



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA PARA LA
EDUCACIÓN SUPERIOR
PEDES**



**Factores Motivacionales que Intervienen en el Desempeño de los Docentes del
Departamento de Gerencia y Finanzas de la Escuela de Administración Comercial y
Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
de la Universidad de Carabobo**

Autor: Lcdo. Eduardo Briceño

Bárbula, abril de 2025



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA PARA LA
EDUCACIÓN SUPERIOR
PEDES**



**Factores Motivacionales que Intervienen en el Desempeño de los Docentes del
Departamento de Gerencia y Finanzas de la Escuela de Administración Comercial y
Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
de la Universidad de Carabobo**

Autor: Lcdo. Eduardo Briceño
Tutor (a): María Arenas

Bárbula, abril de 2025



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ASUNTOS ESTUDIANTILES



ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO DE ESPECIALIZACIÓN

En atención a lo dispuesto en los Artículos 127, 128, 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Especialización titulado:

**FACTORES MOTIVACIONALES QUE INTERVIENEN EN EL DESEMPEÑO DE
LOS DOCENTES DEL DEPARTAMENTO DE GERENCIA Y FINANZAS DE LA
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL Y CONTADURÍA PÚBLICA
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

Presentado para optar al grado de **ESPECIALISTA EN DOCENCIA PARA
LA EDUCACIÓN SUPERIOR** por el aspirante:

EDUARDO OSMIN BRICEÑO ARENAS

C.I.: V- 26.634.593

Realizado bajo la tutoría de la Profa. MARÍA ARENAS titular de la cédula de
identidad N° 12.774.479

Una vez evaluado el trabajo presentado, se decide que el mismo está
APROBADO.

En Bárbula, a los cinco días del mes de mayo del año dos mil veinticinco.

Prof. Freddy Carrasquero

C.I.: V-15.088.647

Fecha: 05-05-2025

Profa. María de Castro

C.I.: 12.107.485

Fecha: 05-05-2025

GB/km



Profa. Tito Sánchez

C.I.: V-17.991.014

Fecha: 05-05-2025

TG-06-25



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA PARA LA
EDUCACIÓN SUPERIOR
PEDES



Libro de Actas del P.E.D.E.S No. 021-2023

ACTA DE APROBACIÓN DE PROYECTO

La Comisión Coordinadora del Programa de la Especialización en Docencia para la Educación Superior – PEDES, en uso de las atribuciones que le confiere el Artículo Nro. 20 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo; hace constar que una vez evaluado el Proyecto de Trabajo de Grado titulado: **FACTORES MOTIVACIONALES QUE INTERVIENEN EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL DEPARTAMENTO DE GERENCIA Y FINANZA DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION COMERCIAL Y CONTADURIA PUBLICA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO** Presentado por la ciudadana **EDUARDO BRICEÑO**, titular de la Cédula de Identidad N°: V-26.634.593, y elaborado bajo la dirección de la Tutora: **PROF. MARIA ARENAS**, titular de la Cédula de Identidad N°: V- 12.774.479 es **APROBADO**. Línea de Investigación: Formación Docente.

En Valencia, a los 04 días del mes de Octubre del año 2023

**POR LA COMISIÓN COORDINADORA DE LA ESPECIALIZACIÓN EN
 DOCENCIA PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR – PEDES.**


Dra. María Auxiliadora González
Coordinadora del PEDES.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA PARA LA
EDUCACIÓN SUPERIOR
PEDES**



**Factores Motivacionales que Intervienen en el Desempeño de los Docentes del
Departamento de Gerencia y Finanzas de la Escuela de Administración Comercial y
Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
de la Universidad de Carabobo**

ACEPTACIÓN DEL TUTOR:

Prof. María Auxiliadora Arenas González, acepto la tutoría del presente trabajo de investigación, según las condiciones de la Dirección de estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo.

Prof. María Arenas
C.I. 12774479

Bárbula, abril de 2025



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA PARA LA
EDUCACIÓN SUPERIOR
PEDES



Factores Motivacionales que Intervienen en el Desempeño de los Docentes del
Departamento de Gerencia y Finanzas de la Escuela de Administración Comercial y
Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
de la Universidad de Carabobo

Autor: Lcdo. Eduardo Briceño

Tutor (a): María Arenas

Fecha: abril de 2025

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se encontró enmarcado en la relevancia de la motivación como factor esencial en el desempeño de los docentes para alcanzar mayor competitividad en sus labores. Por ello, se consideró importante en Analizar los factores motivacionales que intervienen en el desempeño de los docentes del Departamento de Gerencia y Finanzas de la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo como objetivo general de la investigación. Los fundamentos teóricos que sustentan la investigación son las teorías de los siguientes autores: la Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow (1954), la de Existencia, Relación y Crecimiento de Clayton Alderfer (1969), la de los Dos Factores: Motivación-Higiene de Herzberg (1959) y la Teoría de Fijación de metas de Locke (1969), La metodología de la investigación se efectuó bajo un estudio de diseño de campo de carácter descriptivo, en la misma se describirán los factores motivacionales que influyen en el desempeño de los docentes de dicha área. La población sobre la que se llevó a cabo el estudio estuvo conformada por 18 docentes y se procedió a tomar una muestra de 8 personas a las cuales se aplicó el instrumento de recolección de datos tipo cuestionario integrado por 15 ítems para la obtención de información la cual se interpretó los resultados mediante de la realización de tabla de frecuencia y gráficos, generando como conclusión que existe un alto nivel desmotivador en los docentes antes mencionado al hacer la comparación con las diferentes teorías mencionadas y análisis de dichos factores de motivación e higiénicos. Se recomienda diseñar y materializar estrategias para mejorar dicho nivel, ya que repercute en el nivel de vida de estos, muchos de los docentes hacen su trabajo por vocación y tan importante labor se debe valorar porque influye en el proceso de aprendizaje y enseñanza.

Palabras clave: Motivación, Desempeño Laboral.



**UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF EDUCATION SCIENCES
SPECIALIZATION IN TEACHING FOR THE
HIGHER EDUCATION
PEDES**



6

**Factores Motivacionales que Intervienen en el Desempeño de los Docentes del
Departamento de Gerencia y Finanzas de la Escuela de Administración Comercial y
Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
de la Universidad de Carabobo**

Author: Eduardo Briceño

Guardian: Maria Arenas

Date: April 2025

SUMMARY

This research was framed within the context of the importance of motivation as an essential factor in teacher performance, enabling teachers to achieve greater competitiveness in their work. Therefore, it was considered important to analyze the motivational factors that influence the performance of teachers in the Department of Management and Finance of the School of Business Administration and Public Accounting of the Faculty of Economic and Social Sciences of the University of Carabobo as a general objective of the research. The theoretical foundations that support the research are the theories of the following authors: Abraham Maslow's Hierarchy of Needs (1954), Clayton Alderfer's Existence, Relationship and Growth (1969), Herzberg's Two Factors: Motivation-Hygiene (1959) and Locke's Goal Setting Theory (1969). The research methodology was carried out under a descriptive field design study, in which the motivational factors that influence the performance of teachers in this area will be described. The population on which the study was carried out consisted of 18 teachers and a sample of 8 people was taken to whom the data collection instrument type questionnaire composed of 15 items was applied to obtain information which the results were interpreted by making frequency tables and graphs, generating as a conclusion that there is a high level of demotivation in the aforementioned teachers when comparing it with the different theories mentioned and analyzing said motivational and hygienic factors. It is recommended to design and materialize strategies to improve this level, since it affects their standard of living, many of the teachers do their work by vocation and such important work should be valued because it influences the learning and teaching process.

Keywords: Motivation, Work Performance.

DEDICATORIA

A Dios por haberme dado vida y salud para llegar a lograr mis metas y logros importantes, también por su gran amor y su gracia.

A la persona que más amo, valoro, respeto y es mi ejemplo a seguir que mi madre María, que con su amor, cariño y dedicación de madre siempre me impulsa a ser un hombre de bien, por motivarme a seguir adelante sin importar las adversidades y llegar a ser un Gran Profesional. Por eso te dedico esto que es mi mayor logro...

Gracias por ser la mejor mama del mundo, por estar allí cuidando de mis hermanos y de mí.
¡Te amo mamá!

AGRADECIMIENTOS

A Dios por guiar y proteger a mi familia y a mi persona a lo largo de la vida y nunca desampararnos.

A mi mamá que amo y quiero mucho, es imposible expresar mi gratitud por la profunda influencia que has tenido en mi vida. Como mi modelo a seguir, me has enseñado mucho. A través de tus acciones y orientación, me has mostrado la esencia misma de la integridad, el coraje y la bondad. Estoy eternamente agradecido por las invaluable lecciones y el apoyo inquebrantable. Eres mi estrella guía, ahora y siempre.

A mi hermana Aney. Quiero expresar mi profunda gratitud hacia mi segunda madre por su amor y apoyo incondicional a lo largo de mi vida profesional y personal. Su dedicación y sacrificio han sido una fuente constante de inspiración para mí. A través de sus palabras de aliento y su ejemplo, me ha enseñado el valor del trabajo arduo y la importancia de perseguir mis sueños. Gracias, hermana, por ser mi roca y mi mayor defensora. Tu amor y apoyo han sido fundamentales en mi éxito y siempre estaré agradecido por todo lo que has hecho por mí.

A mis tres luceros que son mi hermanito Diego, mi sobrina Anarella y mi sobrino Uriel, hacen que se llene de alegría y gozo todos los días de mi vida. Los quiero mucho mis piojos.

A Daniel por ser un padre para mí, gracias por apoyarme y guiarme junto a mi mamá en la vida y enseñarme muchas cosas.

A mi amigo Miguel, su madre Lolymar, su padre Félix y a su hermano Daniel, los aprecio como mi segunda familia, les agradezco por todo su apoyo en la vida.

A mi amigo Emmanuel por ser como mi segundo hermano menor, le agradezco por todo su apoyo incondicional y sus ocurrencias.

CONTENIDO

RESUMEN	5
INTRODUCCION	11
CAPÍTULO I.....	14
EL PROBLEMA	14
1.2 Objetivos de la Investigación	19
1.3 Justificación.....	20
CAPÍTULO II	22
MARCO REFERENCIAL	22
2.1 Antecedentes de la Investigación	22
2.2 Bases Teóricas	28
2.3. Calidad Educativa.....	34
2.4 Bases Legales	39
CAPÍTULO III.....	42
MARCO METODOLÓGICO	42
3.1 Tipo y Nivel de Investigación	42
3.2. Población y Muestra	43
3.3 Proceso de Recolección de Datos	45
3.4 Validez del Instrumento	46
CAPITULO IV	1
RESULTADOS	1
Presentación de los Resultados	1
ANEXO	30
ANEXO A	30
ANEXO B	32

INDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1. Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow	21
Cuadro N° 2. Teoría Bifactorial de Herzberg	23
Cuadro N° 3. Funciones de la Meta	24
Cuadro N° 4. Población	45
Cuadro N° 5. Operacionalización De Variables	49
Cuadro N° 6. Alpha de Crombach	89

INTRODUCCION

Hoy más que nunca el ser humano necesita de herramientas para enfrentar los retos del medio que lo rodea, por ende, la educación es la respuesta a estos desafíos y para ello se debe proporcionar una calidad educativa, que facilite la incorporación de manera efectiva del hombre a la sociedad, donde acoja un conjunto de competencias (valores, conocimientos, habilidades, destrezas entre otras) que permita emitir la mejor respuesta a las distintas situaciones de la vida. Por consiguiente, implica hablar de docentes satisfecho para lograr una educación de calidad para los ciudadanos, donde es importante las percepciones, expectativas y por lo tanto el grado de motivación laboral de los mismos.

De esta manera, es importante destacar el desempeño docente como agente fundamental del cambio a partir de la didáctica que se emplea en el proceso de enseñanzas y aprendizajes, logrando así en los estudiantes capacidades y competencias adecuadas que son fundamentales en la vida del mismo; por medio del rol de guía del docente los lleva a la creación y producción de conocimientos y no simplemente escuchar, memorizar sin interpretar, analizando para generar un valor agregado y poder aplicarlo a la cotidianidad. Entonces, el rol del docente es trascendental en la educación del ser humano, de allí la importancia de velar por la satisfacción laboral del mismo, partiendo de los factores de motivación laboral, traduciéndose en bienestar para todos.

Por lo tanto, todo ser humano, utiliza más de un tercio de su vida laborando, esto obviamente incluye a los docentes, razón por la cual, es necesario conocer en detalle aspectos relacionados con su comportamiento en el trabajo y los factores que determinan el mismo, tal como es el caso de la motivación, ya que lo mueve a confrontar el entramado social presente en su entorno laboral y dejando un legado en su transcurrir institucional, asimismo se hace necesario que la

institución lo respalde en su gestión, apoyándolo en su quehacer y ofreciéndole condiciones óptimas laborales que permita que este se encuentre motivado.

De tal manera, la motivación se convierte en un elemento de suma relevancia en las organizaciones, ya que por medio de la misma los docentes se esfuerzan para obtener sus metas personales como laborales, puesto que al no poseer un personal motivado en la forma adecuada repercute en la calidad de la educación; por ello la motivación dirige a los individuos a realizar aquellas cosas o manifestar comportamientos que con las que esperan cubrir carencias y así satisfacer necesidades, los cuales puedan percibir de su entorno laboral un ambiente de trabajo agradable, donde su aporte se reconocido, y que sienta el apoyo institucional; mejorando así su sensación de pertenencia y entusiasmo en realizar sus funciones.

Por consiguiente, se puede deducir que la motivación es un combustible que genera una fuerza en cualquier ámbito de la actividad humana, pero es en el aspecto laboral genera mayor predominio, por tal razón se hace vital establecer diferentes incentivos y mecanismos para influir sobre el desempeño de los docentes elevando la calidad en la educación como de su nivel de vida, generando bienestar, por lo que, el siguiente trabajo de investigación se lleva a cabo con la finalidad de exponer los Factores Motivacionales que intervienen en el Desempeño de los Docentes del Departamento de Gerencia y Finanzas de la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, el cual se estructura en cuatro capítulos:

Capítulo I: el cual muestra referencia al planteamiento, objetivos generales y específicos, justificación de la investigación.

Capítulo II: se halla desglosado de la siguiente manera: antecedentes y bases teóricas y legales.

Capítulo III: nos indica el tipo y diseño de la investigación, como la población y muestra de la misma, la técnica de recolección para la información y la validez y confiabilidad del instrumento.

Capítulo IV: señala los resultados e interpretación de los mismos y por último la conclusión y recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Las sociedades han exigido a las instituciones de educación a nivel superior adaptarse a los constantes cambios y exigencias del entorno, en base a esto las universidades venezolanas, a lo largo de su trayectoria tienen el compromiso de formar a los estudiantes de manera integral en un proceso enseñanza aprendizaje orientado a la excelencia, para ello se amerita la óptima administración del factor humano, desarrollando el máximo el potencial de su personal a nivel general, dándole una verdadera importancia al capital humano para la consecución de los objetivos institucionales; donde la motivación del personal se constituye en uno de los factores de especial importancia que brindara estabilidad y bienestar laboral.

En este orden de idea, se evidencia la necesidad en todo ámbito educativo de contar con un personal docente altamente comprometido y las universidades no escapan de esta realidad, lo cual implica roles en la docencia, investigación y extensión para la producción y/o aprehensión del conocimiento; por cuanto al ser productora del saber, ya que juega un rol en la sociedad venezolana fundamental en ser pieza clave en la formación de los profesionales del país. Evidenciándose que el docente promueve la investigación como hábito en el alumno, para generar nuevos conocimientos que propicien el desarrollo competencias que le permitan desenvolverse en situaciones tanto personales como profesionales.

Considerando, que las universidades publicas venezolanas han crecido vertiginosamente pero en los últimos años se ha enfrentado con problemas multifacéticos cada vez más desafiantes para mantener su funcionamiento a nivel general, siendo objeto de conjeturas de todo orden al cuestionar su funcionamiento tanto a nivel administrativo como académico, debido a la escasez

de los recursos económico y al bajo presupuesto asignado para el mantenimiento a nivel general, que a su vez ha generado un descontento en los trabajadores, debido a la desmejora constante en las condiciones laborales, que va desde una remuneración insuficiente y situaciones de trabajo precarias. Por ende, esta realidad afecta la satisfacción laboral del docente lo cual puede apuntar a generar desmotivación, ausencia o disminución del sentido de pertenencia y la falta de compromiso con la institución.

Con relación a la situación de los docentes, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Unesco (2018) afirmó que los docentes, cuya labor no tiene el reconocimiento y remuneración adecuada, a menudo se sienten abrumados y poco valorados, lo que puede afectar en el ausentismo, la motivación y la eficacia de sus funciones, evidenciando que los elementos motivacionales son fundamentales en el desempeño docente y por consiguiente en la calidad educativa, teniendo en cuenta que la desmotivación afecta la forma de alcanzar los objetivos trazados, disminuyendo su atención, nivel de compromiso, participación e iniciativa.

Dentro de este contexto, se deduce que los docentes conforman un elemento nuclear para el logro de la calidad educativa, quienes desde las aulas son los responsables de plasmar el currículo y brindar una educación integral a los estudiantes por ello la importancia de su desempeño, es por ello que Chiavenato (2000) define el desempeño, cómo “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización” (p.116). En efecto, afirma que un buen desempeño laboral se convierte en una herramienta poderosa para la consecución de los resultados esperados. Por su parte, Bittel (2000), plantea que el desempeño “es influenciado en gran parte por las expectativas del

empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía” (p.18). Reflejando que existen factores que intervienen en el mismo.

En consecuencia, el desempeño atañe el grado de disposición que tiene el individuo para realizar la labor, donde va influir aspectos como la percepción, expectativas, el conocimientos y las metas individuales; teniendo relación con las actitudes y aptitudes que estos tengan es función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos de las políticas, normas y procedimientos establecidas por la institución pero sobre todo del clima laboral, del grado de motivación y de la satisfacción laboral que perciban estos trabajadores en su ambiente de trabajo

Es importante considerar, la formación profesional docente que sea consistente con su rol, pero también deben ser tratados adecuadamente, que se sientan valorados por las instituciones educativas y por la nación, que puedan satisfacer sus necesidades personales y mantener un nivel de vida adecuado, sintiéndose orgullosos de su labor. Por tanto, se plantea valorar el comportamiento del individuo y su alcance, significa tomar conciencia de la importancia de una conducta motivada al logro, cooperando por medio de incentivos que se convierten es estímulos para una actitud loable con el entorno que lo rodea.

Ahora bien, la motivación laboral para Robbins (1998) “es como la voluntad para realizar un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la disposición del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal” (p.155). En tal sentido, se traduce en el esfuerzo de concretar las metas de la institución, regido por el sentido de propiedad con la misma. Al respecto, Castillo (2003) expone que “es el proceso mediante el cual cada trabajador cumple con su tarea laboral con eficiencia, para lograr una meta o resultado mediante el cual puede satisfacer sus necesidades particulares” (p.185). En relación a lo anterior, se puede determinar que la motivación laboral es necesaria en toda organización ya que convierte en un

aspecto ventajoso para mantener a sus trabajadores comprometidos, donde exista la cohesión grupal y firme con sus tareas, manifestando una actitud positiva y proactiva ya que de estos obedecerá el buen desenvolvimiento laboral.

Asimismo, se debe romper con el pensamiento que la satisfacción laboral es un gasto innecesario, pues es una inversión que va generar resultados positivos en la conducta del capital humano y más aún en el docente, ya que va forjar una reacción favorable con relación a las funciones que ejecutan en el cargo, causando un ganar-ganar, debido que se sienten valorados y de esta manera darán lo mejor de sí mismo, generando en el docente entusiasmo y un buen ánimo aumentando su productividad y rendimiento laboral y sobre todo sintiéndose satisfecho.

En este orden de ideas, Koontz y Weihrich (2004) señalan que la satisfacción “se refiere al gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido un deseo o una meta, en otras palabras, la satisfacción es un resultado ya experimentado” (p.28). De esta forma, el sentir u observar, apunta a esa sensación que experimenta el ser humano, por ello es meritorio conocer el nivel de satisfacción laboral que posee los docentes en cuanto el trato que reciben de los superiores, con el medio que los rodea, con lo percibido en contraprestación por su trabajo, con las oportunidades de desarrollo, en fin traduciéndose en el factor no solo monetario sino también social; ya que todo estos aspectos van incidir en su rendimiento laboral traduciéndose significativamente en la disposición, responsabilidad y hasta en la estadía en la institución.

Por consiguiente, se deriva que la motivación y la satisfacción laboral guarda una gran relación en el desempeño de los docentes, permitiendo conocer a grandes rasgos la intensidad con la que perciben los profesores los factores intrínsecos y extrínsecos que envuelven el rendimiento laboral, interés, voluntad y la mejor intención de realizar el trabajo, contribuyendo de esta manera a un mejor desarrollo académico a corto, mediano y largo plazo. Permitiendo

desarrollar cada vez más la pasión por enseñar, probando con nuevas herramientas, técnicas y enfoques creativos para impulsar en los estudiantes la mejor forma de aprendizaje.

Ante todo lo expuesto, se debe tener en cuenta también las distintas situaciones a nivel administrativo y que repercute de forma directa en el sentir del docente al momento de tramitar los requerimientos, lo cual apunta a un malestar en los mismos, produciéndose retrasos en los procesos académicos como concursos de credenciales y de oposición, designaciones, ascensos como en los pagos (retroactivos) y demás ya que se procesan de manera lenta o cometiendo errores, afectando de esta manera las condiciones laborales y el ejercicio y el desarrollo de la carrera. Aunado a esto, se encuentra las condiciones de la estructura física (instalaciones de la facultad como los baños, condiciones del mobiliario de las aulas de clase), desmejoramiento en la seguridad (vigilancia) en las instalaciones y en el sistema de transporte; sin dejar de lado la ausencia de recursos tecnológicos para impartir las clases. Todo esto junto, hace que el desempeño docente y su estadía en la institución sea ardua.

En este orden de ideas, también se acota que el docente es un facilitador se convierte en un ente moldeador de los futuros profesionales y para ello debe cumplir con exigencias sociales, elevar su nivel de enseñanza en el trabajo educativo, hacerlo holístico, eficiente, donde el alumno sea un sujeto activo, creador y generador de nuevos conocimientos partiendo de una formación integral. Por ello, se debe destacar los desafíos que enfrenta el docente para mantener su formación y actualización académica para responder de manera efectiva las exigencias de rol que desempeña, siendo engorroso costear económicamente sus estudios bien seas de postgrado o de otra naturaleza, debido a no ofrecer condiciones por parte de la institución para facilitar estos estudios o investigaciones futuras.

En consecuencia, ante la realidad expuesta no resulta tarea fácil para los docentes ejecutar de

manera efectiva sus labores afectando así su nivel de motivación, de esta manera se consideró el cuerpo docente que conforma el Departamento de Gerencia y Finanzas Escuela Administración Comercial y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo para la presente investigación, donde, se deriva las siguientes interrogantes de la investigación:

- ¿Cuál es el nivel de motivación laboral que presentan en su desempeño los docentes del Departamento de Gerencia y Finanzas de la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo?
- ¿Cuáles son los factores motivacionales que influye en su desempeño los docentes del Departamento de Gerencia y Finanza de la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo?

1.2 Objetivos de la Investigación

Objetivo General:

Analizar los factores motivacionales que intervienen en el desempeño de los docentes del Departamento de Gerencia y Finanzas de la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

Objetivos Específicos

Diagnosticar el nivel de motivación presente en el desempeño docente del Departamento de Gerencia y Finanzas de la Escuela de Administración Comercial Y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

Describir los factores extrínsecos e intrínsecos de motivación que influye en el desempeño docente del Departamento de Gerencia y Finanzas de la Escuela de Administración Comercial y

Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

Establecer la relación entre los factores de la motivación y el desempeño laboral de los docentes del Departamento de Gerencia y Finanzas de la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

1.3 Justificación

El presente estudio se eligió en base a la necesidad de ofrecer una reflexión acerca de los factores motivacionales que intervienen en el desempeño de los docentes Departamento de Gerencia y Finanza de la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, por medio de un análisis del nivel de motivación que posee dichos profesores, permitiendo describir los factores que intervienen en el día a día en las labores pedagógicas, de investigación y extensión, donde es indispensable contar con un personal que se encuentre incentivado para que estos procesos se puedan dar de manera adecuada.

Consecuentemente a lo anterior expuesto, surge la necesidad de la presente investigación cuyos aportes se deriva tanto a nivel institucional, académico, pedagógico y social, esta investigación aporta información de interés ya que resalta la importancia que tienen las instituciones de educación superior de crear y mantener condiciones para generar el pleno desarrollo del docente apuntando a lograr mejores resultados en la educación. Del mismo modo, será de gran utilidad para los investigadores que deseen profundizar sobre este valioso tema, que, en la actualidad es materia obligada en la gerencia educativa.

Dado el contexto que reviste el tema para cualquier institución educativa, tomando en cuenta que la motivación laboral de los empleados es crucial para que se desarrolle en

estos un mayor nivel de compromiso, sentido de pertenecía y de interés por sus funciones hasta el punto de enriquecerlas para una mayor calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que un alumno observa, analiza y en muchos casos imita al docente de la asignatura, por ello la manera de actuar y la satisfacción laboral que trasmite, será recordados por los alumnos y en muchos casos repercute en su aprendizaje, de acá la relevancia de sentir agrado por sus condiciones de trabajo y así mejorar la calidad de vida de los docentes

A nivel académico, la presente investigación se erige como un valioso recurso de referencia que servirá de gran ayuda para aquellos estudiantes que sientan inquietudes sobre el tema de estudio, proporcionando un aporte académico a las investigaciones futuras enriqueciendo la bibliografía de la misma. A nivel pedagógico, se realizan aportes teóricos sobre las principales teorías de motivación, convirtiéndose en un factor determinante para la efectividad de las Instituciones de Educación Superior, traduciéndose en un ambiente de trabajo positivo reduciendo la ausencia y administrando mejor el tiempo para la consecución al logro.

Finalmente, en el aspecto social es relevante conocer que no solo la organización del trabajo y adecuada distribución de las funciones es necesaria para la consecución de los objetivos, también, es indispensable contar con un personal motivado, lleno de entusiasmo para que estos procesos se puedan ejecutar efectivamente. De esta premisa, surge la presente investigación cuyos aportes tienen transcendencia a nivel institucional y de manera directa en el desarrollo del país.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

El marco teórico es importante, debido a que muestras su relación con otros problemas o trabajos que tratan de temas relacionados con el presente en esta investigación; tales vinculaciones van a permitir fundamentar y ampliar teóricamente la presente investigación. Por ello, Balestrini (2007) expresa lo siguiente:

Es importante acotar, que la fundamentación teórica, determina la perspectiva de análisis, la visión del problema que se asume en la investigación y de igual manera muestra la voluntad del investigador, de analizar la realidad objeto de estudio de acuerdo a una explicación pautada por los conceptos, categorías y el sistema preposicional, atendiendo a un determinado paradigma teórico. (p. 91)

2.1 Antecedentes de la Investigación

Internacionales

Guerrón (2021), efectuó un trabajo titulado **“Análisis De Los Factores Que Influyen En El Desempeño Laboral y Académico de los Docentes de la Facultad de Administración de Empresas de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo”**. Presentado para optar al grado académico de Ingeniera de Empresas. En esta investigación tuvo como finalidad analizar los factores que influyen en el desempeño de los docentes para la mejora de su práctica profesional. Para la elaboración del mismo se aplicó el meto inductivo-deductivo mediante encuestas aplicadas a los realizada a los docentes de la FADE, lo cual permitió obtener

información necesaria para el desarrollo del trabajo investigativo, se realizó un análisis del ámbito interno, externo donde se encontró la falta de comunicación entre docentes y autoridades, existe una relación regular entre docentes, la nueva modalidad online afecta al desempeño profesional de los docentes y educativa de los alumnos, existe carga laboral. Mediante el plan de mejoramiento aplicado el clima laboral donde se busca mejorar el desempeño laboral, compañerismo, comunicación para alcanzar la satisfacción laboral, la capacitación y desarrollo donde se busca actualizar a los docentes para volverlos más competitivos, la motivación, incentivos el cual permitirá impulsar a cumplir sus metas, objetivos, los recursos y programas donde se gestiona que cada docente cuente con los equipos y herramientas necesarias para sus actividades para tener acceso a información actualizada que permitirá alcanzar una mejor competitividad. En conclusión, se determinó las causas de los factores que impiden alcanzar el correcto desempeño académico y laboral de los docentes lo que causa un bajo desempeño, productividad en las actividades cotidianas. Se recomienda poner en marcha el plan de mejoras presentado en la investigación ya que es importante para cambiar los factores que están afectando en desempeño laboral y académico de los docentes teniendo un desempeño competitivo, eficaz y eficiente.

Ambas investigaciones analizan el rendimiento docente desde enfoques que se interrelacionan. Mientras el antecedente explora el impacto del contexto institucional en la eficacia de los educadores, el presente estudio se concentra en la motivación personal como factor determinante en su desempeño. La combinación de estas perspectivas permite elaborar estrategias más eficientes para fortalecer la excelencia académica y afianzar la función del docente dentro del entorno educativo

Flores y Jiménez, (2022), Realizaron un trabajo titulado con el nombre de **“Motivación Y Desempeño Laboral De Los Docentes En La Escuela De Administración De La Universidad Señor De Sipan - Chiclayo”**. Para optar al título de Profesional De Licenciado En Administración. La presente investigación titulada, “Motivación y Desempeño laboral de los docentes en la escuela de Administración de la USS – Chiclayo - 2020”, cuyo objetivo general es, Determinar la relación entre la Motivación y Desempeño laboral de los docentes de la escuela de administración de la USS - Chiclayo- 2020, la hipótesis de investigación es, H1: La motivación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Administración de la USS - Chiclayo- 2020, H0: La motivación no se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Administración de la USS - Chiclayo- 2020, el tipo de investigación es descriptiva correlacional con diseño no experimental, método inductivo, la población estuvo conformada por 25 docentes, con una muestra de 22 docentes, como técnica se utilizó la encuesta en base a escala Lickert, instrumento se empleó el cuestionario validados por expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad de alfa de Crombach, cuyos datos obtenidos se desarrolló estadísticamente, dando como resultados mostrados, Según el valor de significancia (valor critico observado) $0,000 < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y por defecto se acepta la hipótesis alterna, siendo así que la motivación si se relaciona de una manera significativa con el desempeño laboral.

La relación entre el antecedente, que confirma la conexión a través de un análisis cuantitativo, y la presente investigación, que examina en detalle los factores motivacionales involucrados, es complementaria. En conjunto, ambos estudios subrayan la necesidad de implementar estrategias destinadas a fortalecer la motivación de los docentes, con el objetivo de mejorar su desempeño académico y profesional.

Nacionales

Martin (2023), para optar al título de Especialista en Salud Ocupacional en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Carabobo, que tiene por título **“Síndrome De Burnout Y Motivación Laboral En Residentes De Gineco-Obstetricia De La CHET. Valencia 2022.”**. Cuando los factores estresantes a los que se exponen los médicos residentes se mantienen en el tiempo y sobrepasan la capacidad para hacerles frente puede sobrevenir el riesgo de síndrome de Burnout, afectando tanto el desempeño laboral como la calidad de atención de los pacientes, siendo la motivación laboral un factor fundamental que impulsa a seguir laborando a pesar de los riesgos existentes. Objetivo: Estudiar el síndrome de burnout y la motivación laboral en residentes de Gineco-obstetricia de la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera. Sujetos y Métodos: Investigación cuantitativa, correlacional, transversal. La población estuvo constituida por todos los médicos residentes cursantes de la especialidad de Gineco-obstetricia en la CHET y la muestra, 49 residentes que aceptaron voluntariamente participar en el estudio. Los instrumentos de recolección de información fueron: El cuestionario Maslach Burnout Inventory y el MbM gestión por motivación. Resultados y Conclusiones: Hubo predominio estadísticamente significativo del sexo femenino, la media de la edad fue 30,3 años; 71,4% eran solteros, más de la mitad no tenía hijos y residía en Valencia. Igual proporción cursaba el 3er y 2do año de residencia. Más de $\frac{3}{4}$ negaron antecedentes de salud. Casi $\frac{2}{3}$ mostró bajo nivel de síndrome de burnout; la dimensión más afectada fue el cansancio emocional. La principal motivación fue la necesidad de autoestima. No se encontró asociación estadísticamente significativa entre edad, sexo, año de residencia y síndrome de burnout; entre edad, sexo, estado civil, antecedentes de salud y motivación laboral; igualmente entre síndrome de burnout y motivación laboral.

La conexión entre ambas investigaciones resalta el papel fundamental de la motivación en la estabilidad laboral y el desempeño profesional. Mientras el antecedente examina su impacto en el contexto del estrés y el síndrome de burnout entre médicos residentes, la investigación la aborda como un factor esencial en la productividad y satisfacción de los docentes. En conjunto, los resultados pueden servir de base para desarrollar estrategias que optimicen las condiciones laborales en diversos ámbitos, reforzando la motivación como un elemento clave en el rendimiento profesional.

Arias, (2022), llevaron a cabo una investigación para optar al título Especialista en Administración de Empresas, en la Universidad José Antonio Páez, titulada **“Estrategias Gerenciales Enfocadas A La Motivación Laboral Para Mejorar El Desempeño Del Potencial Humano. Caso: Aceros Laminados, C.A. Tinaquillo, Cojedes”**. Un clima laboral positivo y una buena motivación de los trabajadores no es sólo deseable desde el punto de vista de cuidar las relaciones en la organización, sino que esto influye a su vez en la proactividad de cada uno de los que la conforman. De allí que el propósito general de la presente investigación fue proponer estrategias gerenciales enfocadas a la motivación laboral para mejorar el desempeño del potencial humano. Caso: Aceros Laminados, C.A. Tinaquillo, Cojedes. Se presentó como un proyecto factible, con nivel descriptivo y diseño de campo, tomando una muestra conformada por cuarenta y ocho (48) trabajadores de la empresa, a quienes se les aplicó un instrumento de recolección de información con veinte (20) ítems y cinco (05) alternativas de respuestas tipo escala de Likert. En cuanto a la validación del instrumento, esta se llevó a cabo por medio del juicio de expertos, obteniendo la confiabilidad a través del Alpha de Crombach, el cual arrojó un coeficiente de 0,80. Se realizó bajo un análisis cuantitativo, el cual permitió la presentación de los resultados por medio de tablas y gráficos, así como su respectiva

interpretación. De los resultados, se concluyó que los trabajadores no están de acuerdo con el valor y reconocimiento que le brinda la gerencia por el trabajo que realiza, no sienten motivación por las tareas que desempeñan, tampoco existe posibilidad de crecimiento profesional y no se les da la oportunidad de cumplir los objetivos personales con éxito. En este orden de ideas, el personal no está satisfecho con los sueldos y salarios percibidos y los beneficios laborales otorgados no son de su satisfacción, por lo que se diseñaron estrategias gerenciales enfocadas en la motivación laboral para mejorar el desempeño y de esa manera optimizar las actitudes del talento humano.

Ambas investigaciones evidencian que la motivación desempeña un papel fundamental en la productividad laboral, sin importar el ámbito. Mientras el antecedente resalta estrategias gerenciales para fortalecer la motivación en el entorno empresarial, el presente estudio analiza en profundidad los factores motivacionales que impulsan el desempeño docente en el contexto universitario. La integración de estos enfoques permite diseñar estrategias eficaces para mejorar la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores en diversos sectores.

Rojas (2020), realizó un trabajo titulado con el nombre de **“La Comunicación Organizacional Interna Y Su Relación Con La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De Flexoprint, C.A”**. Hoy en día la comunicación representa uno de los principales recursos que poseen las empresas. Es por ello que la gerencia de toda organización debe tomar en cuenta que el manejo de la misma será un factor de incidencia en el éxito o fracaso de su labor. Se puede ver que para toda organización es de suma importancia contar con mecanismos que permitan controlar y manejar adecuadamente la información, para así aprovecharla al máximo y sacar ventajas de ello. Por lo que la satisfacción laboral y la comunicación interna constituyen un motor y eje de gestión para las organizaciones, en pro de alcanzar mayor productividad y competitividad. El

presente proyecto de investigación tiene como objetivo principal analizar la relación existente entre la comunicación organizacional interna y la satisfacción laboral de los trabajadores de Flexoprint, C.A estando el proyecto enmarcado dentro de la línea de investigación denominada Planificación y Comunicación Estratégica Corporativa. De acuerdo a la metodología a utilizar será una investigación de campo con carácter descriptivo. Teóricamente se utilizará aportes de la teoría Bifactorial de Herzberg en lo concerniente a la satisfacción laboral, así como también aportes de Sherman y Bohlander.

La conexión entre ambos estudios radica en su enfoque en factores clave para el bienestar y desempeño laboral. Mientras el antecedente resalta la comunicación interna como un elemento fundamental para la satisfacción y competitividad en las organizaciones, la presente investigación se centra en la motivación como aspecto esencial en el rendimiento docente. En conjunto, estas perspectivas proporcionan una visión completa sobre la optimización del clima laboral y la mejora del desempeño profesional en diversas instituciones.

2.2 Bases Teóricas

Para el avance de la investigación es valioso apoyarse en teorías que se relacionen con el tema objeto de estudio proporcionándole basamento para una mejor comprensión al lector, ya que se considerara de soporte aquellas teorías que se relacionan como este punto de interés, permitiendo conocer las diferentes contribuciones de distintos autores.

2.2.1. Motivación

La motivación es un impulso que nos permite mantener una cierta continuidad en la acción que acerca al individuo a la consecución de una meta y que una vez materializada, saciará una necesidad que conducirá a un estímulo. Es decir, son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones emitiendo un comportamiento determinado persistir en los mismos para su culminación.

Cabe destacar que la motivación es de gran jerarquía, a la hora de realizar cualquier actividad social y económica, tener un punto de partida que se convertirá en el inicio de todas las acciones, un desarrollo que es el método en el cual se llevara a cabo, y un objetivo, el propósito por el cual se ha realizado dicha actividad, por lo que se puede inducir que hará aparecer un motivo que a su vez conducirá a satisfacer la carencia o necesidad.

Esto es justamente lo relativo a la Motivación de todo acto, teniendo esta palabra una relación con lo que es el Motor de las Cosas, el empuje necesario que necesitamos para poder realizar algo, y a veces, es relativo a las palabras que recibimos cuando se nos da aliento a realizar algo, intentando levantar el ánimo o potenciar las virtudes de la persona que comenzará a realizar la actividad.

La motivación para Chiavenato (2009) “funciona en términos de fuerzas activas e impulsadoras, que se traducen en palabras como deseo y recelo (temor, desconfianza, y sospecha). La persona desea poder y estatus, teme a la exclusión social y las amenazas a su autoestima” p (48). Además, la motivación busca alcanzar una meta determinada, el ser humano gasta energías para lograrlo. Por ende, las estrategias motivacionales ayudan, a que el trabajador se sienta a gusto con la organización, por más fuerte que sea el trabajo siempre que haya algún incentivo facilita una mejor predisposición al trabajo realizar. Según Delgado (1998) refiere que el termino motivación es:

El proceso mediante el cual las persona al realizar una determinada actividad, deciden desarrollar unos esfuerzos encaminados a las consecuencias de ciertas metas u objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción va a depender el esfuerzo que deciden aplicar acciones. (p.101)

2.2.2 Teorías de la Motivación

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow - Tomado de Robbins (2010)

Abraham Maslow en 1954 desarrollo la teoría de la Jerarquía de las necesidades, la cual es la pionera entre estas teorías. Este autor identificó cinco niveles distintos de necesidades, dispuestos en una estructura piramidal, en las que las necesidades básicas se encuentran debajo, y las superiores o racionales arriba. (Fisiológicas, seguridad, sociales, estima, autorrealización). Para Maslow, estas categorías de relaciones se sitúan de forma jerárquica, de tal modo que una de las necesidades sólo se activa después que el nivel inferior está satisfecho. Únicamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores, entran gradualmente las necesidades superiores, y con esto la motivación para poder satisfacerlas.

Cuadro N° 1. Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow



Teoría de la ERC de Alderfer - Tomado de Robbins (2010)

En el mismo orden de ideas, Clayton Alderfer (1969) hizo unos estudios respecto a la teoría de Maslow y organizó las necesidades en tres grupos: necesidades de Existencia, necesidades de Relación y necesidades de Crecimiento, por lo tanto, se denomina ERC. **Existencia:** agrupa las necesidades más básicas consideradas por Maslow como fisiológicas y de seguridad. **Relación:** estas necesidades requieren para su satisfacción, de la interacción con otras personas, comprendiendo las necesidades sociales y el componente externo de la clasificación de estima efectuado por Maslow. **Crecimiento:** representado por el deseo de crecimiento interno de las personas. Incluyen el componente interno de la clasificación de estima y la de autorrealización.

Esta teoría considera que si el individuo no logra satisfacer una necesidad de orden superior aparece una necesidad de orden inferior (frustración- regresión). En comparación a ambas teorías, la de las Tres Necesidades o ERC plantea que no es necesario satisfacer las necesidades en un orden jerárquico para lograr la autorrealización del ser, Alderfer plantea que puede darse el caso que exista una necesidad de orden superior sin haber sido satisfecha una de orden inferior o básicas, es decir se pueden satisfacer simultáneamente, independientemente del grupo en el cual se encuentren.

Teoría Bifactorial de Herzberg (1959) - Tomado de Robbins (2010)

La teoría de los dos factores: motivación-higiene de Herzberg, Máuser y Synderman 1967. Esta teoría señala que el hombre tiene dos categorías diferentes de necesidades que son independientes una de la otra y que influyen en la conducta de manera distinta. Estas categorías se conforman en factores y son los siguientes:

Factores de Higiene. Llamado también factores de mantenimiento, son necesarios para conservar un nivel razonable de satisfacción entre los empleados. En esta categoría cae lo siguiente: políticas y procedimientos corporativos, condiciones laborales y seguridad de empleo,

suelo y prestaciones, calidad de la supervisión y relación con supervisores, colegas y subordinados. Aunque la ausencia de los factores anteriores puede causar gran insatisfacción al personal, su presencia no los motiva necesariamente. Son factores externos a la tarea, por ende, su satisfacción elimina la insatisfacción, pero no garantiza una motivación que se traduzca en esfuerzo y energía hacia el logro de resultados, pero si no se encuentran satisfechos provocan insatisfacción. Generalmente estos factores impiden a los empleados ser infelices en su trabajo. Sin embargo, un empleado feliz necesariamente se siente motivado.

Factores Motivacionales. En opinión de Herzberg, producen altos niveles de motivación y de satisfacción en el trabajo. Incluyen logro, progreso, reconocimiento, responsabilidad, haciendo referencia al trabajo en sí. Son aquellos cuya presencia o ausencia determina el hecho de que los individuos se sientan o no satisfechos.

En este orden de ideas, los factores higiénicos coinciden con los niveles más bajos de la necesidad jerárquica de Maslow (filológicos, de seguridad y sociales). Los factores motivadores coinciden con los niveles más altos motivacionales, por lo tanto, si comprendemos los factores de motivación resulta más fácil generar un ambiente de trabajo donde florezca la automotivación.

Cuadro N° 2. Teoría Bifactorial de Herzberg

Factores Higiénicos	Factores motivadores
- Factores económicos: Sueldos, salarios, prestaciones. - Condiciones físicas del trabajo: Iluminación y temperatura adecuadas, entorno físico seguro. - Seguridad: Privilegios de antigüedad, procedimientos sobre quejas, reglas de trabajo justas, políticas y procedimientos de la organización. - Factores Sociales: Oportunidades para relacionarse con los demás compañeros. - Status: Títulos de los puestos, oficinas propias, privilegios. - Control técnico.	- Tareas estimulantes: Posibilidad de manifestar la propia personalidad y de desarrollarse plenamente. - Sentimiento de autorrealización: Certeza de contribuir en la realización de algo de valor. - Reconocimiento de una labor bien hecha: La confirmación de que se ha realizado un trabajo importante. - Logro o cumplimiento: La oportunidad de realizar cosas interesantes. - Mayor responsabilidad: El logro de nuevas tareas y labores que amplíen el puesto y brinden un mayor control del mismo.

Fuente: Davis, K. y Newstron, J. (2002).

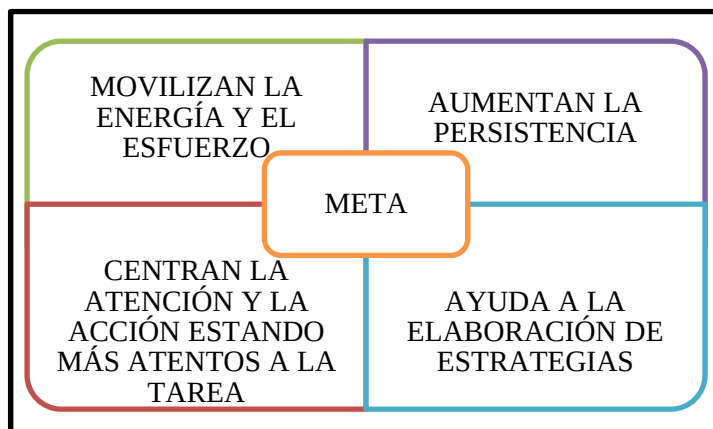
Teoría de Fijación de metas de Locke (1969) - Tomado de Robbins (2010)

El profesor Edwin Locke nacido el 05 de enero 1938, es un psicólogo estadounidense y un pionero en la teoría de la fijación de metas. Se desempeñó como profesor en el área de motivación y liderazgo en el Robert H. Smith School of Business de la Universidad de Maryland, College Park. Locke en el desarrollo de su teoría define la meta como es aquello que una persona se esfuerza por lograr. Locke afirma que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación. Las metas son importantes en cualquier actividad, ya que motivan y guían nuestros actos y nos impulsan a dar el mejor rendimiento. Las metas pueden tener varias funciones:

- Centran la atención y la acción estando más atentos a la tarea.
- Movilizan la energía y el esfuerzo.
- Aumentan la persistencia.
- Ayuda a la elaboración de estrategias.

Para que las fijaciones de metas realmente sean útiles deben ser: específicas, difíciles y desafiantes, pero posibles de lograr. Además, existe un elemento importante el feedback, la persona necesita feedback para poder potenciar al máximo los logros.

Cuadro No. 3. Funciones de la Meta



Fuente: Locke y Latham, (1985).

2.3. Calidad Educativa

Consiste en recibir una educación completa, en la que se adquieran las competencias y conocimientos necesarios para que los alumnos se desenvuelvan de manera efectiva. Además, la calidad educativa, supone buscar una mejora continua de sus elementos y sus procesos de enseñanza y aprendizaje. Por otro lado, se puede hablar de la misma desde varios puntos de vista, el primero sería la eficacia, que se traduciría en prestar atención a las metas y objetivos. El segundo sería la relevancia, que se basaría en si los contenidos son valiosos y útiles, el último tendría relación con los recursos y los procesos. Por ello, Schmelkes (1996) afirma que la calidad educativa es:

“La capacidad de permitir que los estudiantes adquieran el manejo adecuado de los códigos culturales básicos, que desarrollen capacidades para una participación democrática y ciudadana, la capacidad para resolver problemas y seguir aprendiendo durante toda su vida, y el desarrollo de valores y actitudes que vayan de la mano con una sociedad que busca una vida de calidad para todos y cada uno de sus habitantes”.

(p.101)

De esta manera se sostiene que la calidad educativa es un derecho fundamental, por lo que no solo debe ser una anhelo, sino una exigencia social a la que debemos aspirar todos los ciudadanos que conformen una sociedad, como tal, tiene como cualidades esenciales el respeto de los derechos, la equidad, la relevancia y la pertinencia, operando desde la eficiencia y la eficacia, para llegar a cada vez más individuo en lugares más lejanos y de difícil acceso, pero se requiere que la educación que se brinde se maneje bajo estándares de excelencia, que proporcione el ser, el saber y el conocer.

Importancia de la Calidad Educativa

Rompe el círculo de pobreza

La pobreza se mide desde cuatro áreas distintas como son la salud, la vivienda, la educación y el empleo. Es decir, que la educación es uno de los pilares para eliminar la pobreza. Por otro lado, la tasa de no escolarización es más alta en los países más pobres, al igual que los niveles de ingresos más bajos. Además, una buena educación les brinda a los alumnos herramientas y conocimientos que les permiten desarrollar habilidades para su futuro profesional, por lo que la calidad educativa posibilita encontrar un mejor empleo con condiciones más ventajosas. Es por este motivo que, si se fomenta la educación de calidad, la pobreza se verá reducida.

Desarrolla el ámbito personal en la niñez y adolescencia

La educación de calidad permite a los/as niños/as obtener conocimientos para mejorar sus decisiones, además de despertar su interés en diferentes ámbitos, aumentar su autoestima y su confianza y desarrollar su salud emocional.

Una mejora en la calidad educativa ayuda a los niños a desarrollar habilidades socioemocionales, como la empatía, la autoestima, la autoconfianza y la resolución de problemas, que son fundamentales para su desarrollo personal y para su capacidad de relacionarse con los demás de manera positiva y efectiva.

Fomenta valores positivos

Una educación de calidad puede fomentar valores positivos en los estudiantes, lo que les ayuda a desarrollarse como personas y futuros profesionales, y a la sociedad a superar las desigualdades. Algunos de estos valores son: igualdad y la inclusión (lo que reduce las desigualdades y promueve una sociedad más justa y equitativa), respeto y tolerancia (lo que hace

que una sociedad pueda convivir en armonía), responsabilidad y compromiso social (para crear ciudadanos conscientes de su papel en la sociedad y comprometidos con su entorno) y solidaridad y empatía (de forma que todos nos preocupemos de todos).

Logra una sociedad más preparada

Si la población tiene acceso a una educación de calidad, sus capacidades serán mejores y se fomentará la potenciación del talento. Además, cada vez existen empleos más complejos, relacionados con la tecnología. En la actualidad, los jóvenes se enfrentan a un mundo en constante cambio y evolución, con retos y desafíos cada vez más complejos y diversos. Algunos de estos retos son:

- La globalización y la interconexión mundial.
- La tecnología y la digitalización.
- La creciente complejidad del mercado laboral y la necesidad de adaptación a las nuevas profesiones.
- La necesidad de resolver problemas complejos y tomar decisiones críticas en un entorno cada vez más incierto y cambiante.

Características de una educación de calidad

Para tener una idea de la importancia de la calidad educativa, tenemos que comprobar cuáles son las características de un modelo educativo a seguir. Si pudieras imaginar un panorama ideal, ¿qué aspectos potenciarías y cuáles erradicarías?

A continuación, vamos a ver las características de una educación de calidad para el buen desarrollo como sociedad:

- Ser una educación accesible. Los docentes y directivos tienen que mantener una postura abierta con el fin de mejorar los procesos de enseñanza.

- Garantizar un acceso fácil y sencillo a todos los recursos materiales necesarios. Todos deben de tener las mismas oportunidades dentro del proceso educativo.
- Facilitar la integración de las innovaciones en las aulas.
- Promover el trabajo en equipo y la participación activa del alumnado.
- Motivar a los padres para que también participen y ayuden a que las instituciones educativas mejoren en todos sus aspectos.
- Conseguir establecer mecanismos para que los docentes nunca dejen de formarse. De esta manera, los maestros y profesores conseguirán mejorar su forma de trabajo, a la vez que se sentirán más realizados.

Valores de una educación de calidad

La importancia de la educación de calidad llega también a los valores que se transmiten. Y es que, como mencionamos al principio del artículo, es vital alejarnos del sistema educativo tradicional para adentrarnos en otro sistema en el que reinen una serie de valores positivos.

Así pues, existen ciertos valores que propician un mayor crecimiento personal, fomentando que los/as niños/as se conviertan en buenos/as ciudadanos/as. De esta manera, la educación de calidad se aleja de la enseñanza puramente científica.

Los valores que se deberían potenciar en las aulas son los siguientes:

- La empatía: resulta imprescindible que las personas logremos ponernos en el lugar de otras, con el fin de resolver conflictos de una manera sana.
- La igualdad de oportunidades: todos somos iguales, por lo que hay que favorecer la inclusión social.

- El respeto al medio ambiente: no somos conscientes de que solo disponemos de un planeta, por lo que se convierte en un tema para inculcar a los más pequeños.
- El cuidado de la salud: hay que fomentar actitudes adecuadas que minimicen los riesgos en la salud.
- Pensamiento crítico: razonar, volvernos analíticos y observadores.

Para mejorar la calidad educativa, se debe tener en cuenta lo siguiente:

Fortalecer la formación de los docentes

Es importante brindar a los maestros herramientas y recursos para mejorar su enseñanza y actualización continua en sus áreas de conocimiento. Una alternativa es proporcionar oportunidades de actualización y capacitación constante a los maestros, a través de cursos, talleres y programas de formación continua. Además, se puede fomentar la colaboración y el intercambio de experiencias entre los docentes, ya sea a través de reuniones de equipo o grupos de trabajo, lo que resulta en un enriquecimiento mutuo.

Promover la innovación y tecnología en el aula

Integrar la tecnología en el proceso educativo puede ser una gran herramienta para mejorar la calidad educativa. Para ello, el centro educativo debe poner a disposición de los docentes plataformas virtuales, aplicaciones educativas y recursos digitales. Las TIC (tecnologías de la información y la comunicación) a los estudiantes aprender de una manera más dinámica e interactiva, lo que potencia su motivación y su curiosidad.

Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje

Es importante realizar una evaluación constante del proceso educativo para identificar fortalezas y debilidades y así poder tomar medidas para mejorar la calidad educativa. Así pues, lo ideal es que antes de comenzar el año lectivo se tenga diseñada una hoja de ruta en la que se

definan todos los contenidos por impartir (guía docente), la metodología de enseñanza y unos criterios de evaluación futura para determinar si los pasos que se han seguido han dado más o menos resultado según lo esperado.

Ofrecer programas de educación integral

La educación no solo se trata de conocimientos académicos, sino también de valores, habilidades socioemocionales y desarrollo personal. Por ende, ofrecer programas de educación integral puede mejorar la calidad educativa y el bienestar de los estudiantes. Es por ello que se deben idear actividades con fines variados y promover valores que fomenten la convivencia, el respeto y el civismo en cualquier momento de la impartición de cualquier asignatura.

2.4 Bases Legales

Las bases legales en una investigación según Pérez (2009), expresa lo siguiente: “Es el conjunto de leyes, reglamentos, normas, derechos. etc., que establecen el basamento jurídico sobre el cual se sustenta la investigación”. (p.65)

2.4.1. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1.999, establece en materia sobre el trabajo en siguiente en los artículos:

Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 91. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley. El Estado garantizará a los

trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La Ley establecerá la forma y el procedimiento.

La relación de los presentes artículos con la investigación, partiendo que el trabajo se convierte en una actividad esencial para el ser humano, convirtiéndose en un pilar fundamental para la construcción social y más si nos referimos a los docentes a nivel universitario por el rol tan importante que jurga en el desarrollo del país. Para ello, se requiere cumplir con lo establecido por la legislación venezolana en materia de salario y demás remuneraciones derivadas del trabajo, ya que a través de ello es hombre puede sostenerse en la sociedad de manera digna y puede satisfacer sus distintas necesidades, sirviendo como incentivo para sentirse comprometido con sus tareas laborales.

2.4.2. La Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras de Venezuela establece en materia sobre el trabajo en siguiente en los artículos:

Artículo 26. Derecho al trabajo y deber de trabajar Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa. Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la Ley que rige la materia. El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador.

En cuanto a la relación con la presente investigación se puede acotar, que al brindarle al docente condiciones dignas de trabajo permitiendo su desarrollo integral, logrando potenciar el rendimiento de los trabajadores, activando así la motivación en ellos, donde suelen trabajar más

y de mejor manera, sintiéndose satisfecho con su entorno laboral y generando mejores resultados con la institución.

Artículo 98 Derecho al salario Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales. El salario goza de la protección especial del Estado y constituye un crédito laboral de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses.

En relación con la presente investigación, resulta relevante destacar que el docente tiene derecho a recibir un salario adecuado que asegure su bienestar integral. Este ingreso no solo debe cubrir las necesidades materiales esenciales, sino también contribuir al desarrollo integral.

2.4.3 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo establece en materia sobre los derechos de los Trabajadores en siguiente en los artículos:

Artículo 53. Derechos de los Trabajadores y las Trabajadoras: Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas.

Al establecer la relación de artículo anterior con el estudio realizado se debe considerar que un entorno laboral seguro y saludable, proporciona la sensación de bienestar ya que el trabajador se siente tomado en cuenta y que su salud es importante para la institución y de esta manera influye en la motivación laboral, contribuyendo a la productividad de la institución. Recordando así, que al garantizar una mayor seguridad en los entornos laborales es cuidar la salud de los docentes y así reducen el absentismo laboral por enfermedades o accidentes ocupacionales.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico es definido por Balestrini (2006) como:

El conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos; a propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos, a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados. (p. 125)

3.1 Tipo y Nivel de Investigación

La presente investigación es de tipo de campo a nivel descriptivo, ya que los datos de la investigación se obtienen directamente de la realidad por medio técnicas que permitirá recolectar la información del entorno donde suscitan los acontecimientos, permitiendo así que la investigación se ejecute bajo las condiciones naturales del objeto de estudio. De tal manera, el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Libertado (2010) establece por investigación de campo lo siguiente:

El análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea describirlo, interpretarlo, entender u naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas o efectos, o predecir u ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoque de investigación conocido o en desarrollo. (p.18)

Se evidencia así, que conforma una fuente de información primaria en su entorno natural para un propósito en específico, para ello permite el conocimiento más a fondo del problema por

parte del investigador y puede manejar los datos con mayor seguridad, permitiendo conocer la realidad del fenómeno estudiado. Es por ello, que permite que el investigador se cerciore de las verdaderas condiciones en la cual ha ocurrido el hecho del objeto de estudio.

En tal sentido, el nivel de la investigación es el grado de profundidad que tendrá la investigación, en base a lo anterior Delgado (2008), acota que la investigación descriptiva “está dirigida a reseñar las características primordiales de un fenómeno, siendo una precisión de la mediación de las dimensiones objeto de estudio” (p. 249). Por lo tanto, se hará una narrativa exponiendo la problemática planteada, describiendo algunas características esenciales de la realidad estudiada como factores esenciales del objeto investigado, permitiendo así obtener una acertada interpretación del mismo. Atendiendo a los objetivos de la investigación así como a sus características particulares, para analizar los factores motivacionales que intervienen en el desempeño de los docentes del Departamento de Gerencia y Finanzas de la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, la misma se ubica en una investigación de campo de nivel descriptivo; en efecto se procedió establecer la población y la muestra a considerar.

3.2. Población y Muestra

Para diagnosticar el nivel de motivación presente en el desempeño docente del Departamento de Gerencia y Finanzas de la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, se hace necesario establecer una población como objeto de estudio conformada por el universo con unas series de especificaciones planteadas y que deben concordar para el investigador, De acuerdo con Arias (2006), “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación, ésta queda delimitada por el

problema y por los objetivos del estudio” (p.81). En este caso, la población está compuesta por 18 docentes que conforman el Departamento de Gerencia y Finanzas de la Escuela de Administración Comercial Y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

Cuadro N^o 4. Población

Asignaturas que conforman el Departamento de Gerencia y Finanzas	Nº de Docentes
Desarrollo Organizacional	1
Comportamiento Organizacional	1
Teoría de la Organización	3
Sociología de la Organización	2
Administración de RRHH	1
Mercado I y II	2
Finanzas I y II	1
Formulación y Evaluación de Proyecto	1
Presupuesto de empresas	1
Auditoría Administrativa	1
Problemática de la Administración en Venezuela	1
Administración de operaciones	1
Administración pública	1
Contabilidad Gubernamental	1
Total de docentes	18

Fuente: Briceño (2024)

Seguidamente se establece una muestra que Según Sabino (2000), determina “cuando no hay posibilidad de medir a cada individuo de la población se extrae una muestra que no es más que un subconjunto de ella” (p.73). De esta forma y para efecto de la investigación se toma como muestra la de tipo no probabilístico debido a que la selección se hizo en forma premeditada o intencional, es decir, se ubicaron un docente de cada asignatura ya que cumple con las características requeridas para la aplicación del instrumento de recolección de datos. Por lo ante expuesto, Sabino (2002) establece que una muestra intencional “escoge sus unidades no en forma fortuita sino completamente arbitraria, designando a cada unidad según sus características que para el investigador resulten de relevancia. Estas muestras son muy útiles y se emplean frecuentemente estudios de caos” (p.84). Pues, la muestra perteneciente a la investigación se tomó de manera intencional y se encuentra conformada por 8 docentes del Departamento.

3.3 Proceso de Recolección de Datos

La recolección de datos se convierte en un proceso, el cual se refiere al uso de una variedad de técnicas e instrumentos que pueden ser utilizadas para desarrollar un sistema de información proporcionado de manera clara y precisa datos, por medio de la escogencia de entrevistas, encuestas, cuestionarios, la observación, el diagrama de flujo, entre otros. Seguidamente en la presente investigación se procederá a llevar a cabo un proceso de recolección de datos y para ello Arias (2006) insta que las técnicas de recolección de datos “son las distintas formas o maneras de obtener la información. Mientras que los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información” (p.34). De esta manera indica que su utilidad se encuentra en la medición que se obtiene a llevar este proceso a cabo, para proporcionar información pertinente a la investigación.

Por consiguiente, la selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos, según Hurtado y Toro (2001) “implica determinar por cuáles medios o procedimientos el investigador obtendrá la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación” (p.164). Basándose en lo anterior, la presente investigación sirvió como un medio para recoger datos esenciales y para ello el diseño y la aplicación de un cuestionario que según Arias (2006) lo define como “la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita” (p.16). Asimismo, el propósito de aplicar el cuestionario es recaudar información para la investigación, y así conocer e indagar en la opinión de los docentes que conforman la muestra y a su vez describirla, analizarla y representarla gráficamente, permitiendo evidenciar los resultados.

3.4 Validez del Instrumento

Entre las condiciones que debe poseer un instrumento de recolección de datos, se encuentra la validez, definida por Hernández y otros (1998), “Como la medida en que los ítems representan el dominio de contenido de variables” (p.81). Por tal razón el cuestionario se sometió a una validación de contenido, a través del juicio de expertos donde los docentes seleccionados para ello cuentan con doctorado en las siguientes menciones: Ciencias Sociales, Ciencias Administrativas y Gerenciales y Estudios Culturales respectivamente. Para cumplir con este requerimiento se procedió a utilizar un formato para su validación y se demostró la importancia del mismo ya que comprende los contenidos y manifiesta el suceso que se pretende medir. El mismo se encuentra conformado por 15 ítems con la siguiente escala de valoración:

Siempre (S): Acepta plenamente el contenido emitido en el enunciado.

Casi Siempre (CS): Acepta parcialmente el contenido emitido en el enunciado.

Algunas Veces (AV): Comparte el concepto, pero la frecuencia con que repite el enunciado es poco.

Rara Vez (RV): La frecuencia con que desarrolla o practica el enunciado es muy baja.

Nunca (N): No comparte en absoluto el criterio emitido en el enunciado.

Confiabilidad del Instrumento

En cuanto a la confiabilidad, definida por Hernández (1998), como: “El grado de error que se tiene en la medición de un instrumento”; en tal sentido, para determinar la confiabilidad del instrumento que se aplicará una vez aplicado en la presente investigación el Coeficiente Alpha de Crombach (1949), el cual requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja se basa en la medición en cuanto a la aplicación del mismo una sola vez y se calcula el coeficiente.

La fórmula aplicada se muestra a continuación:

$$\alpha = \frac{\sum x}{n} \quad S^2 = \frac{\sum x}{n-1}$$

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S^2}{ST^2} \right]$$

Donde:

S^2 = Varianza

$\sum S^2$ = Sumatoria de las varianzas de los ítems

ST^2 = Varianza total de la suma de los ítems

K = Constante que representa el número de ítem

$K-1$ = Número de ítems -1

De allí, que si la confiabilidad resultante se acerca a 1 el instrumento será más confiable. En el presente estudio los resultados de la aplicación del coeficiente se mostrarán una vez aplicados a la muestra conformada por 8 docentes del Departamento de Gerencia y Finanzas de la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y

Sociales de la Universidad de Carabobo, los cuales aporten la información requerida para poder sustituir los valores de dicha fórmula.

N° de items K=15

$\Sigma S^2 = 14,35$

$St^2 = 44,60$

$\alpha = 0,72$ el cual es un índice elevado dentro de la escala, encontrándose este resultado según el cuadro comprendido entre los siguientes valores:

Muy baja	Baja	Regular	Aceptable	Elevada
0-0.20	0.21-0.40	0.41-0. 60	0.61-0.80	0.81-1

Cuadro N° 5. Operacionalización De Variables

Objetivos específicos	Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems	Instrumento
Diagnosticar el nivel de motivación presente en el desempeño docente del Departamento de Gerencia y Finanzas de la Escuela de Administración Comercial Y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.	Motivación	El proceso por el cual el sujeto se plantea un objetivo, utiliza los recursos adecuados y mantiene una determinada conducta, con el propósito de lograr una meta.	Satisfacción Laboral	Incentivo	2	Cuestionario
				Sentido de Pertenencia	4	
				Entusiasmo	7	
				Gestión de Trámites	8	
					12	
				Seguro Médico	15	
Describir los factores extrínsecos e intrínsecos de motivación que influye en el desempeño docente del Departamento de Gerencia y Finanzas de la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.	Factores Higiénicos Y Motivacionales	Los factores de higiene o motivadores extrínsecos , tienden a representar necesidades básicas más tangibles; es decir, las que se incluyen en la categoría de necesidades de existencia de la teoría ERG o en los niveles inferiores de la jerarquía de necesidades de Maslow. Entre los motivadores extrínsecos se incluyen el estatus, la estabilidad laboral, el salario y los beneficios sociales. Es importante que los gerentes comprendan que no proporcionar los motivadores extrínsecos adecuados y esperados generará insatisfacción y reducirá la motivación entre los empleados.	Condiciones Laborales	Iluminación	3	Cuestionario
				Mobiliario	5	
				Remuneración	9	

		Los factores de motivación, o motivadores intrínsecos, tienden a representar necesidades menos tangibles y más emocionales; es decir, los tipos de necesidades identificados en las categorías de "relación" y "crecimiento" de la teoría ERG y en los niveles superiores de la jerarquía de necesidades de Maslow. Los motivadores intrínsecos incluyen el trabajo desafiante, el reconocimiento, las relaciones y el potencial de crecimiento. Los gerentes deben reconocer que, si bien estas necesidades pueden quedar fuera del ámbito más tradicional de lo que un lugar de trabajo debería proporcionar, pueden ser cruciales para un buen desempeño individual y de equipo.		Condiciones Adecuadas	10	
				Compromisos Salariales	11	
Establecer la relación entre los factores de la motivación y el desempeño laboral de los docentes del Departamento de Gerencia y Finanzas de la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.	Desempeño Laboral	Se define el desempeño laboral, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, el autor afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.	Rendimiento	Comunicación	1	Cuestionario
				Información	6	
				Equipos Remotos	13	
				Conexión a Internet	14	

CAPITULO IV

RESULTADOS

Presentación de los Resultados

El presente capítulo muestra los datos recolectados en el diagnóstico realizado a través de la aplicación del cuestionario diseñado, en el cual se encuentra 15 interrogantes con una escala de valoración conformada por cinco alternativas aplicadas a la muestra que es contentiva de 8 docentes, tal escala es representada de la siguiente manera: Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Rara Vez y Nunca; posterior se procederá al análisis de los resultados y la representación gráfica de cada respuesta.

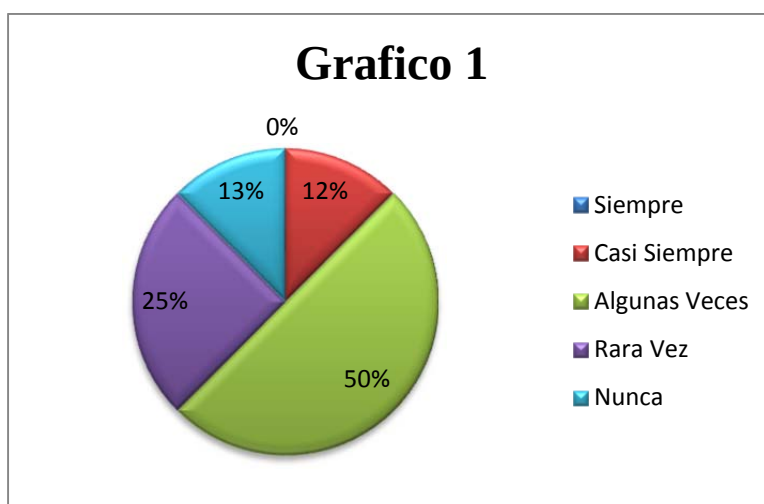
Ítem N° 1

Cuadro N°1. Distribución y frecuencia de porcentaje del Ítem N°1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0
Casi Siempre	1	12
Algunas Veces	4	50
Rara Vez	2	25
Nunca	1	13

Representación gráfica de la distribución porcentual de las respuestas obtenidas en el Ítem N°1

¿El nivel de comunicación que se manifiesta en el departamento proporciona el alcance de los objetivos planteados?



Fuente: Briceño (2024)

Interpretación:

El 12% y el 50% de la muestra indicó siempre y casi siempre el nivel de comunicación manejado dentro del departamento permite el alcance de los objetivos planteados, a su vez el 50% se inclinó por la opción que solo algunas veces se logra, pero un 13% opina negativamente sobre lo antes mencionado. Por lo tanto, se demuestra que la mayoría de los docentes se encuentra a gusto con el nivel de comunicación que se maneja en el área y permite la consecución de los objetivos, sin embargo, se debe estar atento para mejorarla. Debido a que la comunicación es un factor importante dentro del clima laboral donde hace que el docente se comprometa con su trabajo.

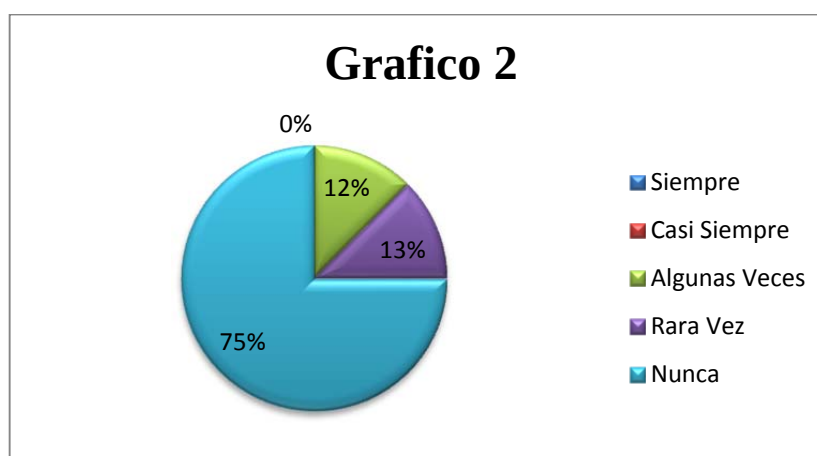
Ítem N° 2

Cuadro N°2. Distribución y frecuencia de porcentaje del Ítem N°2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0
Casi Siempre	0	0
Algunas Veces	1	12
Rara Vez	1	13
Nunca	6	75

Representación gráfica de la distribución porcentual de las respuestas obtenidas en el Ítem N°2

¿Recibe incentivos de manera periódica por parte de la institución que eleven su calidad de vida?



Fuente: Briceño (2024)

Interpretación:

El 12 % respondió algunas veces y 13% rara vez sucede lo planteado en la pregunta, sin embargo, un 75% se decantó de manera negativa. Mostrando que los docentes no perciben incentivos de manera periódica, generando un descontento en los mismos, ya que según las teorías antes mencionada que los incentivos forman parte importante en la motivación.

Ítem N° 3

Cuadro N°3. Distribución y frecuencia de porcentaje del Ítem N°3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0
Casi Siempre	0	0
Algunas Veces	4	50
Rara Vez	2	25
Nunca	2	25

Representación gráfica de la distribución porcentual de las respuestas obtenidas en el Ítem N°3

¿Cuenta usted con iluminación y la ventilación adecuada para realizar sus actividades laborales?



Fuente: Briceño (2024)

Interpretación:

El 50% de los encuestados manifestó que algunas veces y un 25% indicó que rara vez poseen iluminación y la ventilación en el salón de clase, mientras tanto un 25% respondió que nunca ha contado con lo antes mencionado para realizar sus actividades laborales, evidenciándose así unas condiciones laborales desfavorable generando tensión entre los docentes, pudiendo afectar el desempeño laboral y la calidad del contenido impartido en clase, influyendo de manera negativa en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

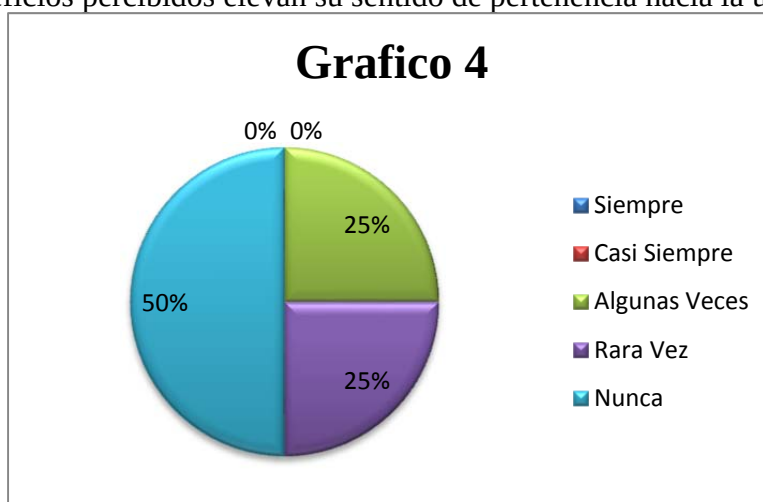
Ítem N° 4

Cuadro N°4. Distribución y frecuencia de porcentaje del Ítem N°4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0
Casi Siempre	0	0
Algunas Veces	2	25
Rara Vez	2	25
Nunca	4	50

Representación gráfica de la distribución porcentual de las respuestas obtenidas en el Ítem N°4

¿Los beneficios percibidos elevan su sentido de pertenencia hacia la universidad?



Fuente: Briceño (2024)

Interpretación:

El análisis de los resultados indica una clara debilidad en la capacidad de los beneficios ofrecidos por la institución universitaria para fortalecer el sentido de pertenencia entre los miembros de la muestra. Con un 50% afirmando que nunca han sentido un incremento en su vínculo institucional y un 25% señalando que esto ocurre rara vez, es evidente que los incentivos actuales no cumplen con su propósito de fomentar una identidad institucional sólida.

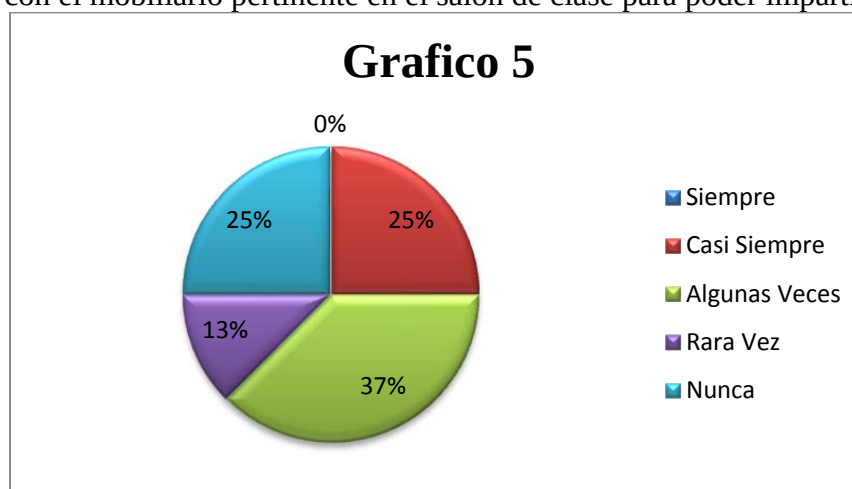
Ítem N° 5

Cuadro N°5. Distribución y frecuencia de porcentaje del Ítem N°5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0
Casi Siempre	2	25
Algunas Veces	3	37
Rara Vez	1	13
Nunca	2	25

Representación gráfica de la distribución porcentual de las respuestas obtenidas en el Ítem N°5

¿Usted cuenta con el mobiliario pertinente en el salón de clase para poder impartir las clases?



Fuente: Briceño (2024)

Interpretación:

Un 25% indicó que casi siempre cuenta con las condiciones laborales adecuadas, mientras que un 37% afirmó que algunas veces y un 13% señaló que rara vez disfruta de ellas. Por otro lado, un 25% mencionó que nunca ha contado con las condiciones óptimas. Estos resultados evidencian una deficiencia en la institución para mejorar el entorno laboral y garantizar recursos esenciales para los docentes, como pupitres cómodos, escritorios y sillas apropiadas para la enseñanza. La falta de estos elementos no solo impacta la comodidad del docente, sino también la calidad del proceso educativo.

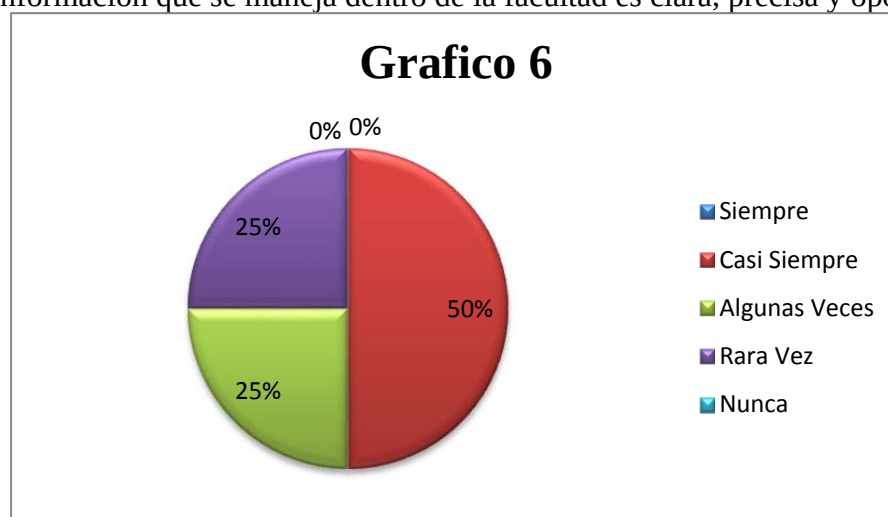
Ítem N° 6

Cuadro N°6. Distribución y frecuencia de porcentaje del Ítem N°6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0
Casi Siempre	4	50
Algunas Veces	2	25
Rara Vez	2	25
Nunca	0	0

Representación gráfica de la distribución porcentual de las respuestas obtenidas en el Ítem N°6

¿La información que se maneja dentro de la facultad es clara, precisa y oportuna?



Fuente: Briceño (2024)

Interpretación:

El análisis de estos resultados revela una oportunidad de mejora en la claridad y gestión de la información dentro de la facultad. Aunque el 50% de los encuestados señala que "casi siempre" cuenta con información clara, el 25% indica que esto ocurre "algunas veces" y un preocupante 29% afirma que "rara vez" tiene acceso a información comprensible y bien gestionada.

Este panorama sugiere que los canales de comunicación institucionales podrían no ser suficientemente eficaces en su alcance y precisión. La falta de claridad en la información puede

impactar negativamente en el desempeño de los docentes, dificultando la planificación académica y la toma de decisiones informadas

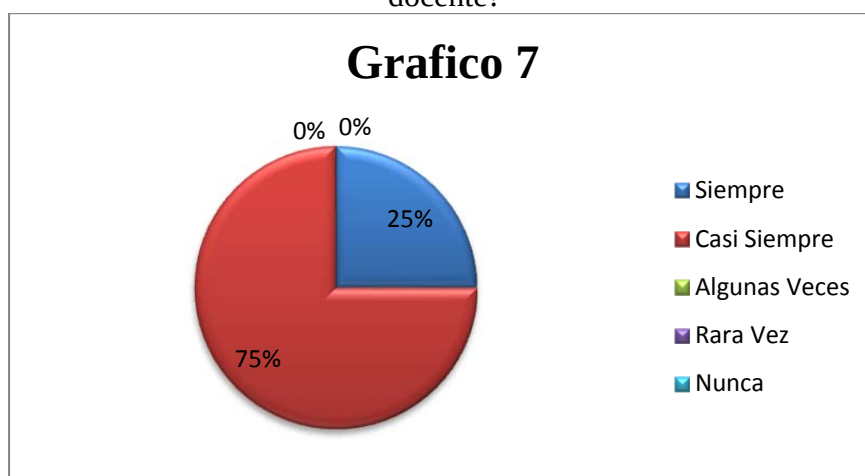
Ítem N° 7

Cuadro N°7. Distribución y frecuencia de porcentaje del Ítem N°7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	2	25
Casi Siempre	6	75
Algunas Veces	0	0
Rara Vez	0	0
Nunca	0	0

Representación gráfica de la distribución porcentual de las respuestas obtenidas en el Ítem N°7

¿Considera usted su desempeño laboral es entusiasta al momento de cumplir su rol como docente?



Fuente: Briceño (2024)

Interpretación:

El análisis de estos datos refleja un alto nivel de compromiso y vocación entre los docentes. Con un 25% indicando que "siempre" demuestran entusiasmo en su desempeño laboral y un 75% afirmando que "casi siempre", se evidencia una fuerte satisfacción laboral y una actitud positiva hacia la enseñanza. Estos resultados sugieren que los docentes encuentran significado en su trabajo y que factores como el ambiente educativo, la interacción con los estudiantes y el reconocimiento profesional podrían estar contribuyendo a su motivación.

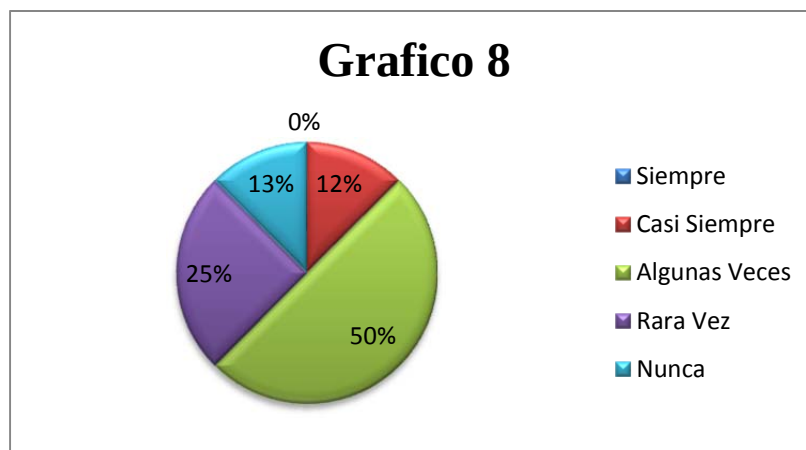
Ítem N° 8

Cuadro N°8. Distribución y frecuencia de porcentaje del Ítem N°8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0
Casi Siempre	1	12
Algunas Veces	4	50
Rara Vez	2	25
Nunca	1	13

Representación gráfica de la distribución porcentual de las respuestas obtenidas en el Ítem N°8

¿Se siente usted satisfecho de la manera en que área administrativa de la universidad ha gestionado sus trámites?



Fuente: Briceño (2024)

Interpretación:

El análisis de estos datos revela una significativa insatisfacción con la atención percibida en el área administrativa de la institución. Con solo un 13% afirmando que "casi siempre" se sienten satisfechos y un 50% indicando que "algunas veces", se evidencia una falta de consistencia en la calidad del servicio. Además, un 25% reporta que "rara vez" experimenta satisfacción, y un 13% directamente indica que nunca ha sentido una atención adecuada, lo que refuerza la percepción de una deficiencia en la gestión administrativa. Este descontento impacta negativamente en la motivación de los docentes, afectando su disposición para llevar a cabo trámites y procesos

administrativos, lo que podría repercutir en su desempeño académico y en la eficiencia institucional.

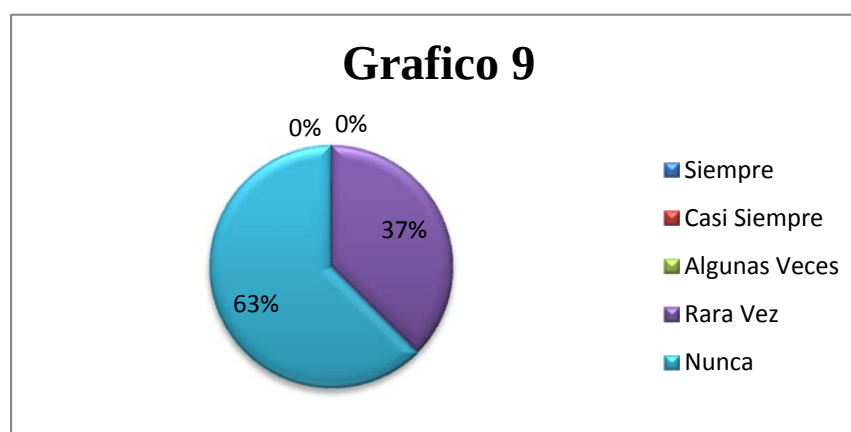
Ítem N° 9

Cuadro N°9. Distribución y frecuencia de porcentaje del Ítem N°9

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0
Casi Siempre	0	0
Algunas Veces	0	0
Rara Vez	3	37
Nunca	5	63

Representación gráfica de la distribución porcentual de las respuestas obtenidas en el Ítem N°9

¿Usted se siente agradado con la remuneración percibida por su labor como docente?



Fuente: Briceño (2024)

Interpretación:

El análisis de estos datos evidencia una alta insatisfacción con la remuneración percibida por los docentes dentro de la institución. Con un 37% indicando que "rara vez" se sienten conformes y un 63% afirmando que "nunca", se observa un marcado descontento que puede afectar directamente la motivación y el desempeño laboral. La falta de satisfacción con la remuneración puede impactar negativamente en varios aspectos, incluyendo las condiciones laborales, el nivel de compromiso con la institución y la calidad de la enseñanza impartida.

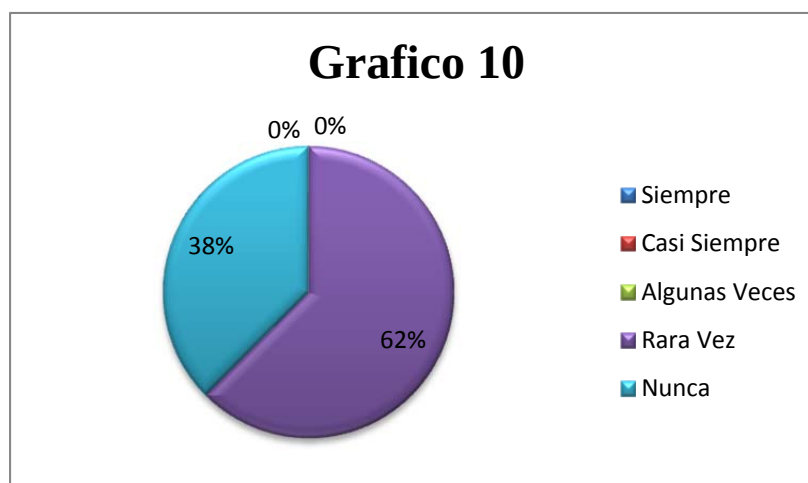
Ítem N° 10

Cuadro N°10. Distribución y frecuencia de porcentaje del Ítem N°10

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0
Casi Siempre	0	0
Algunas Veces	0	0
Rara Vez	5	63
Nunca	3	37

Representación gráfica de la distribución porcentual de las respuestas obtenidas en el N°10

¿Usted considera que cuenta con las condiciones adecuadas (accesibilidad, transporte, seguridad, baños entre otras) para poder impartir las clases?



Fuente: Briceño (2024)

Interpretación:

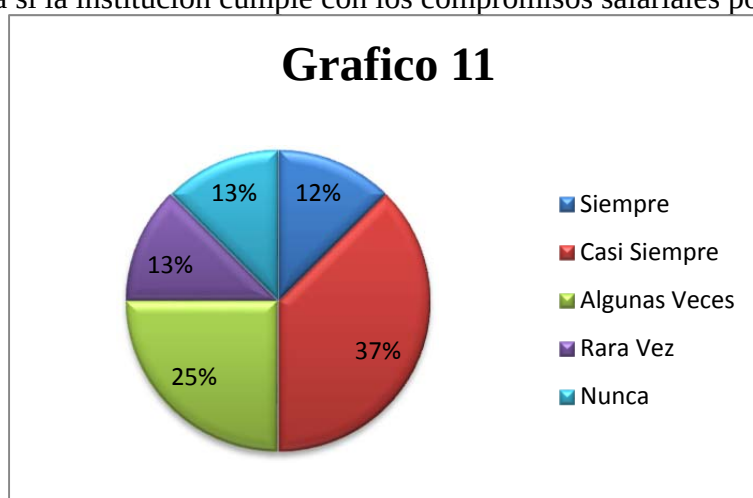
El análisis de estos datos revela una seria deficiencia en las condiciones necesarias para que los docentes puedan desempeñar sus clases de manera óptima. Con un 62% indicando que "rara vez" cuentan con los entornos adecuados y un 38% afirmando que "nunca" disponen de ellos, se evidencia una problemática que puede afectar significativamente la calidad educativa. La ausencia de condiciones apropiadas puede influir en la motivación docente, la eficacia del proceso de enseñanza y el nivel de participación de los estudiantes.

Ítem N° 11**Cuadro N°11. Distribución y frecuencia de porcentaje del Ítem N°11**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	12
Casi Siempre	3	37
Algunas Veces	2	25
Rara Vez	1	13
Nunca	1	13

Representación gráfica de la distribución porcentual de las respuestas obtenidas en el N° 11

¿Considera si la institución cumple con los compromisos salariales por su trabajo?



Fuente: Briceño (2024)

Interpretación:

El análisis de estos datos revela una falta de consistencia en el cumplimiento de los compromisos salariales por parte de la institución. Aunque un 12% afirma que siempre se cumplen y un 37% señala que "casi siempre", aún existe un porcentaje significativo de insatisfacción. Un 25% menciona que solo "algunas veces" se respetan los pagos acordados, mientras que un 13% afirma que esto sucede "rara vez" y otro 13% señala que "nunca" se efectúan dichos compromisos. Estos resultados evidencian una falta de organización en el proceso de pago, lo que puede afectar la estabilidad financiera y la motivación de los trabajadores.

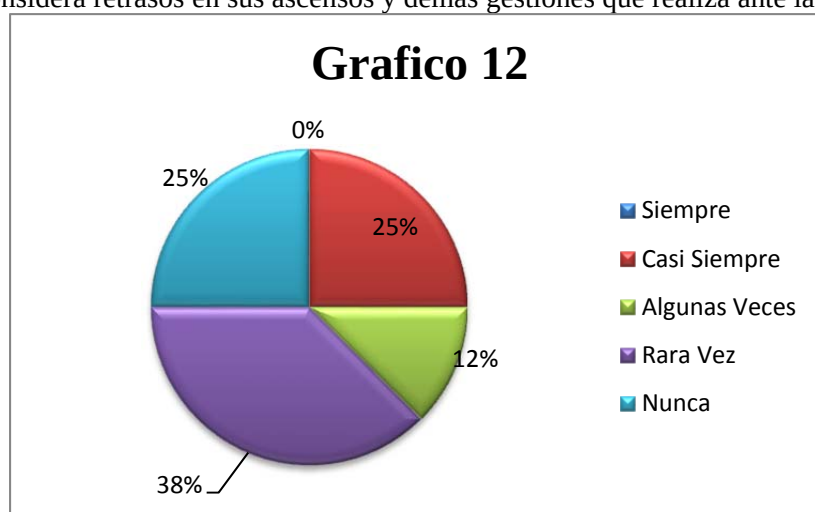
Ítem N° 12

Cuadro N°12. Distribución y frecuencia de porcentaje del Ítem N°12

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0
Casi Siempre	2	25
Algunas Veces	1	12
Rara Vez	3	38
Nunca	2	25

Representación gráfica de la distribución porcentual de las respuestas obtenidas en el N°12

¿Usted considera retrasos en sus ascensos y demás gestiones que realiza ante la institución?



Fuente: Briceño (2024)

Interpretación:

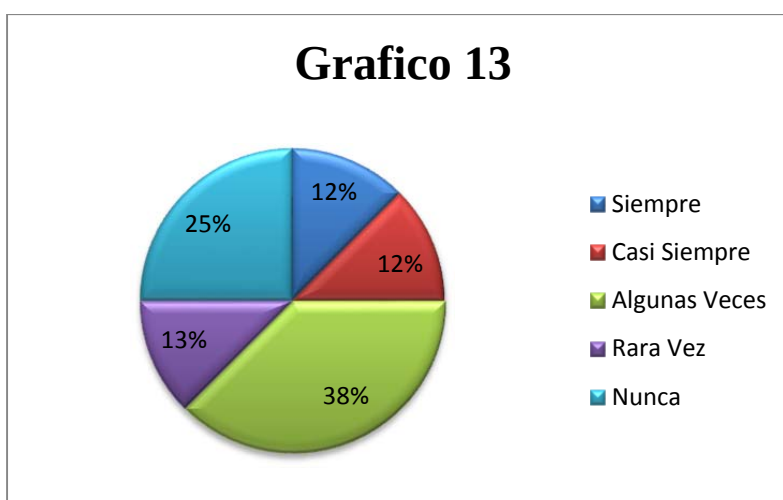
El análisis de estos datos refleja una percepción mixta respecto a la gestión de ascensos y otros procesos administrativos dentro de la institución. Mientras un 25% de los encuestados señala que "casi siempre" ha experimentado retrasos y un 12% indica que "algunas veces", un 38% menciona que esto ocurre "rara vez" y un 25% afirma que "nunca" ha enfrentado estos inconvenientes. Si bien no todos los docentes se ven afectados por demoras en los trámites administrativos, la presencia de un porcentaje considerable que reporta experiencias de retraso sugiere que el sistema de gestión no es completamente eficiente.

Ítem N° 13**Cuadro N°13. Distribución y frecuencia de porcentaje del Ítem N°13**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	12
Casi Siempre	1	12
Algunas Veces	3	38
Rara Vez	1	13
Nunca	2	25

Representación gráfica de la distribución porcentual de las respuestas obtenidas en el N°13

¿Usted cuenta con equipos tecnológicos para llevar a cabo sus funciones como docente?



Fuente: Briceño (2024)

Interpretación:

El análisis de estos datos pone de manifiesto una carencia significativa en la provisión de equipos tecnológicos para los docentes. Solo un 12% afirma que siempre o casi siempre cuenta con estos recursos, mientras que un 38% indica que solo algunas veces tiene acceso a ellos. Por otro lado, el 13% señala que rara vez dispone de equipos tecnológicos y un preocupante 25% menciona que nunca ha contado con ellos, lo que evidencia una brecha considerable en el acceso a herramientas esenciales para la enseñanza. Esta insuficiencia tecnológica puede repercutir

negativamente en la planificación y ejecución de clases, afectando el desarrollo profesional y el rendimiento del docente.

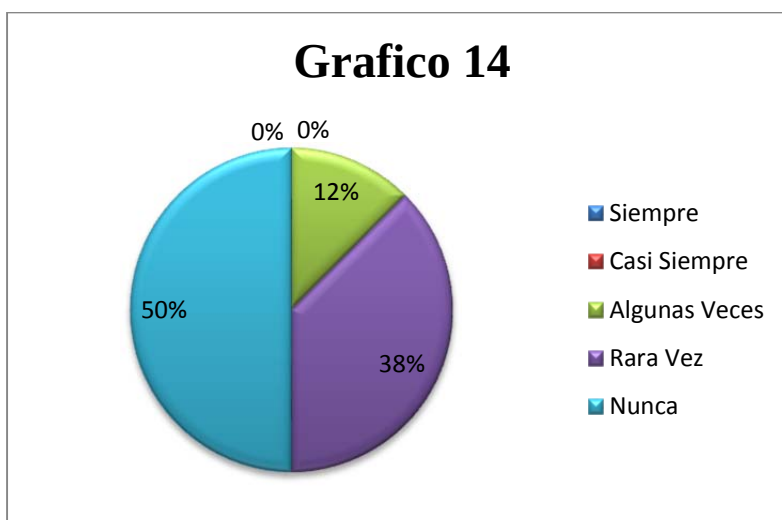
Ítem N° 14

Cuadro N°14. Distribución y frecuencia de porcentaje del Ítem N°14

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0
Casi Siempre	0	0
Algunas Veces	1	12
Rara Vez	3	38
Nunca	4	50

Representación gráfica de la distribución porcentual de las respuestas obtenidas en el N°14

¿En la facultad usted cuenta con conexión a internet para realizar sus labores en la docencia y en el área de investigación?



Fuente: Briceño (2024)

Interpretación:

El cuestionario revela una deficiencia en el acceso a conexión a internet dentro de la facultad. Un 50% de los encuestados afirma que nunca ha contado con este recurso, mientras que un 38% señala que rara vez dispone de conexión y solo un 12% indica que algunas veces tiene acceso. Estos resultados evidencian una limitación que puede afectar el desempeño docente, la

investigación y la calidad educativa, haciendo necesaria la implementación de soluciones para garantizar una conectividad estable y accesible.

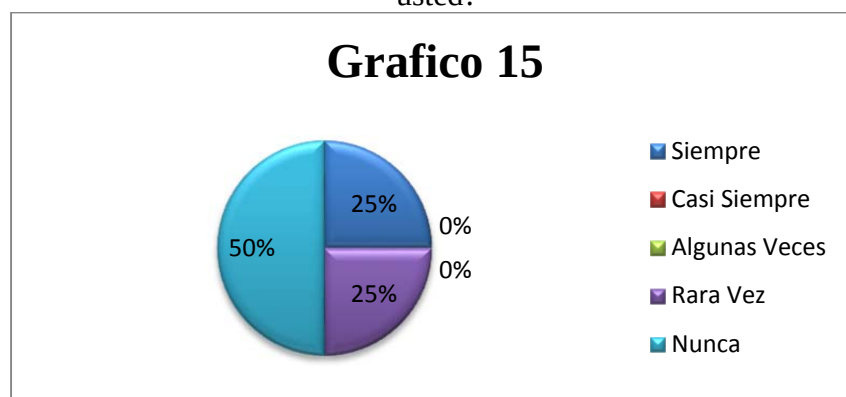
Ítem N° 15

Cuadro N°15. Distribución y frecuencia de porcentaje del Ítem N°15

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	2	25
Casi Siempre	0	0
Algunas Veces	0	0
Rara Vez	2	25
Nunca	4	50

Representación gráfica de la distribución porcentual de las respuestas obtenidas en el N°15

¿La institución le brinda seguro médico de Hospitalización, Cirugía y Maternidad accesible para usted?



Fuente: Briceño (2024)

Interpretación:

El análisis de estos datos evidencia una insuficiencia en la accesibilidad del seguro médico para los docentes dentro de la institución. Si bien un 25% afirma que siempre ha contado con cobertura de Hospitalización, Cirugía y Maternidad, otro 25% señala que rara vez dispone de este beneficio, mientras que un preocupante 50% expresa que nunca ha tenido acceso a un seguro médico proporcionado por la institución. Esta situación puede afectar significativamente la seguridad laboral y el bienestar de los docentes, generando incertidumbre y reduciendo su

satisfacción en el entorno de trabajo. La falta de acceso a servicios médicos adecuados puede traducirse en una menor estabilidad emocional y en dificultades para afrontar necesidades de salud, lo que repercute en la motivación y el compromiso profesional.

Describir los factores extrínsecos e intrínsecos de motivación que influye en el desempeño docente del Departamento de Gerencia y Finanzas de la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo

En todo comportamiento la motivación es un elemento determinante, en la cual intervienen factores que influyen en dicha conducta, como es el caso de la teoría Bifactorial de Herzberg (1959), la misma determina la presencia de dos factores como es el higiénico y el motivacional. Por consiguiente, se desea un comportamiento que apunte a un desempeño laboral adecuado y las instituciones educativas deben favorecer el crecimiento personal y profesional de personal docente, ya que este influye en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje; donde los factores motivacionales se constituyen en factores intrínsecos asociados al trabajo del docente como la realización personal, lo atractiva y trascendente de la actividad a realizar, la vocación, oportunidades de progreso profesional dentro de la institución por parte del docente.

De esta manera, en el análisis de los resultados de la presente investigación se evidencia que el factor motivacional (intrínsecos) apunta a mejorar la actitud del docente hacia el trabajo a desempeñar las actividades de manera efectiva, por ejemplo, el reconocimiento por parte de las autoridades por el cumplimiento de las tareas por parte del docente o la confirmación de que se ha realizado un trabajo importante o interesante como es el aporte en el área de la investigación, por los años de antigüedad laboral que se traduce en la responsabilidad gerencial de manera que

se motive al docente por el trabajo realizado de manera correcta el ejercicio de la docencia por parte de las autoridades universitarias. Así también, proporcionar la oportunidad para realizar nuevas tareas o ejercer nuevos cargos dentro de la estructura universitaria se traduce en un desafío para el docente que a su vez se convierte en un factor determinante para el mismo al sentirse animado con respecto a su trabajo considerando la estigma y autorrealización.

Mientras los factores de higiene constituyen en agentes extrínsecos y se acercan más hacia las necesidades de seguridad, fisiológicas y sociales, estos son externos al trabajo y abarcan los siguientes aspectos: relaciones interpersonales entre los docentes, remuneraciones percibidas, condiciones de las instalaciones y seguridad que proporcionan las mismas, la manera que se administración de la empresa, en esta última se refiere a la satisfacción que siente el docente sobre la manera en que el área administrativa de la universidad ha gestionado los trámites de los mismos en cuanto a ingresos, ascensos, cambios de dedicación entre otros; así mismos como las políticas de la organización que favorezcan la calidad de vida del trabajador como es el caso de recibir incentivos de manera periódica por parte de la universidad que eleven el sentido de pertenencia hacia la misma; en cuanto a lo referente condiciones físicas del entorno es importante destacar si el docente cuenta con el mobiliario, la iluminación y la ventilación adecuada en el salón para poder impartir las clases; sin dejar de lado el aspecto tecnológico que juega un papel importante en la ejecución de las funciones del docente al momento de impartir las clases como en el proceso de investigación y desarrollo.

Por consiguiente, ambos factores tanto motivacional como higiénico constituye elementos relevantes para el rendimiento laboral del docente, ya que permite clasificar e identificar estos factores para su posterior revisión en la incidencia de la actitud del docente hacia su trabajo, considerando que la correcta actuación de un docente motivado es capaz de resolver problemas

con criterio ético, desempeñando sus labores con alto grado de responsabilidad, seleccionando estrategias efectivas para el ejercicio de su enseñanza dentro de aula de clase, garantizando buen desarrollo práctico de la enseñanza y fomentando el aprendizaje, considerando de vital importancia la composición de la personalidad docente y el progreso de su profesionalismo, teniendo en cuenta el uso de la comunicación efectiva entre los docentes y sus superiores y sus vínculos sociales en el contexto educativo, sumado al ejercicio del trabajo en equipo entre los colegas en las diversas actividades.

Establecer la relación entre los factores de la motivación y el desempeño laboral de los docentes del Departamento de Gerencia y Finanzas de la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo

Se desprende la necesidad de establecer la relación entre los factores de la motivación y el desempeño laboral, para realizar una revisión de los mismos y contribuir a mejorar el sentir del docente en la realización de sus labores y del entorno donde se desenvuelve, ya que el mismo se convierte en un mediador entre el conocimiento y el aprendizaje de sus alumnos, por medio de sus saberes y experiencias en un proceso de construcción conjunta del conocimiento que apunte a enseñar al alumno desde un punto de vista ético y reflexivo que contribuyan a la solución de problemas pertinentes al contexto de su preparación académica y como futuros profesionales. Por ende, se debe tomar conciencia de la función tan valiosa que cumple el docente en un proceso de enseñanza y aprendizaje y por ende se debería tener presente las autoridades de instituciones educativas universitarias como los entes rectores gubernamentales.

Mas, sin embargo, lo anteriormente relatado sobre la importancia del papel que cumple el docente no se considera realmente importante y es por ello que la información recaudada en la

presente investigación permitió que en el objetivo anterior se describiera los factores motivacionales y ahora se procede a establecer la relación de ellos con el desempeño del docente, en el cual se observa como incide en la calidad de vida del mismo ya que no cuenta con un ingreso salarial acorde a sus tareas, preparación y dedicación y por ende esto afecta su estado de ánimo como su estilo de vida, haciendo referencia a la Teoría de Jerarquía de Necesidades de Maslow, donde se refiere en el segundo peldaño a la Seguridad, de acuerdo a esta teoría solo cuando se logre alcanzar este peldaño permitirá el cubrir otras necesidades e igualmente sucede con la Teoría de la ERC de Alderfer, en el aspecto de la existencia.

En este orden de ideas, se observa como el ejecutar las funciones el docente se le hace cuesta arriba, debido a varios elementos como lo es la deficiencia en el transporte universitario que garanticen la asistencia de este a clases, la ausencia de personal de vigilancia que apunte a ofrecer mayor seguridad al entorno, como también la adecuación de los baños. En cuanto al mobiliario del salón de clase que existe en aulas es deficiente, sin escritorio para el profesor y los pupitres se encuentran en malas condiciones o el número de estos no abastecen la población asignada al aula y genera que los alumnos tomen de otras aulas, agudizando la problemática que se forma, con relación al descontrol que existe al no respetar la capacidad del aula y en asignar mayor cantidad de alumnos que lo permitido.

Por ello, la motivación en el docente siempre debe estar presente en altos niveles para que así la manera de enseñar sea la más clara y actualizada posible, como también lo conduzca a la búsqueda de conocer y aplicar diferentes estrategias o estilos de aprendizajes y evaluación de los contenidos impartidos que ayuden en el proceso de adquisición de conocimientos por parte del alumno, por consiguiente se hace necesario que el docente cuente con equipos tecnológicos que permitan su actualización e investigación de diversos temas ya sea para dar clase o para

propiciar la investigación y desarrollo de nuevos proyectos educativos, por consiguiente con la remuneración tan baja que perciben no le permite adquirir estos equipos y costear el servicio de internet, ya que se observa que en la facultad carece de este servicio para los docentes.

Además, el docente debe sentirse integrado con la institución y desarrollar ese sentido de propiedad o de pertenencia a lo que respecta a tener las mismas oportunidades que sus colegas de ocupar cargos dentro de la estructura organizativa y el reconocimiento oportuno de los logros por parte de sus superiores, por tal razón, es importante aplicar y tomar en cuenta la teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow, donde el cuarto peldaño menciona la estima o el reconocimiento, y de acuerdo a esta teoría solo cuando se logre alcanzar este peldaño permitirá que avance al de autorrealización que es importante para el docente; y si el mismo no siente ese crecimiento personal y profesional puede llegar a frustrarse, como sucede en la realidad y así lo menciona Alderfer en su Teoría de la ERC.

Asimismo, los docentes se sienten motivados cuando le ofrecen oportunidades de mejorar las condiciones de trabajo dentro de su carrera dentro de la institución, como lo son los ascenso laborales, evidenciando la importancia de que existan oportunidades de ascenso para los docentes, porque como muy bien lo explica la Teoría de Fijación de Metas de Edwin, una persona se esfuerza para lograr una meta, se sentirá identificado con lo que hace y se dedicará a desempeñar sus labores con ánimo y enriqueciendo las tareas, de esta manera, cuando ve recompensado su esfuerzo se siente identificado, por eso la importancia de darle celeridad a los ascensos ya que forman parte del desarrollo de la carrera, y el retraso y la lentitud en gestionarlo por la parte administrativa en un factor desmotivador más para ellos.

Por consiguiente, en cuanto al nivel de comunicación que se maneja en dicho Departamento y en la facultad se hace necesario que se maneje con mayor fluidez, buscando que todos los

docentes manejen la misma información y al momento de solicitar alguna, se le dé respuesta rápida por parte de las jefaturas y dependencias de manera oportuna y exacta, que permita darle celeridad a las diferentes situaciones que se puedan presentar en el entorno laboral, fomentando las actitudes necesarias para cooperar en el trabajo en equipo.

CONCLUSIÓN

Ahora bien, la enseñanza es un proceso de apoyo, que comprende en facilitar espacios para la aprehensión de conocimientos como de prácticas que ayuden al alumno a desenvolverse mejor en el ámbito académico y posteriormente profesional, que se va ajustando en función de cómo ocurre el proceso que pretende propiciar. Así lo cita Díaz, Barrego y Hernández (2002); “no es un proceso estático o una formula aplicable en cualquier hora, todo dependerá del grupo de alumnos y el ambiente de trabajo, este último influenciado por los factores de motivación” (p.9). Cabe enfatizar que, el perfil del docente universitario debe no solo dominar un cumulo de conocimientos a desarrollar según el pensum y/o currículo establecido, debe poseer dominio en las estrategias de enseñanza que permita un aprendizaje significativo que sea aprovechado en un cien por ciento.

En tal sentido, la búsqueda de un perfil ideal del docente universitario debe estar dado como un profesional con pleno dominio en determinada especialidad, que alcance en los alumnos el desarrollo de la capacidad de discernimiento y de competencias al largo de la carrera, todo ello influirá en el nivel de motivación del docente, porque los resultados obtenidos serán más acordes a los esperados en cuanto al aprendizaje significativo del estudiante. Por lo tanto, la motivación es una fortaleza para el mejoramiento continuo ante los constantes cambios en el entorno a nivel educativo, social y una ventaja para desarrollar el modelo pedagógico constructivista y significativo.

Lo anteriormente expuesto con relación a la situación descrita en los resultados obtenidos y en el desarrollo de los objetivos de la presente investigación demuestran que los docentes del Departamento de Gerencia y Finanzas de la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, se

encuentran con un nivel de desmotivación bajo debido a que no perciben una remuneración ni beneficios acorde con su preparación ni a las labores que desempeñan, lo cual genera un poder adquisitivo bastante bajo en cual no permite tener una vida digna y al mismo tiempo generar un compromiso con la institución.

Las autoridades deben diseñar estrategias que lleven a una mejor comunicación, para alcanzar la existencia de canales de comunicación ágiles entre el mismo departamento y también con otros departamentos, ya que se hace engorroso comunicarse de manera efectiva con jefatura del mismo y con las de otras dependencias y eso retrasa la labor del docente y para ello se requiere procesos de comunicación más ágiles, definidos y abiertos, para minimizar la pérdida de tiempo y el retrabajo, tanto en los departamentos como entre las aéreas involucradas para cubrir un procedimiento en su totalidad, permitiendo que estos procedimientos se encuentre claramente definidos y hacer seguimiento para verificar si el personal se la han dado a conocer mediante una inducción oportuna y completa en el momento que el individuo ocupe la vacante del cargo; sin olvidar que el proceso de inducción facilita el entrenamiento del nuevo personal y reducen el periodo de capacitación.

Por otro lado, se debe considerar la importancia del apoyo tecnológico y del soporte del internet para facilitar el trabajo del docente en cuanto a la investigación, como el diseño y planificación del contenido programático como de actividades dentro del aula y así cumplir los objetivos establecidos en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Finalmente, luego del análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, de la comparación entre los factores motivacionales e higiénico con la realidad que enfrenta los docentes en la actualidad y la relación con las teorías mencionadas en dicha investigación se hace necesario mejorar el nivel de

motivación de los docentes del Departamento de Finanzas ya que esto apuntara a una mejor calidad de vida, rendimiento y el desarrollo de un espíritu de equipo de trabajo.

RECOMENDACIONES

1. La Institución debe planificar para así disponer de financiamientos para propiciar programas de capacitación, permitiendo a los docentes formación accesible para ellos.
2. Se debe planificar para que existan condecoraciones y reconocimientos socio-económicos por el desempeño, la formación lograda y por la antigüedad del docente.
3. La Institución debe desarrollar para los docentes un verdadero programa de incentivos de acuerdo al desempeño presentado y a su crecimiento profesional.
4. Optimizar los niveles de comunicación que faciliten la participación y el compromiso; por tanto, esto conduce a la desempeñar una labor eficiente.
5. Seguir promoviendo la capacitación para el manejo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC'S), porque se convierten en un gran apoyo para su práctica pedagógica permitiendo el avance de las mismas.
6. Generar espacios de realimentación entre la Jefatura del Departamento y los docentes que lo conforman, para atender las inquietudes de los mismos.
7. Realizar seguimiento de los retrasos generados por el volumen de tareas diarias y debido a los procesos administrativos tardíos dentro de la institución, permitiendo al ocupante del cargo que organice mejor el tiempo en base a la cantidad de solicitudes y de impartir inducciones para conocer mejor las funciones a desempeñar por el personal administrativo que garantice respuestas oportunas al docente.
8. Promover actividades recreativas y de crecimiento personal que faciliten la integración del docente con la institución, que ayuden aminorar la situación socio-económica por la que atraviesan los mismos.

9. Se percibe la necesidad del apoyo técnico (audiovisuales: video beam) como mobiliario (pupitres, escritorio, silla) adecuado para los alumnos como para los docentes para poder realizar el trabajo, donde su producción es el conocimiento en un proceso que amerita estar cómodos y contar con las condiciones físicas-ambientales eficientes; por lo tanto la institución debe organizarse como tal y garantizar un entorno de trabajo acorde a las características necesarias para un buen desenvolvimiento.
10. Plantear financiamiento accesible para un programa de salud que no solo sea de atención primaria sino de hospitalización y cirugía conjuntamente con la caja de ahorro.

REFERENCIAS

- Arias, Fidias (1997). *El proyecto de investigación: Introducción a la Metodología Científica*. Editorial: Episteme. Caracas – Venezuela.
- Arias, Fidias (2006). *El Proyecto de Investigación*. Editorial: Episteme. Caracas-Venezuela.
- Balestrini, M. (2007). *Cómo se Elabora El Proyecto de Investigación*. Consultores Asociados. Caracas – Venezuela.
- Castillo, José. (2003). *Administración de Personal*. Tercera Edición. Colombia, Ecoe Ediciones.
- Celis, M. (2012). *La Conducta en las Organizaciones*. Dirección de Medios y Publicaciones de la Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Chiavenato, Idalberto (2011), *Gestión Del Talento Humano*. Editorial: McGraw-Hill/Inter americana editores, S.A DE C.V. México-D.F.
- Davis, K. y Newstron, J. (2002). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mac Graw Hill. México.
- Delgado, M. (1998). *Estrategias Motivacionales* McGraw-Hill/Inter. México D.F
- Díaz, F., Barrego, A., y Hernández, G. (2002) Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo. Una Interpretación Constructivista 2da Edición Editorial: Mc Graw Hil
- Escudero, J. M. (1999). *La calidad de la educación: grandes lemas y serios interrogantes. Acción Pedagógica*, 8(2), 4–29. Recuperado de http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/17027/1/art1_v8n2.pdf
- Hernández y Otros. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. Ciudad de México: México
- Hurtado, I. y Toro, J. (2007). *Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempo*. Editorial CE, S. A. Caracas – Venezuela.
- Naranjo, M. (2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Revista Educación 33(2) 153-170. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

- Ospina, J. (2006). ***La Motivación, Motor del Aprendizaje***. Revista Ciencias de la Salud, 4(2), 158-160. <https://www.redalyc.org/pdf/562/56209917.pdf>
- Robbins, S. (1998). ***Fundamentos del Comportamiento Organizacional***. Prentice- Hall Hispanoamericana, S.A. México.
- Sabino, C. (2000). ***El proceso de Investigación***. Editorial Panapo. Caracas – Venezuela.
- Schmelkes, S. (1996). La Gestión Escolar y los Componentes de la Educación Básica. https://www.academia.edu/3048265/La_calidad_de_la_educaci%C3%B3n_y_gesti%C3%B3n_escolar
- Unesco. (2018). Informe de seguimiento de la educación en el mundo. <http://acreditacion.unsl.edu.ar/wpcontent/uploads/documentos%20de%20interes/educacion%20superior/261016S.pdf>
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2010). ***Manual de Trabajos de Grado, de Especialización y Maestrías y Tesis Doctorales***. FEDEUPEL. Caracas- Venezuela.
- Werther y Davis. (2000). ***Administración de Personal y Recursos Humanos***. McGraw-Hill. México.

ANEXO
ANEXO A
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

A continuación se le presenta un cuestionario para que usted responda cada interrogantes que contempla, las mismas se amerita responder de manera individual y es de carácter confidencial, teniendo una orientación exclusivamente académico para la elaboración del Trabajo Especial de Grado para optar al título de Especialista en Educación Superior (PEDES), que lleva por nombre **“Factores Motivacionales que intervienen en el Desempeño de los Docentes del Departamento de Gerencia y Finanzas de la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo”**.

INSTRUCCIONES

- El mismo es de carácter anónimo.
- Lea cuidadosamente antes de responder cada interrogante
- Seleccione con una equis (X) la opción de su preferencia y una opción por cada interrogante

N	INTERROGANTES	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Rara Vez	Nunca
1	¿El nivel de comunicación que se manifiesta en el departamento proporciona el alcance de los objetivos planteados?					
2	¿Reciben incentivos de manera periódica por parte de la institución que eleven su calidad de vida?					
3	¿La información que se maneja dentro de la facultad es clara, precisa y oportuna?					
4	¿Los beneficios percibidos elevan su sentido de pertenencia hacia la universidad?					
5	¿La institución le ha brindado capacitación que suministre su crecimiento personal y laboral?					
6	¿Cuenta usted con un mobiliario adecuado para realizar sus actividades laborales?					
7	¿Considera usted si su desempeño laboral es entusiasta al momento de cumplir su rol como docente?					
8	¿Se siente usted satisfecho de la manera en que área administrativa de la universidad ha gestionado sus trámites?					
9	¿Usted se siente agrado con la remuneración percibida por su labor como docente?					
10	¿Usted considera que cuenta con las condiciones adecuadas (transporte, seguridad, baños entre otras) para poder impartir las clases?					
11	¿Considera si la institución cumple con los compromisos salariales por su trabajo?					
12	¿Usted considera retrasos en sus ascensos y demás gestiones que realiza ante la institución?					
13	¿Usted cuenta con equipos tecnológicos para llevar a cabo sus funciones como docente?					
14	¿En la facultad usted cuenta con conexión a internet para realizar sus labores en la docencia y en el área de investigación?					
15	¿La institución le brinda seguro médico de Hospitalización, Cirugía y Maternidad accesible para usted?					

ANEXO B
Validación de Instrumento

A: Dejar B: Modificar C: Eliminar D: Incluir otra pregunta

ITEM	A	B	C	D	OBSERVACIONES
1	x				
2	x				
3	x				
4	x				
5	x				
6	x				
7	x				
8	x				
9	x				
10	x				
11	x				
12	x				
13	x				
14	x				
15	x				



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA PARA LA EDUCACIÓN
SUPERIOR (PEDES)



Yo, Dra. **ANA EMILIA CORDERO BORJAS**, titular de la Cédula de Identidad N°:13.323.745, titulado(a) en: **CIENCIAS SOCIALES MENCIÓN ESTUDIOS DEL TRABAJO**, ejerciendo el cargo de: **Docente titular a dedicación exclusiva** en la institución: **Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo**, certifico que el instrumento presentado por el **Lcdo. EDUARDO OSMIN BRICEÑO ARENAS**, titular de la **Cédula de Identidad N° 26.634.593**, del trabajo: **Factores Motivacionales que intervienen en el Desempeño de los Docentes del Departamento de Gerencia y Finanzas de la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo**, ha sido evaluado por mi persona y del cual emito mi opinión de su validez.

FIRMA:

Dra. Ana Emilia Cordero Borjas

C.I.: 13.323.745

Fecha:10-12-2023

Validación de Instrumento

A: Dejar B: Modificar C: Eliminar D: Incluir otra pregunta

ITEM	A	B	C	D	OBSERVACIONES
1	X				
2	X				
3	X				
4	X				
5	X				
6	X				
7	X				
8	X				
9	X				
10	X				
11	X				
12	X				
13	X				
14	X				
15	X				



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA PARA LA EDUCACIÓN
SUPERIOR (PEDES)

Yo, Dra. **FRANCIS R LAGARDERA**, titular de la **Cédula de Identidad N°: 13.667.368**, titulado(a) en: **CIENCIAS SOCIALES MENCIÓN ESTUDIOS CULTURALES** ejerciendo el cargo de: **Jefa de Catedra de Investigación Aplicada en la institución: UC FACES**, certifico que el instrumento presentado por el **Lcdo. EDUARDO OSMIN BRICEÑO ARENAS**, titular de la **Cédula de Identidad N° 26.634.593**, del trabajo: **Factores Motivacionales que intervienen en el Desempeño de los Docentes del Departamento de Gerencia y Finanzas de la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo**, ha sido evaluado por mi persona y del cual emito mi opinión de su validez.

FIRMA: Francis Lagardera

C.I.: 13667368

Fecha: 16-01-24

Validación de Instrumento

A: Dejar B: Modificar C: Eliminar D: Incluir otra pregunta

ITEM	A	B	C	D	OBSERVACIONES
1	X				
2	X				
3	X				
4	X				
5	X				
6	X				
7	X				
8	x				
9	X				
10	X				
11	X				
12	X				
13	X				
14	X				
15	X				



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA PARA LA EDUCACIÓN
SUPERIOR (PEDES)

Yo, Dra. **SARA GARCÍA**, titular de la **Cédula de Identidad N°: 12.239.298**, titulado(a) en: **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y GERENCIALES**, ejerciendo el cargo de: **Directora de Docencia y Desarrollo en la institución: FaCES UC**, certifico que el instrumento presentado por el **Lcdo. EDUARDO OSMIN BRICEÑO ARENAS**, titular de la **Cédula de Identidad N° 26.634.593**, del trabajo: **Factores Motivacionales que intervienen en el Desempeño de los Docentes del Departamento de Gerencia y Finanzas de la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo**, ha sido evaluado por mi persona y del cual emito mi opinión de su validez.

FIRMA; Sara García

C.I.: 12239298

Fecha: 012-12-2023

ANEXO C

Cuadro N° 6. Variables Alpha de Crombach

ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	SUMA
E1	3	1	1	1	1	2	5	3	1	2	4	2	3	2	2	33
E2	3	1	1	1	1	2	5	3	1	2	4	2	3	2	2	33
E3	3	1	2	1	2	4	4	3	1	1	1	4	3	3	1	34
E4	5	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	5	1	1	44
E5	1	1	2	1	4	3	4	1	1	1	5	1	1	1	1	28
E6	4	1	3	2	4	3	4	2	1	1	4	1	1	1	1	33
E7	4	1	3	2	3	4	4	2	2	2	3	4	4	1	5	44
E8	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	5	2	5	48
VARIANZA	1,234	0,484	0,688	0,688	1,234	0,688	0,188	0,734	0,234	0,234	1,438	1,234	2,109	0,484	2,688	
SUMATORIA DE VARIANZA	14,359															
VARIANZA DE LAS SUMAS DE LOS ITEM	44,609															

a	=	COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO	=	0,727
K	=	NUMERO DE ITEMS DEL INSTRUMENTO	=	15
$\sum S_i^2$	=	SUMATORIA DE LAS VARIANZAS DE LOS ITEMS	=	14,359
S_T^2	=	VARIANZA TOTAL DEL INSTRUMENTO	=	44,609

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$