utilizan las palabras o conceptos empleados en la identificación y formulación del problema." (p. 78).

2.1-. Antecedentes de la Investigación.

2.1.1-. Antecedentes Internacionales.

Vásquez. M (2013), realizó una investigación en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Perú), intitulada “Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico- H. R. D. L. M Chiclayo, año 2011”, donde se planteó como objetivo general establecer la correlación de los factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo del precitado centro. Sobre esto la autora llegó a concluir que entre los factores motivacionales que perjudican el comportamiento organizacional del equipo de salud en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Las Mercedes – Chiclayo, se encuentra la falta de reconocimiento alguno en los dos últimos años por parte de la Dirección del hospital. Los trabajadores carecen de Resoluciones, Carta de felicitación, Beca de capacitaciones, entre otros; tal es así que el 45.2% está Muy en desacuerdo y el 35.7% afirma estar en Desacuerdo, puesto que durante los dos últimos años no recibió reconocimiento alguno, razón por la cual el personal no se siente motivado en este aspecto, lo que conlleva a que en determinadas circunstancias no cumpla un trabajo eficiente en el desempeño de sus actividades.

Tomando esto en cuenta se puede decir que el estudio realizado por esta autora es de utilidad para la actual investigación, pues la misma posee información clara acerca de la motivación y los factores que influyen en ella, demostrando que no solo interviene el ambiente laboral, sino también el hecho de que no se reconozca el trabajo de los empleados.

Medina Polo Luisa J (2008) Realizó una investigación en la Universidad Nacional de Colombia con sede en Manizales (Colombia) intitulada “Diseño de una propuesta estratégica para mejorar la percepción final del consumidor a través de la motivación del personal en las empresas de servicios públicos domiciliarios (caso Manizales)”, donde se

propuso como objetivo general desarrollar una propuesta estratégica que garantice un manejo adecuado de la motivación del personal en las empresas de servicios públicos de la ciudad de Manizales que imparte positivamente en la percepción final del cliente. Por lo tanto la autora concluyo que después de realizar una exhaustivo, análisis teóricos en muchas publicaciones de innumerables autores que han escrito acerca de los temas de motivación de personal, percepción final del consumidor y la relación que existe entre ambos finalmente se puede decir que cada empresa cuenta con variable y factores diferentes de acuerdo a su comportamiento interno, es por esto que teniendo en cuenta la competitividad a la que actualmente se ven obligadas las empresas, es necesario conseguir que los empleados se sientan motivados en la organización para garantizar mayor productividad, compromiso y sentido de pertenecía. Esto finalmente se verá reflejado en la percepción positiva por parte de sus consumidores actuales y además puede lograrse la atracción de más clientes potenciales.

En este caso, el estudio realizado por esta autora, contribuye con la actual investigación, al establecer que existen diferentes estrategias orientadas al aumento de la motivación laboral de acuerdo con las variables y factores relacionados con los comportamientos internos de las diferentes instituciones donde se puede presentar la motivación laboral.

Quintanar. G, (2005), realizó una investigación en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (México), llamada “Factores Motivacionales que influyen, en los trabajadores a nivel de piso en un centro comercial ubicado en Pachuca, Hidalgo, año 2004”, donde se planteó como objetivo general conocer si se puede utilizar una estrategia única o global de motivación a pesar de sus diferencias individuales como sexo, escolaridad, estado civil, edad y antigüedad dentro de la empresa, en los trabajadores de la tienda de autoservicio Soriana, específicamente en los trabajadores de piso o ventas. Al respecto el autor llego a la conclusión, que los factores ya mencionados influyen considerablemente en la motivación de los empleados, pues las mujeres presentan una

mayor motivación al logro en cambio los hombres piensan en el estima, las personas que son divorciadas están motivadas por el logro, afiliación y los incentivos, estos también son motivantes para los de escolaridad primaria y preparatoria, Además los trabajadores con edades de 36 a 40 presentan mayor motivación en el factor incentivo, los que tienen antigüedad de 1 a 2 años los motiva la estima, y de 2 a 5 años el factor motivacional es el logro, observando que si se puede hacer una estrategia única o global por la poca diferencia que existe entre cada individuo o trabajador de la tienda autoservicio, por lo cual esta estrategia única o global puede ser tomada por parte de los directivos de la empresa.

En este sentido, el estudio realizado por este autor contribuye con la presente propuesta de investigación al precisar que factores motivacionales inciden sobre el desempeño laboral de los trabajadores.

2.1.2-. Antecedentes Nacionales.

Sánchez. M (2011), realizo un estudio en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional titulado “Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital DR. Adolfo Prince Lara. Puerto Cabello”, con el objetivo de analizar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral del personal administrativo del hospital antes mencionado. Llegó a la conclusión que existe un alto índice de descontento debido a 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 acorde con la función y nivel de exigencias que desempeñan; de igual forma se les reconoce muy poco la asistencia al trabajo y ellos señalan que el ambiente donde laboran es generalmente tenso como también las actitudes de sus compañeros es conflictiva lo cual no les estimula a efectuar las actividades con eficacia y menos con eficiencia.

Los resultados obtenidos por esta autora son referencia importante para los estudios de la presente investigación en cuanto a los factores motivacionales como elementos claves para el desempeño laboral, pues un empleado que no se sienta motivado no podrá tener un buen rendimiento en una organización o institución resaltando que uno de los principales factores que les genera poca motivación es un salario inadecuado para la cantidad y el grado de labores que realizan.

Delgado M y Di Antonio A. (2010) realizaron una investigación en la Universidad Central de Venezuela que lleva como título “La Motivación y su Incidencia en el Desempeño Organizacional en la Empresa de Bienes Raíces Multivivienda, C.A”, donde se estableció como objetivo general, Analizar la incidencia de la motivación laboral en el desempeño organizacional que poseen los empleados de la misma. Al respecto los autores concluyeron que la mayoría del personal se encuentra en un bajo nivel de desempeño ya que reflejan que sus actividades cotidianas ni están relacionadas con el cargo que poseen, a su vez el esfuerzo que decide hacer el trabajador es fruto de su motivación, por lo tanto si el trabajador no está motivado su desempeño no será el indicado es así que para orientar el esfuerzo de los trabajadores se requerirá que los objetivos del desempeño estén claramente establecidos. La motivación laboral es un elemento fundamental para el éxito empresarial ya que de ella depende, en gran medida, la consecución de los objetivos de la empresa, lo cierto es que los directivos de la empresa de Bienes Raíces Multivivienda, C.A, no se han dado cuenta de la importancia de esto y siguen practicando una gestión que no tiene en cuenta al talento humano.

En este sentido, el estudio realizado por estos autores contribuyen con la presente investigación ya que la influencia del contexto físico-ambiental es de suma importancia y es uno de los factores que inciden en la motivación laboral y de acuerdo a estos factores la motivación, podría aumentar o disminuir esto es según el grado de motivación que se está presentando.

Medrano D. Y Serrano Y. (2003), llevaron a cabo una investigación en la Universidad de Carabobo, intitulada “La Motivación como Factor Determinante en el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Empresa G.E.H., Asesores Integrales de Salud C.A”, en el cual se propusieron como objetivo general analizar los factores motivacionales presentes en la Empresa G.E.H., Asesores Integrales de Salud, C.A, como agentes determinantes en el buen desempeño laboral de los trabajadores”. Una vez finalizada la investigación en la empresa antes mencionada, los autores concluyeron que se puede determinar que la motivación no solo depende de los sistemas de recompensas económicos o monetarios que pudieran implementar las organizaciones, claro está, que éste es fundamental y uno de los principales, pero no es el único. Es de significativa importancia a la hora de iniciar programas o acciones que motiven al trabajador, que las organizaciones pudieran determinar las expectativas y necesidades que lleguen a tener cada individuo en particular, ya que cada persona se caracteriza por tener expectativas y necesidades diferentes de una u otra forma determinan y modelan las acciones o comportamientos que tendrán y experimentaran los trabajadores al realizar su labor.

De este modo la propuesta de investigación realizada por estos autores, contribuye con este estudio, ya que es evidente que la remuneración (recompensas) no es el único factor presente para la motivación, sino que existen otros que se deben tener en cuenta como lo es el pensamiento, opiniones y expectativas de cada uno de los empleados, porque todos piensan diferente y así de esta forma ver dónde están las fortalezas y debilidades, para eliminar estas últimas.

2.1.3-.Antecedentes Regionales.

Viña. S, (2013), en su investigación titulada “El Clima Organizacional y la Motivación Laboral en el Departamento de Recursos Humano de la Universidad Politécnica Territorial de Paria Luis Mariano Rivera”, donde se propusieron como objetivo general analizar el clima organizacional y la motivación laboral como factores principales en la institución antes mencionada. El autor obtuvo como conclusión que algunos

trabajadores se muestran insatisfechos con los incentivos o recompensas que le son otorgados por la institución, pues consideran que no son apropiados y no cubren el esfuerzo y la dedicación que ellos ponen día a día en sus labores.

El estudio realizado por el autor antes mencionado aporta a esta investigación, que hay que tomar en cuenta que un buen clima organizacional y la motivación laboral son factores principales para que una organización tenga un buen rendimiento laboral, ya que un buen espacio laboral adecuado y una buena remuneración económica influye mucho para que los trabajadores se sientan satisfecho a la hora de realizar sus labores.

Torcatt J. y Lugo Y. (2007), en la tesis titulada “Factores Motivacionales para el personal del Cuerpo de Bomberos del Municipio Bermúdez, Carúpano Estado Sucre” cuyo objetivo general fue diagnosticar los factores motivacionales del cuerpo de bomberos de dicha institución en el cual la investigación de estos autores arrojó que el mayor nivel de satisfacción se encuentra: en la remuneración, condiciones del espacio físico y ambiente en el área de trabajo y en el estado de las áreas de trabajo, las herramientas y quipo de protección personal.

Cabe destacar que lo antes descrito por dichos autores contribuye con el referente estudio, de la motivación dentro de las organizaciones cumple un papel clave en la realización de las actividades cotidiana en el área laboral, con la implementación de un buen modelo de motivación donde se satisfagan todas las necesidades del personal se lograran alcanzar optimo desempeño de cada trabajador y la efectividad organizacional que se desea.

Álvarez Y. y Blanco A. (2006), “Realizaron una investigación que lleva por título “Relación entre la motivación y el estrés laboral del personal empleado de la empresa Tropigas S.A.C.A, sucursal Carúpano, Estado Sucre”, estableciendo como objetivo general analizar la relación que existe entre la motivación y el estrés laboral del personal empleado

de dicha empresa. Estos autores llegaron a la conclusión que existe una relación estadísticamente significativa entre los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación, con los factores organizacionales, puesto que la ausencia de situaciones alarmantes en la institución aumenta las condiciones motivantes a nivel interno y externo de cada uno de los sujetos.

En este sentido confiere esta investigación, que existe una gran relación entre el estrés laboral y la motivación laboral, debido a que si la motivación aumenta el estrés tiende a disminuir en las personas que hacen vida en una organización.

2.2.- Bases teóricas

2.2.1 -.Motivación.

Gibson (citado por Terry 1982: 347) define la motivación como el estado de la perspectiva de un individuo que representa la fuerza de su propensión o hacer un esfuerzo hacia un comportamiento en particular.

La motivación es un término general que se aplica a todo tipo de impulso, deseos, necesidades, aspiraciones y fuerzas similares. Decir que los gerentes motivan a sus subordinados, es decir, que hacen cosas que esperan que satisfagan estos impulsos y deseos e inducirán a los subordinados a actuar en la forma deseada, según (Harold koontz 1990: 468).

“Puede definirse en términos de las condiciones que inician guiar y mantener los comportamientos generalmente hasta que alguna meta se logra o la respuesta a bloquear. Al parecer la motivación hace parte de todos los comportamientos” (Wittig 1977:101).

Dichos autores coinciden con este estudio al considerar que en efecto la motivación es un impulso que siente la persona conllevándola a lograr los objetivos, metas y propósitos que se proponen.

2.2.2-. Tipos de Motivación.

A) Motivación Intrínseca

“Es la inclinación innata de comprender los intereses propios y ejercitar las capacidades personales, de esa forma, buscar y dominar los desafíos máximos” (Deci y Ryan -1985:130).

B) Motivación Extrínseca.

Surge a partir de los incentivos y consecuencias ambientales. Siempre que actuamos

para obtener un mayor grado académico, ganar un trofeo o terminar algo antes de un plazo la conducta es extrínsecamente motivada (es decir, la motivación debe su origen a sucesos presentes en el ambiente). Cuando los empleados trabajan horas tras hora para ganar un bono, logran una cuota o impresionar a sus compañeros su conducta está motivada de manera extrínseca esta misma surge de una especie de motivación “Has esto y obtendrás aquello” (Johnmarshall Reeve 2008:130).

Desde la perspectiva de los investigadores se coincide con la opinión de estos dos autores ya que la motivación intrínseca es la que impulsa al ser humano a desarrollar sus capacidades personales y a realizar las actividades por sus propios medios, mientras que la motivación extrínseca es dada desde afuera por medio de los factores como lo son los incentivos salariales, ascensos, promociones y un ambiente laboral adecuado los cuales hacen que las personas se sientan motivadas a la hora de realizar las actividades.

2.2.3.- Factores que Influyen en la Motivación.

Las promociones:

Cuando un empleado es promovido, generalmente recibe más prestigio y categoría social, Además de dinero la promoción tiene un atractivo universal. Connota reconocimiento y es conocido por un número de personas relativamente grande. Proporciona una publicidad altamente favorable, por lo general las promociones no son de naturaleza transitoria, pocos son los gerentes que degradan a un empleado ascendido que no está cumpliendo. Tal acción podría destruir la futura buena disposición del interesado, y también existe la renuencia por parte del gerente a admitir públicamente que ha cometido una equivocación. El remedio más común es proporcionar preparación adicional o reducir las exigencias del puesto.

Debe observarse que una sola promoción puede provocar una serie de promociones. Así, los beneficios del incentivo se multiplican. Por ejemplo una promoción al nivel superior quizás puede dar origen a otras diez promociones en línea recta descendente en

toda la organización. El darse cuenta de este hecho ha obligado a algunas compañías adoptar una política de crecimiento planeado, por el cual el retiro debe tener lugar a una edad específica para proporcionar oportunidades de promoción, lo cual proporcionara oportunidades a los candidatos a desarrollar sus aptitudes y ganar promociones.

El ingreso por concepto de sueldo base resultante de una promoción puede ser grande o pequeño, dependiendo esencialmente si la promoción es un riesgo orientado individual o empresarialmente.

Sueldo base:

La compensación total está formada por el sueldo base más cualquiera de una variable de pagos adicionales que incluyen el pago de incentivos, bonos, comisiones, reparto de utilidades y prestaciones. El sueldo base por lo general se ajusta periódicamente de acuerdo con los méritos del empleado o con la evaluación de su desempeño, el tiempo que haya permanecido en el puesto, la inflación o el costo de la vida. Los cimientos sobre los que se dirigen la compensación total, están representados por el sueldo base, por lo que este amerita la atención inicial.

El nivel de la posición administrativa, o la clase de puesto en la cual el ejecutivo y el no ejecutivo, respectivamente, estén ubicados, está determinado por el sueldo base. Del mismo modo, es este el que determina normalmente la cantidad (1) del bono en efectivo, (2) de seguro de vida pagado por la compañía, (3) de la pensión que recibirá el empleado, y (4) de la compensación diferida. Más aun el sueldo base es el que es públicamente conocido si se revela la compensación: y proporciona el símbolo de prestigio y la medida de aprobación de una persona entre sus asociados.

El sueldo base representa el valor constante a largo plazo de un puesto. Los bonos y el reparto de utilidades son valores a corto plazo con tendencia a fluctuar en periodo de tiempo definidos.

Bonos y comisiones:

Los bonos y comisiones son tipos comunes de pagos de incentivos. Representan la compensación corriente basado en un desempeño pasado, deben concederse selectivamente, recompensando solo a quienes justamente lo merezcan. Cualquier factor o conjunto de factores pueden servir como base para la recompensa, pero por lo general se emplea el importe del sueldo base o la evaluación de desempeño. Los bonos y comisiones no necesitan relacionarse con las utilidades, aun cuando en el caso de los miembros de la gerencia de ventas, los bonos pueden usarse en forma efectiva para mover los productos que tienen los márgenes más amplios para lograr un equilibrio deseado entre la línea de un producto. En algunos casos se emplea una escala graduada, no es un porcentaje fijo, para determinar el importe de bono. Desde el punto de vista administrativo es una acción única, con poca responsabilidad para el futuro. Si se paga cada año, el empleado puede formarse la noción de que el bono es “una cosa segura”. Sin embargo no existe la obligación de pagarlo, y la base sobre el cual se paga debe ser perfectamente bien entendida por el beneficiario. Un procedimiento común es utilizar el 6 o 7% de las utilidades en exceso de las utilidades de una cantidad determinada para un fondo de bonos.

De acuerdo con la investigación se entiende que, para motivar a los empleados hay diversas formas de pago e incentivos que se implementa. Las promociones son una de ellas, ya que si se reconocen el buen desempeño de los trabajadores ellos a su vez se motivan a realizar las actividades laborales de manera óptima y darán resultados favorables para la organización, otra forma común de pago de recompensas son los bonos y las comisiones los cuales se les otorgan a empleados que realmente lo merezcan aquellos que con su esfuerzo y dedicación al trabajo demuestran que son personas gratas de recibir dicha recompensa; sin embargo todos esos incentivos pueden variar y hasta no se toman en cuenta en algunas ocasiones porque no son de obligación principal, pero en ese caso se cuenta con el sueldo base que es el incentivo o recompensa fija y a largo plazo, y el principal ya que de allí se desglosan todos aquellos beneficios que se pueden obtener en el futuro siendo este la base o el principal incentivo que se obtiene para motivar a los empleados a mejorar cada día.

2.2.4-.Teorías de la Motivacionales.

2.2.4.1-. Frederick Herzberg y la teoría de los dos factores:

Basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo (enfoque orientado hacia el exterior) para Herzberg la motivación de las personas depende de dos factores:

Factores Higiénicos, factores Motivacionales

FACTORES HIGIÉNICOS: Son las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja; implica las condiciones físicas y ambientales de trabajo, salario, beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc.

FACTORES MOTIVACIONALES: Tiene que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionadas con el cargo en sí; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy por encima de los niveles normales. El término motivación encierra sentimientos de realización, crecimiento y de reconocimiento profesional, manifiesto en la ejecución de tareas y de actividades que contribuyen un gran desafío y tienen bastante significación para el trabajo. Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción de modo sustancial; cuando son precarios provocan la pérdida de la satisfacción, y se denominan factores de insatisfacción.

2.2.4.2-. Edward e. Lawler y la teoría de la expectativa.

Halló evidencias de que el dinero puede motivar no sólo el desempeño, sino también el compañerismo y la dedicación. Verificó que el poder de motivación que tiene el dinero se debe al empleo incorrecto de que de él han hecho la mayor parte de las organizaciones. La incoherencia que presenta la relación entre el dinero o el desempeño en muchas organizaciones tiene varias razones, entre las cuales sobresale:

Las personas desean ganar dinero, no solo porque éste les permite satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también porque genera las condiciones para satisfacer las necesidades sociales de estima y autorrealización. El dinero es un medio, no un fin. Las personas creen que su desempeño es, al mismo tiempo, posible y necesario para obtener más dinero.

2.2.5-. La Diferencia entre la Motivación y Satisfacción.

Según (Harold koont 1990:469).

La motivación se refiere al impulso y esfuerzo por satisfacer un deseo o meta y la satisfacción se refiere al placer experimentado cuando se satisface un deseo o meta. En otras palabras, la motivación implica un impulso hacia un resultado y la satisfacción es el resultado ya experimentado.

En efecto existen características diferenciadoras entre la motivación y la satisfacción, debido a que la primera es el deseo y la fuerza para lograr una meta; y la segunda es el placer que se siente de haber logrado una meta propuesta.

2.2.6-. Desempeño Laboral.

Palacio (2005: 155), plantea que: El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

El desempeño laboral según Robbins (2004), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.

Chiavenato (2004: 359), plantea: El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.

De acuerdo con los autores antes mencionados podemos decir, que el desempeño laboral es la conducta y el proceder del empleado en el área de trabajo para alcanzar metas organizacionales con eficiencia y eficaz.

2.2.7-. Elementos del Desempeño Laboral.

En el área organizacional se ha estudiado lo relacionado al desempeño laboral, infiriéndose que el mismo depende de múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias correspondientes a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera q una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo. Davis y Newtrons (2000), conceptualizan las siguientes capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño.

Al respecto, Chiavenato (2000, p. 367), expone que el desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación:

Factores actitudinales: Disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad y capacidad de realización

Factores operativos: Conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo.

Benavides (2002), al definir desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño. Para esta autora, las competencias son “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas (p.72).

En otras palabras, se puede decir, que es necesario para una persona todos estos aspectos y factores precitados, pues así podrán lograr tantos sus metas personales como organizacionales alcanzando el máximo rendimiento en su puesto de trabajo, por esta razón es muy importante la presencia de todas las aptitudes, habilidades, conocimientos y potencialidades de la persona.

2.2.8-.Evaluación del Desempeño Laboral.

La evaluación del desempeño es una política de la dirección de personal, cuyo fin es detectar problemas en el trabajo para mejorar la eficiencia en la organización. En este sentido, Aragón (2004), afirma que la evaluación del desempeño es una práctica integrada dentro de una filosofía de comunicación entre superior y subordinado, con la que se revisan los aspectos claves del trabajo.

De acuerdo a estas consideraciones, uno de los objetivos de la evaluación del desempeño es la valoración del empleado en el puesto de trabajo para conocer su actuación y su factible potencial de desarrollo. Asimismo, este proceso, estimará los valores, excelencia, cualidades y estatus de las personas.

En el mismo marco de ideas, Puchol (2005) afirma que la evaluación del desempeño es un procedimiento continuo de expresión de juicios acerca del personal de una empresa, en relación con su trabajo habitual, que pretende sustituir a los juicios ocasionales y formulados de acuerdo con los más variados criterios (p.8).

Por consiguiente, estos autores, convergen en que la evaluación de la labor es el proceso de medir la actuación en el trabajo de los subordinados para conocer su desempeño, y cuál es su potencial de desarrollo en la organización.

En resumidas cuentas, la evaluación del desempeño es una técnica indispensable en la administración de personal que contribuye al autodesarrollo del empleado y a su vez, puede detectar algunas situaciones relevantes en el trabajo, tales como: problemas de supervisión de personal, integración del personal a la empresa, deficiencia de motivación, y según el problema que se detecte, puede colaborar con la implantación de políticas adecuadas a la realidad de la institución.

En ese sentido la evaluación de desempeño laboral es un proceso o instrumento que se realiza de manera continua, que busca obtener información sobre el rendimiento real del empleado, saber en qué está fallando el mismo, cuáles son sus fortalezas, si poseen o no algún problema de motivación entre otros.

Cabe destacar que esta es una herramienta aplicada entre superior y subordinado que le permite saber al jefe inmediato si el empleado debe ser ascendido, si merece una remuneración, si necesita un curso para fortalecer sus habilidades y cualquier otra observación vista en el proceso de evaluación.

2.2.9-. Relación Teórica Entre la Motivación y el Desempeño Laboral.

Tomando en cuenta que la motivación es un impulso, deseo o fuerza que lleva a una persona a lograr las metas establecidas y que el desempeño laboral es el comportamiento que posee un empleado en su área de trabajo podemos decir que la primera tiene gran relación con segunda pues la existencia de motivación en un empleado contribuye a que este tenga un buen desempeño laboral debido a que un trabajador que si este motivado y conforme con su empleo, su ambiente laboral, compañero, podrá alcanzar un rendimiento de calidad en sus tareas diarias.

Un empleado que este motivado no solo es beneficioso para el mismo sino también para las organizaciones e instituciones, pues estas al contar con un personal motivado lograran el rendimiento en el trabajo y así de esta forma demostrar sus habilidades y actitudes ayudando con esto al logro de las metas organizacionales

Sin embargo al contar con un personal desmotivado trae consigo situaciones desfavorable como lo son gastos y perdidas, sustitución en el personal por enfermedades laborales con el estrés, retraso en las metas de la organización y bajo rendimiento en el desempeño de los empleados.

De todo esto se puede deducir que la motivación es un factor clave en toda organización e institución ya que esta es la que lleva a los empleados a tener un buen desempeño laboral y con ello se lograran los objetivos organizacionales e institucionales para así tener un trabajo de excelencia y resultados de calidad.

2.3-. Marco organizacional.

2.3.1-. Reseña Histórica del L.B “Juan Pablo Pérez Alfonzo”

Formalmente, la educación se inicia en el año 1962, con una Escuela Unitaria atendida por el maestro Francisco Cabrera. Para el año 1967, fue construida una R-3, en donde eran atendidos los grados de segundo, tercero y cuarto por las maestras Adelfa de Guzmán y Carmen Castañeda Ruiz, la cual paso a ser una Escuela Concentrada adscrita al NER – 201, dirigido por el profesor José Abraham Castillo. Con la prosecución escolar se crearon los grados quinto y sexto, respectivamente.

Dado el crecimiento de la población, los alumnos de las escuelas de “Plan de la Mesa”, “Barbacoa”, “Tacal I” y “Tacal II”, tenían que emigrar a la ciudad de Cumaná para continuar sus estudios de bachillerato, en vista de esta situación, una comisión conformada por Feliz Manuel Jiménez, Pedro Jiménez, Santiago Vallejo, Moisés Sucre, Gerardo Sucre, Regino Jiménez, Justo Jiménez y Cipriano Jiménez, todos miembros de la comunidad “El Tacal”, realizaron las gestiones pertinentes para la creación de un primer año.

La Tercera Etapa se inició el año escolar 1982- 83, con el nombre de E. B. “El Tacal”, con séptimo grado, a cargo del maestro Orlando Grau, Director de la escuela primaria, en los galpones del Centro Cultural donde funcionaban los talleres de artesanía, a cargo del señor Félix Manuel Jiménez.

Para el año escolar 1983- 1984, con la prosecución de octavo grado, continua en la dirección el maestro Orlando Grau. Después, en el año escolar 1984- 1985, se construye la primera R-3 donde funcionaría el octavo y noveno grado. Posteriormente, la Tercera Etapa, con el nombre de “Creación El Tacal” se separa de la E. B “El Tacal”. En el año escolar 1986, el maestro Orlando Grau es jubilado y sustituido por el maestro Abraham Pereda. Para el año escolar 1987- 1988, pasa a llamarse U. I “Creación el Tacal”, con el profesor Juan Pedro García Calle como coordinador de la Tercera Etapa.

Para el año escolar 1988- 1989, es nombrado como Sub- Director de la Tercera Etapa de Educación Básica, el profesor Elys Francisco Gómez Zorrilla. En el año escolar 1992- 1993, deja de pertenecer al NER- 201, al cual estaba adscrita, para comenzar sus labores como Unidad Educativa “El Tacal”, funcionando en tres (03) aulas construidas por la comunidad. En ese mismo año escolar, pasa a ser dirigida por la profesora Giselle Torrivilla.

En noviembre del año 1997, los docentes, conjuntamente con los miembros de la comunidad, solicitan a las autoridades educativas la denominación del colegio con el epónimo U. E “Juan Pablo Pérez Alfonzo”, por la trayectoria que éste había tenido en la comunidad. Este mismo año escolar, toma las riendas del plantel, la profesora Marina López. Luego, pasa a ser dirigido por el profesor Nicodemo Márquez Palomo, desde el año 1999 hasta el año 2001.

Para el año escolar 2001- 2002, es nombrada como Directora (E) la Lcda. Francelis Serrano, y, desde el año escolar 2002- 2003, hasta el mes de octubre del año escolar 2009- 2010, el liceo estuvo dirigido por la Lcda. Noelia Guerra. Para el mes de noviembre de este mismo año escolar, hasta ahora, la Lcda, Elinor Suárez es nombrada Directora € de este centro educativo. Es de hacer notar que la matrícula actual es de 664 estudiantes.

Por otra parte, no se puede dejar de mencionar a aquellos docentes que formaron parte vital en la fundación de esta institución, entre los cuales podemos nombrar: Orlando Grau (fallecido), René Maza, Iris Marín, Iris Campos, Heira Núñez (fallecida), Jesusita Meneses (fallecida), Glendys Valerio, Nelson Centeno, Jacinto Rodríguez, entre otros.

De igual manera, se mencionan a aquellos docentes que han pasado por las filas de la institución, pero que ya no se encuentran laborando entre nosotros: Marina López, Bernardo Jiménez, Aníbal Campos, José Patiño, Pedro Vázquez, Pedro Elías Marcano, Fidel Rodríguez, Yoel Rosales, Cesar Franco, Pedro López, Nicodermo Márquez Palomo,

Giselle Torrivilla, Armando Véliz, Isabel Meneses, María Rivero, José Luis Hernández, entre otros.

En 1987, como ya hemos mencionado, los docentes y miembros de la comunidad solicitaron a las autoridades educativas, denominar al liceo con el nombre de “Juan Pablo Pérez Alfonzo”, en virtud de la trayectoria y la ayuda que, este destacado venezolano, prestó a la comunidad “El Tacal”.

2.3.2.- Propósitos, metas y plan de acción.

Integración Liceo- Comunidad como mecanismo que permita mejorar el desarrollo de los procesos administrativos y pedagógicos en el L.B. “Juan Pablo Pérez Alfonzo”

2.3.2.1 Misión.

Es una institución que contribuye con la formación integral y permanente de niños, niñas y adolescentes, mediante la conformación de un grupo compacto entre familia, liceo, comunidad, con valores bien definidos, bajo la perspectiva de la transformación social, el colectivismo, la corresponsabilidad y la participación protagónica; de tal manera que preparar ciudadanos y ciudadanas con actitudes, críticos y responsables, capaces de transformar particularmente la realidad de su entorno y, por ende, la de su país.

2.3.2.2.- Visión.

Ser un plantel que logre la integración de la familia, el liceo y la comunidad mediante la autogestión, el trabajo planificado, la corresponsabilidad y el respeto de los valores ambientales, culturales y sociales, basados en la enseñanza humanista y los avances tecnológicos, para el desarrollo económico y social del país y, así, obtener una planta física acorde para el desempeño eficiente del proceso de aprendizaje; garantizando la formación de un individuo capaz de luchar, mancomunadamente, por los intereses individuales y colectivos, dentro de un ambiente de paz y cordialidad.

2.4-. Bases Legales.

Constitución De La República Bolivariana De Venezuela (1999)

Artículo 87:“Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El estado garantizara la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del estado fomentar el empleo. La ley adoptara medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependiente .la libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizara a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El estado adoptara medidas y creara instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones” (p31).

Este artículo se relaciona con la investigación en cuestión, debido a que todo trabajador y trabajadora tienen derecho a un trabajo estable y sobre todo que las condiciones ambientales de trabajos sean las más adecuadas brindándoles confianza y seguridad para así desempeñar de una mejor manera sus labores.

Ley Orgánica Del Trabajo Los Trabajadores Y Las Trabajadoras (2009).

Los siguientes artículos de la ley antes mencionada que fundamentan la investigación son: 86 y 137

Artículo 86:“En todo caso será obligatorio mencionar el nombre del trabajador a cuyo esfuerzo, estudio, talento y dedicación se debe la invención o mejora realizada” (p21).

El artículo antes mencionado se relaciona con la investigación, ya que si los trabajadores realizan actividades con buenos resultados o le proporcionan a la empresa herramienta para su mejor funcionamiento, el mismo será reconocido por dicha organización como factor motivante tanto para él como para sus compañeros ya que su esfuerzo ha sido recompensado.

Artículo 137:“Los aumentos de productividad en una empresa y la mejora de la producción causaran una más alta remuneración para los trabajadores. A estos fines la empresa y sus trabajadores acordaran, en relación a los procesos de producción en un departamento, sección o puesto de trabajo, planes y programas orientados a mejorar tanto la calidad del producto como la productividad y en ellos consideran los incentivos para los participantes, según su contribución” (p38).

Este artículo está señala que, los trabajadores que laboren en una empresa y aumenten la productividad de la misma y por ende la calidad del producto, estos deberán ser recompensados con una alta remuneración por parte de la empresa el cual influirá, como factor motivante para que los trabajadores, desempeñen sus labores de una mejor manera aumentando así la productividad y la calidad del producto.

Artículo 156. El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.
- d) El ambiente saludable de trabajo.
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral

Artículo 189. Los patronos y las patronas, facilitarán en lo posible, que dentro del tiempo de vacaciones el trabajador o la trabajadora, sus familiares y dependientes puedan utilizar el tiempo libre, creando programas de turismo y entretenimiento de carácter social, deportivo y otros de similar naturaleza.

Se tomarán en cuenta, los acuerdos que se realicen con las organizaciones sindicales, los consejos de trabajadores y trabajadoras, consejos comunales y cualquier otra institución, que tenga como finalidad facilitar una mejor calidad de vida a los trabajadores, las trabajadoras y sus familias. Aprovechamiento del tiempo libre y turismo social.

2.5.-Termino de Concepto.

Actividad: Se trata de las acciones que desarrolla un individuo o una institución de manera cotidiana, como parte de sus obligaciones, tareas o funciones.

Condiciones: Conjunto de circunstancias que determinan el estado de una persona o una cosa.

Desempeño: Es el acto y la consecuencia de desempeñar, cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción también puede vincularse a la representación de un papel.

Desmotivación: Hace mención a la ausencia de motivación, los estímulos externos o internos que llevan a un individuo a desarrollar una acción. Una persona desmotivada, por lo tanto, no encuentra estímulos para actuar.

Docente: Es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza.

Éxito: Resultado, en especial feliz, de una empresa o acción emprendida, o de un suceso.

Extrínseca: Que es adquirido o superpuesto a la naturaleza propia de algo.

Factores: Son aquellos elementos que pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de la evolución o transformación de los hechos.

Fracaso: Falta de éxito o resultado adverso que una persona obtendrá como respuesta a alguna empresa, proyecto o trabajo que haya presentado ante otros y que no tuvo el resultado positivo que se esperaba.

Iluminación: Hace referencia a alumbrar o dar luz y requiere siempre de un objeto directo, de algo o alguien a quien brindar su claridad.

Impartir: Dar o comunicar conocimientos, ideas o juicios.

Impulsar: Hacer que una cosa o persona se ponga en movimiento en una dirección o imprimirle más velocidad aplicándole una fuerza.

Intrínseca: Que es propio o característico de la cosa que se expresa por sí misma y no depende de las circunstancias.

Trabajador: Persona que desarrolla una determinada actividad, obteniendo un pago por su tarea.

Ventilación: Sistema o abertura que permite que el aire de un lugar cerrado se renueve.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO.

Esta sección hace referencia al enfoque y tipo de investigación que se va a desarrollar dependiendo del estudio que se desea desenvolver y los objetivos que se planifican cumplir. Además se explican las técnicas e instrumentos que se utilizarán para recabar la información necesaria, para una comprensión clara de los datos. Seguido de esto se procede a exponer como ayuda el análisis y procesamiento de los resultados de manera tal que se puedan dar respuesta al problema estudiado.

3.1-. Enfoques de la investigación.

De acuerdo a la investigación que se pretende realizar se utilizará el enfoque de tipo cuantitativo. Con respecto a esto Grinnell (1997) plantea que “el enfoque cuantitativo es un paradigma de la investigación científica, ya que emplea procesos cuidadosos sistemáticos y empíricos en su esfuerzo por generar conocimiento” (p.1).

Para efectos de esta propuesta de investigación se considera que el enfoque es cuantitativo porque va a permitir analizar la motivación del personal docente del Liceo Bolivariano “Juan Pablo Pérez Alfonzo” y cómo influye lo antes mencionado en cada docente de dicho Liceo, así como también expresar a través de datos estadísticos la cantidad de docentes que se encuentran desmotivados en la actualidad por la situación en la cual laboran.

3.2-. Nivel de la investigación.

Con respecto al tema de estudio se puede decir que esta investigación será de tipo descriptiva. Según Gil (s/f: 36)” establece que este estudio se utiliza cuando se desea

describir una realidad en todos sus componentes principales”. Por otro lado, Arias (1999:22) considera que los estudios descriptivos “consiste en caracterizar un hecho, fenómeno o grupos de sujetos, con el fin de establecer sus estructura o comportamiento”.

El tema será de tipo descriptivo debido a que se aspira caracterizar algunos factores que se involucran en la motivación de los docentes del Liceo Bolivariano Juan Pablo Pérez Alfonzo mediante un cuestionario el cual arrojará el resultado de cómo se encuentra la motivación dentro de la institución antes mencionada.

3.3 -Diseño de la investigación.

En el tema de investigación que en este caso es la motivación laboral se presenta la investigación de campo, según Fernando Reza Becerril (1997):

Se refiere al hecho de que el investigador recaba la información que necesita por medio de documentos, además buscara la información de primera mano, es decir, hará acopio de información sin que esta, ya este registrada o documentada, y lo hace a través de alguna técnica específica, como la entrevista o el cuestionario (p.237-238).

En base a lo anteriormente expuesto se definió que el diseño de investigación será de campo ya que las principales fuentes de información serán las acotaciones de los docentes del Liceo Bolivariano Juan Pablo Pérez Alfonzo los cuales proporcionaran toda la información necesaria para saber el nivel de motivación que tienen ellos y los factores que intervienen en dicha motivación, y como a su vez esto influyen en el desempeño laboral de los docentes.

3.4-. Población y Muestra de la Investigación.

Tomando en cuenta lo establecido por Tamayo y Tamayo (1997) “La población se define como la totalidad del fenómeno estudiado donde las unidades de población poseen

una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.114); y por otro lado Balestrini (2006) señala que “una muestra es una parte representativa de una población, cuyas características deben producirse en ella lo más exactamente posible” (p.141). Se puede deducir que en la investigación se trabajara con población y muestra a la vez, pues el Liceo Bolivariano Juan Pablo Pérez Alfonzo cuenta con una cantidad de solo 70 docentes y por ende no supera el mínimo de 100 personas para convertirse en una muestra manejable estadísticamente.

3.5-. Fuentes de Información.

Para efectos de la investigación se considera que el proyecto de investigación tendrá fuentes primarias, Según Arias (2012), “las fuentes primarias son aquellas obtenidas originalmente por el investigador ” (P.28).

Además de las fuentes secundarias que según Bounocore (1980:229) “define que es las que contienen información original no abreviada ni traducida: tesis, libros, monografías, artículos de revista, manuscritos, incluyendo la producción documental electrónica de calidad”

Es por esto que las fuentes utilizadas para la realización del proyecto de investigación serán de tipo primarias, es decir se obtendrá información del objeto de estudio que en este caso son los docente del Liceo Bolivariano “Juan Pablo Perez Alfonzo” además de la utilización de las fuentes secundarias empleando para esté libros, tesis, trabajos de investigación que tengan referencia con el nombre o algún apunte de importancia para el proyecto de investigación.

3.6-.Técnicas e Instrumentos para la Recolección de la Información.

Al respecto Arias (1999:53) establece que “Los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información”. A su vez Rodríguez

Peñuelas (2008:10) dice que “Las técnicas son los medios empleados para recolectar información”.

Teniendo esto se puede decir que las técnicas e instrumentos sirvió de ayuda y fue la clave para tener información y datos exactos de la Motivación en los Docentes del Liceo Bolivariano Juan Pablo Pérez Alfonzo y como esta influye en el Desempeño Laboral de cada uno de ellos.

Es importante señalar que la técnica a utilizar fue la encuesta, conjuntamente con el instrumento del cuestionario, donde Mayntz (1976:133) citado por Díaz de Rada (2001:13), describen a la encuesta como “la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados”.

3.7-. Técnicas de Procesamiento y Análisis de información.

Tamayo y Tamayo (S/F: 103) establece que el procesamiento de los datos no es otra cosa que el registro de los datos obtenidos por los instrumentos empleados, mediante una técnica analítica en la cual se comprueba la hipótesis y se obtienen las conclusiones. Por lo tanto se trata de especificar el tratamiento que se dará a los datos, ver si se pueden clasificar, codificar y establecer categorías precisas con ellos.

Esto es de suma importancia para la investigación, pues permitirá determinar con exactitud y plasmar mediante datos estadísticos la cantidad de personas que se ven afectadas y desfavorecidas por no contar con la presencia de factores motivacionales como lo son, los factores Físico-ambientales y Socio-económicos.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo se expone un panorama conceptual sobre el análisis de datos, Se describen de manera no exhaustiva algunos elementos estadísticos útiles tanto para la organización y presentación de los datos como para el análisis de los resultados de investigación.

Con el fin de lograr los objetivos planteados para los efectos del presente proyecto se vació la información obtenida mediante los cuestionarios aplicados de forma manual, para su posterior análisis e interpretación. Además se realizaron graficas en el programa EXCEL, para una mejor comprensión y visualización de los resultados. Se presentan los resultados de acuerdo al orden de las interrogantes de los cuestionarios.

El estudio está basado en una población de 70 educadores, los cuales conforman el personal docente del Liceo Bolivariano "Juan Pablo Pérez Alfonzo" estos en un principio eran la totalidad de la muestra, sin embargo para el momento de la aplicación del instrumento solo estuvieron presente 22 docentes, debido a los escasos recursos económicos de los investigadores en cuestión, para la impresión física del instrumento aplicar.

Seguido de esto se muestran las conclusiones, la cuales consiste en reflejar los resultados finales de la investigación, donde se determina si la motivación es un factor influyente en el desempeño laboral del personal docente de la institución y por último se enuncian las recomendaciones necesarias para aumentar la motivación laboral, ejemplificando una serie de alternativas en pro a estimular al personal.

4.1-. Análisis e interpretación de los resultados.

CUADRO N°01 ¿En el trabajo hace las actividades por?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) Por qué debe hacerlas	2	9%
b) Porqué le gusta hacerlas	16	73%
c) Porqué es su obligación	4	18%
TOTALES	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada por el investigador.

De los docentes a los cuales se le aplicó el instrumento, el 73% respondieron que hacen las cosas porque les gusta, seguidamente el 18% contestaron porque es su obligación y por último el 9% acotó que realiza las actividades porque tiene que hacerla. Demostrando con esto que no tienen motivación como tal dentro de la institución para realizar las labores que desempeña, es decir llevan a cabo sus actividades por vocación.

CUADRO N°02 ¿Si desea algo pero le faltan los medios para conseguirlo?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) Desiste de la idea.	12	55%
b) Trata de conseguirlo o busca ayuda.	6	27%
c) Lo hace por su cuenta.	4	18%
TOTALES	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada por el investigador.

El 55% de los docentes desiste de la idea, el 27% trata de conseguirlo o busca ayuda mientras que el 18% lo hacen por su cuenta, lo cual, indica que los docentes, no tienen la motivación necesaria, que los impulse a realizar las actividades dentro del plantel.

CUADRO N°03 ¿Los problemas y contratiempos los asume?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) Como un reto o desafío.	22	100%
b) Como algo desagradable.	0	0%
c) Como desgracia.	0	0%
TOTALES	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada por el investigador

Con relación a la pregunta numero 3 los resultados que arrojó el cuestionario fue que la totalidad de la muestra, es decir, el 100% de los docentes, los problemas y contratiempos los asumen como un reto o desafío, entendiéndose así que son personas capaces de asumir retos y con un cierto grado de motivación podrían enfrentar mejor los problemas o contratiempos que se presenten a medida que vayan surgiendo nuevos cambios dentro de la institución.

CUADRO N°04 ¡Cuando las cosas han salido bien en el trabajo!		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) Me emociono.	10	45%
b) No despierta ninguna emoción en mí, pues así debería ser siempre.	0	0%
c) Me siento satisfecho y me premio con algún obsequio.	12	55%
TOTALES	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada por el investigador

Con respecto a la pregunta numero 4 los docentes indicaran que más de la mitad de la muestra, es decir, el 55% se sienten satisfechos y se premian con algún obsequio a su vez un 45% se emociona y 0% no despierta ninguna emoción en ellos, lo cual da entender que los docentes sienten satisfacción intrínseca, cuando los resultados son favorables y esto los motiva para seguir realizando sus actividades.

CUADRO N°05 ¿Se siente a gusto con respecto al resultado final de las actividades?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) Sólo está satisfecho si han salido bien.	8	36%
b) De no salir bien, se siente conforme por haberlo intentado.	12	55%
c) De no salir bien, se siente insatisfecho.	2	9%
TOTALES	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada por el investigador

En la interrogante número 5 se observa que el 55% de los docentes dieron como respuestas que si sus acciones no salen bien se siente conformen por haberlo intentado, otro 36% respondió que solo está satisfecho si han salido bien y tan solo el 9% indicaron que de no salir bien se sienten insatisfecho, deduciendo con ello que la mayor parte de la población no están conforme con la motivación o los incentivos presentes en la institución.

CUADRO N°06 ¿Cuando ha tenido un éxito!.		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) No lo siento como tal hasta que no me lo reconoce otra persona significativa para mí.	0	0%
b) Estoy muy contento, pero esta felicidad no es completa si no me lo destacan otras personas.	2	9%
c) Me siento orgulloso de mí mismo. Si no lo estoy yo quién lo va esta.	20	91%
TOTALES	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada por el investigador

Con respecto a los resultados obtenido de la pregunta número 6, los docentes indicaron en los cuestionarios que casi la totalidad de la muestra es decir un 91% de encuestados se sienten orgullosos de sí mismo, ya que si ellos no lo están quien lo va estar, por otro lado tan solo el 9% se siente muy contestos, aunque esa felicidad no está completa ya que no se lo destaca otra persona y el 0% de los docentes no lo sienten como tal hasta que se lo reconozca una persona significativa.

CUADRO N°07 ¡Cuándo no me apetece hacer una tarea importante!...		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) No la hago y la sustituyo por otra similar.	4	18%
b) La termino realizando después de postergarla	6	27%
c) No le doy demasiadas vueltas y comienzo a hacerla.	12	55%
TOTALES	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada por el investigador

De acuerdo a los resultados arrojados en la pregunta número 7, un 55% de los docentes respondieron que no les da demasiadas vueltas y comienzan a hacerlas, a su vez 27% la termina realizando después de postergarla y el ultimo 18% no la hace y la sustituye por otra similar. Entendiéndose así que los docentes realizan las actividades asignadas prácticamente por obligación lo que demuestra que es malo ya que no cuentan con ninguna motivación.

CUADRO N°08 ¿De quién considera usted, que dependen sus éxitos y fracasos?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) Dependen de mí.	18	82%
b) Dependen de mí, pero dudo de si la situación se repetirá o no en un futuro.	4	18%
c) Yo no tengo nada que ver con ellos	0	0%
TOTALES	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada por el investigador

Los resultados arrojados de la interrogante numero 8 fueron que un 82% que los éxitos y fracasos dependen de ellos, mientras que el 18% dicen que dependen de ellos pero dudan de que si la situación se repetirá en un futuro, y el 0% que no tiene nada que ver con ello, dando como resultado que la mayoría de la población.

CUADRO N°09 ¿La institución cumple con las condiciones físicas necesarias tales como?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) iluminación	0	0%
b) ventilación	0	0%
c) buena infraestructura	0	0%
d) todas las anteriores	0	0%
e) ningunas de las anteriores	22	100%
TOTALES	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada por el investigador

La totalidad de los encuestados, es decir, 100 % acotaron que la institución no cumple con ningunos de los ítems antes mencionados, debido a que la iluminación, la ventilación y sobre todo la infraestructura no son adecuadas para desarrollar las tareas de manera óptima, creando así un gran descontento entre los docentes.

CUADRO N°10 ¿La remuneración que percibe satisface sus necesidades básicas?		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) totalmente de acuerdo	0	0%
b) de acuerdo	0	0%
c) en desacuerdo	0	0%
d) totalmente en desacuerdo	22	100%
TOTALES	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada por el investigador

De los docentes encuestados el 100% respondieron que están totalmente en desacuerdo con la remuneración percibida, debido a que las mismas explican ellos que no satisface las necesidades básicas.

CUADRO N°11 ¿La institución ofrece incentivos a los docentes?		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a)Siempre	2	9%
b)Casi siempre	14	64%
c)De vez en cuando	5	23%
D)Nunca	1	5%
TOTALES	22	100%

Fuente:Encuesta aplicada por el investigador

La mayor parte de los docentes, o sea un 64% dieron como respuesta que casi siempre le proporcionan incentivos, otro 23% respondió que de vez en cuando un 9% indico que siempre y tan solo un 5% contesto que en la institución nunca otorga incentivos lo que quiere decir que la institución, casi siempre no en todas las ocasiones le da algún incentivo o reconocimiento a su personal.

CUADRO N°12 ¿Qué tipos de incentivos se otorgan a los docentes en la institución?		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) Promociones.	8	36%
b) Bonos.	2	9%
c) Comisiones.	0	0%
D) Reconocimientos.	12	55%
TOTALES	22	100%

Fuente: Encuesta aplicada por el investigador

Los docentes indicaron que dentro de la institución se otorgan incentivos por la buena realización de sus labores, lo cuales se obtuvieron los siguientes resultados en un 55% se otorgan reconocimientos por su trabajo, 36% promociones, a un 9% bono y en un 0% comisiones.

CONCLUSIONES

Una vez finalizada la investigación, a partir de los resultados obtenidos y para dar respuesta a los objetivos planteados, se presentan las siguientes conclusiones:

- El liceo bolivariano “Juan Pablos Pérez Alfonzo” no cuenta con las condiciones físicas ambientales necesarias para que los docentes impartan su clases y lleven a cabo las actividades inherentes al cargo creando así cierto grado de descontento en ellos y por ende se sientan desmotivados lo que quiere decir que no van a desempeñar sus actividades de manera adecuada, es decir, no van a tener un desempeño laboral eficaz para contribuir al desarrollo de la institución.
- Se detectó que dentro de la organización si se otorgan incentivos; los cuales en su mayoría son intrínsecos, es decir de tipo personales, donde se reconocen con agradecimiento y méritos a los docentes, sin embargo la gran mayoría no aprecia dicho incentivo, considerándolo en su defecto que son muy poco para la labor que realizan.
- Se precisó que el impulso más importante que motiva a los docentes a realizar sus actividades dentro de la organización, es su vocación como educadores así como también la necesidad de brindar su orientación y sus conocimientos adquiridos a aquellos jóvenes que desean aprender.
- Mediante este estudio se determinó que la motivación es un factor que influyente en el desempeño laboral de los docentes del Liceo Bolivariano “Juan Pablo Pérez Alfonzo” debido a que los mismos exponen que las condiciones físicas y ambientales en las que laboran , no están acorde a las necesidades esenciales, causando esto en gran medida desmotivación en los docentes por el hecho de que no pueden impartir las clases del modo que desean, impidiendo a su vez el buen desempeño de sus actividades académicas,

además, en lo que se refiere al aspecto socioeconómico se muestra que a pesar de que la remuneración que se obtiene es baja, y son pocos los bonos que reciben este elemento, repercute en un alto índice en la motivación de los docentes, debido a que indican que es el principal factor por el cual asisten a su lugar de trabajo.

RECOMENDACIONES

- La institución deberá considerar a los docentes más destacados después de cada culminación del año escolar y premiarlo con algún incentivo bien sea de tipo personal para estimular e impulsar a estos para conseguir los incentivos que se ofrezcan.
- La institución deberá buscar recursos a través de los organismos competentes, para mejorar las condiciones físicas ambientales de la misma, tales como el reforzamiento de la infraestructura, el mejoramiento de la iluminación y la dotación de artefactos eléctricos para una mejor ventilación con el objetivo de mejorar progresivamente las instalaciones donde los docentes imparten sus actividades laborales.
- Los coordinadores deberán a través de charlas y talleres motivacional, estimular al personal docente a seguir transmitiendo sus conocimientos, forjando en cada uno de ellos vocación o ganas de hacer las actividades, haciéndoles sentir con ello parte esencial del plantel.
- El ministerio educativo debe crear más programas de incentivos monetarios, como bonos y comisiones para que los docentes se sientan aún más motivados y así mismo realicen sus actividades con más entusiasmo.
- Buscar dentro de la institución personas que tengan conocimientos y estén capacitadas en los distintos temas que afecten el rendimiento de los docentes, para aquí así se dicten charlas que vayan en pro al mejoramiento de las actitudes y con ellos el desempeño laboral de los mismo.

BIBLIOGRAFÍA

TEXTOS

ARIAS, O. Y FIDIAS (1997) El Proyecto de Investigación: Guía para su Elaboración. (3ª Ed.). Caracas Venezuela: Episteme

BELESTRINI, M. (2006) Como se Elabora un Proyecto de Investigación. (6ª Ed.) Caracas, Venezuela: BL Consultores Asociados

BENAVIDES, O. (2002) Competencias y Competitividad. Colombia: McGraw-Hill

CESAR, B. (2010) Metodología de la Investigación. (3ª Ed.) Colombia: Pearson.

CHIAVENATO, I. (2000) Administración De Recursos Humanos. (5ª Ed.) Colombia: MacGraw-Hill

CHIAVENATO, I. (2002) Gestión Del Talento Humano. Colombia: MacGraw-Hill.

DAVIS, K y NEWSTROM, J. (2003). Comportamiento Humano en el Trabajo. (11va ed.). México: Mc Graw Hill.

EVANS, J y LINDASY. (2005). Administración y Control de Calidad. (6ta ed.). México: Internacional Thnsom.

FIDIAS, A. (2012) El Proyecto de Investigación. (6ª Ed). Caracas, Venezuela: Episteme

PULCHOL, L. (2005) Dirección y Gestión de Recursos Humanos. España: Ediciones Días de Santos

ROBBINS, S. (2004) Comportamiento Organizacional. México: Ediciones Pearson

TAMAYO, M. (2004) El Proceso de la Investigación Científica. (5ª Ed). México: Limusa.

TRABAJOS DE GRADO

DELGADO M Y DI ANTONIO A. (2010) La Motivación y su Incidencia en el Desempeño Organizacional en la Empresa de Bienes Raíces Multivivienda, C.A, Universidad Central de Venezuela.

MEDINA POLO LUISA J (2008) Diseño de una propuesta estratégica para mejorar la percepción final del consumidor a través de la motivación del personal en las empresas de servicios públicos domiciliarios (caso Manizales), trabajo de grado para optar por el título de Licenciatura en Administración de Empresas, Universidad Nacional de Colombia con sede en Manizales (Colombia).

MEDRANO D. Y SERRANO Y. (2003), La Motivación como Factor Determinante en el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Empresa G.E.H., Asesores Integrales de Salud C.A, trabajo de grado para optar por el título de Licenciatura en Administración, Universidad de Carabobo, (Venezuela).

QUINTANAR. G, (2005), Factores Motivacionales que influyen, en los trabajadores a nivel de piso en un centro comercial ubicado en Pachuca, Hidalgo, año 2004, trabajo de grado para optar por el título de Licenciatura Mercadeo y Publicidad, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (México).

SÁNCHEZ. M (2011) Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital DR. Adolfo Prince Lara. Puerto Cabello, trabajo de grado para optar por el título de Licenciatura en Administración Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional

TORCATT J. Y LUGO Y. (2007), Factores Motivacionales para el personal del Cuerpo de Bomberos del Municipio Bermúdez, trabajo de grado para optar por el título de Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos, Universidad de Oriente Núcleo Sucre extensión.

VÁSQUEZ. M (2013), Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico- H. R. D. L. M Chiclayo, año 2011, trabajo de grado para optar por el título de Licenciatura en Psicología, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Perú).

ANEXSOS



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

Sr(a trabajador (a)

El presente instrumento tiene como objetivo principal recolectar la información necesaria para analizar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal docente del Liceo Bolivariano "Juan Pablo Pérez Alfonzo".

Se agradece llenar el cuestionario de manera objetiva, para que el estudio pueda arrojar resultados confiables que permitan tomar medidas acertadas a fin de lograr la motivación necesaria en los docentes.

Para garantizar el anonimato, los cuestionarios no deben ser identificados. Los datos aquí recolectados tendrán un carácter confidencial y académico, además no comprometen en ningún momento su persona.

Gracias por la colaboración prestada.

Atentamente;

Br: Hernández Audimar

Br: Barrios Michell

Br: Marchan María E.

A continuación, se presenta una serie de preguntas los cuales usted debe leer y responder de forma objetiva. Responda con una “X” la respuesta correcta.

1-. ¿En el trabajo hace las actividades por?

a) Por qué debe hacerlas	
b) Porqué le gusta hacerlas	
c) Porqué es su obligación	

2-. ¿Si desea algo pero le faltan los medios para conseguirlo?

a) Desiste de la idea	
b) Trata de conseguirlo o busca ayuda	
c) Lo hace por su cuenta	

3-. ¿Los problemas y contratiempos los asume?

a) Como un reto o desafío.	
b) Como algo desagradable.	
c) Como desgracia.	

4-.¿Cuando las cosas han salido bien!

a) Me emociono.	
b) No despierta ninguna emoción en mí, pues así debería ser siempre.	
c) Me siento satisfecho y me premio con algún obsequio.	

5-. Se siente a gusto con respecto al resultado final de las actividades?

a) Sólo está satisfecho si han salido bien.	
b) De no salir bien, se siente conforme por haberlo intentado.	
c) De no salir bien, se siente insatisfecho.	

6-. ¡Cuando ha tenido un éxito!.

a) No lo siento como tal hasta que no me lo reconoce otra persona significativa para mí.	
b) Estoy muy contento, pero esta felicidad no es completa si no me lo destacan otras personas.	
c) Me siento orgulloso de mí mismo. Si no lo estoy yo quién lo va esta.	

7-.¡Cuando no me apetece hacer una tarea importante!

a) No la hago y la sustituyo por otra similar.	
b) La termino realizando después de postergarla	
c) No le doy demasiadas vueltas y comienzo a hacerla.	

8-.¿De quién considera usted, que dependen sus éxitos y fracasos?

a) Creo que dependen de mí.	
b) Creo que dependen de mí, pero dudo de si la situación se repetirá o no en un futuro.	
c) Yo no tengo nada que ver con ellos	

HOJA DE METADATOS

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

Título	LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DEL LICEO "BOLIVARIANO JUAN PABLO PÉREZ ALFONZO" EL TACAL, CUMANÁ EDO SUCRE. AÑO 2017.
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Barrios Michell	CVLAC	C.I: 25.899.190
	e-mail	michellbarrios95@gmail.com
	e-mail	
Hernández Audimar	CVLAC	C.I: 24.876.203
	e-mail	audimarherndez@gmail.com
	e-mail	
Marchan María	CVLAC	C.I: 24.754.612
	e-mail	mariaelisarj1995@gmail.com
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Motivación laboral, desempeño laboral, eficiencia, docentes, ambiente de trabajo.

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

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Sociales	Departamento de Gerencia de Recursos Humanos

Resumen (abstract):

La motivación laboral es un aspecto fundamental en todo recinto de trabajo pues de ella dependerá el nivel de desempeño laboral que tengan los empleados. Es importante mantener al personal motivado, pues esto ayuda a que se logren los objetivos organizacionales con eficiencia. El objetivo de esta investigación es conocer como incide la motivación laboral y el ambiente laboral en un grupo de docentes del Liceo Bolivariano Juan Pablo Pérez Alfonso mediante la utilización de encuestas para determinarlo. En nuestra investigación trabajamos con población y muestra a la vez, con una cantidad de 70 docentes y por ende no superó el mínimo de 100 personas para convertirse en una muestra manejable estadísticamente, las cuales nos proporcionaron la información necesaria. Los resultados demostraron que la mayoría de los docentes se encuentran desmotivados por las condiciones de trabajo bajo las cuales están laborando, ya que las aulas no cuentan con suficiente ventilación, la iluminación no es adecuada y el deterioro que ha sufrido la casa de estudios a nivel de infraestructura es considerable, sumado a todo se hace presente el descontento porque la casa de estudios está dividida en tres áreas y resulta molesto para los docentes trasladarse de un lugar a otro para realizar sus actividades, lo cual influye en el desempeño laboral ocasionando desmotivación y mal ambiente de trabajo, teniendo como resultado trastornos y cambios considerables no solo en el funcionamiento institucional sino también en el desarrollo de cada docente.

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

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Omaira Marcano	ROL	C ☐ A ☐ T ☒ J ☐ A ☐ S ☐ U ☒ U ☐
	CVLAC	4.504.390
	e-mail	Oma5455@hotmail.com
Zelideth Camacho	ROL	C ☐ A ☐ T ☐ J ☒ A ☐ S ☐ U ☐ U ☒
	CVLAC	3.829.995
	e-mail	zelycamsa@gmail.com
María Montañez	ROL	C ☐ A ☐ T ☐ J ☒ A ☐ S ☐ U ☐ U ☒
	CVLAC	8.649.219
	e-mail	Mmontañez2008@hotmail.com

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2018	05	10
------	----	----

Lenguaje: SPA

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

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Curso Especial de Grado-barrioshernandezmarchan	Aplication/word

Alcance:

Espacial: _____ (Opcional)

Temporal: _____ (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciatura

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

CUN°0975

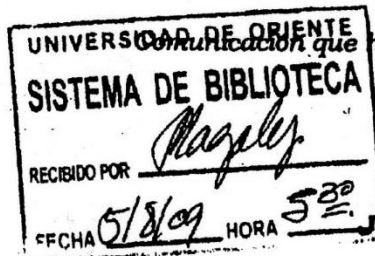
Cumaná, 04 AGO 2009

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.

Cordialmente,

JUAN A. BOLANOS CUNVELO
Secretario

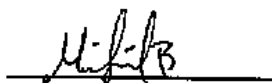


C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación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

JABC/YGC/marija

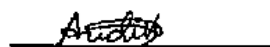
Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso- 6/6

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".



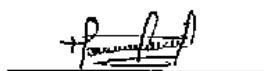
Barrios, Michell

Autora



Hernández, Audimar

Autora



Marchan, María E.

Autora



Licda.: Omaira Martiano

Tutora