



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POS GRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL
EN EL CENTRO DE COORDINACIÓN POLICIAL DE GUIQUE
MUNICIPIO CARLOS ARVELO
DEL ESTADO CARABOBO

Línea de Investigación: La Motivación en el Desempeño Laboral

Autora: Rosalía Bolívar
Tutora: MSc. Mahie Sierra

Bárbula, Octubre 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POS GRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



***LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
CENTRO DE COORDINACIÓN POLICIAL DE GUIGUE MUNICIPIO CARLOS
ARVELO DEL ESTADO CARABOBO.***

Línea de Investigación: La Motivación en el Desempeño Laboral

Autora: Rosalía Bolívar
C.I.V-7.273.668
Tutora: MSc. Mahie Sierra
C.I.V-13.780.701

Bárbula, Octubre 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POS GRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



***LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
CENTRO DE COORDINACIÓN POLICIAL DE GUIGUE MUNICIPIO CARLOS
ARVELO DEL ESTADO CARABOBO.***

Línea de Investigación: La Motivación en el Desempeño Laboral

Jurado:

José Luis Sequera. (Presidente)

Ariana Rivas. (Especialista)

Fernando Palma (Economista)

Bárbula, Octubre 2014

DEDICATORIA:

Le doy gracias a Dios todo poderoso porque él nos ha dado vida, salud, fe y esperanza “porque Dios es amor.”

Al recuerdo y memoria de mi progenitor Víctor M. Bolívar. Que desde el cielo me ha orientado, y siempre me acompaña, guiándome por el camino correcto en cuanto a la diferente toma de decisiones, dándome fortaleza para seguir adelante. Dios te bendiga papa donde quieras que te encuentres.

A mi querida madre Ana J. Colmenares, que ha sido una persona muy importante e influyente en mi vida. Y su gran confianza fue la que me nutrió de fuerzas para seguir adelante con mi proyecto.

A mis hijos Ángel y Rosangel los cuales han sido mi motivo principal y mi inspiración para realizar mis estudios con mucho anhelo y ahincó poniéndole más entusiasmo y a mi querida nieta Thifany que me envuelve con su amor y ternura.

AGRADECIMIENTO

A Dios todo poderoso, por ser guía espiritual y padre del universo.

A los dirigentes de Post Grado de la Universidad de Cara-bobo, por el convenio que existe actualmente con la Policía del Estado Cara-bobo, donde la misma nos facilitan al Personal Policial “los Docentes y Profesores para que nos transmitan sus conocimientos y enseñanzas en diferentes áreas; contribuyendo con la profesionalización del efectivo policial “ya que con estos lineamientos contribuyen con el nuevo paradigma cumpliendo con la Nueva Ley de Policía Nacional.

Licda.: Magda Ceja, por ser la pionera en este proyecto en compañía de la Licda. Liliana González y su equipo del personal administrativos.

Y a todas las personas que de alguna u otra manera construyeron a la culminación y satisfacción de este sueño.

A todos y a todas mil gracias.....

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice general.....	iv
Índice de cuadros.....	vi
Índice de gráficos.....	vii
Resumen.....	viii
Abstrac.....	ix
Introducción.....	1
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	
Planteamiento del problema.....	3
Objetivos de la investigación.....	5
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos.....	5
Justificación de la investigación.....	5
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes de la investigación.....	7
Bases teóricas.....	12
Bases legales.....	19
Definición de términos básicos.....	22
Cuadro de Operacionalización de las variables.....	23
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
Diseño de la investigación.....	24
Tipo de investigación.....	25
Población y muestra.....	25
Población.....	25
Muestra.....	25

Sistema de variables.....	26
Identificación y definición de variables.....	26
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
Validación.....	28

CAPÍTULO IV. TÉCNICAS DE ANÁLISIS Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Técnicas de análisis y resultados de la investigación.....	30
Conclusión.....	36
Recomendaciones.....	38
Párrafos de los autores.....	39
Referencias Bibliográficas.....	40
Anexos.....	41

ÍNDICE DE CUADROS

N°	Título	Páginas
01	Teorías sobre la Motivación.....	18
02	Operacionalización de las variables.....	23
03	Distribución de Frecuencia y Porcentaje para la Dimensión Valoración del trabajo.....	32
04	Distribución de Frecuencia y Porcentaje para la Dimensión Satisfacción laboral.....	34

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Nº	Título	Páginas
01	Representación del cuadro N°. 03	32
02	Representación del cuadro N°. 04	34



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



**La Motivación y su Influencia el desempeño laboral en el Centro de
Coordinación Policial de Guigue Municipio Carlos Arvelo
Del Estado Carabobo.**

Autor(a): Bolívar Rosalía
Tutor .Msc .Mahie Sierra
Octubre, 2014

RESUMEN:

El presente estudio se realizó con la finalidad de recaudar los requisitos necesarios para desarrollar una estrategia donde la motivación y su Influencia en el desempeño laboral en el Centro de Coordinación Policial de Guigue Municipio Carlos Arvelo del Estado Carabobo. Iniciándose desde la inquietud laboral que se ve en dicha institución la cual produce efectos negativos para la institución Policial,” afectando también a la colectividad en sí,” motivado a que si el trabajador no se siente bien emocionalmente y psicológicamente no tendrá motivación alguna para realizar sus labores, “no va a dar el mismo rendimiento, que daría un trabajador que se siente conforme con lo que realiza.” Dicha investigación se basó fundamentalmente en una investigación de campo tipo descriptiva, la población estuvo conformada por 50 trabajadores del Centro de Coordinación Policial de Guigue. La muestra estuvo representada por 10 trabajadores a los cuales se les aplico una encuesta cerrada tipo cuestionario, el mismo arrojó como resultado y de muestra que en dicha institución hay fallas en cuanto al ámbito laboral que hay que corregir.

Descriptor: Seguridad Laboral, Fallas, Policía del Estado.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



INFLUENCE MOTIVATION AND JOB PERFORMANCE IN THE POLICE
COORDINATION CENTER OF CARLOS ARVELO MUNICIPALITY
GIGUE CARABOBO STATE.

Autor(a): Bolívar Rosalía
Tutor .Msc .Mahie Sierra
Octubre, 2014

ABSTRAC

This study was conducted in order to raise the necessary requirements to develop a strategy where motivation and its influence on job performance in the Police Coordination Center of Carlos Arvelo Municipality Gigue Carabobo State. Started from labor unrest is seen in this institution which produces negative effects for Police institution "also affecting the community itself," reasoned that if the worker does not feel good emotionally and psychologically not have any motivation to perform their work, "will not give the same performance, which would give a worker who feels satisfied with what you do." This research is mainly based on a descriptive research field; the population consisted of 50 employees of the Coordination Center police of Gigue. The sample was represented by 10 workers to which we applied a closed type questionnaire survey, the same courage as a result and shows that there are flaws in this institution as the workplace to be corrected.

Descriptors: Work Safety, Fallas, State Police.

INTRODUCCIÓN

Éste trabajo de investigación, está relacionado con la motivación y su influencia en el desempeño laboral del Centro de Coordinación de Guigue Municipio Carlos Arvelo del Estado Carabobo. Se le realizaran entrevistas a quienes ocupan cargos de garantía de Recursos Humanos buscando entre sí evaluar el desempeño en el proceso de reconocer los aprendizajes de cada término de la organización a partir de instrumentos que definan las actividades del Saber Conocer (conocimiento y habilidades) y saber ser (actitudes requeridas en el cargo que desempeñan con el propósito de retroalimentar al trabajador y orientar su formación y desarrollo, el reconocimiento de cada sabiduría durante el desempeño del trabajador se vincula a indicadores de logros positivos que son previamente definidos y paramentados con medidas de medición observables.

A fin de detectar la motivación y su influencia en el desempeño laboral en el Centro de Coordinación Policial de Guigue Municipio Carlos Arvelo del Estado Carabobo, se establecieron tres objetivos específicos los mismo así como el planteamiento del problema y la justificación se estarán desglosando en el capítulo I de este trabajo.

En el capítulo II se presentará el marco teórico referencial, el cual ofrece las diversas teorías y trabajos elaborados con anterioridad empleados en el desarrollo y comprensión del tema que se estudia, incluye las relaciones más significativas que se dan entre los elementos referenciales, determinados por las características y necesidades de la investigación lo construye la presentación de postulados de autores e investigadores que hace referencia al problema y permite una visión completa de las formulaciones supuestas sobre las cuales a de fundamentarse el conocimiento científico propuestos en la frases de observación, descripción y explicación, este capítulo finaliza con el cuadro de Operacionalización de las variables.

Metodológicamente es una investigación de campo tipo descriptivo en donde la población está conformada por (50) funcionarios policiales adscrito al Centro de Coordinación Policial de Guigue del Municipio Carlos Arvelo del Estado Carabobo. Y la muestra está representada por (10) Funcionarios la cual representa el 10% del universo presentado anteriormente. La técnica e instrumento a utilizar es por medio de una encuesta tipo cuestionario con preguntas cerradas, toda esta información será presentada en el capítulo III de esta investigación que se corresponde al marco metodológico.

Seguidamente en el Cuarto Capítulo se presentan y analizan los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a la muestra representativa por medio del instrumento utilizado en la recolección de datos y por último se hace referencia de las conclusiones y recomendaciones que presenta el investigador al término del presente trabajo.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

Para incentivar el mejoramiento en el funcionamiento de las organizaciones es necesario el estudio y la aplicación de herramientas del comportamiento organizativo pues el impacto positivo y/o negativo que los individuos tienen sobre la misma será proporcional al éxito o al fracaso que dicha organización obtenga en un entorno donde cada vez se haga más importante el aprendizaje mediante el cambio a este trabajo obedece a la necesidad de mejorar el Desempeño Laboral del Centro de Coordinación Policial de Guigue Municipio Carlos Arvelo del Estado Carabobo, implementando un sistema de formación y desarrollo permanente que permita desde la instrucción mediante un proceso continuo de aprendizaje para alcanzar las competencias, habilidades necesarias para el buen Desempeño Laboral de dicha Institución.

En este sentido, la Motivación nace debido a la carencia de un sistema de selección de concurso para el ingreso y ascensos del personal Policial, la cual está bajo la Administración de los Ministerios Interior Justicia y Paz, así como del Poder Popular Ciudadano.

Para que dichos cargos se otorguen sin considerar las competencias y habilidades inherentes a los cargos de la gestión policial, solo se pide la condición de ser bachiller o tener un nivel medio, pero que no garantiza la formación de una Universidad de Seguridad la cual cumple las competencias y habilidades para ejercer estos cargos que son necesarios para la comunidad.

“La dinámica de ámbitos que viene ocurriendo en Venezuela hoy en día y que se debate entre un sistema económico capitalista depredados moribundo, un sistema económico social, naciente, con base en la igualdad de oportunidades para la gente con sus respectivos pilares humanista ha desatado una verdadera lucha de clases sociales”.

Es por esta razón que los directores de las diferentes coordinaciones deben de asumir su responsabilidad como jefes en cuanto a lo que se refiere el” Desempeño Laboral” orientado a emprender una profunda transformación en las estrategias, organizativas motivado a que después de haberse fijado las metas formulando los planes organizativos, y delineando los arreglos estructurales, dirigiendo y motivando a los trabajadores,” todavía exista la posibilidad de que ocurra alguna falla en el trabajo.”Para asegurarse de que siempre se procedan adecuadamente en las actividades laborales, los directores deben hacer seguimiento del desempeño laboral a las organizaciones.

Dicho desempeño real debe acompañarse con las metas fijadas previamente. Y si existen desviaciones significativas es tarea del personal directivo hacer que las organizaciones vuelvan a retomar el camino correcto ejerciendo su rol de control y su papel de liderazgo implícito en las funciones de dicha institución, esta tarea es más efectiva si se trabaja con planificación y en equipos coordinados por personas expertas.

Aplicar estrategias positivas para evitar la desertión de los trabajadores y los accidentes comunes por falta de experiencias.

De allí surge la necesidad de que el personal policial obtenga una mejor formación y preparación académica, para que de esta forma adquiera mayor experiencias en sus funciones y habilidades en cuanto a las competencias óptimas y tengan un mejor desempeño laboral.

Según Stebben R. (2001), menciona que “Existe una disciplina denominada Comportamiento Organizacional: Esta investiga las repercusiones que los individuos,

los grupos y las estructuras producen en el comportamiento de las organizaciones, para mejorar la eficiencia en la organización”.

Objetivos De La Investigación

Objetivo general

Detectar la motivación y su influencia en el desempeño laboral en el Centro de Coordinación Policial de Guigue.

Objetivos específicos

1. Diagnosticar la situación actual del Centro de Coordinación Policial de Guigue y la motivación de los funcionarios en el desempeño de sus funciones.
2. Describir las causas que afectan la motivación laboral en los funcionarios Policiales del Centro de Coordinación Policial de Guigue.
3. Analizar el contexto organizacional respecto a los planes de motivación que garanticen la satisfacción laboral en el Centro de Coordinación Policial de Guigue.

Justificación de la Investigación

La policía cumple dentro de la sociedad una función esencial para el desarrollo de la misma, es inconcebible una población sin policía y su desenvolvimiento está en la relación directa con el grado de adelanto de los grupos humanos a los que les sirve de este modo. A la institución le corresponde dentro de su responsabilidad asegurar y mantener el clima que propicie la Paz, la Armonía, y la Unión de los componentes del conglomerado con la finalidad de asegurar la consecución de las metas que tiene trazada el Estado.

Desarrollar ideas que impulsen la propuesta la cual está orientada a Incentivar la Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral del Centro de Coordinación Policial de Guigue del Municipio Carlos Arvelo Estado Carabobo, con la finalidad de

flexibilizar el trabajo en la cual se justifica su elaboración ya que mediante su aplicación se va a comenzar a considerar al trabajador porque se utilizaran estrategias adecuadas en busca de soluciones favorables para que el trabajador se sienta cómodo y satisfecho al realizar su actividad como tal.

Dentro de este orden de ideas, se comenta que la elaboración del presente estudio es importante desde la perspectiva de que habrá mayor acercamiento entre el patrono y sus subordinados lográndose una inter-relación positiva en su ámbito laboral haciendo la salvedad de que si los funcionarios trabajan armónicamente cumplirán a cabalidad con su trabajo, darán rendimiento, atenderán proporcionalmente a la necesidad de la colectividad y al finalizar su trabajo tendrán la satisfacción de haber contribuido con la sociedad a viendo realizado un buen trabajo.

De igual forma en cuanto a la Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral del Centro de Coordinación Policial de Guigue, se efectuaran Talleres de Autoestima, Derecho Laboral, Charlas de Orientaciones entre otras, con la finalidad de insertar a los funcionarios al trabajo en equipo y crear el sentido del Respeto, Amor, Unión, Solidaridad, Tolerancia, Responsabilidad, Honestidad, Equidad entre otros, reforzando así los valores entre sus compañeros y la colectividad.

Su importancia se define en la búsqueda de Estrategias de Motivación donde el Desempeño Laboral sea el centro del episodio, estudiando y analizando minuciosamente a cada trabajador, analizando por muy pequeño que sea el problema que le incomoda. En busca de una solución ejemplo “si un funcionario sale de su casa y deja a un familiar enfermo donde él se siente impotente porque su sueldo no le alcanza para comprarle los remedios o realizarle los estudios al mismo, este no se va a concentrar en el trabajo porque tiene una preocupación que no le deja concentrarse en su actividad” este individuo no va a dar el mismo rendimiento, que puede dar otro que tenga su mente despejada sin problema alguno.

La motivación de ideas que impulsa la propuesta, está orientada a facilitar ideas para la Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral del Centro de Coordinación Policial de Guigue Municipio Carlos Arvelo del Estado Carabobo.

CAPITULO II

Marco Teórico Referencial

El Marco Teórico Referencial ofrece las diversas teorías y trabajos elaborados con anterioridad empleados en el desarrollo y comprensión del tema que se estudia, incluye las relaciones más significativas que se dan entre los elementos referenciales, determinados por las características y necesidades de la investigación lo construye la presentación de postulados de autores e investigadores que hace referencia al problema y permite una visión completa de las formulaciones supuestas sobre las cuales a de fundamentarse el conocimiento científico propuestos en la frases de observación, descripción y explicación.

Antecedentes de la Investigación.

En el desarrollo de la presente investigación es necesaria la revisión de trabajos anteriores para adquirir conocimientos y resultados relevantes de la investigación.

Cedeño, N (2009), realizó un estudio cuyo objetivo fundamental fue Comprender la influencia producida por los factores de la profesionalización en el trabajo desarrollado por los Oficiales de la Policía Regional del Zulia de cinco (5) egresados del Plan de Estudio Técnico Medio en Administración Policial en la Unidad Educativa “Insp” . Mayor José del Carmen Bracho”; dicha investigación se realizó bajo la modalidad cualitativa, cuyo método de investigación se empearon el Fenomenológico y el Hermenéutico-Dialéctico, como técnica para la recolección de la información se empleó la observación participante y la entrevista en profundidad, la misma fue evaluada por tres profesionales un psicólogo, un orientador y un administrador policial para identificar la influencia de la formación profesional en el

desarrollo del trabajo policial. Mediante un registro de apreciaciones y la identificación de las categorías y sus indicadores.

Por otra parte se tomaron en consideración los conceptos fundamentales emitidos por Tyson y Jackson en relación a la formación profesional quienes señalan que los individuos sometidos a estos procesos desarrollan las actitudes y habilidades adecuadas para el campo laboral. Se concluyó que la profesionalización representa la opción para el cambio de imagen institucional mediante un adecuado desempeño en el trabajo policial.

Por otra parte, Almeyda, Ramos y Jimémez (2009) realizaron una investigación cuyo objetivo se basaba en describir el perfil motivacional del personal uniformado en el grado patrullero de la Policía Metropolitana de Bogotá, el tipo de estudio fue de carácter descriptivo teniendo en cuenta que se aplicó una prueba psicológica y una encuesta para conocer el perfil motivacional de la población de estudio, la cual estuvo conformada por 7089 funcionarios adscritos a la Policía de Bogotá distribuidos de la siguiente manera 247 mujeres y 6842 hombres de los cuáles de tomó una muestra representativa de 150 Patrulleros que laboran en actividades de vigilancia urbana de la Policía Metropolitana de Bogotá, con un promedio de antigüedad entre 1 y tres años con edades de 19 a 26 años.

Del mismo modo, para la recolección de la información se emplearon como instrumentos en la primera fase se aplicó el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (C M T) elaborado por Toro (1985) a una muestra de 150 patrulleros adscritos a los comandos operativos N° 3 y N° 4 ubicados en las estaciones de Policía Santafé en la zona tercera Centro, y la estación de Policía Kennedy en la zona octava de la policía Metropolitana de Bogotá. En la fase 2 se realizaron cuatro grupos focales para complementar la información acerca de los factores motivacionales de la muestra dos grupos adscritos a la estación Santafé y dos grupos adscritos a la estación Kennedy.

De este modo, al observar los resultados del CMT se encuentra que el salario es la condición motivacional externa con mayor representatividad el 67.45% de la

población. En lo relacionado en la categoría de condiciones motivacionales internas la más alta es el reconocimiento, con una media de 64.93, dentro de los medios requeridos para obtener condiciones esperadas para el trabajo, la media más alta fue la expectativa con un valor de 56.75%. En los grupos focales se evidenció que el 29% ingresó a la Policía para mejorar calidad de vida y el 30% de la población encuestada no ha cumplido con las expectativas que traía al ingresar a la Institución. Sin embargo el 30% de la población encuestada dice sentirse a gusto por ser policía y ayudar a la comunidad.

Por último, los autores aspiran que con este trabajo se diseñen e implementen planes de acción en la Institución que propendan por la construcción de relaciones de confianza y el reconocimiento de las capacidades y motivaciones de los patrulleros así como también la creación de estímulos que premien su esfuerzo y dedicación lo cual redundará en la obtención de resultados y en la retención de estas personas, además se recomienda que en los procesos de incorporación e inducción se tengan en cuenta los resultados de este estudio para alinear las expectativas de los nuevos patrulleros con la realidad de la cultura y la forma de trabajo de la Institución.

En el mismo sentido, Hernández y Monsanto (2010), realizaron un Estudio del Clima Organizacional en la Policía Metropolitana (Comisarías: Antonio José de Sucre y Francisco de Miranda), cuyo objetivo general consistió en realizar un diagnóstico comparativo entre ambas comisarías a través de la medición de 14 dimensiones que lo componen a fin de identificar las semejanzas y diferencias así como las fortalezas, debilidades y áreas de mejoras que presentaban para ese momento dichas comisarías. El nivel de la investigación fue exploratorio-descriptivo, con un diseño no experimental de corte transversal, ya que se realizó en un momento único, la población que se consideró estuvo conformada por todos los comisarios adscritos a las dos comisarías en estudio, para ello se utilizó la fórmula de Sierra Bravo (1994), para la construcción de la muestra, la cual fue estratificada proporcionalmente.

Así mismo, para poder cubrir los objetivos planteados los autores elaboraron un Modelo de Clima Organizacional que se acoplara al tipo de organización en estudio y que permitiera realizar una aproximación al clima actual de cada comisaría. La estrategia metodológica usada en la construcción de dicho modelo consistió en la revisión de los principales Modelos de Clima que se encuentran en la literatura especializada, lo cual les permitió determinar las dimensiones del clima a estudiar. A partir del modelo propuesto se elaboró un cuestionario que sirvió de instrumento de medición de las dimensiones, el mismo fue validado por un grupo de expertos y fue sometido al Alpha de Crombach, obteniéndose un índice de 0,9275, lo cual refleja un alto grado de confiabilidad.

Los datos recolectados fueron procesados estadísticamente, lo cual permitió realizar el análisis de las dimensiones. Los resultados obtenidos permitieron realizar un diagnóstico del clima de casa Comisaría y generar como conclusiones que la dimensión Identificación con el trabajo constituye una fortaleza institucional en ambas comisarías, sin embargo el clima organizacional de la comisaría Francisco de Miranda mejor calificado, aun cuando ambas se encuentran en el mismo rango de “Regular”, por el cual se les recomendó a ambas crear sistemas de recompensas tales como reconocimiento por méritos, premios por años de servicio, entre otros.

Por su parte, Figueroa (2011), presentó su trabajo de grado en la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad del Caribe; cuyo objetivo general fue describir el nivel de motivación de los empleados de la Unidad De Atención y Prevención de la Violencia de la Fiscalía del Distrito Nacional de Santo Domingo, el método empleado para llevar a cabo ésta investigación fue en primer lugar el Deductivo, debido a que la Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de la Fiscalía del Distrito Nacional, es una institución del Estado y no es un caso particular, pudiéndose presentarse en cualquier institución de la misma naturaleza, en segundo lugar se empleó el método Inductivo el cual fue aplicado en base a los conceptos de las teorías generales de la institución para poder entender las problemáticas particulares de dicha institución.

A fin de recabar información se empleó como técnica la encuesta aplicada a los hombres y mujeres empleados de la Unidad De Atención Y Prevención De La Violencia de la Fiscalía y como instrumento un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas, cabe destacar que el tipo de muestreo empleado fue el probabilístico simple, debido a que las 54 personas que conforman la población tuvieron la misma posibilidad de ser seleccionados. Como conclusión se pudo comprobar que cuentan esta unidad con un programa de motivación que le permite conjugar todos sus esfuerzos materializados como un trabajo en equipo, influyendo en el desarrollo tanto individual como colectivo, de sus recursos humanos, fortaleciendo todos los ámbitos en su estructura organizacional.

Por último se presenta como antecedente el estudio realizado por Rivas, (2012), cuyo objetivo fundamental fue Determinar el impacto del estrés laboral y su influencia en el rendimiento ocupacional en funcionarios policiales de un Municipio del Estado Anzoátegui, dicha investigación se enmarcó en un nivel descriptivo, correlacionar, transversal y un diseño de campo; con una población de 30 funcionarios policiales: 15 trabajadores expuestos (patrulleros motorizados) y 15 trabajadores controles (funcionarios administrativos). Como instrumento se utilizó el cuestionario de estrés laboral validado por la OIT/OMS. Para caracterizar el rendimiento ocupacional, se elaboró un cuestionario de acuerdo al perfil del cargo del funcionario, con un total de 20 ítems; validado de contenido a través del juicio de tres expertos.

Así mismo, se evidenció una prevalencia del 80% de estrés laboral en un nivel bajo, en ambos grupos. Hubo diferencias significativas entre los estresores laborales en los trabajadores expuestos, predominando: influencia del líder, el clima y estructura organizacional $p (<0.05)$. Se encontró correlación positiva moderada, entre la antigüedad en la institución y estrés laboral en el grupo expuesto, $r= 0,767$ $p (<0,05)$; esta resultó negativa $r= -0,648$ $P (<0,05)$ en el grupo control. El rendimiento ocupacional fue muy bueno en una gran proporción de funcionarios; observándose significancia estadística entre sus categorías, con promedios superiores en

puntualidad y servicio $p (< 0,05)$; resultando mayor en el los trabajadores administrativos. Al correlacionar el estrés laboral y el rendimiento ocupacional en los dos grupos, no hubo diferencias significativas $p (>0,05)$.

Finalmente, se concluyó que el estrés laboral no constituyó una variable predictiva en el rendimiento ocupacional de los funcionarios policiales. Se sugirieron estrategias para abordar el estrés laboral a nivel individual e institucional; así como reconocimientos e incentivos a los trabajadores por su destacado rendimiento.

Bases Teóricas

Las bases teóricas identifican las fuentes secundarias sobre las cuales se va a diseñar la investigación propuesta, la lectura de libros especializados revistas, a direcciones electrónicas y trabajos anteriores con teorías y principios fundamentales, es por ello que la revisión se inicia consultando a los siguientes autores:

Según la teoría de Maslow A (2007), sugiere que las personas tienen un conjunto complejo de necesidades muy fuerte que se pueden ordenar en forma de niveles jerárquicos. Los supuestos básicos que subyacen en esta jerarquía son los siguientes:

- a) Cuando una necesidad queda satisfecha, disminuye su potencial para motivar. Sin embargo cuando una necesidad queda satisfecha, otra necesidad surge de manera gradual para ocupar el lugar de la anterior, por lo cual las personas siempre luchan por satisfacer alguna necesidad.
- b) La red de necesidades de casi todas las personas es muy compleja y distintas necesidades afectan su comportamiento en un momento determinado. Es evidente que cuando alguien enfrenta una emergencia “como una sed desesperada”, esa necesidad será la dominante hasta que quede satisfecha. En general se deben satisfacer las necesidades de niveles bajo, antes de que las necesidades de los niveles altos estén tan activas como para impulsar un comportamiento.

- c) Existen más formas de satisfacer las necesidades de niveles altos, que las de niveles bajos. Este modelo dice que una persona tiene 5 clases de Necesidades: Fisiológicas, de Seguridad, de Afiliación, de Estima y de Autorrealización.

Conceptos de Cada Necesidad

- a) **Las Necesidades Fisiológicas:** representan el deseo de tener alimentos, agua, aire y abrigo estas necesidades están más bajo en la jerarquía de Maslow, acotación los gerentes deben entender que en la medida en que los empleados estén motivados por las necesidades fisiológicas, sus intereses no se centran en el trabajo que estén realizando; aceptaran cualquier trabajo que satisfaga esas necesidades:
- b) **Necesidad de Seguridad:** Representa el deseo de tener seguridad y estabilidad así como tener ausencia de dolor, de amenazas o de enfermedad, al igual que las necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad que no han sido satisfechas hacen que la persona se preocupen por satisfacerlas. Las personas que son motivadas por las necesidades de seguridad valoran sus empleos como defensa contra la posibilidad de no poder satisfacer las necesidades básicas.
- c) **Necesidades de Afiliación:** Representan el deseo de la amistad y el amor, así como un sentimiento de pertenencia. Los gerentes deben darse cuenta de que cuando las necesidades de afiliación son la principal fuente de motivación, entonces las personas valoran su empleo como una oportunidad para encontrar y establecer relaciones interpersonales de calidad amistosas.
- d) **Necesidades de Estima:** El deseo de tener sentimientos de realización, valor personal de reconocimiento o respeto representa las necesidades de estima. Las personas que tienen necesidad de estima, quieren que otra las acepten por lo que son y que las perciban como competentes y capaces. Los gerentes que se concentran en las necesidades de estima tratan de motivar a los empleados con recompensas públicas y reconocimientos de sus logros, buscando así la forma de recompensar a sus empleados.

e) ***Necesidades de Autorrealización:*** Implica el que las personas reconozcan el potencial que tienen y su capacidad para ser todo lo que pueda ser. Las personas que luchan por la autorrealización buscan incrementar sus capacidades para resolver problemas.

Lineamientos Gerenciales

El modelo de la jerarquía de las necesidades de Maslow, también sugiere la clase de conducta que ayudaran a satisfacer distintas necesidades, las tres categorías básicas de las necesidades (Fisiológicas, de Seguridad y Social), también se conoce como necesidades de deficiencias según Maslow, mientras estas necesidades no estén tan satisfechas, un individuo no se podrá convertir en una persona sana, en términos físicos ni psicológicos.

En contraste las necesidades de estima y autorización se conocen como necesidades de crecimiento la satisfacción de estas necesidades ayudan a las personas a crecer y a desarrollarse como la Evaluación del Desempeño.

La evaluación del desempeño procura identificar el déficit que los trabajadores pueden tener en la ejecución de sus funciones y tareas. Por cierto debe existir un perfil ocupacional definido para los puestos de trabajo. Este es el medio de contraste, por llamarla, así que nos permite detectarlas falencias o carencias del trabajador.

Naturalmente, no todos los aspectos deficitarios tienen el mismo nivel de importancia para la organización. De allí que antes de efectuar cualquier evaluación de desempeño, es necesario que la empresa haya definido sus procedimientos productivos o de servicio. El análisis funcional permitir luego de guardar los niveles de importancia de las diferentes competencias involucradas en los puestos de trabajo.

La evaluación del desempeño es una sistemática apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo. “Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona”. Estas reciben denominaciones como: Evaluación del desempeño, Evaluación del

mérito, Evaluación de los empleados, Informes de progreso, Evaluación de eficiencia funcional, etc. Algunos de estos conceptos son intercambiables.

Además, una evaluación del desempeño constituye una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa ya que es un medio a través del cual es posible localizar problemas de supervisión de personal, de integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa en la actualidad, de desacuerdos, de desaprovechamiento de empleados con potencial más revelado que el requerido por el cargo, de motivación, puede ayudar a determinar la falta de desarrollo de una política de recursos humanos adecuada a las necesidades de la organización.

Las Teorías de la Motivación Laboral

Se han dado muchas explicaciones sobre la motivación laboral, sobre las variables que motivan a las personas a llevar a cabo una tarea. Incluso son varias las clasificaciones que se han hecho de estas teorías, como:

- a) La clasificación más clásica de Campbell, Dunnette y otros (1970) en teorías de contenido, que tratan de describir los aspectos y factores específicos que motivan a las personas a trabajar, y reconocen que todas las personas tienen necesidades innatas, aprendidas o adquiridas, y teorías de proceso, que se centran en la descripción de la forma de potenciar, dirigir y terminar la conducta en el trabajo.
- b) La clasificación de Locke y Lathman (2002) que distingue entre teorías basadas en las necesidades, en los valores, teorías de las metas y de la auto eficacia.
- c) La más actual de Kanfer (1992), que propone un Modelo heurístico de constructor y teorías motivacionales y agrupa las distintas teorías en función de los constructores que cada una considera centrales para la motivación (por ejemplo: necesidades o intereses, motivos, elección Motivación a Través de Consecuencias No se trata de amenazar a nadie, cuando amenazas a las personas, usualmente se vuelven en contra tuya, rápidamente. Pero si quieres motivar a la gente, lo que debes hacer es, lograr que comprendan las consecuencias negativas de no actuar.

En ocasiones simplemente necesitamos saber el dolor que nos causaría detenernos, para empezar hoy mismo con un movimiento generador de inercia.

Motivación de Incentivos al Rendimiento

Esta es la famosa técnica del “perro y la galletita”. Se trata de que como seres humanos, principalmente contamos con una mentalidad individualista y subconscientemente ubicamos por encima de los deseos de los demás, nuestros propios deseos. Entonces, qué mejor que motivar a las personas a que hagan algo por ti, logrando de paso muchos beneficios para ellos mismos.

Motivación De Instrucciones

Cuando cuentas con instrucciones específicas y detalladas sobre lo que debes hacer, difícilmente te desmotivas. Cada paso que das, es un “checkmark” o “tic” de chequeo en tu lista. Cada tarea es un avance y para terminar, sólo debes continuar. Si sabes exactamente cuáles son los pasos a seguir, actuar será natural. Esto también aplica para cuando quieras motivar a otros a actuar.

Motivación de Corto y Largo Plazo

Este tipo de motivación, consiste en realizar un análisis consciente de lo que supondrá, actuar o no, en corto y largo plazo. Por ejemplo, si tienes pereza de realizar hoy tu tarea para el día de mañana (suponiendo que estás cansado y está tarde), pensar en corto plazo te dirá: “Estoy cansado, si me acuesto ya... duermo bien y descanso”, pero pensar en largo plazo te dirá: “No dormir bien un día, podrá beneficiarte en tu futuro si apruebas el curso y te gradúas luego”. (También es bueno pensar, en cómo mejorar este tipo de situaciones en próximas ocasiones para que no se repita el escenario).

Motivación por Resultados

Lo otro que podemos considerar, es tener en cuenta los resultados que obtenemos, no las metas, no los objetivos, no los propósitos... los resultados. Lo mencioné justamente en mi artículo, mentalidad de resultados, es mucho más fácil conquistar

nuestro éxito, si tenemos claro el resultado que obtendremos de llevar a cabo los pasos necesarios en el presente.

Motivación por Diversión y Entretenimiento

Esta es una estrategia usada mucho por las grandes empresas del Internet como Google y Facebook. Ellos tienen en sus instalaciones: gimnasio, tobogán (deslizador) sillas inflables, patinetas... entre otros. Además de que hacen concursos, tienen cafeterías donde sus empleados trabajan y comen snacks gratis. Se propende la diversión y el entretenimiento y los niveles de motivación son superiores a los de cualquier otra empresa que no tenga en cuenta algo como esto.

La Motivación Laboral, Estrategia para Aumentar la Productividad

Dependiendo de sus recursos económicos, grandes y pequeñas empresas idean estrategias para mantener a sus empleados en un buen ambiente laboral que los lleve a brindar lo mejor de sí y a ser cada vez más productivos. Las pequeñas empresas, o aquellas que cuentan con recursos limitados, requieren de estrategias de motivación laboral que en el nivel macro brinde a los empleados un espacio propicio donde puedan desarrollarse de manera personal y profesional.

Teorías de Contenido Sobre la Motivación

Estas teorías son convenientes para estudiar debido a que brinda a los investigadores el poder estudiar diferentes escenarios ofreciendo varias perspectivas útiles para poder aplicar en distintos contextos. Se enfocan en qué elementos o factores intenta satisfacer a las personas a trabajar y que características del ambiente laboral parecen satisfacer las necesidades del individuo, buscando explicar la motivación, el puesto de trabajo particular y las características de la situación laboral.

Algunas de las más destacadas son:

Cuadro N° 1. Teorías sobre la Motivación

Teoría	Autor	Descripción
Jerarquía de necesidades	Abraham Maslow	1943. La teoría más conocida de la Motivación, dice que en las personas existe una jerarquía de cinco necesidades básicas.
X-Y	Douglas McGregor	1966. Propuso que hay dos puntos de vista sobre el empleado, uno negativo "X" y el otro positivo "Y".
Biofactorial	Frederick Herzberg	1959, la relación del trabajo es básica, si las personas se sienten bien sus respuestas son mejores.
Motivaciones sociales	McClelland	1960, Se enfoca en identificar 4 impulsos predominantes en los seres humanos
Erg	Clayton Alderfer	1972 Tiene mucha relación con la teoría de Maslow, pero indica 3 necesidades básicas: de existencia, de relación y de crecimiento
Expectativa o de la Instrumentalizada	El autor más destacado de esta teoría es Vroom, pero ha sido completada por Porter-Lawler (Porter y Lawler, 1968).	1968. Afirma que las personas como seres pensantes, tienen Creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a los sucesos futuros de la vida.
Equidad	Stacy Adams	1965, Las personas no solo les interesa la cantidad de premios, también la relación que tiene con los demás.
Finalidad o de las metas	Locke	1969, Propone que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación.
Integradores	Latham y Lee, Robbins (1999), Bandura (1977), Quijano y Navarro (1998).	Los autores proponen que algunas de las teorías anteriores si se combinan o relacionan con otros parámetros pueden mejorar los resultados

Fuente: Bolívar (2014) Adaptada de Uribe (2009)

Bases Legales

Las bases legales del presente estudio se encuentran expresadas en el ordenamiento jurídico venezolano, en donde existen diversas representaciones que

garantizan la Seguridad Laboral estos organismos deben estar conformados por los ciudadanos y ciudadanas que forman parte de la vida civil del país. En este sentido la Constitución hace mención de una serie de instituciones a los cuales corresponde velar por dicha seguridad y el bienestar de las familias.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBB), (1999)

Gaceta Oficial N# 36.860 del 30 de Diciembre 1999: Artículo 75:

El Estado protegerá a las familias como asociación natural de la sociedad y como es espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas. Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes, la solidaridad, el esfuerzo común, la comprensión mutua y el respeto recíproco entre sus integrantes. El Estado garantizará protección a las madres, a los padres o a quienes ejerzan jefatura de la familia...

Universalización de la Seguridad Social:

Ahora los trabajadores y trabajadoras no dependientes, podrán inscribirse en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) y acceder a prestaciones de pensiones de vejez invalidez sobrevivientes e incapacidad, pago de indemnizaciones diarias por maternidad o paternidad y paro forzoso, una vez que entre el Decreto N# 8.921, Publicado Gaceta Oficial N# 39.912 el 30 de abril de 1992, con el cual se aprobó la reforma parcial de la Ley de Seguro Social se eliminó la exigencia de contar con 250 cotizaciones mínimas y obtener la continuidad facultativa solo dentro de 6 meses siguientes a quedar sin empleo formal (Art 6) de la IVSS, ahora no hay límites ni topes de ningún tipo sino que todos y todas tienen acceso de igualdad de condiciones a la seguridad social.

Igualmente, se modificó el Art.7 del reglamento general de dicha ley y se estableció que los trabajadores y trabajadoras no dependientes cotizaran mensualmente el 3% del monto declarado como ingreso mensual. Este cambio legal favorece a quienes conforman una población que, de acuerdo a estimaciones tomadas

del (INE) alcanza a 3.650.492 Trabajadores y Trabajadoras no dependientes equivale (61.9% de hombres y 38.1% de mujeres). El registro que recién se abrió será de carácter permanente, a través de las 44 oficinas administrativas Nacionales del Seguro Social.

Visualización del Trabajo por Cuenta Propia

Toda persona tiene derecho a la seguridad social, como servicio público no lucrativo, los trabajadores sean o no dependientes de patrono o patrona disfrutaran de ese derecho y cumplirán con los deberes de la Seguridad Social conforme a esta Ley Art 17. Incorporación de los trabajadores y trabajadoras residenciales, del hogar, a domicilio, deportista, profesionales, culturales, agrícolas, motorizados, choferes de transporte terrestre, aéreos, marítimos, de embarcaciones mercantes y tripulantes de aeronaves fueron incorporados a la Ley bajo la definición de “Modalidades Especiales de Condiciones de Trabajo, y estarán sometidos a leyes especiales, elaboradas con responsabilidad y amplia participación de los sujetos de cada modalidad y sus organizaciones sindicales.

Hasta tanto ello ocurra se regirán por lo establecidos en el Título IV. Trabajadores y Trabajadoras a domicilio, tiene mención especial al establecerse que quien los contrate es su patrono o patrona y por lo tanto deberán cumplir con la remuneración pactada, pagos de días domingos y feriados, así como también la participación de los beneficios de la entidad de trabajo, vacaciones prestaciones sociales.

Nueve (9) Leyes Especiales, se redactaran y probaran para cada una de las modalidades especiales de trabajo, siendo que ya los trabajadores y trabajadoras residenciales cuentan con su normativa.

Personas con Discapacidad, cuentan también con una normativa especial para regir sus condiciones laborales, obligándose a los patronos y patronas a incorporarlos, por lo menos en un 5% de su nómina total.

La Autora Argumenta que según la Ley del Trabajo (L.O.T.T.T) en su Artículo N° 505

El mandato Constitucional de 1999 considero la Educación y el Trabajo como procesos fundamentales para alcanzar los fines del Estado, referidos a la defensa y desarrollo de la persona humana respecto a la dignidad, ejercicio democrático de la voluntad popular, constitución de la sociedad justa y amante de la paz, y promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo. La L.O.T.T.T, plantea que la finalidad de la educación se centre en el desarrollo de la personalidad y ciudadana de los trabajadores y trabajadoras, a través de su participación consiente protagónica, responsable, social y comprometida con los procesos de transformación social, independencia y soberanía.

De allí que se establezca la corresponsabilidad del Estado y la sociedad para generar condiciones y oportunidades para la formación social, técnicas, científica y humanísticas, asegurando el trabajo productivo, solidario y liberador rumbo a la construcción del nuevo país.

Con este propósito se busca la consolidación del Estado, los Patrones, los Trabajadores, Hombres, Mujeres, Niños y Adolescentes con diferentes labores a nivel nacional. La igualdad, la equidad, el respeto, la unión y tolerancia endonde los trabajadores cualquier sea su género, edad o impedimento físico,” tenga el mismo derecho en cuanto a la justa distribución de las riquezas y a que se respeten más los derechos de los trabajadores”. De esta forma la Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral en el Centro de Coordinación de Guigue Municipio Carlos Arvelo del Estado Carabobo.

Definición de Términos Básicos

Actitud: es la capacidad actual o potencial para desempeñar un trabajo.

Calidad: es el proceso seguido por una empresa, para asegurarse de que sus productos o servicios cumplen con los requisitos mínimos de calidad establecidos por la propia empresa.

Comunicación; es el proceso por el cual las personas tratan de compartir significados mediante la transmisión de mensajes en forma de símbolos. Es la acción o el efecto de estar muy buena comunicación con el personal involucrado.

Desempeño laboral: es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Eficacia: es la capacidad para determinar los objetivos adecuados. “hacer lo indicado”.

Eficiencia: es la capacidad para reducir al mínimo los recursos usados para alcanzar los objetivos de la organización: “hacer las cosas bien”.

Estímulo: es la situación o circunstancia que provoca el comportamiento voluntario de una persona, llamado respuesta.

Grupo: Conjunto de personas que, en beneficio de sus propios intereses, influye en una organización, esfera o actividad social.

Incentivo: es el proceso que mueve o incita a desear o hacer una cosa.

Influencia: es la acción y efecto de influir. Este verbo se refiere a los efectos que una cosa produce sobre otra (por ejemplo, el viento sobre el agua) o al predominio que ejerce una persona (“Juan tiene una gran influencia sobre las decisiones de su hermano menor”).

Logro: Acción y efecto de lograr.

Motivación: motivación se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados.

Necesidades: Carencia de las cosas que son menester para la conservación de la vida.

Cuadro N° 2. Operacionalización de la Variable

Objetivo General: Detectar la motivación y su influencia en el desempeño laboral en el Centro de Coordinación Policial de Guigue.

Variable	Objetivos Específicos	Definición Operacional	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnosticar la situación actual del Centro de Coordinación Policial de Guigue y la motivación de los funcionarios en el desempeño de sus funciones. - Describir las causas que afectan la motivación laboral en los funcionarios Policiales del Centro de Coordinación Policial de Guigue. 	<p>Es el estímulo que posee cada persona el cual imprime en determinada acción a desempeñar, bien sea para satisfacer alguna necesidad o para culminar un meta.</p> <p>Se refiere al rendimiento y la actuación que manifiesta el trabajador al desempeñar sus funciones de acuerdo al cargo en el cual se desenvuelve.</p>	<p>La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. (Robbins, 1999:17).</p>	<p>Valoración del Trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración - Incentivos - Reconocimiento 	1,2,3,4
	Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar el contexto organizacional respecto a los planes de motivación que garanticen la satisfacción laboral en el Centro de Coordinación Policial de Guigue. 		<p>El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual (Rodríguez, 2013:13)</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Participación - Crecimiento - Estabilidad

Fuente: Bolívar, R. (2014)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación se define como aquel que se ocupa de proporcionar un método de verificación que permite constatar hecho con teorías y su forma es la de una estrategia o plan general que determina las operaciones para hacerlo, de igual forma es necesario determinar cuál es su naturaleza para realizar los aportes necesarios para un Plan de Motivación y su Influencia en el Desempeño laboral en el Centro de Coordinación Policial de Guigue del Municipio Carlos Arvelo Estado Carabobo.

Según el Propósito de la investigación, el estudio es de campo tipo descriptiva ya que el mismo tiene como objeto fundamental presentar soluciones de carácter práctico a la problemática que presenta dicha institución en estudio.

Según Sabino (2004), “El diseño de la investigación es una estrategia general del trabajo que el investigador determina una vez que ya ha alcanzado suficiente claridad respecto a su problema y esclarece las etapas siguientes que han de acometerse” (p. 92).

Ahora bien el diseño de la investigación se tipifica como un trabajo de campo ya que los datos se recolectan de forma directa en el centro de Coordinación Policial de Guigue Municipio Carlos Arvelo del Estado Carabobo. Mediante la labor de la autora en este sentido se recopilan datos de esta fuente en donde generan datos del problema.

Tipos de Investigación

Por otra parte de acuerdo al nivel de conocimiento a obtener la investigación es de campo tipo descriptiva, debido que en la misma se intenta obtener un conocimiento de la realidad, dentro de ese marco.

Población y muestra

Población

La población es el grupo de datos o elementos en estudio, de igual forma se puede señalar como todo cumulo de casos que cumplen con un conjunto predeterminado de criterios. Según Arias (2006) define a la población como “un conjunto finito o infinito de elementos con características para las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p.81).

Es por ello que la población está establecida por sus características que la definen, por lo cual representa un conjunto general de datos o elementos que poseen estas características más comunes a los cuales se les denomina Población o Universo según Camacho, (2004), define como población “el número que tiene su asiento dentro de una determinada expansión“ (p.20).

La población requerida para llevar a cabo la investigación está conformada por 50 funcionarios policiales adscritos al Centro de Coordinación Policial de Guigue, Municipio C/Arvelo del Estado Carabobo.

Muestra

Arias (2006), afirma acerca de este tipo de muestreo, “El muestreo internacional u opiniatico es donde los elementos son escogidos con bases de criterios o juicio preestablecidos por el investigador”. (p.85)

Cabe destacar que el muestreo es un procedimiento por medio del cual se obtendrá un sub grupo de la población investigada la cual poseen características similares, para Aplicar la Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral del Centro de Coordinación Policial de Guigue Municipio C/Arvelo del Estado Carabobo. Se determinan dentro del grupo de no probabilística o internacional por lo tanto no todos los datos que conforman la población tienen igualdad en oportunidad de conformarla ya que fueron seleccionados de acuerdo al razonamiento crítico del autor.

Cabe destacar que en relación a la muestra, esta consiste en la selección de alguno de los datos o elementos con la intención de realizar un estudio sobre el universo o la población de la cual se está tomando es por ello que Trias (2005), define la muestra cómo. Una fracción representativa de una población o de un universo estadístico. Porción de un producto que da a conocer sus cualidades. Modelo que se copia o se imita. Fracción representativa de un grupo de personas consultadas en una encuesta, (p.41).

De igual manera Ramírez (2008), indica que “la muestra puede ser representada por el 30% de la población en estudio” (p.192). El presente trabajo de investigación determina que la muestra está representada por una población de (10) personas las cuales representan el 10% del universo mencionado anteriormente.

Sistema de Variables

Este procedimiento orienta al autor del trabajo de investigación sobre los elementos que fueron considerados en el desarrollo del presente trabajo de grado.

Identificación y Definición de Variables

Según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2003), indica que “las variables se deben enunciar conceptualmente y operacionalmente en

términos que especifiquen la forma como se manifestara a los fines del estudio” (p.27).

En este orden de ideas, la variable es una característica de asumir distintos valores ya sea cualitativamente o cuantitativamente y adquieren valores en la investigación científica cuando pueden ser relacionadas con otras características es que las variables constituyen el centro de un estudio de investigación y están incorporados en los objetivos específicos.

Operacionalizacion de Variables

Este procedimiento se realiza con la finalidad de pasar de variables generales a indicadores, es decir un proceso de medición que según

Lerma (2001), menciona que:

Está compuesto en búsqueda de las dimensiones de cada variable. Contribuir a elaborar los indicadores relacionados con las dimensiones, obtener información cualitativa o cuantitativa por medio de cada uno de los que conforman el instrumento de recolección de datos, (p.75).

Técnicas de Instrumento de Recolección de Datos

En cuanto a la técnica de la encuesta, los autores

Delgado y otros (2003) se refieren a la misma como:

La relación directa investigador-objeto de estudio, en donde el investigador hará al encuestado una serie de preguntas anteriormente elaboradas y normalizadas, dichas preguntas deberán estar asentadas en un cuestionario y allí mismo se vaciaran las repuestas a las interrogantes formuladas a los encuestados de los cuales se obtendrá la información que se quiere a través de testimonios orales de individuos relacionados con el fenómeno, siendo esta de forma individual o colectivo, logrando captar con esta técnica el punto de vista personal del entrevistado.

Los Ítems, formulados para dicha encuesta están estructurados con preguntas cerradas donde el encuestado podrá responder libremente a cada una de ellas. Se hace necesario destacar que por el tipo de investigación se aplicara a la muestra a investigar la encuesta estructurada para poder obtener los datos primarios.

Con respecto a la técnica de observación, no es más que la obtención de información, referente a documentos, fuente bibliográfica, de estudios entre otros materiales que permitan acercarse al tema en estudio. Sobre el particular Delgado y otros (2003), la definen como. Se trata del acopio de los antecedentes relacionados con la investigación. Se realiza por medio de documentos escrito, sean formales o no en los que se plasmó un conocimiento que fue evaluado por autores que realizaron una investigación previa.

Validación

Los instrumentos serán primeramente validados por (02) expertos, los cuales lo evaluarán de acuerdo a los siguientes aspectos: coherencia con los objetivos de la investigación, correspondencia de los Ítems con el propósito planteado.

La validez del instrumento de recolección de datos, se hará a través de una encuesta tipo cuestionario, mediante la aprobación de su contenido. Sabino (2006) define que “la validez es una consulta a un grupo de expertos, para que revisen y organicen los elementos pertinentes al campo de estudio” (p.26).

La validez se refiere al grado de un instrumento que realmente analiza la variable que se puede medir, es por ello que la validez estará enfocada al contenido del instrumento, el cual se someterá al juicio de 2 expertos especialistas en las áreas, Metodológicas y de Estadísticas, los cuales determinarán la validez del mismo.

La validación del contenido se fundamenta en los objetivos que se pretenden con la realización de la investigación, así mismo estarán respaldados por la revisión bibliográfica la cual le da validación a cada uno de los Ítems, ya que estos tienen el fin de formular una idea del funcionamiento y objetivo de estudio.

Mediante la validación del instrumento se podrá establecer el grado de confianza del mismo, en relación al propósito para el cual es construido otorgando de esta forma confiabilidad del estudio.

Una pregunta es válida, si estimula la información exacta y relevante. La selección y la redacción influyen en la validez de la pregunta. Algunas preguntas que

son válidas para un grupo de personas, pueden no serlo para otro grupo. Entre menos tenga que reflexionar el sujeto, mas valida será la respuesta. La validez implica congruencia en la forma de plantear la pregunta. La validez puede ser de contenido, de criterio y de constructo.

Para decir que un instrumento tiene validez de contenido el diseñador del cuestionario debe asegurarse que la medición representa el concepto medido. Por ejemplo, si el instrumento es para medir actitudes de las personas, eso es lo que debe medir, y no sus emociones.

En cuanto a la validez de criterio el diseñador de cuestionario la puede establecer comparando la medición del instrumento con un criterio externo. Entre más se relacionen los resultados de la investigación con el criterio, mayor será la validez del instrumento. La validez del constructor indica como una medición se relaciona con otra de acuerdo con la teoría o hipótesis que concierne a los conceptos que se están midiendo. De allí que sea importante que el investigador tome en cuenta dichos conceptos para correccionales posteriormente.

CAPITULO IV

Técnicas de Análisis y Resultados de la Investigación

Una vez recopilada y analizada la información de los datos obtenidos a través de la observación directa y la aplicación del cuestionario a las personas que integran la muestra, se realiza un diagnóstico que servirá para la recolección de información, para La Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral del Centro de Coordinación Policial de Guigue, del Municipio C/Arvelo del Estado Carabobo, para así establecer las necesidades y problemáticas de los usuarios con respecto a la temática en estudio.

La indagación obtenida a través del instrumento de recolección de datos, se interpreta sobre la base de información, permitiendo evaluar en forma clara la situación actual. Los resultados obtenidos, mediante la observación directa permitirán narrar los hechos respecto a los aportes para la elaboración de un Plan de Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral para los trabajadores del Centro de Coordinación Policial de Guigue Municipio C/Arvelo del Edo. Carabobo, cabe destacar que según el Manual, Normas y Orientaciones, para la elaboración del Trabajo de Grado (TG-UAB) le corresponde al investigador, tomar la decisión acerca de la estructura que más le favorezca con el fin de diseñar y presentar el análisis de los datos correspondientes.

Para el análisis de los datos se utilizaron procedimientos estadísticos, ya que la estadística es una ciencia matemática constituida por un conjunto de técnicas y procedimientos que permiten al investigador obtener datos, ordenarlos, organizarlos, presentarlos (a través de cuadros y gráficos), analizarlos, interpretarlos, obtener

Conclusiones y en algunos casos tomar decisiones. El procedimiento empleado fue el siguiente: los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario a las muestras seleccionadas, se trataron con el Procesador Microsoft Excel de Windows y con los resultados se construyeron tablas de distribución de frecuencias y porcentajes por cada dimensión de acuerdo a las variables, de tal forma que se construyeron 2 tablas.

Resultados de los ítems del 1 al 6

Variable: Motivación

Dimensión: Valoración del trabajo

Indicadores: Remuneración (ítem 1, 2 y 3, Incentivos (ítem 4) y Reconocimiento (ítem 5 y 6)

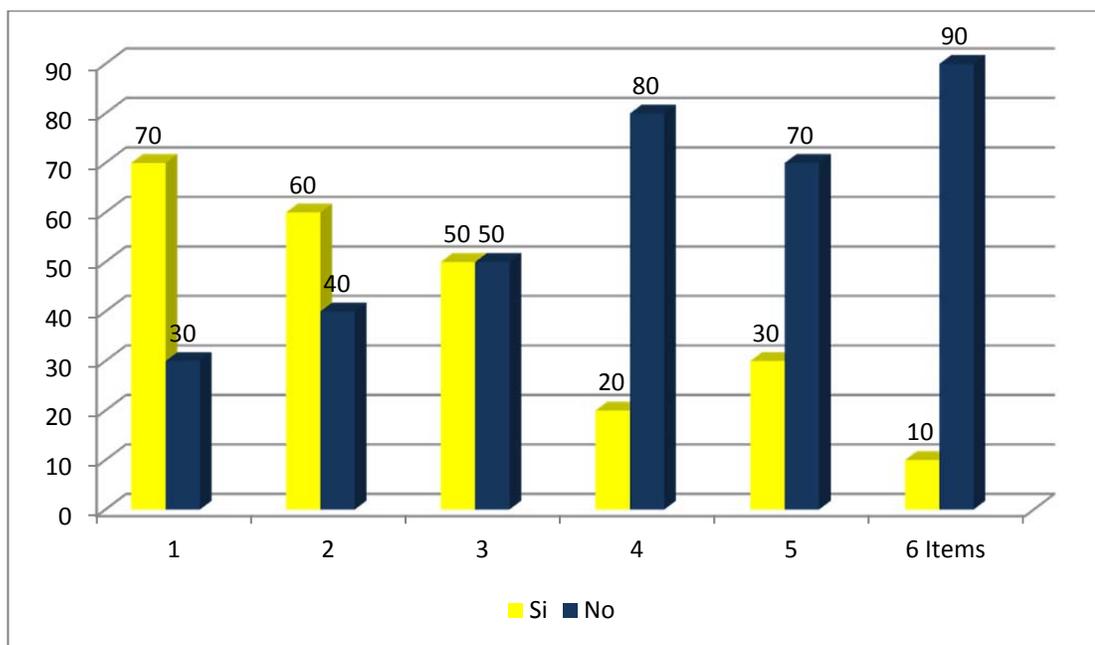
Ítems

1. ¿Si se le valora su trabajo desde el punto de vista humano y remunerativo, usted realizaría un buen trabajo cumpliendo con todas las normativas que éste exija?
2. ¿Si usted al realizar un trabajo no se siente satisfecho al hacerlo; le exigiría a su patrón complementar su satisfacción laboral a través de un salario digno y equitativo al cargo que desempeña?
3. ¿Sabía usted que con la nueva ley de la (L.O.T.T.T) 2012, en su artículo 192; establece que el bono vacacional es de 15 días de salario normal, más un día por año de antigüedad hasta llegar a 30 días?
4. ¿Está satisfecho con el sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que recibe?
5. ¿Cuándo realiza importantes aportaciones que benefician a la institución, se reconoce sus habilidades, capacidades y actitudes?
6. ¿Recibe reconocimiento no monetario por una actividad bien hecha?

Cuadro No. 3. Distribución de Frecuencia y Porcentaje para la Dimensión Valoración del trabajo.

Categorías	Si		No		Total	
	f	%	f	%	f	%
1	7	70	3	30	10	100
2	6	60	4	40	10	100
3	5	50	5	50	10	100
4	2	20	8	80	10	100
5	3	30	7	70	10	100
6	1	10	9	90	10	100

Gráfico N° 1: Representación del cuadro N°. 03



Interpretación.

En lo que respecta a la variable Motivación, evaluada a través de la dimensión Valoración del trabajo, cuyos indicadores fueron remuneración, incentivos y reconocimiento se observó en el cuadro N° 3 y gráfico N° 1 que en el ítems 1 el 70% de los funcionarios concluyeron que de recibir una mejor remuneración estarían dispuestos a realizar el trabajo eficaz puesto que también se les estaría valorando

desde el punto de vista humano acorde a la labor desempeñada llenando de éste modo las expectativas económicas que los mismos puedan poseer, mientras que en el ítem 2 el 60% de los encuestados coincidieron en que de no sentirse satisfecho con la valoración económica de su trabajo estarían dispuestos a exigir los beneficios económicos acorde a su trabajo, del mismo modo al ser consultados acerca si conocían o no el Artículo 192 de la L.O.T.T.T, acerca del bono vacacional, el 50% de los funcionarios contestaron que si conocían éste beneficio, que además es un derecho del trabajador puesto que ésta nueva ley estipula que las riquezas percibidas se deben compartir entre los trabajadores y el o los patronos.

Seguidamente al ser consultados acerca de la satisfacción con el sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que recibe, el 80% se mostró insatisfecho con el mismo, puesto que consideran que no es suficiente para solventar los problemas económicos por otra parte el 70% de los funcionarios encuestados consideran que al realizar importantes aportaciones que benefician a la institución no se les reconoce sus habilidades, capacidades y actitudes, de hecho el 90% de ellos considera que tampoco se les otorga reconocimiento por una actividad bien hecha.

Resultados de los ítems del 7 al 10

Variable: Desempeño laboral

Dimensión: Satisfacción laboral

Indicadores: Responsabilidad (ítem 7), Participación (ítem 8) Crecimiento (ítem 9) y Estabilidad (ítem 10)

Ítems

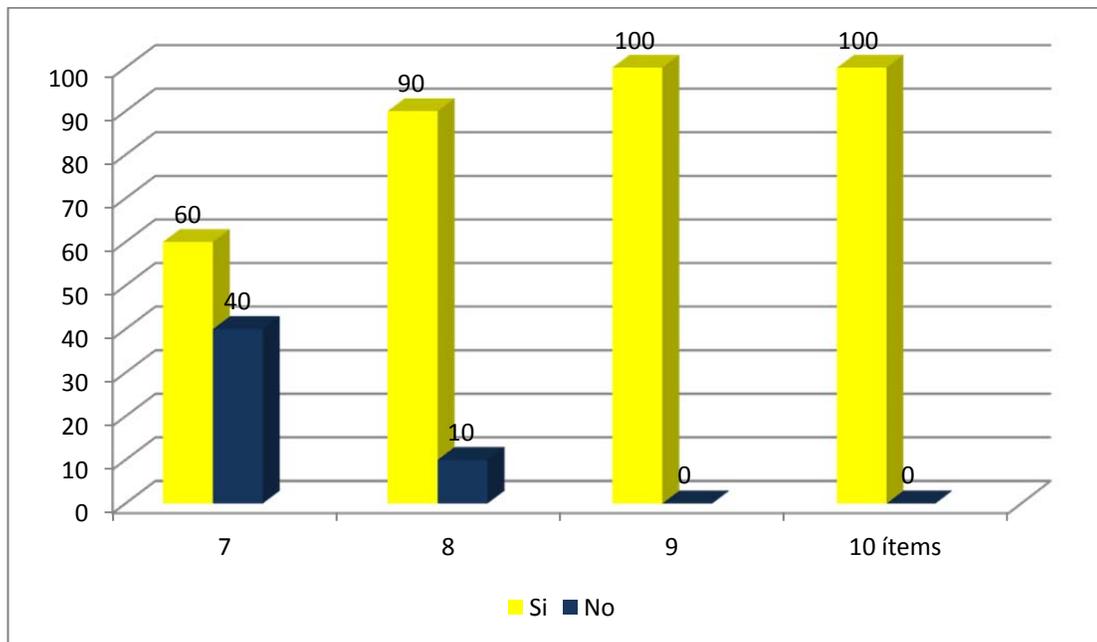
7. ¿El nivel de las responsabilidades asignadas es equivalente con el cargo que desempeña?
8. ¿Se le permite crear nuevos procesos en el área donde se desenvuelve?

9. ¿Está de acuerdo de tener un cargo que represente un reto para desarrollar nuevas capacidades?
10. ¿Piensa usted que el grado de estabilidad laboral ofrecida por la institución es alta?

Cuadro No. 4. Distribución de Frecuencia y Porcentaje para la Dimensión Satisfacción laboral.

Categorías	Si		No		Total	
	f	%	f	%	f	%
7	6	60	4	40	10	100
8	1	90	9	10	10	100
9	10	100	0	0	10	100
10	10	100	0	0	10	100

Gráfico N° 1: Representación del cuadro N°. 04



Interpretación

Ahora bien, con respecto a la variable desempeño laboral de la dimensión satisfacción laboral a la cual corresponden los indicadores responsabilidad, participación,

crecimiento y estabilidad, los funcionarios al consultárseles si el nivel de las responsabilidades asignadas es equivalente con el cargo que desempeña el 60% de ellos consideraron que si, mientras que el 40% restante consideran que el cargo desempeñado se encuentra en un nivel inferior de acuerdo a sus capacidades, por otra parte se les consulto si se les permite crear nuevos procesos en el área donde se desenvuelve y en este aspecto el 90% de ellos consideraron que si, este hecho se ha evidenciado al entrar en vigencia la Ley de la Policía Nacional; además de ello el 100% de los encuestados se mostraron receptivos al estar de acuerdo con tener un cargo que represente un reto para desarrollar nuevas capacidades, puesto que ese mismo porcentaje de funcionarios encuestados es decir 100% consideran que la institución les brinda estabilidad laboral

CONCLUSIÓN

Se realizó el siguiente trabajo de investigación relacionado con la motivación y su influencia en el desempeño laboral en el Centro de Coordinación Policial de la Parroquia Guigue Municipio Carlos Arvelo del Estado Carabobo, con la finalidad de detectar debilidades y fortalezas en los trabajadores, en esta área que puedan afectar a los mismos. Se trabajó con un grupo de expertos los cuales le aplicaron encuestas tipo cuestionario con preguntas cerradas a los trabajadores de dicha institución buscando con ello descubrir anomalías que puedan afectar a los mismos para así tomar los respectivos correctivos y evitar con ello que ocurran algunas accidentalidades y decesos futuros. También con ello se buscan analizar los problemas económicos que afecten a los mismos y los equipos de trabajo se evaluarán todo lo que conlleve a que el trabajador se sienta armónicamente realizando su trabajo.

También se analizó su parte física y emocional favoreciendo su autoestima, para que este tenga una visión más clara en cuanto a sus propósitos. En este sentido de acuerdo a los resultados de la encuesta antes señalada se observó una alta tendencia hacia la desmotivación laboral debido a la baja remuneración que perciben los funcionarios del Centro de Coordinación Policial de Guigue por parte de los entes gubernamentales, hecho que se evidenció a través de la variable motivación y la dimensión valoración del trabajo, como resultado se obtuvo que el 70% no se siente satisfecho con el salario percibido por no ajustarse el mismo a sus necesidades económicas ni al esfuerzo realizado durante el desempeño de sus funciones, por otra parte el 70% de ellos considera que son muy escasos los incentivos laborales aún cuando realicen importantes aportaciones.

Por último, se consideró la variable desempeño laboral, a través de la dimensión satisfacción laboral en la que el 100% de los funcionarios encuestados se mostraron conformes con el nivel de responsabilidades, el aporte de ideas y la estabilidad

laboral siendo el 100% de ellos. Como vemos es el factor baja remuneración lo que en la actualidad está causando desmotivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Centro de Coordinación Policial de Guigue, ya que como se observó a través de la encuesta ellos se sienten cómodos con su nivel de responsabilidad y consideran que en comparación con otras instituciones si gozan de estabilidad laboral, sin embargo el salario percibido no se ajusta a sus necesidades económicas.

RECOMENDACIONES

Crear un lugar armonioso, firme y confiable para los trabajadores y trabajadoras.

- Trimestralmente se deben motivar a los trabajadores con premios, permisos, monetariamente con pagos especiales y certificados, canastillas, cestas de comida a los trabajadores para que esto sientan satisfacción por su trabajo.

- Afianzar todos los servicios socioeconómicos a los trabajadores tales como (U.S.O). Cesta Ticket, Caja de Ahorro, Becas, Bonos especiales, Permisos, Prestaciones, Fidecomisos, Pagos por Cargo, Pagos de Viáticos, Medianas y otras.

- Crear Guarderías Especiales tipo maternal y Simoncito donde, alimenten, eduquen, recreen, y ayuden a los niños mientras sus padres trabajan.

Párrafos de los autores:

- Maslow J. (2007), sugiere que las personas tienen un complejo de necesidades y las mismas influyen fuertemente en el ser humano, tanto en lo físico, emocional y psicológico.
- Douglas McGregor, (1966). Propuso que hay dos puntos de vista sobre el empleado, uno negativo “X” y el otro positivo “Y”.
- Frederick Herzberg, (1959), la relación del trabajo es básica, si las personas se sienten bien sus respuestas son mejores.
- McClelland, (1960), Se enfoca en identificar 4 impulsos predominantes en los seres humanos.
- Clayton Alderfer, (1972) Tiene mucha relación con la teoría de Maslow, pero indica 3 necesidades básicas: de existencia, de relación y de crecimiento.
- El autor más destacado de esta teoría es Vroom, pero ha sido completada por Porter-Lawler (Porter y Lawler, 1968), Afirma que las personas como seres pensantes, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a los sucesos futuros de la vida.
- Stacy Adams (1965), Las personas no solo les interesa la cantidad de premios, también la relación que tiene con los demás.
- Locke (1969), Propone que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrahán Maslow (2009) Jerarquía de las Necesidades, Texto Comportamiento Organizacional.
- Almeyda, Ramos y Jimémez (2009). Descripción del perfil motivacional del personal uniformado en el grado de la Policía Metropolitana de Bogotá. Trabajo especial de grado. Bogotá-Colombia
- Arias (2006) Población y Muestra (p, 81), (85)
- Cedeño, N (2009) La profesionalización de los oficiales de la Policía Regional del Zulia como una experiencia de desarrollo. Trabajo Especial de Grado. Maracaibo-Venezuela.
- Chávez .H. (2012) Promulgación de la L.O.T.T.T.
- Chirinos. N. (2013) Administración de los Recursos Humanos p, # 29 y 30.
- Columna del Notitarde <https://www.natitarde.com>.
- Delgado (2003), Técnicas e instrumento de recolección de datos
- Delgado y otros (2003), técnica de observación Fuerzas Armadas (U.N.E.F.A).
- Figuroa (2011), Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los empleados de la Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de la Fiscalía del Distrito Nacional. Santo Domingo-República Dominicana.
- Hernández y Monsanto (2010). Estudio del Clima Organizacional en la Policía Metropolitana (Comisarías: Antonio José de Sucre y Francisco de Miranda)
- Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores. Gaceta Oficial 8.938 en fecha 07/05/2012.
- Manual de Trabajo Especialización Maestría y Tesis Doctorales. (UPEL, 2003), (p.27).
- Pérez (2009) Realizo estudios en la Universidad Experimental Poli técnicas de las
- Rivas, (2012), Impacto del estrés laboral en el Rendimiento Ocupacional en Funcionarios Policiales de un Municipio del Estado Anzoátegui. Puerto la Cruz-Venezuela
- Sabino (2004) p, 92 Diseño de la Investigación.

ANEXOS

ANEXO A.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA ESTUDIO DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES



Nº Ítems	ENCUESTA DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL	SI	NO
1.	¿Si se le valora su trabajo desde el punto de vista humano y remunerativo, usted realizaría un buen trabajo cumpliendo con todas las normativas que éste exija?		
2.	¿Si usted al realizar un trabajo no se siente satisfecho al hacerlo; le exigiría a su patrón complementar su satisfacción laboral a través de un salario digno y equitativo al cargo que desempeña?		
3.	¿Sabía usted que con la nueva ley de la (L.O.T.T.T) 2012, en su artículo 192; establece que el bono vacacional es de 15 días de salario normal, más un día por año de antigüedad hasta llegar a 30 días?		
4.	¿Está satisfecho con el sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que recibe?		
5.	¿Cuándo realiza importantes aportaciones que benefician a la institución, se reconoce sus habilidades, capacidades y actitudes?		
6.	¿Recibe reconocimiento no monetario por una actividad bien hecha?		
7.	¿El nivel de las responsabilidades asignadas es equivalente con el cargo que desempeña?		
8.	¿Se le permite crear nuevos procesos en el área donde se desenvuelve?		
9.	¿Está de acuerdo de tener un cargo que represente un reto para desarrollar nuevas capacidades?		
10.	¿Piensa usted que el grado de estabilidad laboral ofrecida por la institución es alta?		

ANEXO B
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



**LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN
EL CENTRO DE COORDINACIÓN POLICIAL DE GUIGUE MUNICIPIO
CARLOS ARVELO DEL ESTADO CARABOBO.**

Cronograma de Actividades:

En este se detallan todas las actividades a desarrollar durante la realización del trabajo de investigación y las semanas en las cuales éstas fueron ejecutadas.

Autor: Licda. Rosalía Bolívar C. _____

Tutor: Msc. Mahie Sierra. _____

Bárbula, Octubre 2014

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Año	2012						2013												2014												2014			2014			
Mes	Oct.		Noviembre				Dic.		Enero		Febrero				Marzo				Junio		Julio				Agosto			Sept			Oct						
Semanas	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3				
Actividades																																					
Búsqueda de la información, revisión de bibliografía																																					
Desarrollo del Planteamiento, Formulación, Objetivos del estudio y Justificación																																					
Finalización del Capítulo I. Búsqueda de Antecedentes de la Investigación																																					
Redacción de Bases Teóricas, Bases Legales y Definición de Términos Básicos																																					
Finalización del Capítulo III. Redacción del Diseño, Tipo y Nivel de investigación, Reuniones con el tutor																																					
Identificación de Unidades de investigación y Técnicas de recolección de datos. Plan Administrativo																																					
Reuniones con el tutor																																					
Entrega Trabajo Especial de Grado																																					

FUENTE: ROSALÍA BOLÍVAR (2014)

