UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

MOTIVACIÓN VICTOR VROOM: APRENDICES INCES EN FORMACIÓN TEÓRICA, PROGRAMA D.A.E (AREA METROPOLITANA, 2009

Realizado por: Anna Antonella Fontana
Celsa Misero Rabela

Profesor guía: Pedro Vicente Navarro

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la calificación de : veinte (20) puntos.

Nombre: Orina Barbero F Firma:

Nombre: Cesar Rizo Firma:

Nombre: Pedro Vicente Navarro Firma:

Caracas, 18 de Noviembre de 2009

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
CARACAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRES BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES
OPCION: RECURSOS HUMANOS

MOTIVACIÓN VICTOR VROOM: APRENDICES INCES EN FORMACIÓN TEÓRICA, PROGRAMA D.A.E (AREA METROPOLITANA, 2009)

Tesistas:

Anna Antonella Fontana
Celsa Mísero Rabela

Caracas, 15 de octubre de 2009

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Págs.
RESUMEN	xix
INTRODUCCION	20
CAPÍTULO I **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**	23
CAPÍTULO II **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**	32
CAPÍTULO III **MARCO TEÓRICO**	34
Teoría de la motivación y modelo de Víctor Vroom	34
Motivación	34
a)Conceptos de motivación	34
b)Teorías de motivación	36
b.1) Teorías de Contenido	36
b.1.1) Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo	36
b.1.2) Jerarquía de las necesidades de Maslow	37
b.1.3) Teoría de las tres necesidades de McClelland	39
b.1.4) Teoría de la existencia, relación y progreso de Alderfer	41
b.1.5) Teoría bifactorial de Herzberg	41
b.2) Teorías de Proceso	43
b.2.1) Teoría de la equidad de Adams	43

b.2.2) Teoría del comportamiento de Skinner 44

b.2.3)Teoría de las expectativas de Vroom 45

c)Modelo de la Teoría de Expectativas de Vroom 47

c.1) Expectativa 47

c.2) Instrumentalidad 48

c.3) Valencia 49

Funcionamiento del Modelo 49

Limitaciones y críticas de la teoría de expectativas propuesta por Vroom 51

d) Desarrollos posteriores de la Teoría de Vroom 53

Modelo de expectativas propuesto por Porter y Lawler III (1968) 53

Modelo de expectativas propuesto por George Graen (1969) 55

Modelo de expectativas propuesto por Evans (1970) y House (1971) 55

CAPÍTULO IV
MARCO REFERENCIAL 57

Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) 57

¿Qué es el INCES? 57

Misión del INCES 58

Visión del INCES 58

Objetivos del INCES 58

Objetivos Estratégicos de Formación 60

Objetivos Estratégicos Institucionales 61

Objetivos Estratégicos de Participación 61

Objetivos Estratégicos de Comunicación 61

Estructura Organizativa 62

Origen y creación del INCES 62

Programa Nacional de Aprendizaje (PNA) 65

Programa desarrollo del aprendizaje en la empresa (DAE) 66

CAPÍTULO V

MARCO METODOLÓGICO 69

1. Nivel de la investigación 69

2. Diseño y tipo de investigación 70

3. Unidad de análisis, población y muestra 70

Unidad de análisis 70

Población 71

Muestra 72

4. Definiciones de las Variables 74

4.1 Definición de la variable Motivación 75

Definición Conceptual y Operacional. 75

Dimensiones 75

4.2. Definición de las variables socio-demográficas, socio-económicas y educativas 76

Definición Conceptual y Operacional 76

5. Recolección, procesamiento y análisis de los datos 81

Recolección de los datos 81

1. Cuestionario 81

1.1) Diseño y características del instrumento para la recolección de información 81

1.2) Confiabilidad y validez 83

1.3) Criterios para la administración del instrumento y características del trabajo de campo 84

2. Focus Group 85

2.1) Diseño y características del Focus Group 85

El procesamiento y análisis de datos 85

6. Consideraciones acerca de la factibilidad y limitaciones del estudio 87

7. Consideraciones éticas 87

CAPÍTULO VI
PRESENTACION DE LOS DATOS 89

1. Cuestionario 89

Parte I. Análisis de datos socio-demográficos, socio-económicos, educativos y, los rasgos asociados a los aprendices INCES 89

Parte II. Análisis de las variables: Instrumentalidad, Valencia y Expectativa 115

Instrumentalidad 115

Valencia 120

Expectativa 126

2. Focus Group 130

CAPITULO VII
ANALISIS DE RESULTADOS 133

I. Identificación del grado de motivación y la Valencia en los aprendices INCES, en el proceso de formación teórica en el modelo de desarrollo del aprendizaje en la empresa (DAE) 133

II. Identificación del grado de motivación y la Instrumentalidad en los aprendices INCES, en el proceso de formación teórica en el modelo de desarrollo del aprendizaje en la empresa (DAE) 137

III. Identificación del grado de motivación y la Expectativa en los aprendices INCES, en el proceso de formación teórica en el modelo de desarrollo del aprendizaje en la empresa (DAE) 140

IV. Analizar el grado de motivación de los aprendices INCES en el proceso de formación teórica en el modelo de desarrollo del aprendizaje en la empresa (DAE), según las variables socio-demográficas, socio-economicas, educativas y, las asociadas a los aprendices INCES. 141

1. *Variables Socio-demográficas* 141
2. *Variable Socio-económicas* 142
3. *Variables Educativas* 144
4. *Variables asociadas a los aprendices INCES* 146

V. Analizar el grado de motivación de los aprendices INCES en el proceso de formación teórica en el modelo de desarrollo del aprendizaje en la empresa (DAE), con respecto al proceso de búsqueda de empleo una vez culminado el curso 157

CAPITULO VII
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 163

CONCLUSIONES 163

RECOMENDACIONES 167

CAPITULO IX
REFRENCIAS BIBLIOGRAFICAS 168

ANEXOS 173

ANEXO A. Instrumento o cuestionario 174

ANEXOB. Focus Group 185

ANEXO C. Instrumento de validación 186

ÍNDICE DE TABLA

Tabla	Título	Págs.
1	*Muestra calculada para la aplicación*	73
2	*Operacionalización de las variables Motivación*	76
3	*Listado de las variables asociadas a los rasgos socio-demográficos, Socio-económicos y educativas*	77
4	*Operacionalización de las variables socio-demográficos, socio-económicos y educativas*	78
5	*Categoría de respuesta de la escala*	82
6	*Análisis de confiabilidad para las variables Instrumentalidad, Valencia y Expectativa*	84
7	*Distribución según el tipo de vivienda donde habita*	91
8	*Distribución según el número de habitaciones para dormir*	92
9	*Distribución según el número de baños*	93
10	*Distribución según con quien habitan los hijos*	95
11	*Distribución según con quien habita (Primera Opción)*	96
12	*Distribución según con quien habita (Segunda Opción)*	96
13	*Distribución según con quien habita (Tercera Opción)*	96
14	*Distribución según las razones por las cuales aporta dinero (Primera Opción)*	98
15	*Distribución según las razones por las cuales aporta dinero (Segunda Opción)*	98
16	*Distribución según de quien recibe ayuda económica (Primera Opción)*	99
17	*Distribución según de quien recibe ayuda económica (Segunda Opción)*	99

18	*Distribución según tipo de institución académica donde estudió*	*100*
19	*Distribución según la tendencia a estudios posteriores*	*101*
20	*Distribución según el oficio en el cual se está formando*	*102*
21	*Distribución según la situación en la fuerza de trabajo*	*105*
22	*Distribución según el ingreso mensual*	*105*
23	*Distribución según el cargo desempeñado*	*106*
24	*Distribución según la importancia de conseguir empleo*	*109*
25	*Distribución según lo que más le gusta de un trabajo*	*110*
26	*Distribución según tipos de trabajo*	*110*
27	*Distribución según la identificación con el curso de formación (Porque mis padres así lo quieren)*	*111*
28	*Distribución según la identificación con el curso de formación (Me sirve para olvidarme de mis problemas)*	*112*
29	*Distribución según la identificación con el curso de formación (Mis amigos y familiares se sienten orgullosos porque soy Aprendiz INCES)*	*113*
30	*Distribución según la identificación con el curso de formación (Para compartir con mis amigos)*	*114*
31	*Distribución según la probabilidad de recibir reconocimiento público en el aula de clases*	*115*
32	*Distribución según la probabilidad de recibir reconocimiento público en el aula de clases*	*116*
33	*Distribución según la probabilidad de aprender cosas nuevas*	*117*
34	*Distribución según la probabilidad de ser respetado por mis compañeros de clase*	*119*
35	*Distribución según la probabilidad de que las personas con las que estudio serán amigables conmigo*	*120*
36	*Distribución según la importancia a la cantidad de reconocimientos recibidos a lo largo del curso de formación*	*120*

37	*Distribución según la importancia de hacer algo que me haga sentir satisfecho*	*121*
38	*Distribución según la importancia de desarrollar mis capacidades y talentos*	*121*
39	*Distribución según la importancia de obtener un empleo posterior a la culminación del curso de formación*	*122*
40	*Distribución según la importancia de aprender cosas nuevas*	*122*
41	*Distribución según la importancia de tener un empleo estable incluso en otra empresa distinta a la que proporciona el curso de formación*	*123*
42	*Distribución según la importancia de lograr una meta*	*123*
43	*Distribución según la importancia de la cantidad de herramientas que faciliten la búsqueda de empleo*	*124*
44	*Distribución según la importancia del respeto que perciben de las personas con quienes estudian*	*124*
45	*Distribución según la importancia del reconocimiento del buen desempeño en el curso, por parte de los empleadores*	*125*
46	*Distribución según la importancia de obtener un empleo posterior a la culminación del curso de formación*	*125*
47	*Distribución según la frecuencia en que estudiar mucho genera buenas notas*	*126*
48	*Distribución según la frecuencia en que estudiar mucho es realizar un buen trabajo*	*127*
49	*Distribución según la frecuencia en que estudiar mucho es tener un buen empleo*	*128*
50	*Distribución según la frecuencia en que estudiar mucho otorga recompensas*	*129*
51	*Distribución según la frecuencia en que estudiar mucho es acumular más conocimientos para el trabajo*	*130*
52	*Grado de motivación y Valencia*	*133*

53	*Posibilidad de obtener un empleo estable a la culminación del curso de formación en relación con la oportunidad de lograr una meta importante*	*134*
54	*Posibilidad de aprender cosas nuevas en relación a la oportunidad de lograr una meta importante*	*135*
55	*Importancia de la cantidad de herramientas que faciliten la búsqueda de empleo en relación a la posibilidad de obtener un empleo posterior a la culminación del curso de formación*	*135*
56	*Posibilidad de desarrollar mis capacidades y talentos en relación a la posibilidad de hacer algo que me haga sentir satisfecho*	*136*
57	*Importancia de la oportunidad de lograr una meta importante en relación a la posibilidad de tener un empleo estable incluso en otra empresa distinta a la que proporciona el curso de formación*	*136*
58	*Grado de motivación e Instrumentalidad*	*137*
59	*Probabilidad de desarrollar los talentos y capacidades en relación a la probabilidad de aprender cosas nuevas*	*138*
60	*Probabilidad de haber logrado una meta importante en relación con la probabilidad que existiría de sentirme contengo conmigo mismo*	*138*
61	*Probabilidad que existiría de disponer de un mayor número de herramientas que me faciliten la búsqueda de empleo en relación a la probabilidad de tener mayor seguridad en el proceso de búsqueda de empleo*	*139*
62	*Probabilidad que existiría de que se reconociera mi desempeño en el curso, en el proceso de búsqueda de empleo en relación a la probabilidad de optar a un cargo dentro de una empresa*	*140*
63	*Grado de Motivación y expectativa*	*141*
64	*Grado de motivación según el género*	*141*

65	*Grado de motivación según la edad*	*142*
66	*Grado de motivación según la situación conyugal*	*142*
67	*Grado de motivación según el número de hijos*	*143*
68	*Grado de motivación según la relación con el jefe del hogar*	*143*
69	*Grado de motivación según el nivel educativo*	*144*
70	*Grado de motivación según la tendencia a estudios posteriores*	*144*
71	*Grado de motivación según el tipo de estudio de estudio que desea realizar*	*145*
72	*Grado de motivación según el oficio en el cual se está formando*	*145*
73	*Grado de motivación según el apoyo económico a su entorno*	*146*
74	*Grado de motivación según la tendencia de ayuda económica*	*146*
75	*Grado de motivación según el interés por ingresar al curso de formación (Para obtener un ingreso de dinero mensual)*	*147*
76	*Grado de motivación según el interés por ingresar al curso de formación (Para conseguir un empleo estable)*	*147*
77	*Grado de motivación según el interés por ingresar al curso de formación (Para complacer a mis padres)*	*148*
78	*Grado de motivación según el interés por ingresar al curso de formación (Para realizar estudios posteriores)*	*148*
79	*Grado de motivación según el interés por ingresar al curso de formación (Para sobresalir entre amigos y familiares)*	*149*
80	*Grado de motivación según el interés por ingresar al curso de formación (Para aprender cosas nuevas y superarme)*	*149*
81	*Grado de motivación según el significado que le otorga al trabajo (Es una forma de obtener dinero)*	*150*
82	*Grado de motivación según el significado que le otorga al trabajo (Permite crecer como persona)*	*150*
83	*Grado de motivación según el significado que le otorga al trabajo (Es un mal necesario)*	*151*

84	*Grado de motivación según el significado que le otorga al trabajo (Es una forma de aprender cosas nuevas)*	*151*
85	*Grado de motivación según el significado que le otorga al trabajo (Es un medio para asegurar la vejez)*	*152*
86	*Grado de motivación según la importancia de conseguir empleo*	*152*
87	*Grado de motivación según lo que más le gusta de un trabajo*	*153*
88	*Grado de motivación según la identificación con el curso de formación (Ayuda a conseguir empleo)*	*153*
89	*Grado de motivación según la identificación con el curso de formación (Mis padres así lo quieren)*	*154*
90	*Grado de motivación según la identificación con el curso de formación (Mientras consigo cupo en la universidad)*	*154*
91	*Grado de motivación según la identificación con el curso de formación (Me sirve para olvidarme de mis problemas)*	*155*
92	*Grado de motivación según la identificación con el curso de formación (El dinero que obtengo del curso de aprendiz, me sirve para ayudar en mi hogar)*	*155*
93	*Grado de motivación según la identificación con el curso de formación (Mis amigos y familiares se sienten orgullosos porque soy aprendiz)*	*156*
94	*Grado de motivación según la identificación con el curso de formación (Con el curso de aprendiz INCES adquiero nuevos conocimientos)*	*156*
95	*Grado de motivación según la identificación con el curso de formación (Hago el curso de aprendiz INCES para compartir mas con mis amigos)*	*157*
96	*Grado de Motivación según la probabilidad de tener mayor seguridad en el proceso de búsqueda de empleo*	*157*
97	*Grado de Motivación según la probabilidad de optar a un cargo dentro de una empresa*	*158*

98	*Grado de Motivación según la probabilidad de obtener un mayor número de herramientas*	*158*
99	*Grado de Motivación según la probabilidad de que se reconozca mi desempeño en el curso por parte de los empleadores*	*159*
100	*Grado de Motivación según la importancia de conseguir un empleo posterior al curso de formación*	*160*
101	*Grado de motivación según la importancia de la cantidad de herramientas que faciliten la búsqueda de empleo*	*160*
102	*Grado de motivación según la importancia de reconocimiento por el buen desempeño en el curso, por parte de los empleadores*	*161*
103	*Grado de motivación según la frecuencia de estudiar mucho otorga recompensa*	*161*
104	*Grado de motivación según la frecuencia de estudiar mucho es tener un buen empleo*	*162*
105	*Grado de motivación según la frecuencia de estudiar mucho es acumular más conocimientos para el trabajo*	*162*

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura	Título	Págs.
1	*Distribución según el género*	*89*
2	*Distribución por edad*	*90*
3	*Distribución según situación conyugal*	*90*
4	*Distribución según la composición de familias*	*91*
5	*Distribución por el tipo de vivienda*	*93*
6	*Distribución por existencia o inexistencia de teléfono*	*93*
7	*Distribución por existencia o inexistencia de luz*	*94*
8	*Distribución por número de hijos*	*94*
9	*Distribución según la asistencia de los hijos al colegio*	*95*
10	*Distribución por jefe del hogar*	*97*
11	*Distribución según apoyo económico a su entorno*	*97*
12	*Distribución por tendencia de ayuda económica*	*99*
13	*Distribución por nivel educativo*	*100*
14	*Distribución por estudios posteriores*	*101*
15	*Distribución según el interés de ingresar al curso de Aprendiz INCES (Para obtener un ingreso de dinero mensual)*	*102*
16	*Distribución según el interés de ingresar al curso de Aprendiz INCES (Para conseguir un empleo estable)*	*103*
17	*Distribución según el interés de ingresar al curso de Aprendiz INCES (Para complacer a mis padres)*	*103*
18	*Distribución según el interés de ingresar al curso de Aprendiz INCES (Para realizar estudios posteriores)*	*103*
19	*Distribución según el interés de ingresar al curso de Aprendiz INCES (Para sobresalir entre amigos y familiares)*	*104*

20	*Distribución según el interés de ingresar al curso de Aprendiz INCES (Para aprender cosas nuevas y superarme)*	*104*
21	*Distribución según la experiencia laboral*	*106*
22	*Distribución según el significado que le otorga al trabajo (Como forma de tener dinero)*	*107*
23	*Distribución según el significado que le otorga al trabajo (Permite crecer como persona)*	*107*
24	*Distribución según el significado que le otorga al trabajo (Es un mal necesario)*	*108*
25	*Distribución según el significado que le otorga al trabajo (Es una forma de aprender cosas nuevas)*	*108*
26	*Distribución según el significado que le otorga al trabajo (Es un medio para poder asegurar la vejez)*	*109*
27	*Distribución según la identificación con el curso de Aprendiz (Me ayuda a conseguir empleo)*	*111*
28	*Distribución según la identificación con el curso de Aprendiz (Mientras consigo un cupo en la Universidad)*	*112*
29	*Distribución según la identificación con el curso de Aprendiz (El dinero que obtengo del curso de Aprendiz, me sirve para ayudar en mi hogar)*	*113*
30	*Distribución según la identificación con el curso de Aprendiz (Con el curso de Aprendiz INCES adquiero nuevos conocimientos)*	*114*
31	*Distribución según la probabilidad de sentirme contento conmigo mismo*	*115*
32	*Distribución según la probabilidad de tener mayor seguridad en el proceso de búsqueda de empleo*	*116*
33	*Distribución según la probabilidad de optar a un cargo de una empresa*	*117*
34	*Distribución según la probabilidad de sentir que he logrado una meta importante*	*118*

35	*Distribución según la probabilidad de disponer de un mayor número de herramientas que me faciliten la búsqueda de empleo*	*118*
36	*Distribución según la probabilidad de que se reconozca mi desempeño en el curso, en el proceso de búsqueda de empleo*	*119*
37	*Distribución según la frecuencia en que estudiar mucho genera buenas notas*	*126*
38	*Distribución según la frecuencia en que estudiar mucho es realizar un buen trabajo*	*127*
39	*Distribución según la frecuencia en que estudiar mucho es tener un buen empleo*	*128*
40	*Distribución según la frecuencia en que estudiar mucho otorga recompensas*	*129*
41	*Distribución según la frecuencia en que estudiar mucho es acumular más conocimientos para el trabajo*	*130*

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se describieron los factores que incidían en el grado de motivación de los aprendices INCES en formación en el programa de desarrollo del aprendizaje en la empresa (D.A.E), según la teoría de expectativas de Víctor Vroom en el área Metropolitana de Caracas en el año 2009.

Los criterios de homogeneidad y cantidad llevan a seleccionar como muestra a los aprendices que se encuentren cursando estudios de formación en el programa de desarrollo del aprendizaje en la empresa (D.A.E), a través de diversos Institutos de Acción Docente Delegada adscritos y acreditados por el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES).

Para la recolección de información se utilizó un cuestionario, el cual fue diseñado por Vroom (1964) y aplicado en nuestro país en una investigación por Márquez y Santos (2000) a trabajadores de empresas transnacionales. Para efecto de nuestro estudio se aplicó el instrumento con algunas variaciones, el cual fue adaptado y validado por expertos en el área.

El procesamiento y análisis de la información se realizó mediante el uso de la estadística descriptiva. Los datos se clasificaron de acuerdo a las dimensiones e indicadores definidos en la operacionalización de las variables de estudio.

En conclusión, se obtuvo como resultado que las variables socio-demográficas, socioeconómicas, educativas y las asociadas a los aprendices INCES tienen tendencia a incidir en el grado de motivación de los mismos.

Este trabajo será de gran utilidad para los actores inmersos en el proceso; en primer lugar para el INCES, en segundo lugar para los institutos formadores y, finalmente para el Estado.

Palabras claves: Motivación, Formación de aprendices, Inserción laboral.

INTRODUCCIÓN

En América Latina existen millones de jóvenes que enfrentan uno de los mayores problemas de la región: el desempleo. La problemática del desempleo juvenil es rescatada como un tema altamente prioritario; ya que un gran segmento de jóvenes afectados por esta situación se encuentran inmersos en su mayoría en condiciones de pobreza y baja escolaridad, que dificultan la inserción laboral de estos jóvenes en el mercado de trabajo.

El grado de importancia del problema y la urgencia que existe en los países en buscar soluciones se ven evidenciados en los datos socio-demográficos de América Latina y el Caribe que aseguran que el 39% de la población se encuentra por debajo de la línea de la pobreza y que, la tasa de desempleo juvenil duplica la tasa de desempleo general en algunos países de la región (Abdala, 2005).

En diversos países de la región surge la necesidad de implementar políticas sociales focalizadas a la educación, formación y capacitación de jóvenes que sean capaces de incluirlos al sector productivo. Estos programas de formación y capacitación se han llevado a cabo en distintos países como Brasil, Chile, Uruguay, Colombia y Venezuela con excelentes resultados en cuanto a las mejoras obtenidas en el nivel de vida de los jóvenes y su integración total en la sociedad a través de la obtención de un empleo decente.

En el caso especifico de nuestro país, existen diversas instituciones dedicadas a la formación y capacitación de jóvenes en diversos oficios para su posterior inserción en el mercado laboral. El INCES es considerado como el instituto más reconocido, por ser un ente de vieja data dedicada a esta labor y ha obtenido excelentes resultados en el proceso de inserción laboral de los jóvenes que forman parte de alguno de sus programas. Esto se ha logrado gracias a la capacidad de integración de conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en las empresas; en las cuales, el aprendiz puede desarrollar sus conocimientos dentro de una organización.

En este aspecto el INCES cubre uno de los factores determinantes en el proceso de inserción laboral y es, la adquisición de conocimientos, experiencias y desarrollo de habilidades que les otorga ese primer empleo dentro de la organización. El aprendiz inicia este proceso de inserción en el mercado productivo gracias a los conocimientos que ha adquirido en los programas de formación, acompañado por el conjunto de expectativas, deseos y motivaciones que lo impulsan a formar parte del sector productivo del país. Debido a estos procesos motivacionales generados en el aprendiz hacia su primer empleo, nuestra investigación se basó en el estudio de los factores que incidían en el grado de motivación de los aprendices INCES en formación teórica en el Programa de Desarrollo de Aprendizaje en la Empresa (DAE), según la teoría de expectativas de Vroom en el área Metropolitana de Caracas en el año2009; el cual se encuentra explicado con mayor precisión en el capítulo I referido al planteamiento del problema.

En el Capítulo II se presenta el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación, con la finalidad de dar respuesta a la pregunta planteada y señalar qué se pretende obtener con el esfuerzo investigativo.

En el Capítulo III, se exponen las teorías que sustentan la investigación, las cuales sirvieron de apoyo para explicar los resultados que se obtuvieron de la misma. En primer lugar, en el Marco Teórico se expone todo lo vinculado al tema de motivación y posteriormente, se desarrollan las teorías mas asociadas a la causa motivadora. En segundo lugar se expresa, con más detalles el modelo de la Teoría de Expectativas de Víctor Vroom(1964) y, finalmente se presentan las investigaciones posteriores a esta teoría.

El Marco Referencial se encuentra en el Capítulo IV, donde se explica a profundidad toda la información referente al Instituto de Capacitación y Educación Socialista (INCES).

El Marco Metodológico, el cual conforma el Capitulo V, especifica el tipo de estudio que se aplicó en la investigación, la unidad de análisis, la población, el tipo de muestreo, la muestra y cómo se calculó la misma. También se explica el diseño y característica del instrumento. Posteriormente se definen las variables socio demográficas, socio económicas, educativas y, los rasgos asociados a los aprendices que caracterizan la muestra y las variables en estudio; seguidamente se encuentran las tablas de operacionalización de las mismas. Por último, se describe cómo se llevó a cabo el proceso de recolección de datos, el análisis, las consideraciones acerca de la factibilidad y limitaciones del estudio.

El Capítulo VI, se refiere a la presentación de los datos recolectados, por el cuestionario suministrado a los aprendices INCES en formación teórica. Se presenta un análisis exhaustivo de cada variable.

Posteriormente, en el Capítulo VII se analizan en profundidad los resultados obtenidos a partir del instrumento, en función de los objetivos específicos de nuestra investigación.

Por último en el capítulo VIII, se plantean las conclusiones y recomendaciones obtenidas, en función del objetivo general y la pregunta de investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En las sociedades modernas se han presentado una serie de transformaciones culturales y sociales, las cuales guardan relación directa con el proceso de sus sistemas educativos mediante cambios e innovaciones direccionados en la actualidad al desafío de evitar la exclusión de un gran número de jóvenes que, año tras año, encuentran mayores dificultades para lograr insertarse al mercado laboral, ya que tienen que buscar puestos vacantes en un mundo globalizado en el cual muchas veces no se generan las oportunidades laborales necesarias para las nuevas generaciones. Estas dificultades están reflejadas en el hecho de que los jóvenes presentan porcentajes de desocupación altos en muchos países del mundo.

Uno de los grupos con mayores dificultades es el de los jóvenes en situación de pobreza y de bajos niveles educativos formales en América Latina, quienes en muchas ocasiones suelen abandonar la educación formal antes de adquirir las competencias básicas que les posibiliten acceder a empleos de cierto nivel de calificación. A consecuencia de esta problemática, solo consiguen integrarse en los puestos ocupacionales más marginales y precarios del mercado, que son precisamente aquellos en los que el conocimiento en las labores inherentes al trabajo y la valoración de la experiencia es menor. Es por ello que la educación es uno de los factores determinantes en el nivel y calidad de la inserción laboral y social del individuo y, aunque se ha notado un significativo avance en la región, existe todavía cierta segmentación dentro de los niveles de calidad dentro de la oferta formativa de la educación.

En el marco de políticas destinadas a combatir la pobreza, se han llevado a cabo un conjunto de programas que están orientados a favorecer la inserción laboral de jóvenes provenientes de hogares de bajos ingresos. Este sector es catalogado como uno de los más aquejados por una serie de factores negativos que dificultan sus posibilidades en el campo laboral, creando un circulo vicioso de su condición social: temprana deserción del sistema educativo formal, poca atención a los sistemas de educación técnica y formación profesional

hacia los mismos, desmejoras en la educación de acuerdo a las demandas existentes en el mercado laboral.

Como resultado de esta situación es evidente que es necesario reforzar el desafío de formar para el trabajo a estos jóvenes, con el fin de aumentar sus posibilidades de empleabilidad y sus condiciones de inserción en diversas sociedades que tienden a excluir a amplios sectores. A este desafío se le ha intentado buscar respuesta de diferentes formas, casi todas a través del campo educativo no formal, las cuales están orientadas a la formación laboral en un oficio.

Latinoamérica posee una larga experiencia en la elaboración, diseño y puesta en práctica de programas de formación ocupacional y capacitación profesional, orientados a este sector desfavorecido de la sociedad constituido principalmente por jóvenes desempleados con baja escolarización o grupos de jóvenes que no trabajan ni estudian.

En Brasil por ejemplo, fue creado en los años cuarenta "EL SENAI" como instituto de formación profesional, el cual se encontraba adscrito al Ministerio de Trabajo y tiene como función principal la capacitación de los jóvenes que se encuentran en situación de desempleo. Este programa ha sido de vital importancia en el proceso de inserción de jóvenes y es considerado el programa madre en ese país, apoyando al surgimiento de otras instituciones con el mismo fin social (Aro, 2002).

Por otra parte, en Chile se dio origen al programa "CHILE JOVEN" en 1991, el cual fue dirigido a jóvenes en situación de desempleo estructural y de alto riesgo social. Entre sus objetivos destaca el intento de aumentar la probabilidad de inserción social y laboral para jóvenes de familias de bajos ingresos, que enfrentan dificultades de integración económica y social a través de la formación para el trabajo, capacitación en oficios y experiencia laboral. Los resultados del programa fueron de un gran impacto positivo ya que permitió la inserción laboral de más de un 50% de los beneficiarios egresados del programa (Aro, 2002).

De igual forma en Uruguay se estableció en 1966, el programa de capacitación e inserción laboral para jóvenes "PROJOVEN", en acuerdo establecido con el Ministerio de Educación y Cultura; donde los jóvenes de los sectores de menores ingresos pueden mejorar sus posibilidades y oportunidades de inserción laboral mediante procesos de capacitación laboral, efectivamente diseñados acorde con las demandas de capital humano detectadas en el mercado de trabajo.

Igualmente, en Colombia surge de un acuerdo bilateral de trabajo entre la Alcaldía de Medellín y la Fundación Alemana de Cooperación Técnica, La Corporación "PAISAJOVEN" de Medellín. La principal preocupación de "PAISAJOVEN" se encuentra en el área del empleo juvenil en Medellín, identificando la falta de capacitación como la principal causante del desempleo estructural, por lo tanto, deciden llevar a cabo una serie de proyectos destinados a la formación ocupacional de niños en situación de calle y jóvenes en situación de pobreza inactivos (Aro,2002).

En Venezuela el Estado de igual forma ha, emprendido políticas públicas dirigidas a la capacitación laboral de jóvenes. Una de las primeras políticas empleadas fue la creación de diversos institutos de formación, los cuales dieron respuesta al problema de inserción laboral de jóvenes en el país. El primer instituto creado para tal fin, fue el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), el cual se encarga de formar y capacitar a jóvenes de escasos recursos, los cuales han encontrado en él una oportunidad de aprender un oficio y de esta manera insertarse en el mercado laboral.

El INCE es un organismo autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, adscrito al Ministerio del Poder Popular para la Economía Comunal, creado por Ley el 22 de Agosto de 1959 y reglamentado por Decreto el 11 de marzo de 1960 bajo la denominación de Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE).

En el 2003 de acuerdo con el decreto publicado en la Gaceta Oficial Nº 37.809 de fecha 3 de Noviembre, se reforma el reglamento de la ley del INCE, con la finalidad de reorganizarlo y adecuarlo a los nuevos intereses del país y al proceso de reconversión industrial, proceso que enmarca posteriormente su concepción y visión, dentro del ámbito de un socialismo abierto y participativo, promoviendo un cambio de ideales enarbolados en su nueva denominación como Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES, 2007).

El INCES se crea con el objeto de promover y desarrollar la formación profesional de acuerdo a los requerimientos nacionales y regionales de la mano de obra calificada, en estrecha colaboración con los organismos patronales y sindicales, y en plena sintonía con los planes y programas de la administración pública nacional (Pacheco, 1974).

Este Instituto tiene como objetivo principal desarrollar acciones dirigidas a formar y capacitar a la población económicamente activa que demande los sectores productivos de la sociedad y el estado, viabilizando su participación social en la generación de bienes y servicios, y contribuyendo al desarrollo económico y tecnológico del país, expresado en el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos y las ciudadanas (INCES, 2007).

Actualmente el INCES ofrece un programa de capacitación y adiestramiento. Denominado: como el Programa Nacional de Aprendizaje.

El **Programa Nacional de Aprendizaje**, se encarga de fomentar y desarrollar el aprendizaje de jóvenes trabajadores entre 14 y 17 años de edad, quienes reciben a través de diferentes centros el adiestramiento y formación básica necesaria para proporcionar mano de obra calificada en los más variados oficios de la industria, comercio y servicios, garantizándole al joven su formación y la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos durante el programa. Los jóvenes que forman parte de algunos de estos programas se denominan "aprendices", entendiéndose como "los trabajadores menores de 18 años y mayores de 14 años, sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajan, y sin que previamente a su colocación hubiesen egresado de los cursos de formación para dicho oficio (Artículo 13 de la Ley del INCES).

Este programa consta de una etapa de formación teórica relacionada con el oficio, donde imponen los conocimientos necesarios para que puedan desempeñar sus funciones con eficiencia y criterio profesional. Consta además de un programa de formación práctica en servicio, para lograr que el aprendiz adquiera las destrezas del oficio por medio de su ejercicio en el trabajo (INCES, 2004).

El Programa Nacional de Aprendizaje ofrece formación a las empresas con el fin de proporcionarles la facilidad de adoptar aquella que más se adecúe a la disponibilidad de recursos de la misma. Se trata del Desarrollo del Aprendizaje en la Empresa (INCES, 2007).

Desarrollo del Aprendizaje en la Empresa (DAE), es la alternativa que ofrece el Programa Nacional de Aprendizaje a los sectores productivos, ya sean establecimientos industriales, comerciales y/o de servicios, independientemente de la magnitud que estos tengan, para la formación sistemática y progresiva del aprendiz, durante la cual adquiere los conocimientos teóricos y prácticos de un oficio, mientras trabaja en una empresa. Tiene como fin lograr que las empresas, con el asesoramiento permanente del INCES, asuman de manera

directa la formación del aprendiz, para satisfacer sus necesidades de recursos humanos calificados de acuerdo con el proceso productivo y en función del avance tecnológico de cada empresa para lograr así los estándares de calidad deseados (INCES, 2007).

Por medio de este programa los jóvenes aprendices tienen la facilidad de insertarse en el mercado laboral, ya que por esta formación se le dan las bases necesarias para incorporarse en el mundo del trabajo.

Cuando nos referimos a la inserción al mercado laboral de los jóvenes, describimos el proceso de incorporación del mismo a una actividad económica. Este proceso mayormente coincide con la etapa juvenil, por lo tanto, constituye la transición que va de posiciones en el sistema educativo y la familia de origen, hacia posiciones en el mercado de trabajo e independencia familiar (Jacinto, 1997)

Según algunos estudios la salida del sistema escolar de los jóvenes y la confrontación con el mercado de trabajo constituye un momento esencial en la construcción de una identidad autónoma (Dubar, 2001).

Esta primera confrontación es, a su vez, la base de una identidad ocupacional que se irá construyendo progresiva y dialécticamente en el tiempo. De este modo, como lo sostiene Longo (2003), el modo de inserción en el mercado de trabajo está sumamente vinculado con la proyección de sí en un futuro y de alguna manera actúa anticipando una trayectoria de empleo y aprendizaje, y un determinado estatus social, lo cual marcará en el individuo cierto grado de motivación y expectativas en cuanto al mundo laboral se refiere.

Al hablar de motivación de un aprendiz nos referimos, en términos generales, al proceso que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera o, por lo menos, origina una propensión hacia un comportamiento específico.

Según Juanas y Rodríguez (2004), la motivación ha sido, en las últimas décadas, objeto de estudio lo cual ha dado origen a numerosas teorías, de las cuales las más importantes tienen lugar a un sin número de investigaciones.

Podemos clasificar a estas teorías de la siguiente forma:

Teorías de contenido: agrupa aquellas teorías que consideran todo aquello que puede motivar a las personas. Son las siguientes:

- ✓ Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo
- ✓ Jerarquía de las necesidades de Maslow.
- ✓ Teoría de las tres necesidades de McClelland.
- ✓ Teoría de la existencia, relación y progreso de Alderfer.
- ✓ Teoría bifactorial de Herzberg.

Teorías de procesos: agrupa aquellas teorías que consideran la forma (proceso) en que la persona llega a motivarse. Son las siguientes:

- ✓ Teoría de expectativas de Vroom.
- ✓ Teoría de la equidad de Adams.
- ✓ Teoría de la modificación de la conducta de Skinner.

A lo largo de los años se ha evidenciado como las diversas teorías referentes a la motivación humana han tenido dificultades al momento de obtener resultados de forma empírica y, en muchos casos no han sido desarrollados dentro del ámbito laboral. Debido a esto se evidencia la importancia de estudiar la motivación a partir de un modelo teórico desarrollado dentro del ambiente de trabajo.

En el marco de lo anteriormente explicado, la teoría de Expectativas de Vroom (1964) ha sido uno de los modelos más estudiados y utilizados en las últimas décadas. Según el modelo de Vroom la motivación depende de los objetivos particulares y de la percepción del desempeño como un medio para alcanzar dichos objetivos. En otras palabras, a partir de una necesidad dada, la conducta va a depender del valor subjetivo otorgado y de la expectativa de que dicho evento pueda ocurrir.

Vroom (1964) se refiere a la motivación como el producto de tres factores: qué tanto desea la recompensa (valencia), la estimulación que tiene de la probabilidad de que el esfuerzo produzca un desempeño exitoso (expectativa) y, la estimación que se tiene de que el desempeño conducirá a recibir la recompensa (instrumentalidad).

En resumen, la formula de la motivación se expresa de la siguiente manera:

Motivación = Valencia X Expectativa X Instrumentalidad.

Esta teoría explica la motivación en el trabajo a través de la concepción de que el individuo racional determina su comportamiento de acuerdo a las ideas, percepciones y estimaciones de probabilidad; y que puede circunscribirse a diversos aspectos concretos del ambiente laboral.

Para evidenciar el método utilizado para medir la variable "motivación", estudiada por Vroom (1964), podemos recurrir a diversos trabajos de investigación, los cuales pueden servirnos como referencia para establecer cuál es el método más idóneo para describir dicha variable y el instrumento que pudiese utilizarse para tal fin.

En la investigación sobre la "Motivación de los pasantes de Relaciones Industriales, según la teoría de las expectativas de Victor Vroom (1964)", la población o universo estaba conformada por trescientos cuarenta (340) estudiantes de Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) de tercero, cuarto y quinto año de la carrera, durante y después de la realización de las pasantías académicas y no académicas en el periodo 2006-2007.

Los factores que inciden en el grado de motivación fueron medidos en función de su operacionalización, que se encuentra conformada por las siguientes dimensiones: la expectativa, la instrumentalidad y la valencia.

Se consideraron en la investigación algunas otras variables que se encuentran asociadas a los rasgos demográficos, socioeconómicos y educativos. Con el fin de determinar la relación existente entre éstas y los indicadores asociados a la variable "motivación". Estas variables permitieron describir más detalladamente los factores que inciden en el grado de motivación de la población en estudio, ya que pueden ser determinantes a la hora de analizar los resultados.

El instrumento que utilizaron para la recolección de datos está conformado por una encuesta basada en preguntas cerradas con opciones de respuestas en una escala tipo Likert.

La escala estuvo basada en el modelo de Vroom (1964), la cual fue validada en Venezuela por Márquez y Santos (2000) en una investigación sobre la motivación en trabajadores de una transnacional, partiendo del supuesto que la motivación es el resultado de las expectativas por las valencias y la instrumentalidad.

Como segunda referencia tomamos la investigación hecha por Márquez y Santos (2000) sobre "Incentivos y Motivación Laboral en empresas transnacionales del área Metropolitana de Caracas".

Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las fuerzas básicas de motivación, según la teoría de Victor Vroom (1964), y los planes de incentivos otorgados a los ejecutivos de empresas transnacionales del área Metropolitana de Caracas.

Esta investigación buscó medir y describir la variable motivación, lo cual fue logrado a través de su operacionalización, que se encuentra conformada por las siguientes dimensiones: Instrumentalidad, Valencia y Expectativa. También buscó medir y describir la variable incentivo.

La muestra estaba conformada por 50 empresas transnacionales ubicadas en el área Metropolitana de Caracas que aplican planes de incentivos a sus ejecutivos, según esta clasificación quedaron 16 empresas que cumplían con las características del estudio.

Trabajaron con un muestreo probabilístico estratificado, garantizando la aleatoriedad y representatividad por los diversos sectores económicos que forman parte de la muestra.

La estrategia de la investigación fue basada en un estudio no experimental. La recolección y registro de datos proviene de una encuesta y una entrevista semi-estructurada aplicada a la población en estudio.

A través de los estudios anteriormente expuestos podemos ver como la variable "motivación" puede ser medida de distintas maneras, ya que su operacionalización puede ser abordada dependiendo de los que se busque estudiar en cada investigación.

Es por este motivo que puede ser de gran importancia medir esta variable en jóvenes que se encuentren en período de formación para un oficio, como es el caso de los aprendices INCES.

Existe otro antecedente asociado a la variable utilizada en nuestra investigación, estableciendo una relación directa con la misma, este es el caso del trabajo de grado realizado por Pacheco (1974), en el cual se estudia la "Formación y empleo de egresados y aprendices

del INCE". Esta investigación se enfoca en el programa nacional de aprendizaje, su objetivo es demostrar si ésta formación ayuda a la inserción de los aprendices, que ya egresaron, de las empresas. El universo de la investigación está conformado por la dirección de formación en empresas y la dirección de formación industrial o dirección de formación en centros. La selección de la muestra se realizó a través de un muestreo estratificado aleatorio.

Este tipo de muestreo se llevó a cabo debido a la clara diferenciación del universo en unidades distintas o estratos, tanto por el tipo de formación que brindan, como por las oportunidades diversas en el mercado de trabajo (Pacheco, 1974).

El instrumento utilizado fue una encuesta, partiendo de la base de que el objetivo del instrumento debía girar en torno a la necesidad de recabar datos socio-económicos de los egresados al igual que información sobre su trayectoria de empleo, y conocer hasta qué grado el INCE logra calificar a sus egresados para desempeñar las tareas propias de las actividades industriales (Pacheco, 1974).

Al ser los aprendices INCES individuos jóvenes en formación para un oficio, es importante indagar sobre cuáles son los factores que inciden en el grado de motivación en el proceso de formación teórica,dentro de los distintos institutos de acción docente delegada avalados por el INCES, en relación a las variables socio-demográficas, socioeconómicas, educativas y, los rasgos asociados a los aprendices.

Este estudio es de gran utilidad para los actores inmersos en el proceso; en primer lugar, para las empresas, ya que a través de esta medición pueden saber si están en las condiciones de cubrir las necesidades de estos jóvenes que desean insertarse en el mercado laboral, y en segundo lugar, para el Estado, ya que puede diseñar políticas que mejoren el proceso de inserción de los mismos.

Tomando en cuenta lo expuesto anteriormente se busca dar respuesta a la siguiente interrogante: **¿Cuáles son los factores que inciden en el grado de motivación de los aprendices INCES en formación teórica en el modelo de desarrollo del aprendizaje en la empresa (DAE), en el área Metropolitana de Caracas 2009, según La Teoría de Expectativas de Vroom (1964), en función de las variables socio-demográficas, socio-económica, educativas y, los rasgos asociados a los aprendices INCES?**

CAPÍTULO II
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general

Determinar los factores que inciden en el grado de motivación de los aprendices INCES en formación teórica en el modelo de desarrollo del aprendizaje en la empresa (DAE), según la teoría de expectativas de Victor Vroom (1964), en el área Metropolitana de Caracas 2009, en función de las variables socio-demográficas, socio-económicas, educativas y, los rasgos asociados a los aprendices INCES.

Objetivos Específicos

- ✓ Identificar el grado de motivación y la valencia de los aprendices INCES, en el proceso de formación teórica en el modelo de desarrollo del aprendizaje en la empresa (DAE).

- ✓ Identificar el grado de motivación y la instrumentalidad de los aprendices INCES, en el proceso de formación teórica en el modelo de desarrollo del aprendizaje en la empresa (DAE).

- ✓ Identificar el grado de motivación y la expectativa de los aprendices INCES, en el proceso de formación teórica en el modelo de desarrollo del aprendizaje en la empresa (DAE).

- ✓ Analizar el grado de motivación de los aprendices INCES, en el proceso de formación teórica en el modelo de desarrollo del aprendizaje en la empresa (DAE), según las variables socio-demográficas, socio-económicas, educativas y, los rasgos asociados a los aprendices INCES.

- ✓ Analizar el grado de motivación de los aprendices INCES, en el proceso de formación teórica en el modelo de desarrollo del aprendizaje en la empresa (DAE), con respecto al proceso de búsqueda de empleo una vez culminado el curso.

CAPÍTULO III
MARCO TEÓRICO

Teoría de la motivación y modelo de Víctor Vroom

Motivación

a) Conceptos de Motivación

La palabra motivación proviene del latín "moveré", que significa "mover", ésta se define como "aquellos procesos psicológicos que causan la estimulación, la dirección y la persistencia de acciones voluntarias dirigidas a los objetivos" (Kinicki, 1997).

La motivación es el proceso que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera o, por lo menos, origina una propensión hacia un comportamiento específico. Ese impulso a actuar puede provenir del ambiente (estímulo externo) o puede ser generado por los procesos mentales internos del individuo. En este último aspecto, la motivación se asocia con el sistema de cognición del individuo. La cognición es aquello que las personas conocen de sí mismas y del ambiente que las rodea, el sistema cognitivo de cada persona implica sus valores personales, que están influidos por su ambiente físico y social, por su estructura fisiológica, por sus necesidades y experiencias. Los impulsos que dan origen a una acción pueden provenir tanto del consciente como del subconsciente de la persona; cuando provienen del consciente es posible que pueda someterse a examen y valoración los impulsos provenientes del inconsciente (Genovese, 2006).

El motivo actúa provocando una actividad e indicando la dirección del comportamiento, sin embargo, cada persona posee varios motivos que compiten por su conducta. Es imposible considerar la posibilidad de que una persona tenga tantas conductas como necesidades. Solamente aquel motivo o necesidad con fuerza mayor en un determinado momento es el que conduce a la actividad.

La motivación ha sido estudiada por la psicología para explicar el comportamiento, es decir, se refiere a la causa de la conducta humana. Esta se considera un fenómeno mental que determina el curso de la acción del individuo.

A fines del siglo XIX, alguno teóricos como William James (1890) y William Mac-Dougall (1970) sostuvieron que gran parte de la conducta humana es instintiva. Los conductistas, empezando con John Watson (1914), rechazaban el concepto de instinto y estaban a favor del análisis del aprendizaje. A principios del siglo XX surgió una postura conductista la cual llevó a la psicología de estímulo y respuesta.

Thorndike (1913) basó su estudio sobre la importancia que tienen las consecuencias de la conducta futura. Es decir, la motivación de una conducta podría ser entonces resultado de la consecuencia de la conducta anterior.

Dentro del conductismo, que fue la corriente dominante de la psicología, el estudio de la motivación fue planteado por la Teoría de Clark Hull (1943). Esta le va a proporcionar un modelo explicativo de la conducta humana, que va a desempeñar un papel dominante en la historia de la psicología académica hasta finales de la década de los cincuenta. Para Hull, la conducta no solo debe ser explicada en términos de aprendizaje, es por eso que se explica la teoría a través de dos conceptos motivacionales activadores: el impulso y el incentivo.

El impulso representa al elemento motivacional propio del organismo, en cambio el incentivo representa algo exterior que amplía el efecto del impulso, este concepto fue añadido para explicar de manera más exhaustiva la motivación. Obteniendo de esta manera La Motivación Biológica y asumiendo a su vez la Motivación Cognitiva y Social, por lo tanto las teorías más adecuadas para explicarla tienen una relación mayor con el campo de la personalidad, que con el del aprendizaje, de ahí la mayor proximidad con el cognitivismo.

Las teorías asociadas a la motivación se distinguen por las distintas clases de causas motivadoras en: teorías de contenido y teoría de procesos.

b) Teorías de Motivación

Podemos clasificar a estas teorías de la siguiente forma:

b.1) Teorías de contenido

¿Qué motiva al individuo?

Este tipo de motivación se enfoca en exponer y pronosticar el comportamiento con base en las necesidades de la gente, es decir, se busca identificar y entender las necesidades de la misma. Esta teoría se encuentra sustentada en estudios de incentivos en relación con el refuerzo conductista y con las nociones de impulso e instinto. La predicción del comportamiento propone que las personas se sientan motivadas a comportarse de una manera que las satisfaga. La motivación es considerada también un deseo interno de satisfacer una necesidad, se analizan todos aquellos factores que intervienen en la motivación del individuo a la hora de realizar sus tareas.

Existen diversas teorías de contenido, entre las cuales destacan:

b.1.1) Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo

La teoría de las relaciones humanas (también denominada escuela humanística de la administración), desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores, surgió en los Estados Unidos como consecuencia inmediata de los resultados obtenidos en el experimento de Hawthorne, Fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración.

La teoría de las relaciones humanas se origina, principalmente en la necesidad de humanizar y democratizar la administración de los conceptos rígidos y mecanistas de la teoría clásica, debido al desarrollo de las llamadas ciencias humanas, principalmente de la psicología y la sociología (Chiavenato, 1997).

Las cuatro principales causas del surgimiento de la teoría de las relaciones humanas son:

1- Necesidad de humanizar y democratizar la administración, liberándola de los conceptos rígidos y mecanicistas de la teoría clásica, la teoría de las relaciones humanas fue un movimiento dirigido a la democratización de los conceptos administrativos.
2- El desarrollo de las llamadas ciencias humanas, en especial la psicología y la sociología, y sus primeros intentos de aplicarse a la organización industrial. Las ciencias humanas demostraron gradualmente lo inadecuado de los principios de la teoría clásica.
3- Las ideas de la filosofía pragmática de John Dewey y de la psicología dinámica de Kurt Lewin fueron esenciales para el humanismo en la administración. Elton Mayo, considerado el fundador de la escuela; Dewey, indirectamente, y Lewin de manera más directa, contribuyeron a su concepción.
4- Las conclusiones del experimento de Howthorne, llevado a cabo entre 1927 y 1932 bajo la coordinación de Elton Mayo, pusieron en jaque los principales postulados de la teoría clásica de la administración (Chiavenato, 1997).

b.1.2) Jerarquía de las necesidades de Maslow

Una de las principales teorías sobre la motivación fue propuesta por Abraham H. Maslow. Fue denominada como la Teoría de la Jerarquía de Necesidades. Maslow (1954), estable que solo ciertas necesidades son la fuente de motivación.

Desde el punto de vista de la motivación, la teoría afirma que aunque ninguna necesidad queda satisfecha completamente, si está lo suficientemente satisfecha deja de motivar. Es decir, se establece que para motivar a una persona hay que comprender en qué parte de la jerarquía se encuentra ahora y centrarse en satisfacer las necesidades del nivel en que se encuentra en ese momento o de los niveles superiores.

Maslow (1954) estableció que la gente se siente motivada en función de cinco niveles de necesidades: fisiológica, de seguridad, sociales, de autoestima, y de autorrealización. Las separó en un orden superior e inferior. Definió las necesidades fisiológicas y de seguridad como de orden inferior, y las sociales, de estima y de autorrealización como de orden superior. La distinción entre unas u otras radica en la premisa que las necesidades de orden superior se gratifican internamente, dentro de la persona, en tanto que la satisfacción de las necesidades de orden inferior tiene un origen externo asociado a elementos como salario, contrato colectivo, antigüedad, etc.

Las necesidades fisiológicas: Se relacionan con el ser humano como ser biológico, son las más importantes y más básicas, ya que tienen que ver con las necesidades de mantenerse vivo, respirar comer, beber, dormir (Robbins, 2004).

Necesidades de Seguridad: Vinculadas con la autoconservación y con las necesidades de sentirse seguro, sin peligro, orden, seguridad, conservar su empleo.

Necesidades Sociales (o de pertenencia): Implican la capacidad del individuo de existir en armonía con los demás, e incluyen el deseo de asociación, pertenencia y compañía. Como por ejemplo: ser integrante de un grupo, recibir cariño y afecto de familiares, amigos, personas del sexo opuesto, etc.

Necesidades de Estima: Incluyen la autoconfianza, el reconocimiento, el aprecio, la necesidad de sentirse digno, respetado, con prestigio, poder, etc. La satisfacción de estas necesidades provocan una sensación de suficiencia; su bloqueo produce sentimientos de inferioridad y de impotencia.

Necesidades de Autorrealización: Consiste en la ejecución de las propias potencialidades, según Maslow (1954) "para acercarse más y más a lo que es uno, para llegar a ser todo aquello que uno es capaz de ser". Se les denominan también necesidades de crecimiento, incluyen la realización, aprovechar todo el potencial propio, hacer lo que a uno le gusta, y las cosas que somos capaces de lograr.

Por último, Maslow (1954) propone ciertas premisas fundamentales:

1) Las necesidades que no son satisfechas dominan y determinan la conducta: una vez que se satisface una necesidad, ya no motiva la conducta.
2) Un individuo satisface sistemáticamente sus necesidades comenzando por las más básicas y ascendiendo en la jerarquía: implica la progresión de la satisfacción.
3) Las necesidades básicas tienen prioridad sobre aquellas de mayor importancia en la jerarquía: el satisfacer las necesidades básicas ayuda a la satisfacción del resto de las necesidades.

b.1.3) Teoría de las tres necesidades de McClelland

David McClelland (1961), propuso la teoría de las tres necesidades. Existen tres necesidades adquiridas (no innatas) que son motivos importantes en el trabajo. Es importante tener en cuenta de la estrecha vinculación que están los rasgos, el comportamiento y la motivación. Las necesidades adquiridas se clasifican también como rasgos y motivaciones.
La teoría de motivación de McClelland no abarca necesidades de orden inferior, sino que existen factores motivacionales grupales y culturales. Esta teoría sostiene que todas las personas tienen necesidades de logro, poder y afiliación, pero en diversos grados.

Necesidad de Logro: su principal rasgo es el de tener influencia y control sobre los demás. Impulso de sobresalir, de luchar por tener éxito. El trabajo entendido como desafío y las dificultades, como reto.

Los trabajadores dominados por esta necesidad **viven para el éxito**, necesitan recibir retroalimentación positiva con frecuencia y en general, prefieren trabajar solos el trabajo en equipo.

Necesidad de Poder: dotes de mando y liderazgo. Búsqueda de organización, efectividad y obediencia.

Las personas que se guían por esta necesidad disfrutan con la responsabilidad, los altos cargos, tratan de influir en los demás y se preocupan más por lograr dicha influencia que por su propio rendimiento. El poder que buscan puede ser personal (dirigir e influir sobre los trabajadores) o institucional (organizar esfuerzos para alcanzar las metas de la empresa).

Necesidad de Afiliación: se entiende como el deseo de establecer relaciones interpersonales. Trabajo en equipo, se obtiene satisfacción de la gente con la que se labora, más que de la tarea en sí.

Las tres motivaciones o necesidades operan simultáneamente, pero en un determinado momento una de ellas domina sobre las demás y, la conducta del individuo se organiza en la búsqueda de la satisfacción de esa necesidad. La orientación hacia alguna de esas motivaciones es aprendida a través del contacto con agentes socializantes como la familia, la escuela, los medios de comunicación y otras organizaciones (Robbins, 2004).

McClelland (1961), estableció que los realizadores excepcionales (personas de extraordinario desempeño) se diferencian de los buenos realizadores (individuos de rendimiento satisfactorio solamente), porque tienen una altísima motivación al logro (más que por el nivel de conocimientos).

Finalmente, se propone descubrir cuáles son los motivos que nos mueven a actuar en el ámbito laboral, lo cual puede llegar a resultarnos muy útil a la hora de establecer prioridades, metas y objetivos dentro de la empresa. Si una elevada motivación al logro es necesaria para tener ejecutantes excepcionales, para el ejercicio de la gerencia se necesita motivación para el poder, pues el papel del gerente no es el de ejecutar directamente las tareas, sino dirigir a otros para que las realicen y alcancen determinados objetivos.

b.1.4) Teoría de la existencia, relación y progreso de Alderfer

Clayton Alderfer (1972), considera que los seres humanos tienen tres tipos básicos de necesidades: necesidades de existencia (E), que requieren la provisión de los requisitos materiales para la subsistencia del individuo y de la especie (abarcan las necesidades fisiológicas y de seguridad de la pirámide de Maslow); necesidades de relación (R), de mantener interacciones satisfactorias con otros, sentirse parte de un grupo y dar y recibir afecto (corresponden a las necesidades sociales y la parte de estima de las necesidades psicológicas de Maslow); y necesidades de Crecimiento (C), anhelo interior de desarrollo personal y de tener un alto concepto de sí mismo. Alderfer (1972), plantea que esas necesidades se ordenan desde las más concretas (de Existencia, que se satisfacen básicamente con incentivos materiales) hasta las menos concretas (de Crecimiento, cuya fuente de satisfacción es absolutamente intrínseca).

Alderfer (1972), incluye en su modelo la posibilidad del fenómeno de la frustración-regresión, el cual ocurre cuando es bloqueada la satisfacción de una necesidad menos concreta (de relación, por ejemplo) y el individuo retorna con más énfasis a la gratificación de una necesidad más concreta.

b.1.5) Teoría bifactorial de Herzberg

Frederick Herzberg (1959), propuso una teoría de motivación que denomina "Teoría Bifactorial" la cual se enfoca en la distinción entre los factores que incrementan la satisfacción laboral (motivadores), y aquellos que evitan la insatisfacción pero que no son capaces de aumentar la satisfacción (factores de higiene).

Los **factores de higiene** son factores extrínsecos al desempeño del trabajo, es decir, que influyen negativamente sobre el trabajador y que, si se corrigen, el trabajador no se sentirá insatisfecho. Son factores de higiene por ejemplo la política de empresa, la supervisión, el sueldo o el status en el trabajo.

Al contrario de lo que se pueda creer el sueldo, por ejemplo, no es un factor motivador, sino desmotivador, es decir, si sientes que estás cobrando menos de lo que deberías te sientes insatisfecho y decae tu motivación, por el contrario, si tu sueldo es adecuado te sientes conforme pero no te motiva en exceso. Se asocian con las condiciones que rodean el trabajo y, se encuentran relacionados con la supervisión, la relación con los compañeros de trabajo y las condiciones laborales (Robbins, 2004).

Por ese motivo los factores de higiene, aunque no motivan propiamente, deben ser tratados para "limpiar" el entorno de trabajo o la situación del trabajador de forma que no se desmotive, mientras que los **factores de motivación** son factores intrínsecos, relacionados directamente con "hacer trabajo", como la naturaleza misma del trabajo, la responsabilidad, el crecimiento personal, y el sentido al logro y, de reconocimiento que se reciben directamente por realizar el trabajo (Robbins, 2004).

Esta teoría predice que los factores motivadores incrementan activamente la satisfacción; en tanto que los factores de higiene disminuyen la insatisfacción tan solo a un estado de "ni satisfecho ni insatisfecho".

Factores de higiene

- Política de la empresa
- Saldo
- Relación con el supervisor
- Status laboral
- Beneficios y servicios sociales

Factores de motivación

- El trabajo en sí
- Reconocimiento
- Responsabilidad (confianza)
- Realizarse
- Progresar profesionalmente

b.2) Teorías de proceso

¿Cómo surge la motivación en el individuo?

Las teorías de proceso se enfocan en entender la forma en que las personas eligen comportarse para satisfacer sus necesidades, es decir, buscan entender por qué la gente tiene diferentes necesidades, por qué cambian éstas y cómo y, por qué las personas las eligen. La misma está basada en el análisis de todos los procesos que existen en el trabajo del individuo y que hacen que éste actúe de una forma o de otra, llevando a la determinación del proceso motivacional.

También son conocidas como Teorías de Motivación Instrumental, ya que establecen que la conducta del sujeto es un instrumento a través del cual, se puede encontrar explicación sobre los comportamientos que ponen en práctica para alcanzar determinadas metas.

Las teorías de proceso inducen a la modificación conductual del individuo y al condicionamiento operante, los cuales dan origen a los conceptos de expectativas, anticipación, atribución, comparación y entorno social.

Entre las teorías de proceso más importantes encontramos:

b.2.1) Teoría de la equidad de Adams

Stacey Adams (1965), plantea la "Teoría de la Equidad" que sostiene que la motivación, desempeño y satisfacción de un empleado dependen de su evaluación subjetiva de las relaciones de su razón de esfuerzo-recompensa y la razón de esfuerzo-recompensa de otros en situaciones parecidas.

Es decir, esta teoría establece que el justo equilibrio entre un empleado con respecto a los insumos (trabajo duro, nivel de habilidad, la tolerancia, el entusiasmo, etc.) y los resultados (salario, beneficio, activos intangibles, como el reconocimiento, etc.) según la teoría, la búsqueda de este equilibrio, sirve para garantizar una sólida y productiva relación que se logra con el empleado (Lussier & Achua, 2005).

La teoría de la equidad tiene 4 puntos principales:

1) Como es una teoría basada en la percepción, el individuo se percibe en comparación a los demás. La persona que realiza la percepción se le denomina persona.

2) Se supone que la persona se compara con otro individuo. Esta otra persona se denomina "otro".

3) Todos los elementos que las personas traen al trabajo son el tercer componente. Colectivamente, estos elementos se denominan "Aportaciones". Las aportaciones incluyen la educación de la persona, su inteligencia, experiencia, habilidades, condición, salud, etc.

4) Todos los beneficios que la persona obtiene del trabajo son el cuarto componente, denominados "Resultados". Incluyen el sueldo, prestaciones, condiciones de trabajo, estatus, etc.

La teoría afirma que la persona forma una proporción entre sus aportaciones y los resultados deseados y los compara con las percepciones de la proporción de aportaciones y resultados del otro (Muchinsky, 2002).

b.2.2) Teoría del comportamiento o teoría del conductismo de Skinner

Skinner (1971), teórico de la motivación por refuerzo, afirmó que para motivar a los empleados no es necesario identificar ni entender sus necesidades, ni las razones por las que los empleados eligen determinados comportamientos para satisfacerlas. Todo lo que el administrador debe hacer es entender la relación entre las conductas y sus consecuencias, y manejar condiciones de trabajo que refuercen los comportamientos deseables y desalienten conductas indeseables.

Esta teoría propone que las consecuencias del comportamiento motivarán a las personas para actuar de determinada manera. Skinner (1971), plantea que el comportamiento se aprende mediante experiencias que han tenido consecuencias positivas o negativas.

ESTIMULO> REPUESTA > CONSECUENCIAS > RESPUESTA FUTURA

Skinner establece que los refuerzos se pueden clasificar en primarios (incondicionados), secundarios (condicionados) y generalizados:

1. Reforzadores Primarios: Son aquellos que no dependen de la historia del sujeto, sino de las características biológicas; son comunes a todos los sujetos de la especie y tienen un carácter altamente adaptativo, guardando relación directa con la supervivencia del sujeto y la especie.

2. Reforzadores Secundarios: Al contrario que los Primarios, éstos no tienen relación directa con la supervivencia y dependen, más bien, de la historia individual del sujeto.

3. Reforzadores Generalizados: Son todos aquellos reforzadores que mientras más son presentados no reducen su efectividad, sino que, se mantienen. Son independientes de la intensidad o frecuencia que poseen y, tienen una relación estrecha con la historia individual.

Los dos tipos de refuerzos básicos en la teoría de Skinner son:

1. Refuerzo positivo: Este tipo de refuerzo provoca que la presencia de ellos aumente la probabilidad de una conducta, es decir, que añadir un estímulo al entorno trae consigo que esa respuesta aumente o se repita en el futuro.
2. Refuerzo negativo: Se llama refuerzos negativos al aumento de probabilidad de una conducta, como consecuencia de la omisión de un estímulo.

b.2.3) Teoría de las expectativas de Vroom

La opinión de que los individuos poseen expectativas acerca de los resultados de sus acciones y que esas expectativas influyen en sus decisiones a través de la motivación, apareció por primera vez en los escritos de Tolman y Lewin (1932) durante la década de los cuarenta. Pero no se aplicó al rendimiento laboral hasta 1957. Autores como Georgopoulos, Mahoney y Jones publicaron un artículo sobre la incidencia de los objetivos en la productividad. Señalan en él, que el comportamiento de los empleados está en función no solo de sus necesidades, sino también de las limitaciones de la situación y, sobre todo, de las expectativas que tengan de alcanzar los objetivos que se han fijado.

No es sino hasta la presentación en 1964, del modelo diseñado por Vroom cuando se cuenta con una formulación lo suficientemente compleja acerca del tema de las expectativas, y hoy en día, se mantiene como un punto de referencia ineludible debido a que los desarrollos posteriores son, en buena medida, complementos o rectificaciones expuestos en su teoría.

La teoría de expectativas expuesta por Vroom, sostiene que los individuos como seres pensantes y razonables, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a eventos futuros en sus vidas. Por lo que para analizar la motivación, se requiere conocer lo que las personas buscan de la organización y cómo creen poder obtenerlo.

Su teoría se basa principalmente en cuatro premisas:

1- Las personas entran a una organización con expectativas basadas en sus necesidades, motivaciones y experiencias pasadas.
2- Las personas saben lo que quieren de su trabajo, y comprenden que depende de su desempeño el conseguir o no las recompensas deseadas.
3- Existe una relación entre el esfuerzo que se realiza y la ejecución o el rendimiento en el trabajo.
4- Las personas seleccionan alternativas para lograr lo que quieren a nivel individual, basándose en su conducta.

Según Vroom, la conducta es resultado de elecciones entre alternativas y estas elecciones están basadas en creencias y actitudes. El objetivo de estas elecciones es maximizar las recompensas y minimizar el "dolor" (Pinder, 1985).

Las personas altamente motivadas son aquellas que perciben ciertas metas e incentivos como valiosos para ellos y, a la vez, perciben subjetivamente que la probabilidad de alcanzarlos es alta.

Vroom establece que las personas toman decisiones a partir de lo que esperan como recompensa al esfuerzo realizado. En el ámbito laboral, significa que prefieren dar un rendimiento que les produzca el mayor beneficio o ganancia posible. Por esta razón, motivarlos a realizar una tarea laboral ayuda a que se efectúe con mayor eficiencia y rapidez.

La importancia de lo deseado depende de cada individuo. Del valor psicológico que se concede al resultado (valencia) depende su fuerza motivadora.

Por supuesto, que a veces las consecuencias no son tan satisfactorias como se suponía, sin embargo, es el grado de expectativa lo que decidirá si el sujeto pondrá empeño o no por alcanzar las recompensas.

Según Vroom (1967), existen dos factores que actúan como determinantes de la fuerza de un motivo, ellos son: la accesibilidad y la expectativa.

La accesibilidad: refleja las limitaciones que puede encontrar una persona en el medio para poder satisfacer una necesidad.

La expectativa: es la probabilidad que percibe un individuo de poder satisfacer una necesidad de acuerdo a su experiencia.

Este modelo ha sido probado y aceptado ampliamente porque parece coincidir con las experiencias personales y el sentido común: cuanto más confiamos en recibir determinada recompensa o satisfacción, más nos esforzamos.

c) ***Modelo de la Teoría de Expectativas de Vroom***

Vroom (1967) citado por Dessler, (1993), propone en su modelo de expectativas que la motivación es producto de la valencia (o el valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones), por la expectativa de que sus metas se cumplan. La importancia de esta teoría es la insistencia que hace en la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras.

El modelo motivacional de Vroom (1967), ha sido a lo largo del tiempo objeto de estudio y mejoramiento por otros autores como Porter y Lawler (1968), George Graen (1969) y finalmente, Evens y House (1971),de los cuales se hará mención posteriormente.

Lo esencial del planteamiento de Vroom se resume en: "La motivación de una persona para realizar un esfuerzo en una tarea depende de: la expectativa, la instrumentalidad y la valencia".

c.1) Expectativa: Es la percepción de probabilidad de que, dedicando una cierta cantidad de esfuerzo a la tarea, el resultado será mejor. Se concibe como la relación percibida entre un grado dado de esfuerzo y un determinado nivel de desempeño.

Este concepto se refiere a la intensidad con la cual el individuo piensa que sus esfuerzos le llevarán al primer nivel de resultados, es decir, al desempeño.

Las personas tienen expectativas con respecto a la probabilidad de que una acción o un esfuerzo de su parte conducirán al desempeño pretendido. Todas las personas deben realizar algún esfuerzo para alcanzar una meta. La expectativa es subjetiva, porque las personas adjudican varias expectativas a un resultado.

Su valor varía entre 0 y 1, ya que la expectativa es la probabilidad de ocurrencia del resultado deseado. Las expectativas dependen en gran medida de la percepción que tenga la persona de sí misma; si la persona considera que posee la capacidad necesaria para lograr el objetivo le asignará al mismo una expectativa alta, en caso contrario le asignará una expectativa baja. Este concepto sirve de puente de unión entre el esfuerzo por sobreponerse a la dificultad de la tarea y el rendimiento que se espera alcanzar: el trabajador confía en que del logro de los resultados proyectados se deriven ciertas consecuencias que le resulten atractivas, tales como el reconocimiento, una paga extra, una promesa de ascenso, (recompensas extrínsecas), o como el sentimiento de éxito, la satisfacción del aprendizaje o la autoestima (recompensas intrínsecas). Obviamente, no se descarta que los mecanismos de refuerzo puedan contribuir a crear dicha expectativa, puesto que la expectativa de que la acción dé buenos resultados está en parte condicionada por las experiencias anteriores del sujeto (Vroom, 1964).

c.2) Instrumentalidad: Es la estimación de la realidad entre el resultado mejorado y sus consecuencias para el sujeto, como una mayor paga o una promoción.

La instrumentalidad percibida también es un sentimiento subjetivo. Las personas notan que sus desempeños han sido recompensados adecuadamente, la instrumentalidad percibida será positiva, pero también puede ocurrir lo contrario.

En la práctica, la instrumentalidad se pude referir a la percepción de una persona sobre la relación entre el alto desempeño (primer nivel de resultados) y una promoción (segundo nivel de resultados).

En términos generales, cuando más sientan las personas que el nivel de desempeño conducirá al resultado deseado, tanto mayores esfuerzos realizarán por desempeñarse en este nivel (esfuerzo-expectativa de desempeño) (Vroom, 1964).

Está representada por el juicio que realiza la persona que una vez realizado el trabajo, la organización lo valore y reciba su recompensa. El valor de la instrumentalidad está comprendido entre 0 y 1.

c.3) Valencia: Son las preferencias que las personas tienen por diversos resultados o incentivos que, en potencia, están a su disposición. Se resume a la estimación del deseo de recibir tales recompensas.

La valencia se refiere al valor personal que los trabajadores conceden o las recompensas que ellos piensan que recibirán por el desempeño. Es importante que el individuo detecte los posibles resultados o recompensas que podría alcanzar en el trabajo, pues ello refleja la fuerza del deseo de una persona, o el atractivo del resultado de un curso concreto de acción.

Esta variable demuestra el nivel de deseo de una persona por alcanzar determinada meta u objetivo. Este varía en cada persona y pueden tener variaciones a lo largo del tiempo, estando condicionada por la experiencia de cada individuo. Se refiere a la estimación del deseo de recibir tales recompensas (Vroom, 1964). El rango de valores que puede admitir la valencia en esta ecuación matemática es entre –1 y 1.

Con base a estos conceptos de la expectativa, la instrumentalidad y la valencia se puede construir un modelo general del comportamiento.

Funcionamiento del modelo

En términos generales, la teoría de las expectativas se fundamenta en una visión de las relaciones económicas del individuo, considera que las personas tienen sus propias necesidades y expectativas sobre lo que desean obtener a partir del trabajo (obviamente las recompensas).

Las personas se basan en ello para decidir a cuál empresa se incorporarán y cuál será su nivel de compromiso con su empleo. La teoría supone que las personas toman decisiones, escogen entre varias alternativas y seleccionan aquellas que les parecen más convenientes en ese momento. Según este enfoque, la motivación depende de la situación que afronten las personas y la forma en que esta satisface sus deseos.

La teoría de las expectativas fue elaborada con base en tres conceptos: la expectativa, la instrumentalidad y la valencia. Vroom explica que "La fuerza de una persona para realizar una acción –es decir, su motivación- es una función creciente de la suma algebraica de los productos de las valencias de todos sus resultados y la intensidad de sus expectativas de que la acción derivará la consecución de esos resultados" (Vroom, 1964).

Por consiguiente, la motivación de un trabajador para realizar una labor concreta será el producto de sus expectativas de alcanzar ciertos resultados, la instrumentalidad de esos resultados para el logro de determinadas recompensas y el valor que otorga a dichas recompensas: {Mt = f (E x I x V)}.

La formula completa, para calcular el nivel de ejecución de un empleado, debe incluir además sus habilidades o aptitudes (A). Es decir, el rendimiento (R) de una persona en el trabajo está en función de lo que quiera conseguir (motivación) y de lo que pueda realizar (habilidades): {R = f (A x Mt) o, lo que es lo mismo, {R = f (A x (E x I x V). "Como se sigue de esta fórmula, cuando las habilidades tienen un valor bajo, los aumentos de la intensidad de la motivación resultarán menos significativos para el rendimiento, que cuando el valor de las habilidades es alto. Asimismo, cuando la motivación es baja, los incrementos de las habilidades producirán menor aumento del rendimiento que cuando la motivación es alta". Cada empleado, de acuerdo a sus experiencias anteriores, tiene una idea aproximada del nivel de rendimiento que es capaz de alcanzar (Vroom, 1964).

Para entender de mejor forma cómo Vroom relaciona la teoría de expectativas con la motivación inherente al individuo, es necesario explicar de qué forma unifica diversas variables:

1) El nexo entre esfuerzo y desempeño: Es la probabilidad que percibe una persona de que si hace cierto grado de esfuerzo obtendrá un desempeño.

2) El nexo entre desempeño y recompensa: Es la medida en la que la persona piensa que el desempeñarse dentro de cierto nivel la conducirá a alcanzar un resultado que desea.

3) El atractivo: Es la importancia que la persona concede al resultado o recompensa que podría obtener de su trabajo. Esta variable toma en cuenta las metas y las necesidades de la persona.

Partiendo del razonamiento hecho por Vroom se puede decir que, el peso de la motivación que siente una persona para desempeñarse (esfuerzos) dependerá de la medida en que ella misma piense que es capaz de lograr lo que intenta.

El concepto de fuerza de Vroom, es equivalente, en esencia al de motivación. Además, expectativa y valencia se combinan y multiplican para determinarla.

El modelo no actúa en función de necesidades no satisfechas o de la aplicación de recompensas y castigos, sino por el contrario considera a las personas como seres pensantes cuyas percepciones y estimaciones de probabilidades de ocurrencia influyen de manera importante en su comportamiento.

Como el modelo es la expresión matemática del resultado de multiplicar los valores asignados a la valencia, expectativa e instrumentalidad, se considera que un incentivo sencillo es más motivante que uno complejo, ya que la incertidumbre que pueda causar este último no le permite a la persona relacionar el esfuerzo a realizar con la probabilidad de alcanzar el objetivo. Por esta razón, se le adjudica una estrecha relación con la modificación de la conducta, debido a que los gerentes pueden utilizar la información obtenida acerca de las valencias asignadas a las recompensas por los empleados, con el objeto de accionar a posteriori sobre sus conductas.

Limitaciones y críticas de la teoría de expectativas propuesta por Vroom

A pesar de que la teoría formulada por Vroom posee gran contenido científico y ha sido aceptada como una gran teoría que logra explicar las expectativas que poseen las personas, sin embargo, ha experimentado varias formulaciones, ha recibido algunas críticas hacia sus fundamentos más básicos, y como consecuencia se le han hecho numerosas modificaciones conceptuales y metodológicas de menor importancia.

Su comprobación empírica ha tenido éxito en la medida en que se ha efectuado de acuerdo con las pautas establecidas por ella, pero ha incurrido en contradicciones cuando se han efectuado experimentos independientes. Aun así, "aunque los resultados de las investigaciones no son absolutamente concluyentes respecto a la validez de la teoría de la expectativa, lo que sí parece cierto es que las hipótesis básicas de dicha teoría son confirmadas

en mayor grado por los resultados de las investigaciones empíricas que las de otras populares teorías de la motivación, como las de Maslow, la de Herzberg o la de Adams"(Vélaz,1996).

La teoría de Vroom aparece como la más popular de los enfoques de la motivación, en términos de la cantidad de investigaciones que se han realizado. Desafortunadamente, a pesar de su utilidad, la aparente complejidad del modelo desalienta a muchos de los que podrían utilizarlo.

Los resultados de las investigaciones acerca de las expectativas son ambivalentes: la teoría no fue enteramente comprobada con un método empírico es compleja y, por ello, su validez es difícil de comprobar. Algunos investigadores que han intentado probar su validez han tenido un éxito marginal. En segundo lugar, la teoría es excesivamente racional: no todo el mundo desea o es capaz de invertir energía para calcular si, al empeñarse en una actividad, existen probabilidades de éxito o no, pues los individuos ni siquiera enumeran las tareas, expectativas y objetivos que tiene gran importancia para ellos (Vélaz,1996).

La precisión de los pronósticos de la teoría dejan mucho que desear: la cantidad de esfuerzos que los individuos desean invertir en el trabajo está sujeta a la influencia de muchos otros factores, además de los mencionados en la teoría.

A pesar de todas estas limitaciones, el modelo de Vroom se propone predecir el comportamiento de los individuos en las organizaciones. Desde un punto de vista teórico, el modelo parece ser un "paso en la dirección correcta", porque reconoce las complejidades de la motivación laboral y no utiliza un enfoque excesivamente simplificado o tan simplista como los modelos de contenido.

Por otra parte, si se atiende a la cantidad de estudios e investigaciones que ha suscitado, se debe admitir que la Teoría de las Expectativas ocupa en la actualidad un lugar de privilegio entre todos los intentos de explicar la motivación laboral.

Como ha quedado de manifiesto, concede una enorme importancia a las dimensiones cognoscitivas en el proceso de acción y decisión, hasta el punto de incorporar variables que expliquen el origen del concepto de motivación.

Se trata de una teoría difícil de aplicar y que resulta intrincada desde el punto de vista descriptivo, pero que otorga una visión general y se complementa admirablemente con otras construcciones, tanto las centradas en el contenido como las de la equidad.

Su referencia a valores y expectativas la hace adecuada para reflejar las diferencias que se observan entre sujetos en idéntica situación, cuestión que anteriormente no había sido conceptualizada.

d) Desarrollos posteriores a La Teoría de Vroom:

Modelo de expectativas propuesto por Porter y Lawler III (1968)

Porter y Lawler III elaboraron un modelo de motivación sustancialmente más completo, basado en gran medida en la teoría de las expectativas de Vroom. En su estudio, aplicaron este modelo primordialmente a los gerentes. Como indica este modelo, la cantidad de esfuerzo (la fortaleza de la motivación y la energía ejercida) depende del valor de una recompensa más la cantidad de energía que una persona considera que se requiere y la probabilidad de recibir la recompensa.

El esfuerzo y probabilidad percibida de obtener en realidad una recompensa están a su vez influidos por el historial del desempeño real. Es claro que, si las personas saben que pueden realizar un trabajo o si lo han hecho, tendrán una mayor visualización del esfuerzo requerido y conocerán mejor las probabilidades de las recompensas.

El desempeño real en un empleo (la realización de tareas o el cumplimiento de metas) está determinado primordialmente por el esfuerzo aplicado. Sin embargo, también influye la habilidad del individuo para hacer el trabajo y por su percepción de lo que es la tarea requerida (la medida en que entiende las metas, actividades requeridas y otros elementos de un trabajo). El desempeño, a su vez, conduce a obtener recompensas intrínsecas (como una sensación de logro o autorrealización) y recompensas extrínsecas (condiciones de trabajo y estatus). Estas recompensas, matizadas por lo que el individuo considera como equitativo, producen satisfacción. Sin embargo, el desempeño influye también en las recompensas consideradas como equitativas (Palomo, 2007).

Su teoría representa la novedad de diferenciar las relaciones entre recompensas extrínsecas y las intrínsecas en situaciones laborales, adjudicándoles diferentes papeles en el proceso motivacional.

Las recompensas extrínsecas: serían aquellas que son controladas por la organización como: el salario, los ascensos, el status y la seguridad, dirigidas fundamentalmente a satisfacer las necesidades de nivel inferior. Las recompensas intrínsecas: están relacionadas con la satisfacción de las necesidades de autorrealización o de desarrollo o necesidades de nivel superior.

La satisfacción del trabajador es, por una parte, función del valor y magnitud de las recompensas que obtiene realmente como consecuencia de la realización de su propio trabajo y, por otra parte de las que considera que debería obtener (Palomo, 2007).

Para Porter y Lawler III (1968), las recompensas extrínsecas o intrínsecas no están direccionadamente relacionadas con la satisfacción del trabajo, ya que la relación se ve modulada por las recompensas "consideradas justas" por el trabajador. Esta variable se refiere al nivel o la cantidad de la recompensa que un individuo considera que debe recibir por su rendimiento en el trabajo. Un individuo puede mostrarse satisfecho con una pequeña cantidad de recompensa si cree que es la cantidad justa que merece por su trabajo.

Entonces, si la satisfacción depende, en parte, de las recompensas realmente recibidas por el trabajador y, en parte, del nivel de rendimiento alcanzado, es evidente que "es la satisfacción la que depende del nivel de rendimiento y no al revés" (Palomo, 2007).

En la revisión que estos dos autores hicieron en 1968 de la formulación inicial de su teoría, plantean que la satisfacción derivada de determinadas recompensas afecta a la valencia de las mismas, la cual, según la teoría de expectativas, es uno de los factores determinantes del esfuerzo y éste, a su vez, determina, junto con otras variables, el nivel de rendimiento. Por lo tanto, tomando en consideración estas relaciones indirectas, es posible que la satisfacción influya sobre el rendimiento.

Este modelo se transforma en circular, presentando dos proposiciones básicas:

1. El nivel de rendimiento es uno de los determinantes de la satisfacción en el trabajo, a través de su influencia sobre las recompensas que realmente obtiene el trabajador.

2. La satisfacción en el trabajo es uno de los determinantes del nivel de rendimiento, a través de su influencia sobre la valencia de las recompensas.

Es importante resaltar del planteamiento de Porter y Lawler III la importancia de conceder su valor real a las "percepciones subjetivas de los trabajadores" en la determinación de la satisfacción e insatisfacción en el trabajo.

En efecto no es importante solamente lo que objetivamente sucede en la empresa, sino como perciben dicha situación los trabajadores (Palomo, 2007).

Modelo de expectativas propuesto por George Graen (1969)

Graen trató de incorporar al modelo de Vroom algunas nociones provenientes de la teoría del rol, con el fin de introducir en él la consideración del concepto de tarea al de desempeño y ejecución del rol laboral, e incorporó los condicionantes externos que existen en los roles organizativos por cuanto se trata del desempeño de roles determinados.

Según Graen (1969), debe existir una relación de contingencia claramente establecida entre el comportamiento del individuo y el resultado deseado. Si la persona no percibe tal relación, la teoría no funciona. Para que ejerza influencia en la productividad, el empleador debe recompensar el desempeño de manera proporcional y ascender a los mejores. De allí se deriva la Teoría del intercambio Líder-Miembro, la cual propone que los líderes crean grupos internos y externos de subordinados. La diferencia entre éstos, es que los primeros, reciben mayor atención, privilegios, confianza, tiempo por parte del líder, así como calificaciones más altas de desempeño, menos rotación y mayor satisfacción con sus superiores, y esta relación es estable con el paso del tiempo. Es pues el líder quien categoriza al subordinado. Por su parte, el grupo de los externos reciben menos privilegios especiales, confianza, atención y tiempo.

Modelo de expectativas propuesto por Evans (1970) y House (1971)

Se fundamenta en la teoría de las expectativas, según la cual el nivel de motivación de un individuo depende de su expectativa de recompensa y del atractivo de esta última.

Según esta teoría, el líder eficaz y motivador debe establecer y comunicar los objetivos, ofertar recompensas valiosas para sus subordinados y despejar la ruta que permita alcanzarlas, suministrando ayuda constante.

Evans (1970) y House (1971) presentan un modelo de contingencia del liderazgo que integra el modelo motivacional de las expectativas de Vroom y las investigaciones sobre los estilos de liderazgo de la Universidad de Ohio.

Estos autores consideran que el comportamiento de un líder es aceptable para los subordinados cuando estos perciben una satisfacción inmediata o directa.

Por tanto, la conducta del líder estará dirigida a proporcionar a los subordinados la guía y las recompensas necesarias para su satisfacción y además facilitar la consecución de las metas. Este modelo fue la base para la creación de lo que llamarían posteriormente la "Teoría de los Caminos de Meta". En esta teoría en primer lugar se clarifican los caminos a seguir, luego ocurre la satisfacción de necesidades para finalmente, realizar la consecución de objetivos.

CAPÍTULO IV

MARCO REFERENCIAL

Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES)

El marco referencial tiene como finalidad ser considerado como un proceso en el que los planteamientos teóricos se profundizan permanentemente, con el propósito de apoyar el proceso de investigación, concatenando lógicamente los aspectos teóricos y conceptúales que permiten y dan respuesta al planteamiento del problema.

En este capítulo se profundiza en cuanto a la descripción de las características, aspectos legales y políticas del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), dado que es el ente encargado de la capacitación de los aprendices INCES en formación por medio de distintos programas establecidos por el mismo.

¿Qué es el INCES?

Es el responsable de organizar, desarrollar y fomentar la formación profesional de los trabajadores, orientándolos a satisfacer de manera oportuna y eficiente las necesidades de capacitación actuales y futuras, para asegurar a los sectores productivos recursos humanos altamente calificados, a fin de lograr el éxito progresivo en las empresas y en la formación de un mejor país. De esta manera, el INCES tendrá un mejor impacto en la sociedad venezolana, al contribuir cabalmente con la adecuación y oportuna capacitación y formación de la fuerza laboral del país.

El INCES es una organización social, sustentada sobre la base de cooperación tripartita (empresarios, trabajadores y Estado), que orienta sus actividades en función del desarrollo económico del país. El tripartismo surge en el centro de todas las actividades que desarrolla la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Misión del INCES

Formar y capacitar a hombres y mujeres a través de los programas diseñados mediante un modelo constructivista, productivo y de inclusión, contribuyendo al desarrollo socio-económico del país (INCES, 2008).

Visión del INCES

Ser una institución de formación y capacitación actualizado tecnológicamente, reconocida a nivel nacional e internacional, por la diversidad y flexibilidad de oportunidades de participación, erigiéndose como elemento dinamizador de los procesos de transformación social y facilitando las herramientas que exige el nuevo modelo de desarrollo económico social (INCES, 2008).

Objetivos del INCES

Su objetivo principal es lograr promover una eficiente formación de la fuerza laboral, así como proveer un instrumento que informe a las empresas acerca de cómo organizarse para tener una actividad de adiestramiento que sea realmente efectiva y que cubra las necesidades que le dieron origen (INCE, 1991).

El INCES para llevar a cabo el proceso de formación profesional, define sus objetivos, políticas y estructuras organizativas de acuerdo con los intereses del país, de esta manera establece su misión principal bajo la siguiente premisa: " Bajo la tutela del estado y con la colaboración de los patrones y trabajadores de los sectores productivos de bienes y servicios, lograr una eficiente formación y capacitación continua de la fuerza laboral, complementando la educación recibida en el sistema formal" (INCE, 1991).

Según el Artículo 2, del Reglamento de la Ley sobre el Instituto Nacional de Cooperación y Educación Socialista, los objetivos y/o fines fundamentales hacia los cuales se orienta, son:

1. Promover y defender el derecho al libre desenvolvimiento de la personalidad, a través de la formación y capacitación profesional de los trabajadores y, demás ciudadanos y ciudadanas que lo ameriten, a los fines de dar cumplimiento a los deberes inherentes a la responsabilidad social del Estado y a la garantía de los derechos humanos a la educación y al trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
2. Promover y ejecutar programas y cursos, en los más variados oficios y a distintos niveles, en atención a las necesidades de los diversos sectores productivos del país, con la finalidad de contribuir a la formación y capacitación profesional de la fuerza laboral.
3. Fortalecer y complementar el sistema de educación formal venezolano, a través de la formación y capacitación, para que éstas representen opciones válidas y eficaces dentro de las alternativas educativas disponibles en el país.
4. Contribuir en el logro de la armonía que debe existir entre el trabajo y el disfrute efectivo del derecho a la educación de los adolescentes, para que los mismos completen los procesos educativos en la formación y capacitación, facilitando un acceso efectivo a su continuidad.
5. Establecer con el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, un sistema de reconocimiento al estudio y acreditación que le permita a los egresados del instituto, incorporarse a los programas de educación formal.
6. Impulsar la formación y capacitación de la población proveniente de todos los sectores del país, mediante óptimos programas de formación profesional, dirigidos a personas desempleadas y sub-empleadas, a los fines de canalizar la iniciativa y posibilidad de autoempleo, incorporándolas a las actividades económicas y productivas de su preferencia.
7. Orientar el diseño de los programas de capacitación, formación, perfeccionamiento, complementación, actualización, especialización y promoción de los trabajadores, emprendidos y desarrollados por el sector público y privado del país.

8. Organizar, desarrollar y fomentar, con la cooperación de los patronos o empleadores y del resto de los sectores productivos del país, el aprendizaje de los adolescentes y jóvenes trabajadores mediante la instauración y mantenimiento de Escuelas Especiales como Centros de Formación y Capacitación, y de programas de prácticas dentro de las empresas.

9. Contribuir con la capacitación agrícola de los egresados de escuelas rurales y de la población en general, con el objeto de formar agricultores aptos para una eficiente utilización de la tierra y de los otros recursos naturales.

10. Contribuir al mejoramiento de la Educación Formal general de la población, en cuanto favorezca a su formación profesional.

11. Participar activamente en las acciones dirigidas a erradicar el analfabetismo y a mejorar, y optimizar la educación en el país, con el fin de favorecer de forma efectiva la formación y capacitación en el trabajo.

Objetivos Estratégicos de Formación

- ✓ Desarrollar los Sistemas de formación profesional acorde a las exigencias del nuevo modelo de desarrollo socio productivo.
- ✓ Ampliar las oportunidades de acceso y permanencia activa a los procesos formativos de los sectores excluidos de la población.
- ✓ Articular los programas de Formación Profesional a las necesidades y potencialidades de las comunidades ubicadas en los ejes de desarrollo nacional.
- ✓ Crear Programas de Capacitación Ocupacional a fin de entender las necesidades sociales de la Población Económicamente Activa, orientadas al fortalecimiento de la Economía Popular y Solidaria.

Objetivos Estratégicos Institucionales

- ✓ Incrementar los niveles de efectividad de la gestión en la asignación y uso de los recursos institucionales.
- ✓ Consolidar alianzas estratégicas nacionales e internacionales para el intercambio de tecnologías para la reactivación del aparato productivo de la nación y de los países aliados.
- ✓ Desarrollar las potencialidades del recurso humano de la organización, a los fines de responder a las exigencias de los avances sociales y tecnológicos destinados a fortalecer la Economía Popular.
- ✓ Adecuar al marco jurídico, procedimental y organizacional a la nueva realidad institucional enmarcada en el ámbito socialista.

Objetivos Estratégicos de Participación

- ✓ Impulsar a través de la acción formativa, la conformación de organizaciones asociativas de producción, como mecanismo social de participación en el modelo de desarrollo endógeno.
- ✓ Desarrollar programas de atención dirigidos a la población, en materia de capacitación y asistencia técnica, para el fortalecimiento del proceso de formación técnico-productivo, en el marco de la Economía Popular y Solidaria.

Objetivos Estratégicos de Comunicación

- ✓ Promover y divulgar la acción de Formación Profesional a través de los medios de comunicación tradicionales y alternativos que permitan su interrelación con los sectores productivos y sociales del país.

Estructura Organizativa

La estructura organizativa del instituto se conformó sobre la base de tres criterios fundamentales: desconcentración administrativa, progresiva delegación de funciones y redefinición de los diversos niveles de acción administrativa.

Con el propósito de lograr una racionalización administrativa y programática, elaboraron una estructura piramidal bajo criterios de eficiencia en la agrupación de las diversas unidades y direcciones, con el objetivo de reducir el ámbito de control y facilitar el proceso de delegación de atribuciones, lo que permite la continuidad y orientación técnica en la presentación de los servicios y la ejecución de los programas encomendados al instituto (INCE, 2001).

La organización del Instituto presenta las características de las organizaciones mixtas, por cuanto existe básicamente una combinación de las organizaciones lineales y funcionales. Las líneas jerárquicas de autoridad permiten mantener la disciplina y estabilidad de la organización, en cambio, la organización funcional da facilidad para establecer cuerpos de asesores o especialistas en los diferentes niveles. Las unidades de línea tienen ciertas funciones de consejeros o de guías en su especialidad para otras unidades, lo cual da cierta flexibilidad en el desempeño y cumplimiento de las directrices emanadas de las altas autoridades del instituto (INCE, 2001).

Origen y creación del INCES

El origen del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), se debe a una ponencia realizada por el Doctor Luis Beltrán Pietro Figueroa, ante el IV Seminario Internacional de Educación en 1958, proponía la creación de un organismo que centralizara la cooperación de las empresas y de los trabajadores a fin de resolver los problemas de la deficiente preparación de los obreros y empleados en servicio. Para ese año la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo era cada vez más acelerada pero no estaban lo suficientemente capacitados y, el desarrollo de la actividad económica requería de personas aptas. También, se hacía cada vez más común la migración de la población desde los campos a la ciudad.

Por consiguiente, hace cuarenta y nueve años nace el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), casi justo en el momento en que Venezuela salía de una dictadura cuyas características principales fueron el desconocimiento de los derechos humanos, la mediatización de la educación, la carencia de escuelas para la niñez, millones de analfabetos, el abandono casi total de la educación artesanal, industrial y comercial, y una desorganización de toda la educación superior. Venezuela para este momento carecía de una institución que se encargara de promover la formación profesional de los trabajadores, ejecutar programas de adiestramiento para la juventud desocupada y sistematizar y desarrollar el aprendizaje de los trabajadores. Para dar respuesta a esta problemática surge este instituto, el cual tiene una concepción de "escuela divergente", que busca a los campesinos y analfabetas, sienta las bases para la construcción de la escuela de libertad, la de la liberación del hombre, para alcanzar una educación que lleve a una vida productiva.

Todas estas aspiraciones las recoge un grupo de venezolanos y las engloban en un proyecto que finaliza con la creación del INCE, el cual fortaleció el concepto de democracia.

El INCE nace formalmente el 22 de Agosto de 1959, convirtiéndose en uno de los mejores institutos de formación profesional del continente americano, no existe otro con tanta trascendencia desde el punto de vista técnico, jurídico, educativo y social. De acuerdo con las disposiciones de la Ley y su Reglamento, el Instituto Nacional de Cooperación Educativa es autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente del Fisco Nacional.

Posteriormente, en Marzo de 1960, el Ejecutivo Nacional, a través del Decreto Nº 239, reglamenta la Ley del INCE promulgada en el Congreso. Diez años más tarde, en Enero de 1970, se modificó la Ley en dos artículos: referido a la finalidad del organismo, que extiende sus programas de adiestramiento a la juventud desocupada y el relativo a la contribución de las empresas, aumentando el aporte del uno (1%) por ciento al dos (2%) por ciento de los sueldos, salarios, jornales, y remuneraciones de cualquier especie pagadas al personal de las empresas. También se estable en el decreto Nº 877, en abril de 1975, que el patrono que emplee más de diez (10) trabajadores tiene la obligación de enseñar, dentro de los próximos ciento ochenta (180) días, a un número de personas no menor al equivalente del cinco (5) por ciento de sus trabajadores activos, desde la fecha de promulgación del Decreto. Seguidamente, fue reglamentado por el Ministerio del Trabajo, y luego el Consejo Nacional Administrativo del INCE dictó las normas para su cumplimiento.

El punto inicial para la aplicación de la Ley del INCE y de su reglamento, fue la contratación de una misión de expertos de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), para que realizara una primera evaluación de los planes, metas y medios del instituto. Los primeros cursos dictados, fueron los de: Formación de Instructores Rurales, Perfeccionamiento para vendedores de Comercio al Detal y el de Electricistas Rurales. Luego comenzaron a impartir cursos para Supervisores de las Empresas.

En 1963, debido al nuevo plan que estableció la Nación, el INCE comenzó a desarrollar un Programa Extraordinario de Adiestramiento Juvenil que contempló la formación de 60 mil jóvenes desocupados, en un plazo de cuatro años, mediante el financiamiento especial por parte del Estado. La juventud desocupada se inclinó en los talleres del INCE para capacitarse. La ejecución del programa fue iniciado en enero de 1964.

Consecutivamente, el Consejo Nacional de Aprendizaje (CNA) aprobó el Programa Nacional de Aprendizaje (PNA), en octubre de 1964, siendo el eje fundamental de la formación profesional, dirigido a jóvenes con edades comprendidas entre los 14 y 18 años, para que estos puedan adquirir de manera sistemática y progresiva, los cocimientos técnicos y prácticos de un oficio calificado, mientras trabajaban en una empresa. En este programa se contempla que el aprendizaje podrá recaer en 21 oficios, aprobados anteriormente por el CNA. Este programa tiene que ver con la implantación de las disposiciones sobre el aprendizaje de menores contenidas en la Ley del INCE.

En 1965 debido al éxito que el PNA tuvo, se consideró hacer exigible su obligación a las empresas. De este modo, se posibilitaba la asistencia técnica, la supervisión y la evaluación del programa.

Finalmente, en el 2003 de acuerdo con el decreto publicado en la Gaceta Oficial Nº 37.809 de fecha 3 de Noviembre, se reforma el reglamento de la ley del INCE, con la finalidad de adecuarlo a los intereses del país y al proceso de reconversión industrial, proceso que enmarca posteriormente su concepción y visión, dentro del ámbito de un socialismo abierto y participativo, promoviendo un cambio de ideales enarbolados en su nueva denominación como Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) (INCES, 2007).

Este instituto sigue siendo un organismo autónomo, orientado a satisfacer de manera oportuna y eficiente las necesidades de capacitación de un sector vulnerable de la población.

Programa Nacional de Aprendizaje

Es una modalidad de formación profesional que tiene el objetivo de fomentar y desarrollar el aprendizaje de jóvenes trabajadores menores de 18 años y mayores de 14 años, quienes reciben a través de diferentes centros el adiestramiento y formación básica necesaria para proporcionar mano de obra calificada en los más variados oficios de la industria, comercio y servicios, garantizándole al joven la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos durante el programa de formación.

Los jóvenes que forman parte de algunos de estos programas de formación se denominan "aprendices", entendiéndose como aprendices a "los trabajadores menores de 18 años y mayores de 14 años, sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajan, y sin que previamente a su colocación hubiesen egresado de los cursos de formación para dicho oficio (Artículo 13 de la Ley del INCES).

El aprendizaje es el método más completo de formación del trabajador, al cual la Ley y el Reglamento del INCES conceden particular atención. No constituye una carga adicional para los empresarios; al contrario, se convierte en medida prioritaria para aminorar la tasa de desocupación juvenil y el desempleo que enfrenta el país.

El Programa Nacional de Aprendizaje es una Obligación Civil, no pecuniaria, es decir, la única forma para su cumplimiento es que la empresa realice la formación sistemática de los jóvenes trabajadores en un oficio calificado, bajo la tutela del INCES. Esta obligación no puede ser canjeada en dinero ni en especies de ninguna índole, debido a que la filosofía del mismo es la de presentar opciones de formación profesional a los adolescentes como una vía para estimular su tránsito productivo hacia la vida adulta y en particular, para la capacitación y el acceso al primer empleo; tal como se expresa en los Artículos 3 y 79 de la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela y en los Artículos 13 y 22 de la Ley del INCES. La Obligación Civil es establecida mediante el carácter social que tiene este programa (INCES, 2004).

Este programa consta de una etapa de formación teórica relacionada con el oficio, donde se trata de impartir conocimientos necesarios para que pueda desempeñar sus funciones con eficiencia y criterio profesionales.

Consta además de un programa de formación práctica en servicio, para lograr que el aprendiz adquiera las destrezas del oficio por medio de su ejercicio en el trabajo (INCES, 2004). La conjunción de la formación teórica y práctica se encuentra enmarcada dentro del Programa de Desarrollo en la Empresa, conocido como el (DAE).

Programa desarrollo de aprendizaje en la empresa (DAE)

El Desarrollo del Aprendizaje en la empresa (DAE), es una alternativa más que ofrece el Programa Nacional de Aprendizaje a los sectores productivos, para la formación sistemática de sus aprendices en los oficios calificados, a través de los institutos de acción delegada adscritos al INCES. Por medio de estos institutos los jóvenes reciben diversos tipos de capacitación de acuerdo al oficio que requiera la empresa, la cual se encarga de subsidiar su formación laboral y garantizar la aplicabilidad de lo aprendido en el curso mediante la figura de pasantías dentro de sus instalaciones.

Es una estrategia de formación factible de aplicar en establecimientos industriales, comerciales y/o de servicios, independientemente de la magnitud que éstos tengan. A su vez, es concebido como un proceso sistemático de formación en servicio que, bajo supervisión, control y evaluación del INCES, se inicia, desarrolla y culmina en la empresa.

Uno de sus principales objetivos es lograr que la empresa, con el asesoramiento permanente por parte del INCES, gestione y asuma, de manera directa y consiente, la formación del aprendiz, para satisfacer sus necesidades de recursos humanos calificados, de acuerdo al proceso productivo y al adelanto tecnológico propio de cada empresa y en función de los estándares de calidad deseados. Debido a que el programa está basado en una objetiva detección de necesidades, se constituye en la vía más idónea para preparar la generación de relevo que toda empresa demanda.

Las empresas generalmente acuden a las coordinaciones de Aprendizaje del INCES, que operan en la Asociación Civil de cada entidad federal, donde personal debidamente preparado le ampliará la información y le suministrará el asesoramiento necesario, para que implante en su empresa esta estrategia de formación.

Una vez que la empresa se ha asesorado, aplican los programas elaborados por el instituto de la siguiente forma:

- ✓ Escogen el oficio que será materia de aprendizaje de acuerdo con sus necesidades de mano de obra. Con tal fin, pueden solicitar los programas correspondientes en las oficinas del INCES.
- ✓ Reciben e integran al aprendiz en el trabajo de acuerdo con las recomendaciones incluidas en el respectivo programa, como paso inicial destinado a crear en el nuevo trabajador una actitud favorable hacia el medio en que le tocará desenvolverse.
- ✓ Organizan el trabajo del aprendiz según sus necesidades de producción, pero de modo que practique las distintas operaciones señaladas en el programa en el orden y por el número de horas en él previstas. El orden del Programa podrá ser alterado transitoriamente, cuando el funcionamiento de la empresa así lo exija.
- ✓ Asignan a un trabajador calificado para que supervise, controle y evalúe directamente el proceso de aprendizaje de los adolescentes tanto en la Teoría Relacionada como en la Práctica en Servicio.
- ✓ Evalúan el cumplimiento del programa de formación teórica relacionada al oficio, pudiendo utilizar con este fin:

a) Los cursos que imparten en los Centros del INCES o en otros planteles especializados.
b) Contratación de instructores del INCES o ajeno a él.
c) Cursos de correspondencia del INCES o terceros.
d) Textos de estudio.
e) Cursos de instrucción "Programada" elaborados por el INCES o terceros.

La escogencia de los distintos medios se hace de acuerdo con las características del oficio y las facilidades disponibles. Con este objeto el INCES informa periódicamente a las empresas sobre los medios existentes para la formación teórica en cada oficio.

Si el empresario decide desarrollar por su cuenta cursos para el Programa de Aprendizaje, tiene derecho a deducir de sus aportes al INCES los costos imputables a ellos, en las condiciones previstas en el reglamento sobre la materia.

Con el objeto de monitorear al Aprendiz y reportar sus avances, la empresa envía al INCES las planillas de Control del programa de Formación Práctica en Servicio y del Programa de Formación Teórica relacionado al oficio.

Entre las ventajas que representa la aplicación del programa se encuentran las siguientes:

- ✓ Seleccionan directamente sus aprendices, asegura la formación integral, satisface necesidades reales de mano de obra calificada, garantizando el alcance de los niveles de calidad y productividad que le impone el medio, para ser competitiva.
- ✓ Garantiza óptima calidad en la formación del aprendiz, cualquiera sea su especialidad.
- ✓ El aprendiz se integra y adapta rápidamente al ambiente laboral, asume su rol de trabajador y reporta beneficios a la empresa.
- ✓ Brinda a la empresa la opción de reclutar y seleccionar a los aprendices de acuerdo a los criterios y políticas propias.
- ✓ Permite combinar los medios y métodos para la formación que más se ajuste a la capacidad física y disponibilidad de recursos de la empresa.
- ✓ No exige la constitución de centros para impartir la formación ni la contratación de instructores externos.
- ✓ Elimina costos de formación e incrementa la productividad.
- ✓ Representa una inversión, por cuanto, al calificar al trabajador de acuerdo a necesidades reales, la empresa asegura calidad, productividad y, por ende, competitividad.

La importancia de este tipo de programas radica principalmente en la formación profesional que imparten a los sectores más frágiles al problema del desempleo, lo cual constituye un objetivo cada vez más importante, tanto en los países desarrollados como en los que se encuentran en proceso de desarrollo. Los países en desarrollo, como Venezuela, ven en este instituto y sus programas, un medio indispensable para acelerar su crecimiento económico y solucionar en gran medida los graves problemas sociales que lo aquejan.

CAPÍTULO V
MARCO METODOLÓGICO

La finalidad de este capítulo es proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar hechos con teoría, y su forma es la de una estrategia o plan general que determina las operaciones necesarias para hacerlo (Sabino, 2002).

Así como el marco teórico permite una clara visión conceptual, el marco metodológico ayuda a profundizar y entender los métodos, técnicas e instrumentos que se utilizaron para la recolección de la información.

1. Nivel de la investigación

El presente trabajo de investigación está planteado bajo un nivel descriptivo, ya que tiene como objetivo primordial "especificar las propiedades importantes o características de personas, grupos, o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, en nuestro caso, los factores que inciden en el grado de motivación de los aprendices INCES en formación teórica en el programa de desarrollo del aprendizaje en la empresa, según la teoría de expectativas de Vroom en el área metropolitana de Caracas en el año 2009, atendiendo a las características contenidas dentro de las variables socio-demográficas, socio-económicas, educativas y, los rasgos asociados a los aprendices.

2. Diseño y tipo de investigación

La investigación posee un diseño no experimental, es decir, no se manipulan las variables, sino que se observa el fenómeno tal y como se da en su contexto natural, para después analizarlo (Hernández et al, 2006). En un estudio de este tipo no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador.

En segundo lugar, este estudio tendrá un diseño de tipo transversal en el cual se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Hernández et al, 2006).

En tercer lugar, posee un carácter eminentemente descriptivo, ya que nuestra investigación tiene como propósito medir y analizar la variable "motivación", con respecto a su incidencia en un momento dado. Es importante destacar que el diseño de investigación de un estudio descriptivo debe contener ciertos datos, que en este caso serán los denominados de campo, estos datos son los que se obtienen directamente de la realidad, sin intermediación, y que generalmente garantizan un mayor nivel de confianza (Sabino, 2002).

Teniendo en consideración lo anteriormente expuesto, se analizaron y evaluaron los factores que incidían en el grado de motivación de los aprendices INCES en formación teórica en el programa de desarrollo del aprendizaje en la empresa, según la teoría de Víctor Vroom en el área metropolitana en el año 2009.

3. Unidad de análisis, población y muestra

Unidad de Análisis

La unidad de análisis se refiere al "qué o quién es el objeto de interés en la investigación" (Hernández et al, 2006); a los efectos de este estudio, estuvo conformada por los aprendices que se encuentran en formación teórica en el programa de desarrollo de aprendizaje en la empresa en quince (15) Institutos de Acción Docente Delegada en el área metropolitana de Caracas.

Población

Una vez definida nuestra unidad de análisis, se procedió a delimitar la población que fue estudiada, sobre la cual se obtuvo los resultados de la investigación.

Una población o universo se entiende como todos aquellos casos que concuerdan con las especificaciones que se requieren para llegar a dar respuesta lógica a la pregunta de investigación (Selltiz, 1988, en Hernández et al, 2006).

En esta investigación en particular la población objeto de estudio fueron los aprendices INCES, que son jóvenes entre 14 y 17 años de edad, los cuales se encuentran cursando estudios de formación teórica en el programa de desarrollo del aprendizaje en la empresa (DAE), a través de diversos Institutos de Acción Docente Delegada adscritos y acreditados por el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES).

Los institutos de acción docente delegada autorizados para el año 2009 en el área Metropolitana de Caracas son los siguientes:

1) Centro Venezolano Alemán de Capacitación (CEVAC)
2) Instituto de Capacitación Empresarial Pirámide Invertida 1923, C.A
3) Instituto de Capacitación Empresarial "Juan Francisco Díaz", C.A
4) Programa Social Aprenda
5) Centro Didáctico Cultural Para el Trabajo (CEDICTRA)
6) Instituto Ángel López 19
7) Asociación Civil Centro de Formación "Jesús Obrero"
8) Centro de Formación Profesional La Magnifica
9) Consultoría Interamericana de Informática 2020 "CIDEI"
10) Centro de Conocimiento Aplicado Fundamental
11) Técnicos Avanzados en Micro Computación TAMIC, C.A
12) Centro de Formación Profesional Emilio Blaslov
13) Centro de Desarrollo y Entrenamiento Empresarial, C.A "CDECA"
14) Instituto Gerencial de Talentos I.G.T, C.A
15) Adiestramiento Empresarial "ADIESTRA"

Los Institutos anteriormente mencionados son los encargados de impartir la formación teórica a los aprendices interesados en pertenecer al programa de desarrollo del aprendizaje en la empresa (DAE), independientemente el oficio que hayan escogido.

Los cursos impartidos por los institutos son dictados y supervisados por el INCES para así, garantizar la uniformidad en la enseñanza impartida.

A través de estos institutos, se pudo conocer el número total de aprendices INCES que se encuentran actualmente en el programa, en la etapa teórica.

Muestra

La muestra suele ser definida como "un subgrupo de la población". Para seleccionar la muestra debe delimitarse las características de la población. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, lugar y en el tiempo (Hernández et al, 2006).

A efectos de la presente investigación, se utilizó un muestreo de tipo probabilístico estratificado, el cual consiste en dividir a la población en subgrupos o estratos y se selecciona una muestra para cada estrato (Hernández et al, 2006).

Las muestras probabilísticas estratificadas son esenciales en los diseños de investigación por encuestas, en donde se pretenden hacer estimaciones de variables en la población, ya que permite aumentar la precisión de la muestra e implica el uso deliberado de diferentes tamaños de muestra para cada estrato.

El muestreo se llevó a cabo mediante la aplicación del cuestionario en cada uno de los quince (15) institutos de acción docente delegada del área metropolitana de Caracas. Para llevar a cabo este proceso de hizo uso de la fórmula para universos finitos inferiores o iguales a 100.000 sujetos, se establece un criterio binomial de 50% de acierto y 50% de fracaso de ubicar sujetos con la característica buscada (Sabino, 2002).

Fórmula general de muestreo

$$n = \frac{K^2 * (p * q) * N}{e^2 (N - 1) + (p * q) k^2}$$

Donde:

N= 1.833 (Población)

K = 1,96 (Nivel de confianza = 95%)

p= 0,50 (Probabilidad de éxito = 50%)

q= 0,50 (Probabilidad de fracaso = 50%)

e= 0,07 (Error muestral = 7%)

Los resultados quedaron distribuidos de la siguiente forma:

Tabla N°1. Muestra calculada para la aplicación del cuestionario

	Estrato	N	Muestra por Instituto
	CEVAC	213	21
	ICEPI	120	12
	ICEJFD	100	10
	PSA	100	10
	CEDICTRA	120	12
	IAL 19	80	8
	ACCFJO	140	14
	CFPLM	80	8
	CIDEI	180	17
	CCAF	100	10
	TAMIC	100	10
	BLASLOV	100	10
	CDECA	120	12
	IGT	140	14
	ADIESTRA	140	14
Total	**15 Institutos**	**1833**	**177**

Para el cálculo de la muestra se utilizó un nivel de confianza de 95%. Por otra parte, se consideró para el cálculo de la muestra un error de 7%. "Los resultados de las muestras no pueden ser rigurosamente exactos en relación al universo que pretende representar, y siempre suponen un error de medida mayor o menor" (Sabino, 2002).

Para una población de 1.833 Aprendices, la probabilidad de selección de la muestra es de 9,6%, con un coeficiente de elevación de 10,3% en cada uno de los Institutos de Acción Docente Delegada en el área Metropolitana de Caracas.

Tomando en consideración todos los elementos mencionados en la fórmula para poblaciones finitas, se obtuvo que para El Centro Venezolano Alemán de Capacitación (CEVAC) se obtuvo una muestra de 21 Aprendices en formación teórica, para el Instituto de Capacitación Empresarial Pirámide Invertida 1923 una muestra de 12 Aprendices, para el Instituto de Capacitación Empresarial Juan Francisco Díaz una muestra de 10 Aprendices, para Programa Social Aprenda una muestra de 10 Aprendices, para el Centro Didáctico Cultural Para el Trabajo (CEDICTRA) una muestra de 12 Aprendices, para el Instituto Ángel López 19 una muestra de 8 Aprendices, para la Asociación Civil Centro de Formación "Jesús Obrero" una muestra de 14 Aprendices, para el Centro de Formación Profesional "La Magnifica" una muestra de 8 Aprendices, para la Consultoría Interamericana de Informática 2020 (CIDEI) una muestra de 17 Aprendices, para el Centro de Conocimiento Aplicado Fundamental una muestra de 10 Aprendices, para el instituto Técnico Avanzado en Micro Computación (TAMIC) una muestra de 10 Aprendices, para el Centro de Formación Profesional Emilio Blaslov una muestra de 10 Aprendices, para el Centro de Desarrollo y Entrenamiento Empresarial (CDECA) una muestra de 12 Aprendices, para el Instituto Gerencial de Talentos (IGT) una muestra de 14 Aprendices y, finalmente, para el Instituto de Adiestramiento Empresarial (ADIESTRA) se obtuvo una muestra de 14 Aprendices en formación teórica, haciendo un total de 177 Aprendices.

4. Definiciones de las Variables

Según Hernández et al (2006), una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. Estas adquieren valor para la investigación científica cuando llegan a relacionarse con otras variables. Este término se utiliza para designar cualquier característica de la realidad que pueda ser determinada por observación.

4.1 Definición de la variable Motivación

Definición Conceptual y Operacional.

La definición conceptual de la motivación, son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo (Reeve, 1994).

Por otra parte, según Vroom (1964), la motivación es el resultado de la conjunción de tres variables:

1) Expectativas: ¿Qué imagen construye el sujeto de sí mismo? ¿Se siente capaz? ¿Tiene formación? ¿Esforzándose obtendrá lo que pretende?

2) Instrumentalidad: ¿Qué consecuencias tendrá el rendimiento? Es decir, si consigue un determinado resultado, ¿Servirá para algo?

3) Valencia: ¿Qué valor aporta a la persona cierta actividad? ¿Qué deseo o interés tiene para realizarla?

La motivación fue medida en función de su operacionalización, con respecto a las dimensiones establecidas.

Dimensiones

1. **Expectativas:** Es la probabilidad percibida de que un acto concreto irá seguido por una respuesta determinada.
2. **Instrumentalidad:** Es la percepción de una persona en referencia a que ciertos resultados lo llevarán a la obtención de otros resultados.
3. **Valencia:** Son las orientaciones de una persona hacia determinados resultados.

Tabla N° 2. Operacionalización de las variables motivación

Variables	Dimensiones	Ítems
Fuerzas básicas de la motivación	1) **Expectativas:** Es la probabilidad percibida de que un acto concreto irá seguido por una respuesta determinada. 2) **Instrumentalidad:** Es la percepción de una persona en referencia a que ciertos resultados lo llevarán a la obtención de otros resultados. 3) **Valencia:** Son las orientaciones de una persona hacia determinados resultados.	Parte 2, pregunta #1. A, b, c, d, e, f, g, h, i, j, k. Parte 2, pregunta #2. A, b, c, d, e, f, g, h, i, j, k. Parte 2, pregunta #3. A, b, c, d, e.

4.2. Definición de las variables socio-demográficas, socio-económicas, educativas y, los rasgos asociados a los aprendices.

Definición Conceptual y Operacional

Otras variables a considerar en el presente estudio, son las asociadas a los rasgos socio-demográficos, socio-económicos, educativos y, asociados al aprendiz. La consideración de estas variables nos permitió contar con una descripción detallada de la muestra en función de éstas.

La tabla que se presenta a continuación contiene un listado del conjunto de variables consideradas en relación con los rasgos socio-demográficos, socio-económicos, educativos y, los rasgos asociados al aprendiz.

Tabla N° 3. Listado de las variables asociadas a los rasgos socio-demográficos, socio-económicos, educativos y, los asociados a los aprendices INCES

Rasgos	Variables
Socio-Demográficos	Género Edad
Socio – Económicas	Situación socio-económico. Situación conyugal Tipo de vivienda Número de personas con las que vive Número de hijos. Personas con las que vive. Relación con el jefe del hogar
Educativos	Nivel educativo. Tipo de institución académica. Oficio en el cual se está formando. Tendencias a estudios posteriores.
Asociados a los Aprendices	Situación en la fuerza de trabajo. Tendencia de ayuda económica. Apoyo económico a su entorno Interés por ingresar al curso de formación. Experiencia laboral anterior. Cargo desempeñado. Ingresos mensuales. Significado que le otorga al trabajo. Importancia de conseguir empleo. Identificación con el curso de formación

Tabla N° 4. Operacionalización de las variables socio-demográficas, socio-económicas, educativas y, las asociadas a los aprendices INCES

Variables.	Definición conceptual	Definición operacional	Ítems
Género	Son las diferencias sociales entre hombre y mujer.	Identificación por parte del aprendiz de su género, al escribir una F si pertenece al género femenino, o una M si pertenece al género masculino, en el espacio indicado en el instrumento.	1
Edad	Tiempo que ha vivido una persona desde su nacimiento hasta la actualidad.	Tiempo que ha vivido el aprendiz desde su nacimiento hasta el momento que se le aplica el cuestionario. Son individuos comprendidos entre 14 años -15 años -16 años -17 años.	2
Situación **Socio – económica**	Es la segmentación de la población por sus rasgos, posesión de bienes en el hogar y estilo de vida.	Tipo de segmentación de la población donde se encuentran los aprendices, en el momento de aplicar el cuestionario.	6,7,9 y10
Situación conyugal	Es el Estado civil que tiene una persona ante la ley.	Es el estado civil que tiene el aprendiz, en el momento de aplicar el cuestionario.	3
Tipo de vivienda	Son los diferentes lugares o refugios donde los individuos pueden habitar.	Son los diferentes lugares o refugios donde los aprendices INCES habitan, en el momento de aplicar el cuestionario.	4 y 8
Número de personas con las que vive	Es el número de integrantes que conforman el lugar donde habita un individuo.	Es el número de integrantes con las que habitan los aprendices, en el momento de aplicar el instrumento.	5
Número de hijos	Es la cantidad de individuos que proceden de sus padres, por medio de la procreación.	Es la cantidad de individuos que ha procreado el aprendiz, para el momento de aplicar el cuestionario.	11, 12 y 13

Personas con las que vive	Son el conjunto de seres humanos que conforman el refugio de los individuos.	Son el conjunto de seres humanos que conforman el refugio de los aprendices INCES, en el momento de aplicarle el instrumento.	14
Relación con el jefe del hogar	Es la concomitancia que existe entre cada miembro del hogar con respecto al jefe del mismo.	Es la concomitancia que existe entre cada aprendiz INCES con respecto al jefe del mismo.	15
Nivel educativo	Estudios realizados por un individuo dentro el sistema educativo formal venezolano, en sus respectivos niveles.	Es el grado de instrucción que tienen los individuos, en el momento de aplicar el cuestionario.	20
Tipo de institución académica	Son los diferentes organismos que prestan servicio en el sistema educativo formal venezolano.	Se refiere al tipo de organismo donde el aprendiz recibió su educación básica, media o superior.	21
Oficio en el cual se está formando	Es el tipo de oficio en el cual se forma el individuo.	Es el tipo de oficio el cual se formado ha el aprendiz mediante el programa DAE, en el momento de aplicar el instrumento.	24
Tendencias a estudios posteriores	Es la propensión o la inclinación de los individuos a cursar una formación académica posterior a la que cursan actualmente.	Es la propensión o inclinación de los aprendices a cursar algún otro tipo de formación académica posterior al programa DAE.	22 y 23
Situación en la fuerza de trabajo	Es la situación que distingue a las personas de acuerdo a si están desempeñando alguna actividad laboral o no.	Es la situación laboral en la que se encuentran los adolescentes entre 14 y 17 años, en el momento de aplicarle el instrumento.	26
Tendencia de ayuda económica	Es el apoyo económico que reciben los individuos a través de particulares o de instituciones públicas y privadas.	Es el apoyo económico que los aprendices reciben de particulares o de instituciones públicas y privadas, en el momento de aplicar el instrumento.	18 y 19
Apoyo económico a su entorno	Es la ayuda económica que prestan los individuos a otras personas o familiares por diversos motivos.	Es la ayuda económica que los aprendices aportan a otros individuos o familiares por diversos motivos, en el momento de aplicar el instrumento.	16 y 17
Interés por ingresar al curso de formación	Es la importancia que los individuos le dan al hecho de inscribirse a un instituto o curso de formación.	Es la importancia que los aprendices INCES le dan al hecho de inscribirse al curso de formación teórica.	25
Experiencia laboral anterior	Denota si el individuo ha laborado o no en alguna empresa anteriormente	Denota si el aprendiz INCES ha laborado o no en alguna empresa anteriormente a la realización del curso de formación.	28
Cargo desempeñado	Es la función que cumplió una persona dentro de una institución o empresa.	Es la función que cumplió el aprendiz INCES dentro de una institución o empresa.	29

Ingresos mensuales	Es la remuneración obtenida por las personas producto de la contraprestación de su trabajo.	Es la remuneración obtenida por los aprendices producto de la contraprestación de su trabajo, en el momento de aplicar el instrumento.	27
Significado que le otorga al trabajo	Es la importancia que se le otorga al esfuerzo realizado por los seres humanos con la finalidad de lograr un resultado.	Es la importancia que le otorgan los aprendices INCES al esfuerzo realizado por los seres humanos con la finalidad de lograr un resultado.	30 y 33
Importancia de conseguir empleo	Es el valor que cada individuo tiene de obtener un trabajo estable.	Es el valor que cada aprendiz tiene de obtener un trabajo estable, que le permita crecer en el futuro	31 y 32
Identificación con el curso de formación	Es el proceso de integración de los individuos, de acuerdo a sus habilidades y capacidades, a una institución de formación.	Es el proceso de integración de los aprendices, de acuerdo a sus habilidades y capacidades, a los cursos de formación impartidos por los institutos de acción delegada.	34

5. Recolección, procesamiento y análisis de los datos

Recolección de los datos

1. Cuestionario

1.1) Diseño y características del instrumento para la recolección de información

Un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador quiere medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

El cuestionario es el instrumento que mejor se adapta al presente estudio; consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

El instrumento de la presente investigación, está compuesto por un conjunto de ítems que se presentan en forma de preguntas cerradas en su mayoría y sólo algunas preguntas abiertas, todas ellas asociadas a la variable motivación de los aprendices INCES en formación teórica en el programa desarrollo del aprendizaje en la empresa, según la teoría de Víctor Vroom.(Ver Anexo A)

El mismo se encuentra conformado por dos partes. La primera constituye los datos de identificación, los cuales miden los rasgos socio-demográficos, socio-económicos, educativos y los asociados a los aprendices.

La segunda parte mide las variables asociadas a la teoría de expectativas de Victor Vroom (1964), como lo son: instrumentalidad, valencia y expectativa. Esta teoría mide el grado de motivación de los individuos, la cual es el resultado de integrar los tres factores entre sí mencionados anteriormente.

MOTIVACION = VALENCIA x INSTRUMENTALIDAD x EXPECTATIVA.

Este cuestionario utiliza una escala tipo Likert, donde las personas encuestadas poseen la opción de elegir su respuesta de acuerdo al grado de probabilidad o importancia, que corresponde con su preferencia o que mejor se adapta a su propio criterio. Todo esto con el propósito de comparar las semejanzas y diferencias obtenidas a través de la aplicación del instrumento en función de variables socio-demográficas, socio-económicas, educativas y las asociadas a los aprendices; en concordancia con la operacionalización anteriormente mencionada.

Para el diseño del cuestionario se tomaron como referencia otros instrumentos, tales como, el utilizado por Márquez y Santos (2000) en su proyecto titulado: "Incentivos y Motivación laboral en empresas transnacionales del área Metropolitana de Caracas"; y el mismo posteriormente fue utilizado por Brandt y Rincón (2007) en el proyecto de grado titulado: "Motivación de los pasantes de relaciones industriales según la teoría de las expectativas de Victor Vroom (1962)". Ambos proyectos utilizaron una escala de cinco grados, que a los efectos de la presente investigación se eliminó la escala intermedia, ya que según (Hernández, Fernández y Baptista, 2003) esta disposición de la escala de respuesta favorece la tendencia de regresión a la media; es decir, cuando existe una categoría intermedia que, en muchos casos corresponde con la opción de "indeciso" o "no sabe" en la mayoría de los casos se reporta que los sujetos tienden a elegir esta opción, simplemente por comodidad de respuesta (Hernández, Fernández y Baptista, 2003). También se tomaron en consideración las observaciones efectuadas por los expertos en el área de metodología que validaron el instrumento de medición. Por consiguiente, el presente estudio, considera solo 4 categorías de respuesta de acuerdo a las tres subescalas que conforman el instrumento, evitando la dispersión de los resultados.

Tabla 4. Categoría de respuesta de la escala

Escala	Opciones de respuesta			
Instrumentalidad	Muy probable	Probable	Poco probable	Nada probable
Puntaje	**4**	**3**	**2**	**1**
Valencia	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante
Puntaje	**4**	**3**	**2**	**1**
Expectativas	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
Puntaje	**4**	**3**	**2**	**1**

Dado a que la escala pretende medir la motivación, supone un puntaje total, que es obtenido al sumar todas las respuestas emitidas por los encuestados (as). La escala se encuentra conformada por tres grupos de preguntas o subescalas.

La primera mide la instrumentalidad, expresada en el grado de probabilidad de obtener un premio o recompensa una vez realizada una tarea determinada. Esta subescala se encuentra conformada por 11 ítems. La segunda subescala mide la valencia, es decir, el valor o fuerza de preferencia subjetivo que supone la recompensa para la persona,

Dado a que la escala pretende medir la motivación, supone un puntaje total, que es obtenido al sumar todas las respuestas emitidas por los encuestados (as). La escala se encuentra conformada por tres grupos de preguntas o subescalas.

La primera mide la instrumentalidad, expresada en el grado de probabilidad de obtener un premio o recompensa una vez realizada una tarea determinada. Esta subescala se encuentra conformada por 11 ítems. La segunda subescala mide la valencia, es decir, el valor o fuerza de preferencia subjetivo que supone la recompensa para la persona, conformada de igual manera por 11 ítems, cuyas opciones de respuesta se distribuyen, tal y como fue mencionado anteriormente, en grado de importancia (desde muy importante a nada importante). Finalmente, la tercera parte se encuentra conformada por cinco ítems los cuales miden la expectativa.

Si bien la escala descrita anteriormente ha sido validada en la población venezolana, cabe destacar que de acuerdo al tema de estudio de la presente investigación, los ítems que conforman cada una de las subescalas han sido adaptados para ajustarse al contexto de los factores que inciden en el grado de motivación de los aprendices INCES en formación teórica en el programa (DAE).

1.2) Confiabilidad y Validez

Todo instrumento de recolección de datos debe reunir dos requisitos indispensables que son: confiabilidad y validez. Refiriéndose la primera al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados; y la segunda se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

Los instrumentos utilizados para medir las variables del presente estudio, fueron sometidos al juicio de expertos en el área de Metodología. Para su evaluación se presentó a cada experto el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación, el marco metodológico con la operacionalización de las variables, el instrumento y un formato de evaluación (Ver Anexo C).

La siguiente tabla muestra los valores de Alpha de Cronbach para cada variable que conforma la segunda parte del instrumento, que mide el grado de motivación:

Tabla 5. Análisis de confiabilidad para las variables Instrumentalidad, Valencia y Expectativa.

Dimensiones	**Alpha de Cronbach**	**Varianza**
Instrumentalidad	0,803	17,458
Valencia	0,767	13,557
Expectativa	0,538	2,888
Total	0,841	54,948

Se evidencia que el índice de motivación tiene un Alpha de Cronbach del 0,84 y una varianza del 54,94. Se puede evidenciar que el instrumento posee un nivel alto de confiabilidad. El mismo se estudia en ésta investigación a partir de las tres variables expuestas por Victor Vroom (1964) en su Teoría de las Expectativas. La primera variable, es la instrumentalidad que presenta una consistencia interna de 0.80, donde los ítems que tiene esta variable están correlacionados positivamente unos con otros, debido a que miden lo que quieren medir y existe coherencia interna dentro de la escala. La variable valencia presenta un Alpha de Cronbach de 0.76, que al igual que la variable instumentalidad, muestra muy buena consistencia interna. Por último, la variable expectativa tiene un Alpha de Cronbach de 0,53 y una varianza de 2,88 esto ocurre debido a que hay poca variación entre los datos. En Ciencias Sociales la pregunta que se refiere a la variable expectativa no tiene validez, pero como tiene poca varianza el análisis matemático lo interpreta como una falla de medición.

1.3) Criterios para la administración del instrumento y características del trabajo de campo

La aplicación de este instrumento se hizo posible gracias al listado proporcionado por el INCES, donde se encuentran todos los institutos de acción docente delegada adscritos y acreditados por el mismo, para impartir los distintos cursos en el área metropolitana de Caracas. Se evidenció que en el INCES no llevan un registro diferenciado entre los aprendices que se encuentran en el proceso de formación teórica y los que se encuentran en la fase práctica, es decir, poseen un número global (sin hacer diferencia

entre unos y otros). Por esta razón, se realizó la búsqueda del número de aprendices en formación teórica de manera presencial, programando una visita a cada uno de los institutos para conocer el número total de Aprendices en formación teórica para el presente año.

Posteriormente, la administración del instrumento se efectuó en base a la población existente en cada uno de los institutos de capacitación y, a la muestra requerida por el trabajo de investigación. La aplicación del mismo fue de manera presencial en cada instituto, en el horario habitual de clases de los aprendices INCES, el llenado del cuestionario duró aproximadamente 30 minutos, por este motivo no interrumpió en gran medida sus labores diarias.

2. Focus Group

2.1) Diseño y características del focus group

El Focus Group es una técnica de recolección de datos ampliamente utilizada por los investigadores a fin de obtener información acerca de la opinión de los individuos sobre algún tema en particular. Se trata de una entrevista grupal en la que todos los entrevistados se encuentran juntos en un mismo momento.

Esta técnica de recolección no existía en la metodología de la presente investigación. Se añade a la misma, debido a que sentimos la necesidad de profundizar sobre el análisis de los resultados del cuestionario para corroborar la información obtenida (Ver Anexo B).

El procesamiento y análisis de datos

Una vez realizado el proceso de recolección de datos, se dio comienzo a la fase de clasificación o agrupación de la data referente a cada variable objeto de estudio y, finalmente, su presentación en conjunto. Como lo indican Cabero y Hernández (1995) "una vez recogida la información se procede al análisis de datos, que consiste en invertir los textos originales en datos manejables para su interpretación".

Posteriormente a la recolección de datos, se vaciaron los mismos en una matriz realizada a través del programa de procesamiento estadístico SPSS®. Una vez cargados, se clasificaron acorde a las dimensiones e indicadores suministrados en el proceso de operacionalización ejecutado para cada una de las variables objeto de análisis.

Una vez terminado el proceso de clasificación de las variables, se procedió a determinar el grado de motivación de los aprendices INCES a través del estudio de la Teoria de Expectativas de Vroom. Para poder obtener el grado de motivación se tomó en cuenta los resultados obtenidos en la segunda parte del cuestionario. El mismo mide a través de tres preguntas las variables asociadas a dicha teoría.

La primera variable es la Instrumentalidad. Sus valores se encuentran comprendidos entre (-1), (-0,5), (0,5), (1), refiriéndose a la relación existente con las opciones de respuestas que presenta cada ítem, de tal manera que, nada probable como (-1) y muy probable como (1). Para esta variable se obtuvo un resultado del 89%; esto quiere decir, que las personas perciben que al conseguir determinado resultado de primer nivel, obtendrán ciertos resultados de segundo nivel, pudiendo ser estos resultados deseados o no deseados por el individuo.

La segunda variable es la Valencia. Sus valores se encuentran comprendidos entre (-1), (-0,5), (0,5), (1), refiriéndose a la relación existente con las opciones de respuestas que presenta cada ítem, de tal manera que, nada importante como (-1) y muy importante como (1). Para los efectos de nuestra investigación esta variable presentó el 89%; esto representa las orientaciones afectivas que posee una persona hacia determinados resultados.

Por último, los valores de la variable Expectativa, se encuentran comprendidos entre (-1), (-0,5), (0,5), (1), refiriéndose a la relación existente con las opciones de respuestas que presenta cada ítem, de tal manera que, nunca como (-1) y siempre como (1). En la presente investigación esta variable presentó el 90%; esto se refiere a las probabilidades subjetivas de que cierto comportamiento o nivel de esfuerzo permitirá alcanzar un determinado nivel de ejecución.

En resumen, el grado de motivación a los efectos de la teoría de Expectativas de Vroom(1964) es el resultado de la suma algebraica del producto de las tres fuerzas (Valencia, Instrumentalidad y, Expectativa). En la presente investigación se obtuvo un grado de motivación de 71%, esto representa el nivel de esfuerzo que los aprendices INCES están dispuestos a otorgarle al curso de formación teórica.

Finalmente, una vez obtenidos los resultados del análisis de datos, se efectuó el análisis de los mismos a través del uso de la estadística descriptiva, en la cual se describieron los factores que incidieron en el grado de motivación de acuerdo a las dimensiones y variables anteriormente mencionadas, así como las variables socio demográficas, socioeconómicas, educativas y, los rasgos asociados a los Aprendices

6. Consideraciones acerca de la factibilidad y limitaciones del estudio

Antes de iniciar la investigación se tomaron en cuenta la existencia de los recursos de diversa índole necesarios para llevarla a cabo como: disponibilidad de tiempo, recursos financieros, materiales y humanos, los cuales se encuentran totalmente previstos en nuestro trabajo de investigación, ya que determinaron el alcance o viabilidad del proyecto.

Sin embargo, una de las dificultades presentadas para la elaboración de este proyecto fue el hecho de no contar con el numero exacto de aprendices INCES en formación teórica en el programa DAE en el año 2009. Por lo tanto, se hizo necesaria la visita a cada uno de los institutos de acción docente delegada para recabar la información requerida para de esta forma dar respuesta a la pregunta de investigación en función de las variables socio-demográficas, socio-económicas, educativas y los rasgos asociados a los aprendices.

7. Consideraciones éticas

El presente trabajo investigativo se llevó a cabo cumpliendo con cada una de las reglas, normas y buenas prácticas establecidas para la realización de cualquier proyecto de investigación. Todos los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento fueron tratados meramente con fines académicos, respetando normas como la confidencialidad de información, recolección y publicación de datos, aplicación del proyecto investigativo, entre otras.

Esta investigación será de gran valor en la medida en que contribuye al estudio de la motivación de un sector de jóvenes en formación en diversos oficios importantes para el desarrollo del país. Los resultados podrán ser utilizados por los diversos actores inmersos en el proceso de capacitación.

En primer lugar, podrá ser de gran utilidad para el instituto formador, en relación a la aplicabilidad del conocimiento impartido y la relación que éste posee con el proceso de motivación de los jóvenes. En segundo lugar, será de gran provecho para los institutos de Acción Delegada inmersos en el proceso de formación de aprendices, ya que mediante este estudio se logró saber en qué medida son capaces de aumentar el grado de motivación de esta población en particular.

Finalmente, la investigación también será una referencia para el Estado; aunque no sea un participante directo de los resultados de nuestro estudio, ya que, podrá servirle de guía para el desarrollo de políticas que puedan facilitar y mejorar el proceso de inserción de los jóvenes al mercado laboral venezolano

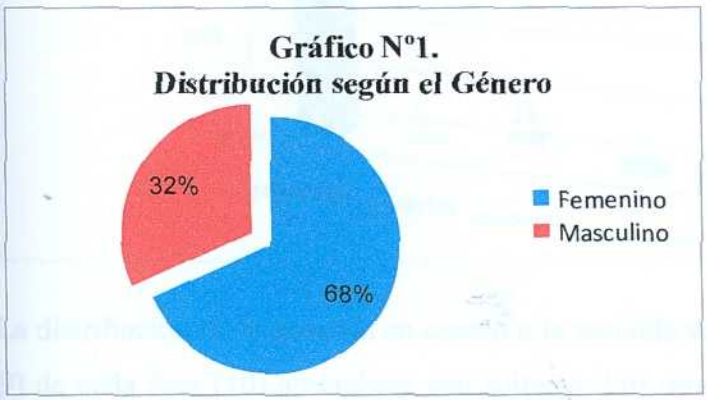
CAPITULO VI
PRESENTACIÓN DE LOS DATOS

En el presente capitulo se llevó a cabo el análisis de los datos obtenidos en los instrumentos suministrados a los aprendices INCES, a través del software estadístico SPSS. En primer lugar, se analizaron las variables socio-demográficos, socio-económicos y educativos, y posteriormente las variables instrumentalidad, valencia y expectativa, estudiadas por Victor Vroom (1964) en su teoría de las expectativas.

1) Cuestionario

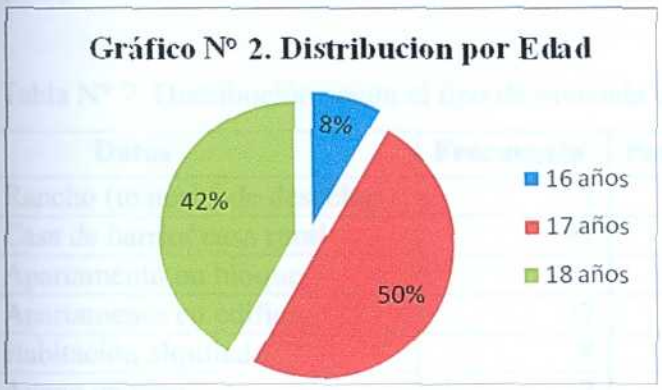
Parte I. Análisis de los datos socio-demográficos, socio-económicos, educativos y los rasgos asociados a los aprendices INCES.

Género



Se puede apreciar que en el análisis de la muestra de acuerdo al género, existe una mayor predominancia de sexo femenino ya que, siete (7) de cada diez (10) aprendices pertenecen a este género.

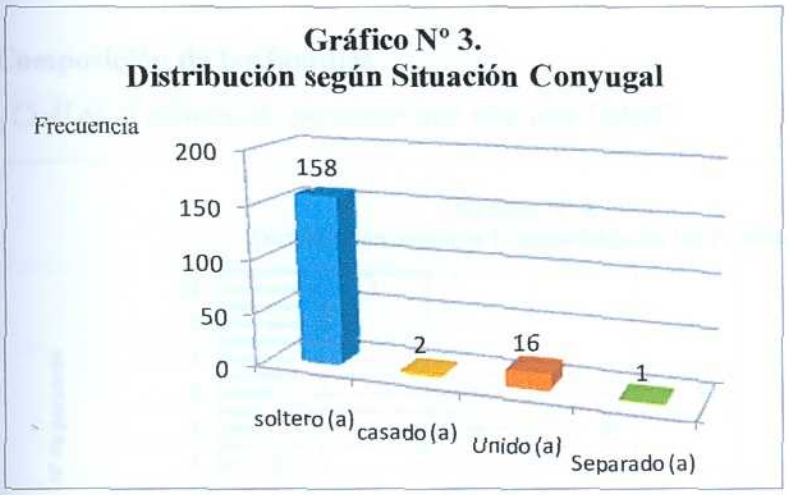
Edad



Se puede observar (ver gráfico N°2) que la mitad de la muestra manifiesta tener 17 años de edad, siendo ésta la de mayor frecuencia..

Situación Conyugal

¿Cuál es su situación conyugal actual?



La distribución de la muestra en cuanto a la variable situación conyugal, indica que nueve (9) de cada diez (10) aprendices son solteros. Por otra parte, un 9% de ellos están unidos actualmente en concubinato.

Tipo de vivienda

¿En qué tipo de vivienda habita?

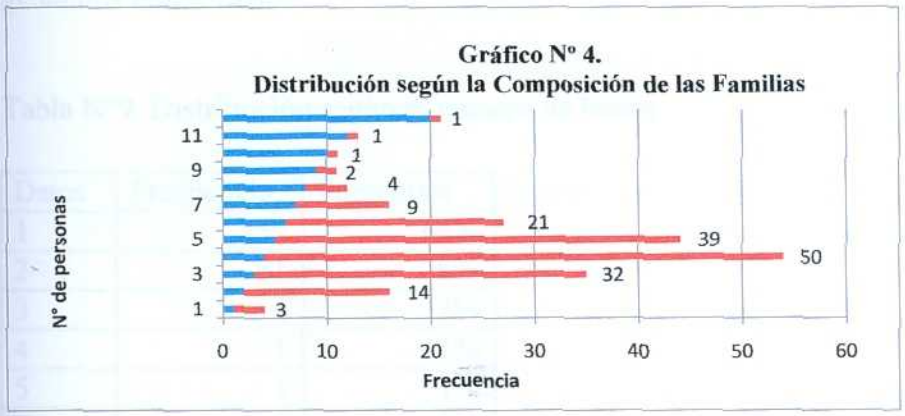
Tabla N° 7. Distribución según el tipo de vivienda donde habita

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Rancho (material de desecho)	2	1%
Casa de barrio/ casa rural	93	52%
Apartamento en bloque	11	6%
Apartamento en edificio	27	15%
Habitación alquilada	8	5%
Anexo en casa	3	2%
Casa urbanización	30	17%
Apartamento de Lujo	2	1%
Quinta/ Mansión	1	1%
Total	177	100%

Puede observarse que más de la mitad de los Aprendices INCES que formaron parte de la muestra, habitan en casas ubicadas en zonas populares o rurales.

Composición de las familias

¿Cuál es el número de personas que vive con Usted?



Se puede apreciar que las familias de la población en estudio están conformadas en su mayoría por 4 o 5 integrantes.

Número de habitaciones

¿Cuántas habitaciones para dormir tiene?

Tabla N°8. Distribución según el número de habitaciones para dormir

Datos	Frecuencia	Porcentaje
1	16	9%
2	48	27%
3	71	40%
4	24	14%
5	9	5%
6	6	3%
7	1	1%
8	2	1%
Total	177	100 %

Se puede apreciar que en la distribución de la muestra más del 50% de la población tienen en sus viviendas entre 2 y 3 habitaciones para dormir

Número de baños

¿Cuántos baños tiene?

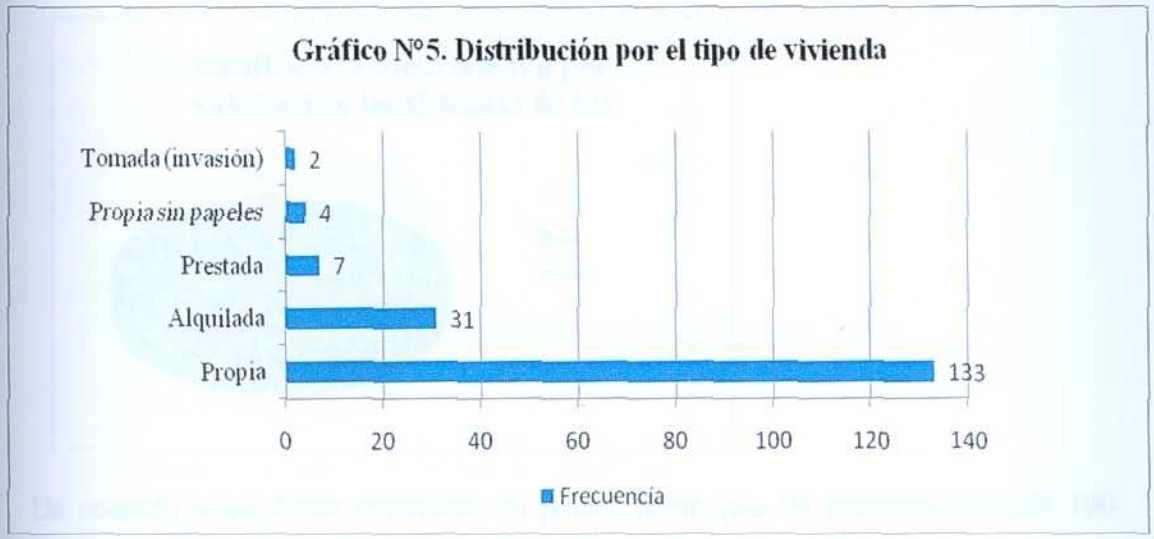
Tabla N°9. Distribución según el número de baños

Datos	Frecuencia	Porcentaje
1	117	66%
2	51	28%
3	6	3%
4	1	1%
5	1	1%
7	1	1%
Total	177	100 %

Puede observarse que más de la mitad de los aprendices INCES que formaron parte de la muestra, poseen un baño en la vivienda donde habita.

La vivienda donde habita

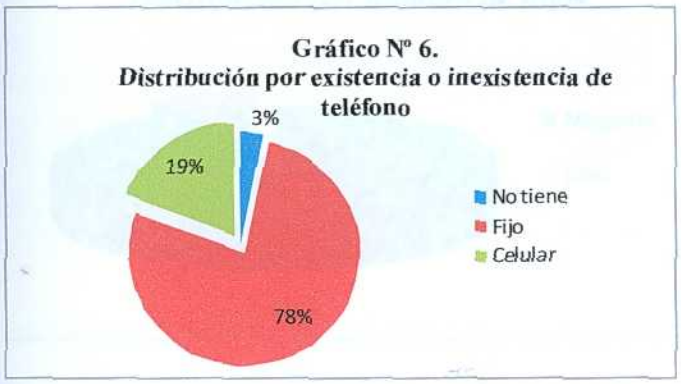
¿La vivienda donde usted habita es?



De acuerdo a los datos obtenidos en el grafico N° 5, podría decirse que tres cuartos (3/4) de la población habita en viviendas propias.

Servicio de teléfono

¿Tiene teléfono en su casa?



Al observar los datos anteriores se puede resaltar que ocho (8) de cada diez (10) aprendices de la muestra, posee teléfono fijo en la vivienda donde habita.

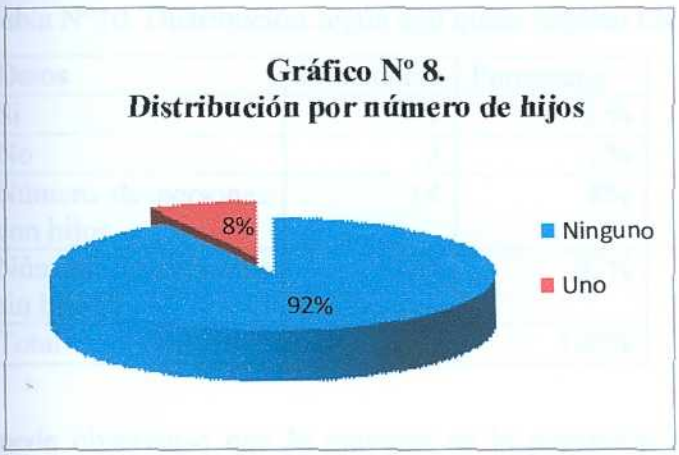
Servicio de luz

¿Tiene servicio de luz en su casa?

De acuerdo a los datos obtenidos, se podría decir que, 96 personas de cada 100 poseen servicio de luz en su casa.

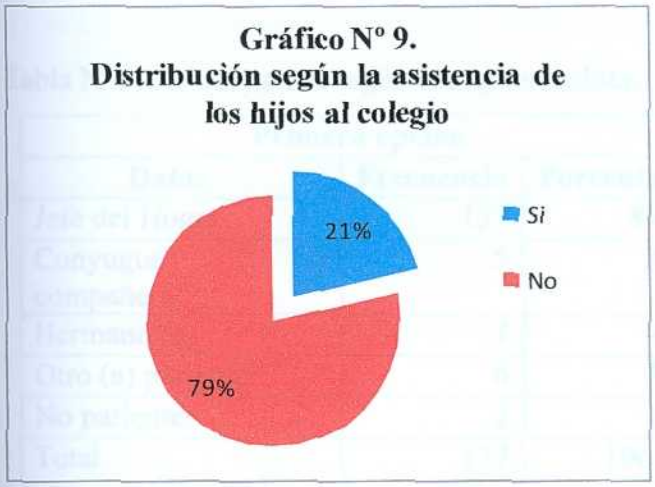
Número de hijos

¿Cuántos hijos tiene?



Los datos anteriormente señalados nos indican que la mayoría de las personas que forman parte de la muestra no tienen hijos, lo cual representa ciento sesenta y tres (163) personas. Sin embargo, catorce (14) de los encuestados tienen un hijo.

En caso de tener hijos, ¿Asisten al colegio?



Como puede apreciarse, de las catorce (14) personas que poseen un hijo solo tres (3) asisten al colegio.

En caso de tener hijos, ¿Viven con usted?

Tabla N°10. Distribución según con quien habitan los hijos.

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	5 %
No	5	3%
Número de personas con hijos	14	8%
Número de personas sin hijo(s)	163	92%
Total	177	100%

Puede observarse que la mayoría de la población en estudio que tiene un hijo, habitan juntos en una misma vivienda

Personas con las que viven

¿Quiénes viven con Ud. en este momento?

Tabla N°11. Distribución según con quien habita.

Primera opción		
Datos	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Jefe del Hogar	157	89%
Conyugue o compañero	5	3%
Hermano (a)	7	4%
Otro (a) pariente	6	3%
No parientes	2	1%
Total	177	100 %

Tabla N°12. Distribución según con quien habita.

Segunda opción		
Datos	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Conyugue o compañero	9	5 %
Hijo(a) o Hijastro(a) soltero sin hijos	4	2 %
Hijo(a) o Hijastro(a) sin conyugue con hijos	1	1%
Hermano (a)	89	50%
Otro (a) pariente	6	3%
No parientes	1	1%
Total	110	62%
Missing System	67	38%
Total	177	100 %

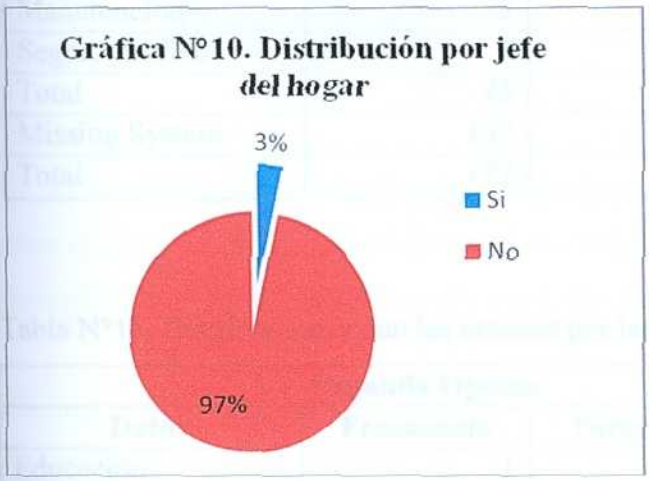
Tabla N°13. Distribución según con quien habita

Tercera opción		
Datos	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Conyugue o compañero	2	1%
Hermano (a)	4	2%
Hijo(a) o Hijastro(a) con conyugue e hijos	1	1%
Otro (a) pariente	19	11%
No parientes	3	2%
Total	29	16%
Missing System	148	84%
Total	177	100 %

A partir de los datos anteriores, se puede analizar que la mayoría de los aprendices INCES escogieron como primera opción, que habitan con el jefe del hogar. Como segunda opción la mitad de la muestra contesto que habitan con sus hermanos (as) y por último respondieron como tercera opción que residen con otro pariente.

Relación con el jefe del hogar

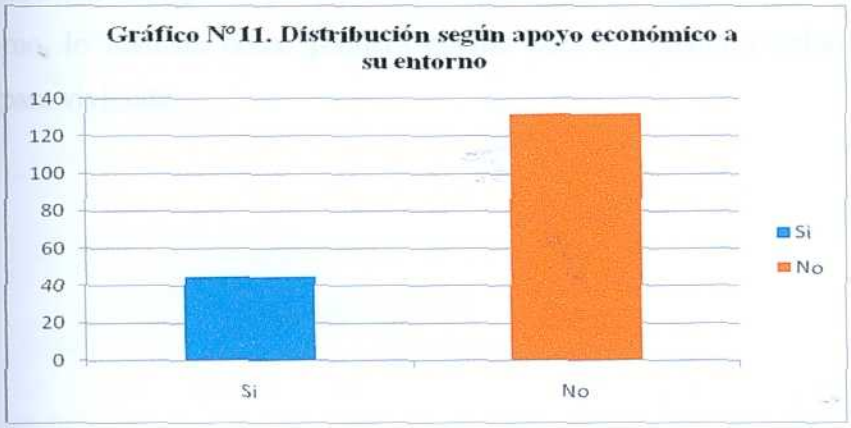
¿Usted es el jefe del hogar?



Al observar los datos anteriores, se puede resaltar que la mayoría de los aprendices INCES en formación teoría no son jefes del hogar.

Apoyo económico a su entorno

¿Aporta dinero "regularmente" a otras personas de su entorno cercano que no vivan con usted?



A partir de estos de estos datos, se puede inferir que la mayoría de los aprendices INCES no aportan dinero a otras personas de su entorno cercano.

¿Por cuál razón aporta dinero?

Tabla N°14. Distribución según las razones por las cuales aporta dinero

Primera Opción		
Datos	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Educación	14	8%
Salud	14	8%
Vivienda	11	6%
Manutención	5	3%
Seguro médico	1	1%
Total	45	25%
Missing System	132	75%
Total	177	100 %

Tabla N°15. Distribución según las razones por las cuales aporta dinero

Segunda Opción		
Datos	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Educación	1	1%
Salud	2	1%
Vivienda	4	2%
Manutención	2	1%
Total	9	5%
Missing System	168	95%
Total	177	100%

Se evidencia que la población que aporta dinero regularmente a otras personas de su entorno, lo realizan como primera opción para educación y salud y como segunda opción para vivienda.

Tendencia de ayuda económica

¿Usted recibe dinero de algún familiar o conocido para hacer sus actividades diarias?

El gráfico N°12 muestra la distribución de la muestra por la cantidad de personas que reciben ayuda económica para realizar sus actividades diarias. Se puede observar que, ocho (8) de cada diez (10) aprendices recibe ayuda económica.

En caso de ser afirmativa la respuesta anterior, ¿De quién recibe dinero para el desarrollo de sus actividades diarias?

Tabla N°16. Distribución según de quien recibe ayuda económica

Primera Opción		
Datos	**Frecuencia**	**Porcentaje**
De su cónyuge/ pareja	9	5%
De sus padres o hermanos	117	66%
De familiares	15	8%
De amigos	2	1%
Total	143	81%
Missing System	34	19%
Total	177	100 %

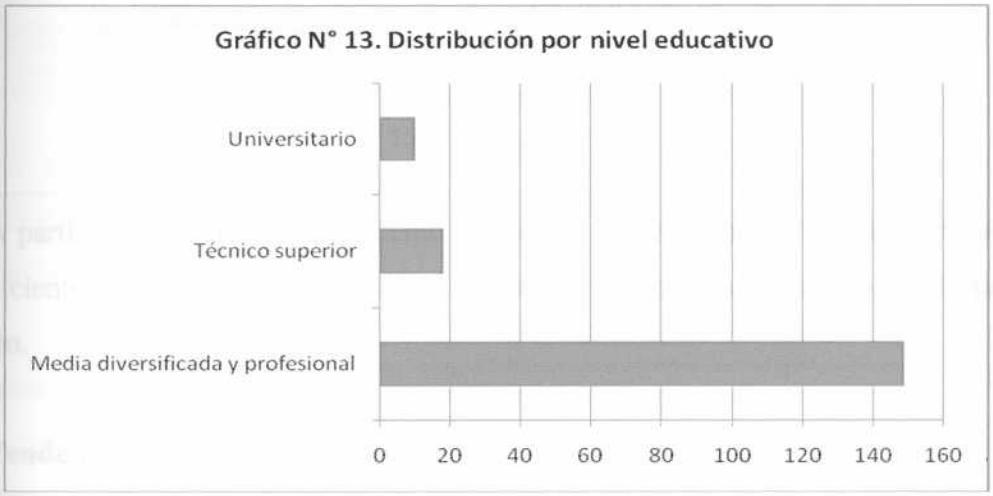
Tabla N°17. Distribución según de quien recibe ayuda económica

Segunda Opción		
Datos	**Frecuencia**	**Porcentaje**
De sus padres o hermanos	7	4%
De familiares	9	5%
De amigos	2	1%
Total	18	10%
Missing System	159	90%
Total	177	100%

Se evidencia que más de la mitad de los aprendices que forman parte de la muestra, reciben ayuda económica por parte de sus padres o hermanos. Como segunda opción, parte de la muestra evidencia que también recibe ayuda económica de otros familiares.

Nivel Educativo

¿Cuál es su nivel educativo?



Al observar los datos anteriores, se puede resaltar que aproximadamente ocho (8) de cada diez (10) personas tienen un nivel educativo de media diversificada y profesional. Podría decirse, que los institutos de acción docente delegada si cumple con uno de los requisitos exigidos por el INCES, el cual se refiere, a que los aprendices tengan un nivel educativo de media diversificada y profesional.

Tipo de institución académica

¿Tipo de institución donde estudió?

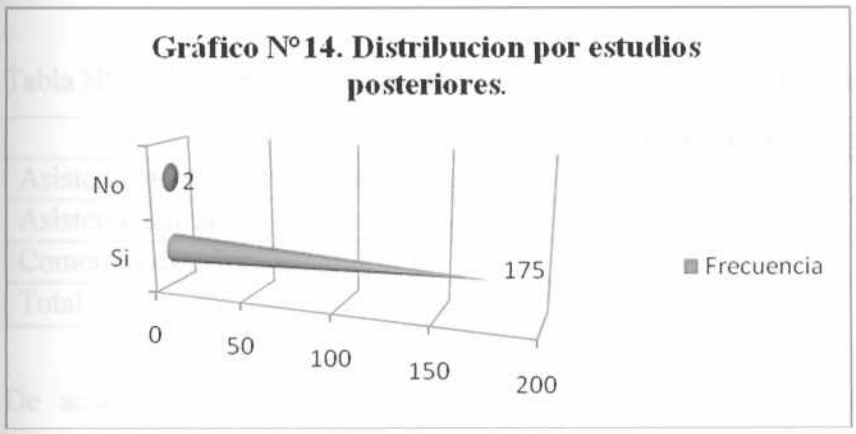
Tabla N°18. Distribución según tipo de institución académica donde estudió.

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Pública	141	80%
Privada	36	20%
Total	177	100 %

La tabla N°18 muestra la distribución de la muestra para la variable tipo de institución donde estudió. Se puede observar que ocho (8) de cada diez (10) personas realizaron estudios en instituciones públicas.

Estudios posteriores

¿Usted quisiera realizar estudios posteriores al curso de formación?



A partir de los datos anteriormente expuestos, se observa que aproximadamente el cien por ciento (100%) de la población sí desea realizar estudios posteriores al curso de formación.

Tendencia a estudios posteriores

¿Qué tipo de estudios quisiera realizar?

Tabla N°19. Distribución según la tendencia a estudios posteriores

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Técnico superior	25	14%
Universitario	146	83%
Curso	4	3%
Total	175	99%
Missing System	2	1%
Total	177	100 %

Se puede observar que aproximadamente, cuatro quintos (4/5) de la población que desea realizar estudios posteriores al curso de formación, quisieran realizar estudios universitarios.

Oficio en el cual se está formando

¿Cuál es el curso de formación de aprendiz INCES que Ud. realiza actualmente?

Tabla N°20. Distribución según el oficio en el cual se está formando.

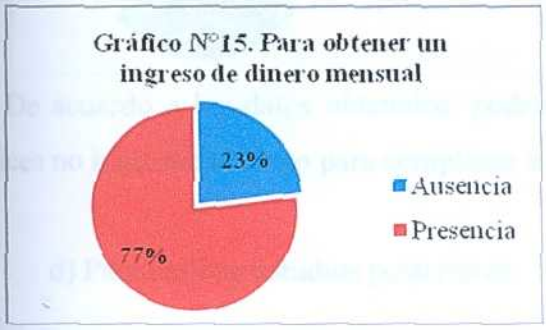
Datos	Frecuencia	Porcentaje
Asistente administrativo de empresas	134	76%
Asistente administrativo en informática	19	10%
Comercio exterior	24	14%
Total	177	100%

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla anterior, podría decirse que aproximadamente tres cuartos (3/4) de la población se encuentra realizando el curso de formación de Asistente administrativo de empresas.

Interés por ingresar al curso de formación

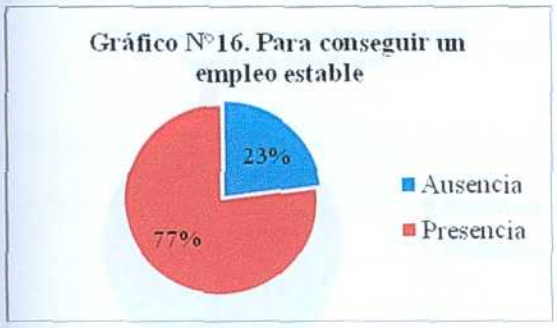
¿Cuál de estas opciones expresa su interés por ingresar al curso de aprendiz INCES?

a) Para obtener un ingreso de dinero mensual



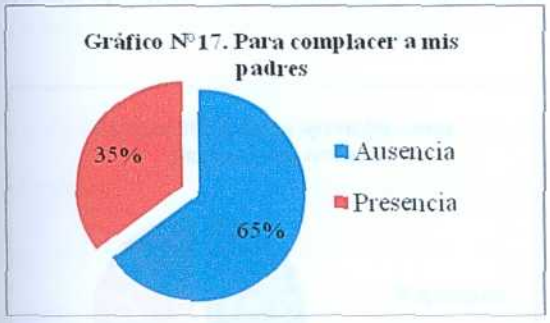
Se observa en el grafico N° 15 que más de la mitad de la muestra tiene interés en ingresar al curso de aprendiz INCES para obtener un ingreso de dinero mensual.

b) Para conseguir un empelo estable



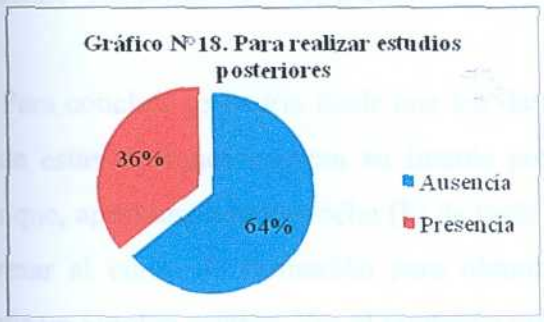
Se puede apreciar que aproximadamente ocho (8) aprendices de cada diez (10) quieren ingresar al curso de aprendiz INCES para conseguir un empleo estable

c) Para complacer a mis padres



De acuerdo a los datos obtenidos, podría decirse que siete (7) de cada diez (10) aprendices no ingresan al curso para complacer a sus padres.

d) Para realizar estudios posteriores



En el grafico N° 18 se observa, que siete (7) de cada diez (10) de la población encuestada ingresa al curso de formación por interés a realizar estudios posteriores.

e) Para sobresalir entre amigos y familiares

A partir de estos datos se puede inferir que la mayoría de los aprendices INCES no ingresan al curso de formación para sobresalir entre amigos y familiares.

f) Para aprender cosas nuevas y superarme

La mitad de la población encuestada tiene interés de ingresar al curso de formación para aprender cosas nuevas y superarse.

Para concluir se podría decir que los datos arrojados en el análisis de la pregunta ¿Cuál de estas opciones expresa su interés por ingresar al curso de aprendiz INCES? reflejan que, aproximadamente ocho (8) de cada diez (10) aprendices manifiesta su interés de ingresar al curso de formación para obtener un ingreso de dinero mensual y para conseguir un empleo estable. Por el contrario no presentan ningún interés por el hecho de sobre salir entre amigos y familiares.

Situación en la fuerza de trabajo

¿Ud. tiene otro trabajo distinto al curso de aprendiz INCES, que le aporte algún ingreso?

Tabla N°21. Distribución según la situación en la fuerza de trabajo

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	8%
No	162	92%
Total	177	100%

Se evidencia que más de la mitad de los aprendices que forman parte de la muestra, no realizan un trabajo distinto al curso de formación.

Ingreso Mensual

¿Cuál es su ingreso por trabajo al mes?

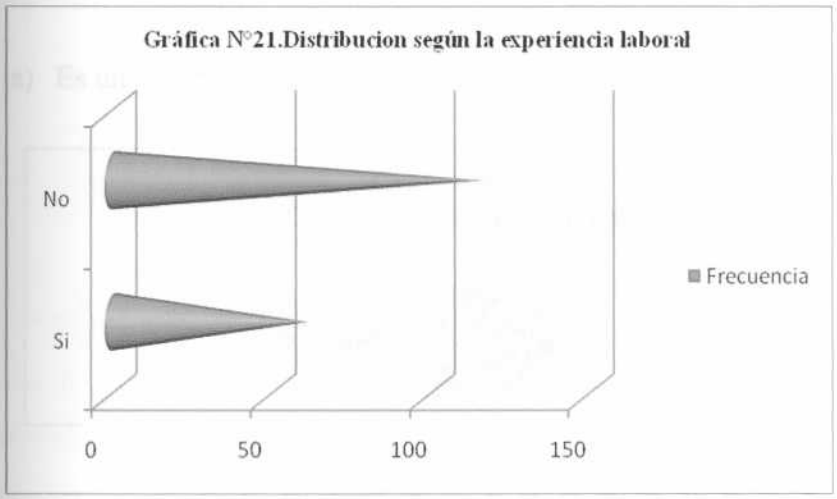
Tabla N°22. Distribución según el ingreso mensual

Datos	Frecuencia	Porcentaje
70	1	0,56%
80	1	0,56%
300	2	1%
480	1	0,56%
500	1	1%
600	3	2%
613	1	0,56%
700	1	0,56%
800	2	1%
834	1	0,56%
2000	1	1%
Total	15	9%
Missing System	162	91%
Total	177	100 %

Se evidencia que los aprendices que realizan un trabajo distinto al curso de formación, obtienen con mayor frecuencia un ingreso comprendido entre 300Bsf. y 800Bsf mensuales.

Experiencia laboral anterior

Antes de realizar el curso de aprendiz INCES ¿Ud. había trabajado anteriormente?



Se puede apreciar que en el análisis de la muestra, aproximadamente siete (7) de cada diez (10) personas no habían trabajado antes de realizar el curso de formación.

Cargo desempeñado

¿Cuál cargo desempeñó?

Tabla N° 23. Distribución según el cargo desempeñado

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Vendedor (a)- Promotor (a)	38	21%
Albañil-obrero	11	6%
Depositario- Almacenista	2	1%
Asistente, Recepcionista, Secretaria	7	4%
Profesora, recreadora	3	2%
Total	61	34%
Missing System	116	66 %
Total	177	100%

Se observa que la población que ejecutó un trabajo antes de realizar el curso de formación, desempeñó con mayor frecuencia el cargo de vendedor (a) o promotor (a).

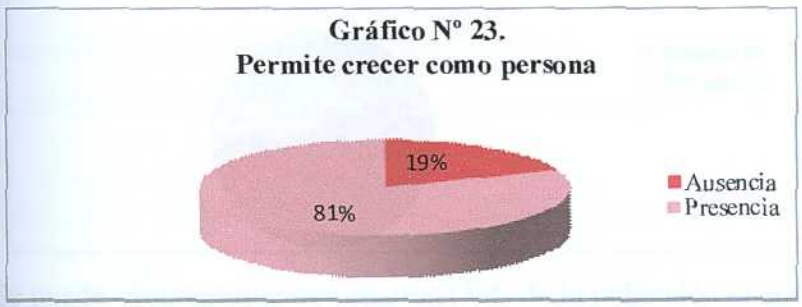
Significado que le otorga al trabajo

¿Qué significa el trabajo para Usted?

a) Es una forma de tener dinero

En primera opción, más de la mitad de la población en estudio refleja estar de acuerdo con la afirmación de que el trabajo es una forma de tener dinero.

b) Permite crecer como persona

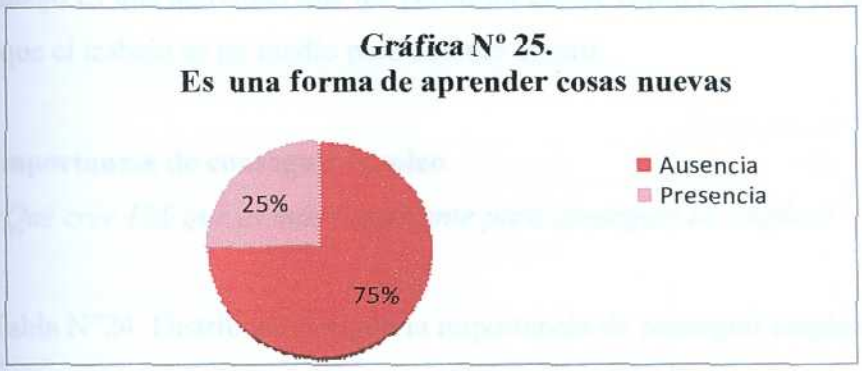


Los datos anteriormente señalados nos indican que cuatro quintos (4/5) de la población en estudio afirma como primera opción que, el trabajo es un medio de crecimiento personal.

c) Es un mal necesario

La distribución de la muestra según la afirmación que supone al trabajo como un mal necesario, obtuvo un rechazo de casi el cien por ciento (100%) de la población en estudio.

d) Es una forma de aprender cosas nuevas



Se puede observar que tres cuartos (3/4) de la población encuestada no considera al trabajo como una forma de aprender cosas nuevas.

e) Es un medio para poder asegurar la vejez

Los datos anteriormente señalados indican que casi el 100 % (cien por ciento) de la población en estudio, no está de acuerdo con la afirmación que refleja al trabajo como un medio para asegurar la vejez.

A manera de conclusión se puede observar que la población en estudio considera que el trabajo es una actividad que les permitirá crecer como persona y, en segundo lugar, afirman que el trabajo es un medio para obtener dinero.

Importancia de conseguir empleo

¿Qué cree Ud. que es más importante para conseguir un empleo?

Tabla N°24. Distribución según la importancia de conseguir empleo.

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Tener buenos amigos	1	1%
Estar bien capacitados	121	68%
Ser un buen trabajador	55	31%
Total	177	100%

Se puede observar que aproximadamente dos tercios (2/3) de la muestra considera que lo más importante para conseguir empleo radica en la capacitación que posea cada individuo.

Lo que más le gusta de un trabajo

¿Podría decirme qué es lo que más le gusta de un trabajo?

Tabla N°25. Distribución según lo que más le gusta de un trabajo

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Que haya un ambiente amistoso	55	31%
Que haya posibilidades de ascenso	91	51%
Que dé para vivir tranquilo	31	18%
Total	177	100%

Se puede evidenciar que aproximadamente, cinco (5) de cada diez (10) aprendices consideran que lo que más les gusta de un trabajo es que haya posibilidades de ascenso.

Tipos de trabajo

Si Ud. Pudiera escoger entre estos tipos de trabajo ¿Cuál escogería?

Tabla N° 26. Distribución según tipos de trabajo

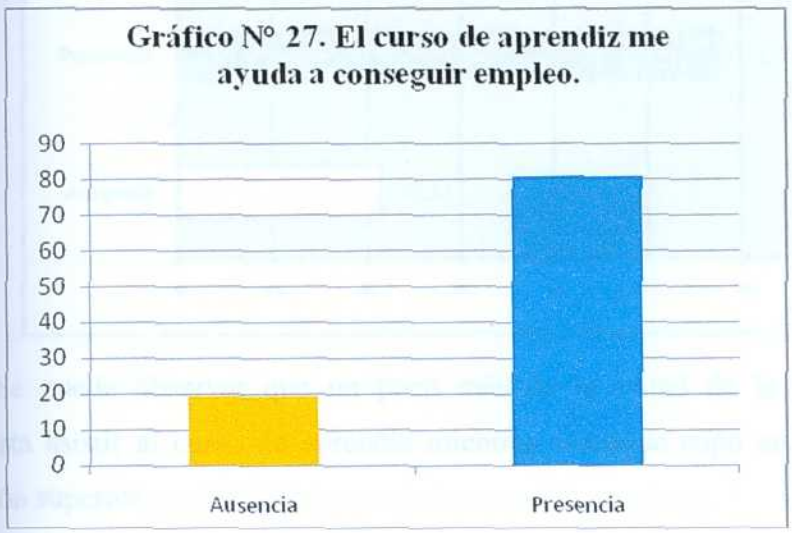
Datos	Frecuencia	Porcentaje
Empresa propia con trabajadores a su cargo	104	59%
Empresa propia con trabajadores a su cargo	37	21%
Empleado de un organismo gubernamental	12	7%
Trabajar usted solo por cuenta propia	24	13%
Total	177	100%

Los datos anteriormente señalados, indican que la mayoría de los aprendices les gustaría trabajar en una empresa propia con trabajadores a su cargo.

Identificación con el curso

¿Con cuál(es) de las siguientes afirmaciones Ud. se siente identificado?

a) El curso de aprendiz INCES me ayuda a conseguir empleo



La distribución de la muestra según la afirmación que expresa que el curso de aprendiz INCES me ayuda a conseguir empleo obtuvo una aceptación de cuatro quintos (4/5) de la población estudiada.

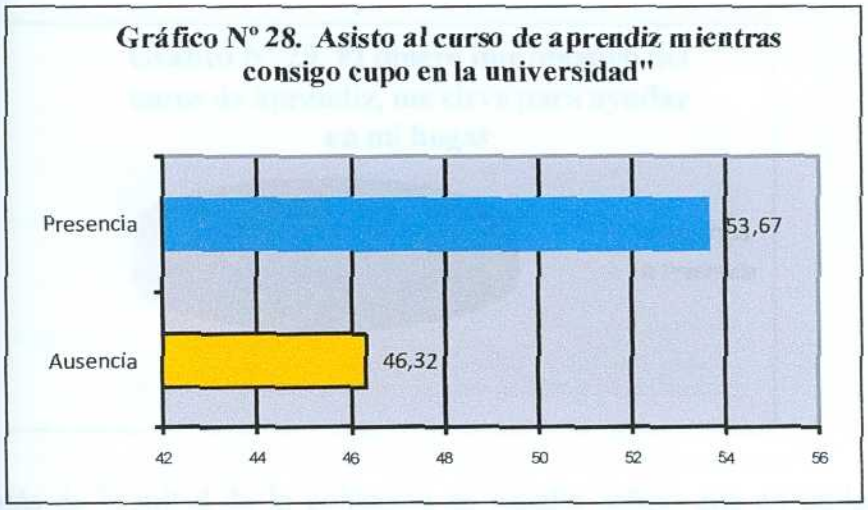
b) Hago el curso de aprendiz INCES porque mis padres así lo quieren

Tabla N° 27. Distribución según la identificación con el curso de formación.

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Ausencia	110	62%
Presencia	67	38%
Total	177	100%

Se puede observar que más de la mitad de la población en estudio reflejan que no se encuentran en el curso de aprendiz porque sus padres o familiares lo deseen.

c) Asisto al curso de aprendiz INCES mientras consigo cupo en la universidad



Se puede observar que un poco más de la mitad de la población en estudio manifiesta asistir al curso de aprendiz mientras consigue cupo en alguna institución de educación superior.

d) El curso de aprendiz INCES me sirve para olvidarme de mis problemas

Tabla N° 28. Distribución según la identificación con el curso de formación.

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Ausencia	176	99%
Presencia	1	1%
Total	177	100%

Los datos señalados anteriormente indican que casi la totalidad de la población en estudio no está de acuerdo con la afirmación de que el curso el curso de aprendiz les sirve para olvidarse de sus problemas.

e) *El dinero que obtengo del curso de aprendiz, me sirve para ayudar en mi hogar*

Más de la mitad de la población en estudio señaló que no utiliza el dinero que obtiene del curso de aprendiz para ayudar en su hogar.

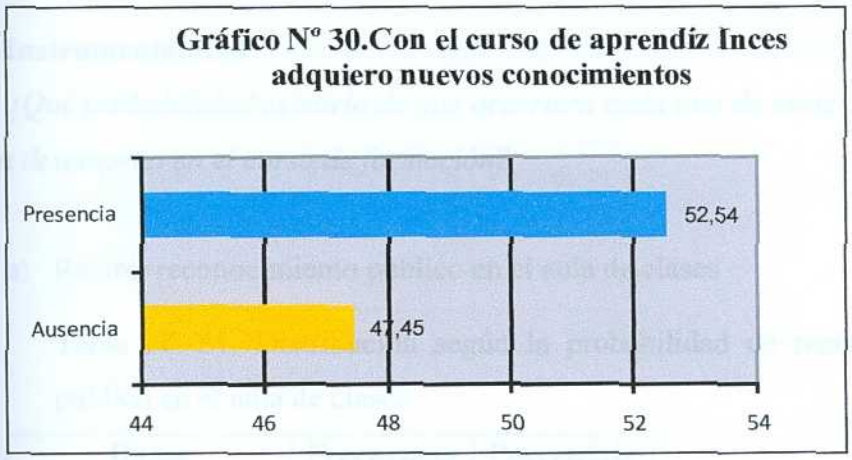
f) Mis amigos y familiares se sienten orgullosos porque soy aprendiz INCES

Tabla N° 29. Distribución según la identificación con el curso de formación.

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Ausencia	165	93%
Presencia	12	7%
Total	177	100%

Se puede observar que un quinceavo (1/15) de la población en estudio afirma que sus amigos y familiares se sienten orgullosos de ser aprendices INCES.

g) Con el curso de aprendiz INCES adquiero nuevos conocimientos



Los datos presentados anteriormente demuestran que más de la mitad de la población en estudio manifiestan que en el curso de aprendiz adquieren nuevos conocimientos.

h) Hago el curso de aprendiz INCES para compartir más con mis amigos

Tabla N° 30. Distribución según la identificación con el curso de formación.

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Ausencia	169	95%
Presencia	8	5%
Total	177	100%

La población en estudio rechaza casi en su totalidad la afirmación de que realizan el curso de aprendiz para compartir más con sus amigos.

A manera de conclusión puede decirse que se observa que la mayor parte de la población considera que el curso los ayudará a conseguir empleo. En segundo lugar, se evidencia que la población en estudio permanece en el curso de aprendiz INCES en espera de un cupo en alguna institución de estudio superior. Y, finalmente, la tercera opción indica que estas personas realizan este curso para ampliar y adquirir nuevos conocimientos.

Parte II. Análisis de las variables instrumentalidad, valencia y expectativas

Instrumentalidad

¿Qué probabilidad existiría de que ocurriera cada una de estas cosas si usted tiene un buen desempeño en el curso de formación?

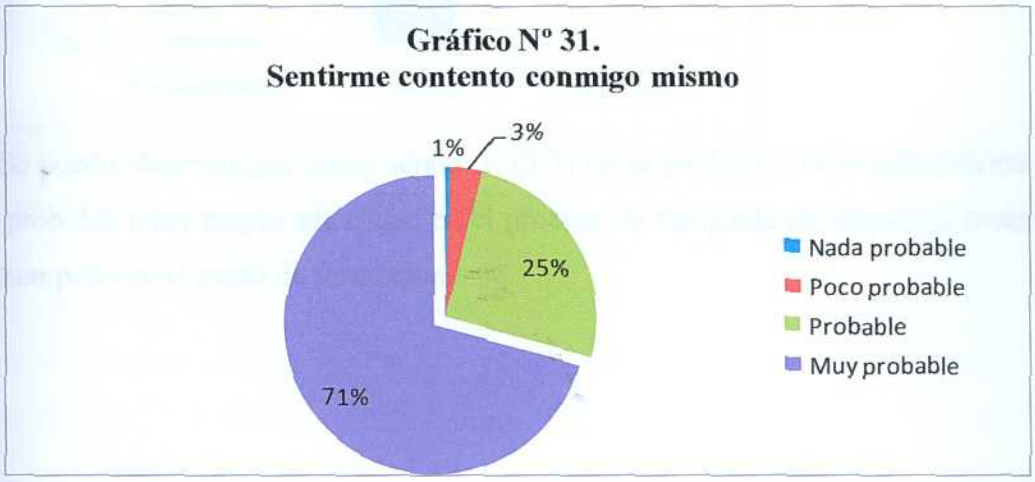
a) Recibir reconocimiento público en el aula de clases

Tabla N° 31. Distribución según la probabilidad de recibir reconocimiento público en el aula de clases

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Nada probable	7	4%
Poco probable	38	21%
Probable	83	47%
Muy probable	49	28%
Total	177	100%

Cuatro quintos (4/5) de la población que formó parte de la muestra afirma que es probable recibir reconocimiento público en el aula de clases si tienen un buen desempeño en el curso.

b) Sentirme contento conmigo mismo



La distribución de la muestra según la afirmación de que se sentirán contentos con ellos mismos si se desempeñan bien en el curso de formación indica que cinco séptimos (5/7) de la población opinan que esto es muy probable que ocurra.

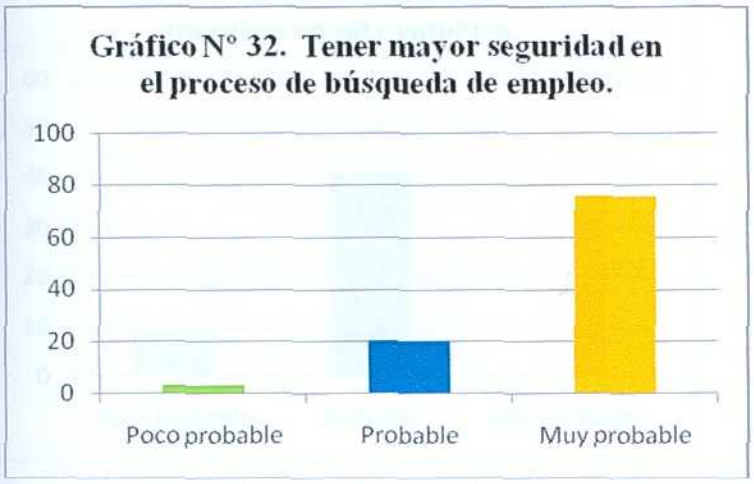
c) *Posibilidad de desarrollar mis talentos y capacidades*

Tabla N° 32. Distribución según la probabilidad de recibir reconocimiento público en el aula de clases

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Poco probable	8	5%
Probable	48	27%
Muy probable	121	68%
Total	177	100%

En cuanto a la probabilidad de desarrollar mis talentos y capacidades si se desempeñan bien en el curso de formación, más de la mitad de la población en estudio indica que es muy probable que esto ocurra.

d) Probabilidad de tener mayor seguridad en el proceso de búsqueda de empleo



Se puede observar que cinco séptimos (5/7) de la población en estudio afirma que es muy probable tener mayor seguridad en el proceso de búsqueda de empleo si tienen un buen desempeño en el curso de formación.

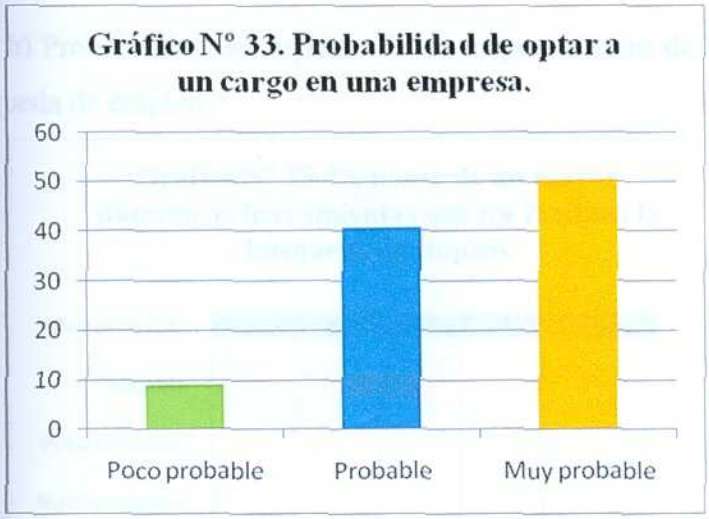
e) Probabilidad de aprender cosas nuevas

Tabla N° 33. Distribución según la probabilidad de aprender cosas nuevas.

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Poco probable	6	4%
Probable	36	20%
Muy probable	135	6%
Total	177	100%

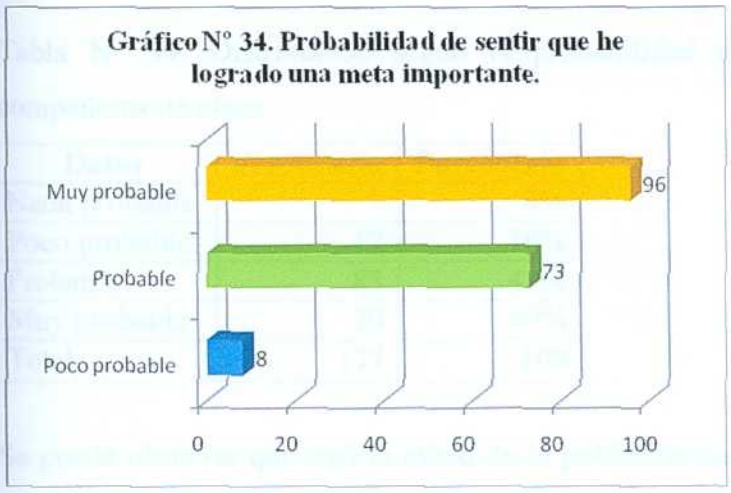
Los datos anteriormente señalados indican que la mayoría de la población está de acuerdo con la afirmación de que la posibilidad de aprender cosas nuevas es muy probable si tienen un buen desempeño en el curso de formación.

f) Posibilidad de optar a un cargo en una empresa



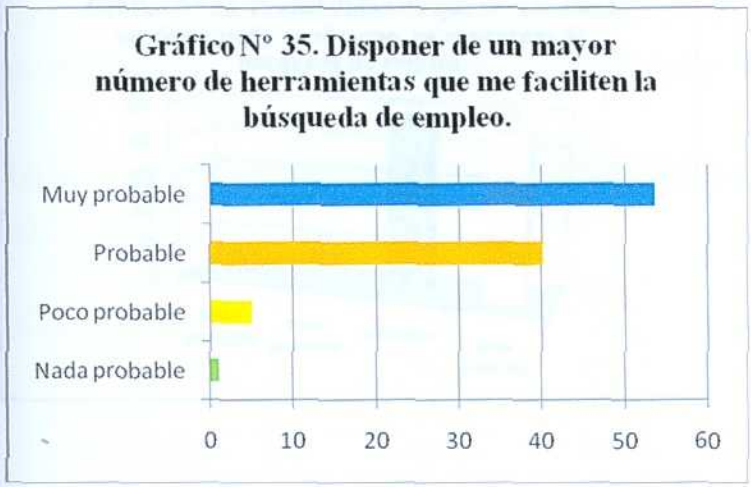
En este caso, justo la mitad de la población afirma que es muy probable el hecho de optar a un cargo dentro de una empresa si tienen un buen desempeño en el curso de formación

g) Probabilidad de sentir que he logrado una meta importante



La mayoría de los aprendices INCES consideran muy probable, el hecho de sentir que han logrado una meta importante.

h) Probabilidad de disponer de un mayor número de herramientas que me faciliten la búsqueda de empleo



La distribución de la muestra según la probabilidad de disponer de un mayor número de herramientas que me facilitan la búsqueda de empleo indica que un poco más de la mitad de la población afirma que, es muy probable disponer de un mayor número de herramientas que me facilitan la búsqueda de empleo si tienen un buen desempeño en el curso de formación.

i) Probabilidad de ser respetado por mis compañeros de clase.

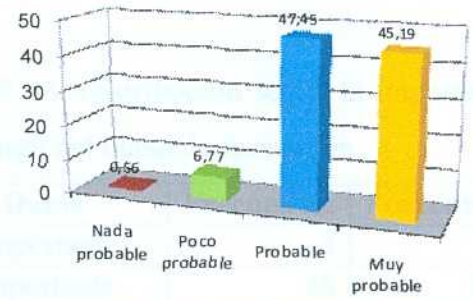
Tabla N° 34. Distribución según la probabilidad de ser respetado por mis compañeros de clase.

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Nada probable	7	4%
Poco probable	17	10%
Probable	83	47%
Muy probable	70	40%
Total	177	100

Se puede observar que casi la mitad de la población en estudio indica que es muy probable ser respetado por sus compañeros de clase.

j) Probabilidad de que se reconozca mi desempeño en el curso, en el proceso de búsqueda de empleo

Gráfico N° 36. Probabilidad de que se reconozca mi desempeño en el curso, en el proceso de búsqueda de empleo.



Los datos mostrados anteriormente señalan que casi la totalidad de la muestra afirma que es probable y muy probable que se reconozca su desempeño en el curso, en el proceso de búsqueda de empleo si tienen un buen desempeño en el curso.

k) Probabilidad de que las personas con las que estudio serán amigables conmigo

Tabla N° 35. Distribución según la probabilidad de que las personas con las que estudio serán amigables conmigo.

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Nada probable	4	2%
Poco probable	28	16%
Probable	85	48%
Muy probable	60	34%
Total	177	100%

La distribución de la muestra según la probabilidad de que las personas con las que estudian serán amigables con ellos indica que casi la mitad de la población se muestra de acuerdo con esa afirmación.

Valencia

¿Qué tan importante es cada una de estas expresiones?

a) La cantidad de reconocimientos que recibo a lo largo del curso de formación

Tabla N° 36. Distribución según la importancia a la cantidad de reconocimientos recibidos a lo largo del curso de formación.

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Nada Importante	3	2%
Poco Importante	26	15%
Importante	61	34%
Muy Importante	87	49%
Total	177	100%

Se puede observar que más de la mitad de los aprendices consideran muy importante la cantidad de reconocimientos que reciben a lo largo del curso de formación.

b) La posibilidad de hacer algo que me haga sentir satisfecho

Tabla N° 37. Distribución según la importancia de hacer algo que me haga sentir satisfecho.

Datos	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Poco Importante	10	6%
Importante	50	28%
Muy Importante	117	66%
Total	177	100%

De acuerdo a los datos obtenidos, podría decirse que dos tercios (2/3) de los aprendices considera muy importante la posibilidad de hacer algo que los haga sentir satisfecho.

c) La posibilidad de desarrollar mis capacidades y talentos

Tabla N° 38. Distribución según la importancia de desarrollar mis capacidades y talentos

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Poco Importante	8	5%
Importante	46	26%
Muy Importante	123	69%
Total	177	100%

Los datos anteriormente señalados, nos indican que más del cincuenta por ciento (50%) de los aprendices en estudio consideran muy importante la posibilidad de desarrollar sus capacidades y talentos.

d) La posibilidad de obtener un empleo posterior a la culminación del curso de formación

Tabla N° 39. Distribución según la importancia de obtener un empleo posterior a la culminación del curso de formación

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Poco Importante	6	3%
Importante	40	23%
Muy Importante	131	74%
Total	177	100%

Se evidencia que aproximadamente siete (7) de cada diez (10) aprendices, consideran muy importante la posibilidad de obtener un empleo posterior a la culminación del curso de formación.

e) La posibilidad de aprender cosas nuevas

Tabla N° 40. Distribución según la importancia de aprender cosas nuevas

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Poco Importante	5	3%
Importante	41	23%
Muy Importante	131	74%
Total	177	100%

Tal y como puede observarse, siete (7) de cada diez (10) personas consideran muy importante la posibilidad de aprender cosas nuevas en el curso de formación.

f) La posibilidad de tener un empleo estable incluso en otra empresa distinta a la que proporciona el curso de formación

Tabla N° 41. Distribución según la importancia de tener un empleo estable incluso en otra empresa distinta a la que proporciona el curso de formación.

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Nada Importante	1	0,56%
Poco Importante	4	1,44%
Importante	54	31%
Muy Importante	118	67%
Total	177	100%

Al observar los datos anteriores se puede resaltar, que cuatro sextos (4/6) de la muestra seleccionó como muy importante la posibilidad de tener un empleo estable incluso en otra empresa distinta a la que le proporciona el curso de formación.

g) La oportunidad de lograr una meta

Tabla N° 42. Distribución según la importancia de lograr una meta.

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Poco Importante	6	3%
Importante	35	20%
Muy Importante	136	77%
Total	177	100%

Se puede evidenciar, que más de la mitad de la muestra en estudio considera como muy importante la oportunidad de lograr una meta.

h) La cantidad de herramientas que me faciliten la búsqueda de empleo

Tabla N° 43. Distribución según la importancia de la cantidad de herramientas que faciliten la búsqueda de empleo

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Poco Importante	4	2%
Importante	66	37%
Muy Importante	107	61%
Total	177	100%

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla anterior, podría decirse que tres quintos (3/5) de los aprendices INCES, consideró como muy importante la cantidad de herramientas que le faciliten la búsqueda de empleo.

i) El respeto que percibo de las personas con quienes estudio

Tabla N° 44. Distribución según la importancia del respeto que perciben de las personas con quienes estudian

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Nada Importante	2	1%
Poco Importante	18	10%
Importante	83	47%
Muy Importante	74	42%
Total	177	100%

Se aprecia que cinco (5) de cada diez (10) aprendices consideran importante el respeto que perciben de las personas con quienes estudian.

j) El reconocimiento de mi buen desempeño en el curso, por parte de los empleadores

Tabla N° 45. Distribución según la importancia del reconocimiento del buen desempeño en el curso, por parte de los empleadores.

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Nada Importante	1	1%
Poco Importante	13	7%
Importante	78	44%
Muy Importante	85	48%
Total	177	100%

Aproximadamente cinco (5) de cada diez (10) aprendices INCES consideran muy importante el reconocimiento de su desempeño en el curso, por parte de los empleadores

k) La amigabilidad de las personas con quienes estudio

Tabla N° 46. Distribución según la importancia de obtener un empleo posterior a la culminación del curso de formación

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Nada Importante	2	1%
Poco Importante	28	16%
Importante	90	51%
Muy Importante	57	32%
Tòtal	177	100%

Se puede observar que el cincuenta por ciento (50%) de la muestra en estudio seleccionó como importante, la amigabilidad de las personas con las que estudia.

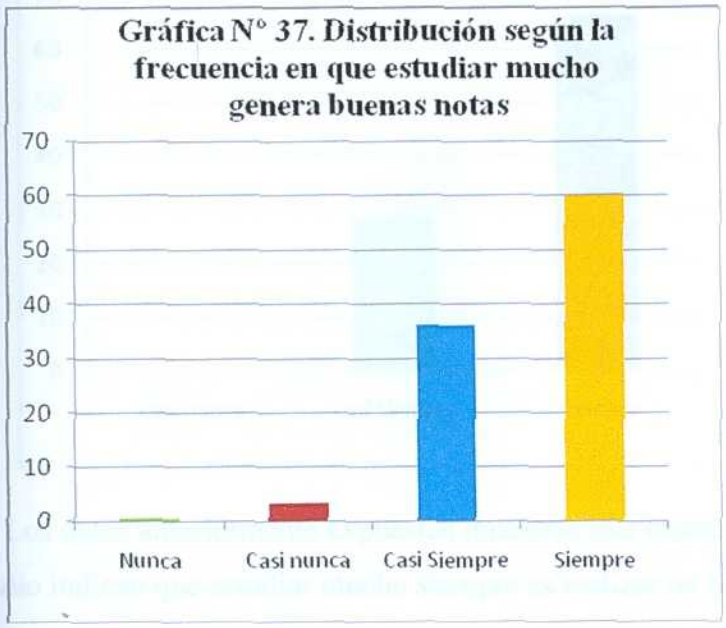
Expectativas

¿Qué tan frecuente es cada uno de estas expresiones?

a) Estudiar mucho genera buenas notas

Tabla N°47. Distribución según la frecuencia en que estudiar mucho genera buenas notas

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	1%
Casi nunca	6	3%
Casi Siempre	64	36%
Siempre	106	60%
Total	177	100%



Se puede observar que cuatro séptimos (4/7) de la población en estudio afirma que estudiar mucho siempre genera buenas notas.

b) Estudiar mucho es realizar un buen trabajo

Tabla N°48. Distribución según la frecuencia en que estudiar mucho es realizar un buen trabajo

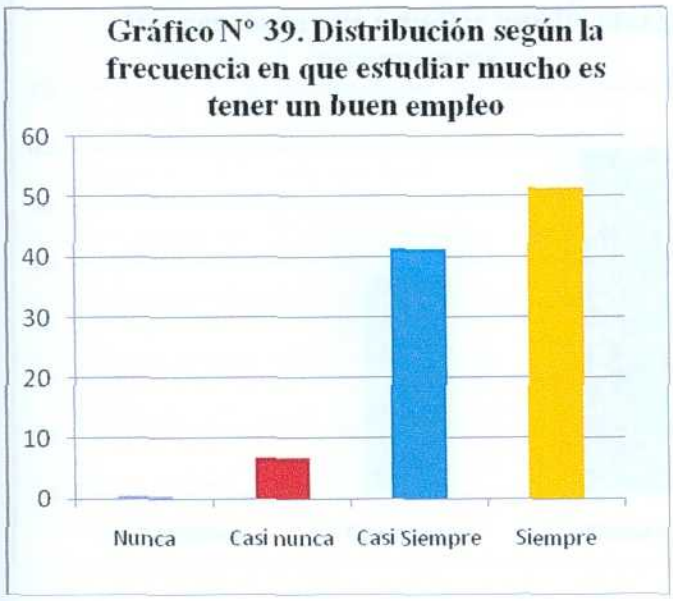
Datos	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	8	5%
Casi Siempre	51	29%
Siempre	118	67%
Total	177	100%

Los datos anteriormente expuestos muestran que cuatro sextos (4/6) de la población en estudio indican que estudiar mucho siempre es realizar un buen trabajo.

c) Estudiar mucho es tener un buen empleo

Tabla N°49. Distribución según la frecuencia en que estudiar mucho es tener un buen empleo

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	1%
Casi nunca	12	7%
Casi Siempre	73	41%
Siempre	91	51%
Total	177	100%

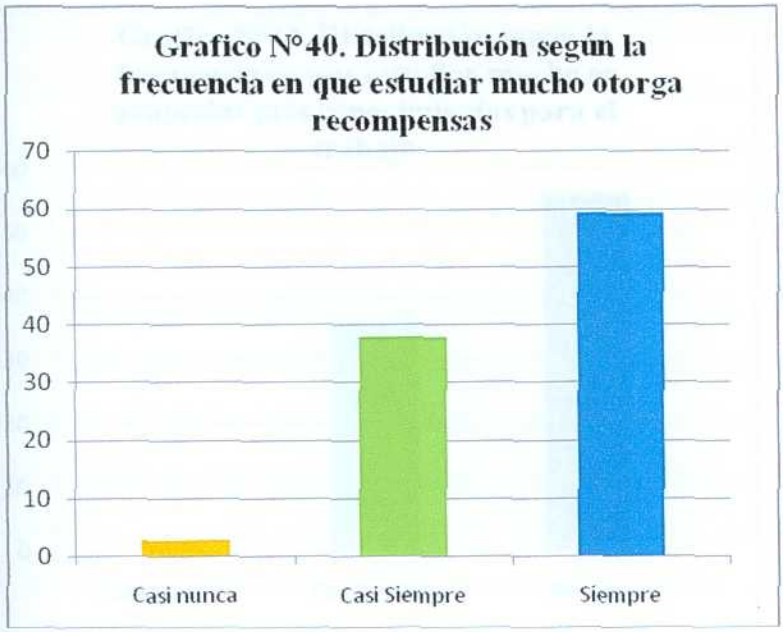


La distribución de la muestra según la frecuencia en que estudiar mucho es tener un buen empleo indica que más de la mitad de la población afirma que estudiar mucho siempre conlleva a la obtención de un buen empleo.

d) Estudiar mucho otorga recompensas

Tabla N°50. Distribución según la frecuencia en que estudiar mucho otorga recompensas

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	15	8 %
Casi Siempre	63	36%
Siempre	99	56%
Total	177	100%

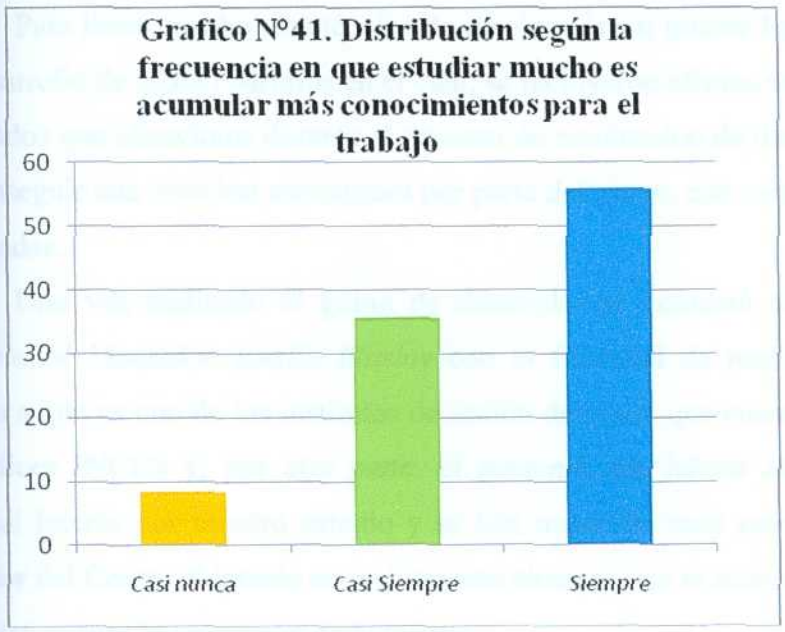


La mayoría de la población en estudio considera, que siempre el hecho de estudiar mucho otorga recompensas.

e) Estudiar mucho es acumular más conocimientos para el trabajo

Tabla N°51. Distribución según la frecuencia en que estudiar mucho es acumular más conocimientos para el trabajo

Datos	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	5	3%
Casi Siempre	67	38%
Siempre	105	59%
Total	177	100%



Tal y como pueden observarse, aproximadamente, seis (6) de cada diez (10) personas consideran que siempre el hecho de estudiar mucho es acumular más conocimientos para el trabajo.

2) Focus Group

El Focus Group es una técnica de estudio de las opiniones o actitudes de una población en particular. Es ampliamente utilizada en ciencias sociales y en estudios comerciales. Es conocida también como grupo de discusión o sesiones de grupo las cuales consisten en la reunión de un grupo de personas, entre 6 y 12, con un moderador encargado de hacer preguntas y dirigir la discusión hacia un tema en particular con la finalidad de ratificar la veracidad de la información obtenida o para ampliar el espectro de la misma.

En nuestro trabajo de investigación no se encontraba planteada la ejecución del Focus Goup; sin embargo, se realizó en virtud de certificar la veracidad de los resultados obtenidos por la muestra en estudio. Por otra parte, la aplicación de esta técnica fue de gran utilidad, ya que por factores de tiempo no se pudo realizar un plan piloto para la aplicación del instrumento. De allí la principal razón de la aplicación de esta técnica, la cual nos permitió corroborar el grado en el cual los Aprendices que formaron parte de la muestra en estudio lograron entender cada uno de los ítems, especialmente los relacionados con las variables socio-demográficas, socioeducativas, socioeconómicas y, las asociadas a los aprendices en formación.

Para llevar a cabo esta técnica de recolección en primer lugar, se elaboró un guión de desarrollo de 2(dos) párrafos en el cual, se incluyeron afirmaciones contradictorias a los resultados que obtuvimos durante el proceso de recolección de datos. Todo esto con el fin de conseguir una reacción espontanea por parte del grupo, con respecto a las aseveraciones planteadas.

Una vez realizado el guion de desarrollo se contactó al *Centro de Formación Profesional Monseñor Emilio Blaslov* con la finalidad de realizar allí el focus group, debido a que es uno de los institutos de acción delegada que cuenta con mayor numero de aprendices INCES y, por otra parte, el personal que labora allí siempre ha mostrado especial interés por nuestro estudio y se han mostrado muy receptivos. Se le explicó al Director del Centro el interés en realizar ésta técnica y, se le solicitó colaboración en temas de logística para la aplicación de la misma.

Se conformó un grupo de 10 Aprendices INCES escogidos al azar; fueron trasladados a un salón y allí se procedió en primer lugar, a establecer las normas a seguir durante el mismo y, seguidamente se realizó la lectura del mismo. Entre las normas que se acordaron para minimizar los efectos de dispersión en la población se encuentran en primer término, que uno de los aprendices participantes controlara el tiempo máximo de participación de cada uno de ellos; se estableció como tiempo máximo dos (2) minutos para cada persona. El control del tiempo fue realizado a través de un cronometro, el cual indicaba el límite de aporte de cada uno de ellos dentro del focus group.

Por otra parte, se estableció como regla que otro aprendiz llevara por escrito un resumen de cada una de las intervenciones suscitadas, con la finalidad de tener documentado las incidencias del mismo. Una vez finalizado el mismo, se procedió a contrastar las opiniones presentadas durante la implementación de la técnica y, las obtenidas en nuestro trabajo de investigación.

Finalmente, se obtuvo una gran concordancia en términos de respuestas obtenidas tanto en el focus group implementado y, los datos recogidos en la presente investigación lo cual le otorga mayor validez a los resultados y las conclusiones obtenidas.

CAPITULO VII
ANALISIS DE RESULTADOS

Para iniciar el análisis de los datos, se debe señalar que estos han sido presentados y explicados en términos de proporciones y porcentajes en el capitulo anterior. El presente capitulo tiene la finalidad de responder a cada uno de los objetivos específicos planteados en el estudio, se identificó y analizó el grado de motivación de los aprendices INCES en formación teórica en el modelo de desarrollo del aprendizaje en la empresa (DAE), según la teoría de expectativas de Víctor Vroom (1964).

I. Identificación del grado de motivación y la valencia de los aprendices INCES, en el proceso de formación teórica en el modelo de desarrollo del aprendizaje en la empresa (DAE).

La valencia según el modelo de Vroom se resume a la estimación del deseo de recibir determinada recompensa. Es vista como el valor personal que cada individuo le otorga a su desempeño en función del premio o estímulo que recibirá. Por lo tanto, si el individuo percibe que recibirá alguna gratificación por su esfuerzo, también se incrementará su grado de motivación.

En el presente cuadro se muestra el grado de motivación de los Aprendices INCES en estudio, en contraste con la variable Valencia expuesta por Vroom.

Tabla N°52. Grado de motivación y Valencia

	Valencia			
Grado de Motivación (%)	**Menos de 80%**	**80%**	**90%**	**100%**
81 – 100	6%	0%	28%	65%
60 – 80	74%	83%	63%	30%
Menos de 60	20%	17%	9%	0%
Total	100	100	100	100

Se puede observar que del 100% de las personas ocho (8) de cada diez (10) presentan una valencia de 80% y, tienen un grado de motivación entre el 60% y el 80%.

Posteriormente, se observan una serie de análisis correspondientes al cruce de algunos ítems que ayudaron a explicar el grado de motivación y la valencia.

Tabla N° 53. Posibilidad de obtener un empleo estable a la culminación del curso de formación en relación con la oportunidad de lograr una meta importante

	¿Qué tan importante es la Posibilidad de obtener un empleo posterior a la culminación del curso de formación?			
	Datos	**Poco Importante**	**Importante**	**Muy Importante**
¿Qué tan importante es la oportunidad de lograr una meta?	**Muy importante**	50%	62%	82%
	Importante	25%	36%	15%
	Poco Importante	25%	2%	3%
	Total	100	100	100

Del 100% de las personas que contestaron que es muy importante la posibilidad de obtener un empleo posterior a la culminación del curso de formación, ocho (8) de cada diez (10) dicen que es muy importante la oportunidad de lograr una meta, aunque no existe mucha diferencia entre las personas que contestaron que les parece importante la posibilidad de obtener un empleo, debido a que seis (6) de cada diez (10) opina que es muy importante la oportunidad de lograr una meta. Mientras que del 100% que contesto que es poco importante la posibilidad de obtener un empleo posterior a la culminación del curso de formación, solo cinco (5) de cada diez (10) opinan que es muy importante la oportunidad de lograr una meta.

Tabla N°54. Posibilidad de aprender cosas nuevas en relación a la oportunidad de lograr una meta importante

		¿Qué tan importante es la posibilidad de aprender cosas nuevas?		
	Datos	**Poco Importante**	**Imp ortante**	**Muy Importante**
¿Qué tan importante es la oportunidad de lograr una meta?	**Muy importante**	60%	46%	87%
	Importante	20%	46%	11%
	Poco Importante	20%	8%	2%
	Total	100	100	100

Del 100% de las personas que respondieron que es muy importante la posibilidad de aprender cosas nuevas, nueve (9) de cada diez (10) contestaron que es muy importante la oportunidad de lograr una meta. Mientras que del 100% de las personas que contestaron que les parece poco importante, seis (6) de casa diez (10) opina que es muy importante la oportunidad de lograr una meta, pero dos (2) de cada diez (10) cree que es poco importante la oportunidad de lograr una meta.

Tabla N°55. Importancia de la cantidad de herramientas que faciliten la búsqueda de empleo en relación a la posibilidad de obtener un empleo posterior a la culminación del curso de formación

		¿Qué tan importantes es la cantidad de herramientas que me faciliten la búsqueda de empleo?		
	Datos	**Poco Importante**	**Importante**	**Muy Importante**
¿Qué tan importante es la Posibilidad de obtener un empleo posterior a la culminación del curso de formación?	**Muy Importante**	75%	52%	88%
	Importante	25%	41%	11%
	Poco Importante	0%	7%	1%
	Total	100	100	100

Al observar los datos anteriores podría inferirse que si existe una tendencia de relación entre la cantidad de herramientas que faciliten la búsqueda de empleo y la posibilidad de obtener un empleo posterior a la culminación del curso de formación, debido que del 100% que contestó que es muy importante la cantidad de herramientas que

le faciliten la búsqueda de empleo, nueve (9) de cada (10) opinó que es muy importante la posibilidad de obtener un empleo posterior a la culminación del curso de formación.

Tabla N°56. Posibilidad de desarrollar mis capacidades y talentos en relación a la posibilidad de hacer algo que me haga sentir satisfecho

	¿Qué tan importante es la posibilidad de desarrollar mis capacidades y talentos?			
	Datos	**Poco Importante**	**Importante**	**Muy Importante**
¿Qué tan importante es la Posibilidad de hacer algo que me haga sentir satisfecho?	**Muy Importante**	25%	44%	77%
	Import ante	50%	41%	22%
	Poco Importante	25%	15%	1%
	Total	100	100	100

Nueve (9) de cada diez (10) individuos encuestados opinan que es muy importante la posibilidad de desarrollar las capacidades y talentos y la posibilidad de hacer algo que lo haga sentir satisfecho.

Tabla N°57. Importancia de la oportunidad de lograr una meta importante en relación a la posibilidad de tener un empleo estable incluso en otra empresa distinta a la que proporciona el curso de formación

	¿Qué tan importante es la oportunidad de lograr una meta?			
	Datos	**Poco Importante**	**Importante**	**Muy Importante**
¿Qué tan importante es la posibilidad de tener un empleo estable incluso en otra empresa distinta a la que me proporciona el curso de formación?	**Muy Importante**	0%	43%	76%
	Importante	67%	51%	23%
	Poco Importante	33%	3%	1%
	Nada Importante	0%	3%	0%
	Total	100	100	100

Más de la mitad de la población considera que, es muy importante la oportunidad de lograr una meta y la posibilidad de tener un empleo estable incluso en otra empresa distinta a la que proporciona el curso de formación.

II. Identificación del grado de motivación y la instrumentalidad de los aprendices INCES, en el proceso de formación teórica en el modelo de desarrollo del aprendizaje en la empresa (DAE).

La instrumentalidad según la Teoría de Expectativas de Victor Vroom (1964), es el valor o la estimación de la realidad entre el resultado mejorado y sus consecuencias para el sujeto, como una mayor paga o una promoción. Los individuos consideran que mientras mayor sea el nivel de desempeño se obtendrá como resultado una recompensa.

Mientras se logre el resultado deseado o el nivel de recompensa sea más alto, los individuos tendrán una mayor motivación, siendo está, un proceso que impulsa a las personas a actuar de determinada manera o por lo menos origina un comportamiento especifico.

Se observa en la siguiente tabla como se encuentran relacionadas las variables instrumentalidad y motivación.

Tabla N°58. Grado de motivación e Instrumentalidad

	Instrumentalidad			
Grado de Motivación (%)	**Menos de 80%**	**80%**	**90%**	**100%**
81 - 100	0%	2%	34%	67%
60 – 80	45%	80%	63%	33%
< 60	55%	18%	3%	0%
Total	100	100	100	100

En los datos anteriormente expuestos se evidencia que, del 100% de la población que tiene una instrumentalidad del 80%, ocho (8) de cada diez (10) aprendices INCES en formación teórica en el programada DAE presentan un grado de motivación entre 60% y el 80%, se puede apreciar que los aprendices notan que su desempeño ha sido recompensado adecuadamente

Posteriormente, se observan una serie de análisis correspondientes al cruce de algunos ítems que ayudaron a explicar el grado de motivación y la instrumentalidad.

Tabla N°59. Probabilidad de desarrollar los talentos y capacidades en relación a la probabilidad de aprender cosas nuevas

		¿Qué probabilidad tengo de desarrollar mis talentos y capacidades?		
	Datos	**Poco probable**	**Probable**	**Muy probable**
¿Qué probabilidad tengo de aprender cosas nuevas?	**Muy probable**	25%	63%	85%
	Probable	25%	35%	14%
	Poco probable	50%	2%	1%
	Total	100%	100%	100%

Del 100% de los Aprendices cinco (5) de cada diez (10) consideran que la probabilidad de desarrollar sus talentos y capacidades y la probabilidad de aprender cosas nuevas es poco probable. Por otra parte, del 100% de las personas seis (6) de cada diez (10) de los encuestados considera que es probable desarrollar sus talentos y capacidades y muy probable aprender cosas nuevas. Finalmente, nueve (9) de cada diez (10) personas consideran muy probable la posibilidad de desarrollar sus talentos y capacidades y la probabilidad de aprender cosas nuevas.

Tabla N°60. Probabilidad de haber logrado una meta importante en relación con la probabilidad que existiría de sentirme contengo conmigo mismo

		Siento que he logrado una meta importante		
	Datos	**Poco probable**	**Probable**	**Muy probable**
¿Qué probabilidad existiría de sentirme contento conmigo mismo?	**Muy probable**	12,%	60%	83%
	Probable	50%	37%	15%
	Poco Probable	38%	3%	1%
	Nada probable	0%	0%	1%
	Total	100%	100%	100%

Del 100% de las personas cinco (5) de cada diez (5) contestaron que es poco probable haber logrado una meta importante y que es probable que se sientan contento consigo mismo. Del 100% de los individuos seis (6) de cada diez (10) afirman que es probable sentir que han logrado una meta importante y muy probable sentirse contento consigo mismo. Finalmente, ocho (8) de cada diez (10) aprendices considera que es muy probable sentir que han logrado una meta importante y sentirse contento consigo mismo.

Tabla N°61. Probabilidad que existiría de disponer de un mayor número de herramientas que me faciliten la búsqueda de empleo en relación a la probabilidad de tener mayor seguridad en el proceso de búsqueda de empleo

	¿Qué probabilidad existiría de disponer de un mayor número de herramientas que me facilitan la búsqueda de empleo?				
	Datos	**Nada probable**	**Poco probable**	**Probable**	**Muy probable**
¿Qué probabilidad tengo de tener mayor seguridad en el proceso de búsqueda de empleo?	Muy probable	0%	0%	41%	79%
	Probable	0%	78%	52%	20%
	Poco probable	100%	22%	7%	1%
	Total	100%	100%	100%	100%

El 100% de las personas que respondieron que es nada probable disponer de un mayor número de herramientas que les faciliten la búsqueda de empleo piensan también que es poco probable tener mayor seguridad en el proceso de búsqueda de empleo. Por otra parte, ocho (8) de cada diez (10) aprendices que respondieron que es poco probable disponer de un mayor número de herramientas que les faciliten la búsqueda de empleo piensan también que es probable tener mayor seguridad en el proceso de búsqueda de empleo. Asimismo, cinco (5) de cada diez (10) aprendices piensa que es probable disponer de un mayor número de herramientas que les faciliten la búsqueda de empleo y tener mayor seguridad en el proceso de búsqueda de empleo. Finalmente, del 100% de las personas ocho (8) de cada diez (10) respondieron que es muy probable disponer de un mayor número de herramientas que les faciliten la búsqueda de empleo y tener mayor seguridad en el proceso de búsqueda de empleo.

Tabla N°62. Probabilidad que existiría de que se reconociera mi desempeño en el curso, en el proceso de búsqueda de empleo en relación a la probabilidad de optar a un cargo dentro de una empresa

		¿Qué probabilidad existiría de que se reconociera mi desempeño en el curso, en el proceso de búsqueda de empleo?			
	Datos	**Nada probable**	**Poco probable**	**Probable**	**Muy probable**
¿Qué probabilidad tengo de optar a un cargo dentro de una empresa?	**Muy probable**	0%	8%	49%	59%
	Probable	0%	42%	43%	39%
	Poco probable	100%	50%	8%	2%
	Total	100%	100%	100%	100%

El 100% de las personas opina que es nada probable que se reconociera su desempeño en el curso, en el proceso de búsqueda de empleo y es poco probable optar a un cargo dentro de una empresa. Por otro lado, del 100% de los Aprendices la mitad opina que es poco probable que se reconociera su desempeño en el curso, en el proceso de búsqueda de empleo y optar a un cargo dentro de una empresa. Igualmente, del 100% de los encuestados casi la mitad considera que es probable el hecho de que se reconociera su desempeño en el curso, en el proceso de búsqueda de empleo y optar a un cargo dentro de una empresa. Finalmente, del 100% de los individuos seis (6) de cada diez (10) piensa que es muy probable que se reconociera su desempeño en el curso, en el proceso de búsqueda de empleo y optar a un cargo dentro de una empresa.

III. Identificación del grado de motivación y la expectativa de los aprendices INCES, en el proceso de formación teórica en el modelo de desarrollo de aprendizaje en la empresa (DAE).

La variable expectativa la considera Victor Vroom como la probabilidad de que dedicando una cantidad de esfuerzo a la tarea, el resultado será mejor. La misma depende de la percepción que tenga el individuo de sí mismo.

También se considera como la relación existente entre el grado de esfuerzo y el nivel de desempeño de una persona.

En los datos presentados a continuación se evidencia la relación existente entre el grado de motivación y la variable expectativa.

Tabla N° 63. Grado de Motivación y expectativa.

	Expectativa		
Grado de Motivación (%)	**80%**	**90%**	**100%**
81- 100	43%	19%	42%
60-80	57%	78%	58%
Menos de 60	0%	3%	0%
TOTAL	100	100	100

Se aprecia que, del 100% de la personas que tienen una expectativa del 90%, ocho (8) de cada diez (10) tiene un grado de motivación comprendido entre el 60% y 80%. Es decir, que a medida que se le dedique un mayor esfuerzo a la tarea a realizar, el nivel de desempeño será mayor y por ende las personas se sentirán motivadas.

IV. Analizar el grado de motivación de los aprendices INCES, en el proceso de formación teórica en el modelo de desarrollo de aprendizaje en la empresa (DAE), según las variables socio-demográficas, socio-económicas, educativas y las asociadas a los aprendices INCES.

1. Variables Socio- demográficas

Tabla N° 64. Grado de motivación según el género

Grado de Motivación (%)	**M**	**F**
81 – 100	21%	21%
60 – 80	64%	71%
Menos de 60	15%	7%
Total	100	100

Se observa en los datos anteriores que del 100% de las persona con sexo femenino, siete (7) de cada diez (10) presentan un grado de motivación entre el 60% y 80%. Mientras que del 100% de las personas con sexo masculino, seis (6) de cada diez (10) presentan un grado de motivación entre el mismo rango. Es decir, que las mujeres presentan un grado de motivación más alto que el de los hombres.

Tabla N° 65. Grado de motivación según la edad

Grado de Motivación (%)	16 años	17años	18años
81 – 100	27%	18%	23%
60 – 80	60%	69%	65%
Menos de 60	13%	13%	12%
Total	100	100	100

La distribución de la muestra según el grado de motivación y la edad, indica que del 100% de las personas encuestas que tienen 17 años cumplidos, siete (7) de cada diez (10) presentan un grado de motivación entre el 60% y 80%. Se puede inferir que no existe mucha diferencia entre lo años cumplidos y el grado de motivación comprendido entre el 60% y 80%.

2. Variable – Socio económicas

Tabla N° 66. Grado de motivación según la situación conyugal

Grado de Motivación (%)	Soltero	Casado	Unido	Separado
81 – 100	22%	0%	13%	0%
60 – 80	66%	100%	69%	100%
Menos de 60	12%	0%	19%	0%
Total	100	100	100	100

Se evidencia que del 100% de las personas solteras y unidas, siete (7) de cada diez (10) tienen un grado de motivación comprendido entre el 60% y 80%, mientras que del 100% de la población que se encuentra casada y separada también presentan un grado de motivación comprendido en el mismo rango.

Tabla N° 67. Grado de motivación según el número de hijos

Grado de Motivación (%)	Ninguno	Uno
81 - 100	21%	21%
60 – 80	67%	64%
Menos de 60	12%	14%
Total	100	100

Se aprecia que del 100% de las personas que no tienen hijos siete (7) de cada diez (10) tiene un grado de motivación entre el 60% y 80%. Mientras que del 100% de las personas que tienen un hijo, seis (6) de cada diez (10) presentan un nivel de motivación en el mismo rango anterior.

Tabla N° 68. Grado de motivación según la relación con el jefe del hogar

Grado de Motivación (%)	Si	No
81 – 100	33%	20%
60 – 80	67%	67%
Menos de 60	0%	13%
Total	100	100

Del 100% de las personas que son jefes de hogar y las personas que no lo son, siete (7) de cada diez (10) de ellos tienen una motivación comprendida entre un 60% y 80%.

3. Variable Educativas

Tabla N° 69. Grado de motivación según el nivel educativo

Grado de Motivación (%)	Media Diversificada	TSU	Universitario
81 – 100	22%	25%	10%
60 – 80	66%	63%	70%
Menos de 60	12%	13%	20%
Total	100	100	100

De acuerdo a los datos obtenidos, se evidencia que del 100% de las persona que tienen un nivel educativo universitario y de media diversificada, siete (7) de cada diez (10) de ellos presentan un grado de motivación comprendido en un rango mayor del 60% y 80%. Sin embargo del 100% de las personas que tienen un nivel educativo técnico superior, seis (6) de cada diez (10) tienen un grado de motivación comprendido en el mismo rango.

Tabla N° 70. Grado de motivación según la tendencia a estudios posteriores

	Realizar estudios posteriores	
Grado de Motivación (%)	Si	No
81 – 100	22,%	0%
60 – 80	66%	50%
Menos de 60	12%	50%
Total	100%	100%

Se observa que del 100% de los encuestados 7(siete) de cada 10(diez) sí desea realizar estudios posteriores con un grado de motivación entre el 60% y 80%. Por otra parte, del 100% de los individuos que manifiesta que no desea emprender estudios posteriores, presentan una motivación menor a 80%.

Tabla N° 71.Grado de motivación según el tipo de estudio de estudio que desea realizar

	Tipo de estudio que desea realizar		
Grado de Motivación	**TSU**	**Universidad**	**Cursos**
81-100	28,%	69%	0%
60- 80	60,%	10%	75%
Menos de 60	12,%	21%	25%
Total	100,%	100%	100%

Se evidencia que del 100% de los Aprendices que desean realizar estudios posteriores a nivel técnico; siete (7) de cada diez (10) desea hacerlo con un grado de motivación entre el 60% y el 80%. Igualmente se observa que, del 100% de los individuos que desea estudiar una carrera universitaria 7(siete) de cada 10(diez) tiene un grado de motivación entre el 80% y 100% mientras que, del 100% de las personas que quieren realizar cursos siete (7) de cada diez (10) aprendices presentan un grado de motivación comprendido entre 60% y 80%.

Tabla N° 72. Grado de motivación según el oficio en el cual se está formando

	Oficio que realiza		
Grado de Motivación (%)	**Asistente Administrativo**	**Asistente Informática**	**Comercio exterior**
81 – 100	24,%	16%	12%
60- 80	65,%	68%	71%
Menos de 60	11%	16%	17%
Total	100,%	100%	100%

En la tabla anteriormente presentada se puede notar que, del 100% de los Aprendices que realizan el curso de Asistente Administrativo, el de Asistente en Informática y, el de Comercio Exterior siete (7) de cada diez (10) de ellos, tienen un grado de motivación entre el 60% y el 80%.

4. Variables asociadas a los aprendices INCES

Tabla N° 73. Grado de motivación según el apoyo económico a su entorno

Grado de Motivación (%)	Si	No
81 – 100	22%	20%
60 – 80	69%	42%
Menos de 60	9%	38%
Total	100	100

Tal y como puede observarse, del 100% de las personas que apoyan económicamente a su entorno, siete (7) de cada diez (10) de ellas tienen un grado de motivación entre el 60% y 80%, mientras que del 100% de las personas que no apoyan económicamente a su entorno, cuatro (4) de cada diez (10) presentan el mismo grado de motivación.

Tabla N° 74. Grado de motivación según la tendencia de ayuda económica

Grado de Motivación (%)	Si	No
81 – 100	15%	30%
60 – 80	80%	41%
Menos de 60	5%	29%
Total	100	100

La distribución de la muestra comprende que del 100% de las personas que tienen tendencia de ayuda económica, cuatro quintos (4/5) de ellas tienen una motivación entre el 60% y 80%, existiendo una relación de dos (2) a una (1) con respecto al 100% de las personas que no reciben tendencia de ayuda económica y que presentan un nivel de motivación de mismo rango.

Grado de motivación según el interés por ingresar al curso de formación

Tabla N° 75. Para obtener un ingreso de dinero mensual

P-34.1	**Para obtener un ingreso de dinero mensual**	
Grado de Motivación (%)	**Ausencia**	**Presencia**
81 – 100	22%	20%
60 – 80	66%	67%
Menos de 60	12%	13%
Total	100	100

Del 100% de las personas que tienen interés en ingresar al curso de formación para obtener un ingreso mensual, siete (7) de cada diez (10) de ellas tiene un grado de motivación entre el 60% y 80%. Mientras que del 100% de las personas que no ingresarían al curso para obtener ingreso de dinero mensual, dos (2) de cada diez (10) presenta un grado de motivación comprendido entre el 81% y 100%

Tabla N°76.Para conseguir un empleo estable

	Para conseguir un empleo estable	
Grado de Motivación (%)	**Ausencia**	**Presencia**
81 - 100	19%	21%
60 – 80	60%	70%
Menos de 60	21%	21%
Total	100	100

Del 100% de las personas que ingresaron al curso de formación para conseguir un empleo estable, siete (7) de cada diez (10) presenta un grado de motivación entre el 60% y 80%.

Tabla N°77. Para complacer a mis padres

	Para complacer a mis padres	
Grado de Motivación (%)	**Ausencia**	**Presencia**
81 – 100	23%	17%
60 – 80	66%	68%
Menos de 60	11%	15%
Total	100	100

Los resultados indican que entre la ausencia y presencia del interés por ingresar al curso, siete (7) de cada diez (10) de ellos tiene un grado de motivación comprendido entre 60% y 80%.

Tabla N°78. Para realizar estudios posteriores

	Para realizar estudios posteriores	
Grado de Motivación (%)	**Ausencia**	**Presencia**
81 – 100	23%	16%
60 – 80	68%	80%
Menos de 60	13%	4%
Total	100	100

Los resultados indican que del 100% de las personas que tienen interés por ingresar al curso para realizar estudios posteriores, ocho (8) de cada diez (10) de ellos tiene un grado de motivación comprendido entre 60% y 80%.

Tabla N°79. Para sobresalir entre amigos y familiares

	Para sobresalir entre amigos y familiares	
Grado de Motivación (%)	**Ausencia**	**Presencia**
81 – 100	22%	33%
60 – 80	66%	34%
Menos de 60	12%	33%
Total	100	100

Los resultados expresados en la tabla anterior indican que, del 100% de las personas que desean ingresar al curso de formación para sobresalir entre amigos y familiares, tres (3) de cada diez (10) de ellos tiene un grado de motivación comprendido entre 60% y 80%. Mientras que del 100% de las personas que no desean ingresar al curso de formación para sobresalir entre amigos y familiares, siete (7) de cada diez (10) de ellas tienen un grado de motivación en el mimos rango.

Tabla N°80. Para aprender cosas nuevas y superarme.

P-34.6	**Para aprender cosas nuevas y superarme**	
Grado de Motivación (%)	**Ausencia**	**Presencia**
81 – 100	22%	20%
60 – 80	35%	60%
Menos de 60	43%	20%
Total	100	100

Los resultados indican que del 100% de los Aprendices que desean aprender cosas nuevas y superarme seis (6) de cada diez (10) tienen un grado de motivación comprendido entre 60% y 80%.

Grado de motivación según el significado que le otorga al trabajo

Tabla N°81. Es una forma de obtener dinero

	Significado del trabajo	
	Es una forma de obtener dinero	
Grado de Motivación (%)	**Ausencia**	**Presencia**
81 – 100	22%	20%
60- 80	67%	67%
Menos de 60	11%	13%
Total	100%	100%

La composición de la muestra refleja que, del 100% de los individuos que consideran que el trabajo es una forma de obtener dinero siete (7) de cada diez (10) de ellos presentan un grado de motivación entre el 60% y 80%; al igual que, el 100% de los individuos que opinan que el trabajo no es una forma de obtener dinero.

Tabla N°82.Permite crecer como persona

	Significado del trabajo	
	Permite crecer como persona	
Grado de Motivación (%)	**Ausencia**	**Presencia**
81- 100	30%	20%
60- 80	50%	68%
Menos de 60	20%	12%
Total	100%	100%

En la tabla anterior se puede observar que, del 100% de los Aprendices siete (7) de cada diez (10) de ellos opinan que el trabajo permite crecer como persona tienen un grado de motivación entre el 60% y el 80%. Por otra parte, del 100% de los Aprendices que no consideran que el trabajo les permite crecer como persona cinco (5) de cada diez (10) de ellos tiene un grado de motivación ubicado entre 60% y 80%.

Tabla N°83. Es un mal necesario

	Significado del trabajo	
	Es un mal necesario	
Grado de Motivación (%)	**Ausencia**	**Presencia**
81 – 100	21%	33%
60- 80	67%	34%
Menos de 60%	12%	33%
Total	100%	100%

Se evidencia que del 100% de los aprendices que considera que el trabajo es un mal necesario la distribución en cuanto al grado de motivación es muy pareja. Mientras que, del 100% de los Aprendices que opinan que el trabajo no es un mal necesario siete (7) de cada diez (10) de ellos tiene un grado de motivación entre el 60% y el 80%.

Tabla N°84. Es una forma de aprender cosas nuevas

	Significado del trabajo	
	Es una forma de aprender cosas nuevas	
Grado de Motivación (%)	**Ausencia**	**Presencia**
81 – 100	20,%	10%
60 – 80	67%	85%
Menos de 60	13%	5%
Total	100%	100%

Tal y como se observa en la tabla N° 84, la composición de la muestra de acuerdo al significado al trabajo como una forma de aprender cosas nuevas del 100% de los Aprendices ocho (8) de cada diez (10) de ellos tienen un grado de motivación entre el 60% y el 80%. Mientras que, del 100% de los Aprendices que no consideran que el trabajo les permite crecer como persona siete (7) de cada diez (10) reflejan poseer el mismo grado de motivación.

Tabla N°85.Es un medio para asegurar la vejez.

	Significado del trabajo	
	Es un medio para asegurar la vejez	
Grado de Motivación (%)	**Si**	**No**
81 – 100	33%	21%
60 – 80	50%	67%
Menos de 60	17%	12%
Total	100%	100%

Como puede apreciarse en la tabla N°85, del 100% de los Aprendices que consideran que el trabajo es un medio para asegurar la vejez, la mitad de ellos presenta un grado de motivación entre el 60% y el 80%. Sin embargo, siete (7) de cada diez (10) del 100% de los aprendices que no consideran al trabajo como un medio para asegurar la vejez presentan el mismo grado de motivación.

Tabla N°86.Grado de motivación según la importancia de conseguir empleo

	Qué es más importante para conseguir empleo?		
Grado de Motivación (%)	**Tener buenos amigos**	**Estar bien capacitados**	**Ser un buen trabajador**
81 – 100	0%	21%	13%
60 – 80	0%	68%	65%
Menos de 60	100%	11%	22%
Total	100%	100%	100%

La distribución de la muestra según la tabla N° 86, se muestra que el 100% de los aprendices que creen que lo más importante para conseguir empleo es tener buenos amigos presentan un grado de motivación menor al 60%.Sin embargo, del 100% de los aprendices siete (7) de cada diez (10) de ellos consideran que estar bien capacitados y ser un buen trabajador es lo más importante para conseguir empleo y, tienen un grado de motivación entre el 60% y el 80%.

Tabla N°87.Grado de motivación según lo que más le gusta de un trabajo

	Lo que más le gusta de un trabajo		
Grado de Motivación (%)	**Que haya un ambiente amistoso**	**Que haya posibilidades de ascenso**	**Que dé para vivir tranquilo**
81 - 100	15%	25%	19%
60 – 80	76%	62%	65%
Menos de 60	9%	13%	16%
Total	100	100	100

Del 100% de las personas que les gusta que haya un ambiente amistoso, ocho (8) de cada diez (10) de ellos tienen un grado de motivación del 60% y 80%. Mientras que, del 100% de las personas que les gusta que haya posibilidades de ascenso, seis (6) de cada diez (10) tiene el mismo grado de motivación y del 100% de las personas que opinan que el trabajo le dé para vivir tranquilo, siete (7) de cada diez (10) de ellas tiene un grado entre el 60% y 80%.

Grado de motivación según la identificación con el curso de formación

Tabla N°88.Ayuda a conseguir empleo.

	Ayuda a conseguir empleo	
Grado de Motivación (%)	**Ausencia**	**Presencia**
81 – 100	20%	10%
60 – 80	65%	80%
Menos de 60	15%	10%
Total	100	100

Se aprecia que del 100% de las personas que se identifican con el curso de formación por que los ayuda a conseguir empleo, ocho (8) de cada diez (10) de ellas tienen un grado de motivación entre el 60% y 80%.

Tabla N°89. Mis padres así lo quieren

	Mis padres así lo quieren	
Grado de Motivación (%)	**Ausencia**	**Presencia**
81 - 100	24%	20%
60 – 80	66%	67%
Menos de 60	10%	13%
Total	100	100

Del 100% de las personas que están en el curso de formación porque sus padres así lo quieren, siete (7) de cada diez (10) de ellos tienen un grado de motivación del 60% y 80%. Mientras que, del 100% de las personas que no están en el curso de formación porque sus padres así lo quieren, siete (7) de cada diez (10) tiene el mismo grado de motivación

Tabla N°90. Mientras consigo cupo en la universidad.

	Mientras consigo cupo en la universidad	
Grado de Motivación (%)	**Ausencia**	**Presencia**
81 - 100	23%	19%
60 - 80	68%	65%
Menos de 60	9%	16%
Total	100	100

Se puede apreciar que siete (7) de cada diez (10) del 100% de las personas que, se sienten o no identificados con el curso de formación por el hecho de que asiste al curso mientras consiguen cupo en la universidad, tienen un grado de motivación comprendido entre el 60% y 80%.

Tabla N°91. Me sirve para olvidarme de mis problemas

	Me sirve para olvidarme de mis problemas	
Grado de Motivación (%)	**Ausencia**	**Presencia**
81 - 100	20%	100%
60 – 80	67%	0%
Menos de 60	13%	0%
Total	100	100

Se puede inferir en los datos anteriores que, el 100% de las personas que se identifican con el curso de formación porque los ayuda a olvidarse de mis problemas tienen un grado de motivación entre el 81% y 100%. Mientras que, del 100% de las personas que no se identifican con el curso de formación porque los ayuda a olvidarse de mis problemas, dos (2) de cada diez (10) tienen el mismo grado de motivación.

Tabla N°92. El dinero que obtengo del curso de aprendiz, me sirve para ayudar en mi hogar

	El dinero que obtengo del curso de aprendiz, me sirve para ayudar en mi hogar	
Grado de Motivación (%)	**Ausencia**	**Presencia**
81 - 100	21%	21%
60 - 80	64%	64%
Menos de 60	15%	15%
Total	100	100

Se puede apreciar que seis (6) de cada diez (10) del 100% de las personas que, se sienten o no identificados con el curso de formación por el hecho de que el dinero que obtienen del curso de aprendiz, sirve para ayudar en su hogar, tienen un grado de motivación comprendido entre el 60% y 80%.

Tabla N°93.Mis amigos y familiares se sienten orgullosos porque soy aprendiz

	Mis amigos y familiares se sienten orgullosos porque soy aprendiz	
Grado de Motivación (%)	**Ausencia**	**Presencia**
81 - 100	21%	26%
60 – 80	67%	58%
Menos de 60	12%	16%
Total	100	100

Se puede apreciar que seis (6) de cada diez (10) del 100% de las personas que, se sienten o no identificados con el curso de formación por el hecho de que sus amigos y familiares se sienten orgullosos por ser un aprendiz INCES, tienen un grado de motivación comprendido entre el 60% y 80%.

Tabla N°94.Con el curso de aprendiz INCES adquiero nuevos conocimientos

	Con el curso de aprendiz INCES, adquiero nuevos conocimientos	
Grado de Motivación (%)	**Ausencia**	**Presencia**
81 – 100	19%	24%
60 – 80	67%	65%
Menos de 60	14%	11%
Total	100	100

Se puede apreciar que siete (7) de cada diez (10) del 100% de las personas que, se sienten o no identificados con el curso de formación por el hecho de que adquiere conocimientos a través del curso de aprendiz, tienen un grado de motivación comprendido entre el 60% y 80%.

Tabla N°95. Hago el curso de aprendiz INCES para compartir mas con mis amigos

P.34.8	Hago el curso de aprendiz INCES para compartir mas con mis amigos	
Grado de Motivación (%)	**Ausencia**	**Presencia**
81 – 100	21%	25%
60 – 80	67%	61%
Menos de 60	12%	14%
Total	100	100

Se puede apreciar que siete (6) de cada diez (10) del 100% de las personas que, se sienten identificados con el curso de formación por el hecho de compartir mas con sus amigos, tienen un grado de motivación comprendido entre el 60% y 80%. Mientras que del 100% de las personas que no se sienten identificados con el curso de formación por el hecho de compartir mas con sus amigos, siete (7) de cada diez (10) tiene un grado de motivación comprendido entre el mismo rango, aunque dos (2) de cada diez (10) de las personas que no se sienten identificados, tienen un grado de motivación comprendido entre el 81% y el 100%.

V. Analizar el grado de motivación de los aprendices INCES, en el proceso de formación teórica en el modelo de desarrollo del aprendizaje en la empresa (DAE), con respecto al proceso de búsqueda de empleo una vez culminado el curso.

Tabla N96. Grado de Motivación según la probabilidad de tener mayor seguridad en el proceso de búsqueda de empleo

	Probabilidad de tener mayor seguridad en el proceso de búsqueda de empleo		
Grado de Motivación (%)	**Poco Probable**	**Probable**	**Muy Probable**
81 – 100	20,%	14%	26%
60 – 80	60%	72%	63%
Menos de 60	20%	14%	11%
Total	100%	100%	100%

De acuerdo a lo expuesto en la tabla anterior, del 100% de los Aprendices seis (6) de cada diez (10) consideran poco probable que al realizar el curso tengan una mayor probabilidad de éxito en el proceso de búsqueda de empleo. Asimismo, del 100% de los Aprendices siete (7) de cada diez (10) de ellos creen que es probable tener mayor seguridad en el proceso de búsqueda de empleo y, por último, del 100% de los Aprendices opinan que es muy probable tener mayor seguridad en el proceso de búsqueda de empleo y, todos presentan un grado de motivación entre el 60% y 80%.

Tabla N°97.Grado de Motivación según la probabilidad de optar a un cargo dentro de una empresa

	Probabilidad de optar a un cargo dentro de una empresa		
Grado de Motivación (%)	**Poco probable**	**Probable**	**Muy probable**
81 - 100	13,%	19%	25%
60 – 80	56,%	64%	66%
Menos de 60	31%	17%	9%
Total	100%	100%	100%

Se observa que, del 100% de los Aprendices que consideran poco probable optar a un cargo dentro de una empresa 6(seis) de cada (10) diez tiene un grado de motivación entre 60% y 80%. Por otra parte, del 100% de los encuestados 6 (seis) de cada (10) de ellos considera probable optar a un cargo dentro de una empresa con un grado de motivación entre 60% y 80%.Finalmente, del 100% de los encuestados 7(siete) de cada 10(diez) de ellos lo consideran muy probable con un grado de motivación entre el 60% y el 80%.

Tabla N°98. Grado de Motivación según la probabilidad de obtener un mayor número de herramientas

	Probabilidad de obtener un mayor número de herramientas			
Grado de Motivación (%)	**Nada Probable**	**Poco probable**	**Probable**	**Muy probable**
81 - 100	0,%	11,%	18,%	25,%
60 – 80	100,%	67,%	61,%	70,%
Menos de 60	0,%	22,%	21,%	5,%
Total	100%	100%	100%	100%

Se evidencia que, del 100% de los Aprendices que consideran nada probable obtener un mayor número de herramientas tiene un grado de motivación entre 60% y 80%. Asimismo, del 100% de las personas que lo consideran poco probable 7 (siete) de cada 10 (diez) se encuentran ubicados en el mismo rango. En cuanto a la opción poco probable, se observa que del 100% 6 (seis) de cada 10 (diez) personas se encuentran ubicadas en el rango entre 60% y 80%. Finalmente, del 100% de las personas que consideran muy probable obtener un mayor número de herramientas 7(siete) de cada 10(diez) tienen un grado de motivación entre el 60% y 80%.

Tabla N°99. Grado de Motivación según la probabilidad de que se reconozca mi desempeño en el curso por parte de los empleadores

	Probabilidad de que se reconozca mi desempeño en el curso por parte de los empleadores			
Grado de Motivación	**Nada probable**	**Poco probable**	**Probable**	**Muy probable**
81 – 100	0%	8%	19%	26%
60 – 80	100%	59%	67%	66%
Menos de 60	0%	33%	14%	8%
Total	100%	100%	100%	100%

Como puede observarse en la tabla anterior, del 100% de los Aprendices que consideran que es nada probable que se reconozca su desempeño en el curso por parte de los empleadores tienen un grado de motivación entre 60% y 80%. Del 100% de los Aprendices que lo consideran poco probable seis (6) de cada diez (10) tienen un grado de motivación entre 60% y 80%. Por otro lado, en cuanto a la opción de respuesta probable se observa que siete (7) de cada diez (10) encuestados tiene un grado de motivación entre 60% y 80%. Finalmente, siete (7) de cada diez (10) personas piensa que es muy probable que es muy probable se reconozca su desempeño en el curso por parte de los empleadores con un grado de motivación entre el 60% y el 80%.

Tabla N° 100. Grado de Motivación según la importancia de conseguir un empleo posterior al curso de formación

	Importancia de conseguir un empleo posterior al curso de formación		
Grado de motivación (%)	**Poco Importante**	**Importante**	**Muy importante**
81 – 100	0%	17%	23%
60 – 80	67%	68%	66%
Menos de 60	33%	15%	11%
Total	100%	100%	100%

Del 100% de los encuestados siete (7) de cada diez (10) consideran que es importante o muy importante conseguir un empleo posterior al curso de formación con un grado de motivación entre el 60% y 80%.

Tabla N°101.Grado de motivación según la importancia de la cantidad de herramientas que faciliten la búsqueda de empleo

	Cantidad de herramientas que faciliten la búsqueda de empleo		
Grado de motivación (%)	**Poco importante**	**Importante**	**Muy importante**
81 – 100	0%	18%	24%
60 – 80	50%	64%	69%
Menos de 60	50%	18%	7%
Total	100	100	100

Del 100% de las personas que respondieron que es muy importante la cantidad de herramientas que faciliten la búsqueda de empleo, seis (6) de cada diez (10) de ellas tienen un grado de motivación comprendido entre el 60% y 80%, no obstante, el 100% de las personas que consideran muy importante la cantidad de herramientas que faciliten la búsqueda de empleo, siete (7) de cada diez (10) tienen el mismo grado de motivación.

Tabla N°102. Grado de motivación según la importancia de reconocimiento por el buen desempeño en el curso, por parte de los empleadores

	Importancia de reconocimiento por el buen desempeño en el curso, por parte de los empleadores			
Grado de Motivación (%)	**Nada importante**	**Poco importante**	**Importante**	**Muy importante**
81 – 100	0%	15%	15%	28%
60 – 80	0%	69%	69%	64%
Menos de 60	100%	15%	15%	8%
Total	100	100	100	100

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla anterior, se evidencia que del 100% de las personas que consideran poco importante e importante el reconocimiento por el buen desempeño en el curso, por parte de los empleadores, siete (7) de cada diez (10) de ellos presentan un grado de motivación entre el 60% y el 80%. Mientras que, seis (6) de cada diez (10) personas consideran muy importante el reconocimiento por el buen desempeño en el curso, por parte de los empleadores, presentan un grado de motivación del mismo rango. Por último se podría decir que, ninguna persona considera nada importante el reconocimiento por el buen desempeño en el curso, por parte de los empleadores con un grado de motivación entre el 60% y 80%.

Tabla N°103.Grado de motivación según la frecuencia de estudiar mucho otorga recompensa

	Estudiar mucho otorga recompensa		
Grado de Motivación (%)	**Casi nunca**	**Casi siempre**	**Siempre**
81 – 100	27%	13%	26%
60 – 80	65%	65%	67%
Menos de 60	8%	22%	7%
Total	100	100	100

De acuerdo a los datos anteriormente expuestos, se evidencia que del 100% de las personas que consideran como casi nunca, casi siempre y siempre es frecuente el hecho de que estudiar mucho otorga recompensa, siete (7) de cada diez (10) de ellos tiene un grado de motivación entre el 60% y 80%.

Tabla N°104.Grado de motivación según la frecuencia de estudiar mucho es tener un buen empleo

Grado de Motivación (%)	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
81 – 100	0%	17%	18%	24%
60 – 80	100%	67%	66%	67%
Menos de 60	0%	17%	16%	9%
Total	100	100	100	100

Se evidencia que del 100% de las personas que consideran que casi nunca, casi siempre y siempre, es frecuente que estudiar mucho es tener un buen empleo, aproximadamente siete (7) de cada diez (10) tienen un grado de motivación entre el 60% y 80%.

Tabla N°105. Grado de motivación según la frecuencia de estudiar mucho es acumular más conocimientos para el trabajo

Grado de Motivación (%)	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
81 – 100	0%	19%	26%
60 – 80	80%	67%	66%
Menos de 60	20%	14%	8%
Total	100	100	100

Del 100% de las personas que opinan que casi nunca el hecho de estudiar mucho es acumular más conocimientos para el trabajo, cuatro quintos (4/5) de ellas tienen un grado de motivación entre el 60% y el 80%. Mientras que del 100% de las personas que opinan que casi siempre y siempre es frecuente que estudiar mucho es acumular más conocimientos para el trabajo, siete (7) de cada diez (10) de ellos tienen un grado de motivación entre el mismo rango.

CAPITULOVIII
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Para la realización de esta investigación, cuyo objetivo principal es determinar cuáles son los factores que inciden en el grado de motivación de los aprendices INCES en formación teórica en el modelo de desarrollo de aprendizaje en la empresa (DAE), en el área Metropolitana de Caracas 2009, según la Teoría de Expectativas de Vroom (1964), en función de las variables socio-demográficas, socio-económicas, educativas y las asociadas a los aprendices. Se utilizó un cuestionario constituido por 2(dos) partes; en la primera parte se elaboraron preguntas relacionadas con las variables socio-demográficas, socio-económicas, educativas y las asociadas a los aprendices y, en la segunda parte del cuestionario se presentó el instrumento de Motivación planteado por Vroom donde se miden valencia, instrumentalidad y expectativa de los aprendices INCES en formación en cada uno de los quince (15) Institutos de Acción Docente Delegada en el área metropolitana de Caracas.

En la presente investigación se planteó el estudio de la motivación como un proceso que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera o, por lo menos, origina una propensión hacia un comportamiento específico. Cuando una persona se siente motivada su conducta está dirigida por ese motivo, el cual indica la dirección del comportamiento. Para los efectos de este estudio nos planteamos conocer cuál era el grado de motivación de los aprendices en formación teórica, es decir, cuáles eran los motivos por los cuales este grupo de individuos decidió inscribirse e ingresar en un curso de formación para un oficio.

Para conocer esas razones se aplicó un instrumento y se obtuvieron diversos datos que permitieron la presentación de las siguientes conclusiones acerca del estudio: En primera instancia se hace referencia a los resultados obtenidos en relación con las variables socio-demográficas, socioeconómicas, educativas y, a los rasgos asociados a los Aprendices.

Partiendo del objetivo del estudio, y luego de haber realizado un análisis profundo de los datos recolectados, se pudo apreciar que en cuanto a las variables sociodemograficas; específicamente en cuanto al género, las mujeres presentan un grado de motivación mayor que el de los hombres .Por otra parte, en cuanto a la edad se observó que los aprendices de diecisiete (17) años son los que tienen mayor grado de motivación.

En cuanto a las variables socioeconómicas se pudo apreciar que ninguna de las variables asociadas inciden significativamente en el grado de motivación de los aprendices en formación teórica.

En relación a las variables educativas se pudo observar que presentan un mayor grado de motivación los aprendices que desean realizar estudios posteriores al curso de formación, ya sean técnicos o universitarios, presentan un mayor grado de motivación.

Por otra parte y, en concordancia con los resultados anteriores, los aprendices que se encuentran en el curso de formación teórica y, paralelamente realizan estudios universitarios, presentan un mayor grado de motivación. Asimismo, se evidenció que el oficio en el cual se están formando los Aprendices, no incide en el grado de motivación de los mismos.

En referencia a los rasgos asociados a los aprendices se demostró que los que brindan apoyo económico a su entorno tienen un mayor grado de motivación en comparación con los aprendices que no lo hacen. Es de hacer notar, que los aprendices que reciben apoyo económico de su entorno presentan un mayor grado de motivación que aquellos que no lo reciben.

Por otra parte, en cuanto a las razones que los motivan a ingresar al curso de formación el deseo de conseguir un empleo estable está asociado a un mayor grado de motivación. Asimismo, los resultados obtenidos demostraron que los aprendices tienen interés en ingresar al curso para realizar estudios posteriores; lo cual afirma los resultados obtenidos en referencia a las variables educativas anteriormente explicadas. De la misma forma, los aprendices presentaron un mayor grado de motivación ante el hecho de ingresar al curso de formación para aprender cosas nuevas y superarse.

Los aprendices que formaron parte de la muestra indicaron que el trabajo les permite crecer como persona y, es una forma de aprender cosas nuevas. Estas opciones de respuestas fueron las que obtuvieron un de grado de motivación significativo.

En cuanto a la importancia que le otorgan los aprendices al hecho de conseguir un empleo, se obtuvo que estar bien capacitados es la opción de respuesta que refleja mayor motivación.

Los aprendices con mayor grado de motivación se sienten identificados con el curso porque consideran que los ayudará a conseguir un empleo en primer lugar. En segunda instancia, asisten al curso mientras consiguen un cupo en la universidad. Por otra parte, el dinero que obtienen durante el curso de formación les sirve para brindar ayuda económica a su entorno. Finalmente, se observó que los aprendices sienten interés en ingresar al curso para adquirir nuevos conocimientos, lo cual reafirma los resultados obtenidos en la pregunta asociada al significado que le otorgan al trabajo y, al interés que demuestran por ingresar al curso de formación.

En la segunda parte del cuestionario se analizaron los resultados obtenidos de acuerdo a las tres variables asociadas a la teoría de Vroom: Valencia, Instrumentalidad y Expectativa.

La valencia es la importancia que una persona le da a un resultado por diversos incentivos que están a su disposición o que recibirán por su desempeño, tomando en cuenta las metas y necesidades de cada uno de los individuos. De acuerdo a los resultados obtenidos en cuanto a esta variable se evidencia que los aprendices le otorgan un alto valor a las recompensas que reciben durante el curso y, una vez finalizado el mismo.

Los resultados de los ítems asociados a la variable Valencia demuestran que los Aprendices consideraron muy importante la posibilidad de obtener un empleo posterior a la culminación del curso de formación en relación al hecho de alcanzar una meta. Por otra parte, se evidenció que la posibilidad de aprender cosas nuevas tiene tendencia a relacionarse con la posibilidad de alcanzar una meta importante. Asimismo, el hecho de desarrollar sus talentos y capacidades tiene tendencia a relacionarse con la posibilidad de hacer algo que les haga sentir satisfechos. Finalmente, la oportunidad de lograr una meta importante está asociada a la capacidad de conseguir un empleo estable una vez culminado el curso de formación.

La instrumentalidad se refiere a la percepción que cada aprendiz le da a la relación entre un alto nivel de desempeño en el curso de formación y la recompensa que obtendrá. Igualmente, los resultados demuestran que los aprendices le otorgan una gran importancia a que si demuestran un buen nivel de desempeño durante el curso esto les conducirá a la obtención de una recompensa.

En cuanto a las preguntas relacionadas con la Instrumentalidad se destaca la tendencia obtenida entre la probabilidad de desarrollar sus capacidades y talentos con respecto al hecho de aprender cosas nuevas. Igualmente, existe una gran concordancia entre la percepción de lograr una meta importante y la probabilidad de que se sientan contentos consigo mismo. Por otra parte, consideran que las herramientas que han recibido durante el curso de formación les ayudarán en el proceso de búsqueda de empleo.

Finalmente, la variable expectativa es la percepción de probabilidad de que dedicando una cierta cantidad de esfuerzo a la tarea el resultado será mejor. En los resultados obtenidos en cuanto a esta variable, se observa que los aprendices sienten que poseen las capacidades necesarias para culminar exitosamente el curso de formación teórica y, por lo tanto, le asignan una expectativa alta.

En conclusión, se pudo observar que las variables socio-demográficas, socioeconómicas, educativas y, los rasgos asociados a los aprendices INCES tienen tendencia a incidir en su grado de motivación según la teoría de Expectativas de Vroom (1964); durante el proceso de formación teórica en el programa (DAE) en el área Metropolitana de Caracas en el año 2009.

RECOMENDACIONES

Una vez expuestas las conclusiones de la investigación realizada, surge la necesidad de plantear las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda realizar un análisis de contingencia, ya que nuestro estudio fue meramente de carácter descriptivo. El análisis de contingencia consiste en determinar la relación existente entre las variables de estudio, que en este caso corresponde a las socio-demográficas, socioeconómicas, educativas y, los rasgos asociados a los aprendices con respecto al grado de motivación que presentan por ingresar al curso de formación.

- A consecuencia de la primera recomendación, es deseable realizar un estudio correlacional con respecto a las variables socioeconómicas para encontrar evidencia empírica que permita demostrar la razón por la cual estas variables no presentaron una diferenciación significativa en el grado de motivación en la población estudiada.

- Es aconsejable llevar a cabo un estudio de tipo longitudinal, ya que nuestro estudio fue de tipo transversal. El estudio de tipo longitudinal puede aplicarse con la finalidad de medir el grado de motivación de los Aprendices en formación teórica y, se compare con el grado de motivación de los mismos, una vez que ingresen a la fase práctica dentro de las organizaciones.

CAPITULO IX

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFÍCAS

√ Abdala, E. (2005). *Formación y empleabilidad de jóvenes en América Latina.*

√ Adams, S. (1965). *Inequity in social exchange", in Berkowitz, Leonard (Ed), Advances in Experimental Social Psychology*. New York.

√ Alderfer, C. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth; Human Needs in Organizational Settings.* New York.

√ Aro, P. (2002*). Empleo y formación de jóvenes*. Boletín Técnico In"Inequity in social exchange", in Berkowitz, Leonard (Ed), *Advances in Experimental Social Psychology*teramericano de Formación Profesional. Trabajo decente y formación profesional. Montevideo.

√ Brandt, A., & Rincón, A. (2007). *Motivación de los pasantes de relaciones industriales según la teoría de las expectativas de Victor Vroom (1964).* Trabajo de Grado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

√ Chiavenato, I. (1997). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill: México

√ Dessler, G. (1993). *Organización y administración*. Prentice Hall.

√ Dubar, C. (2001). *El trabajo y las identidades profesionales y personales*. En Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Año 2007.Vol. 13.

√ Evans, M., & House, R. (1970). *The effects of supervisory behavior on the path-goal relationships.*

√ Genovese, C. (2006). *Gestión de Recursos Humanos en los nuevos escenarios.*

√ González, A., & Lavado, D. (2007). *Expectativas Laborales de individuos con discapacidades totales que cursan estudios a nivel superior (Área Metropolitana, 2007).*Trabajo de Grado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

√ Graen, G. (1969). *Instrumentality theory of work motivation: Some experimental results and suggested modifications.*

√ Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4ª ed.). México: Mac Graw- Hill.

√ Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Word.* New York.

√ Hull, C.L. (1943). *Principles of Behavior: An Introduction to Behavior Theory.* Nueva York: Appleton-Century-Crofts

√ Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES, 2004). *Programa Nacional de aprendizaje.*

√ Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES). (2008). Venezuela [Homepage] Consultado el día 27 de octubre de 2008 de la World Wide Web: http://www.inces.gob.ve/index.php

√ Jacinto, C. (1997). *Políticas públicas de capacitación laboral de jóvenes: un análisis desde las expectativas y las estrategias de los actores.* Revista Estudios del Trabajo Nº 13. Buenos Aires: ASET.

√ James, W. (1890). *Principles of Psychology*. Nueva York.

√ Juanas, A., & Rodríguez, E. (2004). *Expectativas de alumnos de bachillerato entorno al profesor universitario.* Trabajo presentado en el VII Congreso Internacional de psicología y Educación, Almería, España.

√ Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las organizaciones.* Editorial Mc Graw Hill.

√ Longo, M. (2003). *Representaciones sociales en torno al trabajo e identidad en varones pobres.* Artículo Presentado en el VI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. Buenos Aires.

√ Lussier, R. & Achua, C. (2005). *Liderazgo.*

√ Márquez, M., & Santos, L. (2000). *Incentivos y motivación laboral en empresas transnacionales del área Metropolitana de Caracas*. Trabajo de Grado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

√ Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York.

√ McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. Princeton: Van Nostrand.

√ McDougall, W. (1970). *Milestones in Motivation*. Nueva York: Appleton-Century-Crofts.

√ Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo.*

√ Pacheco, M. (1974). *Formación y empleo de egresados y aprendices del INCE*. Trabajo de Grado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

√ Palomo, M. (2007). *Liderazgo y Motivación en equipos de trabajo.*

√ Pinder, C. (1985). *Beliefs, expected values, and volunteer work behaviour.* Vancouver Volunteer Centre. Canada.

√ Porter, L., & Lawler, E. (1968). *Managerial attitudes and performance.* Homewood, IL: Dorsey Press.

√ Porter, L., & Steers, R. (1973). *Organizational, work and personal factors in employee turnover and absenteeism.* Psychological Bulletin, N° 80.

√ Reeve, J. (1994). *Motivación y emoción.* Madrid: McGraw-Hill.

√ Reglamento de la Ley del Instituto Nacional de Cooperación y Educación Socialista. (2003).

√ Reglamento de Ley sobre el Instituto Nacional de Capacitación Socialista (INCES). (2008). Venezuela [Homepage] Consultado el día 27 de julio de 2008 de la World Wide Web: http://www.inces.gob.ve/index.php

√ Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional.*

√ Sabino, C. (2002). *El proceso de investigación científica.* Editorial Panapo.

√ Skinner, B. (1971). *Más allá de la libertad y la dignidad.*

√ Thorndike, E. (1913). *Educational Psychology: The psychology of learning.* New York: Teachers College.

√ Tolman, E. (1932). *Purposive behavior in animals and men.* New York.

√ Veláz, J. (1996). *Motivos y Motivación en la empresa.*

√ Vroom, V. (1967). *Work and Motivation.* New York.

√ Vroom, V., & Deci, E. (1990). *Motivación y Alta Dirección*. México: Trillas.

√ Watson, J. (1914). *Behavior, an Introduction to Comparative Psychology*. Nueva York: Holt, Rinehart and Winston.

√ Wurfatt, J. (1991). *Actividades de Adiestramiento del INCE.*

ANEXOS

ANEXO A

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRES BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

Buenos (días/tardes). Somos estudiantes de Relaciones Industriales de la UCAB y nos encontramos realizando nuestra tesis de grado, por lo que requerimos su ayuda para responder este cuestionario. A continuación se le presentarán una serie de preguntas que permitirán desarrollar un estudio sobre la motivación de los aprendices INCES, basado en la teoría de las expectativas de Víctor Vroom (1964). Cabe destacar que esta información será tratada con total confidencialidad y, para los efectos de la investigación, tendrá carácter anónimo.

En este cuestionario no existen respuestas correctas o incorrectas. Lo importante es reflejar qué motiva a los aprendices INCES para realizar el curso de formación teórica. Durante su implementación se irán presentando una serie de afirmaciones, cada una de ellas consta de un conjunto de opciones de respuesta, de las cuales Ud. solo deberá marcar una de ellas, colocando una X sobre aquella opción que Ud. considere que mejor refleje la realidad.

Atte.
Anna Fontana
Celsa Mísero

Parte 1.

Marque con una "X" la casilla correspondiente a la respuesta que describa mejor su opinión.

1. Género:

   1. Femenino ☐
   2. Masculino ☐

2. Edad

   1. 14 años ☐
   2. 15 años ☐
   3. 16 años ☐
   4. 17 años ☐
   5. 18 años ☐

3. ¿Cuál es su situación conyugal actual?

   1. Soltero(a) ☐
   2. Casado(a) ☐
   3. Unido(a) ☐
   4. Separado(a) ☐
   5. Divorciado(a) ☐
   6. Viudo(a) ☐

4. ¿En qué tipo de vivienda habita?

   1. Rancho (material de desecho) ☐
   2. Casa de barrio/ casa rural ☐
   3. Apartamento en bloque ☐
   4. Apartamento en edificio ☐
   5. Habitación alquilada ☐
   6. Anexo en casa ☐
   7. Casa urbanización ☐
   8. Apartamento de Lujo ☐
   9. Quinta/ Mansión ☐

5. ¿Cuál es el número de personas que vive con Ud.?

   Cantidad _____

6. ¿Cuántas habitaciones para dormir tiene?

Cantidad _____

7. ¿Cuántos baños tiene?

Cantidad _____

8. ¿La vivienda donde usted habita es?

1. Propia ☐
2. Alquilada ☐
3. Prestada ☐
4. Propia sin papeles ☐
5. Tomada (invasión) ☐
6. Otra (especificar)

_____

9. ¿Tiene teléfono en su casa?

1. No tiene ☐
2. Fijo ☐
3. Celular ☐

10. ¿Tiene servicio de luz en su casa?

1. Si ☐
2. No ☐

11. ¿Cuántos hijos tiene?

1. Ninguno ☐ → Pasar a la pregunta 14
2. Uno ☐
3. Dos ☐ } Pasar a la pregunta 12
4. Tres o más ☐

12. En caso de tener hijos, ¿Asisten al colegio?

1. Si ☐
2. No ☐

13. En caso de tener hijos, ¿Viven con usted?

1. Si ☐
2. No ☐

14. ¿Quiénes viven con Ud. en este momento?

1. Jefe del hogar ☐
2. Conyugue o compañero ☐
3. Hijo(a) o Hijastro(a) soltero sin hijos ☐
4. Hijo(a) o Hijastro(a) sin conyugue con hijos ☐
5. Hermano (a) ☐
6. Nieto (a) ☐
7. Hijo(a) o Hijastro(a) con conyugue e hijos ☐
8. Otro (a) pariente ☐
9. No parientes ☐

15. ¿Usted es el jefe del hogar?

1. Si ☐
2. No ☐

16. ¿Aporta Ud. dinero "regularmente" a otras personas de su entorno cercano que no vivan con Ud.?

1. Si ☐ → Pasar a la pregunta 17
2. No ☐ → Pasar a la pregunta 18

17. ¿Por cuál razón? (se pueden seleccionar varias opciones)

1. Educación ☐
2. Salud ☐
3. Vivienda ☐
4. Manutención ☐
5. Seguro médico ☐
6. Otras razones (especificar)

_____

18. ¿Usted recibe dinero de algún familiar o conocido para hacer sus actividades diarias?

1. Si ☐ → Pasar a la pregunta 19
2. No ☐ → Pasar a la pregunta 20

19. En caso de ser afirmativa la respuesta anterior, ¿De quién recibe dinero para el desarrollo de sus actividades diarias? (se pueden escoger hasta 2 opciones)

1. De ninguna persona ☐
2. De su conyugue/ pareja ☐
3. De sus padres o hermanos ☐
4. De familiares ☐
5. De amigos ☐
6. Otros. ¿Quiénes? _____

20. ¿Cuál es su nivel educativo?

1. Pre -escolar ☐
2. Básica ☐
3. Media diversificada y profesional ☐
4. Técnico superior ☐
5. Universitario ☐

21. Tipo de institución donde estudió

1. Pública ☐
2. Privada ☐

22. ¿Usted quisiera realizar estudios posteriores al curso de formación?

1. Si ☐
2. No ☐

23. ¿Qué tipo de estudios quisiera realizar?

1. Técnico superior ☐
2. Universitario ☐
3. Otro (especificar)

_____

24. ¿Cuál es el curso de formación de aprendiz INCES que Ud. realiza actualmente?

_____

25. ¿Cuál de estas opciones expresa su interés por ingresar al curso de aprendiz INCES? (se pueden escoger hasta 3 opciones)

1. Para obtener un ingreso de dinero mensual ☐
2. Para conseguir un empleo estable ☐
3. Para complacer a mis padres ☐
4. Para realizar estudios posteriores ☐
5. Para sobresalir entre amigos y familiares ☐
6. Para aprender cosas nuevas y superarme ☐

26. ¿Ud. tiene otro trabajo distinto al curso de aprendiz INCES, que le aporte algún ingreso?

1. Si ☐ → Pasar a la pregunta 27
2. No ☐ → Pasar a la pregunta 28

27. ¿Cuál es su ingreso por trabajo al mes? (Bs.F al mes)

_____

28. Antes de realizar el curso de aprendiz INCES, ¿Ud. había trabajado anteriormente?

1. Si ☐ → Pasar a la pregunta 29
2. No ☐

29. ¿Cuál cargo desempeñó?

_____

30. ¿Qué significa el trabajo para Ud.? (se pueden escoger hasta 2 opciones)

1. Es una forma de tener dinero ☐
2. Permite crecer como persona ☐
3. Es un mal necesario ☐
4. Es una forma de aprender cosas nuevas ☐
5. Es un medio para poder asegurar la vejez ☐

31. ¿Qué cree Ud. que es más importante para conseguir un empleo?

1. Tener buenos amigos ☐
2. Estar bien capacitados ☐
3. Ser un buen trabajador ☐

32. ¿Podría decirme qué es lo que más le gusta de un trabajo?

1. Que haya un ambiente amistoso ☐
2. Que haya posibilidades de ascenso ☐
3. Que dé para vivir tranquilo ☐

33. Si Ud. Pudiera escoger entre estos tipos de trabajo ¿Cuál escogería?

1. Empresa propia con trabajadores a su cargo ☐
2. Empleado de una empresa grande ☐
3. Empleado de un organismo gubernamental ☐
4. Trabajar usted solo por cuenta propia ☐

34. Con cuál de las siguientes afirmaciones Ud. Se siente identificado. (se pueden escoger hasta 3 opciones)

1. El curso de aprendiz INCES me ayuda a conseguir empleo ☐
2. Hago el curso de aprendiz INCES porque mis padres así lo quieren ☐
3. Asisto al curso de aprendiz INCES mientras consigo cupo en la universidad ☐
4. El curso de aprendiz INCES me sirve para olvidarme de mis problemas ☐
5. El dinero que obtengo del curso de aprendiz, me sirve apara ayudar en mi hogar ☐
6. Mis amigos y familiares se sienten orgullosos porque soy aprendiz INCES ☐
7. Con el curso de aprendiz INCES adquiero nuevos conocimientos ☐
8. Hago el curso de aprendiz INCES para compartir más con mis amigos ☐

PARTE 2. CUESTIONARIO

Conteste las preguntas 1, 2 y 3 colocando una X en torno a la respuesta que describa mejor su opinión.

Pregunta 1: Estas son algunas de las cosas que pueden ocurrirle a las personas si se desempeñan especialmente bien en un curso de formación orientado a la búsqueda de empleo. ¿Qué probabilidad existiría de que ocurriera cada una de estas cosas si usted tiene un buen desempeño en el curso de formación?

a) Recibir reconocimiento público en el aula de clases

Nada Probable ☐ Poco probable ☐ Probable ☐ Muy Probable ☐

b) Sentirme contento conmigo mismo

Nada Probable ☐ Poco probable ☐ Probable ☐ Muy Probable ☐

c) Tengo la posibilidad de desarrollar mis talentos y capacidades

Nada Probable ☐ Poco probable ☐ Probable ☐ Muy Probable ☐

d) Tengo mayor seguridad en el proceso de búsqueda de empleo

Nada Probable ☐ Poco probable ☐ Probable ☐ Muy Probable ☐

e) Tengo la oportunidad de aprender cosas nuevas

Nada Probable ☐ Poco probable ☐ Probable ☐ Muy Probable ☐

f) Tengo la posibilidad de optar a un cargo dentro de una empresa

Nada Probable ☐ Poco probable ☐ Probable ☐ Muy Probable ☐

g) Siento que he logrado una meta importante

Nada Probable ☐ Poco probable ☐ Probable ☐ Muy Probable ☐

h) Dispongo de un mayor número de herramientas que me facilitan la búsqueda de empleo

Nada Probable ☐ Poco probable ☐ Probable ☐ Muy Probable ☐

i) Soy respetado por mis compañeros de clase

Nada Probable ☐ Poco probable ☐ Probable ☐ Muy Probable ☐

j) Se reconocerá mi desempeño en el curso, en el proceso de búsqueda de empleo

Nada Probable ☐ Poco probable ☐ Probable ☐ Muy Probable ☐

k) Las personas con las que estudio serán amigables conmigo

Nada Probable ☐ Poco probable ☐ Probable ☐ Muy Probable ☐

Pregunta 2: Cada persona quiere obtener diferentes cosas en un curso de formación orientado a la búsqueda de empleo. A continuación se presenta una lista de cosas que pueden obtener. ¿Qué tan importante es cada una de ellas para usted?

Diga que tan importante es:

a) La cantidad de reconocimientos que recibo a lo largo del curso de formación

Nada Importante ☐ Poco Importante ☐ Importante ☐ Muy Importante ☐

b) La Posibilidad de hacer algo que me haga sentir satisfecho

Nada Importante ☐ Poco Importante ☐ Importante ☐ Muy Importante ☐

c) La posibilidad de desarrollar mis capacidades y talentos

Nada Importante ☐ Poco Importante ☐ Importante ☐ Muy Importante ☐

d) La Posibilidad de obtener un empleo posterior a la culminación del curso de formación

Nada Importante ☐ Poco Importante ☐ Importante ☐ Muy Importante ☐

e) La posibilidad de aprender cosas nuevas

Nada Importante ☐ Poco Importante ☐ Importante ☐ Muy Importante ☐

f) La posibilidad de tener un empleo estable incluso en otra empresa distinta a la que me proporciona el curso de formación

Nada Importante ☐ Poco Importante ☐ Importante ☐ Muy Importante ☐

g) La oportunidad de lograr una meta importante

Nada Importante ☐ Poco Importante ☐ Importante ☐ Muy Importante ☐

h) la cantidad de herramientas que me faciliten la búsqueda de empleo

Nada Importante ☐ Poco Importante ☐ Importante ☐ Muy Importante ☐

i) El respeto que percibo de las personas con quienes estudio

Nada Importante ☐ Poco Importante ☐ Importante ☐ Muy Importante ☐

j) El reconocimiento de mi buen desempeño en el curso, por parte de los empleadores

Nada Importante ☐ Poco Importante ☐ Importante ☐ Muy Importante ☐

k) La amigabilidad de las personas con quienes estudio

Nada Importante ☐ Poco Importante ☐ Importante ☐ Muy Importante ☐

Pregunta 3: Marque con una X la categoría que está a la derecha de cada par para identificar la frecuencia con la que, en su caso personal, el primer factor conduce al segundo. Recuerde indicar en cada grado de frecuencia colocando una X en la categoría de respuesta que le parezca conveniente.

Que tan frecuente es:

a) Estudiar mucho ---- genera ---- buenas notas

Nunca ☐ Casi Nunca ☐ Casi Siempre ☐ Siempre ☐

b) Estudiar mucho---- es---- realizar un buen trabajo

Nunca ☐ Casi Nunca ☐ Casi Siempre ☐ Siempre ☐

c) Estudiar mucho---- es tener---- un buen empleo

Nunca ☐ Casi Nunca ☐ Casi Siempre ☐ Siempre ☐

d) Estudiar mucho---- otorga---- recompensas

Nunca ☐ Casi Nunca ☐ Casi Siempre ☐ Siempre ☐

e) Estudiar mucho----es acumular-----más conocimientos para el trabajo

Nunca ☐ Casi Nunca ☐ Casi Siempre ☐ Siempre ☐

ANEXO B

FOCUS GROUP

Soy aprendiz INCES porque no tengo nada mejor que hacer y mi familia me obliga a estar aquí. Por otra parte gano dinero que es la única razón por la cual me encuentro aquí perdiendo mi tiempo, pues no aprendo nada que me sirva para salir adelante. Una vez terminado el curso no tengo deseos de seguir estudiando porque eso no sirve hoy en día, pienso que las personas que estudian tanto están perdiendo su tiempo es preferible conseguir un empleo y comenzar a trabajar de una vez. Siento que ni mis amigos ni mis padres se sienten orgullosos porque soy aprendiz, lo cual no me motiva a estar aquí. Solo lo hago para conseguir dinero para ayudar en mi hogar y poder asegurar mi futuro.

ANEXO C

Caracas, de mayo de 2009

Profesor,

Nos es grato dirigirnos a usted en esta oportunidad, para solicitarle su colaboración en la validación del siguiente instrumento de recolección de información cuya finalidad es; determinar los factores que inciden en el grado de Motivación de los aprendices INCES en formación en el modelo de desarrollo de aprendizaje en la empresa (DAE), según la teoría de expectativas de Victor Vroom, en el área Metropolitana de Caracas 2008-2009, en función de las variables socio-demográficas, socio-económicas, educativas y los rasgos asociados a los aprendices INCES que será utilizado en la realización del Trabajo de Grado titulado **"MOTIVACIÓN VICTOR VROOM: APRENDICES INCES EN FORMACION TEÒRICA, PROGRAMA D.A.E (AREA METROPOLITANA,2009)"**

Usted ha sido seleccionado como experto para validar dicho instrumento por sus conocimientos y experiencia en el área de metodología de la investigación.

Anexo a la presente encontrará un documento referido al planteamiento del problema, objetivos de la investigación, la operacionalización de las variables y por último las orientaciones generales referidas al instrumento.

Muchos sabremos agradecer la atención y el tiempo que pueda dispensarnos.

Atentamente

Tesistas:
Anna Fontana
Celsa Misero

Orientaciones Generales

El instrumento de medición que se anexa a continuación y que se utilizará para dar respuesta a la pregunta de investigación, será el cuestionario.

Se encuentra compuesto por un conjunto de ítems que se presentan en forma de preguntas cerradas, es decir, contienen opciones de respuestas que han sido previamente delimitadas a través de una escala de Likert, la cual está asociada a la variable motivación de los aprendices INCES en formación teórica en el programa desarrollo del aprendizaje en la empresa, según la teoría de Víctor Vroom. Todo esto con el propósito de comparar las semejanzas y diferencias obtenidas a través de la aplicación del instrumento en función de variables socio-demográficas, socio-económicas y educativas.

El instrumento a evaluar ha sido validado anteriormente por la Escuela de Ciencias Sociales en el proyecto realizado por Márquez y Santos (2000) titulado: "Incentivos y Motivación laboral en empresas transnacionales del área Metropolitana de Caracas"; posteriormente el mismo instrumento fue utilizado y validado por Brandt y Rincón (2007) en el proyecto de grado titulado: "Motivación de los pasantes de relaciones industriales según la teoría de las expectativas de Victor Vroom (1962)".

El instrumento anteriormente mencionado, se utilizará como antecedente directo del cuestionario a utilizar en nuestra investigación; con algunas modificaciones correspondientes a la población y los objetivos a estudiar.

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS

Lea cuidadosamente cada uno de los ítems que contiene el instrumento y marque con una "X" en la casilla que corresponda, la opción que represente su criterio en relación a los aspectos que se señalan a continuación:

- **Pertinencia:** Relación estrecha del ítem con la investigación y los objetivos a lograr.
- **Redacción:** Interpretación univoca del enunciado del ítem, representado por la precisión y claridad del vocabulario utilizado.
- **Adecuación:** Correspondencia del contenido del ítem con el nivel de preparación del sujeto.

La escala a utilizar es la siguiente:

BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
B	R	D

CUESTIONARIO N°1.

Datos de Identificación.

ITEM	PERTINENCIA			REDACCION			ADECUACCION			OBSERVACIONES
	B	R	D	B	R	D	B	R	D	
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										

Firma del Experto: _____

Fecha:

Observaciones

Generales: _____

_____

_____

CUESTIONARIO Nº2

Pregunta 1: Instrumentalidad

ITEM	PERTINENCIA			REDACCION			ADECUACCION			OBSERVACIONES
	B	R	D	B	R	D	B	R	D	
1										
1.a										
1.b										
1.c										
1.d										
1.e										
1.f										
1.g										
1.h										
1.i										
1.j										
1.k										

Pregunta 2: Valencia

ITEM	PERTINENCIA			REDACCION			ADECUACCION			OBSERVACIONES
	B	R	D	B	R	D	B	R	D	
2										
2.a										
2.b										
2.c										
2.d										
2.e										
2.f										
2.g										
2.h										
2.i										
2.j										
2.k										

Pregunta 3: Expectativas

	PERTINENCIA			REDACCION			ADECUACCION			
ITEM	B	R	D	B	R	D	B	R	D	OBSERVACIONES
3										
3.a										
3.b										
3.c										
3.d										
3.e										

Firma del Experto: _____

Fecha:

Observaciones

Generales:_____

_____

_____-

_____

_____

_____