



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA: GERENCIA AVANZA EN EDUCACIÓN



**LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS INSTRUCTORES DE LA ESCUELA DE POLICÍA DEL ESTADO  
CARABOBO**

**Autora:** Lcda. Mota, Carmen  
C.I.: V-15.978.606

Bárbula, Julio 2019.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA: GERENCIA AVANZA EN EDUCACIÓN

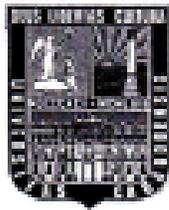


**LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS INSTRUCTORES  
DE LA ESCUELA DE POLICÍA DEL ESTADO  
CARABOBO.**

**Autora:** Lcda. Mota, Carmen

**Proyecto de investigación presentado ante la Comisión  
de la Maestría de Gerencia Avanzada en Educación**

Bárbula, Julio 2019.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



### ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, en su artículo 133, quien suscribe **Msc. Mendoza Pedro**, titular de la cedula de identidad número **V- 11.351.158**, en mi carácter de tutor del Trabajo Especial de Grado de Maestría titulado: **"LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS INSTRUCTORES DE LA ESCUELA DE POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO"**, presentado por la Licenciada **Carmen Melitza Mota**, titular de la cedula de identidad numero **V-15.978.606**, para optar por el título de Magister en Educación, mención Gerencia Avanzada en Educación, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación ante la Comisión de la Maestría de Gerencia Avanzada en Educación.

En Bárbula a los 24 días del mes de octubre del año 2018.

**Msc. Mendoza Pedro**  
**C.I: V-11.351.158**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



INFORME DE ACTIVIDADES

**Participante:** Carmen Mota

**Cedula de Identidad:** V-15.978.606

**Tutor:** Pedro Mendoza

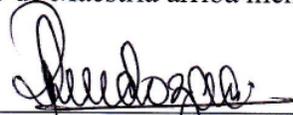
**Cedula de Identidad:** V-11.351.158

**Correo electrónico del participante:** carmenmelitza@gmail.com

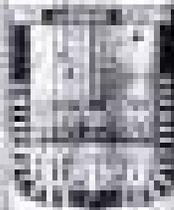
**Título del trabajo de grado:** La Motivación y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Instructores de la Escuela de Policía del Estado Carabobo.

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIONES
01	27/01/2018	8-11 am	Revisión del tema	Cambio de tema, convenido por ambas partes
02	3/02/2018	8-11 am	Revisión planteamiento del problema	Búsqueda para completar el planteamiento del problema
03	17/02/2018	8-11 am	Objetivos de la investigación y justificación	Revisión y mejoras
04	24/02/2018	8-11 am	Revisión de Capítulo I	Revisión y mejoras
05	07/04/2018	8-11 am	Antecedentes	Revisión
06	12/05/2018	8-11 am	Marco teórico	Revisión
07	16/06/2018	8-11 am	Marco teórico	Revisión
08	30/06/2018	8-11 am	Marco teórico	Revisión
09	07/07/2018	8-11 am	Marco Metodológico	Revisión
10	14/07/2018	8-11 am	Elaboración de las fases metodológicas	Revisión
11	21/07/2018	8-11 am	Desarrollo de la fase diagnóstica	Revisión
12	28/07/2018	8-11 am	Revisión de la fase diagnóstica	Revisión y mejora
13	15/09/2018	8-11 am	Análisis e implicaciones de la fase diagnóstica	Revisión y mejoras
14	22/09/2018	8-11 am	Estudio de Factibilidad	Revisión
15	29/09/2018	8-11 am	Operacionalización de la propuesta	Revisión
16	06/10/2018	8-11 am	Prototipo del modelo	Revisión
17	13/10/2018	8-11 am	Depuración del modelo propuesto	Revisión
18	20/10/2018	8-11 am	Validez y Confiabilidad del modelo propuesto	Revisión y mejoras
19	27/10/2018	8-11 am	Análisis e interpretación de los resultados a efectos de validar el modelo	Revisión y mejoras
20	03/11/2018	8-11 am	Análisis e interpretación de los resultados a efectos de validar el modelo	Revisión y mejoras
21	10/11/2018	8-11 am	Conclusiones y Recomendaciones	Revisión y mejoras
22	01/12/2018	8-11 am	Redacción del informe final	Revisión y mejoras
23	08/12/2018	8-11 am	Revisión final de todo el trabajo	Revisión

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de Dirección del Trabajo de Maestría arriba mencionado.

  
Tutor: Msc. Pedro Mendoza  
C.I.: V-11.351.158

  
Participante: Lcda. Mota Carmen  
C.I.: V-15.978.606



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
 DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
 MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



Constancia de aceptación del tema y aprobación del profesor de Seminario de Investigaciones y Trabajo de Grado

El tema: **La Motivación y su incidencia en el Desempeño Laboral de los Instructores de la Escuela de Policía del Estado Carabobo.**

Presentado en la Dirección de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo

por el Dr. Luis R. Guareña Maluenga

Académico del Seminario de Investigaciones y Trabajo Especial de Grado

C.I. 13.045.403

Acepto la librería del presente trabajo según las condiciones de la Dirección de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo

Por el Mtro. Pedro Méndez

Tutor del Trabajo Especial de Grado

C.I. 11.261.858

## **DEDICATORIA**

Principalmente a DIOS por guiar siempre mis pasos, acompañarme en cada momento de mi existencia y obsequiarme la familia y las amistades que tengo.

A mi madre Carmen Teresa Mota, por ser el pilar fundamental en mi vida, mi apoyo incondicional y con quien estaré eternamente agradecida por el amor que siempre nos ha brindado a mí y a mi hija.

A mi hija Kerlyn Alexandra Mota por ser el motor que me impulsa cada día a ser mejor ser humano y una gran profesional, que al igual que mi madre son mi permanente fuente de inspiración, y yo al cumplir con éste objetivo de progreso espero estimularla para que sea una persona de bien, que busque constantemente la superación personal, y que pueda superar los obstáculos confiando siempre en sí misma.

A mi hermano mayor Héctor Alonzo Mota, quien siempre me alentó a lograr crecimientos personales y profesionales, siempre supo cómo aconsejarme y orientarme, y estoy segura que desde el cielo me sigue guiando y cuidando.

A Aníbal Bordonos, mi compañero sentimental, quien siempre ha creído en mí y me ha brindado su amor y apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar a Dios por guiarme, protegerme y por colocar en mí camino a valiosas personas que de alguna u otra forma han aportado aprendizajes significativos a nivel personal y profesional.

A mis amigos, en especial a Saily Contreras, Lilibeth Martínez, Misael Delgado, Enrique Bejar, Juan Marrero y Bethsy Cortez a quienes aprecio y admiro inmensamente y que siempre me han demostrado apoyo y cariño sincero.

A mis queridos profesores de la Maestría en Gerencia Avanzada en Educación, por su dedicación y la calidad de sus enseñanzas, en exclusiva al Profesor Freddy Carrasco, Profesora Lisbeth Castillo y el Profesor Guanipa Luis por la entrega, apoyo y cariño que siempre me brindaron a lo largo de esta etapa de mi formación.

A mi tutor Pedro Mendoza, quien con su gran entrega y sapiencia me ayudo a realizar este estudio.

A los profesores y personal de la Escuela de Policía del Estado Carabobo, por su colaboración para el desarrollo de este estudio.

A la Universidad de Carabobo, por contribuir con mí crecimiento profesional. Siempre me sentiré orgullosa de ser una profesional egresada de tan valiosa e ilustre Universidad.

## INDICE

	<b>p.p.</b>
Resumen.....	12
Introducción.....	14
<b>CAPÍTULO I.</b>	
<b>EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento de Problema.....	15
Objetivos de la Investigación.....	19
Justificación.....	19
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO</b>	
Antecedentes.....	22
Fundamentación Teórica.....	26
Bases Conceptuales.....	29
Bases Legales.....	34
Cuadro Matriz Operacional.....	38
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	
Tipo y Diseño de Investigación.....	39
Población y Muestra.....	41
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	42
Validez del Instrumento.....	43
Confiabilidad del Instrumento.....	43
Técnica de Análisis de Datos.....	44

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS**

Análisis e Interpretación de los Resultados .....	46
Conclusiones del Diagnóstico.....	61
Recomendaciones.....	62

## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTA**

Presentación de la Propuesta.....	64
Justificación de la Propuesta.....	64
Objetivos de la Propuesta.....	65
Estructura de la Propuesta.....	65
Misión y Visión de la Propuesta.....	67
Factibilidad de la Propuesta.....	67
Referencias Bibliográficas.....	72
Anexos.....	75

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>CUADROS</b>	<b>p.p.</b>
1. Operacionalizacion de las Variables.....	38
2. Característica de la Población.....	41
3. Motivación Intrínseca.....	47
4. Motivación Extrínseca.....	48
5. Motivación Extrínseca.....	49
6. Crecimiento Laboral.....	50
7. Ascensos.....	51
8. Felicitaciones.....	52
9. Desempeño de tareas.....	53
10. Cívico.....	54
11. Falta de Productividad.....	55
12. Autoevaluación.....	56
13. Autocontrol.....	57
14. Compromiso.....	58
15. Compromiso.....	59
16. Compromiso.....	60
17. Factibilidad Económica.....	67
18. Fase I Motivación y Reconocimiento Social.....	69
19. Fase II Comunicación.....	70
20. Fase III: Manejo y Resolución de Conflictos.....	71

## ÍNDICE DE GRAFICOS

<b>GRAFICO</b>	<b>p.p.</b>
1. Motivación Intrínseca.....	47
2. Motivación Extrínseca.....	48
3. Motivación Extrínseca.....	49
4. Crecimiento Laboral.....	50
5. Ascensos.....	51
6. Felicitaciones.....	52
7. Desempeño de tareas.....	53
8. Cívico.....	54
9. Falta de Productividad.....	55
10. Autoevaluación.....	56
11. Autocontrol.....	57
12. Compromiso.....	58
13. Compromiso.....	59
14. Compromiso.....	60



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



## LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS INSTRUCTORES DE LA ESCUELA DE POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO

**Autora:** Lcda. Carmen Mota

**Tutor:** Msc. Pedro Mendoza

### RESUMEN

El presente trabajo de investigación se orientó a proponer estrategias motivacionales que coadyuven el desempeño laboral de los de los Instructores de la Escuela de Policial del Carabobo. Donde un personal altamente motivado se traducirá en un desempeño laboral más exitoso y en consecuencia se imparte una educación de calidad. La investigación se sustentó en la teoría motivacional de Maslow y Leontiev, enmarcándose bajo la modalidad de Proyecto Factible. La población estuvo conformada por un total de 14 Instructores y la muestra fue de tipo censal en virtud de que se seleccionó el 100% de la población. Para consolidar los objetivos del estudio, se aplicó una encuesta como técnica para la recolección de datos y se diseñó un cuestionario como instrumento tipo lickert que constó de 14 items, con cuatro alternativas de respuestas policotomica (Siempre, Casi siempre, Algunas veces, y Nunca), las cuáles se fueron sometidas a la validación a través de juicio de expertos y la confiabilidad se realizó a través del Coeficiente Alfa de Crombach y alcanzo un valor de 0,90, lo que indica que posee un alto grado de confiabilidad. El análisis se realizó a través de la estadística descriptiva, de forma porcentual, presentándose en tablas y gráficos que se elaboraron de acuerdo a las dimensiones e indicadores de los aspectos a investigar. En las conclusiones del diagnóstico se evidencio que existe debilidad en la motivación y a su vez esto influye en el desempeño laboral de los de los Instructores de la Escuela de Policial del Estado Carabobo, lo que conlleva a un ambiente poco adecuado para transmitir ideas y participación para lograr los objetivos de la organización. Por ello justificó la propuesta de un Plan de Estrategias Motivacional que coadyuven el desempeño laboral de los instructores de la Escuela de Policial Del Carabobo.

**Palabras Clave:** Gestión, Gerencia, Motivación, Comportamiento organizacional.

**Líneas de Investigación:** Gerencia Educativa, Gestion y Trabajo.

**Temática:** Dirección de las Organizaciones Educativas.

**Subtemática:** Motivación

**Área Prioritaria de la Universidad de Carabobo:** Educación.

**Área Prioritaria de la FACE:** Gerencia Educativa.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



## THE MOTIVATION AND ITS INCIDENCE IN THE LABOR PERFORMANCE OF THE INSTRUCTORS OF THE CARABOBO STATE POLICE SCHOOL

Author: Lcda. Carmen Mota

Tutor: Msc. Pedro Mendoza

### SUMMARY

The present investigation work was oriented to propose motivational strategies that contribute the labor performance of the Instructors of the Carabobo Police School. Where a highly motivated staff will translate into a more successful work performance and consequently a quality education is imparted. The research was based on the motivational theory of Maslow and Leontiev, framed under the modality of Project Feasible. The population consisted of a total of 14 instructors and the sample was census-type because 100% of the population was selected. To consolidate the objectives of the study, a survey was applied as a technique for data collection and a questionnaire was designed as a likert type instrument that consisted of 14 items, with four alternatives of policotomica responses (Always, Almost always, Sometimes, and Never ), which were subjected to validation through expert judgment and reliability was performed through the Crombach Alpha Coefficient and reached a value of 0.90, which indicates that it has a high degree of reliability. The analysis was carried out through the descriptive statistics, in a percentage way, presented in tables and graphs that were elaborated according to the dimensions and indicators of the aspects to investigate. In the conclusions of the diagnosis it was evidenced that there is weakness in the motivation and in turn this influences the work performance of the instructors of the Carabobo State Police School, which leads to an inadequate environment to transmit ideas and participation to achieve the objectives of the organization. For this reason, he justified the proposal of a Motivational Strategies Plan that would contribute to the work performance of the instructors of the Del Carabobo Police School.

**Keywords:** Management, Management, Motivation, Organizational behavior.

**Research Lines:** Educational Management, Management and Work.

**Theme:** Direction of Educational Organizations.

**Sub-theme:** Motivation

**Priority Area of the University of Carabobo:** Education.

**Priority Area of the FACE:** Educational Management.

## INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación se basó en el estudio de estrategias motivacionales que coadyuven el desempeño laboral de los de los Instructores de la Escuela de Policial del Estado Carabobo. Es importante destacar que hoy en día la motivación es un elemento esencial dentro de la dinámica de cualquier organización, es necesario que los gerentes la conozcan y la dominen a fin de garantizar el cumplimiento de las actividades que se requieren para el logro de los objetivos planteados.

Así mismo, el desempeño laboral es un aspecto que debe ser monitoreado constantemente a través de la supervisión y evaluación con el propósito de obtener insumos que sirvan para lograr un mejoramiento continuo de la actuación profesional de los instructores.

Esta investigación está estructurada en cinco capítulos: En el capítulo I, se describe el planteamiento del problema, destacando la situación problemática.

También se hace mención a los objetivos del estudio, tanto general como específico y la justificación de la investigación.

En el capítulo II, se describe el marco teórico, presentado los antecedentes y las bases teóricas de las variables, la fundamentación teórica, las bases legales que sustentan el trabajo y el cuadro de operacionalización de variables. Por su parte, en el capítulo III, se presenta la metodología utilizada, el tipo, diseño y nivel de la investigación, la población y muestra de estudio, técnica de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento. Capítulo IV: En éste capítulo se desarrolla el análisis e interpretación de los resultados. Luego, se encuentran las conclusiones y recomendaciones. Capítulo V: Se presenta la propuesta la cual lleva por título: Plan de Estrategias Motivacional que Coadyuven el Desempeño Laboral de los Instructores de la Escuela de Policial del Carabobo.

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema**

Los nuevos tiempos que impregnan el ámbito social y las necesidades que surgen en las estructuras que la conforman, hacen más latente la preocupación de las instituciones que cumplen una función social, en generar procesos de calidad que realmente satisfagan las exigencias y los retos que esto implica. Es importante destacar, que ninguna organización pública o privada puede alcanzar éxito si no tiene una motivación; siendo esta considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en determinada situación con el fin de lograr las metas en las organizaciones, sean estas económicas, políticas o sociales.

Al respecto, Robbins (2004) señala que: “La motivación son los procesos que dan cuenta de intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta” (p.155). Este término está relacionado con la voluntad y el interés, siendo la motivación un factor fundamental para mejorar procesos y obtener un mejor desempeño laboral y una actitud positiva de los empleados dentro de una empresa o institución. Tal como lo refiere, Madrigal (2009) “es la búsqueda de los elementos que permitan conducir los esfuerzos de las personas hacia direcciones específicas, así como los elementos que permiten canalizar el esfuerzo de la energía, y las conductas hacia el logro de los objetivos” (p.149).

Además, hay un factor que siempre prevalecerá en cuestiones de motivación uno de ellos el incentivo, principalmente aquellos que le brindan al empleado la oportunidad de satisfacer sus necesidades, estimulándolos a la vez a desempeñar sus actividades eficientemente. Al respecto, la teoría de la jerarquización de las

necesidades de Maslow (citado por Robbins, (2012), establece que al haberse satisfecho las necesidades básicas como las fisiológicas (hambre, sed, abrigo), aparecen nuevas necesidades, las de seguridad, protección físicas y económicas, siendo de mayor incumbencia para cualquier persona las últimas, ya que una vez alcanzado un nivel económico los individuos se esfuerzan por mantenerse en él, esencialmente para el mantenimiento de un nivel de vida razonable.

En la misma línea de ideas, se encuentran aquellas necesidades que podrían calificarse de menos instintivas y pertenecientes más a los factores Psico-sociales de los individuos, comenzando por sus necesidades como ser social, las cuales se cumplen al sentir que pertenecen y es aceptado por el grupo. De acuerdo, a la temática antes tratada la necesidad de interacción se da, a través del proceso comunicacional e informativo, proveyendo una sensación de valor agregado a toda persona y complementando el sentido de pertenencia a las organizaciones.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, se presenta la motivación como uno de los mayores retos en la actualidad, interviniendo muchos factores (reconocimientos, incentivos laborales, participación, comunicación, entre otros), que pueden hacer posible su logro, produciendo un equilibrio al ser satisfechas su ciclo de necesidades, trayendo esto como consecuencia un enriquecimiento en su desempeño laboral.

El desempeño laboral según (Chiavenato 2000), “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p 359). Siendo la forma en que los empleados realizan su trabajo en una organización o empresa. Con respecto a esto Cleofá (2015) señala que “Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual”. (p. 25).

Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, es decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido.

Dentro de este contexto, los nuevos modelos de policía en América Latina en su afán de superación ante todo pronóstico busca motivar, a través de la capacitación a sus miembros policiales para mejor el desarrollo laboral, al respecto la UNESCO señala que los países Latinos son los “pionero en las transformaciones educativas” (p.89). ya que no buscan reemplazar sino enriquecer y fortalecer las actuales acciones de la policía, operando en aquellos espacios que pueden presentar debilidad; de allí que los policías deben poseer, en principio, los mismos conocimientos, destrezas y habilidades del policía tradicional, sumando a ello las competencias propias de las nuevas modalidades.

En este sentido, los funcionarios policiales en la República Bolivariana de Venezuela, en sus diferentes ámbitos de responsabilidad ya sea Nacional, Estatal y Municipal, y de acuerdo a los nuevos reglamentos de estandarización para los cuerpos policiales, reciben formación continua mediante la instauración de un nuevo modelo policial, que cuenta con altos niveles educativos, personal calificado con amplia experiencia, donde el objetivo fundamental es cambiar la historia de la policía, a través de la educación, tal como lo instituye la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) (2011) “un ambiente de aprendizaje con altos valores éticos y los postulados políticos e ideológicos del socialismo de inclusión, o de la democracia profunda” (p.24). En el que las y los oficiales desarrollen habilidades y destrezas para aproximarse a sus semejantes, haciendo uso visible de su carácter humanitariamente preventivo donde la buena formación permitirá el compromiso de los hombres y mujeres con su país para brindar un servicio de calidad y un arraigo con sus funciones, y de esta manera evitar que dichos funcionarios se aprovechen de su investidura y el poder que le da la función que desempeñan para sacar provecho económico de ello, sin tomar en cuenta las infracciones de las leyes, el daño que

ocasionan a la comunidad y por supuesto la falta de credibilidad ante la institución, incurriendo en las malas prácticas policiales.

Ahora bien, en el caso específico de la Escuela de Policía del Estado Carabobo, actualmente se encuentra en un periodo de expansión donde se busca incrementar su recurso humano y transformar su imagen ante la sociedad Carabobeña, contando con un alto nivel formativo y profesional, mostrando su firme propósito de cambiar la historia de la policía para consolidar así, un nuevo modelo policial a través de la educación, sin embargo, se arrastra con un peso histórico en el ejercicio de sus funciones, donde las funcionarias y los funcionarios policiales han venido evidenciando todo tipo de conductas inadecuadas, (desvaloración moral, detrimento del sentido de pertenencia, debilidad en su vocación de servicio, falta de disciplina, falta de supervisión, y hasta complicidad por parte de superiores). En tal sentido, se implementó el instrumento del método de la observación directa en dicha institución y se pudo evidenciar que este fenómeno se ha agravado debido a la situación económica del país, donde la estimulación salarial es muy baja y el reconocimiento del trabajo realizado es inexistente, dejando ver una notoria apatía, incumplimiento frente a lo que comprende el conjunto de funciones que son inherentes en su naturaleza como educador y como gerente de aula, siendo este un efecto en cadena que genera una inadecuada formación académica y profesional de los estudiantes policiales, que a su vez provoca el descontento por parte de la ciudadanía quienes ponen de manifiesto la deficiente labor policial que realizan los funcionarios egresados de dicha academia.

Con base a lo anteriormente planteado surgió la siguiente interrogante: ¿Qué estrategia, se pueden realizar para motivar y fortalecer el desempeño laboral en los Instructores de la Escuela de Policial del Estado Carabobo?

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General:**

Proponer estrategias motivacionales que coadyuven el desempeño laboral de los de los Instructores de la Escuela de Policial del Estado Carabobo.

### **Objetivos Específicos:**

- Diagnosticar la necesidad de estrategias motivacionales en la Escuela de Policial del Estado Carabobo.
- Determinar la factibilidad de la implementación de estrategias motivacionales que coadyuven el desempeño laboral de los Instructores de la Escuela de Policial del Carabobo.
- Diseñar estrategias motivacionales que coadyuven el desempeño laboral de los de los Instructores de la Escuela de Policial del Carabobo

### **Justificación**

La motivación es uno de los conceptos más ampliamente estudiados a la hora de intentar comprender el comportamiento de los individuos, esta ayuda a que la persona se pueda desenvolver y dar lo mejor de sí tanto en su vida personal como en el ámbito laboral, ayuda a que una sea persona emprendedora y que alcance lo que se propone. Debido a que, en toda organización, el recurso humano es el elemento principal del proceso productivo, las instituciones policiales no escapan de esta realidad y es por ello que es necesario programas de incentivos, que motiven al personal a llevar a cabo sus tareas diarias, ya que su producto final es la estabilidad colectiva de un país.

Desde el plano Pedagógicos: Muchas investigaciones que se analizan en el contexto de este trabajo, definen la importancia de las estrategias motivacionales, gerenciales de capacitación y del desempeño laboral en instituciones Policiales a

sabiendas la incidencia que este aspecto puede generar en el desempeño y productividad de sus miembros.

En el plano Institucional: Se argumenta en optimizar la calidad del desempeño de los funcionarios que ejercen la labor docente, en todos los niveles, en oficio de un mejoramiento de los futuros funcionarios policías. En el plano Académico: Se justifica por cuanto servirá como referente epistemológico para proseguir estudios que aborden esta temática respecto a la motivación y el desempeño laboral de los instructores en la Escuela de Policía del Estado Carabobo y al mismo tiempo este estudio permitirá conformar como producto sustentos investigativos sobre las estrategias motivacionales para los funcionarios en los puestos de trabajo.

En el ámbito Teórico: La investigación, busca, mediante la aplicación de las teorías y los conceptos básicos de motivación, encontrar explicaciones a situaciones ligadas al comportamiento humano, que afectan el contexto educativo, específicamente, la Escuela de Policial del Estado Carabobo. En tal sentido, lo anterior permite contrastar y asumir posiciones de acuerdo a la realidad observada en los docentes del ente académico en estudio.

En lo Práctico: A través de estas estrategias motivacionales, se busca un cambio radical en la actitud no solo de los instructores si también de los gerentes educativos, ya que el directivo no puede estar al margen de la problemática que se presenta en la administración educativa, de acuerdo a lo encontrado en el diagnóstico inicial, se procederá a proponer estrategias acordes a las necesidades requeridas por el personal y adaptadas a la realidad.

En el plano Social: Ya que esta investigación busca proponer estrategias, para mantener a los funcionarios motivados y satisfechos con su trabajo. Se puede acotar que favorecer la formación integral de los oficiales, incrementara su productividad tanto dentro como fuera de la Institución mejorando su calidad de vida, de manera que pueda establecer un balance entre su vida personal y profesional, estos son factores que hacen que las estrategias motivacionales tengan sentido en una organización, de ahí la

importancia de ser considerada al momento de la planeación de estrategias organizacionales.

En el plano Político: Pueden generarse alternativas que pudieran coadyuvar al mejoramiento continuo de la función y gestión pública en cualquier nivel y modalidad del sistema ejemplo Legal, buscando las causas y efectos en los desempeños de los funcionarios, asimismo el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, la comunicación y de un clima de cordialidad y de respeto con la finalidad de fortalecer la práctica educativa, contribuyendo así al fortalecimiento tanto del tutor-discentes- país.

Con lo que respecta a la Seguridad, a través de esta investigación se lograra que los oficiales desarrollen habilidades y destrezas para aproximarse a sus semejantes, con una visión más humanista, con un servicio público honorable y competente con altas normas de integridad personal y profesional, comprometido con su país, para brindar un servicio de calidad y un arraigo con sus funciones “La Seguridad Nacional”.

En cuanto el aspecto Metodológico, es relevante en tanto, que se va a emplear instrumentos de recolección de datos, sometidos a validez y confiabilidad; para medir el grado de aplicabilidad en el desempeño estudiantil y que estos resultados se verán reflejados a mediano y largo plazo.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO DEL ESTUDIO

La fundamentación teórica para Hernández, Baptista y Fernández, (2010) “es sustentar teóricamente el estudio, una vez que se ha planteado el problema de investigación” (p. 52). De igual manera, Arias (2012) refiere que “es el producto de la revisión documental - bibliográfica, y consiste en una recopilación de ideas, posturas, de autores, conceptos y definiciones, que sirven de base a la investigación” (p.106).

#### **Antecedentes de la investigación:**

Se tomaron en consideración investigaciones internacionales y nacionales que servirán de apoyo a la presente investigación entre ellos:

En la investigación realizada por Cedrón, Núñez y Llanos (2015) titulada “Diseño de un Programa motivacional Basado en la Inteligencia Emocional orientado al Fortalecimiento de la Calidad de Servicio a Partir de la Relación Cliente - Empleado en la Universidad Señor de Sipán, Perú”. El elemento fundamental de la esta investigación, estaba dirigido a determinar la importancia que reviste la motivación para el fortalecimiento de la calidad de servicio de la Universidad Señor de Sipán.

El estudio se encuentra estructurado bajo la modalidad de investigación, y el procedimiento para la recopilación de información se realizó a través de encuestas y observaciones, citas bibliográficas, revistas en el área, libros, manuales y trabajos de grados entre otros. La investigación llegó a las conclusiones que el propósito de esta investigación está dirigido a determinar cuál es la importancia que reviste la motivación para fomentar la calidad de servicio y así mejorar el funcionamiento de la Universidad Señor de Sipán.

Este estudio permitirá obtener en la presente investigación una visión actual de cómo, a través de la motivación, se pueden solucionar muchos inconvenientes que usualmente pueden llegar a afectar a los empleados dentro de las organizaciones, y subsanar estos inconvenientes para así poder crear un ambiente óptimo que repercutirá en el aumento de los estándares operacionales de la organización como de los empleados.

De la misma manera, la investigación realizada por Ardila R. (2016), titulada “La Motivación Laboral de los Funcionarios de la Policía Nacional, Presentado en la Universidad Santiago de Cali”, el propósito de la investigación fue determinar la motivación al logro del funcionario que labora en el cuerpo policial en la región de Cali, Colombia. El autor, manejo como tipo y diseño de la investigación de tipo descriptivo de campo no experimental. La población la conformaron 578 funcionarios que laboran en el Corregimiento de Muñiz, Cali - Colombia, la muestra estuvo conformada por noventa (90) funcionarios de la sede Policial del Corregimiento de Muñiz.

El instrumento fue basado en dos (02) partes: La primera parte consta de los datos demográficos y la segunda parte consta de 20 preguntas referidas a la motivación laboral, los resultados argumentaron que el 49,4% tenían poca motivación dentro del campo laboral. Tiene suma importancia el aporte del citado, ya que muestra la importancia que reviste la necesidad de motivar por medio de la comunicación al personal para que su desenvolvimiento sea más efectivo, por lo tanto se relaciona con la investigación planteada.

Jiménez (2014) realizó una investigación llamada “Propuesta de Estrategias Motivacionales para Optimizar el Desempeño Laboral en los Docentes de la Escuela Técnica Robinsoniana Víctor Racamonde, Ubicada en el Municipio Miranda del Estado Carabob”. El objetivo de este trabajo fue proponer estrategias motivacionales para optimizar el desempeño laboral en los docentes de esa casa de estudios. El estudio estuvo enmarcado en el paradigma cuantitativo, dentro de la modalidad de proyecto factible respondiendo a un nivel descriptivo en la fase diagnóstico. Las

teorías que se emplearon fueron: La teoría de las necesidades aprendidas de McClelland y la teoría de las expectativas de Vroom. Se concluyó que en la institución existen debilidades en cuanto a la motivación de los docentes lo que se traduce en un desempeño laboral deficiente, por lo que es necesario que la alta gerencia reconozca la labor diaria del educador e implemente estrategias motivacionales que promuevan la participación activa de los docentes en las actividades del plantel.

Este trabajo se tomó como referencia porque expresa claramente en sus conclusiones la importancia de mejorar los niveles motivacionales de los docentes lo que se traducirá posteriormente en un mejor desempeño de sus funciones.

Garvi, N., (2016) presenta un trabajo que lleva por nombre “La Motivación en el Logro de la Satisfacción en la Labor Docente de la U.E Juan Ramón González Baquero en el Municipio Libertador del Estado Carabobo”, cuyo objetivo fue analizar la motivación en el logro de la satisfacción en la labor docente de los educadores que forman parte de ese plantel. La metodología se enmarcó en el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y con un diseño de campo, ya que sólo se desea describir y comparar datos con los que ya se poseen del fenómeno. Para recoger la información, se empleó la técnica de la encuesta a través del cuestionario, el cual estuvo estructurado por 34 ítems con tres alternativas de respuesta: Siempre, A Veces, Nunca. El cuestionario se aplicó a una muestra de 27 docentes de esta institución, de una población de 67. Dicho cuestionario responde a validez de contenido, de constructo y juicio de expertos; y su confiabilidad fue de 0,86%, calculado a través del coeficiente Alfa de Crombach.

Las teorías que sustentan la investigación son: Teoría de las necesidades de Maslow, teoría Z de Ouchi, teoría bifactorial de Herzberg, teoría de la equidad de Adams, teoría de las expectativas de Vroom. En cuanto a las conclusiones, se estableció que los docentes sienten motivación intrínseca porque trabajan por el placer de sentirse realizados y conseguir lo que desean en el ámbito profesional,

además que obtienen una sensación agradable al realizarlo; sin embargo, no están de acuerdo con la remuneración que perciben y se sienten inseguros en el área laboral.

Almonte (2014) llevo a cabo un trabajo titulado “El Liderazgo del Director Educativo en la Motivación de los Docentes de Aula para Aspirar al Grado de Magister”, el cual tuvo como escenario la U. E. Luís Pérez Carreño ubicada en Valencia estado Carabobo, teniendo como objetivo determinar el efecto del liderazgo del director educativo en la motivación de los docentes de aula de dicha institución educativa. La metodología empleada en el marco de una investigación descriptiva y con un diseño de campo y de corte transaccional o transversal. Las teorías empleadas en esta investigación son: Teoría del liderazgo (teorías de rasgos de la personalidad, teorías sobre estilos de liderazgo o teorías de comportamiento y teorías situacionales o contingenciales de liderazgo), teoría de la comunicación y teorías de la motivación (Teoría bifactorial de Herzberg y teoría de la equidad de Adams).

Se concluyó que el estilo de liderazgo predominante en el directivo de la institución es el autocrático lo que mostró gran influencia en la desmotivación laboral de los docentes, por lo cual se sugirió proporcionar apoyo técnico a todos los docentes, incentivar la toma de decisiones a través de talleres y reuniones; así como ofrecer reconocimiento al logro y fomentar las relaciones interpersonales dentro de la institución.

El trabajo anteriormente descrito se tomó como referencia ya que se vincula con la actual investigación a través del hecho de que los directivos son los gerentes más importantes de toda institución educativa por lo que tienen una gran influencia en la motivación del personal docente que está bajo su responsabilidad.

Morillo (2014) ejecutó una investigación llamada En el año (2011), Sánchez María, estudiante de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de las Fuerzas Armadas Nacional, estado Carabobo Venezuela, desarrolla una investigación para obtener el título de Especialista en Gerencia Pública, el trabajo de grado se tituló: “Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal directivo

y docente de la (UNEFA). Se Estableció como objetivo general: Analizar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral del personal directivo y docente de la mencionada institución. La metodología estuvo enmarcada en un tipo de estudio descriptivo, y un diseño no experimental de campo.

Las teorías que sustentan la investigación son: La motivación, satisfacción laboral, clima organizacional y el estrés laboral. El autor concluyó que la gran insatisfacción salarial del personal de la institución es un factor importante, ya que el desbalance en la economía del país es un agente generador de estrés y las condiciones de trabajo y el ambiente físico en la institución no son factores motivadores.

La vinculación de esta investigación radica en el hecho de que la motivación en el área docente juega un papel fundamental para el óptimo desempeño de los educadores y que a pesar de ello existen factores como el bajo salario percibido y las condiciones laborales y estructurales (planta física) que impactan de manera negativa en dicha motivación, lo que recomienda el autor, la necesidad de un intensivo económico, realizar talleres de motivación al logro y desarrollo personal que les permita evaluar la autoestima, al igual que aplicar el principio de equidad entre un trabajo bien realizado, asistencia y responsabilidad a través de ascensos o reconocimientos.

El trabajo de grado señalado guarda relación con el trabajo de investigación sobre la influencia de la motivación en el desempeño laboral, por estudiar la motivación existente en el personal directivo y docente de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de las Fuerzas Armadas Nacional, Estado Carabobo Venezuela, dando a conocer las ventajas que promueve la motivación en un personal que labora, además sirve de base para la propuesta de esta investigación.

### **Fundamentación Teórica**

Para sustentar teóricamente el presente estudio, se realizó una exhaustiva revisión bibliográfica, encontrándose diversos temas relacionados con el objeto de estudio, es por ello que se hará énfasis en aquellas bases teóricas que perfilan y

orientan el trabajo de investigación, donde se pretende ilustrar de forma coherente el conjunto de teorías de diversos autores que han permitido desentrañar las múltiples determinaciones que hacen que el objeto de estudio de la investigación sea posible de aprehender de una forma lógica y racional.

### **Motivación**

La motivación es un tema de interés social, científico, psicológico, cultural, empresarial, muchos autores se han dedicado a indagar, investigar, analizar qué es la motivación y cómo ésta afecta nuestra vida. Leontiev (1979) considera que el motivo es “Un objeto que responde a una u otra necesidad y que es reflejado bajo una forma u otra por el sujeto que conduce su actividad” (p. 6).

Así tenemos diversos conceptos, teorías, definiciones, que al analizarlos y estudiarlos, todos llegan a una conclusión, con diferentes palabras, pero con un mismo significado y es que Stoner y Wankel (2004), la define “es la fuerza interna que hace que las personas actúen de una manera determinada para satisfacer sus necesidades, siendo estas, el motor para realizar actividades que permitan el logro de objetivos y encontrar la satisfacción personal” (p.475) La conducta, el comportamiento, la necesidad y la satisfacción, son varios de los elementos que intervienen en la motivación, los cuales pueden afectar de manera positiva o negativa en los aspectos de la vida, según las necesidades que intervengan y el fin al que se quiere llegar. Es por ello importante conocer estos aspectos a fin de dirigirlos de una manera adecuada, sin perjuicio de ningún tipo.

Dentro del proceso administrativo de cualquier instituto implica crear un ambiente adecuado para que las personas trabajen en áreas del logro de un objetivo en común. Inspirar a la gente, individualmente o en grupo, de manera que produzcan los mejores resultados es tarea del gerente. Para ello el director debe ser la fuerza de trabajo motivada para que la organización que dirige tenga los mejores resultados.

### **La motivación con respecto al trabajo: intrínseca y extrínseca**

Es importante destacar como influye la motivación, en las actividades diarias,

específicamente en el trabajo. Ese impulso a la acción puede estar provocado por un estímulo externo (proveniente del ambiente) y también puede ser generado internamente por los procesos mentales del individuo (Chiavenato, 2007, p. 48), por lo tanto podemos hablar de dos tipos de motivación laboral, en este sentido la teoría de Motivación e Higiene de Herzberg (2003), conocida también como la Teoría de los dos factores o teoría bifactorial, donde señala que “donde lo opuesto de "satisfacción" es la "no satisfacción" y lo opuesto de "insatisfacción" es la "no insatisfacción"(p.160).

Estableciendo que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen satisfacción. Así mismo establece que la motivación y la satisfacción en el trabajo se relacionan con factores intrínsecos, en tanto que la insatisfacción en el trabajo se relaciona con factores extrínsecos o Factores de Higiene que pueden influir en el desempeño laboral.

### **Los factores de Higiene o factores extrínsecos**

Herzberg F. (2003) Este corresponden a las condiciones que rodean a las personas cuando trabajan.

Implican las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, seguridad en el puesto, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre los directivos, superiores, con iguales, con subordinados, status, los reglamentos internos, entre otros (p. 195).

Estos factores poseen una capacidad para influir en el comportamiento de los empleados. A lo que se destinan estos factores es a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente, como amenazas potenciales que pueden romper su equilibrio. Dicho de otro modo, cuando estos factores son óptimos lo que hacen es evitar la insatisfacción.

### **Factores motivacionales o satisfactores (intrínsecos)**

El otro grupo de factores que Herzberg considera son los denominados factores motivacionales o satisfactores. Estos factores tienen que ver con otras condiciones del

empleo que operan principalmente para crear motivación, producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy por encima de los niveles normales, pero su ausencia pocas veces es muy insatisfactoria. Estos factores motivacionales según Herzberg F. (2003) tienen que ver con:

El contenido del cargo, se centran en el puesto, en los deberes relacionados con el cargo en sí e incluyen: la responsabilidad, la libertad de decidir cómo hacer un trabajo, los ascensos (progreso o avance), la utilización plena de las habilidades personales, el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo y la posibilidad de crecimiento (p. 199)

Por lo tanto, se puede indicar que la motivación extrínseca va dada a las condiciones del ambiente de trabajo y a las políticas implementadas en la organización para garantizar el equilibrio laboral que favorezca el clima organizacional, mientras que la motivación intrínseca se da en las personas cuando se orientan a la satisfacción de las necesidades laborales relacionadas con las responsabilidades que desempeñan en la empresa.

## **Bases Conceptuales**

### **Motivación e Incentivos como Política Laboral**

Muchos autores al hablar de los incentivos, no hacen una diferenciación entre éstos y las motivaciones, aunque algunos autores señalen que se trata de conceptos distintos. Para aclarar tales conceptos se debe partir del principio de que todo trabajo obedece a un motivo que es el motor afectivo que impulsa la acción. Desde esta perspectiva, un motivo es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o, por lo menos, que origina una propensión hacia un comportamiento específico. Ese impulso a actuar puede ser provocado por un estímulo externo (que proviene del ambiente) o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo.

La importancia de los incentivos radica en el hecho que actúan como agentes motivadores y son estrategias utilizadas por el subsistema del talento humano para obtener eficiencia en el logro de las metas y objetivos planificados por la

organización. Los mismos actúan como mecanismos de estímulo para lograr mayor competitividad y rendimiento del trabajador en el desempeño de sus funciones. Los incentivos desde hace mucho tiempo forman parte de las estrategias organizacionales, con el propósito de aumentar el rendimiento en el trabajo, los ingresos y los intereses de la institución, los mismos tienen efectos positivos sobre el trabajador. Si éste es recompensado en el momento preciso por la labor realizada, se reforzará su conducta, estimulándolo a actuar en la misma forma o mejorándola. La recompensa debe estar acorde con la magnitud o cantidad con que contribuye cada uno a la organización con los servicios prestados.

La mayoría de las grandes empresas tanto nacionales como internacionales entregan estímulos a sus trabajadores además del sueldo que perciben. Es una forma de motivarlos para que lleven a cabo los objetivos y las metas institucionales. El método se ha transformado en una herramienta bastante eficaz a la hora de mantenerlos más productivos. Si bien es cierto que este procedimiento no es obligatorio y depende de cada entidad, una gran mayoría lo practica.

Los incentivos pueden ser de diferentes tipos como: salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, aumento de sueldo y prolongación de vacaciones, entre otros. Las oportunidades en las que se pueden dar estos estímulos son variadas.

Generalmente, se usan cuando se sobrepasa las metas, se ha cumplido eficazmente con un determinado trabajo o en celebraciones, como, navidad, fiestas patrias, entre otros. No se trata de entregar premios por todo lo que hace eficazmente un empleado o funcionario, ya que hacerlo es parte de su trabajo, pero sí retribuirle cuando gracias a él la empresa avanza. Además, los incentivos no sólo son materiales como bien se ha señalado anteriormente, también pueden ser vacaciones, reducir en ocasiones la jornada laboral o simplemente felicitarlo cuando hace una tarea eficazmente en atención a los objetivos y metas institucionales.

Los incentivos influyen en la conducta de los trabajadores; y más aún, si son los

que ellos requieren. En la medida que se les incite a mejorar los resultados de su trabajo, se obtendrán incrementos en la productividad, lo cual se traduce en beneficios para la empresa. Así, tanto el trabajador como la organización obtienen ganancias.

Al respecto Manes, (2005), enumera algunas ventajas de los incentivos:

- Disminuyen los requerimientos de supervisión.
- Permiten aprovechar la capacidad productiva del trabajador.
- Permite que los empleados aumenten su idea de que, si realizan un buen desempeño, tendrán una recompensa.
- Los incentivos son favorables para determinar el pago del trabajador por su desempeño (el que trabaje mejor tendrá mayor recompensa. (p. 57)

Estas ventajas, son aprovechadas por el trabajador cuando percibe que existe equidad en el otorgamiento del incentivo y cuando conoce a plenitud y claridad la base del mismo. Normativas legales relacionadas con la cultura, recreación y utilización del tiempo de los trabajadores, para posteriormente, determinar la existencia de políticas recreativas y laborales, así como su influencia en la motivación de los trabajadores de la organización objeto de estudio.

### **Desempeño laboral**

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

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

- Desempeño de las Tareas: Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o la

realización de las tareas administrativas.

- Civismo: Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo
- Falta de productividad: Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportamientos de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

Estas definiciones exponen que el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, el cual es necesario para para esta, fusionando el individuo con una gran trabajo y la satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de los individuos va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

### **Elementos del Desempeño Laboral**

En el área organizacional se ha estudiado lo relacionado al Desempeño Laboral, infiriéndose que el mismo depende de múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias correspondientes a los conocimientos, destrezas y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo. Davis T. (2010), conceptualizan los siguientes lineamientos teóricos para ser aplicados en las Organizaciones:

- a) **Autoevaluación:** Los tutores deben poseer una aptitud de autoevaluación con las siguientes cualidades que son capaces de: identificar sus puntos fuertes y débiles, reconocer las actuaciones reflexivas producto de la experiencia, estar abiertos a las críticas sinceras y bien intencionadas, a las nuevas perspectivas, el aprendizaje

constante y al desarrollo de sí mismo y ser capaces de mostrar sentido del humor y perspectivas con respecto a sí mismo.

- b) **Autodominio:** Los funcionarios que están dotados con la aptitud de autodominio poseen las siguientes características: Manejan bien los sentimientos y las emociones perturbadoras, se mantienen compuestas, positivas e imperturbables aún en momentos difíciles y piensan con claridad y no pierden la concentración cuando son sometidas a presión.
- c) **Adaptabilidad:** El individuo debe manejar con desenvoltura exigencias múltiples, prioridades cambiantes y mudanzas rápidas, adaptar sus reacciones y tácticas a las circunstancias mutantes que se presentan y ser flexibles en su visión de los hechos.
- d) **Afán de triunfo:** Los funcionarios tutores dotados de esta aptitud poseen las siguientes características: orientan su acción hacia resultados, con un gran afán de alcanzar objetivos y requisitos, se fijan metas difíciles, aceptando riesgos calculados, buscan información para reducir la incertidumbre y hallar la manera de desempeñarse mejor y aprenden a mejorar su desempeño.
- e) **Compromiso:** Los tutores dotados de esta aptitud: deben estar dispuestas a hacer sacrificios para lograr un objetivo general. Encuentran una sensación de ser útiles en la misión general, utilizan valores nucleares del grupo para tomar decisiones y clarificar sus alternativas y buscar activamente oportunidades para cumplir con la misión del grupo.

Por tanto se puede indicar que el desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona; así como, la percepción que se tenga del papel que se desempeña, es por

ello que son múltiples los factores que determinan el desempeño laboral. Sin embargo, no solo los elementos personales y actividades de grupo son los únicos que determinan el desempeño laboral, ya que un factor que tiene un papel muy importante es la motivación siendo este el motor del desempeño.

### **Bases Legales**

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) el Estado venezolano garante de los derechos ciudadanos plantea en su marco jurídico y constitucional lo siguiente:

Artículo 87: Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantiza la adopción de medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajos adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Para el mejor entendimiento del presente artículo es preciso indicar que todos los venezolanos tienen derecho al trabajo pero también tienen derechos a obtener beneficios de apreciativos dentro de ella de y su bienestar es uno de los factores más importantes dentro de la empresa, más cuando se trabaja para el Estado, además que su existencia no debe ser menospreciada si no ser apoyada, para así poder garantizar un rendimiento efectivo dentro de la organización.

### **Capítulo VI: De los derechos culturales y educativos**

Artículo 102: La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es

un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social, consustanciados con los valores de la identidad nacional y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana, de acuerdo con los principios contenidos en esta Constitución y en la ley.

Artículo 104: La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulara su actualización permanente y les garantizara la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por la ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

Ley Orgánica de Educación Gaceta Oficial N° 5.929. Extraordinario de 15 de agosto del 2009, instituye lo siguiente:

#### Capítulo I: Disposiciones Generales

Artículo 6°, Competencias del Estado Docente: Garantiza: Literal i: Condiciones laborales dignas y de convivencia de los trabajadores y las trabajadoras de la educación, que contribuyan a humanizar el trabajo para alcanzar su desarrollo pleno y un nivel de vida acorde con su elevada misión. Regula, supervisa y controla: Literal f: Los procesos de ingreso, permanencia, ascenso, promoción y desempeño de los y las profesionales del sector educativo oficial y privado, en correspondencia con criterios y métodos de evaluación integral y contraloría social. Planifica, coordina y ejecuta políticas y programas: Literal k: De formación permanente para docentes y demás personas e instituciones que participan en la educación, ejerciendo el control de los procesos correspondientes en todas sus instancias y dependencias.

#### Capítulo IV: Formación y carrera docente

Artículo 38: La formación permanente es un proceso integral continuo que mediante políticas, planes, programas y proyectos, actualiza y mejora el nivel de conocimientos y desempeño de los y las responsables y los y las corresponsables en la formación de ciudadanos y ciudadanas. La formación permanente deberá garantizar el fortalecimiento de una sociedad crítica,

reflexiva y participativa en el desarrollo y transformación social que exige el país.

Artículo 41: Se garantiza a los y las profesionales de la docencia, la estabilidad en el ejercicio de sus funciones profesionales, tanto en el sector oficial como privado; gozarán del derecho a la permanencia en los cargos que desempeñan con la jerarquía, categoría, remuneración y beneficios socioeconómicos en correspondencia con los principios establecidos en la Constitución de la República, en esta Ley y en la ley especial.

#### Capítulo II: De la estabilidad de los profesionales de la Docencia

Artículo 94: Se entiende por estabilidad en el ejercicio de la profesión docente, el derecho de gozar de la permanencia en los cargos que desempeñen, con la jerarquía, categoría, remuneración y garantías económicas y sociales que le correspondan de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación, la Ley Orgánica del Trabajo, el presente Reglamento, las cláusulas contenidas en la contratación colectiva y demás normativa legal vigente.

#### Capítulo V: Del Perfeccionamiento de los Profesionales de la Docencia

Artículo 139: La actualización de conocimientos, la especialización de las funciones, el mejoramiento profesional y el perfeccionamiento, tienen carácter obligatorio y al mismo tiempo constituyen un derecho para todo el personal docente en servicio. Las autoridades educativas competentes, en atención a las necesidades y prioridades del sistema educativo, fijarán políticas, establecerán programas permanentes de actualización de conocimientos, perfeccionamiento y especialización de los profesionales en la docencia con el fin de prepararlos suficientemente, en función del mejoramiento cualitativo de la educación. Asimismo, organizará seminarios, congresos, giras de observación y de estudio, conferencias y cualesquiera otras actividades de mejoramiento profesional.

Ley Orgánica del Trabajo (1997) Según el artículo 185 de la Ley Orgánica del Trabajo establece lo siguiente:

El trabajador deberá prestarse en condiciones que:

- a) Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y psíquico normal; b) Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita; c) Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y d) Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.

El presente artículo explica que un trabajador debe tener buenas condiciones de trabajo para poder realizar confortablemente su labor dentro de cualquier empresa, establecimiento, entre otros. Para así propiciar un buen rendimiento productivo, con

un ambiente favorable que facilite el buen desempeño de sus funciones y por ende el logro de los objetivos planteados.

En los artículos mencionados anteriormente de los tres instrumentos legales, se hace referencia a un conjunto de condiciones fundamentales que están en el marco del ejercicio de la profesión docente, pero que lamentablemente en el ámbito real no se cumplen cabalmente, por lo que la educación va en detrimento afectando la calidad de la enseñanza que se imparte y generando altos niveles de desmotivación.

## Operacionalización de Variable.

**Cuadro N 1.**

<b>Objetivo General:</b> Proponer estrategias motivacionales que coadyuven el desempeño laboral de los de los Instructores de la Escuela de Policial del Carabobo.				
<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>
<b>MOTIVACIÓN</b>	Es la fuerza interna que hace que las personas actúen de una manera determinada para satisfacer sus necesidades, siendo estas, el motor para realizar actividades que permitan el logro de objetivos y encontrar la satisfacción personal. (Stoner y Wankel, 2004)	Tipo de Motivación	Intrínscasa	1
			Extrínscasa	2,3
		Oportunidades	Crecimiento Laboral	4
			Ascenso	5
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. (Robbins, Stephen y Coulter, 2013)	Conducta que lo constituye	Desempeño de Tareas	7
			Cívico	8
			Falta de productividad	9
		Elementos	Autoevaluación	10
			Autodominio	11
			Compromiso	12
			Afán de triunfo	13,14

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLOGICO**

En esta sección se define la metodología a seguir en la presente investigación. Palella y Martins (2012), señalan que “la metodología es un procedimiento general para lograr de manera precisa el objetivo de la investigación” (p.32). La presente investigación es de enfoque cuantitativo y según Palella y Martins, (op. cit): la investigación cuantitativa:

Se caracteriza por privilegiar el dato como esencia sustancial de su argumentación. El dato es la expresión concreta que simboliza una realidad. Esta afirmación se sustenta en el principio de que lo que no se puede medir no es digno de credibilidad. Por ello todo debe estar soportado en el número, en el dato estadístico que aproxima a la manifestación del fenómeno. (p.39).

#### **Tipo y Diseño de la Investigación**

Esta investigación está orientada fundamentalmente hacia una propuesta de diseño de estrategia motivacionales dirigido al mejoramiento del desempeño laboral en los Instructores de la Escuela de Policial del Carabobo tal como se especifica en el objetivo general indicado en el I capítulo. De acuerdo con Palella y Martins (2012), se refiere al diseño como a “Estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio” (p.95).

Asimismo está enmarcada en un diseño no experimental, ya que según Hurtado (2010) “este permite observar o medir variables en unidades de estudio tal como se dan en su contexto natural, sin manipularlas”. (p.148). y a su vez orientada hacia una

investigación de campo, ya que de acuerdo con Arias. (2012), expresa que la investigación de campo “Consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna.” (p.48)

Hay que hacer notar que la modalidad según se desarrolla esta investigación es la conocida como Proyecto Factible, el cual es definido por Hernández, Fernández y Baptista (2005) como: “Una proposición sustentada en un modelo operativo y factible de realizar, orientado a resolver una situación planteada surgida de una necesidad o vacío dentro del desarrollo de una institución” (p.240)

Asimismo, por su parte el manual de tesis de grado de especialización, maestría y tesis doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDEUPEL, 2016), amplía las perspectivas de la anterior definición al enriquecerla con otros aspectos consiste en:

...La investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. El Proyecto Factible debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, de campo o un diseño que incluyan ambas modalidades, (p.21).

En éste sentido el desarrollo del Proyecto Factible comprende tres fases:

**Fase I: Diagnóstico:** Inicialmente se realizará un diagnóstico de la necesidad a fin de lograr describir e identificar las debilidades motivacionales y sus incidencias en su desarrollo laboral de los instructores de la institución antes señalada, determinando así las necesidades existentes en cuanto a las motivaciones. Para realizar el diagnóstico se aplicó un cuestionario dirigido a los instructores de la institución seleccionada. Una vez hecho el diagnóstico, y obtenida la información, esta fue sometida a un proceso de análisis.

**Fase II: Estudio de Factibilidad:** Una vez realizado el diagnóstico, se efectuará el análisis correspondiente a los resultados de la información obtenida,

donde se determinó la necesidad de diseñar estrategias motivacionales que coadyuven el desempeño laboral de los Instructores de la Escuela de Policial del Carabobo. Así mismo, se estudiará las condiciones que permitirán la elaboración de dichas estrategias motivacionales tomando en consideración la importancia intrínseca de la misma, además de su potencial de viabilidad su realización y aplicación en dicha institución, tomando en cuenta los aspectos técnicos y económicos.

**Fase III: Diseño de la Propuesta:** En esta fase se establecerán los lineamientos necesarios para elaborar las estrategias motivacionales que coadyuven el desempeño laboral de los Instructores de la Escuela de Policial del Carabobo. El diseño de la propuesta se realizó de la siguiente manera: (a) revisión documental a fin de fundamentar teóricamente del plan estratégico, (b) luego se estableció la visión, misión y objetivos del plan; (c) se estructuró el programa en tres (3) partes, correspondiendo al diseño de la propuesta como tal.

### **Población**

Para Arias (2012), población es la totalidad del fenómeno a estudiar, cuyas unidades de análisis poseen características comunes, las cuales se estudian y dan origen a los datos de la investigación. (p.96). En el orden de las ideas anteriores, la población objeto de estudio estuvo conformada por catorce (14) instructores que es la totalidad de los Instructores de la Escuela de Policial del Carabobo

### **Características de la población**

**Cuadro N° 2**

<b>ESPECIALIDAD DE LOS INSTRUCTORES</b>	<b>CANTIDAD</b>
Servicio de Policía Comunal	2
Dirección de Vigilancia y Patrullaje	1
Derechos Humanos y Función Policial.	2
Fundamentos Jurídicos de la Función Policial	2
Educación Física, Deporte y Recreación	1
Derecho Procesal Penal y Función Policial.	2
Historia de la Policía en Venezuela	1

Sociología del Delito.	1
Ideología del nuevo Modelo Policial.	2
Total:	14

### **Muestra**

Dado que la población objeto de estudio es finito y accesible al investigador para la recolección de los datos, se toma la población completa por lo cual no se realiza muestreo ni muestra, se realizó un censo poblacional. De allí es que la muestra se considera censal pues se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido Ramírez (1997) establece la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra

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

En función de los objetivos establecidos en esta investigación con la finalidad de Diseñar estrategias motivacionales que coadyuven el desempeño laboral de los Instructores de la Escuela de Policial del Carabobo Estado Carabobo, se puede señalar que los datos fueron recogidos a través de la técnica de la encuesta. Esta técnica de las encuestas es definida por Palella y Martins (2012), “como aquella que media entre las interrogantes, a través de petición expresada del parecer de éstos respecto a preguntas o proposiciones”. (p.26).

Y como instrumento se utilizó el cuestionario, que para Palella y Martins (op.cit): “Es un instrumento de investigación que forma parte de la técnica de la encuesta” (p.119) el cual estuvo conformado por 14 ítems, con cuatro (4) alternativas de respuestas fundamentadas en el uso de una escala de valoración tipo Likert, que correspondió a los objetivos planteados en el estudio, asignándole los siguientes valores (S: siempre. CS: casi siempre CN: casi nunca, N: nunca, ver anexo A, modelo del Instrumento aplicado.

### **Validez del instrumento**

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2010), la validez se refiere al grado en que el instrumento realmente mide la variable que pretende medir (p.243). La validez es la cualidad que posee el instrumento para medir lo que se requiere, medir. En el presente estudio, la validez del instrumento, que, según Cabero y Llorente, (2013) “consiste, básicamente, en solicitar a una serie de personas la demanda de un juicio hacia un objeto, un instrumento, un material de enseñanza, o su opinión respecto a un aspecto concreto” (p.14).

Es decir, se trata de una técnica cuya realización adecuada desde un punto de vista metodológico constituye a veces el único indicador de validez de contenido del instrumento de recogida de datos o de información, en este caso se determinó recurriendo al juicio de expertos en gerencia educativa y metodología de la investigación, que para Escobar y Cuervo (2008), “son docentes que consta de una buena reputación e imparcialidad de criterios entre la comunidad, tienen la disponibilidad y motivación para participar, en dicha evaluación” (p.197), fueron quienes efectuaron una revisión detallada de los mismos a la luz de los objetivos del estudio, obteniéndose así una versión definitiva del cuestionario ver anexo B, Firma de los Expertos Validadores.

### **Confiabilidad del instrumento**

Según (Hernández, Fernández, y Baptista (op. cit): La confiabilidad del instrumento de recolección de datos “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos. (p. 368). Palella, y Martins, (2012) expresan que “una medición es confiable o segura, cuando aplicada repetidamente a un mismo individuo o grupo, o al mismo tiempo por investigadores diferentes, da iguales o parecidos resultados” (p. 85). En este caso, se aplicó el instrumento a una muestra piloto conformada por cinco (5) individuos integrantes de la población seleccionada, con las mismas características de la muestra, utilizando para obtener la confiabilidad, el coeficiente antes mencionado.

Es necesario mencionar que a cada respuesta se le asignó un valor (entre 1 y 4), según la intención de la pregunta. Luego, los datos fueron trasladados a una tabla de resultados para determinar las varianzas de cada una de ellas. Así, se pudo obtener las varianzas parciales y totales y la multiplicación requerida de acuerdo a la fórmula del Alfa de Cronbach.

$$KR \frac{n}{n-1} = \frac{Vt \sum pq}{Vt} =$$

Dónde:

- $\sum p.q$ : es la varianza del ítem  $i$ ,
- $Vt$ : es la varianza de los valores totales observados y
- $N$ : es el número de preguntas o ítems.

$$\begin{array}{l} K=14 \\ \sum p.q = 102,08 \\ Vt=122 \end{array} \quad \frac{14}{14-1} = 1,076$$

$$\frac{122 \times 19,92}{122} \quad \frac{102,08}{122} = 0,836721 \times 1,0 = \text{Confiabilidad: } \mathbf{0.90}$$

**Rango de confiabilidad: 0,81 a 1,00 Muy alta**

### **Técnicas de análisis de datos**

Para el análisis de los datos en este estudio, se vació la información obtenida en una matriz de cuatro entradas, para obtener los resultados, los cuales, fueron analizados mediante un procedimiento sencillo de estadística descriptiva, toda vez, que esto se relaciona con el tipo de investigación, que en este caso incluye un diseño descriptivo. Es de hacer notar, que este se llevó a cabo de forma manual mediante la elaboración de cuadros que permitieron cuantificar y agrupar las

respuestas que surgieron de la aplicación del cuestionario para así establecer, la frecuencia de respuesta emitida por cada sujeto con el cálculo de frecuencia absoluta, media aritmética para trabajar solo con los porcentajes para hallar los resultados por indicador y por dimensión, para reflejarlos en gráficos de tortas donde se reflejaron los resultados para luego culminar con la interpretación de los mismo.

## **CAPITULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

Este capítulo presenta la información obtenida luego de aplicar el instrumento diseñado para los instructores que fueron muestra del estudio y seguidamente el análisis estadístico de los resultados. Al respecto Hernández, Fernández, y Baptista, (2010), señalan “Los mismos se presentan a través de cuadros y gráficos, los cuales permiten una visión más precisa” (p.63). Si bien el análisis e interpretación de los resultados es la última etapa del proceso de investigación, todas las etapas anteriores, comprendidas en el diseño, concurren hacia la realización de esta importante operación. Es necesario destacar que los datos en sí mismos tienen limitada importancia, es necesario “hacerlos hablar”, en ello consiste, en esencia, el análisis e interpretación de los datos.

Los datos fueron recolectados mediante el instrumento diseñado y aplicado a los Instructores de la Escuela de Policial del Estado Carabobo. El instrumento estuvo conformado por un cuestionario de catorce (14) planteamientos o preguntas de alternativas de respuestas fundamentadas en el uso de una escala de valoración tipo Likert, que correspondió a los objetivos planteados en el estudio, asignándole los siguientes valores (S: siempre. CS: casi siempre CN: casi nunca, N: nunca.), que contendrán las alternativas, y distribución de los porcentajes y las puntuaciones del mismo. De esta manera los resultados se presentarán a través de cuadros graficados en forma circular que permitan detectar las áreas con mayores necesidades, indicando su porcentaje a fin de efectuar el análisis e interpretación de dichos resultados. De igual manera, se expresa la opinión del investigador con base en los resultados y en las teorías que sustentaron la investigación. A continuación, se presentan los cálculos obtenidos:

**Variable:** Motivación

**Dimensión:** Tipo de Motivación

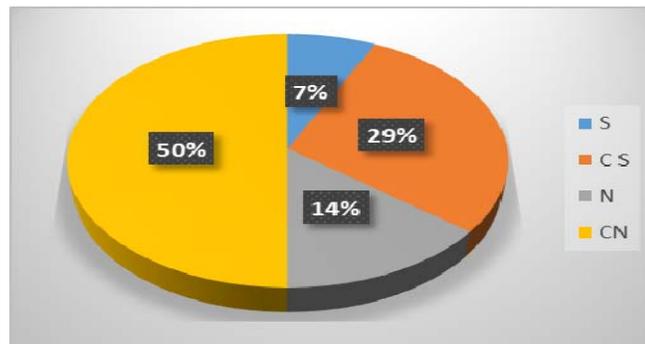
**Indicador:** Intrínseca

**Ítems:** 1. ¿Te sientes motivado para mejorar tu desempeño laboral?

Alternativas	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%
ITEM 01	1	7	4	29	7	50	2	14

**Cuadro N° 03**

Fuente: (Lcda. Mota (2018))



Grafivo N° 01 Motivacion, Intrinseca

Fuente: (Lcda. Mota (2018))

### **Interpretación:**

En la Dimensión tipo de Motivación, ítem N° 1 dirigido a determinar si los instructores se sienten motivados para mejorar su desempeño laboral, se obtuvo que el 50 por ciento de los encuestados consideran que casi nunca, el 14 por ciento nunca, mientras el 29 por ciento casi siempre y siempre el 7 por ciento. Esto permite afirmar que, existe una amplia debilidad en cuanto a la fuerza que impulsa a estos instructores para logros de sus objetivos laborales como lo señala: Stoner y Wankel (2004), la motivación “es la fuerza interna que hace que las personas actúen de una manera determinada para satisfacer sus necesidades, siendo estas, el motor para realizar actividades que permitan el logro de objetivos y encontrar la satisfacción personal” (p.475)

**Variable:** Motivación

**Dimensión:** Tipo de Motivación

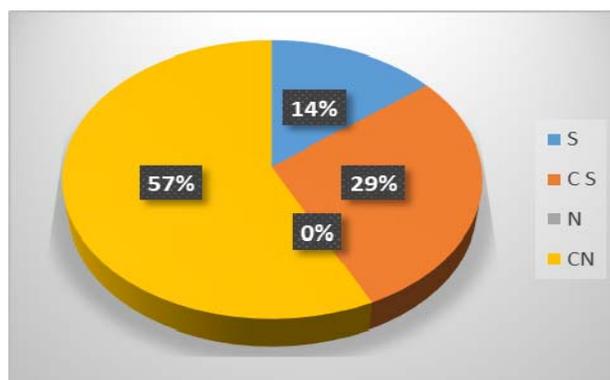
**Indicador:** Extrínseca

**Ítems:** 2. ¿Recibes algún tipo de incentivo cuando tu desempeño laboral es notorio?

Alternativas	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>ITEM 02</b>	2	14	4	29	8	57	0	0

**Cuadro N° 04**

Fuente: (Lcda. Mota (2018))



**Grafivo N° 02** Motivacion, Extrínseca

Fuente: (Lcda. Mota (2018))

### **Interpretación:**

El ítem N° 2 indagaba sobre si el instructor recibe algún tipo de incentivo cuando su desempeño laboral es notorio, al respecto mencionaron que el 57 por ciento casi nunca reciben algún tipo de incentivo, sin embargo, el 29 por ciento señala que casi siempre y el 14 por ciento siempre. De lo anterior, se puede expresar que un gran porcentaje de los consultados, siente insatisfacción por cuanto no se valora de alguna manera su trabajo. Con respecto a esto Herzberg F. (2003), señala que hay factores ambientales que poseen una capacidad para influir en el comportamiento de los empleados, como el clima de las relaciones entre los directivos, superiores, con iguales, con subordinados, status, los reglamentos internos, entre otro (p. 195).

**Variable:** Motivación

**Dimensión:** Tipo de Motivación

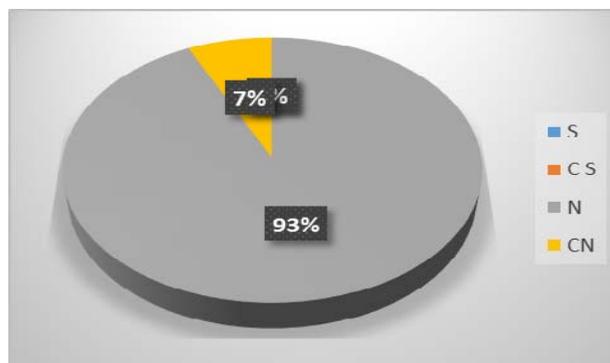
**Indicador:** Extrínseca

**Ítems: 3.** ¿Ganas un sueldo que te permite atender adecuadamente todas tus necesidades?

Alternativas	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>ITEM 03</b>	0	0	0	0	1	7	13	93

**Cuadro N° 05**

Fuente: (Lcda. Mota (2018))



**Grafivo N° 03** Motivacion, Extrínseca

Fuente: (Lcda. Mota (2018))

### **Interpretación:**

Haciendo referencia al indicador, en el ítem N° 3, se le preguntó a los instructores si ganaban un sueldo que les permitirá atender adecuadamente todas sus necesidades, el 93 por ciento de los instructores respondieron que el salario nunca le permite atender todas sus necesidades y menos las familiares, mientras que el 7 por ciento de los consultados respondió casi nunca. Señalando esto que el salario percibido por los instructores no está acorde con la labor que realizan ni se ajusta a la realidad económica del país, creando un desequilibrio y por ende insatisfacción laboral, que según Herzberg F. (2003) “es lo opuesto de "satisfacción" (p.160).

**Variable:** Motivación

**Dimensión:** Oportunidades

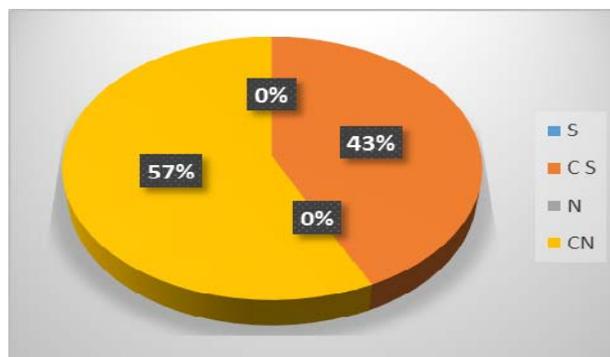
**Indicador:** Crecimiento Laboral

**Ítems: 4.** ¿Consideras que las oportunidades que te brinda la institución son las adecuadas para desempeñar tus labores?

Alternativas	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>ITEM 04</b>	0	0	6	43	8	57	0	0

**Cuadro N° 06**

Fuente: (Licda. Mota (2018))



**Grafivo N° 04** Crecimiento Laboral

Fuente: (Lcda. Mota (2018))

**Interpretación:**

Con respecto al ítem 4, se le consultó a los instructores respecto a las oportunidades que le brinda la institución son las adecuadas para desempeñar sus labores, el 57 por ciento respondieron que casi nunca pueden ver estas oportunidades mientras que un 43 por ciento respondió casi siempre. Aunque los porcentajes están parcialmente divididos se puede notar que existe debilidad en cuanto a las oportunidades que le brindan al trabajador, lo que puede ser una amenaza a futuro ya que una fuente de insatisfacción en el ambiente, pueden romper su equilibrio de una organización. Herzberg F. (2003)

**Variable:** Motivación

**Dimensión:** Oportunidades

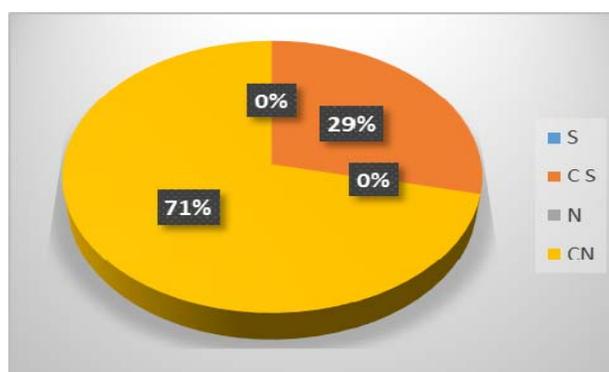
**Indicador:** Ascenso

**Ítems:** 5. ¿Puedes optar por un ascenso laboral dentro de la institución?

Alternativas	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%
ITEM 05	0	0	4	43	10	71	0	0

**Cuadro N° 07**

Fuente: (Lcda. Mota (2018))



**Grafivo N° 05 Ascenso**

Fuente: (Lcda. Mota (2018))

**Interpretación:**

El ítem N° 05 refleja que el 71 por ciento de los instructores expresaron casi nunca puede optar por un ascenso laboral dentro de la institución mientras que el 29 por ciento señalo que casi siempre, Se puede decir entonces que no existe un equilibrio de oportunidades de ascensos dentro de la institución creando un ambiren de insatisfacción tanto de crecimiento profesional como de logro de objetivos de objetivos dentro de la organización educativa, como señala Herzberg F. (2003) “Una buena motivación producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy por encima de los niveles normales” (p. 199)

**Variable:** Motivación

**Dimensión:** Oportunidades

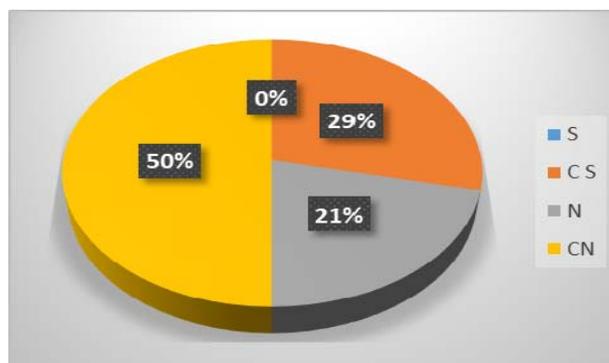
**Indicador:** Felicitaciones

**Ítems:** 6. ¿Tu supervisor inmediato te felicita cuando realizas un trabajo destacado?

Alternativas	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>ITEM 06</b>	0	0	4	29	7	50	3	21

**Cuadro N° 08**

Fuente: (Licda. Mota (2018))



**Grafivo N° 06 Felicitaciones**

Fuente: (Licda. Mota (2018))

### **Interpretación:**

Cuando se preguntó a los instructores si el supervisor inmediato los felicitaba cuando realizan un trabajo destacado, en el ítem N° 06, el 50 por ciento de los encuestados expresaron que casi nunca, el 21 por ciento de ellos manifestó que nunca, el 29 por ciento casi siempre, con fundamento en estos resultados, la mayoría expresó que su trabajo nunca o casi nunca es elogiado como debiera ser, lo que impacta negativamente en sus niveles de motivación. Los instructores tienen más probabilidades de estar motivados cuando perciben que sus esfuerzos generaran un buen desempeño y, en última instancia, las recompensas y los resultados deseados. Manes, (2005), Los incentivos son favorables para determinar un buen trabajo (el que trabaje mejor tendrá mayor recompensa. (p. 57)

**Variable:** Desempeño Laboral

**Dimensión:** Conducta que lo Constituye

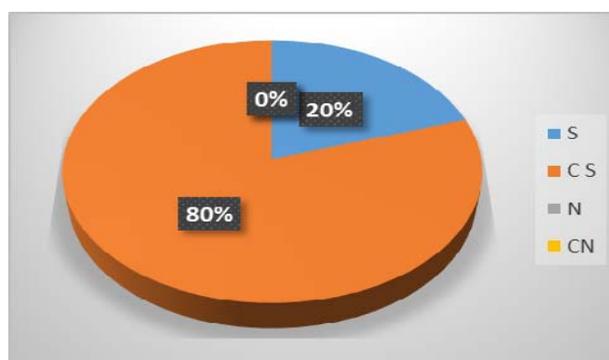
**Indicador:** Desempeño de tareas

**Ítems:** 7. ¿Consideras que efectúas tus actividades laborales correctamente dentro de tu puesto de trabajo?

Alternativas	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>ITEM 07</b>	3	20	11	80	0	0	0	0

**Cuadro N° 09**

Fuente: (Lcda. Mota (2018))



**Grafivo N° 07** Desempeño de Tarea

Fuente: (Lcda. Mota (2018))

### **Interpretación:**

El ítem N° 07, se indagó sobre si efectúa sus actividades laborales correctamente dentro de su puesto de trabajo, el 80 por ciento de los encuestados expresaron que casi siempre, el 20 por ciento manifestó siempre, según en estos resultados, la mayoría expreso que si cumple con sus obligaciones y responsabilidades que corresponden, como lo señala Robbins y Judge (2013), que el desempeño de las tareas “Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas”.

**Variable:** Desempeño Laboral

**Dimensión:** Conducta que lo Constituye

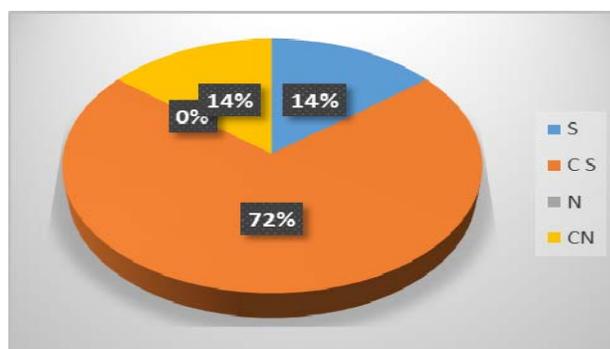
**Indicador:** Cívico

**Ítems:** 8. ¿Ofreces apoyo cuando es necesario obtener ventajas o beneficios para todos?

Alternativas	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>ITEM 08</b>	2	14	10	72	2	14	0	0

**Cuadro N° 10**

Fuente: (Lcda. Mota (2018))



**Grafivo N° 08 Cívico**

Fuente: (Lcda. Mota (2018))

### **Interpretación:**

El ítem N° 08 refleja que el 72 por ciento casi siempre, el 14 por ciento de ellos manifestó que siempre, y el otro 14 por ciento casi nunca, con fundamento en estos resultados, la mayoría expreso tener compromiso para con la institución, en referencia a ello Robbins y Judge (2013) señala que “brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizaciones, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo”

**Variable:** Desempeño Laboral

**Dimensión:** Conducta que lo Constituye

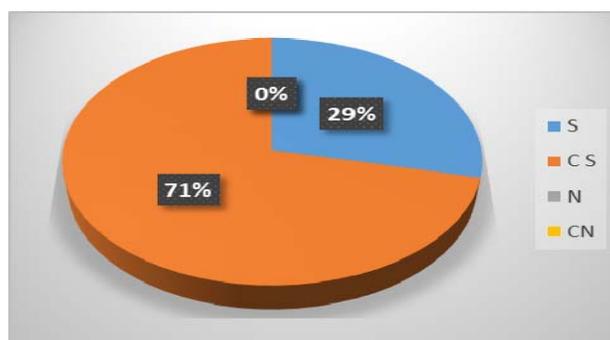
**Indicador:** Falta de Productividad

**Ítems: 9.** ¿Consideras que las múltiples actividades y las condiciones de trabajo afectan el desempeñar sus labores?

Alternativas	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>ITEM 09</b>	4	29	10	71	0	0	0	0

**Cuadro N° 11**

Fuente: (Lcda. Mota (2018))



**Gráfico N° 09** Falta de Productividad

Fuente: (Lcda. Mota (2018))

### **Interpretación:**

El ítem N° 09, se indagó sobre si las múltiples actividades y las condiciones laborales afectan el desempeñar sus labores, donde el 71 por ciento de los encuestados expresaron que casi siempre, el 29 por ciento de ellos manifestó que siempre, con respecto a esto se muestra que en su gran mayoría el ambiente y la múltiples actividades dentro de la institución afecta la productividad de los instructores. Como lo señala Robbins y Judge (2013) Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportándose de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

**Variable:** Desempeño Laboral

**Dimensión:** Elemento

**Indicador:** Autoevaluación

**Ítems: 10.** ¿Crees que la evaluación de tu desempeño te ayudaría a corregir tus debilidades laborales?

Alternativas	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>ITEM 10</b>	4	29	10	71	0	0	0	0

**Cuadro N° 12**

Fuente: (Lcda. Mota (2018))

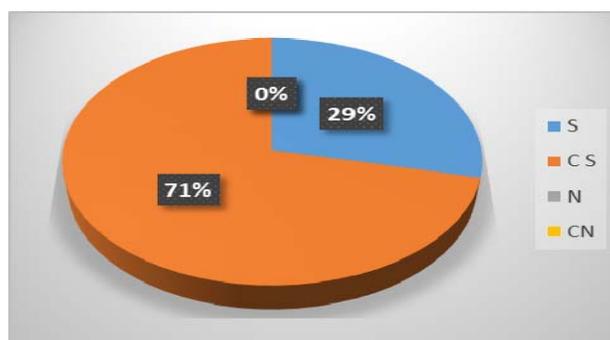


Gráfico N° 10 Auevaluacion

Fuente: (Lcda. Mota (2018))

### **Interpretación:**

Con respecto a si los instructores creen que evaluar su desempeño le ayudaría a corregir sus debilidades laborales el 71 por ciento de los encuestados expresaron que casi siempre la evaluación crea un efecto en el desempeño, el 29 por ciento indicaron que siempre, la evaluación continua crea los correctivos pertinentes para modificar esta realidad, y ayuda mejorar, como lo expresa Davis F. (2010), Los tutores deben poseer una aptitud de autoevaluación con las siguientes cualidades: identificar sus puntos fuertes y débiles, estar abiertos a las críticas sinceras y bien intencionadas, a las nuevas perspectivas, el aprendizaje constante y al desarrollo de sí mismo.”

**Variable:** Desempeño Laboral

**Dimensión:** Elemento

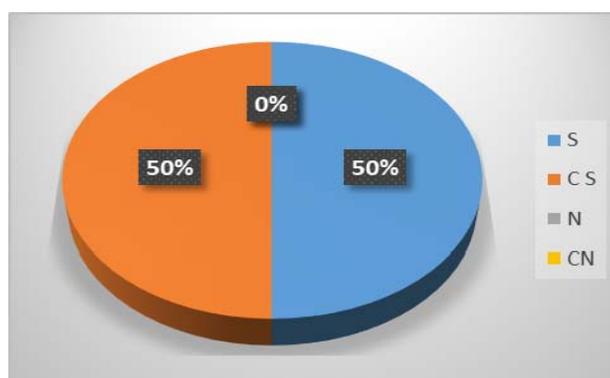
**Indicador:** Autodominio

**Ítems: 11.** ¿Toma en consideración las orientaciones y directrices ofrecidas por tu jefe inmediato?

Alternativas	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>ITEM 11</b>	07	50	07	50	0	0	0	0

**Cuadro N° 13**

Fuente: (Lcda. Mota (2018))



**Gráfico N° 11 Autodominio**

Fuente: (Lcda. Mota (2018))

### **Interpretación:**

En el ítem N° 11 se examinó respecto a si los instructores toman en consideración las orientaciones y directrices ofrecidas por parte del jefe inmediato, donde el 50 por ciento de los encuestados manifestaron que siempre procuran acatar las recomendaciones y ordenes emanadas, mientras que el 50 por ciento restante indicaron que casi siempre acatan las recomendaciones y directrices, demostrando que no están de acuerdo con algunas directrices emanadas, al respecto Davis F. (2010), señala que “Los funcionarios debe estar dotados con la aptitud de autodominio”

**Variable:** Desempeño Laboral

**Dimensión:** Elemento

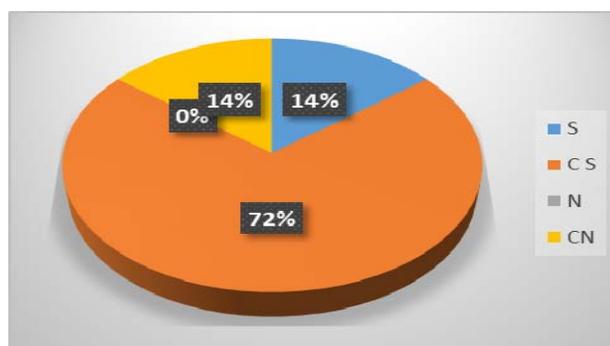
**Indicador:** Compromiso

**Ítems:** 12. ¿Bridas apoyo a los proyectos, planes y políticas de la institución?

Alternativas	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%
ITEM 12	2	14	10	72	2	14	0	02

**Cuadro N° 14**

Fuente: (Lcda. Mota (2018))



**Gráfico N° 12 Compromiso**

Fuente: (Lcda. Mota (2018))

### **Interpretación:**

Así mismo, en el ítem N° 12, sobre si el trabajador brindan apoyo a los proyectos, planes y políticas de la institución, el 72 por ciento señaló que casi siempre, en las alternativas siempre y casi nunca fue representada por el 14 por ciento, con fundamento en estos resultados, la mayoría expreso tener compromiso para con el organismo, al respecto Robbins y Judge (2013) señala que “brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite respalda los objetivos organizaciones, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo”

**Variable:** Desempeño Laboral

**Dimensión:** Elemento

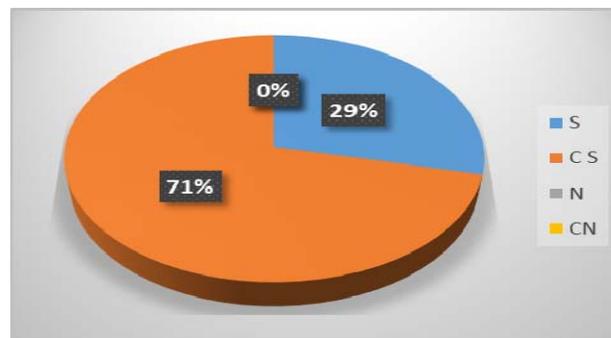
**Indicador:** Afán al Triunfo

**Ítems: 13.** ¿Te propones alcanzar metas o retos durante el desarrollo de tu desempeño laboral en la institución?

Alternativas	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>ITEM 13</b>	4	29	10	71	0	0	0	0

**Cuadro N° 15**

Fuente: (Lcda. Mota (2018))



**Gráfico N° 13 Compromiso**

Fuente: (Lcda. Mota (2018))

**Interpretación:**

En el ítem N° 13, el 71 por ciento consideraron que casi siempre se orienta a alcanzar objetivos profesionales, y el 29 por ciento manifestó que siempre, hay que buscar metas, al respecto de ello Davis F. (2010), menciona “que el Afán de triunfo son aptitud poseen un individuo que lo orientan su acción hacia resultados, con un gran afán de alcanzar objetivos”

**Variable:** Desempeño Laboral

**Dimensión:** Elemento

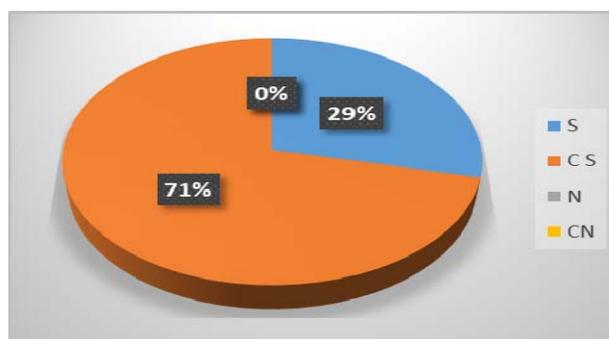
**Indicador:** Afán al Triunfo

**Ítems: 14.** ¿La institución cuenta con herramientas apropiadas para motivar al mejor desempeño laboral de sus instructores?

Alternativas	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>ITEM 14</b>	4	29	10	71	0	0	0	0

**Cuadro N° 16**

Fuente: (Lcda. Mota (2018))



**Gráfico N° 14 Compromiso**

Fuente: (Lcda. Mota (2018))

### **Interpretación:**

Finalmente, en el ítem N° 14, el 71 por ciento de los encuestados coincide al igual que el ítem anterior con que casi siempre se orienta a alcanzar objetivos, y el 29 por ciento dijo que siempre, hay que desempeñarse cada día mejor, al respecto de ello Davis F. (2010), menciona que “fijar metas difíciles, aceptando riesgos calculados, buscan información para reducir la incertidumbre y hallar la manera de desempeñarse mejor y aprenden a mejorar su desempeño.” Es el objetivo para trabajador que busca mejorar en el ámbito profesional.

## CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO

Para arribar a esta conclusión, se aplicó un cuestionario a los 14 instructores, siendo esta nuestra única muestra y población total de la Escuela de Policial del Estado Carabobo, los cuales respondieron a una serie de interrogantes claves, vinculadas con la motivación y el desempeño laboral.

En relación al objetivo número uno en el cual se pretendía diagnosticar la necesidad de estrategias motivacionales en los Instructores de la Escuela de Policial del Estado Carabobo, se puede expresar que en los instructores existe un nivel no deseado en cuanto a la motivación laboral puesto que hay ciertas condiciones o factores influyen en este suceso tanto intrínsecos como extintico, según los resultados recibido de la encuesta en dicha organización se promueve un ambiente desfavorable para la motivación, es decir no existen estrategias motivacionales al crecimiento personal, la productividad y al compañerismo a fin de al alcanzar metas y objetivos propuestos .

Con respecto al objetivo dos, el cual busca determinar la factibilidad de la implementación de estrategias basadas en la motivación, es importante señalar que alcanzar metas duraderas dentro o fuera de la organización es un reto para cada individuo, además la organización cuenta con recursos materiales y humanos para la ejecución de estrategia que coadyuven el desempeño laboral de los Instructores de la Escuela de Policial del Estado Carabobo

Es por ello, que se puede decir que es conveniente el diseño de un Plan Estratégico basado en la motivación ya que no queda duda que es necesario que los gerentes educativos o directivos de dicha institución se avoquen a la tarea de promover y mantener una motivación sostenida en los instructores para brindarle a los estudiantes una educación cónsona con la realidad actual y donde los instructores sean remunerados y reconocidos como lo merecen porque esto incidirá positivamente en la forma como llevan a cabo sus labores.

## RECOMENDACIONES

Debido a los altos niveles de desmotivación presentes en esta institución, se recomienda:

Al personal directivo:

1. Desarrollar la habilidad de escuchar ya que con ella se tiene ganado el 50% de los conflictos.
2. Generar espacios para la comunicación, la reflexión y resolución de conflictos, provocando estímulos externos que modifique la aptitud de los instructores, y de la misma manera tomar en consideración los aportes que los instructores realizan.
3. Fortalecer el sentido de pertenencia y el compromiso por mantener viva la esencia de la Escuela de Policial del Carabobo, reivindicando y apreciando el trabajo que los instructores realizan.
4. Realizar eventos recreativos y deportivos periódicamente para fortalecer los lazos de fraternidad y unión entre los instructores y el personal directivo.
5. Reforzar los reconocimientos o incentivos que se le brindan a los instructores por su labor.
6. Aprovechar al máximo toda la capacidad que tienen los docentes para continuar planificando y realizando actividades de actualización y capacitación.
7. Dar a conocer los resultados de esta investigación a fin de que contribuya a activar cambios o decisiones positivas dentro de la institución y que sirva de insumo para el desarrollo de futuras investigaciones vinculada con esta temática.

A los Instructores:

1. Avocarse diariamente a la labor que realizan, poniendo como principal motivador la vocación que les hizo transitar por ese camino sin dejar de lado la satisfacción que se siente cuando esta labor tan noble se evidencia en las generaciones que han logrado guiar con éxito, aunque nadie se la reconozca.
2. Es necesaria la autoevaluación ya que esta es una cualidad que identificar sus puntos fuertes y débiles, teniendo una aptitud reflexiva y estar abiertos a las críticas sinceras y bien intencionadas, ya que estos dejan un aprendizaje.
3. Fomentar el trabajo en equipo, reconocer que los conflictos son necesarios para el buen funcionamiento de las instituciones, y que estos son una oportunidad para crecer como persona, profesional y organización.
4. Compromiso, se deben estar dispuestas a hacer sacrificios para lograr los objetivos generales, de allí surge la palabra vocación es una palabra corta pero real.

## **CAPÍTULO V.**

### **PROPUESTA**

#### **PLAN DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONAL QUE COADYUVEN EL DESEMPEÑO LABORAL (DE LOS DE LOS INSTRUCTORES DE LA ESCUELA DE POLICIAL DEL CARABOBO.**

##### **Presentación de la Propuesta**

Una vez realizado el análisis y comprobado los resultados de la situación actual de los instructores de la Escuela de Policial del Carabobo, quedó en evidencia que existen debilidades en cuanto a la motivación, repercutiendo en su desempeño laboral, necesidad que ameritan atención y para ello se determina emplear estrategias de motivacionales que fortalezca el desempeño laboral de los Instructores Policiales, esto a través de talleres de capacitación para los profesionales de la educación, con el fin de fortalecer la motivación y de esta manera tengan un mejor desempeño laboral y resultados positivos en sus actividades.

##### **Justificación de la Propuesta**

Si bien en toda organización es importante que existan personas motivadas dentro de su círculo de trabajo, la gran mayoría utiliza herramientas prácticas para poder aumentar el nivel de motivación, y a su vez aumentar el desempeño laboral del personal, cuanto más, la escuela de policía que brinda educación a los funcionarios y funcionarias públicas para la seguridad del país, que tiene el firme propósito de cambiar el peso histórico policial para consolidarse así, como un nuevo modelo policial a través de la educación, es de allí que esta propuesta presenta un conjunto de conocimientos y herramientas de trabajo en equipo que ayuden al mejoramiento del desempeño de los instructores, a fin de satisfacer en lo posible sus necesidades, además generar acciones coherentes y eficaces que satisfagan las exigencias del

momento histórico – social de Venezuela, y de este modo, comprometerse en la medida de lo posible con el desarrollo de las organizaciones educativas.

### **Objetivos de la Propuesta**

Implementar un proceso adecuado y necesario de talleres de capacitación para aumentar la motivación en los Instructores y personal directivo de la Escuela de Policial del Carabobo

### **Específico**

- Proporcionar los instrumentos conceptuales y metodológicos para que los Instructores y personal Administrativo de la Escuela de Policía, desarrollen sus actividades, enmarcada en una concepción de cambio.
- Fomentar conocimientos de los diferentes temas y así desarrollar aún más sus debilidades en los Instructores y personal directivo de la Escuela de Policial del Carabobo
- Instruir al personal facilitando herramientas que le permitan aplicar estrategias para desarrollar el Trabajo en Equipo de una manera exitosa

### **Estructura de la Propuesta**

La estructura de la propuesta incluye los siguientes aspectos:

#### **Fase I:** Introducción sobre la Motivación y reconocimiento social

Mostrar que la motivación es interna, pero el incentivo externo puede iniciar las acciones en los humanos.

- Duración de 30 minutos
- Rompe Hielo y barrera de Comunicación
- Exploración de expectativas
- Explicación del taller
- Establecer normas acuerdos y compromisos
- Dinámicas para formar subgrupos

- Intercambio de experiencias en el campo laboral
- Desarrollar conceptos: Motivación, tipo de motivación, Reconocimiento Social, autoafirmación, confianza, autoestima, Identificación y Estimulo de cualidades en las demás personas.

### **Fase II Comunicación Institucional para mejorar la eficacia pedagógica**

- Dinámica de grupo. Técnica para la comunicación: Desarrollando habilidades para escuchar.
- Comunicación asertiva
- Proceso hablar- escuchar
- Barreras de la comunicación
- Tipos de lideres
- Valores personales y organizacionales
- Expectativas. ¿Qué aprendí? ¿para qué me sirve lo que aprendí?
- Desarrollar conceptos: Comunicación, barrera de la comunicación, comunicación, tipo de comunicación, creatividad al comunicarme

### **FASE III: Manejo y resolución de conflictos**

Aprender a manejar y resolver conflictos asertivamente para llegar a los objetivos del equipo.

- Duración de 30 minutos
- Tamaño de Grupo: se divide por parejas
- Facilitador da una breve introducción sobre la naturaleza del conflicto y por qué se genera.
- Dinámica: El facilitador preparara una hoja de trabajo con una lista de objetos que rescataría, si fuera un grupo sobreviviente de una catástrofe, para elaborar una dinámica del tema tanto de, a finalizar el proceso el facilitador guiara a que el grupo analice como se puede aplicar lo aprendido manera individual, en pareja y finalmente como equipo de trabajo.

- Desarrollar conceptos: Conflicto, naturaleza y resolución del conflicto, Autodesarrollo, Auto confrontación (reconociendo y aceptando mis debilidades)

## **Misión y Visión de la Propuesta**

### **Misión**

Dar a conocer a todo el personal que labora en la Escuela de Policial del Carabobo, el aporte significativo que tiene las estrategias de capacitación continua que conduzcan a la motivación y la importancia que éstas tienen, en el desempeño laboral logrando así un cambio de actitud de todos sus miembros.

### **Visión**

Ser una Institución modelo con las características de una Organización abierta al cambio, que estimule

el crecimiento y expansión tanto del capital humano como de la misma institución.

## **Factibilidad de la Propuesta**

### **Factibilidad Económica:**

#### **Cuadro N° 17**

<b>MATERIALES</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO</b>	<b>TOTAL</b>
Material Formativo	28	100	2.800
Materia informativo	14	100	14.000
Marcadores Acrílicos	3	7.800	7800
Resma de hojas blancas	1	20.000	20.000
Alquiler de Video Proyector	1		
Marcadores Permanentes	2	1.000	2.000
Tijeras	1		
Pegas	1	1.090	1.090
Computadora	1		
Lápices	2 caja	7.800	15.600
Papel Bond	5	500	2.500
<b>TOTAL</b>			<b>65.790</b>

Fuente: (Lcda. Carmen Mota (2018))

**Factibilidad Técnica**

Se cuenta con pocos recursos materiales, sin embargo, se puede llevar a cabo por autogestión con la participación de todos y así contribuir para la aplicación y evaluación de la propuesta.

**Factibilidad Institucional**

La Escuela de Policial del Carabobo, cuenta con instalaciones que facilitan el desenvolvimiento para la ejecución y evaluación del proyecto, ya que existen salones con mobiliarios adecuados.

**Factibilidad humana**

Se cuenta con personal docente y policial de las diferentes brigadas o servicios, además del personal administrativo y obrero que recibirán los diversos talleres, los cuales cubrirán las expectativas de los participantes, lo que conlleva que existe fiabilidad para ejecutar y evaluar la propuesta, además de lograr beneficios con su aplicación.



## FASE II COMUNICACIÓN

Cuadro N° 19

OBJETIVO	CONTENIDO	ESTRATEGIA	RECURSOS	ACTIVIDADES	DURACIÓN	EVALUACIÓN
Fomentar conocimientos de los diferentes temas y así desarrollar aún más sus debilidades en los Instructores y personal directivo de la Escuela de Policial del Carabobo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación</li> <li>• Barrera de la Comunicación</li> <li>• Tipo de Comunicación</li> <li>• Comunicación creativa</li> <li>• Líder</li> </ul>	Trabajo en equipo  - Proceso de hablar y escuchar  - Barreras de la comunicación  - Tipos de Lideres  - Expectativas	Video Proyector  Pizarra Acrílica  Lámina de Papel Bond  Marcadores  Material fotocopiado  Hojas y lápices  Refrigerio	Dinámicas de grupo: La Baraja de la planificación.  Conversatorio sobre un problema ficticio  Mesa de Trabajo  Lluvias de ideas  Aplicación diaria	30 min	- Asistencia  - Trabajo es equipo  - Opiniones personales  - ¿Que aprendí? y ¿Para qué sirve lo que aprendí?.

Fuente: (Lcda. Carmen Mota (2018))

### FASE III: MANEJO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Cuadro N° 20

OBJETIVO	CONTENIDO	ESTRATEGIA	RECURSOS	ACTIVIDADES	DURACIÓN	EVALUACIÓN
Instruir al personal facilitando herramientas que le permitan aplicar estrategias para desarrollar el Trabajo en Equipo de una manera exitosa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en Equipo de Alto Desempeño</li> <li>• Definición de Conflicto</li> <li>• Naturaleza del Conflicto</li> <li>• Manejo y Resolución de Conflictos</li> <li>• Toma de Decisiones</li> <li>• Autodesarrollo</li> <li>• Auto confrontación</li> </ul>	<p>Taller</p> <p>Desarrollo de un Caso Práctico</p> <p>Sistematización de Actividades</p>	<p>Pizarra</p> <p>Acrílica</p> <p>Marcadores</p> <p>Material Bibliográfico</p> <p>Hojas Blancas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación de la Temática por parte del facilitador</li> <li>• Los participantes formarán equipos de trabajo</li> <li>• Dinámica Viaje a una Isla</li> <li>• Afrontar a la persona ante, asimismo</li> <li>• Presentación y discusión de la Resolución del Caso planteado</li> </ul>	30min	<p>.-Asistencia</p> <p>- Participación en la dinámica de grupo</p> <p>- Intercambio de ideas</p> <p>-Pensamiento Críticos</p> <p>Cierre y evaluación</p>

Fuente: (Lcda. Carmen Mota (2018))

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almonte (2014) “El liderazgo del director educativo en la motivación de los docentes de aula Trabajo de Grado no publicado.
- Ardila R. (2016), “La Motivación laboral de los Funcionarios de la policía Nacional, Universidad Santiago de Cali,- - Colombia
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica (5a. ed.). Caracas: Editorial Espíteme.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2009) Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas, Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.908 del 19 de febrero de 2009
- Cabero y Llorente, (2013) Las actividades en la enseñanza online. En Cabero, J.y Román, P. (Coords.), E-actividades un referente básico para la formación en Internet. (p.p. 17-23) España: Editorial MAD, S.L.
- Chiavenato (2007). Procesos de la gerencia. Teoría general de administración 5ª Edición. Bogotá, Colombia
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos el capital humano de las organizaciones. México D.F.: McGraw-Hill/ Interamericana Editores.
- Davis F. (2010), Evaluación del desempeño y recompensación en el comportamiento humano en el trabajo. México D.F.: McGraw-Hill/ Interamericana Editores.
- Garvi, N. (2016) “La motivación en el logro de la satisfacción en la labor docente de la U.E “Juan Ramón González Baquero” Trabajo de Grado no publicado.
- Hernández, R. Fernández C. y Baptista P. (2010) Metodología de la Investigación Quinta edición. México MacGraw-Hill
- Hurtado, J. (2010). El proyecto de investigación. Bogotá-Caracas. Quirón ediciones.
- Jiménez, Y. (2014) “Propuesta de estrategias motivacionales para optimizar el desempeño laboral en los docentes de la escuela técnica robinsoniana Víctor Racamonde” Trabajo de Grado no publicado
- Ley Orgánica de Educación 2009 N° 5.929 Extraordinario publicada en la Ciudad de Caracas el Sábado, 15 de Agosto del 2009

- LOTTT (Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras). 2012. N° 6.076 extraordinario. Publicada en la ciudad de Caracas el Lunes 7 de Mayo de 2012
- Manes, J (2005). Gestión estratégica para instituciones educativas, guía para Planificar estrategias de gerenciamiento Institucional .Buenos Aires
- Morillo, J. (2014) “Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal directivo y docente de la (UNEFA) Universidad Nacional Experimental Politécnica de las Fuerzas Armadas Nacional, estado Carabobo Venezuela”
- Núñez y Llanos (2015) realizaron una Tesis Doctoral titulada: “Diseño de un Programa motivacional Basado en la Inteligencia Emocional orientado al Fortalecimiento de la Calidad de Servicio a partir de la Relación Cliente - Empleado en la Universidad Señor de Sipán, Perú.
- Palella, S. y Martins F. (2012) Metodología de la Investigación Cuantitativa. cuarta edición. Caracas. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Libertador (FEDEUPEL)
- Ramírez, T. (1999). Como hacer un proyecto de investigación. (1º. Ed.). Caracas: Panapo.
- Robbins y Judge (2013) Comportamiento Organizacional. Editorial Pearson educación. México.
- Robbins, Stephen, Coulter (2013). Administración. Pearson Educación de México
- Stoner y Wankel (2004) La motivación en el seno de una organización. En Océano-Centrum / Enciclopedia del Management, Océano Grupo Editorial, 1985, p. 763.
- Tamayo y Tamayo (2012) Metodología Formal De La Investigación Científica. Segunda edición. Limusa, Mexico D.F
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2016). Manual de trabajo de grado de especialización, maestría y tesis doctorales. 5ta Edición, 2016. Caracas.



# **Anexos**

## Anexo A



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



Estimado participante:

El presente cuestionario, tiene como finalidad recolectar información confidencial y fidedigna que servirá de soporte a la investigación titulada:

**“LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS INSTRUCTORES DE LA ESCUELA DE POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO”.**

Por lo tanto, la información que usted suministre será de gran ayuda para el logro de los objetivos planteados.

Instrucciones:

1. Lea cuidadosamente cada pregunta.
2. Marque con una equis (x) la alternativa que usted considere se ajuste mejor a la realidad.
3. No deje ninguna pregunta sin responder.

*Gracias por su sincera colaboración...*

**INSTRUMENTO DE CONSULTA DIRIGIDO A LOS INSTRUCTORES DE  
LA ESCUELA DE POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO.**

ITEMS	ALTERNATIVAS			
	S	CS	CN	N
1.- ¿Te sientes motivado para mejorar tu desempeño laboral?				
2.- ¿Recibes algún tipo de incentivo cuando tu desempeño laboral es notorio?				
3.- ¿Ganas un sueldo que te permite atender adecuadamente todas tus necesidades?				
4.- ¿Consideras que las oportunidades que te brinda la institución son las adecuadas para desempeñar tus labores?				
5.- ¿Puedes optar por un ascenso laboral dentro de la institución?				
6.- ¿Tu supervisor inmediato te felicita cuando realizas un trabajo destacado?				
7.- ¿Consideras que efectúas tus actividades laborales correctamente en tu puesto de trabajo?				
8.- ¿Ofreces apoyo cuando es necesario obtener ventajas o beneficios para todos?				
9.- ¿Consideras que las múltiples actividades y las condiciones de trabajo afectan el desempeño de tus labores?				
10.- ¿Crees que la evaluación de tu desempeño ayudaría a corregir tus debilidades laborales?				
11.- ¿Tomas en consideración las orientaciones y directrices ofrecidas por tu jefe inmediato?				
12.- ¿Brindas apoyo a los proyectos, planes y políticas de la institución?				
13.- ¿Te planteas alcanzar metas o retos durante el desarrollo de tu desempeño laboral en la institución?				
14.- ¿La institución cuenta con herramientas apropiadas para motivar al mejor desempeño laboral de sus instructores?				

**Lcda. Carmen Mota (2018)**

## 1.2 Objetivos de la Investigación.

### 1.2.1 Objetivo General:

Proponer estrategias motivacionales que coadyuven el desempeño laboral de los de los Instructores de la Escuela de Policial del Carabobo.

### 1.2.2.- Objetivos Específicos:

- Diagnosticar la necesidad de estrategias motivacionales en la Escuela de Policial del Carabobo.
- Determinar la factibilidad de implementación de estrategias motivacionales que coadyuven el desempeño laboral de los Instructores de la Escuela de Policial del Carabobo.
- Diseñar estrategias motivacionales que coadyuven el desempeño laboral de los de los Instructores de la Escuela de Policial del Carabobo.

<b>CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO</b>				
<b>Objetivo General:</b> Proponer estrategias motivacionales que coadyuven el desempeño laboral de los de los Instructores de la Escuela de Policial del Carabobo.				
<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>
<b>MOTIVACIÓN</b>	Es la fuerza interna que hace que las personas actúen de una manera determinada para satisfacer sus necesidades, siendo estas, el motor para realizar actividades que permitan el logro de objetivos y encontrar la satisfacción personal. (Stoner y Wankel, 2004)	Tipo de Motivación	Intrínseca	1
			Extrínseca	2,3
		Oportunidades	Crecimiento Laboral	4
			Ascenso	5
			Felicitaciones	6
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. (Robbins, Stephen y Coulter, 2013)	Conducta que lo constituye	Desempeño de Tareas	7
			Cívico	8
			Falta de productividad	9
		Elementos	Autoevaluación	10
			Autodominio	11
			Compromiso	12
			Afán de triunfo	13,14

**Lcda. Carmen Mota (2018)**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
MENCION GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



Nombre del Evaluador: Gale Gonzales  
Especialidad: Dra en Educación  
Grado Académico: Post Doctorado  
Fecha: 13/11/2018

**LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS INSTRUCTORES DE LA ESCUELA DE POLICÍA DEL ESTADO  
CARABOBO**

**Licda. Carmen Mota  
C.I.: 15.978.606**

## TABLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**INTRUCCIONES:** Lea cuidadosamente cada ítem del instrumento y coloque una equis (X) en la casilla que mejor refleje su opinión.

**Nota:** En los ítems a evaluar, se entiende por redacción la forma gramatical expresada en lenguaje formal. Así mismo, pertinencia; es la relación entre objetivos del estudio y los ítems a evaluar. Por otro lado la coherencia, deberá ser como la hilación entre los objetivos del estudio y los ítems, y por último, la relevancia es la importancia de los ítems para generar las conclusiones.

Ítem	Redacción			Pertinencia			Coherencia			Relevancia			Observaciones
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1		X		X				X		X			<i>Substituir mí por tú.</i>
2		X		X				X		X			<i>Reúbes</i>
3	X			X				X		X			<i>sus por tus.</i>
4	X			X				X		X			
5	X			X				X		X			
6	X			X				X		X			<i>realizas</i>
7	X			X				X		X			
8			X		X				X		X		<i>mejorar redacción</i>
9			X				X			X		X	<i>no se corresponde con el individuo</i>
10	X			X			X			X			
11		X			X			X			X		<i>del.</i>
12	X			X			X			X			
13	X			X			X			X			<i>propone</i>
14	X			X			X			X			

**Nota:**

- 1 = Excelente
- 2 = Bien
- 3 = Regular

Considera usted que el número de ítems cubre los objetivos propuestos

SI  NO

Que ítems agregaría:

---

---

---

---

---

---

---

**Sugerencias para mejorar el instrumento**

- 1) Si se trabaja en tercera persona se debe ser consistente.
- 2) Errores y palabras en plural.
- 3) sustituir los ítems en ítem 4.
- 4) Quitar sus ~~de~~ felicitas o bien sus impresiones de felicitas en ítem 6.
- 5) Pregunta 8 que mejorara redacción no se entendía
- 6) Pregunta 9. no se corresponde con el individuo cambiarlo o eliminarlo
- 7) Pregunta 11. del jefe inmediato
- 8) Pregunta 13. de ~~propensas~~

Gracias por su colaboración;

Firma *C. G. González*



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



Estimado participante:

El presente cuestionario, tiene como finalidad recolectar información confidencial y fidedigna que servirá de soporte a la investigación titulada:

**“LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS INSTRUCTORES DE LA ESCUELA DE POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO”.**

Por lo tanto, la información que usted suministre será de gran ayuda para el logro de los objetivos planteados.

Instrucciones:

1. Lea cuidadosamente cada pregunta.
2. Marque con una equis (x) la alternativa que usted considere se ajuste mejor a la realidad.
3. No deje ninguna pregunta sin responder.

*Gracias por su sincera colaboración...*

**INSTRUMENTO DE CONSULTA DIRIGIDO A LOS INSTRUCTORES DE LA ESCUELA DE POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO.**

ITEMS	Alternativas			
	S	CS	N	CN
1. ¿Te sientes motivado para mejorar mi desempeño laboral?		X		
2. ¿Recibe algún tipo de incentivo cuando tu desempeño laboral es notorio?		X		
3. ¿Ganas un sueldo que te permita atender adecuadamente todas tus necesidades y la de tu familia	X			
4. ¿Considera que la oportunidad que brinda la institución es la adecuada para desempeñar sus labores?	X			
5. ¿Puedo optar por un ascenso laboral dentro de la institución?		X		
6. ¿Tus superiores lo felicitan cuando realiza correctamente su trabajo?		X		
7. Considera usted que efectúa sus actividades laborales correctamente dentro de su puesto de trabajo?	X			
8. Ofrecerle apoyo cuando es necesario trabajando para obtener ventajas o beneficios para todos	X			
9. ¿Considera que la oportunidad que brinda la institución es la adecuada para desempeñar sus labores?	X			
10. ¿Cree usted que la evaluación de su desempeño le ayudaría a mejorar sus debilidades laborales?	X			
11. ¿Acatas las decisiones y orientaciones del jefe inmediato?	X			
12. ¿Brinda apoyo a los proyectos, planes y políticas de la institución?	X			
13. ¿Te propone alcanzar metas o retos durante el desarrollo de tu desempeño Laboral en la institución?	X			
14. ¿La institución cuenta con herramientas apropiadas para motivar al mejor desempeño laboral de sus instructores?		X		

**Licda. Mota (2018)**



## 1.2 Objetivos de la Investigación.

### 1.2.1 Objetivo General:

Proponer estrategias motivacionales que coadyuven el desempeño laboral de los de los Instructores de la Escuela de Policial del Carabobo.

### 1.2.2.- Objetivos Específicos:

- Diagnosticar la necesidad de estrategias motivacionales en la Escuela de Policial del Carabobo.
- Determinar la factibilidad de implementación de estrategias motivacionales que coadyuven el desempeño laboral de los Instructores de la Escuela de Policial del Carabobo.
- Diseñar estrategias motivacionales que coadyuven el desempeño laboral de los de los Instructores de la Escuela de Policial del Carabobo.

<b>CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO</b>				
<b>Objetivo General:</b> Proponer estrategias motivacionales que coadyuven el desempeño laboral de los de los Instructores de la Escuela de Policial del Carabobo.				
<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>
<b>MOTIVACIÓN</b>	Es la fuerza interna que hace que las personas actúen de una manera determinada para satisfacer sus necesidades, siendo estas, el motor para realizar actividades que permitan el logro de objetivos y encontrar la satisfacción personal. (Stoner y Wankel, 2004)	Tipo de Motivación	Intrínseca	1
			Extrínseca	2,3
		Oportunidades	Crecimiento Laboral	4
			Ascenso	5
			Felicitaciones	6
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. (Robbins, Stephen y Coulter, 2013)	Conducta que lo constituye	Desempeño de Tareas	7
			Cívico	8
			Falta de productividad	9
		Elementos	Autoevaluación	10
			Autodominio	11
			Compromiso	12
			Afán de triunfo	13,14

**Lcda. Carmen Mota (2018)**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



Nombre del Evaluador: Carmen Gómez  
Especialidad: Doctora en Educación  
Grado Académico: Post Doctorado  
Fecha: 13/11/2018

**LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS INSTRUCTORES DE LA ESCUELA DE POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO.**

**Lcda. Carmen Mota  
C.I.: V-15.978.606**

## TABLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**INTRUCCIONES:** Lea cuidadosamente cada ítem del instrumento y coloque una equis (X) en la casilla que mejor refleje su opinión.

**Nota:** En los ítems a evaluar, se entiende por redacción la forma gramatical expresada en lenguaje formal. Así mismo, pertinencia; es la relación entre objetivos del estudio y los ítems a evaluar. Por otro lado la coherencia, deberá ser como la hilación entre los objetivos del estudio y los ítems, y por último, la relevancia es la importancia de los ítems para generar las conclusiones.

Ítem	Redacción			Pertinencia			Coherencia			Relevancia			Observaciones
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1		X		X				X		X			
2	X			X				X		X			
3	X			X				X		X			
4	X			X			X			X			
5	X			X			X			X			
6	X			X			X			X			
7	X			X			X			X			
8	X			X			X			X			
9		X			X		X			X			
10	X			X			X				X		
11	X			X			X			X			
12		X		X			X			X			
13	X			X				X		X			
14	X			X			X			X			

**Nota:**

- 1 = Excelente
- 2 = Bien
- 3 = Regular

Considera usted que el número de ítems cubre los objetivos propuestos  
SI  NO

Que ítems agregaría:

*a sensores*

---

---

---

---

---

---

Sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

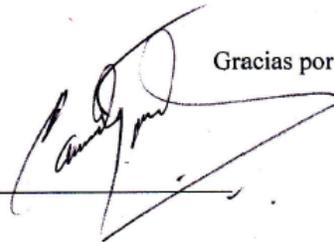
---

---

---

Gracias por su colaboración;

Firma





UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



Estimado participante:

El presente cuestionario, tiene como finalidad recolectar información confidencial y fidedigna que servirá de soporte a la investigación titulada:

**“LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS INSTRUCTORES DE LA ESCUELA DE POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO”.**

Por lo tanto, la información que usted suministre será de gran ayuda para el logro de los objetivos planteados.

Instrucciones:

1. Lea cuidadosamente cada pregunta.
2. Marque con una equis (x) la alternativa que usted considere se ajuste mejor a la realidad.
3. No deje ninguna pregunta sin responder.

*Gracias por su sincera colaboración...*

**INSTRUMENTO DE CONSULTA DIRIGIDO A LOS INSTRUCTORES DE LA ESCUELA DE POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO.**

ITEMS	Alternativas			
	S	CS	N	CN
1. ¿Te sientes motivado para mejorar mi desempeño laboral?	X			
2. ¿Recibe algún tipo de incentivo cuando tu desempeño laboral es notorio?		X		
3. ¿Ganas un sueldo que te permita atender adecuadamente todas tus necesidades y la de tu familia		X		
4. ¿Considera que la oportunidad que brinda la institución es la adecuada para desempeñar sus labores?		X		
5. ¿Puedo optar por un ascenso laboral dentro de la institución?		X		
6. ¿Tus superiores lo felicitan cuando realiza correctamente su trabajo?		X		
7. Considera usted que efectúa sus actividades laborales correctamente dentro de su puesto de trabajo?		X		
8. Ofrecerle apoyo cuando es necesario trabajando para obtener ventajas o beneficios para todos	X			
9. ¿Considera que la oportunidad que brinda la institución es la adecuada para desempeñar sus labores?		X		
10. ¿Cree usted que la evaluación de su desempeño le ayudaría a mejorar sus debilidades laborales?	X			
11. ¿Acatas las decisiones y orientaciones de jefe inmediato?	X			
12. ¿Bridas apoyo a los proyectos, planes y políticas de la institución?	X			
13. ¿Te propone alcanzar metas o retos durante el desarrollo de tu desempeño Laboral en la institución?	X			
14. ¿La institución cuenta con herramientas apropiadas para motivar al mejor desempeño laboral de sus instructores?		X		

**Licda. Mota (2018)**

## 1.2 Objetivos de la Investigación.

### 1.2.1 Objetivo General:

Proponer estrategias motivacionales que coadyuven el desempeño laboral de los de los Instructores de la Escuela de Policial del Carabobo.

### 1.2.2.- Objetivos Específicos:

- Diagnosticar la necesidad de estrategias motivacionales en la Escuela de Policial del Carabobo.
- Determinar la factibilidad de implementación de estrategias motivacionales que coadyuven el desempeño laboral de los Instructores de la Escuela de Policial del Carabobo.
- Diseñar estrategias motivacionales que coadyuven el desempeño laboral de los de los Instructores de la Escuela de Policial del Carabobo.

<b>CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO</b>				
<b>Objetivo General:</b> Proponer estrategias motivacionales que coadyuven el desempeño laboral de los de los Instructores de la Escuela de Policial del Carabobo.				
<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>
<b>MOTIVACIÓN</b>	Es la fuerza interna que hace que las personas actúen de una manera determinada para satisfacer sus necesidades, siendo estas, el motor para realizar actividades que permitan el logro de objetivos y encontrar la satisfacción personal. (Stoner y Wankel, 2004)	Tipo de Motivación	Intrínseca	1
			Extrínseca	2,3
		Oportunidades	Crecimiento Laboral	4
			Ascenso	5
			Felicitaciones	6
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. (Robbins, Stephen y Coulter, 2013)	Conducta que lo constituye	Desempeño de Tareas	7
			Cívico	8
			Falta de productividad	9
		Elementos	Autoevaluación	10
			Autodominio	11
			Compromiso	12
			Afán de triunfo	13,14

**Lcda. Carmen Mota (2018)**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



Nombre del Evaluador: William Guevara H  
Especialidad: Gerencia Educativa  
Grado Académico: Magister  
Fecha: 13-11-2018

**LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS INSTRUCTORES DE LA ESCUELA DE POLICÍA DEL ESTADO CARABOBO.**

**Leda. Carmen Mota**  
C.I.: V-15.978.606

## TABLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**INTRUCCIONES:** Lea cuidadosamente cada ítem del instrumento y coloque una equis (X) en la casilla que mejor refleje su opinión.

**Nota:** En los ítems a evaluar, se entiende por redacción la forma gramatical expresada en lenguaje formal. Así mismo, pertinencia; es la relación entre objetivos del estudio y los ítems a evaluar. Por otro lado la coherencia, deberá ser como la hilación entre los objetivos del estudio y los ítems, y por último, la relevancia es la importancia de los ítems para generar las conclusiones.

Ítem	Redacción			Pertinencia			Coherencia			Relevancia			Observaciones
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1	X			X			X			X			
2	X			X			X			X			
3	X			X			X			X			
4	X			X			X			X			
5	X			X			X			X			
6	X			X			X			X			
7	X			X			X			X			
8	X				X		X			X			
9	X			X			X			X			
10	X			X			X			X			
11	X			X			X			X			
12	X			X			X			X			
13	X			X			X			X			
14	X			X			X			X			

**Nota:**

- 1 = Excelente
- 2 = Bien
- 3 = Regular

Considera usted que el número de ítems cubre los objetivos propuestos

SI  NO

Que Ítems agregaría:

---

---

---

---

---

---

---

Sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

---

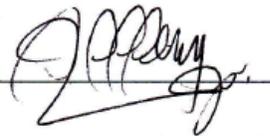
---

---

---

Gracias por su colaboración;

Firma





**DIAGRAMA DE GANTT.**

ACTIVIDADES 2018	Mayo				Junio				Julio			
<b>FASE I</b>												
Revisión Bibliográfica.	■											
Concreción del título		■										
Formulación de objetivos			■									
Planteamiento formulación y justificación del problema.					■							
Revisión capítulo I						■						
<b>FASE II</b>												
Antecedentes y bases teóricas de la investigación.							■					
Operacionalización de Variables							■					
Revisión Capítulo II								■				
<b>FASE III</b>												
Marco metodológico									■			
Revisión capítulo III									■			
Entrega de los 3 capítulos										■	■	

### COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD

ITEMS SUJETOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		Sumt
1	3	3	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1		23
2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2		29
3	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1	1		23
4	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	2		26
5	1	2	3	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1		21
Sumatoria	2,2	2,2	2,2	2	1,8	1,8	2,2	1,8	1,4	1,4	1,2	1,4	1,4	1,4	Vt	122
q(-p)	1,2	1,2	1,2	1	0,8	0,8	1,2	0,8	0,4	0,4	0,2	0,4	0,4	0,4		
P*Q	2,64	2,64	2,64	2	1,44	1,44	2,64	1,44	0,56	0,56	0,24	0,56	0,56	0,56	20	

$$KR \frac{n}{n-1} = \frac{Vt \sum pq}{Vt} = \frac{14}{14-1} = 1,076 \quad \frac{19,92}{122} = \frac{18}{2} = 0,836721$$

K=14  
 $\sum p \cdot q = 102,08$   
 Vt=122

0,836721 X 1,076

Confiabilidad: **0.90**

