



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

**ANALISIS Y SINTESIS DE LOS CURSOS  
ESPECIALES DE GRADO AREA DE PSICOLOGIA.  
I SEMESTRE AÑO 2018**

Autores:

Br. Bravo Cristina

C.I.: 24.535.461

Br. Martínez Yormarlis

C.I.: 22.877.893

Br. Rondon Daniel

C.I.: 16.313.567

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

**CUMANÀ, 2018**



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

**ANALISIS Y SINTESIS DE LOS CURSOS**  
**ESPECIALES DE GRADO AREA DE PSICOLOGIA.**  
**I SEMESTRE AÑO 2018**

**AUTORES:**

Cristina Bravo  
C.I.: 24.535.461  
Yormarlis Martinez  
C.I.: 22.877.893  
Daniel Rondon  
C.I.: 16.313.567

**APROBADO POR:**

---

Prof. (Msc). Zelideth Camacho

JURADO PRINCIPAL

---

Prof.(Dra.) María Montañez.

JURADO PRINCIPAL

---

(Dra.)Omaira Marcano

JURADO PRINCIPAL

**CUMANÀ, 2018**

UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE SUCRE  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
CURSOS ESPECIALES DE GRADO



**MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OBRERO  
DE LA UNIDAD EDUCATIVA “DON ROMULO GALLEGOS”. CUMANA  
EDO. SUCRE. 2018.**

Autores:

Br. Bravo Cristina

C.I.: 24.535.461

Br. Martínez Yormarlis

C.I.: 22.877.893

Br. Rondon Daniel

C.I.: 16.313.567

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

Cumaná, del 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 a otros fines con el consentimiento del Consejo del Núcleo respectivo, quien lo participará al Consejo Universitaria.

## INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	i
DEDICATORIA.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTOS.....	v
AGRADECIMIENTOS.....	vi
AGRADECIMIENTOS.....	vii
LISTA DE TABLAS.....	ix
RESUMEN.....	x
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I.....	4
EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES.....	4
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.2 Objetivo General.....	8
1.3 Objetivos Específicos.....	8
1.4 Justificación.....	9
CAPITULO II.....	11
MARCO TEORICO.....	11
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	11
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	12
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	13
2.1.3 Antecedentes locales.....	14
2.2. Bases Teóricas.....	15
2.2.1. La Motivación.....	15
2.2.2. Tipos de Motivación.....	17
2.2.3. Primeras Teorías de la Motivación.....	18
2.2.4. Desempeño Laboral. Definición:.....	21
2.2.5. Tipos de Desempeño Laboral.....	21
2.2.6. Objetivos de la evaluación de desempeño.....	22
2.2.7. Determinar la razón para evaluar el desempeño de los empleados.....	23
2.3. Importancia de la Motivación Laboral.....	25

2.4. Reseña Histórica de la institución .....	28
2.4.1. Objetivo de la institución .....	29
2.4.2. Misión de la institución.....	29
2.4.3. Visión de la institución .....	29
2.4.4-. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA “DON RÓMULO GALLEGOS” .....	30
2.5. BASES LEGALES.....	31
2.6. DEFINICION DE TÉRMINOS BÁSICOS .....	32
CAPITULO III .....	34
MARCO METODOLOGICO .....	34
3.1 Nivel de investigación.....	34
3.2 Diseño de la investigación .....	34
3.3 Población y muestra .....	35
3.4 Fuentes de información .....	36
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	36
3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de los resultados.....	37
CAPITULO IV .....	38
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	38
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES .....	53
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	54
ANEXOS .....	59
HOJA DE METADATOS .....	63

## DEDICATORIA

Primeramente a *Dios*, por darme la sabiduría, paciencia, dedicación e inteligencia necesaria para culminar exitosamente esta etapa tan bonita de mi vida y abrirme paso hacia nuevos caminos. Sin titubeos hoy puedo decir que **¡LO LOGRE!**

A mi motor de impulso, mi madre *Anney Cumare*, por darme la vida, por concederme el privilegio de ser tu hija, por cada noche de desvelo, cada sacrificio, cada palabra de aliento, cada consejo, por ser mí motivo principal para triunfar, por cada esfuerzo tuyo para darme lo mejor e intentar que no me faltara nada. Este logro y todos lo que vengan serán por ti y para ti. Gracias y mil veces gracias por tu amor y apoyo incondicional. No me va a alcanzar la vida para regresarte todo lo que has hecho por mí. Gracias por permitirme brindarte este logro como una de las gratitudes más grandes que puedo ofrecerte. **¡TE AMO MAMA, LO LOGRAMOS!**

A mi padre, *Jesús Bravo*, por tu esfuerzo y dedicación, por tus orientaciones y palabras acertadas, por brindarme la mejor educación y enseñanzas, y a través de tus experiencias de vida hacerme un poco más sabia. Porque a pesar de los problemas y las diferencias siempre me diste tu amor y apoyo incondicional. Este logro también es para ti. Siéntete orgulloso del excelente trabajo de padre que hiciste conmigo. **¡TE AMO PAPA!**

A la luz de mis días, mi hermano, mi bebe eterno, *Jesús Salvador*, por cada sonrisa que me has sacado cuando más presión y desespero he sentido. Eres tú mi motivo para ser mejor, quiero que desde ahora y para siempre veas en mí un ejemplo a seguir, que este logro te sirva de ejemplo para el futuro y te ayude a encaminar tu porvenir por el camino del éxito. **¡TE AMO HERMANITO!**

A mis abuelitas y segundas madres, *Cenelia y Ana Cristina*, este logro también se lo debo a ustedes, por todo su amor y comprensión. Ustedes hicieron de mí una mejor persona con todas sus enseñanzas.

A las amigas, compañeras y hermanas que la vida me regalo, *Darlys, Lujeleidys Y franmarys* por su apoyo incondicional, por acompañarme en cada paso que he dado y levantarme en cada caída, a *María Celene*, mi prima y ahora colega, la que me enseñó lo bonito de esta carrera, gracias por tu apoyo y constancias, fuiste un ejemplo a seguir para mí en este camino.

A todos mis familiares y amigos que formaron parte de esta experiencia y pusieron su granito de arena para que yo pudiera cumplir con esta meta. Gracias por formar parte fundamental de mi vida y estar a mi lado en los buenos y malos momentos.

Y a todas aquellas personas que hicieron posible la realización satisfactoria de esta investigación. **¡MIL GRACIAS!**

**Cristina Selene Bravo Cumare**

## DEDICATORIA

A mi Papá y a mi Mamá; Siempre están y viven para nosotros; sus hijos y sus nietos.

A mis 3 hermanos ; Alfredo Enrique, Carlos Alberto y Cesar Eduardo Rondón Márquez Quienes me protegen y guían día a día.

Mis sobrinos queridos: Rafael Alejandro, María Sofía, Mateo Alonso, Cesar Adrián y los que vendrán.

A mi familia en general tíos, tías, primos y amigos de la buena ginebra.

A Dave Mustaine, Phil H. Anselmo, y Susej Vera.

Especialmente se la dedico a mi **Mamá, Papá y a mí María Sofía rondón blanco.**

**Rondòn, Daniel.**

## DEDICATORIA

Al finalizar uno de mis añorados sueños, hoy recojo el fruto de mi esfuerzo, constancia y dedicación. Dedico mi triunfo alcanzado a:

**A MI DIOS TODOPODEROSO**, por darme sabiduría, fuerza y ayudarme a superar los obstáculos que se presentaron durante todo el recorrido que he hecho y permitirme lograr una de mis metas más anheladas.

**A MI PERSONA**, porque a pesar de todas las dificultades e inconvenientes seguí adelante logrando alcanzar mi sueño.

**A MIS PADRES**, Luisa Figueroa y Julio Martínez gracias; por brindarme siempre amor, comprensión, cariño y apoyo moral y económico a lo largo de toda mi vida además por ser esos padres ejemplar que siempre quisieron fuera una profesional.... ¡DIOS los bendiga mis amores!

**A MI PAREJA**; Reinaldo por ayudarme a seguir adelante y estar conmigo en las buenas y en las malas... y en especial a **MI HIJO** Sebastián Gonzales que a pesar de que lleva poco tiempo conmigo ha sido una personita que me ha inspirado y motivado a seguir siempre atenta. “*Los amo*”

**A MIS HERMANOS**, yormaris, yunior , yoimer , yoirber , yoalbert y yormerlys por darme el cariño, ternura y ganas de seguir luchando.

**AGRADECIMIENTOS**

Al finalizar uno de mis añorados sueños, hoy recojo el fruto de mi esfuerzo, constancia y dedicación. Dedico mi triunfo alcanzado a:

**A MI DIOS TODOPODEROSO**, por darme sabiduría, fuerza y ayudarme a superar los obstáculos que se presentaron durante todo el recorrido que he hecho y permitirme lograr una de mis metas más anheladas.

**A MI PERSONA**, porque a pesar de todas las dificultades e inconvenientes seguí adelante logrando alcanzar mi sueño.

**A MIS PADRES**, Luisa Figueroa y Julio Martínez gracias; por brindarme siempre amor, comprensión, cariño y apoyo moral y económico a lo largo de toda mi vida además por ser esos padres ejemplar que siempre quisieron fuera una profesional.... ¡DIOS los bendiga mis amores!

**A MI PAREJA**; Reinaldo por ayudarme a seguir adelante y estar conmigo en las buenas y en las malas... y en especial a **MI HIJO** Sebastián Gonzales que a pesar de que lleva poco tiempo conmigo ha sido una personita que me ha inspirado y motivado a seguir siempre atenta. “*Los amo*”

**A MIS HERMANOS**, yormaris, yunior , yoimer , yoirber , yoalbert y yormerlys por darme el cariño, ternura y ganas de seguir luchando.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Casa más Alta mi Universidad de Oriente Núcleo De Sucre por dejarme ser parte de ella y formarme como profesional para toda mi vida.

A todos los profesores de carrera que me brindaron todos sus conocimientos y su apoyo, gracias.

A mis profesores de Áreas, especialmente Jean Carlos Marcos, Teodyfer Gómez, por la paciencia y los conocimientos impartidos.

A todas aquellas personas que de una u otra persona estuvieron presentes en mi vida y me brindaron lo mejor de ellos, gracias por el apoyo brindado.

**Rondòn, Daniel**

## **AGRADECIMIENTOS**

A la **Universidad de Oriente**, Núcleo de Sucre y a todos sus profesores por formarnos como excelentes profesionales, por ser pilar fundamental en nuestra formación, estar siempre dispuestos a enseñarnos y orientarnos.

A la **Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”**, a su directiva, personal administrativo y principalmente a su personal obrero por permitirnos realizar este trabajo de investigación en sus instalaciones, por prestarnos su apoyo y colaboración, gracias.

A nuestros **padres** por su amor, sacrificios y apoyo incondicional para que yo pudiera lograr esta meta tan deseada.

A todas aquellas personas que de una u otra forma nos ayudaron a entender que no hay obstáculo en la vida que no se pueda superar y que con perseverancia y dedicación todo es posible.

**¡GRACIAS!**

**Bravo Cristina**

**Martínez Yormarlis**

**Rondón Daniel**

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



**MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OBRERO  
DE LA UNIDAD EDUCATIVA “DON ROMULO GALLEGOS”. CUMANÁ  
EDO. SUCRE. 2018.**

**Tutor:**

**Msc. Lic.** Camacho Zelideth  
Cristina

**Autores:**

**Br:** Bravo,

**Br:** Martínez, Yormarlis

**Br.** Rondón, Daniel

**Trabajo de Grado presentado Ante la Universidad de Oriente  
como requisito parcial Para optar al Título de:**

**Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos.**

**Cumaná, del 2018**

## LISTA DE TABLAS

TABLA N° 01: Distribución Absoluta y Porcentual en relación a: ¿El personal directivo de la institución le brinda a usted el apoyo necesario para su desempeño laboral? .....	38
TABLA N° 02: Distribución Absoluta y Porcentual en relación a: ¿Le brinda la directiva del plantel incentivos o estímulos que lo motiven durante la jornada de trabajo? .....	39
TABLA N° 03: Distribución Absoluta y Porcentual en relación a: ¿Recibe usted un trato adecuado por parte de la directiva del plantel? .....	40
TABLA N° 04: Distribución Absoluta y Porcentual en relación a: ¿Es tomada en cuenta su opinión a la hora de realizar algún cambio en cuanto al trabajo que realiza?.....	41
TABLA N° 05: Distribución Absoluta y Porcentual en relación a: ¿Cumple usted con sus funciones de manera satisfactoria? .....	42
TABLA N° 06: Distribución Absoluta y Porcentual en relación a: ¿Colabora usted con sus compañeros de trabajo? .....	43
TABLA N° 07: Distribución Absoluta y Porcentual en relación a: ¿Recibe usted algún tipo de reconocimiento por el trabajo que realiza diariamente? .....	44
TABLA N° 08: Distribución Absoluta y Porcentual en relación a: ¿Existe dentro de la institución un área de descanso para el personal obrero? .....	45
TABLA N° 09: Distribución Absoluta y Porcentual en relación a: ¿Realiza usted todas las actividades que se le asignan? .....	46
TABLA N° 10: Distribución Absoluta y Porcentual en relación a: ¿La directiva le brinda algún tipo de taller de capacitación personal?.....	47
TABLA N° 11: Distribución Absoluta y Porcentual en relación a: ¿Cumple usted con las normas de convivencia y las reglas de la institución?.....	48
TABLA N° 12: Distribución Absoluta y Porcentual en relación a: ¿Se siente usted satisfecho con la directiva de la institución? .....	49
TABLA N° 13: Distribución Absoluta y Porcentual en relación a: ¿La institución le suministra los materiales y recursos necesarios para la realización de sus actividades diarias?.....	50

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



**MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OBRERO  
DE LA UNIDAD EDUCATIVA “DON ROMULO GALLEGOS”. CUMANA  
EDO. SUCRE. 2018**

**ASESORA:**  
**Msc. Zelideth Camacho**

**AUTORAS:**  
**Bravo, Cristina**  
**Martínez, Yormarlis**  
**Rondón, Daniel**

**RESUMEN**

La motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones a nivel mundial, si se aplica de una buena forma puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados. No se debe olvidar que la motivación es de gran relevancia si se desea tener un buen desempeño laboral dentro de cualquier entidad de trabajo, ya que es la que lleva al individuo a actuar de cierta manera a la hora de realizar sus tareas asignadas. Por dichas razones se establecieron los parámetros para la realización de esta investigación, con el propósito de analizar cuáles eran los factores que influían en la motivación y por tanto el desempeño laboral del personal obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallego”. Para dicha investigación se analizaron algunos conceptos propuestos por autores como Chiavenato y Robbins, y teorías como la de la pirámide de las necesidades de Maslow y la Teoría de las necesidades de McClelland. El diseño de la investigación fue de campo y de nivel descriptivo, puesto que, los datos fueron obtenidos dentro de un contexto específico: la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallego”, tomando como objeto de estudio la totalidad de su personal obrero con la intención de describir la interacción diaria del ya nombrado personal con la directiva de la institución, a través de la aplicación de un cuestionario y de acuerdo a la tabulación y análisis de los datos se pudo evidenciar que existe un grado elevado de insatisfacción en el personal obrero, lo que incide en su motivación y provoca un nivel muy bajo de desempeño en la realización de sus actividades cotidianas. En otras palabras, la baja motivación de los empleados está afectando tanto la relación de estos con el jefe como el cumplimiento satisfactorio de las tareas.

**Palabras Claves:** Motivación, desempeño laboral.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad el ser humano orienta su conducta hacia objetivos y metas, bien sea organizacionales o personales, en respuesta a los estímulos internos y externos que recibe, es de esta manera que la motivación se define para el estudio como factores que ocasionan y sostienen la conducta humana, por lo tanto se relaciona con el desempeño laboral; la motivación se hace indispensable en todos los trabajadores, pues su labor principal es por el bien de la sociedad.

A nivel mundial la motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones, si se aplica de una buena forma puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados. Un trabajador animado y con deseos de realizar las actividades genera un beneficio tanto para él, como para la organización.

La motivación es un factor sumamente fundamental para lograr un buen desempeño laboral, un personal motivado y satisfecho podrá cumplir con sus objetivos y metas dando su máximo esfuerzo y realizando las actividades con mayor productividad, por esto se han creado e implementado diferentes técnicas y modalidades con el fin de que los trabajadores se sientan más que como un recurso, sino como parte importante en los procesos que se ejecutan en la organización.

Según lo mencionado anteriormente y para continuar con el tema, Robbins (1999:17) define la motivación como:

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

En la definición planteada por Robbins, se entiende por motivación el esfuerzo que realiza el personal de una organización o un trabajador de manera individual para satisfacer alguna necesidad laboral o cumplir con los objetivos asignados a su área de trabajo específica, por tal motivo es relevante mantener y actualizar los métodos de satisfacción al empleado para así resaltar las fortalezas y disminuir las debilidades.

En relación a lo ya antes mencionado, las organizaciones deben encargarse de generar acciones que se adecuen a la situación y problemática presente, y las más factibles son las que mantienen al trabajador motivado, ya que la motivación es el principal factor que afecta en el desempeño laboral, incide enormemente en las actitudes que toma el mismo a la hora de ejecutar tareas de vital importancia para la organización.

Chiavenato (2000,359) define el desempeño laboral como “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”

El desempeño laboral tiene que ver con el nivel de rendimiento de un trabajador en la ejecución de sus tareas diarias dentro de la empresa y están directamente relacionadas con las exigencias técnicas, productivas y con los resultados de servicios que la empresa espera de él.

Por tal razón, la motivación y el desempeño laboral están estrechamente relacionados, ya que sin una habría deficiencia del otro. Para que un trabajador logre un desenvolvimiento óptimo necesita sentirse parte vital de la organización, que sus opiniones sean tomadas en cuenta y principalmente recibir los incentivos necesarios para que sienta la estabilidad laboral que le de la seguridad al ejecutar tareas de manera eficiente y eficaz.

En vista de lo antes planteado, en el trabajo de investigación se tratará de analizar los factores motivadores que influyen en el desempeño laboral de un personal, en este caso el objeto de estudio será el personal obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”.

Fundada con el nombre de “Kinder Los Pollitos” en el año escolar 1965-1966, la escuela “Don Rómulo Gallegos” es una institución que se encuentra adscrita a la escuela de Humanidades y Educación de la Universidad de Oriente, creada bajo la gestión rectoral del Dr. Luis Manuel Peñalver, ubicada en la avenida Gran Mariscal, cuenta con una población estudiantil de 610 niños y niñas con edades comprendidas entre los 3 y 12 años de edad, divididos en dos turnos desde preescolar hasta sexto grado de educación primaria.

La organización del personal que hace vida en esta institución está conformada por la Directora, seguida por la Comunidad Educativa, el Personal Docente, Administrativo, Obreros y estudiantes.

En la actualidad se imparte educación en 6 secciones de preescolar y 10 secciones de primaria.

Cabe destacar que el plantel tiene como misión cooperar con el desarrollo educativo de la región, cumpliendo las directrices, los valores y principios educativos tal como están consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; lo cual conlleva a la formación de ciudadanos aptos para la convivencia en la sociedad democrática, participativa y pluralista, por ende se debe mantener un ambiente armonioso que contribuya positivamente en las relaciones interpersonales y principalmente aumente la motivación del personal que a su vez contribuya en las mejoras del desempeño de cada uno.

# **CAPITULO I**

## **EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES**

En este primer capítulo se establece el planteamiento del problema, mediante el cual se plantea la problemática objeto de estudio dentro de un determinado contexto teórico y organizacional. De esta misma manera, se establecen los objetivos, tanto el general como los específicos y la justificación del estudio realizado.

### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El recurso más valioso de toda organización es el hombre. Es por ello que resulta necesario prestarle la mayor atención posible ya que, sin él, ninguna de las funciones principales de una empresa puede ser desarrollada de forma adecuada ni se pueden alcanzar los objetivos de los que depende el éxito de la misma. De modo que la eficiencia y efectividad de cualquier organización depende fundamentalmente de la calidad del recurso humano que se desempeña dentro de ella.

La vida del ser humano es un proceso de aspiraciones orientadas hacia la búsqueda de un equilibrio estable, al romperse éste, el hombre se ve afectado por los diferentes desajustes a los cuales se enfrenta en su cotidianidad. La necesidad es entonces ese estado interno de insatisfacción, inquietud, tensión, desequilibrio, que lleva a la movilización de la energía corporal dirigida selectivamente hacia partes del ambiente que recuperen el equilibrio y la estabilidad del ser humano.

Científicamente se ha estudiado la naturaleza de las necesidades como mecanismo fisiológico del cerebro humano. Las diversas teorías de la motivación y de las necesidades humanas tiene sus raíces en los experimentos de Elton Mayo, y su florecimiento y desarrollo se ubican en la década de los 50, con el surgimiento de la teoría de las necesidades de Maslow, la teoría X y Y de McGregor y la teoría de la motivación e higiene de Herzberg. Más recientemente

se han formulado nuevas teorías que tratan de explicar desde diferentes enfoques este aspecto del comportamiento humano, entre las que cabe mencionar la teoría ERC que postula que hay tres grupos de necesidades básicas (existencia, relación y crecimiento), la teoría de las necesidades de McClelland que se enfoca en las necesidades de logro, poder y afiliación, la teoría de la evaluación cognoscitiva, la teoría de la fijación de metas y la teoría de la equidad que hace énfasis en la comparación de los trabajadores y de la competencia entre ellos. Todos estos aportes se han llevado a la práctica en muchos países para explicar la influencia del fenómeno de la motivación en las organizaciones, y sus efectos en el equilibrio y la satisfacción de sus empleados.

Una de las principales problemáticas que han enfrentado las instituciones tanto públicas como privadas a nivel mundial ha sido lograr que los trabajadores realicen su labor eficientemente, es decir, dirigir el cumplimiento individual hacia la eficacia; a la mayoría de los individuos no les gusta trabajar, prefieren que se ejerza presión y un estricto control sobre ellos para ejecutar el trabajo, los individuos prefieren ser dirigidos y no tener responsabilidades.

La problemática anteriormente mencionada tiene que ver esencialmente con la desmotivación que colma a los empleados diariamente, ya sea por falta de incentivos, salarios muy bajos, ambiente de trabajo muy tóxico, inadecuada gestión de los jefes, exceso de trabajo y muchas otras circunstancias que disminuyen notablemente el desempeño laboral. A esto se le añade la ineficiencia gerencial y los graves problemas de coordinación para mejorar adecuadamente los programas, los recursos económicos y materiales con que disponen las instituciones venezolanas para la mejora de sus condiciones.

Ugas Delia (1992,94) plantea:

El funcionamiento ineficiente de las instituciones es producto de factores endógenos y exógenos de diversas índoles, y que así como han fallado las estrategias del estado en instrumentación para cumplir, también en las instituciones internamente existe un sistema político donde coexisten variados intereses, compromiso y pertenencia social.

El bajo desempeño laboral es un problema que se presenta en las organizaciones entre las cuales no escapan las universidades e instituciones educativas venezolanas. En las empresas e instituciones pertenecientes al estado, el bajo rendimiento laboral y la falta de mecanismos para disminuirlo pudieran estar afectando los índices de productividad de éstas.

Toda acción que lleva a cabo el ser humano se deriva de un objetivo que se proponga, este a su vez se deriva de la motivación personal. Por tal razón Palmero, Martínez, Sánchez y Fernández- Abascal (2002, 6) definen la motivación como “un impulso que lleva a una persona a actuar de una manera determinada, es decir, que origina un comportamiento específico. Este puede ser provocado por un estímulo externo que proviene del ambiente o generado por procesos mentales”.

En relación a lo antes expuesto, se puede entender que la motivación resalta sobre todas las empresas ya sean de carácter público o privado y es por lo cual el personal percibe la forma de incrementar su potencial y así poder satisfacer las metas personales y de la misma empresa.

El desempeño laboral puede verse afectado enormemente por falta de motivación y puede llegar a ser costoso para las organizaciones o instituciones ya que puede provocar huelgas, paros, ausentismo, quejas continuas y otras muestras

de descontento por parte de los empleados, provocando una disminución en la productividad.

Tal es el caso de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallego” donde se puede evidenciar un personal en gran parte insatisfecho por la carencia de motivación existente en la misma. Esto puede ser causado principalmente por la situación país, pero otros factores como la remuneración que reciben, no es suficiente para la subsistencia del trabajador y su familia, la presión negativa ejercida por la encargada del plantel y la poca empatía provocan ausentismo, estrés y dejadez en los mismos, y todo esto a su vez genera la desmotivación.

Cabe destacar que esta institución como ente educativo y formador de niños, debe contar con docentes y un personal en general que cumpla con los requisitos y cualidades necesarias, que estén capacitados para mejorar el funcionamiento de la misma y colaboren diariamente para mantener el equilibrio en todos los procesos que se ejecutan.

En este orden de ideas, y en vista de lo anteriormente planteado, surge la intención de analizar el nivel de motivación del personal obrero del plantel y cómo afecta su desempeño laboral, fue así como se logró establecer la siguiente interrogante: ¿Es la motivación un factor condicionante del desempeño laboral de los trabajadores (personal obrero) de la institución estudiada?

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

### **1.2 Objetivo General.**

Analizar los factores que influyen en la motivación y desempeño laboral del personal obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”. Cumana. Edo. Sucre. 2018.

### **1.3 Objetivos Específicos**

- . Conocer cuáles son los factores principales que afectan la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”.
  
- . Diagnosticar la situación que afecta el desempeño laboral del personal obrero del plantel.
  
- . Planificar estrategias de acción que aumenten la motivación de los empleados.

#### **1.4 Justificación**

La presente investigación se justifica porque se quiere dar a conocer en la institución educativa la importancia de la motivación con el objeto de obtener una mayor eficacia y un mejor desempeño del personal obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”, ya que de esta manera se mejorarán las actitudes y las habilidades de los mismos, incrementando la productividad, cuidado y conservación de los espacios.

Hoy en día en el país y el mundo necesita que las instituciones educativas se resitúen en los cambios que vienen sucediendo. En la actualidad lo que se busca lograr es una escuela en la que predomine una cultura autoritaria sustentada en el ejercicio de la obediencia, es decir una disciplina heterogénea.

En consecuencia, las instituciones educativas junto con su personal deben asumir los cambios que ocurren en el mundo actual, es decir deben pasar de la inercia a la acción y nuevas propuestas. Para que el cambio sea de un quehacer cotidiano, es necesario que el personal adopte una actitud de cambio y tener una buena motivación en el desempeño de su trabajo, y asumir el cambio, es decir, tener una visión en la tarea educativa de las herramientas y técnicas de trabajo para asumir en la práctica los nuevos paradigmas y hacer que su trabajo sea el más eficiente y eficaz.

Cabe destacar que en el aspecto social esta investigación repercute en el hecho de que identifica los niveles de motivación del personal obrero de una institución, el cual influye en el destacado desempeño de las capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad en sus funciones y en las relaciones interpersonales con los alumnos y toda la comunidad educativa de la Escuela Rómulo Gallegos. Cumana Estado Sucre.

Esta investigación tiene relevancia social porque lo que se propone es desarrollar y mantener los niveles de motivación y desempeño laboral de muchos

además de que se verá reflejada en su labor con los estudiantes y personal en general de la institución.

Por último, la investigación contribuye en que este enfoque busca la reflexión del personal obrero sobre los conocimientos de los fundamentos de la motivación y desempeño laboral del personal en general, centrado en los estudiantes para su desarrollo integral que conllevan a una buena calidad de vida.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1. Antecedentes de la Investigación**

El marco teórico de la investigación o marco referencial, puede ser descrito como la recopilación de una serie de elementos conceptuales que sirven de base a la indagación por realizar.

Dividido en tres partes, en la primera se establecen los antecedentes que se refieren a estudios previos realizados sobre el tema a tratar o que guarden relación con el mismo, la segunda parte tiene que ver con las bases teóricas, que comprenden un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado y por último pero no menos importante se definen los términos, más específicamente Tamayo (2003, 78) lo define como “la aclaración del sentido en que se utilizan las palabras o conceptos empleados en la identificación y formulación del problema.”

En el despliegue de la investigación, en esa interacción con el abordaje y el análisis teórico y el contacto con la realidad estudiada, es posible incorporar nuevos aspectos teóricos o antecedentes para orientar el sentido de la investigación. Balestrini M. (2006, 85).

Con el propósito de apoyar los fundamentos teóricos de la presente investigación donde se consideraron las variables motivación y desempeño laboral, con sus múltiples dimensiones, las cuales servirán como referencia para comparar, respaldar o contrastar los resultados de este estudio.

Desde esta perspectiva, es importante hacer una pequeña introducción al tema de la motivación tomando en cuenta que esta surge como alternativa ante los conflictos, la falta de entendimiento entre las personas, la frustración, por mencionar algunos; lo que se convierte en una alternativa que logra la mediación entre los intereses patronales y las expectativas de los trabajadores, porque en

donde existen varias personas laborando las relaciones se complican y se deben tomar decisiones a fin de lograr la satisfacción del trabajador con su empleo, lo cual conlleva de cierta forma al aumento de la productividad de la empresa y un notable incremento en el desempeño laboral.

### 2.1.1 Antecedentes internacionales

La Motivación Laboral surge alrededor del año 1700, en el continente europeo, cuando los talleres de artesanos tradicionales se transformaron en fábricas con maquinaria operada por cientos de personas, con intereses y formas de pensar diferentes a los intereses patronales, reflejándose esto en problemas de baja productividad y desinterés por el trabajo. Es así que la motivación laboral fue tomando fuerza en todos los ámbitos de la sociedad, ya que, se puede considerar que la motivación es el conjunto de razones que impulsa y que ayuda a explicar los actos de las personas.

En 1970 el Dr. Rogelio Díaz Guerrero realizó encuestas que le demostraron que en México al 68% de los trabajadores, les gusta su trabajo. Luego en 1982, el “Centro de Estudios Educativos” encontró que el 83% de los trabajadores, se encontraban entre muy y bastante orgullosos de su trabajo. Estos estudios han concluido que el problema en general no es el trabajo en sí, sino las relaciones humanas y las actitudes personales. De acuerdo al salario mínimo o inferior de México se considera que muchos de ellos tienen fuertes carencias en su alimentación, por lo tanto es comprensible que les importe poco su seguridad, el amor, la dignidad o su ausentismo laboral. Los lugares que ofrecen niveles elevados de salario y prestaciones al trabajador mexicano, además de seguridad física y estabilidad económica; demuestran que el personal se encuentra con demasiada necesidad de contacto social y búsqueda continua de relaciones interpersonales. En estas organizaciones son muy dados a los festejos y la comunicación excesiva.

### 2.1.2 Antecedentes nacionales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1920, ha luchado por el bienestar del trabajador ya que es una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Prevista por el Tratado de Versalles en 1919, tiene como objetivos principales mejorar las condiciones de trabajo; promover empleos productivos para el necesario desarrollo social, así como mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo.

Es así que, la motivación laboral surge como una alternativa ante conflictos como: La falta de entendimiento entre las personas, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés por el trabajo, por mencionar algunos; logrando así la mediación entre los intereses patronales y las necesidades o expectativas de los trabajadores, donde el problema no es en sí el trabajo que se desempeña, sino las relaciones humanas y las actitudes personales que influyen en el ámbito de trabajo.

Campos R. (2009). En su investigación “condiciones motivacionales y desempeño docente” realizada en la Universidad del Zulia, logró identificar, determinar y correlacionar el nivel de desempeño del personal docente en las Escuelas de Educación Básica de primera y segunda etapa del Municipio Bolívar del estado Falcón basándose en las condiciones presentes en la motivación del personal antes mencionado.

Los resultados de esta investigación son de vital importancia para el estudio en curso, debido a que establece que mientras el personal de la institución aplique estrategias que aumenten la motivación de los alumnos en la escuela, entonces dicho personal cumplirá satisfactoriamente con sus funciones mejorando su desempeño.

En el mismo orden de ideas los autores Delgado M. y Di Antonio A. (2011). En su trabajo de investigación “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Un estudio de caso realizado en la Universidad Central de Venezuela, logró establecer y proponer una serie de recomendaciones político-gerenciales para mejorar la motivación gerencial de los empleados de una empresa de bienes- raíces.

La referida investigación se relaciona estrechamente con la que está en curso y es antecedente de la misma porque estudia la motivación laboral principalmente y luego la relaciona con el desempeño laboral buscando así cuales son los efectos dentro de una organización de un personal motivado y con buen desenvolvimiento.

### 2.1.3 Antecedentes locales

Cumare, A. (2001). Efectuó una investigación sobre la elaboración de “estrategias de atención al bajo rendimiento laboral de los obreros adscritos al servicio de jardinería de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre año 2001”, con la cual ejecutó una serie de talleres y desarrolló propuestas para aumentar la motivación y de esa manera colaborar con el mejor desempeño de los trabajadores.

En este sentido, la investigación realizada por la autora, sirve como aporte para este proyecto ya que evidencia claramente la distinción de las organizaciones cuando los empleados se concientizan acerca del valor que tiene aplicar ciertas estrategias de motivación para aumentar la productividad.

Del mismo modo, la autora García R. (2011). Desarrolló una investigación Titulada “Evaluación de desempeño aplicado al personal administrativo titular del Liceo Bolivariano “Pedro Arnal”, del Municipio Sucre, Estado Sucre. Año 2011”. El propósito de esta investigación fue, Analizar el

Proceso de Evaluación de Desempeño Aplicado al Personal Administrativo Titular de la referida institución”.

Para la presente investigación este antecedente es importante debido a que se pudo determinar, que existen una gran variedad de debilidades, las que deben ser tratadas a través de la aplicación de técnicas motivacionales hacia los empleados, para de esta manera fomentar y desarrollar sus rendimientos productivos mejorando los procesos motivacionales dentro de la institución.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. La Motivación**

La Motivación abarca el grado de satisfacción que siente el individuo desarrollando una actividad.

De acuerdo con Robbins (1999:168). Motivación es “la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionados por el esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.”

El logro de los objetivos y los niveles de productividad de una organización dependen del personal que labora en ella, al mismo tiempo que éstos deben estar en condiciones favorables para realizar satisfactoriamente su tarea. De ahí la importancia que el empleado se sienta motivado o no, al ejercer sus funciones. El estado de motivación que tengan los empleados en un determinado momento producirá efectos sobre la productividad y calidad de la organización.

Figuera y Gil, (1998:83) señalan que existen varios tipos de incentivos:

- **Reconocimiento:** Es la acción de reconocer a una persona la eficiencia y virtudes que tiene al realizar su trabajo y a la vez logra que la institución alcance sus objetivos.

- Ascenso: Son cargos o niveles jerárquicos que adquiere un empleado dentro de la estructura organizativa por su desempeño y a la vez tendrá más remuneración por el cargo.
- Monetarios: Son asignaciones que reciben los empleados por su buena labor dentro de la empresa.
- Certificado: Es un documento oficial que establece un privilegio es decir una credencial que se le da a la persona por su gran desempeño.

Es importante destacar que estos tipos de incentivos motivacionales ayudan a que el individuo se desempeñe mejor en su trabajo y permite una motivación donde se reconocen los esfuerzos y bondades de cada uno de los miembros de la organización, lo cual redundaría en una satisfacción tanto personal como profesional y por supuesto tendría un efecto positivo para la organización ya que un personal motivado estaría en mayor disposición de uno que no lo esté.

Según Chiavenato (2007: 68):

...Es uno de los factores externos que requiere mayor atención. El concepto de motivación es difícil de definir puesto que se ha utilizado en diferentes sentidos. De manera amplia, motivo es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o por lo menos que origina una propensión hacia un comportamiento específico.

Por otro lado Robbins (1999:212) define la motivación como:

La voluntad de ejercer niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales. Voluntad que es cotidiana por la capacidad que tiene ese esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual.

La motivación es el motor impulsador del movimiento generando el desarrollo de todo talento humano y activo dentro de la organización dependiendo

de los diferentes incentivos y condiciones que estén influenciando a cada ser humano en ese momento; se dice que la motivación está dentro del ser humano influenciada por factores externos, dividiéndose en dos tipos, intrínseca y extrínseca.

#### 2.2.2. Tipos de Motivación

Quesada (2007), clasifica la motivación de la siguiente manera:

**1. Motivación por logro:** Es un impulso por vencer desafíos, avanzar y crecer. La gente orientada hacia los logros personales busca el triunfo. No experimenta una “sed de dinero” particularmente fuerte, aunque puede adquirir riquezas en su esfuerzo por alcanzar el triunfo. Trabaja gracias a su deseo de vencer obstáculos, alcanzar metas y ser útiles a otros. **2. Motivación por competencia:** Es un impulso para realizar un trabajo de gran calidad. Los empleados que siguen esta motivación se esfuerzan por obtener un gran dominio de su trabajo y crecimiento profesional. **3. Motivación por afiliación:** Es un impulso que mueve a relacionarse con las personas. Las personas que tienen motivaciones de afiliación laboran mejor cuando reciben alguna felicitación por sus actitudes favorables y su colaboración. **4. Motivación por autorrealización:** Es un impulso por la necesidad de realización personal, es la tendencia del hombre a ser lo que puede ser, a utilizar y aprovechar plenamente su capacidad y su potencial. Esta necesidad se manifiesta a través del descubrimiento del Yo real y se satisface por medio de su expresión y desarrollo. **5. Motivación por poder:** Es un impulso por influir en las personas y las situaciones. Las personas motivadas por el poder tienden a mostrarse más dispuestas que otros a aceptar riesgos. En ocasiones emplean el poder en forma destructiva, pero también lo hacen constructivamente, esta última para colaborar con el desarrollo de organizaciones de éxito. Para este autor la clasificación de la motivación es una forma de englobar los impulsos que motivan a los empleados a realizar sus labores dentro de la empresa, con la finalidad de alcanzar las metas proyectadas y sentirse en armonía con el trabajo, la empresa y con ellos mismos.

Para este autor la clasificación de la motivación es una forma de englobar los impulsos que motivan a los empleados a realizar sus labores dentro de la empresa, con la finalidad de alcanzar las metas proyectadas y sentirse en armonía con el trabajo, la empresa y con ellos mismos.

### 2.2.3. Primeras Teorías de la Motivación

Robins y Judge (2013) explican que se formularon cinco teorías durante la década de 1950, sobre la motivación de los colaboradores de una organización, ya que estas representan el fundamento de donde surgieron las formas de motivación sobre los individuos, las teorías más conocidas son:

- **Teoría de la jerarquía de las necesidades**

La teoría de la motivación mejor conocida como la jerarquía de las necesidades, establecida por Abraham Maslow, quien determinó la hipótesis de que dentro de cada individuo o sujeto, existe una jerarquía de cinco necesidades, entre estas se pueden encontrar- Fisiológicas. Esta incluye hambre, sed, refugio, y otras necesidades corporales, del individuo.

- Seguridad. En esta abarca el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.

- Sociales. Se pueden encontrar el afecto, el sentido por pertenencia, la aceptación y la necesidad.

- Estima. Encontramos lo que son los factores internos como el respeto que tiene la persona a sí mismo, la autonomía y el logro; y factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención.

- Autorrealización. Es el impulso para convertirse en aquello que el individuo es capaz de ser; incluye el crecimiento y el desarrollo del propio potencial.

Un factor importante que se debe saber es que las necesidades no se van a satisfacer por completo, y saber que aquella que alcanza un nivel deja de motivar,

si la misma está bastante complacida, la siguiente se vuelve dominante. Según Maslow, si se desea motivar a un individuo se necesita entender y saber en qué nivel de la jerarquía se encuentra esa persona y concentrarse en el nivel de esta satisfacción.

### ● □ **Teorías X y Y**

Douglas McGregor, citado por Robins y Judge (2013) estableció dos visiones diferentes en las personas, una negativa en esencia, llamada teoría X, en esta teoría presupone que el trabajador es pesimista, es rígido y con una aversión innata al trabajo evitándolo si es posible.

Y la otra básicamente positiva denominada Y, ya que ésta se caracteriza por considerar al trabajador como el activo más importante de la empresa se conoce como una persona dinámica, flexible y optimista. Después de estudiar la manera en que los gerentes se relacionaban con los empleados, McGregor determinó, que los puntos de vista que aquellos tenían acerca de la naturaleza, los seres humanos, se basan en ciertas suposiciones que moldean su comportamiento. Los gerentes que están a favor de la teoría X creen que a los empleados les disgusta de modo inherente el trabajo por lo que deben ser dirigidos incluso coaccionados a realizarlo.

Quienes se basan en la teoría Y suponen que los empleados consideran el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar incluso a buscar la responsabilidad. La teoría Y señala que las necesidades de orden superior dominan a los individuos. Incluso McGregor llegó a pensar que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la teoría X. Por consiguiente estableció que la idea como toma de decisiones participativa, los trabajos de responsabilidad y desafiantes y las buenas relaciones grupales servían para maximizar la motivación de un individuo en una empresa en su trabajo.

### ● □ **Teoría de los dos factores**

Con la premisa de que la relación de un colaborador con el trabajo es fundamental y que la actitud de alguien hacia su puesto de trabajo muy bien podría determinar el éxito o el fracaso.

La teoría de los dos factores también se denomina teoría de motivación e higiene. Ya que esta teoría relaciona factores intrínsecos con la satisfacción laboral y relaciona factores extrínsecos con la insatisfacción.

### ● **Teoría de las necesidades de McClelland**

Esta teoría determina que el logro, el poder y la afiliación constituyen tres necesidades importantes que ayudan a explicar la motivación.

#### **- Necesidad de logro.**

Esta necesidad es el impulso por salir adelante, por tener éxito con respecto a un conjunto de estándares y por luchar para alcanzar y llegar a triunfar.

#### **- Necesidad del poder.**

Necesidad de hacer que los individuos se comporten de una manera que no se lograría con ningún otro medio.

#### **- Necesidad de afiliación.**

Deseo de tener relaciones interpersonales amigables, cercanas y sociables.

### ● **Teoría del aprendizaje**

Jones y George (2006) definen; “que en la manera en que se aplican a las organizaciones, es que los administradores pueden calificar la motivación y el desempeño de los empleados, por la forma en que vinculan los resultados que estos obtienen con la realización de comportamientos deseados en una organización y el logro de las metas”.

Esta teoría se enfoca en los vínculos entre el desempeño y los resultados de la motivación. Se puede definir el aprendizaje como un cambio relativamente permanente en el conocimiento o comportamiento de una persona, que resulta de la experiencia o la práctica. El aprendizaje tiene lugar importante en las organizaciones si la gente aprende a conducirse de cierta manera para llegar a tener ciertos resultados. Por ejemplo, un individuo aprende a tener un mejor desempeño que en el pasado o presente, porque está motivada para obtener los resultados que se derivan de tales comportamientos, como un incremento de sueldo o llegar a obtener una felicitación de su jefe, esto ayudará a que el colaborador tenga un mejor desempeño.

#### 2.2.4. Desempeño Laboral. Definición:

Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen el desempeño laboral como un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

#### 2.2.5. Tipos de Desempeño Laboral

Robbins y Judge (2013) explican que en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información. Hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral.

### **1. Desempeño de las tareas**

Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas.

## **2. Civismo**

Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás aunque esta no se solicite, respaldar objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.

## **3. Falta de productividad**

Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportándose de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

### **2.2.6. Objetivos de la evaluación de desempeño**

Según los mismos autores la evaluación de desempeño cuenta con varios objetivos, siendo uno de ellos el que consiste en ayudar en la dirección a que tome decisiones de recursos humanos, sobre ascensos, transferencias y despidos. Las observaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo ya que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para los cuales se pueden desarrollar programas correctivos. ¿Qué se evalúa? Los criterios que elija la dirección para calificar el desempeño de un colaborador tendrán muchas influencias en la conducta de este último, los tres conjuntos de criterios más comunes son los resultados de la tarea individual.

### **1. Resultados de las tareas individuales**

Los fines son más importantes que los medios, por lo que se considera que la administración debería evaluar los resultados de las actividades del empleado tales como, la cantidad producida por el colaborador, los desperdicios generados y el costo por unidad de producción en el caso de un gerente de planta. La combinación de eficacia, al realizar las tareas fundamentales del puesto.

### **2. Conductas**

En algunas circunstancias es difícil atribuir resultados específicos a las acciones y las conductas de los individuos que tienen puestos de asesoría o apoyo,

o que desempeñan cargos cuyas tareas laborales llegan a formar parte de un esfuerzo de grupo, en ocasiones es difícil identificar la atribución de cada uno de sus miembros, entonces se evalúa la conducta del empleado. Aquellas conductas que se evalúan no necesariamente se limitan a las que están directamente relacionadas con la productividad individual.

### 3. Rasgos

Los rasgos de cada individuo son los que menos tienen relación con el desempeño laboral, por lo general, tener una buena actitud puede mostrar en los colaboradores confianza en sí mismos y así demostrar que pueden ser confiables, dentro de su área de trabajo, demostrar dentro de la organización, experiencia ya que podría relacionarse o no con los resultados positivos de la tarea, pero sería incorrecto ignorar el hecho de que las empresas aun utilizan este tipo de riesgos para evaluar el desempeño laboral.

#### 2.2.7. Determinar la razón para evaluar el desempeño de los empleados

Aamodt (2010) explica el primer punto en el proceso de la evaluación del desempeño e indica que es determinar las razones por las cuales las organizaciones desean hacerlo. En otras palabras, la organización desea utilizar los resultados para así poder mejorar el desempeño. Esta determinación es de suma importancia ya que las distintas técnicas de valorar el desempeño son apropiadas para algunos propósitos pero no para otros. Por ejemplo, un método de evaluación del desempeño, la escala de elección forzada, es excelente para determinar la compensación pero terrible para propósitos de capacitación. De forma similar, el uso de la evaluación de 360 grados es una excelente fuente para mejorar el desempeño de los empleados pero no es apropiada para determinar los incrementos salariales. Las personas reaccionan e interactúan con los demás, es decir, que se refiere a los rasgos notorios que muestra una persona, que describen comúnmente su personalidad. Así como la suma total de las formas en que un individuo reacciona y se relaciona con los demás.

Al tener en claro la definición de personalidad se sabrá que es la esencia del carácter del individuo, y es revelado en patrones predecibles de inclinaciones y comportamientos; es el conjunto de las motivaciones, necesidades y preferencias que una vez entendidas proporcionarán el esquema de las debilidades y fortalezas. Y al conjunto de estos diversos componentes han sido denominados como rasgos o elementos de la personalidad.

Estos rasgos son descritos en el lenguaje cotidiano como; agresividad, sociabilidad e impulsividad. Lenguaje que trae consigo una ventaja y una desventaja al mismo tiempo. Ventaja porque la mayor parte de personas puede distinguir de inmediato la diferencia individual de esas cualidades, al mismo tiempo entenderían como esas variaciones podrán influir en diversas situaciones. Es una desventaja porque al utilizar esos términos no son muy precisos, lo cual trae consigo una confusión y dificultad de comprensión, comunicación y la utilización de información obtenida.

Chiavenato (2007), explica que, es un rasgo de personalidad como una tendencia duradera a comportarse de manera determinada en una diversidad de situaciones. Ciertos adjetivos dominan las tendencias que caracterizan los rasgos de personalidad, como honesto, digno de confianza, temperamental, impulsivo, desconfiado, ansioso, excitable, dominante y amigable.

La teoría de los rasgos es un modelo que intenta identificar rasgos básicos para conocer la personalidad, son características constantes que diferencian a unos de otros.

Para tener un amplio conocimiento de la personalidad, es necesario establecer una serie de rasgos o aptitudes estándares para comparar y así poder medir, según la teoría de los rasgos de Allport. La teoría de los rasgos no supone que unas personas tengan un rasgo y otras no; proponen que todas las personas poseen ciertos rasgos, pero que el grado en que cada una lo posee es variable y cuantificable.

## **ción histórica de la Motivación Laboral**

principios del siglo XVIII con el inicio de la industrialización y la desaparición de los talleres artesanos, se ocasionó una mayor complejidad en las relaciones personales del entorno laboral, una disminución de la productividad y un aumento de la desmotivación de los trabajadores. Para controlar la situación se necesitaba encontrar el equilibrio entre los intereses de los patronos y los intereses de los trabajadores.

En 1920, se creó la Organización Internacional del Trabajo con sus siglas OIT, fue cuando se planteó la importancia del bienestar de los trabajadores y se inició la legislación sobre las condiciones laborales. Por otra parte, a mediados del siglo XX surgieron las primeras teorías que empezaron a tratar la motivación y, a partir de este momento, se empezó a relacionar el rendimiento laboral del trabajador y su satisfacción personal con su motivación a la hora de desarrollar su trabajo.

Cabe destacar que en el ámbito de trabajo, Robbins (1998:23). Define la motivación laboral como la voluntad para realizar un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la disposición del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.

Un trabajador motivado, será mucho más productivo y eficiente en sus labores, por lo tanto, recurrentemente, se deben aplicar técnicas que aumenten su motivación e incentiven también a que este se establezca objetivos que lo hagan mejor persona y mejor profesional no solo para cumplir con las metas organizacionales sino también para satisfacción personal del individuo como parte importante de la organización.

### **2.3. Importancia de la Motivación Laboral**

Según (Rolofe, 1985) La motivación es una característica de la psicología humana que tributa al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia el logro de las metas planteadas.

La empresa es un ente que por sí solo nunca puede alcanzar sus objetivos ya que siempre necesita personas que la ayuden a lograr sus metas, es por esto que los que integran la misma deben estar orientados principalmente hacia el logro de los objetivos organizacionales, sintiéndose así motivados y satisfechos por las metas tanto personales como organizacionales alcanzadas.

La empresa necesita personas para que funcione de forma normal, pero si lo que desea es que funcione de forma excelente esas personas necesitan estar motivadas. Por ello, es en la motivación del empleado donde la empresa obtiene la clave del éxito y los máximos beneficios económicos.

Cuando el empleado entra en una fase de desmotivación, empieza a perder el entusiasmo y la ilusión con la que empezó el primer día. Su rendimiento empieza a verse reducido y la calidad del trabajo que realiza queda afectado y por tanto empiezan a cometer ineficiencias por la falta de atención hacia las tareas a realizar.

La palabra Motivación deriva del latín **Motivus**, que significa “causa del movimiento”, el concepto motivación lo conforma la palabra MOTIVO y ACCION, eso significa que para que un empleado se encuentre motivado y esté comprometido con la empresa y rinda al 110% debe tener un motivo que lo lleve a la acción.

Existen varios motivos posibles, como no sentirse bien remunerado, la mala relación con el superior, con otros compañeros o cliente, la falta de reconocimiento, la falta de desarrollo profesional, la rutina, los problemas personales, etc.

Para enfrentar esta situación debemos volver a crear la ilusión del primer día en el empleado, volver a enamorarlo, entusiasmarlo y ayudarlo a encontrar el motivo que lo lleve a la acción.

### **Sugerencias que pueden mejorar esta situación:**

1.- Mejorar la comunicación entre empleados y empresa

- 2.- Respeto mutuo
- 3.- Buscar la conciliación entre trabajo y familia
- 4.- Reconocer el trabajo de los empleados
- 5.- Mostrar interés por las necesidades del empleado
- 6.- Establecer retos constantes para evitar la rutina
- 7.- Crear equipo
- 8.- Instaurar entrevistas personales y evaluación de satisfacción.

Con pequeñas acciones se puede lograr aumentar de forma significativa el nivel de motivación de los empleados. Como punto principal se encuentra la comunicación, ya que esta es la base principal sobre la que se sustenta el que las personas se sientan realmente motivadas, saber comunicar correctamente evita malos entendidos, crea confianza, establece vínculos, genera entusiasmo y establece lazos de unión más que cualquier otro medio.

Cuando no se realiza una comunicación efectiva en la empresa, el empleado puede tener un sentimiento de falta de pertenencia, también puede sentir que hay poco reconocimiento del buen trabajo realizado, y ahí es cuando nace la falta de interés por su trabajo.

Por lo tanto una buena comunicación reforzará los pilares de la motivación del empleado, proporcionándole el motivo que necesita para pasar a la acción y permitiendo que estos recobren su entusiasmo y compromiso, elevando así las posibilidades del éxito de la empresa.

## MARCO ORGANIZACIONAL

### 2.4. Reseña Histórica de la institución

La Unidad Educativa “**Don Rómulo Gallegos**” es una institución que se encuentra adscrita a la Escuela de Humanidades y Educación de la Universidad de Oriente, creada bajo la gestión Rectoral del Dr. Luis Manuel Peñalver.

Este plantel nace en el año escolar 1965 - 1966, fundada con el nombre de “Kinder Los Pollitos” ubicada en Cerro del Medio (Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente). En el año escolar 1968 – 1969 adquirió la categoría de escuela mediante la creación del primer y segundo grado.

Al incorporársele estos nuevos grados, el local donde funcionaba pasó a ser insuficiente, aunado a esto los problemas que se generaban dentro del área universitaria obligaron a cambiarla de sede pasando a ocupar un local ubicado en la Calle Cedeño N° 14.

Para ese momento la institución contaba con una directora, cinco maestras de aula, 115 alumnos distribuidos en kinder A, kinder B, preparatorio, primero y segundo grado; una auxiliar para todas las maestras y una bedel.

Para el año 1971, se le incorporaron los demás grados de la primaria completa lo que originó un nuevo cambio de sede hasta el lugar donde actualmente se encuentra ubicada en la Avenida Gran Mariscal.

En ese momento se le adjudicó el nombre del insigne escritor y educador venezolano Rómulo Gallegos, como un homenaje a su gran legado en el campo educativo.

Para el presente año escolar, la escuela atiende una población estudiantil de seiscientos diez (610) niños y niñas con edades comprendidas entre tres (03) y doce (12) años de edad, divididos(as) en dos turnos desde el preescolar hasta sexto grado de educación primaria.

La organización del personal que hace vida en esta institución está conformada por la Directora, seguida por la Comunidad Educativa, el Personal Docente, Administrativo, Obreros y estudiantes.

En la actualidad se imparte educación en seis (06) secciones de preescolar y diez (10) secciones de primaria.

#### 2.4.1. Objetivo de la institución

Principalmente la prestación de servicio educativo para cooperar con el desarrollo educativo de los niños de la región.

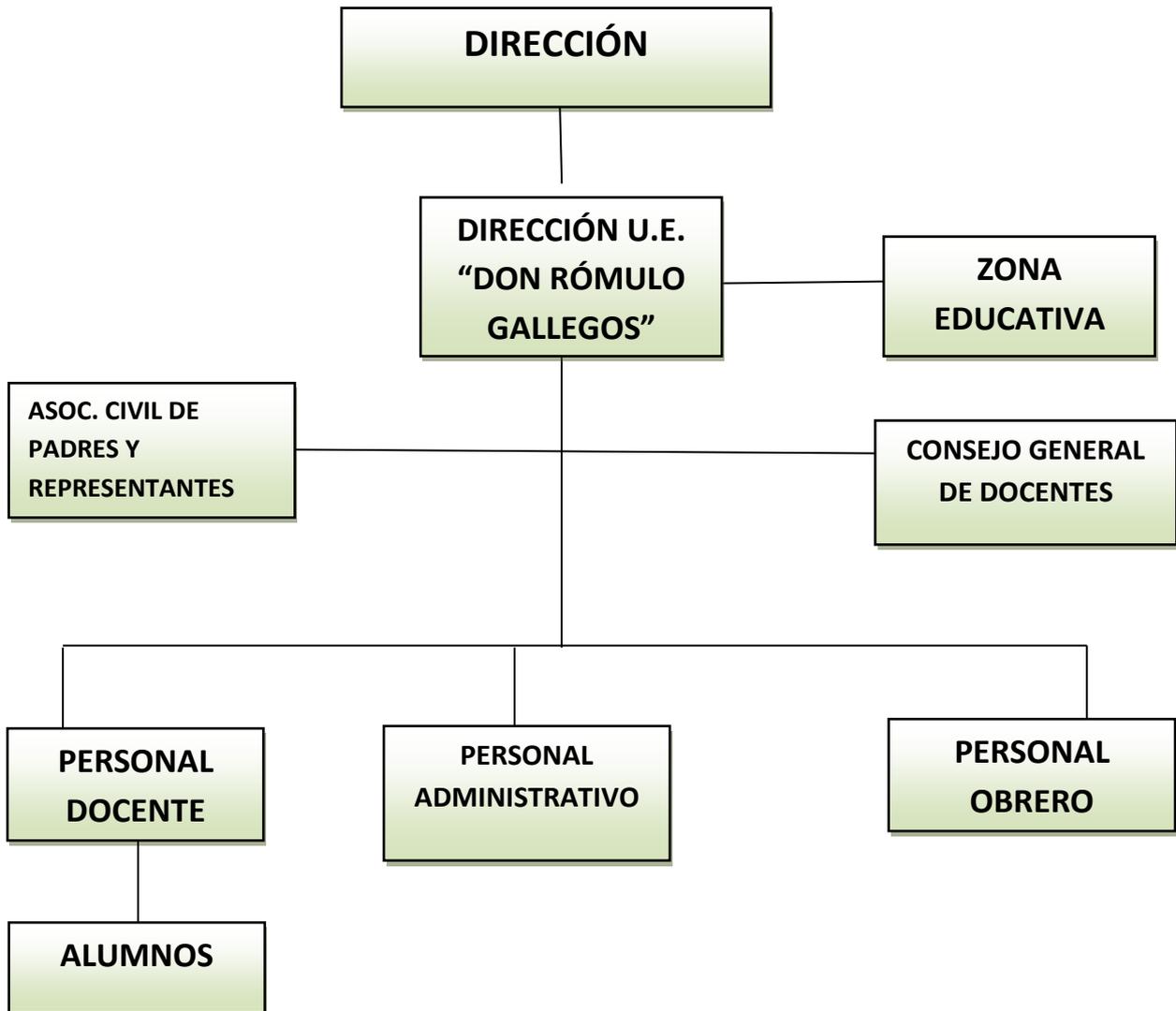
#### 2.4.2. Misión de la institución

La Unidad Educativa “**Don Rómulo Gallegos**”, como institución adscrita a la Escuela de Humanidades y Educación del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, tiene como misión cooperar con el desarrollo educativo de la región, cumpliendo las directrices, los valores y principios educativos tal como están consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; lo cual conlleva a la formación de ciudadanos aptos para la convivencia en la sociedad democrática, participativa y pluralista.

#### 2.4.3. Visión de la institución

La escuela existirá como un centro bien dotado con una infraestructura que permita continuar cumpliendo con éxito los requerimientos de una educación integral de calidad. Será un ente de intercambio pedagógico entre todos los actores que la conforman con la finalidad de lograr una verdadera integración escuela – comunidad a través de un trabajo solidario, responsable, mancomunado y perseverante.

2.4.4-. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA  
“DON RÓMULO GALLEGOS”



Fuente: oficina de la dirección de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”

## **2.5. BASES LEGALES**

Referente a la investigación planteada existen leyes que poseen artículos que de una u otra forma guardan relación, entre las cuales se seleccionaron las siguientes:

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

En el artículo 87 reza lo siguiente: “Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El estado garantizará la adopción de medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda 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 adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras”.

Para el mejor entendimiento del presente artículo es preciso indicar que todos tenemos derecho al trabajo pero también tenemos derechos a obtener beneficios apreciativos dentro de ella, de que nuestro bienestar es uno de los factores más importante dentro de la empresa y que nuestra existencia no debe ser menospreciada si no apoyada, para así poder garantizar un rendimiento efectivo dentro de la organización o empresa. Ley Orgánica del Trabajo (LOT, 1997).

### **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**

**Artículo 53:** Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas.

Todo empleador debe garantizar a sus empleados un espacio y condiciones idóneas a los fines de promover y garantizar la calidad de vida de las personas y su bienestar, como elemento fundamental en los procesos de trabajo. Con el fin de generar satisfacción en cada uno de sus labores, de manera que le brinde total calidad en el trabajo, manteniéndolos motivados y comprometidos con sus tareas, generando así su productividad.

## **2.6. DEFINICION DE TÉRMINOS BÁSICOS**

**Desempeño:** Constituye el rendimiento global del empleado, así mismo, se relaciona con el resultado productivo esencial que de una u otra manera suele esperarse del personal, en toda organización moderna. (Stoner y Col., 1996: 389)

**Satisfacción laboral:** Actitud general hacia el trabajo que realiza el individuo en una organización (Robins, 2013: 27)

**Líder:** Persona que por desarrollar sus capacidades de dirección comparten su responsabilidad con otros en una organización, dentro de un esquema sistémico orientado hacia el logro de los objetivos propuestos. (Kotter, 1998).

**Liderazgo:** Capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas (Robins, 1999: 347)

**Desempeño:** Constituye el rendimiento global del empleado, así mismo, se relaciona con el resultado productivo esencial que de una u otra manera suele esperarse del personal, en toda organización moderna. (Stoner y Col., 1996: 389)

**Misión:** Es la razón de ser o existir de un individuo o grupo y la causa y fin de su actividad. (Aguilar, Belloc y Siliceo, 2001: 1)

**Motivación:** Es lo que impulsa a una persona a actuar en determinada forma o, por lo menos, origina su propensión hacia un comportamiento específico, mediante la conciliación de factores extrínsecos – higiénicos o insatisfactorios – y factores intrínsecos – motivadores o satisfactorios, la cual decide en una situación dada, con que rigor se actúa y en cual dirección se encauza el esfuerzo del individuo. (Antúnez y Cordero, 2005: 68).

**Nivel de desarrollo:** Es la combinación específica en cuanto a tareas de la competencia y la motivación para el rendimiento (compromiso) del empleado. (Davis y Newstrom, 2002: 204).

**Organización:** Unidad social coordinada deliberadamente y compuesta por dos o más personas que funcionan de manera más o menos continuas para alcanzar una meta o metas comunes. (Robbins, 2004: 4).

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLOGICO**

Este capítulo contiene los elementos metodológicos que se utilizarán en la realización del proyecto de investigación, los cuales son los siguientes: Nivel de investigación, diseño de la investigación, población y muestra, fuentes de información, técnicas e instrumentos en la recolección de datos, técnicas de procedimientos y análisis de datos.

#### **3.1 Nivel de investigación**

El nivel de investigación es descriptivo, la cual se hace con el propósito de recabar toda la información necesaria para entender cuáles son los factores principales que afectan la motivación y a su vez el desempeño laboral del personal obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”. Arias (2006:22) considera que los estudios descriptivos “consiste en caracterizar un hecho, fenómeno o grupos de sujetos, con el fin de establecer sus estructura o comportamiento”.

Por lo tanto, según lo planteado por el autor, la presente investigación será de carácter descriptiva ya que, se pretenderá conocer los criterios utilizados referentes al tema propuesto con el fin de determinar el nivel de motivación que posee el personal obrero de la institución.

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

El tipo de investigación que se utilizará para desarrollar este proyecto será de campo ya que los datos se recogerán directamente de la realidad objeto de estudio, además buscará la información de primera mano, es decir, hará acopio de información sin que esta ya esté registrada o documentada, y lo realizará a través de alguna técnica específica, como la entrevista o el cuestionario.

Para efecto de esta investigación se apoyará en el trabajo de campo, por cuanto permitirá cerciorarse de las verdaderas condiciones en las que se han de

obtener los datos, es decir, garantizará un mayor nivel de confianza para la recolección de la información, por cuanto se realizará directamente en el lugar donde ocurren los hechos; en el caso de la presente investigación, la información será suministrada por el personal obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”.

### **3.3 Población y muestra**

La población con la que se trabajará estará conformada por el personal obrero que labora en la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”, el cual está conformado por diez (10) trabajadores, entre ellos vigilantes y aseadoras.

Para efecto de esta investigación la población formará parte fundamental para el desarrollo de la misma, por cuanto generará información importante para analizar el fenómeno de estudio y así establecer cuáles son los factores que influyen en la motivación y el desempeño laboral del personal obrero de la institución.

Cabe destacar que esta población es completamente heterogénea, la misma está conformada por personas que presentan diferentes edades y niveles de formación académica pero que se desenvuelven en el mismo ambiente laboral.

Balestrini (2006:141) señala que “una muestra es una parte representativa de una población, cuyas características deben producirse en ella lo más exactamente posible”

Por tal sentido la muestra escogida, que en este caso es la totalidad del personal obrero, deberá manifestar cual es la problemática presente de la manera más exacta posible para así garantizar la confiabilidad de la información.

### **3.4 Fuentes de información**

Para efectos de esta investigación se considera que el proyecto de investigación tendrá como fuente de información las fuentes primarias, es por esto que Bounocore (2001:229) “define que es las que contienen información original no abreviada ni traducida: tesis, libros, monografías, artículos de revista, manuscritos.

Se determinó entonces que las fuentes utilizadas para la realización y ejecución de este proyecto serán de tipo primarias, utilizando, libros, tesis, trabajos de investigación que tengan referencia con el nombre o algún apunte de importancia para la investigación.

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

Para Arias (2006, 67), una técnica de recolección de datos es “el procedimiento o forma particular de obtener datos de información”. En las investigaciones que poseen un diseño de investigación de campo, se pueden considerar distintas técnicas de recolección de datos. Estas consisten en una serie de pasos para obtener de alguna manera los datos para la investigación.

Las técnicas de recolección de datos que se utilizarán para la realización de esta investigación serán la entrevista estructurada y no estructurada, la observación directa.

El autor Rodríguez Peñuelas (2008:10) estableció que “Las técnicas son los medios empleados para recolectar información”.

En el mismo orden de ideas se puede entender que las técnicas e instrumentos servirán de ayuda y serán la clave para obtener información y datos exactos sobre la motivación y los factores que afectan el desempeño laboral del personal obrero de la Unidad Educativa Don “Rómulo Gallegos”.

### **3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de los resultados**

Una vez recopilados los datos mediante la aplicación del cuestionario, para realizar el análisis se utilizará la técnica de la tabulación, la que Tamayo (2006:188), define como “una parte del proceso técnico en análisis de los datos. La operación esencial en la tabulación es el recuento para determinar el número de casos que encajan en las distintas categorías”.

El mismo establece que el procesamiento de 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.

De manera que siguiendo la definición anterior, se procederá a interpretar los datos. Para ello, se vaciarán en tablas explicativas, los datos obtenidos tanto en valores absolutos (frecuencia) como en valores porcentuales. Se realizará una interpretación de la información estadística arrojada por la aplicación del instrumento y, posteriormente, se pasará al procesamiento descriptivo de dichos resultados; de manera adecuada, clara y objetivamente de la observación del problema estudiado para comprender la situación en cuestión.

## CAPITULO IV

### PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El presente capítulo permite explicar el análisis estadístico realizado a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento (cuestionario). Dirigido a medir el nivel de motivación presente en el desempeño laboral del personal obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos” integrado por diez (10) trabajadores.

A continuación se presenta los resultados obtenidos.

**TABLA N° 01: Distribución Absoluta y Porcentual en relación a: ¿El personal directivo de la institución le brinda a usted el apoyo necesario para su desempeño laboral?**

<b>INDICADORES</b>	<b>VALOR ABSOLUTO</b>	<b>VALOR PORCENTUAL</b>
Siempre	0	0%
Algunas veces	3	30%
Casi nunca	7	70%
Nunca	0	0%
Total	10	100%

Fuente: encuesta aplicada al personal obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”. Año 2018.

De acuerdo con la información recabada en la institución con la encuesta, un treinta (30%) reflejó que el personal directivo algunas veces les brinda el apoyo necesario para su desempeño, mientras que un setenta (70%) no está del todo de acuerdo con esta interrogante.

Por lo tanto se pudo identificar un alto grado de inconformidad en el personal en cuanto al apoyo y motivación que reciben, y según la encuesta se

evidenció que es casi nulo, lo cual nos lleva a concluir que la institución cuenta con un personal obrero que carece de estímulos para realizar sus tareas diarias y un gran factor que los afecta es el descuido de la directiva.

Aquí se evidencia la principal problemática en la institución, que es la falta de estímulos al personal, lo cual produce las deficiencias laborales presentes en el área de trabajo.

**TABLA N° 02: Distribución Absoluta y Porcentual en relación a: ¿Le brinda la directiva del plantel incentivos o estímulos que lo motiven durante la jornada de trabajo?**

<b>INDICADORES</b>	<b>VALOR ABSOLUTO</b>	<b>VALOR PORCENTUAL</b>
Siempre	0	0%
Algunas veces	2	20%
Casi nunca	8	80%
Nunca	0	0%
Total	10	100%

Fuente: encuesta aplicada al personal obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”. Año 2018.

El veinte (20%) del personal obrero respondió que algunas veces recibe incentivos por parte de la directiva, mientras que un ochenta (80%) no está del todo de acuerdo ni conforme con los incentivos que recibe.

El personal obrero del plantel manifiesta que los pocos o casi nulos estímulos que reciben no son suficientes y que necesitan de mucha más motivación por parte de la directiva del plantel para sentirse satisfechos al finalizar su jornada de trabajo que es bastante fuerte. Y no necesariamente se habla de retribuciones económicas, sino de un poco de motivación extrínseca que los haga sentir satisfechos con las labores realizadas.

**TABLA N° 03: Distribución Absoluta y Porcentual en relación a: ¿Recibe usted un trato adecuado por parte de la directiva del plantel?**

<b>INDICADORES</b>	<b>VALOR ABSOLUTO</b>	<b>VALOR PORCENTUAL</b>
Siempre	5	50%
Algunas veces	4	40%
Casi nunca	1	10%
Nunca	0	0%
Total	10	100%

Fuente: encuesta aplicada al personal obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”. Año 2018.

De acuerdo con la encuesta realizada se pudo establecer que un cincuenta (50%) del personal obrero asegura recibir un trato adecuado por parte de la directiva del plantel, un cuarenta (40%) no estuvo del todo de acuerdo afirmando recibirlo algunas veces y un diez (10%) manifiesta que son pocas las veces que recibe buen trato por parte de la directiva.

Se pudo notar que la directiva de la institución hace el intento de brindarle un trato adecuado al personal obrero, pero se percibe cierto grado de inconformidad ya que no todos están de acuerdo con la manera brusca en la que se dirige la directora del plantel al personal. Creando un ambiente tenso y ciertos roces ala hora de comunicar alguna información o asignar alguna tarea de limpieza y mantenimiento de la institución educativa.

**TABLA N° 04: Distribución Absoluta y Porcentual en relación a: ¿Es tomada en cuenta su opinión a la hora de realizar algún cambio en cuanto al trabajo que realiza?**

<b>INDICADORES</b>	<b>VALOR ABSOLUTO</b>	<b>VALOR PORCENTUAL</b>
Siempre	0	0%
Algunas veces	2	20%
Casi nunca	6	60%
Nunca	2	20%
Total	10	100%

Fuente: encuesta aplicada al personal obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”. Año 2018.

Según lo que se puede observar en el cuadro, un veinte (20%) piensa que algunas veces su opinión es tomada en cuenta, mientras que a un sesenta (60%) casi nunca se le toma en cuenta su opinión y un veinte (20%) considera que nunca es tomada en cuenta.

Para que un personal realice sus actividades de manera satisfactoria debe sentir que es valorado en la institución y que su opinión es tomada en cuenta. Este no es el caso de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”, según lo que refleja la encuesta en ella no se toma en cuenta al personal para realizar cambios en las actividades y procesos del plantel, lo cual crea una gran desmotivación tanto personal como laboral del obrero.

**TABLA N° 05: Distribución Absoluta y Porcentual en relación a: ¿Cumple usted con sus funciones de manera satisfactoria?**

<b>INDICADORES</b>	<b>VALOR ABSOLUTO</b>	<b>VALOR PORCENTUAL</b>
Siempre	8	80%
Algunas veces	2	20%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	10	100%

Fuente: encuesta aplicada al personal obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”. Año 2018.

Un ochenta (80%) del personal obrero respondió que siempre cumple con sus funciones de manera satisfactoria y un veinte (20%) respondió que algunas veces las cumple pero no de manera satisfactoria.

Se pudo observar entonces que la mayoría del personal si cumple con sus labores y funciones de manera placentera, mientras que una pequeña porción asegura que las cumple pero no de la manera correcta como le exige el plantel, lo cual crea cierto conflicto entre el personal y las autoridades ya que estas exigen un buen desempeño del personal para así demostrar su idoneidad y experiencia manteniendo los espacios de educación y recreación en buen estado para el desenvolvimiento seguro y sano de los alumnos que día a día cursan sus estudios en el plantel.

Estas deficiencias son consecuencia del bajo nivel de motivación presente en el personal obrero del plantel y la falta de estímulos continuos por parte de la directiva, lo cual se pudo observar directamente al momento de realizar el estudio para el proyecto de investigación.

**TABLA N° 06: Distribución Absoluta y Porcentual en relación a: ¿Colabora usted con sus compañeros de trabajo?**

<b>INDICADORES</b>	<b>VALOR ABSOLUTO</b>	<b>VALOR PORCENTUAL</b>
Siempre	4	40%
Algunas veces	5	50%
Casi nunca	1	10%
Nunca	0	0%
Total	10	100%

Fuente: encuesta aplicada al personal obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”. Año 2018.

De las opiniones recogidas, se obtuvo como resultado que un cuarenta (40%) considera que siempre colabora con sus compañeros de trabajo, un cincuenta (50%) colabora algunas veces y un diez (10%) casi nunca.

Para que existan relaciones interpersonales armoniosas en el área de trabajo se necesita unión y colaboración entre los integrantes del personal obrero. Así se garantizará un ambiente de trabajo ameno y tranquilo, evitando conflictos y cumpliendo así con normalidad con sus actividades diarias. En el caso de la institución se visualiza cierta desigualdad de opiniones pero con muy poca diferencia de porcentajes donde la minoría de 10% no colabora con sus compañeros y la mayoría colabora todas las veces que les sea posible.

Gracias al método de observación directa podemos afirmar que existen ciertas discrepancias entre los integrantes del personal obrero, algunos poco no se llevan del todo bien, lo que crea cierta tensión entre ellos.

**TABLA N° 07: Distribución Absoluta y Porcentual en relación a: ¿Recibe usted algún tipo de reconocimiento por el trabajo que realiza diariamente?**

<b>INDICADORES</b>	<b>VALOR ABSOLUTO</b>	<b>VALOR PORCENTUAL</b>
Siempre	0	0%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	2	20%
Nunca	8	80%
Total	10	100%

Fuente: encuesta aplicada al personal obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”. Año 2018.

Según el estudio realizado un veinte (20%) considera que recibe escasamente reconocimiento por el trabajo realizado diariamente y un ochenta (80%) no está de acuerdo, negando recibir algún tipo de reconocimiento por su labor diaria.

Un trabajador necesita que su labor diaria sea reconocida y valorada, cuando esto sucede, se le da un impulso al trabajador para que continúe laborando de manera satisfactoria tanto para él como para la institución donde labora. La mayoría del personal obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos” afirma que no recibe ningún reconocimiento por su ardua labor en la institución, razón por la cual, muchas veces disminuyen su desempeño laboral y sienten desgano a la hora de realizar sus tareas. Aun con esta problemática tan presente ellos cumplen con sus tareas asignadas de manera puntual debido a los años que tiene en la institución y el sentido de pertenencia que han desarrollado por el mismo.

**TABLA N° 08: Distribución Absoluta y Porcentual en relación a: ¿Existe dentro de la institución un área de descanso para el personal obrero?**

<b>INDICADORES</b>	<b>VALOR ABSOLUTO</b>	<b>VALOR PORCENTUAL</b>
Siempre	0	0%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	10	100%
Total	10	100%

Fuente: encuesta aplicada al personal obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”. Año 2018.

Este cuadro indica que un cien (100%), es decir, la totalidad del personal obrero considera que no hay ningún sitio de descanso y recreación para ellos.

En este caso se evidencia que el personal no goza de un área para su descanso y recreación, por esta razón, estos finalizan su jornada laboral agotados y fatigados, y se agotan aún más buscando diariamente un espacio físico donde puedan descansar por lo menos unos minutos.

Cabe destacar que al realizar el trabajo de investigación dentro de la institución se pudo observar que tanto el personal administrativo como el personal docente si gozan de sus áreas de descanso con escritorios y sillas cómodas, lo cual hace ver que existe cierta discrepancia y un poco de marginación hacia el personal obrero.

**TABLA N° 09: Distribución Absoluta y Porcentual en relación a: ¿Realiza usted todas las actividades que se le asignan?**

<b>INDICADORES</b>	<b>VALOR ABSOLUTO</b>	<b>VALOR PORCENTUAL</b>
Siempre	9	90%
Algunas veces	1	10%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	10	100%

Fuente: encuesta aplicada al personal obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”. Año 2018.

En cuanto a este cuadro, se pudo observar en la encuesta realizada que un noventa (90%) del personal obrero considera que realiza todas las actividades asignadas y el otro diez (10%) algunas veces las cumple todas.

Aquí se evidencia que a pesar de la falta de motivación de los obreros y de la poca empatía del personal directivo, la mayoría afirma realizar todas las actividades que se le asignan, buscando así la gratificación y agradecimiento por parte de la directiva del plantel.

Mientras convivimos con el personal de la institución pudimos observar que estas afirmaciones son ciertas. Se puede asegurar que el personal obrero cumple con todas las actividades diarias que se deben realizar en la institución como lo es la limpieza y mantenimiento de áreas verdes.

**TABLA N° 10: Distribución Absoluta y Porcentual en relación a: ¿La directiva le brinda algún tipo de taller de capacitación personal?**

<b>INDICADORES</b>	<b>VALOR ABSOLUTO</b>	<b>VALOR PORCENTUAL</b>
Siempre	0	0%
Algunas veces	4	40%
Casi nunca	5	50%
Nunca	1	10%
Total	10	100%

Fuente: encuesta aplicada al personal obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”. Año 2018.

Según las respuestas obtenidas en esta encuesta se pudo apreciar que un cuarenta (40%) afirma que en algún momento dentro de la institución recibió talleres de capacitación personal, un cincuenta (50%) dice que casi nunca se ocupan de la capacitación del personal y un diez (10%) no ha recibido nunca algún tipo de taller de capacitación personal.

Un personal capacitado, es un personal que cumplirá con todas las actividades asignadas de manera excelente y cumpliendo con los estándares de la directiva de la institución. La carencia de motivación en el personal obrero se debe también a la falta de atención, a la poca preparación que se les da y a una irregular dirección y organización. Se puede evidenciar entonces que la aplicación de talleres de capacitación es escasa en la institución la directiva no se preocupa por la preparación de su personal según lo que se obtuvo con estas encuestas y es necesario que se empiece a aplicar un plan donde se prepare y se motive al personal en general.

**TABLA N° 11: Distribución Absoluta y Porcentual en relación a: ¿Cumple usted con las normas de convivencia y las reglas de la institución?**

<b>INDICADORES</b>	<b>VALOR ABSOLUTO</b>	<b>VALOR PORCENTUAL</b>
Siempre	7	70%
Algunas veces	3	30%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	10	100%

Fuente: encuesta aplicada al personal obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”. Año 2018.

Se puede observar en este cuadro que un setenta (70%) del personal obrero siempre cumple con las normas de convivencia y reglas de la institución y un treinta (30%) algunas veces.

Para que cualquier institución o empresa funcione de manera correcta, debe tener y preservar ciertas reglas y normas que aseguren la disciplina y buena del trabajador conducta en cualquier área de la misma, garantizando un ambiente tranquilo y organizado.

Según los porcentajes obtenidos, la mayoría afirma cumplir con las normas de convivencia y las reglas de la institución, mientras que la minoría denota que no las cumple en su totalidad, lo que evidencia cierto grado de indisciplina por parte del personal obrero en lo que concierne a reglas y normas que deben ser cumplidas dentro de la institución y genera conflictos entre compañeros de trabajo que deberían convivir armoniosamente en su área de trabajo.

**TABLA N° 12: Distribución Absoluta y Porcentual en relación a: ¿Se siente usted satisfecho con la directiva de la institución?**

<b>INDICADORES</b>	<b>VALOR ABSOLUTO</b>	<b>VALOR PORCENTUAL</b>
Siempre	2	20%
Algunas veces	6	60%
Casi nunca	2	20%
Nunca	0	0%
Total	10	100%

Fuente: encuesta aplicada al personal obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”. Año 2018.

Según la información recabada con la aplicación de la encuesta un veinte (20%) se siente del todo satisfecho con la directiva de la institución, un sesenta (60%), siente que algunas veces está conforme y otras no y un veinte (20%) dice que casi nunca ha estado conforme con la misma.

Se puede deducir según los datos recabados que hay cierto nivel de inconformidad e inconformidad por parte del personal obrero con la directiva del personal, ya sea por malos tratos, falta de comunicación, falta de estímulo o falta de empatía. No existe entre ellos una relación sana que contribuya con un ambiente armonioso. Por lo tanto en repetidas ocasiones estos han manifestado que necesitan un cambio de directiva o por lo menos que se le realicen estudios y talleres para su mejora.

**TABLA N° 13: Distribución Absoluta y Porcentual en relación a: ¿La institución le suministra los materiales y recursos necesarios para la realización de sus actividades diarias?**

<b>INDICADORES</b>	<b>VALOR ABSOLUTO</b>	<b>VALOR PORCENTUAL</b>
Siempre	9	90%
Algunas veces	1	10%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	10	100%

Fuente: encuesta aplicada al personal obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”. Año 2018.

El noventa (90%) del personal afirmó que siempre se les suministran los materiales y recursos necesarios para la realización de las actividades diarias, mientras que la minoría, el diez (10%) dice que algunas veces si se les dota de los materiales completos y unas pocas veces se les niega.

El personal obrero manifestó que la mayoría de las veces que se ha necesitado de materiales y recursos para realizar las tareas asignadas en la institución, les han sido otorgados, pero en ciertas oportunidades les han negado estos materiales, causándoles así disgustos a los obreros ya que les hacen más incómodo el cumplimiento de su labor.

## CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento de investigación para evaluar el nivel de motivación del personal obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos” y cómo influye en su desempeño laboral, y luego del análisis de cada uno de los resultados, se pudo llegar a las siguientes conclusiones:

- La falta de motivación, falta de apoyo, carencia de incentivos y reconocimiento por las labores realizadas , necesidad de un área de descanso y poca atención a sus opiniones son unos de los factores de mayor importancia que afectan enormemente el desempeño laboral del personal obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”.
- El personal obrero considera que no recibe el suficiente apoyo y motivación por parte de la directiva del plantel, y se destaca también la falta de atención a las opiniones de los mismos en lo que concierne a realizar cambios o modificaciones en sus asignaciones generales. por ende no cumplen del todo con las actividades que se le asignan o las cumplen de manera muy deficiente.
- Los empleados de la organización consideran que la motivación es un factor importante para la realización de sus labores cotidianas.
- Las condiciones físicas del entorno, según los resultados obtenidos por el personal consideran que el medio ambiente donde se desenvuelven no es el más adecuado, ya que carecen de un área de descanso y recreación donde el trabajador pueda interactuar con otros y al mismo tiempo tome un reposo de la jornada de trabajo.
- La falta de reconocimiento al trabajo realizado y la falta de incentivos por parte de la directiva genera cierto nivel de insatisfacción que trae como consecuencia el bajo rendimiento laboral.

- El plantel no ofrece los incentivos necesarios para motivar a los trabajadores, sin embargo se puede notar que estos aun cumplen con sus responsabilidades, aunque no con la mejor disposición.
- Las pocas posibilidades de desarrollo personal en el trabajo verdaderamente genera un alto grado de insatisfacción debido a que la institución le brinda pocas oportunidades de progreso y mejoras que les permitan crecer personal y profesionalmente.
- La satisfacción del personal obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos” en líneas generales, es baja. Cabe resaltar que a pesar de la poca satisfacción aun cumplen con sus tareas diarias.
- La mayoría de los trabajadores cumplen satisfactoriamente con las normas de convivencia para una buena relación interpersonal entre ellos, también con las normativas y reglas de la institución para colaborar con la armonía dentro de la misma.
- Los indicativos nos permiten concluir que el personal obrero no se encuentra motivado al trabajo por parte de la directiva del plantel, ocasionando que los procesos y tareas realizadas dentro de la misma no sean llevadas a cabo con un nivel máximo de eficacia y eficiencia.

## RECOMENDACIONES

Luego del análisis de los resultados de las encuestas aplicadas en el personal obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos” se estableció las siguientes recomendaciones para la mejora de las relaciones y desempeño del personal.

- Es necesario que la empresa ofrezca cursos, tanto a los jefes como a los empleados en cuanto a relaciones personales, comunicación y motivación, que contribuyan a mejorar la calidad del medio ambiente en el cual se desenvuelven así como también talleres de capacitación personal que empujen al trabajador a continuar superándose y avanzando profesional y personalmente.
- Sería necesario retribuir la labor que realiza el personal obrero con algún tipo de reconocimiento, no necesariamente económico, que los mismos puedan apreciar como un elemento de motivación en su desempeño. Que la directiva de la institución les haga sentir que su trabajo es importante y que su esfuerzo es valorado.
- Es importante que se fortalezcan los aspectos en los cuales los trabajadores se mostraron altamente insatisfechos ya que, como se ha dicho, son estos factores los que permiten que el desempeño sea más óptimo. Estos factores son, entre otros: las condiciones físicas del entorno las cuales fueron valoradas de manera negativa por falta de área de descanso, la falta de comunicación e interacción con los miembros de la directiva, la falta de motivación y otros factores que a la larga continuarán siendo motivo de insatisfacción en el personal.
- Crear estímulos individuales y colectivos que permitan mejorar la motivación del trabajador para el cumplimiento de las actividades diarias.
- Realizar talleres de sensibilización y relaciones interpersonales a la directiva de la institución para mejorar su relación con el personal obrero y que estos puedan ofrecerles mejor trato.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

AAMODT (2010). Psicología Industrial/ Organizacional. México: Cengage Learning. Editores S.A

AGUILAR, BELLOC Y SILICEO. (2001). Liderazgo: El Don del Servicio. México D.F.: McGraw Hill.

ARIAS, F. (2006). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica (5ta ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.

BALLESTRINI, M. (2006). Como elaborar el proyecto de investigación. (6ta Ed.) . Caracas, Venezuela: BL Consultores Asociados, Servicio Editorial.

BOUNOCOR. (2001). Vocabulario bibliográfico: términos relativos al libro, al documento, a la biblioteca y a la imprenta, para uso de escritores, bibliógrafos, bibliófilos, bibliotecarios, archivistas, librereros, editores encuadernadores y tipógrafos. Argentina: Librería y Editorial Castellví.

CHIVENATO, I. (2000), Administración de Recursos Humanos, (5ta Ed.). Colombia: McGraw Hill.

CHIAVENATO, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. México: Editorial McGraw Hill.

JONES Y GEORGE. (2006). Administración Contemporánea. (6ta Ed.). México: McGraw Hill.

KOTTER, JHON. (1998). El líder del cambio. México: McGraw Hill.

PALMERO, MARTÍNEZ, SÁNCHEZ Y FERNÁNDEZ - ABASCAL (2002),  
Psicología de la Motivación y la Emoción. España: McGraw Hill.

ROBBINS, ESTEPHEN P. (1998). Fundamentos del Comportamiento  
Organizacional. México D.F.: Pearsons Education.

ROBBINS, STEPHEN, COULTER (2013). Administración (8va Ed.). México:  
Pearsons Education.

ROBBINS, ESTEPHEN P. (1999). Comportamiento Organizacional. México  
D.F.: Pearsons Education.

ROBBINS Y JUDGE. (2013). Comportamiento Organizacional. (13va Ed.).  
México D.F.: Pearsons Education.

RODRÍGUEZ PEÑUELAS, M. A. (2008). Métodos de investigación. (1ra. Ed.)  
México. Editorial de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

ROLOFE, G. (1985): La autovaloración en el estudio de la personalidad.  
Psicología de la personalidad. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

STONER, FREEMAN, GILBERT. (1996). Administracion. (6ta Ed.). México: Prentice Hall.

TAMAYO Y TAMAYO, Mario (2003), El proceso de la investigación. México: Limusa.

## **TRABAJOS DE GRADO**

CAMPOS R. (2009). Condiciones motivacionales y desempeño docente en la Universidad del Zulia. Año 2009. (No publicado).

CUMARE, A. (2001). Estrategias de atención al bajo rendimiento laboral de los obreros adscritos al servicio de jardinería de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, año 2001.

DELGADO M. Y DI ANTONIO A. (2011). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Un estudio de caso realizado en la Universidad Central de Venezuela, Año 2011.

FIGUERA Y GIL (1998). La Motivación y la Comunicación como Factores Influyentes en el Desempeño de los Empleados adscritos al Departamento de Personal en el Hospital Central Universitario Manuel Núñez Tovar. Trabajo de Grado de Licenciatura. Universidad de Oriente, Maturín.

GARCÍA R. (2011). Evaluación de desempeño aplicado al personal administrativo titular del Liceo Bolivariano “Pedro Arnal”, del Municipio Sucre, Estado Sucre. Año 2011.

UGAS, DELIA (1992), Desarrollo Organizacional Como una Estrategia para Mejorar el Funcionamiento de la Universidad Venezolana. Revista FONTUS. Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre.

## **DOCUMENTOS JURIDICOS**

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5.453, 17-11.1999.

LEY ÓRGANICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS. (2012).Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (extraordinaria), N° 6.076, 7-03-2012.

LEY ÓRGANICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. (2005).Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236, 26-07-2005.

## **FUENTESB ELECTRONICAS**

BIBLIOTECA DE SIGNIFICADOS. (2014). [Página web en línea]. Disponible en: <<https://www.significados.com/objetivo/>>. Consulta: Marzo, 2018.

DEFINICIONES. (2003). [Página web en línea]. Disponible en: <<http://definición.de/reconocimiento/>>

Consulta: Septiembre 2018.

El Poder de la Motivación. (2007). [Documento en Línea], Disponible en: <[http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/P0001\\_File\\_El%20poder%20de%20la%20motivaci%C3%B3n.pdf](http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/P0001_File_El%20poder%20de%20la%20motivaci%C3%B3n.pdf)>

Consulta: Junio, 2018.

WIKIPEDIA. (2013). [Página web en línea]. Disponible en: <<http://es.wikipedia.org/wiki/Experiencia>>.

Consulta: Julio 2018

## ANEXOS



UNIVERSIDAD DE ORIENTE

NUCLEO DE SUCRE

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

### **Estimados obreros (as):**

El presente cuestionario tiene como finalidad recabar toda la información útil para la realización del trabajo de investigación titulado: **Motivación y Desempeño Laboral del Personal Obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”**.

Requerimos de su colaboración para el llenado de este cuestionario. La información recopilada tendrá carácter confidencial y solo será utilizado con fines académicos. Se les agradece responder de forma clara y objetiva cada una de las preguntas planteadas en la siguiente entrevista.

De antemano gracias por la disposición y colaboración prestada por el personal en general de la institución.

### **Bachilleres:**

**Bravo C., Cristina S.**

**C.I.:24.535.461**

**Martinez, Yormarlis**

**C.I.: 22.877.893**

**Rondon, Daniel**

**C.I.: 16.313.567**

**Instrucciones:**

Marque con una “x” la opción que considere correcta para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no hay respuestas buenas o malas. Sea sincero al contestar.

**Datos personales**

Edad \_\_\_\_

**Sexo:**

F \_\_\_\_

M \_\_\_\_

**Nivel de instrucción:**

Primaria completa \_\_\_\_

Primaria incompleta \_\_\_\_

Secundaria completa \_\_\_\_

Secundaria incompleta \_\_\_\_

Universitario \_\_\_\_

**Entrevista estructurada**

1. **¿El personal directivo de la institución le brinda a usted el apoyo necesario para su desempeño laboral?**  
Siempre \_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_ Casi nunca \_\_\_\_  
Nunca \_\_\_\_

2. **¿Le brinda la directiva del plantel incentivo o estímulos que lo motiven durante la jornada de trabajo?**  
Siempre \_\_\_\_ Algunas veces \_\_\_\_ Casi nunca \_\_\_\_  
Nunca \_\_\_\_

3. **¿Recibe usted un trato adecuado por parte de la directiva del plantel?**  
Siempre \_\_\_ Algunas veces \_\_\_ Casi nunca \_\_\_  
Nunca \_\_\_
4. **¿Es tomada en cuenta su opinión a la hora de realizar algún cambio en cuanto al trabajo que realiza?**  
Siempre \_\_\_ Algunas veces \_\_\_ Casi nunca \_\_\_  
Nunca \_\_\_
5. **¿Cumple usted con sus funciones de manera satisfactoria?**  
Siempre \_\_\_ Algunas veces \_\_\_ Casi nunca \_\_\_  
Nunca \_\_\_
6. **¿Colabora usted con sus compañeros de trabajo?**  
Siempre \_\_\_ Algunas veces \_\_\_ Casi nunca \_\_\_  
Nunca \_\_\_
7. **¿Recibe usted algún tipo de reconocimiento por el trabajo que realiza diariamente?**  
Siempre \_\_\_ Algunas veces \_\_\_ Casi nunca \_\_\_  
Nunca \_\_\_
8. **¿Existe dentro de la institución un área de descanso para el personal obrero?**  
Siempre \_\_\_ Algunas veces \_\_\_ Casi nunca \_\_\_  
Nunca \_\_\_
9. **¿Realiza usted todas las actividades que se le asignan?**  
Siempre \_\_\_ Algunas veces \_\_\_ Casi nunca \_\_\_  
Nunca \_\_\_

**10. ¿La directiva le brinda algún tipo de taller de capacitación personal?**  
Siempre\_\_\_ Algunas veces\_\_\_ Casi nunca\_\_\_  
Nunca \_\_\_

**11. ¿Cumple usted con las normas de convivencia y reglas de la institución?**  
Siempre\_\_\_ Algunas veces\_\_\_ Casi nunca\_\_\_  
Nunca \_\_\_

**12. ¿Se siente usted satisfecho con la directiva de la institución?**  
Siempre\_\_\_ Algunas veces\_\_\_ Casi nunca\_\_\_  
Nunca \_\_\_

**13. ¿La institución le suministra los materiales y recursos necesarios para la realización de sus actividades diarias?**  
Siempre\_\_\_ Algunas veces\_\_\_ Casi nunca\_\_\_  
Nunca \_\_\_

## HOJA DE METADATOS

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

<b>Título</b>	<b>Motivación y Desempeño Laboral del Personal Obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”.</b>
<b>Subtítulo</b>	

Autor(es)

<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>Código CVLAC / e-mail</b>	
<b>Cabrera Cristina</b>	<b>CVLAC</b>	24.535.461
	<b>e-mail</b>	Cristina bravo_27@hotmail.com
	<b>e-mail</b>	
<b>Martínez Yormarlis</b>	<b>CVLAC</b>	24.877.893
	<b>e-mail</b>	yormarlismartinez@gmail.com
	<b>e-mail</b>	
<b>Rondón Daniel</b>	<b>CVLAC</b>	16.313.567
	<b>e-mail</b>	Drmqz_19@gmail.com
	<b>e-mail</b>	

**Palabras o frases claves:**

**Motivación, Desempeño Laboral.**

## 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 es un tema de gran importancia para las organizaciones a nivel mundial, si se aplica de una buena forma puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados. No se debe olvidar que la motivación es de gran relevancia si se desea tener un buen desempeño laboral dentro de cualquier entidad de trabajo, ya que es la que lleva al individuo a actuar de cierta manera a la hora de realizar sus tareas asignadas. Por dichas razones se establecieron los parámetros para la realización de esta investigación, con el propósito de analizar cuáles eran los factores que influían en la motivación y por tanto el desempeño laboral del persona obrero de la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallego”. Sabiendo que el éxito de una organización tiene que ver principalmente con el buen desempeño laboral de cada trabajador y a su vez la disposición con la que cada quien realice sus labores. Para dicha investigación se analizaron algunos conceptos propuestos por autores como Chiavenato y Robbins, y teorías como la de la pirámide de las necesidades de Maslow y la Teoría de las necesidades de McClelland. El diseño de la investigación fue de campo y de nivel descriptivo, puesto que, los datos fueron obtenidos dentro de un contexto específico: la Unidad Educativa “Don Rómulo Gallegos”, tomando como objeto de estudio la totalidad de su personal obrero con la intención de describir la interacción diaria del ya nombrado personal con la directiva de la institución, a través de la aplicación de un cuestionario y de acuerdo a la tabulación y análisis de los datos se pudo evidenciar que existe un grado elevado de insatisfacción en el personal obrero, lo que incide en su motivación y provoca un nivel muy bajo de desempeño en la realización de sus actividades cotidianas. En otras palabras, la baja motivación de los empleados está afectando tanto la relación de estos con el jefe como el cumplimiento satisfactorio de las tareas.

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

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
<b>Omaira Marcano</b>	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> T <input checked="" type="checkbox"/> J <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> U <input checked="" type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/>
	CVLAC	<b>4.504.390</b>
	e-mail	<b>oma5455@hotmail.com</b>
	e-mail	
<b>Zelideth Camacho</b>	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> J <input checked="" type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> U <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	<b>3.829.995</b>
	e-mail	<b>zelycamsa@gmail.com</b>
	e-mail	
<b>María Montañez</b>	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> J <input checked="" type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> U <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	<b>8.649.219</b>
	e-mail	<b>mmontañez2008@hotmail.com</b>
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año    Mes    Día

<b>2018</b>	<b>11</b>	<b>15</b>
-------------	-----------	-----------

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

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

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
(Curso Especial de Grado-BravoMartínezRondón.doc).	

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.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE	
SISTEMA DE BIBLIOTECA	
RECIBIDO POR	<i>[Firma]</i>
FECHA	01/8/09
HORA	5:30

Cordialmente,

*[Firma]*  
**JUAN A. BOLANOS CUMBELO**  
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.

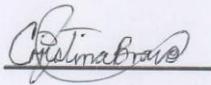
JABC/YGC/maruja

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

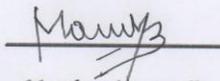
## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso

**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”.

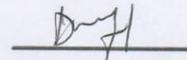
### Autores:



**Bravo Cristina**



**Martínez Yormarlis**



**Rondón Daniel**

### Tutor(a):



**Msc. Camacho, Zelideth**