



U
N
E
L
L
E
Z



¡Bienvenidos!



**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales**



La Universidad que Siembra

**Vicerrectorado de Infraestructura
y Procesos Industriales
Coordinación Área de Postgrado
Maestría en Administración**

**ESTRATEGIAS GERENCIALES MOTIVACIONALES
EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
FACILITADORES ANTE EL CAMBIO
ORGANIZACIONAL DEL CENTRO FORMACIÓN
SOCIALISTA MATÍAS SALAZAR**

AUTORA: Lcda. Vanessa Z. Díaz. G

C.I: 10.988.750

TUTOR: MSc. Danny M. Orasma V.

San Carlos, Noviembre de 2015

**U
N
E
L
L
E
Z**



**U
N
E
P
L
L
E
Z**

**I
EL PROBLEMA**

**II
MARCO TEORICO**

**III
MARCO METODOLÓGICO**

**IV
ANALISIS DE RESULTADOS**

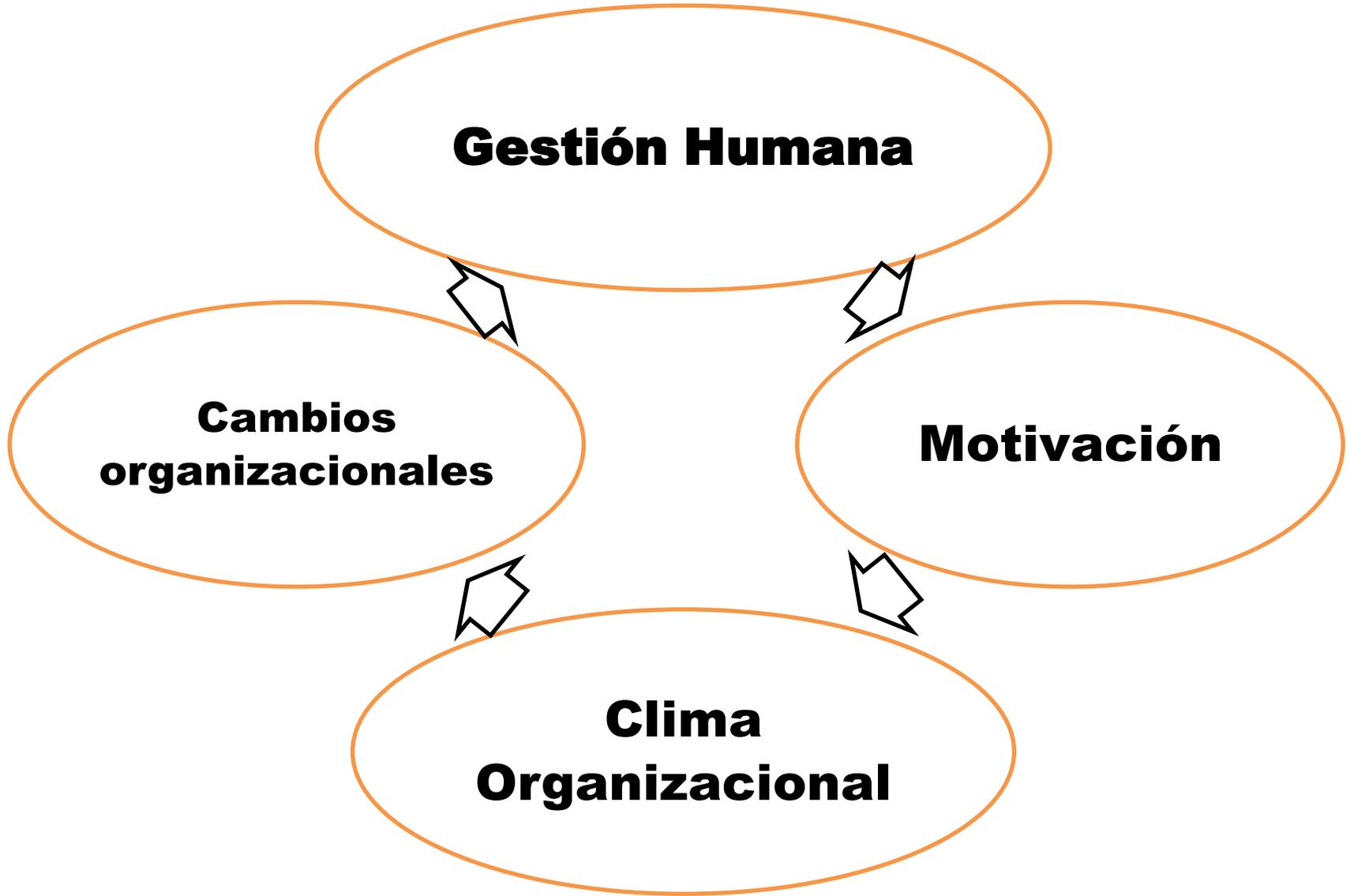
**V
LA PROPUESTA Y
CONCLUSIONES**



**U
N
E
L
L
E
Z**

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA





**U
N
E
L
L
E
Z**

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Ministerio del Poder Popular del Trabajo y la Seguridad Social, 2014

MPP para Ciencia, Tecnología e Industrias Intermedias, 2011



Misión Vuelvan Caras Joven, 2006 (MINEP).

Misión Che Guevara, 2007 (MINEC)



CAPITULO I

INTERROGANTES DEL PROBLEMA

¿Cuál es el nivel motivacional de los facilitadores académicos ante el cambio organizacional?

¿Cómo son las relaciones interpersonales entre el coordinador del Centro de Formación Socialista y los facilitadores ante el cambio organizacional?

¿Cómo influye el cambio organizacional en el desempeño laboral de los facilitadores?

¿Son las estrategias motivacionales dirigidas a los facilitadores una alternativa de solución ante la situación presentada?

U
N
E
L
L
E
Z



CAPITULO I

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

GENERAL:

Implementar estrategias gerenciales motivacionales en el desempeño laboral de los facilitadores ante el cambio organizacional del Centro Formación Socialista Matías Salazar.





**U
N
E
L
L
E
Z**

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1.- Diagnosticar el nivel motivacional de los facilitadores académicos ante el cambio organizacional Centro de Formación Socialista Matías Salazar, ubicado en Tinaquillo durante el periodo 2013-2014.**
- 2.- Describir cómo influye el cambio organizacional en el desempeño laboral de los facilitadores del Centro de Formación Socialista Matías Salazar.**
- 3.- Analizar las relaciones interpersonales entre el Departamento de Talento Humano del Centro de Formación Socialista y los facilitadores ante el cambio organizacional.**



**U
N
E
L
L
E
Z**

OBJETIVOS ESPECIFICOS (Continuación)

4.- Generar las estrategias motivacionales a los facilitadores del Centro de Formación Socialista Matías Salazar para optimizar el desempeño laboral.

5.- Aplicar las estrategias motivacionales dirigidas a los facilitadores del Centro de Formación Socialista Matías Salazar para optimizar el desempeño laboral.

6.- Evaluar las estrategias motivacionales dirigidas a los facilitadores del Centro de Formación Socialista Matías Salazar para optimizar el desempeño laboral.





**U
N
E
L
L
U
Z**

JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION





CAPITULO I

ALCANCE DE LA INVESTIGACION



**Estrategias gerenciales para el
desempeño laboral**

**Facilitadores académicos del Centro de
Formación Socialista Matías Salazar**

**Alcanzar que los facilitadores formen
parte de la nomina del INCES**





CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

León (2013)

- “Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: Un análisis del caso Bancolombia de Arauca”.

Vargas (2011)

- “El Desempeño Laboral y su incidencia en la calidad de servicio de la empresa Safe Drive de la ciudad de Ambato”

Cuervo (2010)

- “Las competencias ‘del ser’ del gerente del talento humano y su evidencia en los procesos de evaluación de desempeño, selección y capacitación en un grupo de empresas manizaleñas”



U
N
E
L
L
E
Z

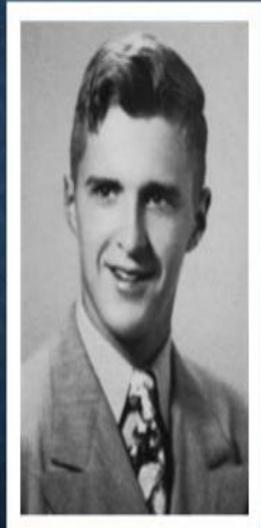
BASES TEORICAS



Abraham Maslow

1908-1970

El padre de la psicología humanística y creador de la famosa *"Pirámide de Necesidades de Maslow"*



VICTOR H. VROOM
Professor of Organization and Management
School of Management
Yale University
victor.vroom@yale.edu



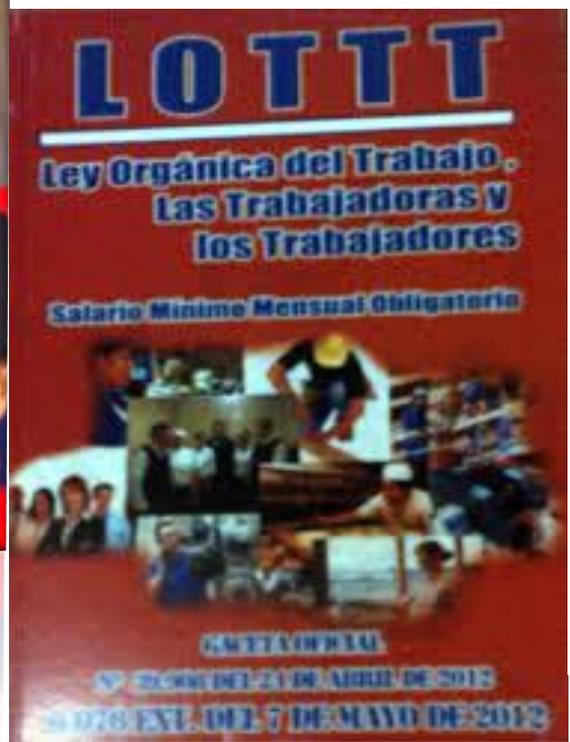
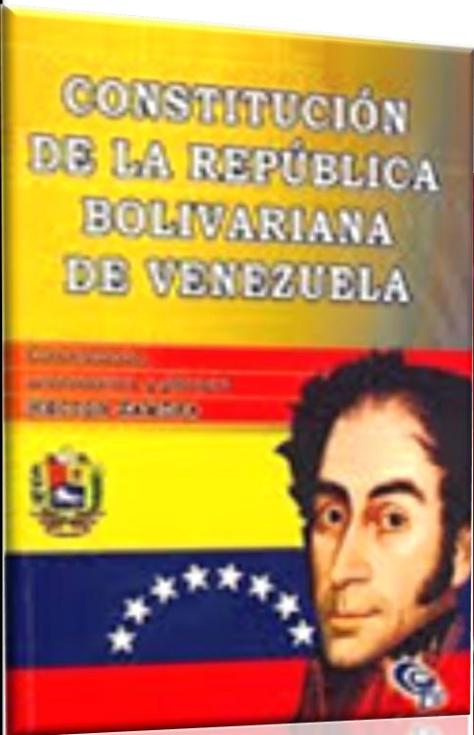


U
N
E
L
L
E
Z

BASES LEGALES



LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN
LOE



Plan de la Patria 2013-2019



OPERALIZACION DE VARIABLES

Variables	Indicadores	Sub-Indicadores	Ítem
Dependiente: Organizacional	Cambio	Motivación personal	- Organización. 1-2 - Apoyo. 3 - Interés en planificación. 4-5 - Orientación. 6
		Desempeño laboral	- Evaluación. 7-8 - Socialización. 9 - Retroalimentación. 10-11 - Comunicación. 12-13
		Relaciones interpersonales	- Responsabilidad. 14 15 - Reconocimiento. 16 - Participación. 17 - Ambiente. 18
		Estabilidad laboral	- Contratación. 19-20 - Beneficios Económicos. 21
	Independiente: Estrategias Gerenciales	Costo-Inversión- Tiempo	- Capacitación Académica 22-23 - Cambio de Facilitadores 24-25
			- Dirección. 26
		Relación Sociedad	INCES- - Organización 27 - Planificación 28-29 - Ejecución 30

Fuente: Propia (2015)

U
N
E
L
L
E
Z

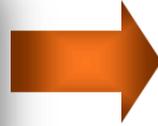


U
N
E
L
L
E
Z

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

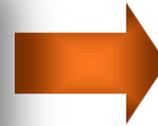
Enfoque



Diseño



Tipo





U
N
E
L
L
E
Z

MARCO METODOLOGICO

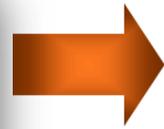
Población



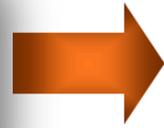
POBLACIÓN



Muestra



=



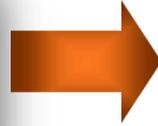
20
FACILITADORES



U
N
E
L
L
E
Z

TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica

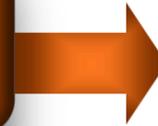


Instrumento



CUESTIONARIO

Escala de Estimación





U
N
E
L
L
E
Z

TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Validez



Confiabilidad



ESCALA	CATEGORÍA
0 – 0,20	Muy Baja
0,21 – 0,40	Baja
0,41 – 0,60	Moderada
0,61 – 0,80	Alta
0,81 – 1	Muy Alta

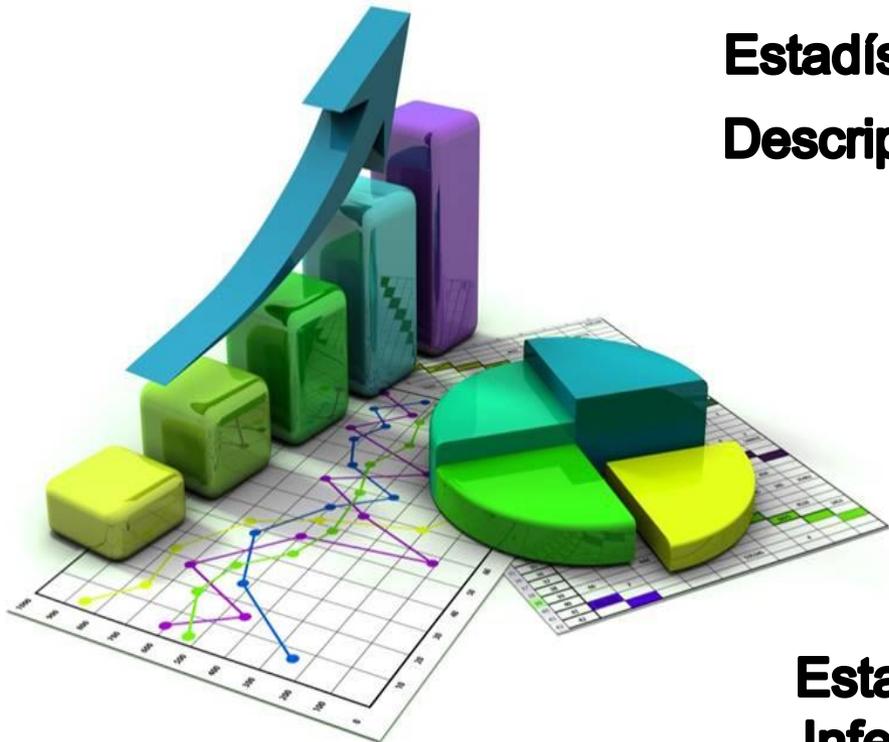
Prueba
Piloto



0.86
Muy Alta



PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS



Estadística Descriptiva



Tabla de Frecuencia Absoluta y Porcentual



Análisis en Componente Principal



Estadística Inferencial

Análisis de Correlación

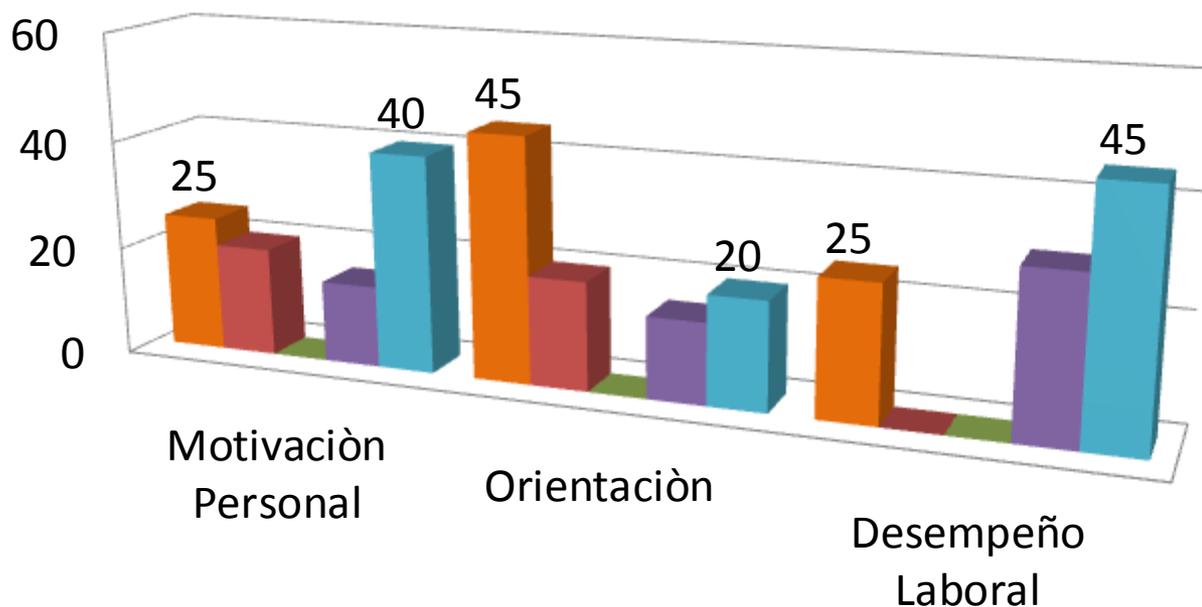




U
N
E
L
L
E
Z

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

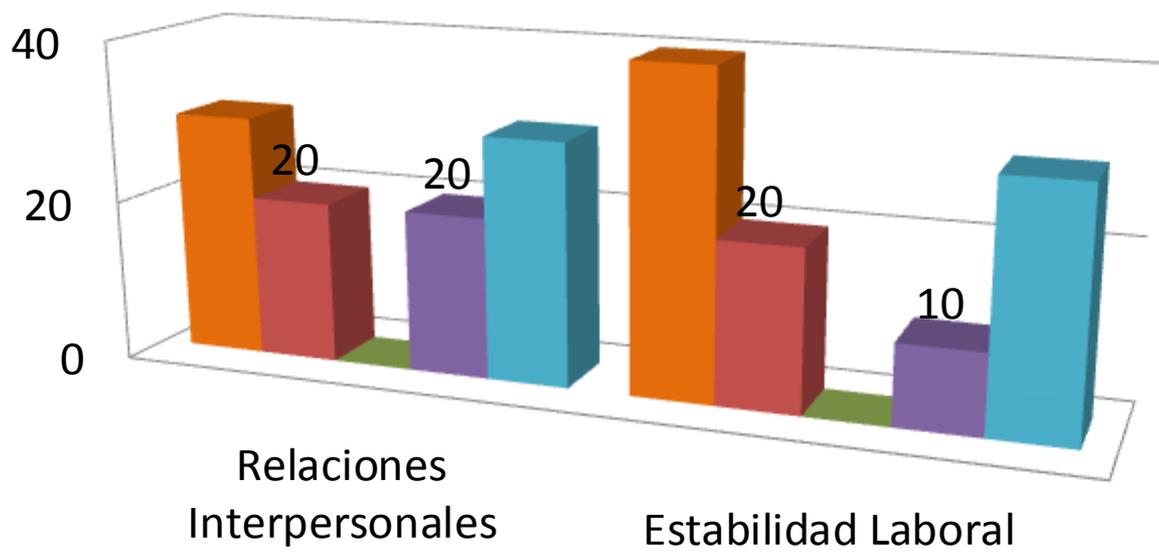


- Siempre (S)
- Casi Siempre (CS)
- A Veces (AV)
- Casi Nunca (CN)
- Nunca (N)



U
N
E
L
L
U
Z

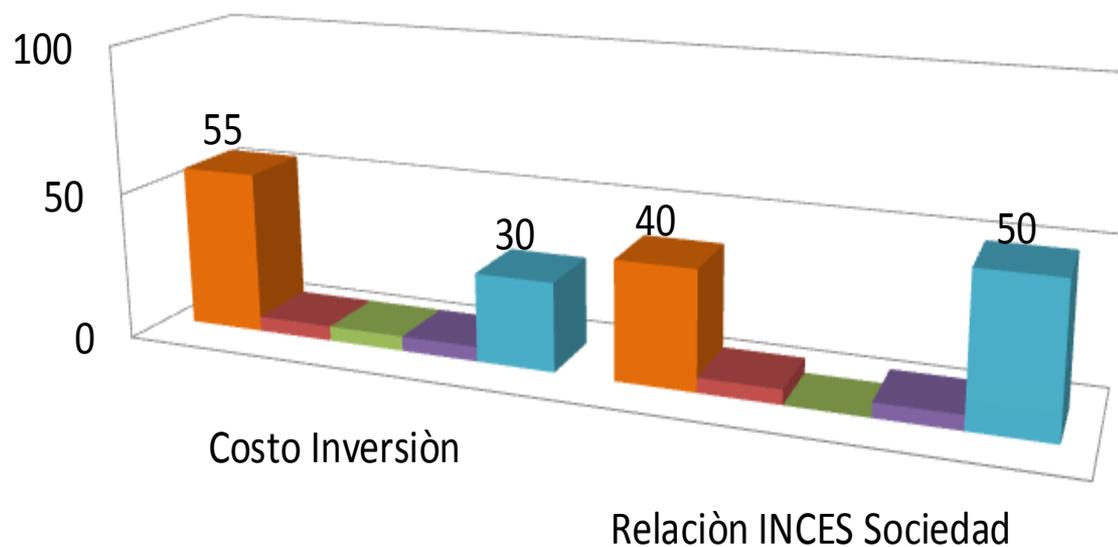
CAPITULO IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS



■ Siempre (s) ■ Casi Siempre (CS) ■ A Veces (AV)
■ Casi Nunca (CN) ■ Nunca (N)



CAPITULO IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS



■ Siempre (S) ■ Casi Siempre (CS) ■ A Veces (AV) ■ Casi Nunca (CN) ■ Nunca (N)



U
N
E
L
L
E
Z

CAPITULO V LA PROPUESTA

Modelo Estratégico Gerencial Motivacional Para Mejorar El Desempeño De Los Facilitadores Ante El Cambio Organizacional Del Centro De Formación Socialista Matías Salazar En Tinaquillo Estado Cojedes





U
N
E
L
L
E
Z

LA PROPUESTA



Es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación.



Los modelos de estrategias gerenciales están ayudando a las organizaciones a tomar un enfoque más integrado y coordinado cuando se diseñan mejoras en los sistemas de gestión del talento humano.





U
N
E
L
L
E
Z

CAPITULO V OBJETIVOS DEL MODELO

General

Aplicar el modelo estratégico gerencial motivacional para mejorar el desempeño de los facilitadores ante el cambio organizacional del Centro de Formación Socialista Matías Salazar en Tinaquillo estado Cojedes





U
N
E
L
L
E
Z

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Definir las directrices del modelo estratégico que guie a los líderes del Centro de Formación Socialista Matías Salazar.

Incorporar mecanismos para la aplicación del modelo estratégico propuesto al Centro de Formación Socialista Matías Salazar.

Diseñar el plan para aplicar el modelo estratégico propuesto al Centro de Formación Socialista Matías Salazar.

Realizar la evaluación de los resultados obtenidos, como producto de la puesta en marcha del modelo estratégico.



FUNDAMENTACION

Desde el punto de vista teórico, el modelo estratégico, tiene sus bases en el enfoque sistémico y situacional de la administración, para satisfacer las necesidades de los Facilitadores.

Pirámide de Maslow



ESTRUCTURA DEL MODELO

1. Etapa; presentación del modelo estratégico a los directivos del Centro de Formación Socialista Matías Salazar.
2. Etapa; comprende la operacionalización del modelo estratégico.
3. Etapa ;_corresponde la motivación de los beneficios para la puesta en práctica del modelo estratégico

U
N
E
L
L
E
Z



**U
N
E
L
L
E
Z**

DISEÑO DEL PLAN

TALLER N° 1 MODELO ESTRATEGICO

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO
<p>Presentar a los participantes el modelo estratégico diseñado para el Centro de Formación Socialista Matías Salazar.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Identificar las necesidades específicas que presenta el Centro de Formación Socialista Matías Salazar, como resultado del diagnóstico realizado.- Presentar cada una de las etapas previstas en el Modelo Estratégico.- Mostrar las estadísticas del número de facilitadores anualmente.



TALLER N° 2 SOBRE ENFOQUE ESTRATÉGICO Y TEORÍA SITUACIONAL

**U
N
E
L
L
E
Z**

OBJETIVO GENERAL

Instruir a los participantes en el conocimiento de los principios básicos, Gerencia Estratégica, beneficios de su aplicación y la Teoría sobre el Enfoque Sistémico y Situacional

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Identificar las necesidades específicas que presenta el Centro de Formación Socialista Matías Salazar, como resultado del diagnóstico realizado.
- Presentar cada una de las etapas previstas en el Modelo Estratégico.
- Mostrar las estadísticas del número de facilitadores anualmente.



**U
N
E
L
L
E
Z**

TALLER N° 3

ALTERNATIVAS PARA LA PUESTA EN PRÁCTICA DEL MODELO ESTRATÉGICO

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO
<p>-Motivar a los participantes del taller a la puesta en práctica del Modelo Estratégico, mediante el análisis de alternativas factibles.</p> <p>-Instruir a los participantes sobre los instrumentos y técnicas a utilizar, para evaluar el proceso realizado y los resultados obtenidos con la aplicación del modelo estratégico.</p>	<p>Identificar las diferentes alternativas relacionadas con la puesta en práctica del modelo estratégico.</p> <p>Orientar a los participantes en el análisis de los alternativas con el objeto que se sientan motivados a seleccionar las más convenientes.</p> <p>Identificar los principales elementos que rigen los cimientos de la eficiencia y eficacia en las organizaciones.</p>



**U
N
E
L
L
E
Z**

CONCLUSIONES

La aplicación del modelo logró, mejorar significativamente el clima laboral del Centro Formación Socialista Matías Salazar.

Además, se logró una comunicación efectiva entre los facilitadores y la Coordinación.

Así mismo, con la aplicación del modelo se logró la formación continua y permanente de los facilitadores activos y la evaluación del desempeño.

La Coordinación recuperó un porcentaje significativo del talento humano que había despedido



**U
N
E
L
L
E
Z**

**"Si quieres vivir
una vida feliz,
atala a una meta
no a una persona
o un objeto"**

Albert Einstein

