



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DINÁMICA DE GRUPO



**PROGRAMA DE INTERVENCIÓN GRUPAL PARA LA MOTIVACION
LABORAL EN LOS PROMOTORES DE LA CASA VECINAL, MUNICIPIO
NAGUANAGUA, ESTADO CARABOBO**

Autora: Pinto Danielis
Tutor: Dra. Alida Malpica

Bárbula, Julio 2017



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DINÁMICA DE GRUPO



**PROGRAMA DE INTERVENCIÓN GRUPAL PARA LA MOTIVACION
LABORAL EN LOS PROMOTORES DE LA CASA VECINAL, MUNICIPIO
NAGUANAGUA, ESTADO CARABOBO**

Trabajo presentado como
requisito parcial para
obtener el título de
Especialista en Dinámica de
Grupo.

Autora: Pinto Danielis
Tutor: Dra. Alida Malpica

Bárbula, Julio 2017

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DINÁMICA DE GRUPO

VEREDICTO

Nosotros, Miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado

Titulado: **PROGRAMA DE INTERVENCION GRUPAL PARA LA MOTIVACION LABORAL EN LOS PROMOTORES DE LA CASA VECINAL, MUNICIPIO NAGUANAGUA, ESTADO CARABOBO**, Presentado por el (la) ciudadano (a): Danielis Pinto, titular de la cedula de identidad 20. 194. 567, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como

Nombre

Apellido

Cédula

Firma

Bárbula, octubre de 2017

DEDICATORIA

A susan por apoyarme y darme fuerza para continuar en la especialización, por confiar en mí y ser como una segunda madre. Gracias

A mis padres por formarme con valores sólidos, enseñándome a ser constante en lo que deseo, por su tolerancia, paciencia, confianza en mí. Muchas gracias

Me siento orgullosa de tener las mejores amigas y padres que yo decidí tener en esta vida.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar le dio gracias a DIOS por darme la vida, salud, los recursos y la energía para culminar esta meta.

A mis padres por brindarme el apoyo en este nuevo reto que me propuse en mi vida y ser mi pilar para seguir adelante y por sus consejos.

A mis dos hermanas que me apoyaron en mis decisiones y que aportaron su granito de arena para cumplir este reto que estoy terminado.

A mis amigas, por ayudarme a conseguir en la especialización y por ayudarme a encontrar un salón para la intervención grupal.

A esta casa de estudios que me brindó la oportunidad de estudiar y brindarme sus conocimientos.

A cada uno de los profesores que a lo largo de este camino estuvieron brindándonos su apoyo incondicional.

ÍNDICE GENERAL

	P.P.
Resumen.....	XII
Abstract.....	XIII
Introducción.....	1
I EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	6
Objetivo General.....	6
Objetivo Especifico.....	6
Justificación.....	7
II MARCO TEÓRICO	
Bases Teóricas.....	8
Antecedentes.....	17
Referentes conceptuales.....	19
III MARCO METODOLÓGICO	
Naturaleza de la investigación.....	24
Diseño de la Investigación y Tipo de Investigación.....	25
Población y Muestra	25
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	26
Selección de la técnica de análisis.....	27
IV RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	
Método de recolección de la información.....	31
Criterios de selección del infórmate clave y selección del grupo.....	32
Criterios para la selección del grupo.....	32
Resultados	
Descripción del grupo foco.....	33

Despliegue sintético de la información.....	34
Análisis de la información.....	36
Focalización de las variables objeto de la intervención.....	38
Variable independiente.....	39
Variable dependiente.....	39
Variable intercurrente o interviniente.....	39
Justificación y factibilidad.....	39

V DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA E INTERVENCIÓN

Presentación del programa.....	41
Sustento teórico del programa.....	42
Justificación del programa.....	42
Objetivo del programa.....	44
Contenidos de programa.....	45
Métodos y procedimientos de la aplicación del programa.....	45
Personal requerido y participantes.....	46
Recursos utilizados para la aplicación del programa.....	47
Costos y financiamiento de programa.....	47
Modelo para la evaluación de la efectividad de la intervención.....	48
Tiempo, Etapa y Programación de actividades.....	49

VI DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Resumen del proceso de intervención.....	51
Descripción y evaluación de la implementación de la intervención.....	51
Ambiente físico.....	51
Ambiente psicológico.....	52
Finalidad.....	52
Cumplimiento del programa.....	52
Análisis del trabajo del facilitador.....	54
Fase planificación.....	55
Fase de desarrollo.....	55
Fase de evaluación.....	55

Dificultades encontradas.....	56
Impresión de los participantes.....	56
Análisis de los proceso.....	60
Efecto de la intervención.....	62
Presentación de los resultados.....	63
A nivel de Pre Test.....	63
A nivel de Pos Test.....	66
Análisis por variable y dimensiones.....	71
Análisis y discusión de los resultados.....	72
CONCLUSIONES, ALCANCES Y RECOMENDACIONES	
FINALES.....	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
ANEXOS.....	78

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N^a	P.P.
1. Cuadro de Operacionalización de variables.....	23
2. Cuadro de constitución del Grupo.....	35
3. Entrevista no Estructurada.....	37
4 Observación.....	38
5 Actividad de Pre taller N° 1.....	38
6 Actividad de Pre taller N° 2.....	39
7 Recursos.....	48
8 Costos y financiamientos del programa.....	49
9 Planificación de actividades.....	51
11 Organización del evento.....	58
11 Actuación de los participantes.....	59
12 Desempeño del facilitador.....	60
13 Cuadro de valor para el indicador.....	63
14 Resultados a nivel de Pre – test, Dimensión Factores Motivacionales.....	64
15 Resultado a nivel de Pre – test. Dimensión Sistema de incentivos y manifestaciones de factores intrínsecos y extrínsecos.....	66
16 Resultados a nivel de Pos – test, Dimensión Factores Motivacionales.....	67
17 Resultados a nivel de Pos – test. Dimensión Sistema de incentivos y manifestaciones de factores intrínsecos y extrínsecos.....	69
18 Cuadro de valores para las dimensiones.....	70
19 Resultados del pre-test y pos – test por dimensiones.....	71

ÍNDICE DE TABLA

Nº TABLA Nª	P.P.
1 Correlaciones del Pre Test y Pos Test.....	30
2 Valor para los indicadores.....	62
3 Valores para las Dimensiones.....	69

ÍNDICE DE GRAFICOS

GRAFICO Nª	P.P.
1. Impresión de los participantes, en cuanto a la organización del evento.....	58
2. Impresión de los participantes.....	59
3. Impresión de los participantes, en el desempeño de los participantes.....	61
4. Evolución del grupo de los promotores de la Casa Del Vecino.....	63
5. Resultado Del Pre test por indicadores y la totalidad en la Dimensión Factores Motivacional por ítems.....	65
6. Resultado Del Pre test por indicadores y la totalidad en la Dimensión Sistema de incentivos y manifestaciones de factores intrínsecos y extrínsecos.....	66
7. Resultado Del Pos test por indicadores y la totalidad en la Dimensión Factores Motivacional.....	68
8. Resultado Del Pos test por indicadores y la totalidad en la Dimensión Sistema de incentivos y manifestaciones de factores intrínsecos y extrínsecos.....	69
9. Resultado del Pre – test y Pos test por Dimensiones.....	71



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DINÁMICA DE GRUPO



**PROGRAMA DE INTERVENCIÓN GRUPAL PARA LA MOTIVACION
LABORAL EN LOS PROMOTORES DE LA CASA VECINAL, MUNICIPIO
NAGUANAGUA, ESTADO CARABOBO**

Autora: Pinto Danielis
Tutora: Dra. Alida Malpica
Año: 2017

Resumen

La motivación es necesaria para impulsar a los individuos a satisfacer sus necesidades. El objetivo del presente estudio es determinar el efecto de la intervención grupal para la motivación en los promotores de la Casa Vecinal, Municipio Naguanagua, es un equipo de alto desempeño, no obstante hay factores que influyentes en su desempeño laboral, la falta de compromiso en realizar algunas actividades. El desarrollo del mismo está basado en los principios de la teoría motivacional de McClelland (1989), que consiste en las necesidades motivación al logro, afiliación y de poder, cada una de ella determina una conducta en el individuo. Se aplicó un programa de intervención grupal, donde se utilizó diversas técnicas como la observación, entrevista y actividades de pre talleres las cuales permitieron obtener información sobre el grupo foco y como sustento teórico se basó en el psicoanálisis para fortalecer los factores motivacionales en los promotores de la casa del vecino. Se encuentra enmarcado en el paradigma cuantitativo de tipo experimental y el diseño pre experimental, de pre-test y pos-test. El grupo estuvo conformado por 15 participante de dicha organización. El instrumento contiene 18 preguntas donde se evalúa en una escala bipolar de seis puntos y el concepto puede pertenecer al grupo de valoración, bueno o malo. Los resultados se procesan asignándole un puntaje a cada categoría y luego se suma los puntajes de cada persona para obtener un puntaje total. Las conclusiones revelan que se procedió a la aplicación de un programa de intervención grupal, donde se integró teórico- práctico, permitiendo a los participantes tener herramientas para su crecimiento personal y de esta manera cumplir con los objetivos establecidos. Asimismo se midió los efectos del programa de intervención grupal, se realizó un pre-test y pos-test, teniendo así la efectividad del programa.

Palabra claves: Programa de intervención grupal, Motivación laboral, promotores. **Línea de investigación:** Desarrollo humano y organizacional.

Temática: Comportamiento organizacional. **Sub temática:** Motivación laboral.

**UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTAD OF EDUCATION
GRADUATE ADDRESS
EXPERTISE IN GROUP DYNAMICS**

**GROUP INTERVENTION PROGRAM FOR LABOR MOTIVATION IN THE
PROMOTERS OF THE VICINAL HOUSE, NAGUANAGUA MUNICIPALITY,
CARABOBO STATE**

**Author: Pinto Danielis
Tutor: Dr. Alida Malpica
Year: 2017**

ABSTRACT

Motivation is needed to encourage individuals to meet their needs. The objective of the present study is to determine the effect of the group intervention for the motivation in the promoters of the Neighborhood House, Naguanagua Municipality, is a high performance team, however there are factors that influence their work performance, the lack of commitment in perform some activities. The development of it is based on the principles of McClelland's (1989) motivational theory, which consists of the motivation needs of achievement, affiliation and power, each of them determines behavior in the individual. A group intervention program was applied, using a variety of techniques such as observation, interview and pre-workshop activities, which allowed obtaining information about the focus group and as theoretical support was based on psychoanalysis to strengthen the motivational factors in the promoters of the neighbor's house. It is framed in the quantitative paradigm of experimental type and the pre-experimental design, of pre-test and post-test. The group consisted of 15 participants from the organization. The instrument contains 18 questions where it is evaluated on a six-point bipolar scale and the concept may belong to the rating group, good or bad. The results are processed by assigning a score to each category and then adding each person's scores to get a total score. The conclusions reveal that a group intervention program was implemented, integrating theoretical and practical, allowing the participants to have tools for their personal growth and in this way to fulfill the established objectives. The effects of the group intervention program were also measured, a pre-test and post-test was performed, thus making the program effective.

Key words: Group intervention program, Work motivation, promoters. Line of research: Human and organizational development.

Thematic: Organizational Behavior. Sub theme: Work motivation.

INTRODUCCIÓN

La motivación juega un papel importante dentro de la sociedad, ya que es el motor fundamental para el desarrollo de la humanidad y para el desempeño de cada individuo, lo cual se manifiesta en el desenvolvimiento laboral para lograr los objetivos planteados por la persona u organización donde se desempeña el trabajador. La motivación puede tener muchas implicaciones que van desde las relaciones intrapersonales, el ambiente laboral, la calidad de vida de los individuos como el bienestar emocional, social, material, salud, seguridad física, y satisfacer las necesidades que surgen en el transcurso del tiempo.

El individuo siempre está motivado a satisfacer sus necesidades y coloca todas sus fuerzas para cumplir sus metas, cada logro realizado implica una nueva necesidad que surge en el sujeto. La motivación es una herramienta que influye en el rendimiento y el comportamiento laboral de cada persona dentro de una organización y es importante fomentar el comportamiento productivo, la competitividad y el desempeño laboral en cada integrante de la institución.

El siguiente estudio se estructuró en seis capítulos, los cuales se especifican a continuación:

Capítulo I: En este apartado se describe el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación de la investigación.

Capítulo II: Esta sección corresponde a los fundamentos teóricos, se presentan las bases teóricas de la investigación, seguidos de los antecedentes, los referentes conceptuales y el cuadro de operacionalización de variables.

Capítulo III: Este apartado hace referencia a la metodología de la investigación el cual presenta la naturaleza, tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, seguido de las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, así como las técnicas para el análisis de los mismos.

Capítulo IV: Esta sección corresponde a los resultados del diagnóstico, procedimiento y método de recolección de la información, instrumento, técnicas para recolectar datos sobre el grupo, criterio para la selección de los informantes y del grupo, los resultados del diagnóstico, se puntualiza la descripción del grupo foco y la focalización de las variables objetos de la intervención.

Capítulo V: En este apartado se describe el programa de intervención, se presenta un sustento teórico, seguido de la justificación, los objetivos, el contenido, métodos y procedimientos de la aplicación del programa, como el personal requerido y participantes, los recursos utilizados para el evento, costos y financiamientos, el modelo para la evaluación de la efectividad de la intervención y el tiempo, etapa y programación de actividades.

Capítulo VI: Esta sección corresponde al resumen del proceso de intervención, donde se realiza la descripción y la evaluación de la implementación del programa, teniendo en cuenta el análisis del trabajo del facilitador y las necesidades encontradas, los efectos de la intervención donde se presentan los resultados a nivel de pretest y post test.

Por último se presentan las conclusiones, el alcance, recomendaciones, la bibliografía y los anexos

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento Del Problema

Desde inicios de la humanidad el Homo Sapiens ha creado mediante el proceso evolutivo su propio sistema organizativo social, económico, político, religioso y cultural que ha cambiado con el transcurrir de los años. El hombre aprendió a reconocer lo comestible, a vivir en cualquier clima: cálido, zonas templadas. Creó nuevas necesidades: buscar habitación y cubrir su cuerpo para protegerse del frío y la humedad. El hombre fue aprendiendo a realizar operaciones más complejas como el trabajo, se diversificaba y perfeccionaba. De la caza y la ganadería vino a sumarse la agricultura, más tarde el hilado y el tejido, el trabajo de los metales, la alfarería y la navegación. Aparecieron las artes y las ciencias. De las tribus salieron las naciones y los estados. Se desarrollaron el derecho y la política. Y la gran invención humana como lo es la religión.

De igual manera desde hace tiempo se habla de organización, las personas viven y forman parte de una organización estructurada, donde todos están asociados para lograr un bien común. Esta organización puede ser formal, la cual se rige por un manual de organización establecido por la empresa, mientras que la informal es una formación espontánea que surgen por las relaciones no oficiales; la estructura organizacional es el acuerdo e interrelación de las partes de una empresa, que a su vez se dividen en diferentes áreas, como especialización, estandarización, coordinación y tamaño de la unidad de trabajo.

Cabe destacar que las organizaciones gubernamentales son instituciones estatales, que se rigen por las normas del gobierno y brindan servicio al público, es creado un espacio para con la finalidad de prestar atención a las solicitud y dar respuesta a las necesidades persistentes en la comunidades.

De igual forma, La casa de vecino de Naguanagua surge de la necesidad latente de las comunidades para dar solución a los problemas que se presentan, por esta razón, se crea un espacio por el alcalde, del Municipio de Naguanagua. Está conformado por un equipo de trabajo en las diferentes áreas de atención como lo es el departamento de desarrollo social y la oficina de atención al ciudadano; con la finalidad de brindar atención a las solicitudes y dar repuesta a la necesidades de cada comunidad planteada por los habitantes que hacen vida en el municipio, logran así solucionar los problemas presentes. Mediante la Casa Vecinal, permite desarrollar programas sociales, cuyo objetivo es proporcionar a las comunidades herramientas para mejoras las problemáticas presente en sus comunidades, con la participación de los vecinos de manera organizada, obteniendo la colaboración de lo ciudadano y la integración de los mismos en la gestión municipal.

A través de la participación de los miembros de la casa vecinal, puede realizar actividades cuyo propósito busca motivar y tomar acciones dirigida a las necesidades latentes. Es importante la implementación de la motivación en estos espacios ya que según el autor Young (1961) dice que “la motivación es un proceso para despertar la acción, sostener la actividad” (p.234). Esto quiere decir que el sujeto ejerce una acción para realizar tareas y satisfacer sus necesidades básicas, orientando sus comportamientos hacia las metas que desea.

Cabe señalar que se necesita de una motivación es un proceso de emprender a través de una necesidad no satisfecha, la cual crea una tendencia que estimula impulsos en el interior de individuo, logrando cambios en el comportamiento (Robbins, 1994), mientras que Jones expresa lo siguiente “la forma en que la conducta se inicia, se energiza, se sostiene, se dirige, se detiene, y con el tipo de reacción subjetiva que está presente en la organización mientras sucede todo esto” (p. 132).

Por otra parte, la motivación surge del latín” *motivus*” que significa mover o movimientos y hace referencia a los procesos del deseo de cada individuo para realizar un esfuerzo para alcanzar los objetivos organizacionales, donde demuestra su capacidad para satisfacer alguna necesidad individual. Según Maslow, (1970), expresa que “Todas los individuos en todas partes están motivados por las mismas necesidades básicas”. (p. 275). Esto quiere decir que el sujeto busca satisfacer su necesidad básica a través de una motivación interna.

Siguiendo el mismo orden de ideas, los promotores del centro de la casa vecinal son un grupo conformado por personas, que residen en el municipio Naguanagua del estado Carabobo; es un equipo de alto desempeño productivo, entre algunos de los miembros existe competitividad. Por consiguiente, cada uno de estos integrantes requiere de una motivación interna generada por el entorno que le permita llevar a cabo la solución a esas problemáticas.

Ante la situación descrita anteriormente surgen las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los factores que intervienen en la motivación laboral en los promotores de la casa vecinal?

¿Cómo se puede diseñar el programa de intervención grupal sobre motivación laboral?

¿Cómo se puede aplicar un programa de intervención grupal para el fortalecimiento de la motivación laboral?

¿Cuál será el efecto de un programa de intervención grupal para fortalecer la motivación laboral en los promotores de la casa vecinal?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Determinar el efecto del programa de intervención grupal para la motivación laboral en los promotores de la casa vecinal. Municipio Naguanagua, Estado Carabobo.

Objetivos Específicos

Diagnosticar los factores que intervienen en la motivación de los promotores de la casa vecinal.

Diseñar un programa de intervención grupal sobre motivación laboral dirigida los promotores de la casa vecinal.

Aplicar el programa de intervención grupal basado en la teoría del psicoanálisis para el fortalecimiento de la motivación laboral en los promotores de la casa del vecino.

Medir el efecto de la intervención grupal con respecto a la motivación laboral de promotores de la casa vecinal.

Justificación

La presente investigación hará su aporte a través de un programa de intervención para mejorar la motivación laboral dentro de la organización y está dirigido a los promotores de la Casa Vecinal, utilizando el modelo de psicoanálisis; el cual le brindará herramientas adecuadas para que el individuo, pueda contribuir al desarrollo personal y de la organización; ya que le permitirá contar con un equipo altamente motivado y comprometido con los objetivos de la institución, logrando resultados de calidad en desempeño laboral de cada promotor en la organización.

Por consiguiente, una alta motivación ayudará al bienestar del individuo, garantizando un ambiente apto para el desenvolvimiento de sus capacidades y destrezas dentro de la organización, aportando así un buen desempeño, cada individuo tiene la capacidad para cumplir metas establecidas, cada persona elige el desafío y ejercen la energía adecuada para superar las dificultades, logrando así potencializar sus habilidades y capacidades.

Por otra parte, esta investigación podría servir a otros estudios acerca de la motivación laboral y su atribución al crecimiento personal como organizacional. Desde otro punto de vista este estudio aportará una serie de herramientas de diseño, de un programa de intervención grupal para el fortalecimiento de la motivación laboral. El programa se usará en los promotores de la Casa Vecinal, Municipio Naguanagua, Estado Carabobo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Bases teóricas

Las bases teóricas están referidas a todos los fundamentos que servirán de respaldo o sustento al estudio que se realiza, se derivan de contextualización del problema planteado y de los objetivos de la investigación. Según Hernández y otros (2008). “las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado”. (p.97)

Se dará a conocer el abordaje teórico de algunos autores; para ello se tomaron en cuenta la teoría de Maslow, la teoría de la motivación de McClelland y teoría del Psicoanálisis

Teoría de Maslow (1954)

Maslow (1954), explica que la motivación se basa en la conducta de la personalidad, donde explica que ésta afecta al individuo en su totalidad y no en una sola parte del sujeto. Además establece que la conducta del individuo procede de diversos motivos y que suele ser distinta en cada ser humano y ésta se manifiesta por conducta inconsciente o desconocida del ser, produciendo en cada persona una constante motivación por una u otra necesidad. También manifiesta que los individuos están motivados por la misma necesidad básica. De esta forma se clasifica las necesidades a través de la jerarquización, a continuación se mencionan algunos postulados de Maslow.

El postulado de Maslow (1954) con respecto a su teoría de la jerarquización de las necesidades, logró integrar en un solo modelo los enfoques de las principales corrientes psicológicas como el conductismo, el psicoanálisis y la psicología transpersonal y humanista.

Por otra parte establece relación entre las enfermedades, las deficiencias de ciertas necesidades básicas, por ejemplo: “Las neurosis y las disfunciones psicológicas como enfermedades de la deficiencia, causada por privación de ciertas necesidades básicas, en la misma medida por la falta de algunas vitaminas provocan enfermedades” (p. 462)

Por esta razón jerarquiza las necesidades básicas del ser humano, la primera la llamó necesidades fisiológicas que hace referencia al hambre, la sed, el sueño y sexo, cuando las necesidades no se cumplen de forma adecuada en el individuo se producen enfermedades tarde o temprano. El ser humano tiene que subsanar estas carencias y también satisfacer necesidades psicológicas para que prevalezca la salud, éstas necesidades son la de seguridad, integridad y estabilidad; de amor y sentido de pertenencia; y de estima y respeto a sí mismo, manifestado la necesidad de crecimiento exportando sus potencialidades y capacidades de auto-actualización

Maslow (1954), define la necesidad de seguridad como el entorno estable y seguro para que el individuo pueda vivir, cada uno establece necesidades básicas de estructura, orden y límite, sin temores, angustia y caos donde las personas necesitan sentirse libres, donde la mayoría de las persona requiere de una sociedad estable, donde le brinde la protección.

La pertenencia se ubica en el segundo escalafón de la pirámide de la jerarquización de las necesidades humanas. Todos los individuos establecen necesidades

psicológicas; de seguridad y de ésta surge la necesidad de pertenencia, amor y afecto, donde los individuos buscan relacionarse íntimas y formar parte de un grupo.

En este caso el sentido de pertenencia es el principio de membrecía y afiliación donde se establece el nivel de integración y de identificación con su entorno que genera una respuesta afectiva y supone un sentimiento común en todos los miembros de un grupo. Maslow (1987), menciona que éstas necesidades se ven cada vez más frustradas en la sociedad, por esta razón suele ser la causa de la inadaptación psicológica.

Según Maslow (1987), se establecen dos tipos de necesidades de estima, primario y secundario, el primero es el deseo de competir y sobresalir como persona, mientras que el segundo es el respecto de los demás a través de fama, reconocimiento, cuando esta necesidad no se satisface, el ser humano se siente inferior a los demás. La sana autoestima procede del esfuerzo propio de cada individuo para obtener logros y el respecto de las personas.

Por otra parte Maslow (1987), manifestó que cuando no se satisfacen éstas necesidades, el individuo se puede sentir frustrado o incompleto, si no alcanza la autoactualización, que es aprender a utilizar sus capacidades y talentos, en cada individuo esta necesidad varía dependiendo del grado de motivación. Al respecto Shultz (1991), plantea que una vez que las necesidades sean satisfechas, éstas ya no motivarán a los individuos y se manifestarán nuevas necesidades.

Teoría de las motivaciones sociales de McClelland (1989)

McClelland (1989), Postula tres hipótesis: primero, que la medida de la motivación correspondía a manejar un procedimiento parcialmente independiente de los métodos manejados para medir la percepción y el aprendizaje; la segunda que los

motivos podían ser medidos a través de la fantasía y el tercer postulado, que en el estudio experimental de la motivación se pueda manipular las condiciones motivacionales mediante la creación de situaciones externas adecuadas y favorables. (Arnau, 1974), que es referido por McClelland.

Estas tres hipótesis influyen en el trabajo de McClelland, las cuales midieron los motivos frente a diferentes circunstancias, empleó el test de apercepción temática (TAT) de Murray; donde se evaluaron motivos relacionados con el hambre y luego eligieron estudiar el motivo de logro. Según McClelland (1989), el significado de logro se limita al de eficiencia económica, siendo considerada como la principal causa de desarrollo y progreso de la sociedad.

En consecuencia McClelland (1989), para poder cuantificar y obtener la fiabilidad, en cuanto se trabaja con pruebas proyectivas, crea un sistema de evaluación a través de puntuación para seis intensidades de alentamiento de logro (nLog); las condiciones relajada de fracaso, neutral, existo- fracaso, ego-implicante y éxito, la cual se clasifica en ocho categorías que reflejan las variaciones provocadas por diversas circunstancias prácticas a saber: imaginación de logro, afirmación de necesidad de logro, actividad instrumental, estados anticipatorios de meta, obstáculos o bloqueos, presión de nutrimento, estados afectivos y tema de logro. Para ello, se basó en estudios con motivos de afiliación, el poder, el sexo, el miedo y la agresión.

Posteriormente de su indagación sobre motivación de logro y diseñar un programa para desarrollarlo, realiza estudio en motivos de poder y sus múltiples manifestaciones en fenómenos como modelos de liderazgos. Los motivos del poder establecen la relación entre dos personas en la cual una de ellas ejerce control sobre la

conducta de la otra, lo que se convierte en una capacidad para cambiar los resultados de dichos comportamientos.

Por otra parte el motivo de poder se muestra por el interés en dominar y controlar el comportamiento de los demás. Sin embargo, Winter (1973) amparaba que las características principales de éste serían precisadas por la tendencia a buscar influencia, persuasión y control sobre los demás y conseguir reconocimiento. Los individuos con aspiraciones elevadas buscan satisfacer la necesidad generando de diferentes formas, bien como líder de un grupo u organización, bien optando como profesiones en los que se desarrollen dichas características conductuales. Una distinción entre el motivo de poder y de logro estriba en que los sujetos con un motivo de poder elevado son conservadores y utilizan el poder para mantener la situación tal y como está, mientras que los sujetos con alta motivación de logro aceptan con agrado los cambios, siempre que ello favorezca el rendimiento.

Mientras que el motivo de afiliación se puede definir como “el interés por establecer, mantener o restaurar una relación con una o varias personas”. Atkinson, Heyns y Veroff (1954). Esto quiere decir que el individuo interactúa y se relaciona con varios individuos y de ahí va a depender el patrón conductual de cada persona, manifestando un motivo de afiliación, esta manifestación puede ser elevada, permitiendo participar en las conversaciones de pequeños grupos, eligiendo su propio estilo de vida que le facilite el contacto social con los demás y relacionarse con pareja manteniendo el compromiso con sus compañeros.

Para McClelland (1989), toda motivación se fundamenta en la emoción que reside, en una expectativa de cambio en la condición afectiva. Un motivo es entonces el

restablecimiento, por un indicio, de un cambio de una circunstancia afectiva, implicando un aprendizaje previo. Todo motivo por algunas razones o porque los estados emotivos de dolor y placer se pueden manipular experimental cuando se trabaja con motivaciones, porque el afecto brinda más elementos explicativos que otros teóricos basados en la reducción de las necesidades biológicas o en la estimulación intensa.

De acuerdo con Aamodt (2010), los sujetos se distinguen según las tres condiciones antes dichas, aquellos individuos que tiene una amplia necesidad de logro se motivan con su puesto de trabajo, lo cual le permite asumir retos y desafíos dentro de organización donde laboran, mientras que aquellos que muestra una fuerte necesidad de afiliación son motivados con puestos que les permite trabajar con otros y ofrecer su ayuda, mientras que los individuos que poseen una gran necesidad de poder se motivan lo cual le permite influir sobre la demás individuos. Cuando existe motivación el sujeto actúa de forma responsable capaz de tomar decisiones y retroalimentación para lograr los retos establecidos.

Teoría del Psicoanálisis

Freud (1986), plantea en su teoría, designar tres aspectos importantes, un método y análisis de ciertos procesos mentales, una técnica de tratamiento y un cuerpo de saber psicológico; donde no solo una terapia de los casos anormal, sino también de la actividad psíquica normal del individuo o colectivo. Por lo tanto la concepción freudiana expresa que el individuo existe el principio del placer, la cual consiste en satisfacer los deseos y pulsiones inconscientes. También existe un principio de realidad que reprende estas pulsaciones para ajustarla a la exigencia social y a la resistencia del mundo exterior.

Cabe destacar que las pulsaciones reprimidas se manifiestan igual como los actos fallidos, los lapsus, nuestros sueños nocturnos, no son más que la expresión disimulada, simbólica de la presencia sintetizada censurada, provocando un conflicto difícil donde se expresan a través de síntomas neuróticos o psicóticos.

Según Freud (1986), “no somos capaces de renunciar a nada. Solo sabemos cambiar una cosa por otra” (p.213). Así mismo señala que el individuo es incapaz de expresar las emociones sino que las reprime colocando en práctica un mecanismo de defensa que a continuación la explicaremos:

La sublimación: permite desviar las pulsaciones sexuales o agresivas hacia fines superior, que presentan un cierto valor social. Este un mecanismo donde el individuo desvía la pulsaciones, para así adaptarse al medio social que no perjudique el desenvolvimiento personal.

La fantasía: el individuo traslada una pulsación reprimida al plano imaginario para satisfacer su necesidad de una manera simbólica, por medio de la creación de imágenes. Puede ser diurnas, en este caso consientes o nocturna a través del sueño.

El desplazamiento: el individuo traslada la energía de la pulsión de su verdadero objeto a un elemento sustituto para esconder su significado, disminuyendo la tensión y evitado el gasto de energía psíquica que necesitaría su represión.

La proyección: el individuo rechaza y coloca en otra persona o cosas las cualidades, emociones y deseo que el mismo desconoce o rechaza como propia, acusando a las demás personas que lo rodean de su mal humor, o también los proyecta en su religiones a través de sus dioses sentimientos, razonamientos y conductas

humanas. La alucinación de persecución y el pensamiento fanático tienen idéntico origen.

La regresión: es donde el individuo regresa a una etapa superada del desarrollo psíquico y el sujeto queda fijado, lo cual se puede manifestar a través de las actitudes y el comportamiento del sujeto en un nivel de edad inferior. Este mecanismo actúa de forma inconsciente y se encuentra presente en la vida psíquica cotidiana, lapsus, acto fallido, en los sueños, en los síntomas neuróticos y en las actividades espirituales. Según Freud (1986) expresa que a través del psicoanálisis se descifrará todo el lenguaje simbólico mediante el análisis de los desplazamientos, proyecciones, sustituciones, para conocer lo que está debajo de él y llevarlo a un nivel consciente.

La represión: es uno de los mecanismos más importantes ya que es el principal medio de defensa que tiene el yo ante las pulsiones reprimidas. Para Freud (1986), “la teoría de la represión es la base sobre la que reposa el edificio del psicoanálisis”.

Las manifestaciones: los sueños

El psicoanálisis se basa en un procedimiento de la libre agrupación de ideas, donde se analizarán las asociaciones inconscientes y describe las motivaciones profundas del sujeto; donde participa en su propio análisis, teniendo en cuenta de forma consciente las resistencias que lo bloquean. En cierta ocasión o circunstancia el sujeto, hace o dice cosas que no quiere hacer, ni decir, en realidad está motivado por el deseo inconsciente; suele llamarse errores y tiene un sentido y es importante en el análisis de las auténticas motivaciones que lo mueve.

Cabe destacar que “la interpretación de los sueños es la vía que nos lleva al conocimiento del inconsciente”. Una forma de conocerse es a través de la

interpretación de los sueños que son los deseos ocultos en el inconsciente, además Freud dice que los sueños son el patrón de las expresiones disfrazadas en el deseo del sujeto, por esta razón es la vía de escape de las tensiones acumuladas durante el día, es decir el deseo reprimido del sujeto, teniendo en cuenta los mínimos gestos y palabras, tiene un sentido que se debe tener en cuenta en la interpretación.

Los sueños suelen presentarse como una historia extraña e incompleta del deseo, empleándose toda una simbología ambigua, ocultando bajo imágenes superficialmente inocentes y características incompresibles para no despertar sospechas de la conciencia moral, que reprime el deseo. El proceso de elaboración del sueño manifiesto actúa a través de dos mecanismos principales: la condensación y el desplazamiento. Este último ha sido ya expuesto como uno de los mecanismos de defensa, y es aquel por el que la relación entre el sueño manifiesto y sus contenidos latentes puede ser de simple simultaneidad.

Los detalles no solamente indicadores simultáneos en un estado o escenario de deseo reprimido, el cual da el material al sueño manifiesto, sin constituir parte del contenido latente. La capacidad del desplazamiento indica la actividad de la censura y la condensación es una forma de disimular el deseo latente, de tal manera que el sueño manifiesto de forma resumido y condensado en el material que ha surgido, ya que se produce una recolección de sentido en un único elemento.

Se analizan los sueños, los fragmentos que no puede recordar, salen a relucir con solo un esfuerzo sale a la superficie, son los más importantes y significativos. Por esta razón Freud expresa “Es precisamente el hecho de ser sustituido lo que da importancia e

interés a lo sustituido”. Ese movimiento de censura se ubica en la manifestación presente.

A continuación se presentarán algunas Técnicas empleadas en el psicoanálisis

Asociaciones libre: tiene como objetivo ayudar al individuo a aflorar situaciones que han sido reprimidas.

Análisis de sueños: está va dirigida a guiar al paciente para que recuerde sus sueños, con el fin de ser analizado.

Siguiendo el mismo orden de ideas Sigmund Freud (1986), habla sobre la motivación inconsciente; donde los seres humanos, pocas veces están conscientes de las fuerzas que los motivan, la mayoría de los sujetos no se dan cuenta de lo que perciben y piensan, llevándole a comportarse de forma distraída o automática. Todo ser humano posee necesidades

Antecedentes de la investigación

Se muestra estudios que guardan relación con la presente investigación, con la finalidad de elaborar un conjunto de fundamentos conceptuales lo más completo posible que sirva de soporte al mismo.

Entre estas investigaciones se puede señalar a Casadiego (2015) en su trabajo titulado “*Programa de intervención grupal para el fortalecimiento de la motivación al logro de los jugadores de futbol de salón de la categoría juvenil de la asociación carabobeña de futbol de salón*”, que tiene como objetivo general determinar el efecto de un programa de intervención grupal dirigido al fortalecimiento de la motivación al logro de los jugadores de futbol de salón de la categoría juvenil de la asociación

carabobeña de fútbol de salón, basada en la variable motivación al logro, orientación en el modelo de Gestalt y basada con la teoría de las necesidades de McClelland. El estudio estuvo conformado por diecinueve (19) participante de la asociación carabobeña de fútbol, la consideraron trabajar con una muestra de doce (12) participante masculinos, con una edad comprendida de 16 a 19 años. Para la detección de la necesidad aplicaron observación directa y encuesta con la que recolectaron la información para realizar el diagnóstico de la investigación. Fue una investigación de tipo experimental, y para el diseño se utilizó pre test y postest, enmarcado en un instrumento de medición de escala de motivación deportiva de Pelletier.

En este sentido el autor de la investigación sustenta en la teoría de la necesidad, basada en la aspiración o necesidad del individuo para satisfacer deseo, ya sea laboral, económica o de superación. Produciendo en los deportistas un buen rendimiento, determinando así una conducta motivada para alcanzar los objetivos propuestos. De las evidencias anteriores sirve, como punto de referencia ya que su objetivo de estudio es la motivación, tomando una muestra similar a la escogida en esta investigación.

Por otra lado Arias (2016). En su trabajo especial de Grado titulado "*Programa de intervención grupal sobre motivación para los trabajadores de la Empresa Alimentos Súper. S. C. A.*", que tiene por objetivo general determinar el efecto de un programa de intervención basado en el psicodrama dirigido al fortalecimiento de la motivación en un grupo de trabajadores de la Empresa Alimento Súper S, C.A., orientado en el modelo teórico del psicodrama de Alejandro Levy Moreno (1921), permitiendo el diseño y aplicación de un plan de acción para la verificación del efecto del programa, uso un instrumento conformado por 24 ítems para medir la motivación al logro, teniendo como resultado un cambio de 5% a un 6% luego de la intervención.

Dicha investigación mantiene relación con lo planteado anteriormente, en donde se establece la teoría, donde se resalta la importancia de la motivación para el crecimiento personal para el buen desempeño laboral desde el punto de vista organizacional y realizar un plan de intervención grupal que permita fortalecer la motivación intrapersonal e interpersonal entre la organización

Referentes conceptuales

A continuación, se darán a conocer una serie de conceptos directamente relacionados; algunos de estos son el grupo, la dinámica de grupo, origen y características.

El grupo y la dinámica de grupo

El grupo se puede considerar como un conjunto de individuos que se relacionan y comparten normas con respecto a cierta meta u objetivo que se establece alcanzar. Teniendo en cuenta que grupo no es solo el que se forma, sino también el ser humano vive en grupo, como el grupo familiar o un grupo étnico, donde cada integrante interactúa cara a cara para conocerse personalmente y son conscientes de la existencia del grupo y de su pertenencia en él, donde están ligados por unos lazos emocionales cálidos, íntimos y personales.

Según Olmsted (1961), “un grupo será definido como una pluralidad de individuos que se hallan al contacto los unos con los otros, que tiene en cuenta la existencia de unos y otros, y que tiene conciencia de cierto elemento común de importancia”. En este orden de ideas, el grupo está ligado por características que coexisten en cada individuo y hacen que interactúen teniendo en cuenta las características de cada miembro.

Se establece una dinámica basada en la interacción de las fuerzas que actúan en cada grupo a lo largo de su existencia y que lo hacen comportarse de esa manera. Tiene su fundamento en la teoría de estructura Gestalt, teniendo en cuenta los conocimientos básicos de la teoría de la conducta del grupo, considerando las variables o fuerzas que afectan el comportamiento de los miembros en toda su dirección, sentido e intensidad, originando un movimiento del mismo.

El grupo, origen y características

Según Lewin (1921) define al grupo como un conjunto de individuos que poseen una interdependencia dinámica entre cada individuo que forma parte del grupo; se establece una dependencia en la expansión de la fuerza que se manifiesta en el grupo y que forma parte del campo. Los grupos poseen diversas características como: objetivos, motivación, procedimientos, números de presentaciones, normas y metas, grado de cohesión, sistema de comunicación, duración en el tiempo, tipo de liderazgo, estrategias para tomar decisiones, estructura organizacional y la interacción; que les permiten poseer estas características. A continuación se especifican estas características:

La interacción, está referido a la reciprocidad entre dos o más persona, abarca los medios y procedimientos a través de los cuales los individuos interaccionan entre sí para realizar las tareas de desarrollar, mantenimiento y crecimiento del grupo.

La cohesión, es el valor que cada uno de los miembros le da al grupo, resaltando su sentido de pertenencia al grupo. También se le define como la fuerza que hace accionar a los miembros del grupo para relacionarse y participar. Al referirnos a la cohesión, hacemos énfasis en el sentido de pertenencia e identificación de cada miembro del grupo con sus compañeros.

La Estructura organizacional, se refiere a la jerarquización de las necesidades de grupo, tomando en cuenta las capacidades y habilidades que otorgan cada uno de sus miembros, cumpliendo con las normas de comportamiento del grupo.

Las Normas, se definen como las reglas planteadas, basadas en la conducta adecuada que se debe tener para el buen funcionamiento, y desarrollo del grupo; aceptadas por todos los miembros.

Metas: se define como el resultado que se quiere lograr, orientando las actividades del grupo a diversas direcciones y afectando el comportamiento y desarrollo personal de cada integrante del grupo.

La percepción subjetiva de competencia

Se basa en la motivación al logro, planteada por White Y Harter (1996), la cual considera que los individuos actúan por la necesidad de ser eficientes en su contexto, ya sea familiar o laboral. La motivación es determinada por una conducta para obtener un resultado que haga sentir competente al individuo, por lo cual tenderá a realizar cualquier labor, colocando en práctica todo su conocimiento y técnica para llevar a cabo dicha actividad.

Bandura (1925) plantea que los individuos juzgan sus propias capacidades y obtienen un auto percepción de las mismas, lo cual crece o se reduce la motivación. La inestabilidad de este auto percepción se coloca en manifiesto en los deportes más competitivos, cuando ocurre una derrota.

Teorías motivacionales de reducción de pulsiones

Por otro lado esta teoría explica cuando el individuo siente una necesidad biológica básica, ya sea comer o beber, se manifiesta una pulsión para satisfacerla de inmediato. Se puede decir que una pulsación es una fuerza de la motivación, se manifiesta por las tensiones somáticas y psíquicas, la cual produce en el individuo un comportamiento para satisfacer la necesidad. Hay pulsaciones básicas que también se le conocen como pulsaciones primarias, las cuales son el hambre, la sed, el sueño y el sexo, esto son elementos que están asociados con necesidades biológica; mientras que las pulsaciones secundarias no satisfacen ninguna necesidad biológica; las necesidades son originada por las experiencias previas y el aprendizaje.

Definición operacional de las variables de estudio

Hurtado (2000), establece que la operacionalización de las variables “permite conceptualizar el evento de estudio de manera precisa, unificar criterios en cuanto a su comprensión e identificar aquellos aspectos que hacen posible percibir”. (p145). Esto quiere decir que toma en cuenta cada detalle, de manera precisa, teniendo cada discreción en la comprensión de cada aspecto.

Cuadro N^o 1: Operacionalización de Variables

Objetivo General: Determinar el efecto del programa de intervención grupal para la motivación laboral en los promotores de la casa vecinal. Municipio Naguanagua, estado Carabobo.

Objetivos específicos	Variables	Definición	Dimensiones	Indicador	Instrumentos
Diagnosticar los factores que intervienen en la motivación de los promotores de la casa vecinal.	Motivación laboral	Motivación es un estado interno que impulsa, dirige y mantiene la conducta de cada individuo.	Factores motivacionales Sistema de incentivos	Productividad Competitividad Desempeño laboral Ambiente de trabajo	Observación (no participativa) Entrevista Pre – taller
Diseñar un programa de intervención grupal sobre motivación en los promotores de la casa vecinal.	Programa de intervención	Programa de intervención es el conjunto organizado e interdependiente de acciones empleadas al análisis de necesidades	Estructura del programa	Descripción del programa	Esquema de presentación del trabajo
Aplicar el programa de intervención grupal basado en la teoría del psicoanálisis para el fortalecimiento de la motivación laboral en los promotores de la Casa Vecinal.			Programación de actividades	Manual del facilitador	Técnicas Taller Instrumento para evaluar el taller
Medir el efecto de la intervención grupal con respecto a la motivación de cada promotor de la casa vecinal.			Manifestaciones de factores intrínsecos y extrínsecos	Satisfacción Nivel de logros Interés y esfuerzo al logro Desempeños personal	Escala atribucional de motivación de logro (EAML-M) de Manassero y Vázquez (2009), Pres- test Pos- test

Fuente: Pinto (2016)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

A continuación se especifican los métodos y técnicas utilizados en la investigación, enmarcado a los resultados de los objetivos planteados al comienzo de la misma. Se habla del diseño de la investigación, el tipo de investigación, las técnicas y análisis de los datos utilizadas para el proceso de recolección de información.

Naturaleza de la investigación

De acuerdo con Palella y Martins (2006). “El paradigma con enfoque cuantitativo se fundamenta en el positivismo, el cual percibe la uniformidad de los fenómenos, aplica la concepción hipotética – deductiva como una forma de acotación” (p. 40).

Esto quiere decir que no se puede medir lo que no es verdad, por esta razón toda investigación debe estar soportada en el número o datos estadísticos que se aproxime a la manifestación de fenómeno. El paradigma que se describe un enfoque que concibe la ciencia como una descripción de fenómeno que está sustentado en hechos dados por las sensaciones y no se preocupa por explicarlo.

Según Kuhn. (1971), plantea que “los paradigmas son realizaciones científicas universalmente reconocidas que durante cierto tiempo, proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica”. Con respecto a esto los paradigmas son universales y proporciona un método de recolección de información para explicar las situaciones que se presenta para dar solución a los problemas.

Tipo y Diseño de la Investigación

El diseño es el tipo de la presente investigación es “experimental”. Según Palella y Martins (2012) “el investigador manipula una variable experimental no comprobada, bajo condiciones estrictamente controladas. El investigador domina las condiciones bajo las cuales se realiza el experimento y modifica sus variables independiente para obtener los resultados” (p.86).

La investigación realizada corresponde al diseño pre-experimental. Según Palella y Martins (2012) “el grado de control de las variables es mínimo y poco adecuado para el establecimiento de relaciones entre variables independiente y la dependiente” (p.89); el control de la variable es pequeña para construir una relación en dos variable independiente y la dependiente.

Población y Muestra

Se considera por población el “conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio”,

según Arias, 2006, (p. 81). Es decir, se utiliza el conjunto de individuo que posee características similares para realizar el estudio. La población consta de 32 individuos, los cual 28 son promotores y 4 coordinadores que laboran en la casa vecinal en el departamento de desarrollo social, cada promotor está ubicado por bloque que son los sectores donde trabaja y cada bloque tiene 1 coordinador que lo supervisa.

En cuanto a la muestra, para Palella y Martines (2012), se entiende por muestra un subconjunto representativo que se toma de la población. “representa el subconjunto de la población, accesible y limitado, sobre el que realizamos las mediciones o experimento con la idea de obtener conclusiones generalizadas a la población” (p. 106). Para conseguir la muestra se obtuvo a través de muestreo intencional, de acuerdo con Palella y Martins (2012), “el investigador establece previamente los criterios para seleccionar las unidades de análisis, las cuales reciben el nombre de tipo” (p.114) según el autor hace una clasificación según el criterio encontrado en el estudio. Se consideró trabajar con 15 promotores de dicha institución pública. Los participantes son escogidos con base al criterio o juicio preestablecido por el investigador. Tomando en cuenta el informante clave, interacción de los participantes y la observación al grupo en área de trabajo.

Técnicas e Instrumentos para la recolección de datos

Arias. (2006), asegura que las técnicas de recolección de datos son “el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p.67). Y el

instrumento “es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p. 69). En el siguiente estudio se dispusieron de las técnicas de observación, entrevista y pre taller.

La observación

Es una técnica la cual recoge información básica estableciendo relación con el sujeto que se observa y el objeto que es observado para comprender la realidad. Según Bunge (1967) “la observación se caracteriza por ser, intencionada porque establece los objetivos y metas de los hechos para someterlos a una perspectiva teórica”. (p.727)

La observación no participativa permitió el registro para identificar los focos grupales que puede ser significativo para la elaboración del diagnóstico, es un proceso esencial para adquirir la información. En este sentido la observación se puede llevar a cabo en todos los contextos laborales del sujeto como en su tiempo libre dentro de la organización donde se puede observar sus acciones, sus interrelaciones personales y laborales, para identificar las necesidades del grupo a intervenir.

Entrevista no estructurada

Es una técnica basada en obtener información a través de una comunicación interpersonal, donde se formulan preguntas al individuo de la población para generar

aportes de interés para la investigación en virtud de las cuales se toman determinaciones. Según Palella y Feliberto (2012).

La entrevista tiene dos formas de presentación, uno de ella es estructurada donde se realizan preguntas de forma sistemática y secuencial, mientras que la otra forma es no estructurada donde el individuo tiene libertad en la formulación de las preguntas. Se utilizó la entrevista no estructurada aplicada al informante clave con el propósito de indagar sobre la interacción entre los integrantes del grupo, donde el informante tendrá toda la libertad de acotar cualquier anécdota del grupo.

El instrumento que se utiliza para medir el efecto de las variables es el pretest y posttest que consiste en aplicar al grupo un test al principio del proceso experimental y después se le aplica un tratamiento, trabajando con un solo grupo para luego aplicar un instrumento llamado escala atribucional de motivación de logro de Manassero y Vázquez (EAML-M), como pres-test para medir la variable objeto del diagnóstico obteniendo de acuerdo a los instrumentos antes mencionado.

De igual modo, luego de aplicar el programa de intervención grupal para fortalecer la motivación laboral en el grupo de promotores de la Casa Vecinal, se procedió a la aplicación nuevamente de la escala atribucional de motivación de logro (EAML-M), como post- test.

Técnicas de análisis de los datos

En este punto se describen las distintas operaciones que se utilizaron para recolectar información obtenida como clasificar, registrar y tabular. En relación al análisis se aplicó la técnica lógica (inducción, deducción, análisis de datos y síntesis), o estadísticas (descriptivas o diferenciales), que fueron empleadas para interpretar lo que revelan los datos recogidos.

Por otra parte, el análisis de los datos obtenidos por la aplicación del instrumento: La Escala Atribucional De Motivación De Logro (EAML-M) de Manassero y Vázquez (2009), se cuantifica de manera diferencial sistemática de corrección, donde se evalúa en una escala bipolar de seis puntos y el concepto puede pertenecer al grupo de valoración, bueno o malo . Para procesar los resultados, se le asigna un puntaje a cada categoría y luego se suma los puntajes de cada persona para obtener un puntaje total. (Hurtado, 2012)

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento según Palella S. Martins F. (2012), se refiere “como la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos”. (p.164) la confiabilidad por re-aplicación de prueba consiste en aplicar dos veces una misma prueba a un mismo grupo de sujeto en un intervalo relativamente corto de tiempo, la cual no pasa más de tres meses entre una y otra aplicación. Estas dos distribuciones de puntajes se correlacionan y el coeficiente obtenido representa una estimación de la confiabilidad del instrumento.

La confiabilidad por re-aplicación de prueba aplicando el coeficiente de correlación de Pearson dio 0,86 lo que indica que existe una correlación muy alta entre las puntuaciones del pre test y el pos test, lo cual equivale a decir que el instrumento es altamente confiable, en cuanto a la estabilidad de las puntuaciones a través del tiempo.

El cálculo describe en la siguiente tabla N° 1°

Tabla N° 1: Correlaciones del Pre Test y Pos Test

	Pre Test	Post test
Pre Test		0,8832
		(15)
		0,0000
Post test	0,8832	
	(15)	
	0,0000	

Esta tabla muestra las correlaciones momento producto de Pearson, entre cada par de variables. El rango de estos coeficientes de correlación va de -1 a +1, y miden la fuerza de la relación lineal entre las variables.

También se muestra, entre paréntesis, el número de pares de datos utilizados para calcular cada coeficiente. El tercer número en cada bloque de la tabla es un valor-P que prueba la significancia estadística de las correlaciones estimadas.

Valores-P abajo de 0,05 indican correlaciones significativamente diferentes de cero, con un nivel de confianza del 95,0%.

Los siguientes pares de variables tienen valores-P por debajo de 0,05: Pre Test y Post test.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO

En este capítulo se muestran los resultados obtenidos en el proceso de diagnóstico utilizando diferentes técnicas e instrumentos las cuales demostraron las debilidades del grupo. Se toma en cuenta todas las manifestaciones hechas por los miembros del grupo en su entorno laboral.

Métodos de recolección de la información

Instrumentos, técnicas y procedimientos para obtener la información.

Las técnicas que se utilizaron fueron: la observación, la entrevista y actividades pre - grupales. En cuanto a la observación directa en este proceso se realizó un encuentro con el grupo en su área de trabajo a la hora de descanso dentro de la organización, permitiendo recolectar información del grupo foco, visualizando sus comportamientos y su trato con los demás miembros de la Casa Vecinal del Municipio Naguanagua. Estado Carabobo.

La entrevista semiestructurada se realizó a la coordinadora de la organización de la Casa Vecinal donde labora en dicha institución, obteniendo información referente a la situación del grupo, cómo interactúan unos con otros, objetivos comunes y la dinámica entre los participantes.

Además, se realizó dos actividades pre-taller al grupo, denominada reconociendo *el valor en mis compañeros* y *compromiso de entrega*, con el objetivo

de clarificar el grupo foco, esta actividad permitió visualizar las conductas y comportamientos de cada miembro del grupo, llegando a la conclusión que existen varias variables en la que se destaca la motivación, seguido por cohesión grupal y conflicto.

Criterios de selección del informante clave

Se tomaron en cuenta los siguientes criterios para la selección del informante clave: cargo que ocupa dentro de la organización, de igual forma tiempo que lleva conociendo al grupo y disponibilidad para proporcionar información sobre el grupo.

Criterios de selección del grupo

Se seleccionó este grupo de personas para profundizar en su proceso de desarrollo a nivel intrapersonal, indagando en los diferentes tipos de motivación, la forma de desenvolverse en su área de trabajo, enseñándole las herramientas adecuadas para un cambio significativo a nivel personal y laboral.

Teniendo en cuenta, la información descrita anteriormente se hizo la selección de la muestra, se tomaron los siguientes criterios: la problemática expresada por el informante clave, la coordinadora y licenciado de desarrollo social de la Casa Vecinal, y la interacción con el grupo.

Resultados

Descripción del grupo foco

El grupo reside en el Municipio Naguanagua que pertenecen al programa de formación de desarrollo social de la Casa Vecinal del municipio Naguanagua, Estado Carabobo. Es un grupo que se rige por los lineamientos de la alcaldía de Naguanagua y laboran de lunes a viernes en un horario comprendido de 8:00 am a 12:00 y de 1:00 a 4:00 pm.

Los integrantes de la casa vecinal tienen más de 5 años aproximadamente en la organización; es un equipo de alto desempeño, produciendo competitividad entre ellos, se muestran cordiales, se saludan a la hora de llegar, aunque se dividen en subgrupos más pequeños a la hora de entablar una conversación; en muchas ocasiones se presentan situaciones problemáticas entre ellos, llevando a tener una comunicación poca asertiva.

Este grupo se encuentra en la etapa de formación según Tuckman y Jensen (1977), se caracteriza por la orientación de sus miembros en conocerse, a entender y a aprender a actuar conjuntamente, se manifiestan sentimientos de incertidumbre sobre cómo actuar y como se invertirá tiempo en las metas del grupo para alcanzar los objetivos establecidos. El grupo se encuentra constituido por 15 personas en edades entre 22 y 35 años, con instrucción académica que va entre bachiller, TSU, estudiantes de Educación e Ingeniería y graduados en Licenciatura en Educación; como se refleja en el cuadro N° 2

Cuadro N° 2: Constitución del grupo

Nº	Nombre	Edad	Edad	Instrucción Académica
1	Y.K	F	26	T.S.U
2	L.T	F	30	Licenciado en Educ.
3	M.M	F	25	T.S.U
4	A.C	F	22	Licenciado Educ.
5	S.M	F	32	T.S.U
6	M.R	F	29	T.S.U
7	J.A	M	26	4to semestre de Educ.
8	R.M	M	35	T.S.U
9	Y.G	F	25	T.S.U
10	J.A	M	27	T.S.U
11	G.R	F	35	T.S.U
12	Y.G	F	24	5to semestre de ingeniería
13	L.A	F	29	Bachiller
14	X.O	F	27	Bachiller
15	M.S	F	30	Bachiller

Fuente: Pinto (2017)

Despliegue sintético de la información

Para recolectar la información se utilizaron la técnica de observación no participativa, entrevista al informante y dos actividades pre- taller, la cual permitió obtener la información para el diagnóstico del grupo.

Se presentaron algunas circunstancias con el grupo desde la primera sesión, la cuales dificultaron en la compatibilidad en el horario; ya que no se podía tomar su hora de trabajo, sino las horas del descanso para la aplicación de las actividades. Esto trajo como consecuencia la inasistencia de algunos miembros del grupo; asimismo algunas veces que se visitó la Casa Vecinal con el objetivo de aplicar las

actividades, no se llevaron a cabo por presentar actividades internas de la institución donde los promotores tenían que asistir y hubo que posponerlas, no permitiendo el encuentro con el grupo.

En opinión de la informante clave, otro de los factores influyentes es el rendimiento laboral o la falta de vocación al servicio, solo esperan una remuneración salarial, lo que afecta su desempeño laboral, no buscan superarse académicamente.

Al aplicar la actividad “Reconociendo el valor en mis compañeros” algunas personas no se sintieron identificadas con el valor que sus compañeros le asignó, cabe destacar que se le dificultó asignarle valores a cada compañero. Posteriormente se invitó a los participantes a identificar qué valor no considera tener y expresar el motivo de su creencia.

Al realizar la actividad” Compromiso de entrega” se pudo obtener cierta información sobre la conducta de cada participante, en esta actividad los participantes se comprometieron a mejorar su conducta, que afectaba su desempeño laboral con sus relaciones personales dentro su área de trabajo.

En este sentido, los datos obtenidos por las técnicas utilizadas para realizar el diagnóstico arrojaron información que indica la necesidad de intervenir al grupo, presentando una desmotivación laboral y cohesión grupal, que impide el desarrollo personal de cada participante en el grupo.

Análisis de la información: Interpretación de la información en términos de conceptos y procesos de dinámica de grupo.

A continuación se presenta el análisis e interpretación del grupo foco, el cual se refleja en los cuadros N° 3, 4, 5 y 6

Cuadro N° 3: Entrevista no estructurada

Técnica	Conductas	Procesos	Foco
Entrevista no estructurada	El informante clave refiere que son un grupo de alto desempeño.	Competitivo.	Conflicto
	Algún individuo se ve envuelto en conflictivo entre compañeros.	Actitudes conflictivas.	Conflictos
	Manifiesta poco interés para realizar actividades de superación que la misma organización le ofrece.	Falta de interés.	Motivación.

Fuente: Pinto (2017)

Cuadro N °4: Observación

Técnica	Conductas	Procesos	Foco
Observación	Llegan tarde a las actividades.	Falta de interés	Motivación
	Hay miembros del grupo que manifiestan que van por obligación a las actividades.	Participación activa	Motivación
	Algunos participantes expresan que realizan las actividades por cumplir	Responsabilidad	Motivación intrapersonal

Fuente: Pinto (2017)

Cuadro N° 5: Actividad de Pre – taller

Técnica	Conductas	Procesos	Foco
Juego reconociendo el valor en mis compañeros	Los participantes buscaban a las personas con quién más comparten.	Relaciones interpersonales.	Cohesión grupal.
	Algunos de los participantes no consideraban que tenía ese valor que sus compañeros le asignaron.	Reconocimiento personal.	Autoestima.

Fuente: Pinto (2017)

Cuadro N° 6: Actividad De Pre- Taller

Técnica	Conductas	Procesos	Foco
Juego: “Compromiso de entrega”	Algunos participantes se comprometieron a ser más amigables con sus compañeros.	Compromiso personal	Cohesión grupal
	Tratar a sus compañeros con un buen trato y no con grosería.	Respeto	Aceptación personal
	De ser más tolerante y que este no dependa de sus estado emocional.	Emociones	Aceptación personal
	Ser puntual a la hora de llegada.	Falta de interés	Motivación
	Compartir más con el grupo.	Integración	Cohesión grupal

Fuente: Pinto (2017)

Focalización de las variables objeto de la intervención

Según arias (1997) definir “una variable es una cualidad susceptible de sufrir cambios” (P67). La variable va adquirir distintos valores en función de la variable trabajada en la investigación.

En consecuencia se puede diferenciar varios tipos, entre ella se tomó en cuenta las variables objeto del presente estudio las siguientes: la variable independiente según Arias (2012; 68), “expresa la causa que produce el resultado observado”. La variable dependiente es “el efecto producido por la variable independiente” y la variable interviniente señala “los factores que puede hacer variar los resultados de la investigación en estudio”; es decir esta puede afectar la variable dependiente como a la independiente.

La variable independiente: Programa de intervención

En este sentido, el desarrollo del programa de intervención es completamente factible, ya que se cuenta con el respaldo de la institución, el compromiso de los participantes y los recursos físicos y materiales que se requieren. Tiene una duración de 16 horas, las cuales se realizaron en una sesión, desde la 8:00 am hasta la 2:00 pm. En esta participan 15 personas, se implementan diversas estrategias para fortalecer la motivación de los promotores de la casa del vecino.

Variable dependiente: Motivación

De acuerdo a la información suministrada se detectó que la motivación es la debilidad que presenta el grupo de promotores de la casa vecinal del Municipio Naguanagua del estado Carabobo.

Variable intercurrente o interviniente: Cohesión grupal

Para efecto del desarrollo del programa de intervención como variable interviniente surgió la cohesión grupal en el grupo de la casa vecinal, Municipio Naguanagua, Estado Carabobo.

Justificación y factibilidad de cada una de las variables

Según el diagnóstico al grupo, se aprecia una baja motivación tanto en el compromiso de la institución como personales; afectado su desempeño laboral dentro de la organización; en muchas ocasiones la organización ha implementado talleres de crecimiento personal para los integrantes, éstos van por cumplimiento laboral y no por deseo propio. A su vez el grupo presenta una baja cohesión grupal a pesar de que mantiene una relación laboral entre sus compañeros, se dividen en subgrupo cuando están en la organización.

Lo que se evidenció fue la necesidad de generar herramientas que permitan a los promotores fortalecer la motivación intrapersonal y el trabajo en equipo, por esta

razón es importante realizar la intervención para el beneficio de los participantes y organización.

De este modo se implementa un programa que impulsé la satisfacción personal de los participantes, permitiéndole tomar logros propios y así ir generando en cada individuo cambios para su desarrollo personal. Teniendo en cuenta que la motivación intrapersonal es la que impulsa al ser humano alcanzar sus metas, siendo este un elemento fundamental para el crecimiento de la organización.

CAPÍTULO V

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

A continuación se presenta el programa de intervención, que está constituido por el sustento teórico, los objetivos, justificación, contenido del programa, métodos y procedimiento del programa, personal requerido y participantes, recursos utilizado para la aplicación del programa, costo y financiamiento del programa, modelo para la evaluación de la efectividad de la intervención y tiempo, etapa del programa de intervención.

Presentación del Programa

Esta investigación tiene como objetivo la realización de un programa de intervención grupal para trabajar la motivación, en el cual la selección de las variables de estudio se llevaron a cabo mediante la ejecución de diferentes técnicas como la observación no participante, la entrevista no estructurada y pre talleres.

Es dispensable utilizar diversas estrategias adecuadas en la intervención del programa para alcanzar los objetivos establecidos en la planificación y de esta manera dar respuesta a las necesidades del grupo, con la finalidad de fortalecer la motivación en cada participante de la organización y así obtener un equipo de alto desempeño laboral.

Sustentación teórica

Cabe destacar que este programa se sustenta en un enfoque de la teoría del psicoanálisis de Freud (1898), quien designa tres aspectos importantes: un método y análisis de ciertos procesos mentales, una técnica de tratamiento y un cuerpo de saber psicológico.

El autor también establece que el psicoanálisis se basa en un procedimiento de libre asociaciones de idea, donde se analiza las asociaciones inconscientes y describe la motivación más profunda del sujeto. Según Sigmund Freud (1898), habla sobre la motivación inconsciente; donde los seres humanos, pocas veces tiene consciencia de las fuerzas que los motivan, la mayoría de los sujetos no se dan cuenta de lo que perciben y piensan, llevándolo a comportarse de forma distraída o automática.

Las técnicas diseñadas permitirán a los participantes realizar asociaciones libre para que expresen aquellos deseos reprimidos en el individuo a través de juego y la realización de su historia. Otra técnica implementada se trata del análisis del sueño que suele interpretarse como una historia extraña e incompleta del deseo de cada individuo y la interpretación de los sueños que es la vía que no lleva al conocimiento del inconsciente.

Justificación del programa de intervención

El comportamiento de cada individuo depende de la conducta la cual tiene un motivo, por lo tanto todo ser tiene una causa suficiente y si alteramos el motivo

podemos cambiar la conducta. Cada individuo tiene necesidad de logro y busca satisfacer esas necesidades, la cual dependerá de la intensidad de autorrealización de cada individuo.

En este sentido se crea un programa de intervención grupal, dirigida a los promotores de la Casa Vecinal del Municipio Naguanagua para el fortalecimiento de la motivación interpersonal entre sus miembros, considerando la motivación como fuerte generadora del progreso y superación personal en cada individuo. Esta variable surge desde la realización del diagnóstico para dar solución a los problemas presentes. Por lo anterior, se establece impulsar el interés laboral en los promotores para el pleno desarrollo de las capacidades y habilidades del personal de la organización de la Casa Vecinal. En consideración a lo anterior se le brindaran al personal de la organización herramientas adecuadas para motivar al personal y de este modo tener un equipo de alto desempeño laboral.

En función de la problemática, se utiliza el enfoque de la teoría del psicoanálisis como soporte teórico para la aplicación del programa, teniendo en cuenta el nivel de motivación de los promotores para el desenvolvimiento en la organización para el funcionamiento laboral y personal.

Por otra parte una alta motivación traerá beneficio favorable para la organización como para el crecimiento personal de individuo, entre los beneficios tenemos los siguientes: La creatividad, donde los individuos motivados piensa con

mayor claridad, permitiéndole tomar decisiones más asertivas en sus funciones de los objetivos establecidos por la organización como en su vida personal.

Un individuo altamente motivado colocaran todo su energía y esfuerzo necesario para alcanzar sus proyectos personales como laborales, asimismo le permitirá ser flexible en la toma de decisiones importantes para su desenvolvimiento profesional. Los individuos que posee sentimientos positivos sobre su vida y su potencial se siente motivados para adquirí nuevos retos y esto hace que los individuos tengan razones para estar y mantenerse saludable.

Objetivos de la intervención

Objetivo general

Fortalecer la motivación intrapersonal e interpersonal en los promotores de la Casa Vecinal para el mejoramiento del desarrollo laboral

Objetivos específicos

- Estimular a los participantes a familiarizarse con el ambiente viviendo el aquí y el ahora.
- Identificar las diferentes emociones (alegría, tristeza, miedo e ira) que se presentan en la visualización creativa guiada.
- Expresar actitudes positivas y negativas en su historia del ciudadano de Naguanagua.

Contenidos del programa

- Confianza al logro
- El aquí y el ahora
- Satisfacción personal
- Emociones
- Motivación Intrapersonal e interpersonal y Darse cuenta
- Interés y esfuerzo
- Actitudes de los individuos, positivas y negativas

Métodos y procedimientos de la aplicación del programa

En tal sentido, Palella y Martins (2012), plantea que el método inductivos “Consisten en la recolección de varios datos y la observación de suficientes hechos referidos a un problema en particular, analizarlos para descubrir sus analogías y diferencias, compararlos y tomar nota de sus características comunes para formular la regla que explica el comportamiento” (p 80).

Por esta razón se tomó en cuenta una serie de pasos para la organización y elaboración, desde el diseño hasta la ejecución del programa; teniendo en cuenta la revisión bibliográfica que sirve de apoyo para la realización del programa de intervención, partiendo de las necesidades observadas. Por otro lado se analizan los instrumentos utilizados para el diagnóstico, lo cual orienta hacia dónde, cómo y para que se aborda el tema en el proceso de la intervención del grupo. Por consiguiente se

utiliza una serie de herramientas e instrumentos que permitan conseguir los objetivos propuestos en el programa.

Se requiere en el programa actividades o técnicas que movilicen al grupo, para despertar en cada miembro el darse cuenta de sus acciones con la finalidad de motivar actitudes en cada uno, a través de las experiencias vividas en la ejecución de la misma, permitiéndole vivir en el aquí y el ahora para fortalecer las debilidades detectadas en el contacto realizado en la organización de la Casa Vecinal del Municipio Naguanagua del Estado Carabobo.

Por otra parte la selección de las técnicas para la programación de actividades a seguir en la aplicación del programa de intervención, está enmarcada en la motivación laboral por medio del modelo del psicoanálisis de Freud (1898), modelo que permite conocer la motivación inconsciente del individuo, la cual la mayoría de ellos no se da cuenta de lo que percibe y piensa, llevándole a comportarse de forma distraída o automática en sus relaciones inter e intra personal en el grupo de promotores de la Casa Vecinal del Municipio Naguanagua, el cual está conformado por 15 participantes.

Personal requerido y participantes

La estructura de la intervención requiere de la participación de los miembros del grupo que está constituida por 15 personas, una 1 facilitadora, 01 personal técnico para la grabación y logística.

Recursos utilizados para la aplicación del programa

Para el desarrollo de las actividades se requiere de un ambiente amplio, materiales de papelería, recursos para el ambiente, audiovisuales y de alimentación; los mismos se detallan a continuación en el cuadro N° 7.

Cuadro N° 7: Recursos

Conceptos	Descripción
Recursos para la Ambientación	Salón amplia decoración con cortinas, telas, pelota, mesa, silla y cojines.
Recursos Audiovisuales y de sonido	Laptop para reproducir la música y cámara para grabar la jornada de la aplicación del programa.
Materiales de Papelerías	Hojas blancas, lápiz, cartulina, cintas, papel celofán, silicón y cartulina
Recursos alimentación	Almuerzo, hidratación, postres y cotillón: vasos desechables, servilletas, platos, cubiertos, suspiros, jugos y agua.

Fuente: Pinto (2017)

Costos y Financiamiento del Programa

Con un aproximado al presupuesto de 243.708,53 Bs., para los gastos de materiales necesarios para las actividades, refrigerios, obsequio, materiales de papelería, cojines, decoración del espacios, se lleva a cabo la implementación del programa. Como espacio físico para realizar el programa se utiliza un salón de fiesta del edificio los Pinos, sector Naranjal I, lugar amplio y adecuado para el desarrollo del programa.

A continuación se presentan los costos, especificando cada concepto en el cuadro N°8.

Cuadro N° 8: Costos y Financiamiento del Programa

Conceptos	Costo Bs.
Materiales de papelería (lápiz, hojas, cartulina, foami, papel celofán, silicón, cinta de color rosada y azul)	56.949
Alquiler de salón	5.000
Cojines	83.483,53
Vasos, servilletas, cubiertos y platos	4.580
Refrigerios	56.396
Cotillón	16.500
Certificado	23.800
Total	243.708,53

Fuente: Pinto (2017)

Modelos para la evaluación de la efectividad de la intervención

Para la efectividad de la intervención se evaluó con la aplicación de un pre - test y pos - test que mide la motivación de logro, para la evaluación del programa se utiliza un cuestionario basado en la adaptación de la escala Atribucional de Motivación de Logro (EAML-M) de Manassero y Vázquez (2009), que consta de 30 ítems de la cuales se tomaron en cuenta 18 ítems que guarda relación con la investigación; las cuales están relacionados con las dimensiones del programa. Con el cual permitirán medir el antes y el después el efecto de la intervención.

Por otro lado se realiza una evaluación del taller, con la finalidad que los participante expresen su opinión sobre la organización del evento, la participación y el facilitador.

Tiempo, etapas y programación de actividades

El programa se ejecuta de forma presencial, con una duración de 8 horas, en un horario de aplicación de 8:00 am a 11:30 am y de 12:30 pm a 2: 30 pm en un día de semana, en la cual se realiza la actividad teórico-práctica, con los promotores de la Casa Vecinal del Municipio Naguanagua del Estado Carabobo.

En la programación de actividades se resalta la fase de inicio, se da la bienvenida, luego se indican las normas del encuentro y se aplica una técnica que permitió liberar energía y movilizar al grupo, tomando contacto entre los participantes. Posteriormente, se realiza una técnica llamada “visualización creativa guiada” con una duración 80 minutos la cual permite identificar factores motivacionales en cada participante, como cierre una técnica denominada crea tu propia historia sobre el ciudadano de Naguanagua con una duración de 40 minutos, se finalizo con el cierre afectivo con una duración aproximadamente de 20 minutos con pregunta ¿Cómo llegaste?, ¿Qué aprendiste? y ¿Cómo te vas?

En este sentido el taller se organiza en tres etapas que consisten en: una primera de inicio, donde se realizan técnicas que permiten caldear al grupo, una segunda de desarrollo con técnicas que promuevan el tomar conciencia de sus emociones y deseos; y finalmente la etapa de cierre donde se hace conciencia de los momentos vividos.

A continuación se presenta dicha programación en el cuadro N° 9, el cual se detalla.

Cuadro N° 9: Programación de Actividades

Objetivo General: Fortalecer la motivación intrapersonal e interpersonal en los promotores de la Casa Vecinal para el mejoramiento del desarrollo laboral.

Evaluación Del Proceso (Etapa)	Objetivos Específicos	Contenidos	Técnicas	Evaluación	Tiempo	Recursos
Inicio	Estimular a los participantes a familiarizarse con el ambiente viviendo el aquí y el ahora	Confianza al logro el aquí y el ahora Satisfacción personal	Las cobijas	¿Qué paso con el grupo? ¿Cómo te sentías en el grupo? ¿De qué me di cuenta?	40 minutos	Cobijas o telas y pelota
Desarrollo	Identificar las diferentes emociones (alegría, tristeza, miedo e ira) que se presentan en la visualización creativa guiada.	Emociones Motivación Intrapersonal e interpersonal Darse cuenta Interés y esfuerzo	Visualización creativa guiada	¿Cómo se siente con su recuerdo? ¿Qué sintió visualizo? ¿Qué emoción hay que expresar?	80 Minutos	Música Laptop con Corneta Telas Cojines
Cierre	Expresar actitudes positivas y negativas en su historia del ciudadano de Naguanagua.	Actitudes del individuos (positiva y negativa)	Crea tu propia historia sobre el ciudadano de Naguanagua	¿Porque soy como soy? ¿Cómo soy? ¿Cómo me gustaría ser?	40 Minuto	Hojas blancas, lápiz

Fuente: Pinto (2017)

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Resumen del proceso de intervención

En esta aparte se especifican los diversos elementos inmersos en el proceso de la intervención, las mismas se explican desde la descripción y evaluación para la implementación del programa en cuanto al ambiente físico y psicológico, finalidad cumplimiento del programa; de la misma manera se mencionan las diversas fases del análisis del trabajo del facilitador y por último se señalan las dificultades encontradas.

Descripción y evaluación de la implementación de la intervención

Ambiente Físico

La intervención se llevó a cabo en un salón de fiesta del edificio los Pinos, ubicación en la urbanización el Naranjal en Naguanagua; constituido por un espacio cerrado a la visita de extraños al proceso. Es un lugar amplio, cómodo, para realizar actividades grupales, acondicionado con dos baños, uno para las damas e otro para los caballeros y un mesón para organizar el refrigerio.

Con respecto a la decoración el salón se dividió en dos espacios: primer espacio adornado con telas en forma de cuadros y en el piso tres cuadrados de tela, en la pared del frente a la puerta de la entrada se adornó con tela formando dos figuras rectangulares y unidas con una tela, la cual forma una hamaca; en el segundo espacio que se asemejaba a un dormitorio se colocaron cortinas en las ventanas, también se situó una

mesa de noche con dos silla dispuestas a los lateral de la mesa de noche y sobre la mesa una pequeña lámpara, al frente se extendieron dos cobijas grandes para generar la impresión de una cama con sus almohadas.

Ambiente Psicológico

En el ambiente se observó un clima de serenidad, confianza y curiosidades por parte de los participantes. Se mostraron interesadas en el cumplimiento de las normas e instrucciones de cada actividad.

Asimismo durante la jornada, la atmosfera grupal, fue agradable y confortable para los participantes, la cual se caracterizó por una actitud espontánea, donde cada participante expresó sus opiniones, emociones y sentimiento de manera libre y con franqueza. En el grupo se pudo evidenciar emociones de tristeza, enojo y alegría, causando nostalgia en el grupo.

Finalidad

Tuvo como propósito brindar herramientas para el fortalecimiento de la motivación interpersonal e intrapersonal de los promotores de la Casa Vecinal en la aplicación de un programa de intervención para general un mejor desempeño laboral en la organización.

Cumplimiento del Programa

En la ejecución del programa de intervención, la sesión se desarrolló de manera coordinada, planificada y teniendo en cuenta la colaboración y asistencia de los

integrantes del grupo. Se cumplió con las ocho horas planificadas el 03 de agosto de 2017, en el horario comprendido de 8:00 am a 2:00 pm, se invitaron al encuentro 15 personas de las cuales asistieron todas.

Al comenzar las actividades se dan la bienvenida a los participantes, se establecen las normas y se procede a desarrollar cada una de las etapas de inicio, desarrollo y cierre, las cuales se mencionan a continuación:

En la etapa de inicio se realizó una técnica llamada “Las cobijas”, donde los participantes formaron tres grupos de cinco personas y cada grupo tomó una cobija, la cual utilizaron para pasar una pelota de un equipo al otro sin dejar caer, al término de la actividad cada participante expresó como se sintió, esta técnica tuvo como objetivo principal liberar energía y movilizar al grupo tomando contacto entre los participantes.

En la etapa de desarrollo se utilizó la técnica visualización creativa guiada, donde se le solicitó a cada participante que escogieran un espacio cómodo, se acostaran y cerraran los ojos para la visualización. El objetivo fundamental de la técnica fue lograr que los participantes se conectaran con imágenes de su infancia reconociendo sus emociones y deseos más íntimos, lo cual los motiva a realizar sus propios logros. Cada participante al conectarse con sus emociones, las expresa a todo el grupo y posteriormente se realizó reflexiones de su forma de actuar en su ámbito laboral y personal, de igual forma descubrir los motivos para realizar actividades.

En la etapa de cierre se aplica la técnica llamada El Ciudadano de Naguanagua, donde cada participante a través de una historia va a manifestar sus actitudes positivas

y negativas. La técnica permitió que los participantes expresaran conducta de ellos mismo con la creación de la historia.

Finalmente se llevó a cabo el cierre afectivo con la pregunta ¿Cómo llegaste?, ¿Qué aprendiste? y ¿Cómo te vas? Todos se vincularon con su emoción, dieron gracias por el momento vivido, la cual permitió compartir, integrarse y conocer sus anhelos y deseos de sus compañeros, al mismo tiempo expresaron estar complacidos con las actividades realizadas. Lográndose así un cierre afectivo-cognitivo de manera general de la jornada.

Análisis del trabajo del facilitador

Fase de planificación

La planificación se llevó a cabo a partir de las necesidades observadas en el diagnóstico, teniendo en cuenta la historia del grupo, el problema detectado, las variables, así mismo se ubicó el instrumento y técnicas seleccionadas para evaluar el programa. Posteriormente se elaboró el programa de intervención, el cual está sustentado teóricamente con la motivación al logro y en una estructura basada en contenidos que abarca desde los indicadores que los constituyen para plantear un programa de intervención de ocho horas.

Dicho programa de intervención pretendió dar respuesta a los objetivos propuestos, a partir de la aplicación de las técnicas de inicio, desarrollo y cierre, obteniendo así el cumplimiento de los objetivos de cada técnica y por lo tanto llevar a cabo el contenido a desarrollar en cada actividad. Se especificó el nombre de cada

técnica con una breve descripción, el tiempo estimado para la aplicación de cada una de ellas; igualmente los recursos humanos y materiales necesarios a utilizar en el proceso.

A la vez se construyó el manual del facilitador, donde se plasma de manera más específica cada técnica. Se solicita a la coordinadora y licenciado de la Casa Vecinal el permiso de los promotores para asistir al encuentro, ya que se realizará en horario laboral.

Fase de Desarrollo

Durante esta fase se concretó el programa de intervención grupal dirigido al grupo de promotores de la Casa Vecinal, la cual tuvo ciertas modificaciones y ajuste de horarios por las situaciones que presentaba el país con las trancas, se hizo necesario efectuar el cambio del día del encuentro para la siguiente semana. El taller se llevó a cabo en día jueves, durante el proceso de intervención grupal no hubo cambios en la planificación del programa y se desarrollo tal como fue diseñado.

Fase de Evaluación

La evaluación fue constante, recibiendo feed back de los participantes los cuales manifestaron de forma verbal y no verbal acerca de cómo se sentían, de qué se dieron cuenta, qué les gustaba y lo no agradable, lo descubierto. De esta manera se propició la evaluación del encuentro a nivel cognitivo y emocional, al finalizar la sesión se evaluó con un instrumento la impresión de los participantes.

Igualmente, se aplicó a los participantes un pre-test antes de llevar a cabo el programa de intervención con el objetivo de evaluar en qué condición se encuentra la variable proveniente del diagnóstico y aplicar el post-test una semana después del encuentro.

Dificultades encontradas

Entre las dificultades que se presentaron durante la organización se encuentran por una parte la asistencia de los participantes y por la otra el lugar donde se llevaría a cabo la intervención; hubo varios lugares posibles para realizar el encuentro, uno era la Casa de la Cultura de Naguanagua, donde la coordinadora no estuvo de acuerdo; luego se solicita el espacio en las canchas Don Bosco y el Hatillo y por motivos de que la fecha del encuentro coincidió con un evento deportivo, no se permitió el espacio; sin embargo, se logró ubicar un salón dentro de un edificio que resultó ser el apropiado para realizar la actividad.

Impresión de los participantes

Una vez finalizada la intervención, se procede a pasar un formato de evaluación del taller a los participantes, el cual contiene tres aspectos importantes: organización del evento, actuación de los participantes y desempeño del facilitador. Dicho formato consta de tres opciones de respuesta: excelente, satisfactorio y regular.

En los siguientes cuadros N° 10, 11 y 12, se visualiza los resultados obtenidos; al igual que se reflejan en los gráficos 1, 2,3 respectivamente.

Cuadro N° 10: Organización del evento

Organización del evento	Puntuación			Excelente	Satisfactorio	Regular
	3	2	1			
Durante el desarrollo de la actividad el ambiente me ha resultado.	13	2		87 %	13.3 %	0 %
El espacio es amplio	10	5		67 %	33.3 %	0 %
Atención a los participantes fue óptima.	9	6		60 %	40 %	0 %
El recurso audiovisual fue bueno	15			100 %	0 %	0 %

Fuente: Pinto (2017)

A continuación se presenta el gráfico N° 1, correspondiente a la organización del evento.

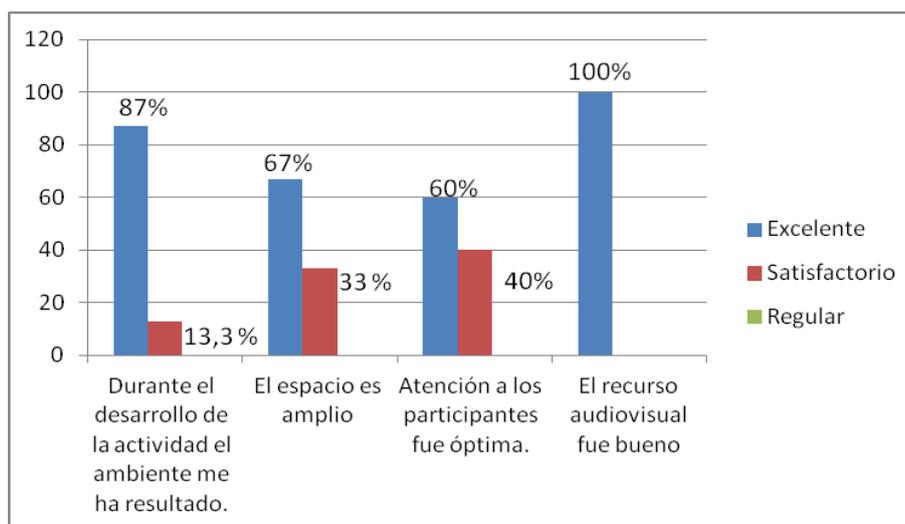


Gráfico N° 1: organización del evento. Fuente: Pinto (2017).

Análisis: En el gráfico N° 1, se puede apreciar que el 87 % de los encuestados se sintieron excelentes, mientras que un 13,3 % opinaron sentirse satisfechos con el ambiente donde se desarrolló el evento. En cuanto al espacio un 67% expresaron que fue excelente y un 33% que estuvieron satisfechos en el área, en relación a la atención los participantes opinaron ser excelente con un porcentaje de 60% y 40% satisfactorio y en relación a la utilización de los recursos expresaron un 100% de los participantes ser bueno.

Cuadro N° 11: Actuación de los Participantes

Participantes	Puntuación			Excelente	Satisfactorio	Regular
	3	2	1			
Mi asistencia a la actividad ha sido	12	3		80 %	20 %	0 %
Puntualidad y compromiso en la actividad	15			100 %	0 %	0 %
En la actividad me he sentido	10	3	2	67 %	20 %	13 %
Expresé las emociones en el encuentro.	9	3	3	60 %	20 %	20 %

Fuente: Pinto (2017)

A continuación se presenta el gráfico N° 2, correspondiente a la participación de los miembros del grupo.

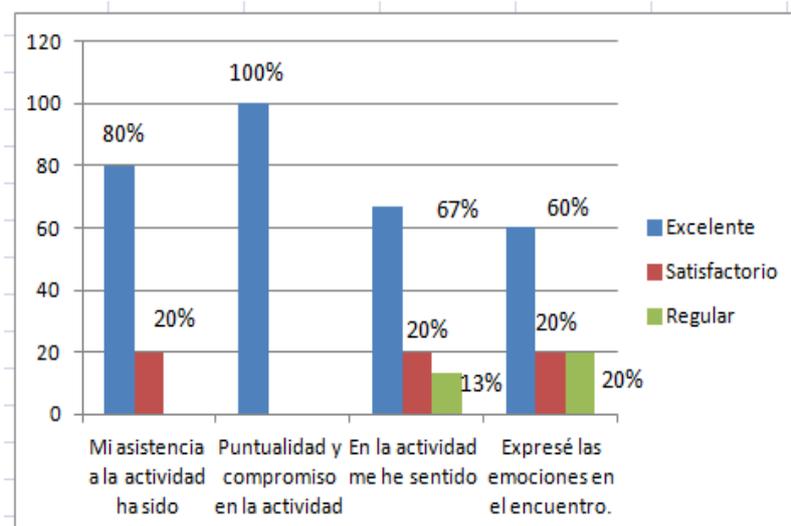


Grafico N° 2: participación de los miembros del grupo. Fuente: Pinto (2017).

Análisis: En el grafico N° 2, se puede apreciar que el 80 % de los encuestado expresa que fue excelente la asistencia, mientras que un 20% opinaron que fue satisfactoria. En cuanto a la puntualidad y compromiso un 100% opinaron que fue excelente, mientras que el 67% expresaron sentirse excelente, un 20% opinaron sentirse satisfactorio, mientras que un 13% manifestaron sentirse regular en la actividad. En relación a la expresión de emociones en el encuentro, se puede apreciar que el 60% de los participantes manifestaron de forma excelente se emociones, un 20% lo hizo de forma satisfactorio, mientras que 20% lo realizo de manera regular.

Cuadro N° 12: Desempeño del Facilitador

Facilitador	Puntuación			Excelente	Satisfactorio	Regular
	3	2	1			
El facilitador llevo a cabo el Cumplimiento de la actividad.	14	1		93 %	7 %	0 %
El facilitador demostró el dominio del grupo y las técnicas.	13	2		87 %	13 %	0 %

Fuente: Pinto (2017)

A continuación se presenta el gráfico N° 3, correspondiente al desempeño del facilitador.

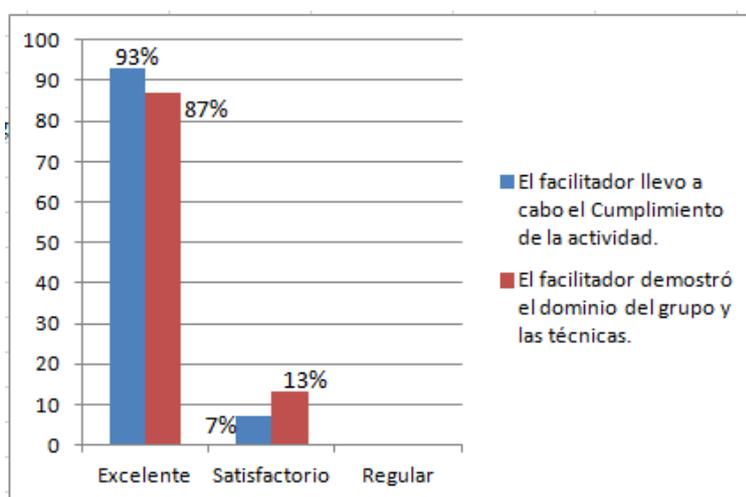


Gráfico N° 3: Desempeño del facilitador. Fuente: Pinto (2017).

Análisis: En el grafico N° 3, se puede apreciar que el 93 % y 87% de los encuestado se sintió excelente con la participación de facilitador, mientras que 7% y 13% se sintieron satisfecho con el desempeño del facilitador.

En cuanto a la apreciación de los participantes a nivel cualitativo, manifestaron su agradecimiento por la actividad realizada y por tomarlos en cuenta, así mismo mostraron agrado por la decoración, el lugar y la comida, así mismo que el momento del almuerzo fue utilizado para interactuar con el grupo.

Análisis de los procesos del grupo

A continuación se establece un modelo que describe las etapas del desarrollo interpersonal, basado por Schutz (1958). Describe los diferentes estadios que se presenta en un grupo, las cuales son la inclusión, el control y afecto.

Etapas de inclusión:

Esta etapa comienza con la formación del grupo, donde el participante se identifica con cada miembro, decide cuanto contacto, interacción y comunicación desea entregar para establecer sentimiento de aceptación del grupo al cual pertenece. En este sentido a partir de la técnica “las cobijas” los participantes manifestaron agrado y se sintieron libres de actuar y de expresar lo que sienten.

Etapas de control

Después de la fase de inclusión, surge la fase de control, donde cada participante toma decisiones, el compartir de responsabilidades entre cada miembro del grupo y la

distribución de la autoridad e influencia. Para efecto de esta etapa se manejó la técnica de “visualización creativa guiada” donde cada participante se sintió a gusto con sus propios recuerdos.

Etapa de afecto

Constituye el deseo de contar en el grupo, de formar lazos interpersonales e intrapersonal para expresar emociones y sentimiento al grupo, procurando la armonía entre los miembros dejando atrás las diferencias de un lado. Acá se llevó a cabo la técnica de “Crea Tú Propia Historia del Ciudadano de Naguanagua”, expresando actitudes positivas de ellos como ciudadano y agradeciendo ser parte de este municipio.

A continuación se presenta el gráfico N° 4. Evolución sobre las etapas grupales, donde se refleja la etapa del grupo de promotores de la Casa Vecinal.



Gráfico N° 4: Evolución de Grupo, Promotores de la Casa Vecinal. Fuente: Schutz (1996).

Efectos de la intervención

A continuación se presenta los resultados de los datos obtenidos del pretest y postest, de acuerdo a sus dimensiones e indicadores, aplicado a los participantes antes y después de la intervención. Para el análisis, fue necesario establecer una tabla para evaluar el nivel de los indicadores en escala (0 – 262,5), la misma se muestra en la tabla N° 1.

Tabla N° 2: Valor para indicadores

Tabla de valor para indicadores		
210 _____ 262,5	Muy Alto	
157,5 _____ 210	Alto	
105 _____ 157,5	Medio	
52,5 _____ 105	Bajo	
0 _____ 52,5	Muy bajo	

Fuente: Pinto (2017)

Presentación de los resultados

A nivel del Pretest

Se presentan los resultados en los cuadros N° 13, 14, respectivamente y en los gráficos N° 5 y 6; reflejando sus indicadores en cada una de las siguientes dimensiones: Factores motivacionales, Sistema de incentivos y Manifestaciones de factores intrínsecos y extrínsecos.

Cuadro N° 13: Resultados del Pre test

Dimensión: Factores Motivacionales

Indicador: Productividad, Competitividad y Desempeño laboral

Promotor	Indicador			Dimensiones
	Productividad	Competitividad	Desempeño	Factores Motivacionales
1	9	11	12	32
2	14	11	11	36
3	9	13	8	30
4	11	10	4	25
5	11	10	9	30
6	9	9	10	28
7	11	11	11	33
8	12	9	13	34
9	15	16	11	42
10	10	8	12	30
11	14	9	11	34
12	10	11	9	30
13	10	9	8	27
14	10	13	9	32
15	13	9	8	30
Total	168	159	146	473

Fuente: Pinto (2017)

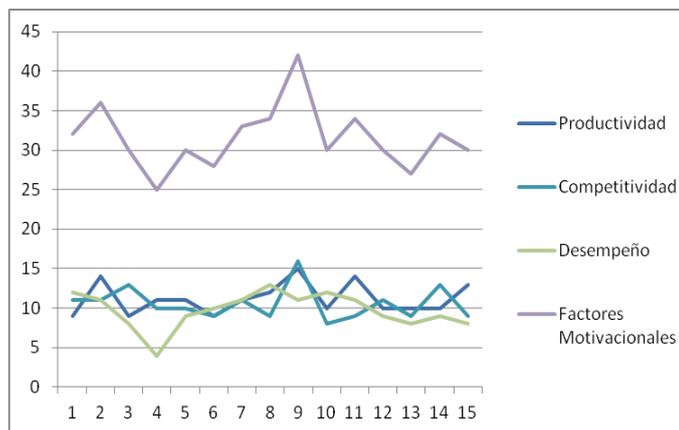


Gráfico N° 5: Factores Motivacionales. Fuente: Pinto (2017)

Análisis e Interpretación

En el gráfico N° 2, se presentan los resultados en términos de punto y la totalización de cada ítems con sus tres indicadores, se aprecia que los puntajes obtenidos por indicadores arrojaron en la productividad 168 puntos, el cual se ubica en la tabla de valor en la posición alto al igual que el indicador de competitividad con una puntuación de 159 puntos; mientras que el indicador de desempeño laboral obtuvo un puntaje de 146 puntos ubicándose en el rango medio, ante de la aplicación del programa de intervención.

Cuadro N° 14: Resultados del Pre test

Dimensión: Sistema de Incentivos y Manifestaciones de Factores Intrínsecos y Extrínsecos.

Indicadores: Ambiente de trabajo, Nivel de interés y logro y Desempeño personal.

Promotor	Ambiente de Trabajo	Nivel de Interés y Logro	Desempeño laboral	Sistema de incentivos y Manifestaciones de factores intrínsecos y extrínsecos
1	11	9	14	34
2	9	10	11	30
3	11	8	12	31
4	8	15	9	32
5	9	11	8	28
6	13	11	9	33
7	11	9	13	33
8	12	13	8	33
9	11	7	9	27
10	7	15	13	35
11	12	11	13	36
12	10	12	14	36
13	9	12	9	30
14	14	8	15	37
15	10	13	13	36
Total	157	164	170	491

Fuente: Pinto (2017)

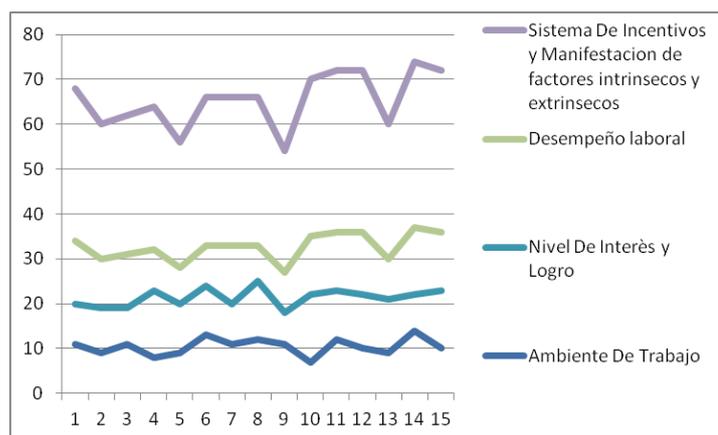


Gráfico N° 6: Sistema de Incentivos y Manifestaciones de Factores Intrínsecos y Extrínsecos Fuente: Pinto (2017)

Análisis e Interpretación

En el gráfico N° 3, los resultados para la dimensión sistema de incentivos y manifestaciones de factores intrínsecos y extrínsecos, se expresan en términos de punto y la totalización de cada ítem con sus tres indicadores. Se aprecian los puntajes arrojados para el indicador ambiente de trabajo 157 puntos, 164 puntos para el indicador nivel de Interés y logro; y 170 puntos para el indicador desempeño laboral, los cuáles se ubican en un puntaje alto antes de la aplicación de programa de intervención.

A nivel de Postest

Se presentan los resultados en los cuadros N° 15 y, 16, respectivamente y en los gráficos N° 4 y 5; reflejando sus indicadores en cada una de las siguientes dimensiones: Factores motivacionales, Sistema de incentivos y Manifestaciones de factores intrínsecos y extrínsecos.

Cuadro N° 15: Resultados del Pos test
Dimensión Factores Motivacionales

Indicadores: productividad, competitividad y desempeño laboral

Promotor	Productividad	Competitividad	Desempeño Laboral	Factores Motivacionales
1	17	15	16	48
2	12	12	16	40
3	17	16	10	43
4	14	9	8	31
5	11	10	12	33
6	16	15	16	47
7	16	16	16	48
8	13	11	16	40
9	17	12	15	44
10	11	15	13	39
11	13	16	12	41
12	11	13	13	37
13	14	13	9	36
14	13	13	12	38
15	16	14	11	41
Total	211	200	195	606

Fuente: Pinto (2017)

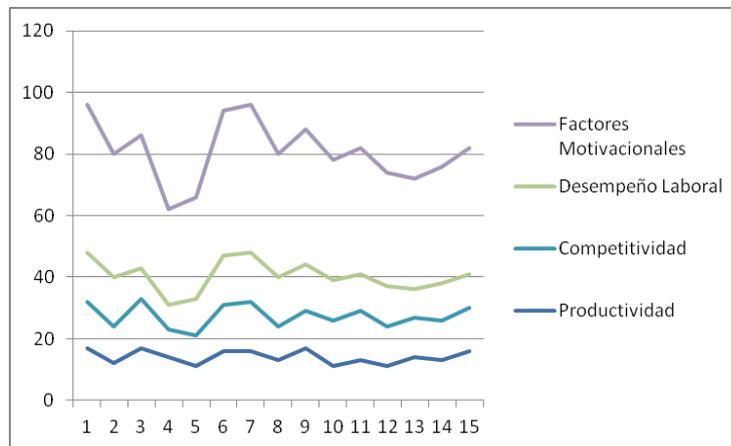


Gráfico N° 7: Dimensión Factores Motivacionales. Fuente: Pinto (2017)

Análisis e interpretación

Se presenta los resultados en términos de punto y la totalización de cada ítems con sus tres indicadores; se aprecia que los puntajes obtenidos por indicadores fueron 211 puntos para el indicador de productividad, el cual llegó a un valor muy alto en la escala; en cambio en el indicador competitividad con 200 puntos y 195 puntos para el indicador desempeño laboral se encuentran en el valor alto al interpretar los resultados través de la escala de valor, después de la intervención.

Cuadro N°16: Resultado del Pos Test
Dimensiones Sistema de incentivos y manifestaciones de factores intrínsecos y extrínsecos

Indicadores: Ambiente de trabajo, Nivel de interés y logro y Desempeño personal.

Promotor	Ambiente De Trabajo	Nivel de Interés y logro	Desempeño Laboral	Sistema De Incentivo y manifestación de factores intrínsecos y extrínsecos
1	8	16	17	41
2	12	14	16	42
3	16	15	15	46
4	11	16	12	39
5	13	9	11	33
6	10	8	18	36
7	12	12	17	41
8	13	14	17	44
9	12	15	15	42
10	12	12	12	36
11	15	11	13	39
12	16	11	16	43
13	12	17	13	42
14	12	14	16	42
15	7	15	18	40
Total	181	199	226	606

Fuente: Pinto (2017).

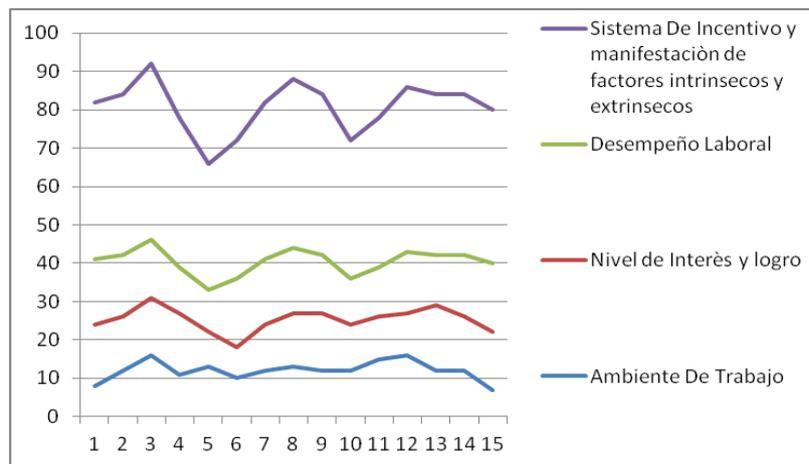


Gráfico N° 8: Dimensión sistema de incentivos y manifestaciones de factores intrínsecos y extrínsecos. Fuente: Pinto (2107).

Análisis e Interpretación

Los resultados se aprecian en términos de punto y la totalización de cada ítems en sus tres indicadores, los puntajes obtenidos por indicadores fueron 181 puntos para el indicador ambiente laboral y 199 puntos para el indicador nivel de interés y logro, ambos se encuentran ubicados en la escala en un nivel alto; en cambio para el indicador desempeño laboral se ubicó en 226 puntos representando un valor muy alto en la escala después de la intervención.

Resultados del Pretest y Postest por Dimensiones

Se presentan los resultados del pretest y postest de acuerdo a sus dimensiones, aplicado a los participantes antes y después de la intervención. Para el análisis, fue necesario establecer una tabla para evaluar el nivel de los indicadores en escala (60 – 810), la misma se muestra en la tabla N° 2.

Tabla N° 3: Valores para las Dimensiones

Tabla de valor para las dimensiones	
660_____810	Muy Alto
510_____660	Alto
360_____510	Medio
210_____360	Bajo
60_____210	Muy bajo

Fuente: Pinto (2017)

Cuadro N° 16: Resultado del Pre- test y postest por dimensiones

Dimensiones	Pre – test	Pos –test
Factores Motivacionales	473	606
Sistema de incentivo y Manifestaciones de Factores Intrínsecos y Extrínsecos	491	626

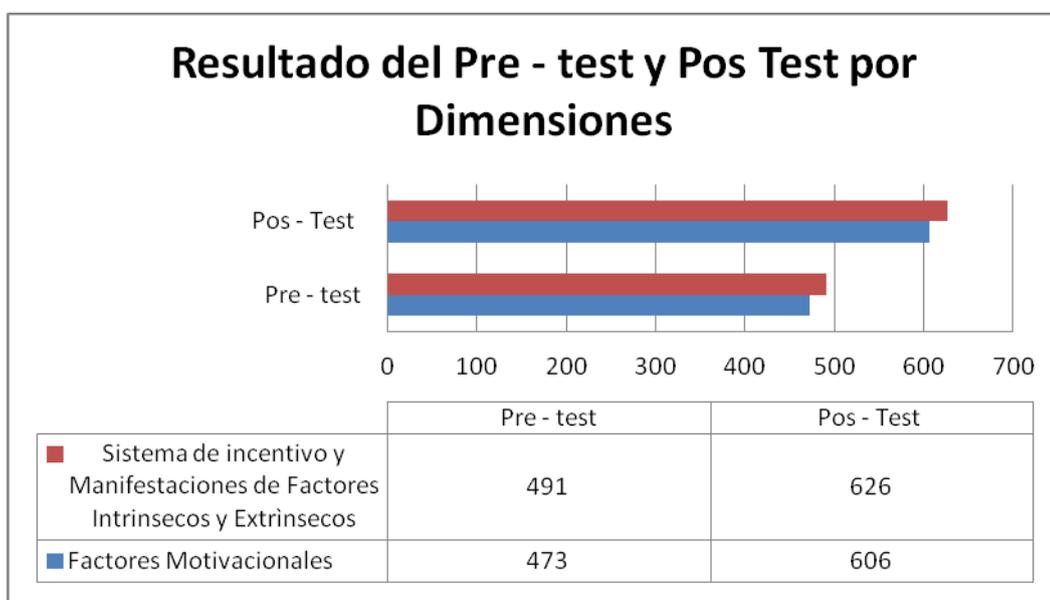


Gráfico N° 9: Resultados del pre – test y pos test por dimensiones. Fuente: Pinto (2017)

Análisis e interpretación

Los resultados se aprecian en términos de punto y la totalización de cada ítems por dimensiones, en el pretest la dimensión factores motivacionales arrojó 473 puntos para un nivel medio y en el postest se obtuvo una puntuación de 606 ubicándose en un nivel alto; mientras que en la dimensión de sistema de incentivos y manifestaciones de factores intrínsecos y extrínsecos, revela para el pretest 491 puntos situándose en un nivel medio y el postest se estimó 626 puntos pasando a un nivel alto. Se pudo constatar que ambas dimensiones tuvieron un aumento significativo según la tabla de valores por medio de las estrategias del tratamiento utilizado en la intervención.

De acuerdo a los resultados se puede señalar que después del tratamiento hubo un crecimiento de la muestra, considerándose con un rango alto de factores motivacionales en los participantes.

Análisis por variable y dimensiones

Variable Independiente “Programa de Intervención”, se realizó un programa basado en el diagnóstico inicial, teniendo en cuenta en la planificación el manejo de tiempo como recurso, la cantidad de participantes, la elección de la técnica adecuada y la selección de la teoría para abordar al grupo. Se pudo observar en los participantes la receptividad, apertura y un registro positivo hacia el cambio de la conducta. Por otra parte, se puede apreciar en los resultados del pre test y pos test que hubo un cambio significativo, mostrándose que el programa de intervención fue efectivo y se cumplió con los objetivos planteados.

Variables Dependiente “la motivación laboral”. Las distintas dimensiones que se consideraron a lo largo del programa y la utilización de técnicas, permitieron a los participantes reconocer que los motiva a ellos mismos y qué motivación reciben de las demás personas y del grupo. De esta manera se logró promover en los participantes la toma de conciencia, lo que los motiva para sobresalir, obtener logros, luchar por el éxito y en destacarse para asumir responsabilidades para el crecimiento personal y laboral, logrando así la eficiencia y eficacia del grupo.

La variable Interviniente “cohesión grupo”. El grupo se integro cognitiva y afectivamente, permitiendose interactuar entre ellos mismo y expresar con toda la confianza, estableciendo lapso de amistad, la cooperacion en la realizacion de las actividades durante el encuentro.

Análisis y discusión de los resultados

Cualitativamente: según Palella y Martins (2010), plantea que “el paradigma cualitativo, centra su atención en la relaciones y roles que desempeñan las persona en sus contexto. (p.41). Por otra parte la intervención refleja las relaciones que desempeñan las personas en su entorno personal y a través de la asistencia al encuentro planificado para dar respuesta a la necesidades encontrada en el grupo foco, los participantes manifestaron sentirse identificados con la temática que se abordó para lograr fortalecer la motivación, permitiendo elevar el nivel de interés y lograr a nivel personal y laboral, en pro del desarrollo del grupo y la organización.

Cuantitativamente: según Palella y Martins (2010), expresa que “los datos es la expresión concreta que simboliza una realidad” (p.68). Los resultados del pre test y pos test reflejan cambios significativos en la motivación, específicamente en el indicador sistema de incentivos y manifestaciones de factores intrínsecos y extrínsecos, presentados en el gráfico N° 6; donde se muestran cambios mayores al indicador factores motivacionales, el cual representa también un cambio importante para el grupo.

CONCLUSIONES ALCANCES Y RECOMENDACIONES FINALES

Conclusiones

Con el propósito de dar cumplimiento al programa de intervención, se identifico el grupo foco a través de la aplicación de técnica e instrumento para la recolección de los datos, la cual permitió identificar las conductas que inciden y afecta al grupo de promotores de la Casa Vecinal municipio Naguanagua, la variable dependiente que arrojó el diagnostico fue la motivación laboral y la interviniente: la cohesión grupal.

Así mismo se dio respuesta a los objetivos planteado en la investigación, en diseñar un programa de intervención grupal que permita fortalecer la motivación laboral en los promotores de la Casa Vecinal, municipio Naguanagua y sustentado con la teoría del psicoanálisis de Freud, la teoría de Maslow y la teoría motivacional de McClellan que guardan relación con la presente investigación.

Posteriormente se procedió a la aplicación programa de intervención grupal, donde se integró lo teórico- práctico lo que permitió al participante tener herramientas para su crecimiento personal y de esta manera cumplir con los objetivos establecidos. Se procedió a la planificación en donde se tomó en cuenta el manejo de tiempo como recurso, la cantidad de participantes y la elección de la técnica adecuada para el encuentro.

En cuanto a la variable interviniente cohesión grupal, el grupo se integró cognitivamente y afectivamente, permitiéndose expresar con toda la confianza, estableciendo

lapso de amistad, la cooperación en la realización de las actividades durante el proceso de intervención.

Asimismo se midió los efectos del programa de intervención grupal, se realizó un pre-test y pos-test, en donde se puede apreciar los resultados a nivel cualitativamente el programa de intervención da respuesta a la necesidad encontrada en el grupo foco, donde los participantes manifestaron sentirse identificados con la temática que se abordó para lograr fortalecer la motivación, permitiendo elevar el nivel de interés y lograr a nivel personal y laboral, en pro del desarrollo del grupo y organizacional, teniendo así la efectividad del programa.

Los resultados arrojaron un cambio entre 133 pts para la dimensión factores motivacionales y 135 pts para la dimensión sistema de incentivos y manifestaciones de factores intrínsecos y extrínsecos en el pos test lo cual representa un cambio significativo. Cada dimensiones se subdividía en tres indicadores y estas fueron productividad, competitividad, desempeños laboral para la dimensión factores motivacionales, mientras que ambiente de trabajo, nivel de interés y logro y desempeño laboral corresponde a la dimensión sistema de incentivos y manifestaciones de factores intrínsecos y extrínsecos.

Alcances

A nivel individual y grupal fortalecer la motivación es la que impulsa a la conducta para realizar las metas de la organización, sobresalir, luchar por el éxito, destacarse en el ámbito personal y laboral, asumir responsabilidades para obtener logros en relación

con el grupo. De igual manera la presente investigación ofrece un amplio sustento teórico en función a la motivación y desde otro punto de vista un enfoque basado en el psicoanálisis, la cual permitió elaborar un diseño para el programa de intervención grupal.

Recomendaciones

A continuación presentamos una serie de recomendaciones dirigidas al fortalecer la motivación laboral:

- Realizar un seguimiento al grupo con la finalidad de evaluar la estrategia adquiridas en el encuentro y de este modo fortalecer a la variable dependiente: la motivación laboral.
- Ofrecer un plan de incentivo a los promotores para estimular el tener un buen rendimiento laboral .
- Planificar y ejecutar acciones que estén enmarcadas en cómo y cuándo se deben dar incentivos a los promotores.
- Realizar actividades recreativas en las que estén inmersas expectativas hacia los factores motivacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amau J (1974). *Motivación y conducta*. Barcelona. Editorial Fontanella
- Arias, F. (2006). *Técnicas de recolección de datos. Procedimientos para obtener Información*, edic 3^{er}. Caracas. Editorial
- Aries Allan (2015). “*Programa De Intervención Grupal Sobre La Motivación Para Los Trabajadores De La Empresa Alimentos Súper S. C.A.* Trabajo Especial de Grado. Universidad de Carabobo.
- Berne (1983). *Introducción al tratamiento de grupo*. (20 ediciones).
Barcelona: Grijalbo.
- Casadiago (2015). “*Programa De Intervención Grupal para el fortalecimiento de la motivación al logro de los jugadores de futbol de salón de la categoría juvenil de la asociación carabobeña de futbol de salón*. 2015. Universidad Arturo Michelena
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista (2008). *Metodología de la investigación*. 5^{ta} Edición. Editorial McGraw-Hill
- Hurtado B. (2012) *Metodología de la investigación*. Ed 4^{ta}. Editorial Bogotá –Caracas 2012
- Hurtado, de B (2000). *Metodología de la investigación holística*. Caracas: Sypal, IUTC
- Kinicki y kreitner (2005). *Comportamiento organizacional*. México. Mc Graw Hill.
- Lewin, K. (1940). *Dinámica De Grupo*. Madrid. Editorial Morata
- Maslow (1954) *Motivación y teoría de la personal*. Madrid, España edición Días de santos 3 ed.

- McClelland (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid. Editorial Narcea
- Metodología de la investigación. 5^{ta} Edición.
- Morales y Gómez (2009) *Adaptaciones de la escala atribución de motivación de logro de Manassero y Vázquez*. ISSN0123-1294. Volumen 12
- Palella S. Martins F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Edición 3^{era}. Caracas. Pedagogía de Venezuela. 1era reimpresión
- Palella, S y Martins, F. (2006). ***Metodología de la investigación cuantitativa***. (3era Ed). Caracas. Pedagogía de Venezuela.
- Shultz (1954). *The Interpersonal Undeworld*. University Of Michigan: Science & Behavior Books.
- Tuckman B. y Jensen. M (1977). *Etapas Del Desarrollo Del Grupo Pequeño*. Grupo y estudios organizacionales. Revisado en la web el 7 de junio de 2017.
- Vidal y Pol (2005). *La apropiación del espacio: una propuesta teórica para comprender la vinculación entre la persona y los lugares*. *F. d psicología*. Ed. 1^{era}. Editorial: Anuario de psicología,
- Winter (1973) *El poder de motivar*. N.Y. Editorial prensa libre.

ANEXO

ANEXO A

INSTRUMENTO DE EVALUACION PRETEST Y POSTEST

Nombres: _____ Apellido: _____ Fecha: _____

INSTRUCCIONES

Responde al siguiente cuestionario de acuerdo con lo que piensas y sientes. En una escala del uno al seis (1 2 3 4 5 6) marca la posición en la que tú creas encontrarte.

1. ¿Cómo calificas tu propia capacidad de desempeño dentro de la organización?
Muy Alta 6 5 4 3 2 1 Muy Baja
2. ¿Qué tan importante es para ti el buen desempeño?
Nada Importante Para Mi 1 2 3 4 5 6 Muy Importante Para Mi
3. ¿Cuánta influencia tiene tu superiores sobre la superación personal para el mejoramiento de la organización?
No Influyen nada 6 5 4 3 2 1 Influyen Mucho
4. ¿Cuánto esfuerzo haces tú actualmente para obtener los objetivos de la organización?
Ningún Esfuerzo 1 2 3 4 5 6 Mayor Esfuerzo
5. ¿Cuánta dificultad encuentras en los objetivos de la organización?
Muy Difíciles 6 5 4 3 2 1 Muy fáciles
6. ¿En qué grado influye la organización en aumentar o disminuir tu desempeño?
Disminuye Mi Desempeño 1 2 3 4 5 6 Aumenta Mi Desempeño
7. ¿Cómo relacionas el desempeño con los objetivos obtenidos?
Peor De Lo Que Esperaba 1 2 3 4 5 6 Mejor De Lo Que Esperaba
8. ¿Qué tan justas son tus metas en relación con tu desempeño?
Totalmente Justa 6 5 4 3 2 1 Totalmente Injusta
9. ¿con que frecuencia terminas con éxito una tarea de esta organización que has empezado?
Nunca Termino Con Éxito 1 2 3 4 5 6 Siempre Término Con Éxito
10. ¿Cómo describes el grado de influencia de tus compañeros en tu desempeño laboral?
Influyen Mucho 6 5 4 3 2 1 No Influye Nada

11. ¿cuántas influencia tienen tus compañeros sobre el mejoramiento de tu desempeño laboral?

No Influyen Nada 1 2 3 4 5 6 Influyen Mucho

12. ¿Cuántas influencia tienen tu superiores sobre tu persistencia en las tareas difíciles de la organización?

Influyen Mucho 6 5 4 3 2 1 No Influyen Nada

13. ¿Cuánto interés tienes de superación?

Poco Interés 1 2 3 4 5 6 Mucho Interés

14. ¿cuánta dificultad colocas para conseguir una acción para alcanzar las metas propuestas por la organización?

Ninguna Dificultad 6 5 4 3 2 1 Mucha Dificultad

15. ¿tienes la disposición para superar los obstáculos impuestos por la organización?

Mucho Esfuerzo 1 2 3 4 5 6 Ningún Esfuerzo

16. ¿Cómo calificas las exigencias que te impones a ti mismo respecto al objetivo de la organización?

Exigencia Muy Alta 6 5 4 3 2 1 Exigencia Muy Baja

17. ¿Cómo describes tu conducta cuando realiza una meta difícil en la organización?

Abandono Rápidamente 1 2 3 4 5 6 Sigo Trabajando Hasta El Final

18. ¿Cuánta probabilidad de superación personal ofrece la organización a sus empleados?

Mucha Probabilidad 6 5 4 3 2 1 Ninguna Probabilidad

ANEXO B

FORMATO DE EVALUACION DEL TALLER

Instrumento De Evaluación Del Taller

Nombre y Apellido: _____ CI: _____

Instrucción

Marque con una x la opinión que considere más conveniente ya que su opinión es muy importante para nosotros, con el propósito de mejorar nuestro servicio.

Organización del evento	Excelente	Satisfactorio	Regular
Durante el desarrollo de la actividad el ambiente me ha resultado.	3	2	1
El espacio es amplio			
Atención a los participantes fue óptima.			
El recurso audiovisual fue bueno			
Participante			
Mi asistencia a la actividad ha sido			
Puntualidad y compromiso en la actividad			
En la actividad me he sentido			
Expresé las emociones en el encuentro.			
Facilitador			
El facilitador llevó a cabo el Cumplimiento de la actividad.			
El facilitador demostró el dominio del grupo y la técnica.			

ANEXO C

MANUAL DEL FACILITADOR