



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y  
RELACIONES LABORALES  
CAMPUS BÁRBULA

POST GRADO **FACES**  
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Universidad de Carabobo

LA MOTIVACIÓN Y SU ALCANCE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE ARTES PLÁSTICAS Y  
ARTES APLICADAS "CARMELO FERNÁNDEZ" DEL  
MUNICIPIO SAN FELIPE ESTADO YARACUY

Autora:  
Torrealba, Ymara

Bárbula, Junio 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y  
RELACIONES LABORALES  
CAMPUS BÁRBULA

POST GRADO **FACES**  
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUANDOS  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Universidad de Carabobo

LA MOTIVACIÓN Y SU ALCANCE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
DOCENTES DE LA ESCUELA DE ARTES PLÁSTICAS Y  
ARTES APLICADAS “CARMELO FERNÁNDEZ” DEL  
MUNICIPIO SAN FELIPE ESTADO YARACUY

Autora  
Torrealba, Ymara

Trabajo de Grado presentado para optar al Título de  
Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

Bárbula, Junio de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
MENCIÓN GERENCIA  
CAMPUS BÁRBULA



### APROBACIÓN DE LA TUTORA

Por la presente hago constar que he asesorado en calidad de tutor el Trabajo Especial de Postgrado, titulado: **La Motivación y su Alcance en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe Estado Yaracuy** presentado por la Abg. Ymara Torrealba, portadora de la cédula de identidad V-7.592.943, para optar al Título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, y el cual cumple con los requisitos de forma y fondo para ser presentado ante el jurado evaluador en la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de la Universidad de Carabobo, para los fines consiguientes.

Prof. Brenda Lozada  
C.I. V-14.024.767



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
 DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
 MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y  
 RELACIONES LABORALES  
 CAMPUS BÁRBULA



**VEREDICTO**

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Postgrado titulado: “**La Motivación y su Alcance en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández, Municipio San Felipe, Estado Yaracuy”**”, presentado por la Abg. Ymara Torrealba, portadora de la cédula de identidad, V-7.592.943, para optar al Título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

Estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como;  
 \_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_  
 del año \_\_\_\_\_.

Nombre y Apellido	C.I.	Firma
Elieth Dietz	14063978	<i>Elieth Dietz</i>
MARY CEJAS	14977614	<i>Mary Cejas</i>
Victon Cantar	2023521	<i>Victon Cantar</i>

## **DEDICATORIA**

A DIOS por su infinito amor, por ser mi fuente de energía, mi todo, es mi mayor motivación.

A Jesús, hijo de Dios que intercede por mí, para que todo mi esfuerzo se vea reflejado en éxito, por estar conmigo todo el tiempo.

Creo que separada de Dios, de Jesús y el Espíritu Santo nada puedo hacer.

A la memoria de mi papa, Ramón Torrealba, que fue aliento constante para llegar a mi meta.

## **AGRADECIMIENTOS**

Eternamente agradecida con Dios, por darme la energía y fuerzas suficientes, sin ellas se hubiese extinguido mi meta.

A mis hijos, Deybis, Deymar, Francisco y María, que motivaron mi esfuerzo con amor, especialmente a Deybis, por su constante estímulo.

Alfredo Pereira, por el cariño y tolerancia para soportar mis ausencias y por tenerme siempre presente.

A Dulce María Álvarez, mi hermosa madre, por la vida y su paciencia.

A mis princesas, Rubí y Estephani, por alegrarme la vida con sus ingeniosidades, sonrisas y ternura.

A los Profesores Roxangel Rodríguez y Nerio Espinoza por sus asesorías, las cuales fueron fundamentales en la realización de este trabajo.

A mi tutor, Profesora Brenda Lozada, por orientarme, por el tiempo que dedicó en esta investigación.

A los distintos profesores de la Universidad de Carabobo, FACES que influyeron significativamente durante mi formación académica.

A la Contraloría General del Estado Yaracuy, por haber continuado el convenio con la Universidad de Carabobo.

A los docentes que laboran en la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández”, por la colaboración prestada para llevar adelante mi investigación, en especial a su director.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y  
RELACIONES LABORALES  
CAMPUS BÁRBULA



**Línea de Investigación:** Conducta y su implicación en el Trabajo

**LA MOTIVACION Y SU ALCANCE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE ARTES PLASTICAS Y ARTES  
APLICADAS “CARMELO FERNANDEZ” DEL MUNICIPIO  
SAN FELIPE ESTADO YARACUY**

**Autora:** Abg. Ymara Torrealba

**Tutora:** Profa. Brenda Lozada

**Fecha:** Junio, 2015

**RESUMEN**

La presente investigación estudia el alcance que tiene la motivación en el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe, Estado Yaracuy, abordando la importancia de la motivación y los factores motivacionales en el desempeño docente, apoyándose en aspectos, teorías y enfoques educacionales así como los fundamentos legales establecidos en la Ley Orgánica de Educación y su Reglamento, la cual se encuentra ligada de manera directa a la función docente establecida por el Ministerio de Educación de Venezuela. Este estudio tuvo como objetivo analizar el alcance que tiene la motivación en el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe, Estado Yaracuy. En referencia a la metodología, se desarrolló bajo la modalidad de un estudio de campo, apoyada por un diseño descriptivo no experimental, la población estuvo conformada por quince (15) docentes pertenecientes a dicha escuela, y la muestra fue la misma población por ser finita. Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario tipo Likert que consta de veintiún (21) ítems con alternativas de respuestas De Acuerdo, Parcialmente de Acuerdo, Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo, Parcialmente en Desacuerdo y En Desacuerdo. La validez del instrumento se realizó por la técnica de juicio de expertos dos (2) en el tema investigado y uno (1) en metodología; la confiabilidad se calculó con el coeficiente de Alfa de Cronbach con un valor de (0,82), obteniéndose los resultados al aplicar el cuestionario y planteando como conclusión que la motivación tiene un alcance significativo en el desempeño de los docentes que laboran en dicha institución.

**Descriptor:** Alcance, Motivación, Desempeño Laboral, Desempeño Docente.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y  
RELACIONES LABORALES  
CAMPUS BÁRBULA



**Research line:** Conduct and its Implication in the Work

**MOTIVATION AND ITS SCOPE IN THE JOB PERFORMANCE OF  
TEACHERS FROM FINE ART SCHOOL AND APPLIED ARTS "CARMELO  
FERNANDEZ" SAN FELIPE MUNICIPALITY, YARACUY STAT**

**Author:** Abg. Ymara Torrealba

**Tutor:** Msc. Brenda Lozada

**Date:** June, 2015

**ABSTRACT**

This research examines the scope that motivation in work performance of teachers in the School of Fine and Applied Arts "Carmelo Fernandez" of the municipality of San Felipe, Yaracuy State, addressing the importance of motivation and motivational factors in the teacher performance, based on theories and approaches to educational aspects as well as the legal basis established in the Education Act and its regulations, which is linked directly to the teaching established by the Ministry of Education of Venezuela manner. This study aimed to analyze the scope that motivation in work performance of teachers in the School of Fine and Applied Arts "Carmelo Fernández" in the municipality of San Felipe, Yaracuy. Referring to the methodology, developed in the form of a field study, supported by a non-experimental descriptive design, the population consisted of fifteen (15) teachers from the school, and the sample was the same population to be finite. For data collection the survey technique and an instrument Likert type questionnaire consisting of twenty (21) items with response alternatives agree, somewhat agree, neither agree nor disagree, somewhat disagree applied and in Disagreement. The validity of the instrument is made by the technical expert judgment two (2) in the researched topic and one (1) in methodology; reliability was calculated with Cronbach's alpha coefficient with a value of (0.82) to obtain the results in applying the questionnaire and asking the conclusion that motivation has a significant reach in the performance of teachers who work in this institution.

**Descriptors:** Scope, Motivation, Work Performance, Performance

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Resumen	vii
Índice de Cuadros	xi
Índice de Gráficos	xiii
Introducción	15
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento del Problema	17
Objetivos de la Investigación	23
Justificación de la Investigación	24
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO</b>	
Antecedentes de la Investigación	26
Bases Teóricas	32
Definición de Términos Básicos	33
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	
Naturaleza de la Investigación	57
Tipo de Investigación	59
Población y Muestra	60
Técnicas e instrumento de recolección de datos	61
Validez	62

<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b>	66
<b>CAPÍTULO V</b>	
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	109
<b>LISTA DE REFERENCIAS</b>	113
<b>ANEXOS</b>	116
Anexo A. Instrumento	117
Anexo B. Validación del Instrumento	121
Anexo C. Confiabilidad del Instrumento	129
Anexo D. Tabulación de los Datos	131

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>Cuadro No.</b>	<b>Pág.</b>
1. Cuadro N° 1. Operacionalización de las Variables	56
2. Cuadro N° 2. Distribución de la Población	60
3. Cuadro N° 3. Criterios de Decisión para la Confiabilidad de un Instrumento	64
4. Cuadro N° 4. Realiza la institución actividades sociales que permita la interacción entre el personal docente.	67
5. Cuadro N° 5. Existen equipos de trabajo que fomente la integridad para generar confianza entre el personal docente dentro de la institución	69
6. Cuadro N° 6. Se transmite información entre el personal directivo, administrativo y docente a fin facilitar la realización de las actividades educativas.	71
7. Cuadro N° 7. Los docentes cuentan con un ambiente laboral adecuado para la ejecución y organización de todas las actividades educativas.	73
8. Cuadro N° 8. Promueve la institución acciones para fortalecer el bienestar laboral de los docentes.	75
9. Cuadro N° 9. Siente satisfacción en las funciones que desempeña en la institución.	77
10. Cuadro N° 10. Recibe incentivos por el buen desempeño docente.	79
11. Cuadro N° 11. El personal directivo estimula la creatividad de los docentes al ejecutar la planificación diaria.	81
12. Cuadro N° 12. Incentiva el personal directivo la planificación de los docentes orientándoles a mejorar el desempeño de sus funciones.	83
13. Cuadro N° 13. El personal directivo establece la labor de gestionar el desempeño docente con responsabilidad.	85
14. Cuadro N° 14. Ejecuta el personal directivo los cambios educativos	87

	producto de los cambios sociales.	
15.	Cuadro N° 15. Evalúa el personal directivo el desempeño de los docentes a través de la supervisión.	89
16.	Cuadro N° 16. Realiza el personal directivo una constante evaluación de las necesidades de los docentes.	91
17.	Cuadro N° 17. El personal directivo proporciona asesoría a los docentes para descubrir sus cualidades.	93
18.	Cuadro N° 18. El personal directivo realiza procesos de orientaciones que permitan corregir fallas en los docentes.	95
19.	Cuadro N° 19. Participa el personal directivo en actividades extra institucionales que promuevan el logro de los objetivos educacionales.	97
20.	Cuadro N° 20. Promueve la comunicación interpersonal en la institución el personal directivo.	99
21.	Cuadro N° 21. Organiza actividades de innovación a fin de crear cambios significativos en los docentes.	101
22.	Cuadro N° 22. El personal directivo se preocupa por la constante actualización de los docentes en la institución.	103
23.	Cuadro N° 23. Organiza el personal directivo cursos de actualización para fortalecer los conocimientos de los docentes.	105
24.	Cuadro N° 24. Reconoce constantemente la labor de los docentes el personal directivo.	107

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico No.</b>	<b>Pág.</b>
1. Gráfico 1. Realiza la institución actividades sociales que permita la interacción entre el personal docente.	67
2. Gráfico 2. Existen equipos de trabajo que fomente la integridad para generar confianza entre el personal docente dentro de la institución.	69
3. Gráfico 3. Se transmite información entre el personal directivo, administrativo y docente a fin facilitar la realización de las actividades educativas.	71
4. Gráfico 4. Los docentes cuentan con un ambiente laboral adecuado para la ejecución y organización de todas las actividades educativas.	73
5. Gráfico 5. Promueve la institución acciones para fortalecer el bienestar laboral de los docentes.	75
6. Gráfico 6. Siente satisfacción en las funciones que desempeña en la institución.	77
7. Gráfico 7. Recibe incentivos por el buen desempeño docente.	79
8. Gráfico 8. El personal directivo estimula la creatividad de los docentes al ejecutar la planificación diaria.	81
9. Gráfico 9. Incentiva el personal directivo la planificación de los docentes orientándoles a mejorar el desempeño de sus funciones.	83
10. Gráfico 10. El personal directivo establece la labor de gestionar el desempeño docente con responsabilidad.	85
11. Gráfico 11. Ejecuta el personal directivo los cambios educativos producto de los cambios sociales.	87
12. Gráfico 12. Evalúa el personal directivo el desempeño de los docentes a través de la supervisión.	89
13. Gráfico 13. Realiza el personal directivo una constante evaluación de las	91

necesidades de los docentes.	
14. Gráfico 14. El personal directivo proporciona asesoría a los docentes para descubrir sus cualidades.	93
15. Gráfico 15. El personal directivo realiza procesos de orientaciones que permitan corregir fallas en los docentes.	95
16. Gráfico 16. Participa el personal directivo en actividades extra institucionales que promuevan el logro de los objetivos educacionales.	97
17. Gráfico 17. Promueve la comunicación interpersonal en la institución el personal directivo.	99
18. Gráfico 18. Organiza actividades de innovación a fin de crear cambios significativos en los docentes.	101
19. Gráfico 19. El personal directivo se preocupa por la constante actualización de los docentes en la institución.	103
20. Gráfico 20. Organiza el personal directivo cursos de actualización para fortalecer los conocimientos de los docentes.	105
21. Gráfico 21. Reconoce constantemente la labor de los docentes el personal directivo.	107

## INTRODUCCIÓN

Esta investigación, describe el alcance que tiene la motivación en el desempeño laboral de los docentes en la escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” que está ubicada en el Municipio San Felipe del Estado Yaracuy y las percepciones que los docentes tienen de sí mismos y de las competencias que deben asumir en el proceso de aprendizaje. En las últimas décadas la educación ha tenido grandes cambios sociales, económicos, culturales y políticos que sin duda alguna ha impactado en la sociedad afectando o favoreciendo al ser humano y a la relación entre las personas y las organizaciones y a las distintas formas de desarrollo que tiene el país.

Estos vertiginosos cambios han surgido por las exigencias y necesidades que demanda la nueva era tecnológica y científica para ello se requiere contar con una educación de calidad, es decir donde el proceso educativo de enseñanza y aprendizaje sea eficaz y eficiente acorde al tiempo y a las necesidades de cada estado del país, para esto se necesita personas altamente responsables y comprometidas con la educación.

En este sentido, son los docentes los responsables de llevar la loable tarea, de garantizar la transformación y la apertura a un nuevo proceso de formación de ciudadanía, consolidar la educación liberadora, tienen en sus manos el compromiso de estar en consonancia con las exigencias del sistema educativo y de la sociedad, los docentes primeramente deben ser autocríticos, reflexivos, analíticos con su propia formación académica y profesional; para poder organizar, y direccionar acciones y actividades que permitan el desarrollo del proceso de aprendizaje para contribuir al mejoramiento de la educación con un fuerte interés a la motivación tanto extrínseca como intrínseca porque está estrechamente relacionada con el desempeño de sus funciones.

En el proceso educativo, la motivación es un elemento fundamental porque un docente motivado desenlaza ciertas conductas que conllevan a demostrar las potencialidades que posee como sus conocimientos, habilidades, destrezas, valores, actitudes y virtudes, es decir los logros y avances de los estudiantes son producto de ese comportamiento ligado a la motivación, pilar elemental para lograr el desempeño docente, que en definitiva es el objetivo o meta prevista y que a la vez favorece a la institución.

Al respecto, otros estudios han demostrado que la motivación es importante para el desempeño docente, pero esta investigación está enfocada en el alcance que tiene la motivación en los docentes de la escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” que está ubicada en el Municipio San Felipe del Estado Yaracuy. Esta investigación, se organizó de la siguiente manera:

Capítulo I. Planteamiento del Problema, se formulan las interrogantes, los objetivos y la justificación del estudio.

Capítulo II. Marco Teórico, antecedentes, bases teóricas, sistemas de variables.

Capítulo III. Marco Metodológico, naturaleza de la investigación, estrategias metodológicas, la población, muestra, la técnica e instrumento de recolección de información y las técnicas de análisis de información.

Capítulo IV Análisis e interpretación de los resultados

Finalmente se exponen las conclusiones y recomendaciones, con respecto a los objetivos planteados.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema.**

Es notorio, que en el siglo XXI, exista la necesidad de resolver uno de los principales problemas que enfrenta el sector educativo, hoy en día las políticas educativas buscan cómo mejorar el desempeño de los docentes, y mantenerlos motivados, pero es difícil lograr los cambios, Con relación a esto, Vaillant (2008:8)

“los maestros son parte del problema en virtud de su falta de preparación, del corporativismo, del acomodarse a una carrera que expulsa a los mejores. Pero deben ser parte de la solución porque sin la participación, compromiso y dedicación de los profesores será imposible superar la desigualdad educacional”.

En este sentido, actualmente a nivel mundial las instituciones educativas, científicas, tecnológicas, desafían la globalización y la competitividad, para que la gestión educativa está orientada a responder a las necesidades y exigencias y el educador pueda proyectar sus capacidades y habilidades tanto profesionales como personales, como lo exige el nuevo milenio una educación de calidad en un ambiente voluble.

En relación a lo anterior, Abreu (2011:4) señala que:

“La motivación es parte fundamental e imprescindible del proceso de trabajo que constituye una de las

preocupaciones de los gerentes, en la motivación participan el esfuerzo, la perseverancia y los objetivos, además incluye el deseo que tiene una persona para el éxito”

Considerando que el dinero no es el único elemento de motivación para el docente, pero sí el más importante, considerando que cada docente se motiva de manera diferente.

De acuerdo a los autores antes mencionados, el desempeño laboral de los docentes es fundamental para el proceso de enseñanza y aprendizaje, ya que este estudio está centrado en la motivación y el alcance que tiene en el desempeño laboral, es indiscutible, el gran compromiso que tienen los docentes en sus manos y la motivación es un factor determinante para el proceso educativo. De igual forma, Pila (2012) comenta que:

Hoy en día se considera que el proceso de la motivación es desarrollado por todo un conjunto de actores de un determinado proceso; y que la función del líder o motivador es ayudar a que cada individuo alinee sus propios objetivos con los objetivos comunes del grupo, es decir, la motivación no consiste en imponer una voluntad sobre otra, sino en convencer a todas las voluntades para lograr un objetivo común. (p. 6)

Sin embargo, en algunos casos se presentan situaciones que dificultan el buen desenvolvimiento de los docentes, y sus aciertos y desaciertos influirán y determinarán de alguna forma positiva o negativamente en los estudiantes, estos profesionales deben reflexionar acerca de sus carencias, porque son parte fundamental y guía para estos alumnos que están en plena formación, y deberían evitar situaciones que confundan o frustren a los alumnos. Para Vaillant (ob.cit.8) La mejora de la situación actual de los docentes se construye a partir de la confluencia de tres elementos: la existencia de condiciones laborales adecuadas; una formación de

calidad, una gestión y evaluación que fortalezca la capacidad de los docentes en su práctica.

De acuerdo a los autores antes mencionados, el desempeño laboral de los docentes es fundamental para el proceso de enseñanza y aprendizaje, ya que este estudio está centrado en la motivación y el alcance que tiene el desempeño laboral. Es evidente, que los docentes tienen en sus manos una gran responsabilidad de lo que sucede en el salón de clases, y la percepción que tienen sobre el aprendizaje y la motivación es determinante en dicho proceso.

Otro aspecto que debe señalarse, es que en el proceso de enseñanza y aprendizaje en algunos casos presenta situaciones que dificultan el buen desenvolvimiento de los docentes, aunado a esto los diferentes factores externos o internos que intervienen, ya que dichos factores que determinan la motivación del docente tienen relación con la parte pedagógica, donde la motivación estimula el deseo por aprender, por lo tanto el docente debe reflexionar acerca de sus carencias, porque sus aciertos y desaciertos influirán de manera positiva o negativa en los estudiantes, son los docentes ejemplo para los alumnos que están en plena formación, por eso deben evitar situaciones que frustren o hagan fracasar a los estudiantes.

En consecuencia, lo que se pretende es que los docentes contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa, propiciando en ellos la reflexión sobre su propio desempeño y su responsabilidad frente a la calidad de la educación, e identificando sus propias necesidades de aprendizaje y desarrollo de competencias para la docencia. Así mismo, este análisis profundo del desempeño docente contribuya a valorar el quehacer profesional de los educadores, ya que son ellos quienes día a día hacen posible la educación en el país y ayudan a la construcción de una sociedad más productiva.

En este sentido, la motivación en el desempeño docente promueve el mejoramiento individual y colectivo, lo que se refleja en los procesos de aula, en la gestión institucional y en el desarrollo de la comunidad, todo esto contribuye a tener una educación de calidad, por lo tanto, en el área laboral es importante conocer los elementos que inciden en el rendimiento de las personas, conociendo que existen ciertos componentes físicos y sociales que influyen sobre el comportamiento humano, es allí donde la motivación para el desempeño determina la forma en que el individuo aprecia su trabajo, su rendimiento y su satisfacción.

Al respecto, Quintero (ob. cit: 26) enfatiza, “que la motivación constituye el motor de la conducta humana, por lo cual es posible detectar las razones que mueven al individuo a comportarse de una determinada forma para satisfacer necesidades, deseos, metas y aspiraciones individuales”. En este sentido, tiene relación la motivación con el desempeño docente, debido a que un educador motivado se desempeña con más eficiencia, y el resultado es un proceso de enseñanza y aprendizaje de mejor calidad porque se motiva a buscar nuevas estrategias instruccionales para la satisfacción propia y no por el salario percibido.

En torno a la motivación, se han generado diversas conceptualizaciones las cuales proporcionan elementos teóricos para comprender el comportamiento de los individuos hacia el logro de metas específicas en su entorno social y laboral. Es por ello, que en los últimos años en América Latina se han introducido en algunos países cambios en el sistema educativo, por lo tanto, en Venezuela son frecuentes los programas de formación, las evaluaciones de desempeño para los docentes.

En relación a lo expuesto, en Venezuela el Sistema Educativo presenta algunas deficiencias, en referencia a la inadecuada praxis educativa por parte de algunos docentes que se resisten a realizar cursos de actualización y capacitación de los programas de formación que imparte el Ministerio de Educación. Es por ello, que en

las instituciones educativas se deben implementar nuevas estrategias para generar un clima motivacional no solo con el personal docente, sino también con el personal administrativo, obreros, representantes y con la comunidad educativa en general, porque todos son corresponsables en el mejoramiento de la calidad de la educación venezolana.

En este sentido, en Venezuela la educación está dirigida a la relación que se establece entre el docente y sus alumnos, en donde se propicie el desarrollo de las competencias fundamentales del conocimiento y el deseo de aprender, y que permita al educando continuar su aprendizaje por sí mismo, de manera sistemática y auto dirigida. Por consiguiente, la gestión educativa está articulada con las estrategias de enseñanza y aprendizaje que exige desarrollar como proceso nuevas formas de trabajo en equipo, nuevas estrategias motivacionales e igualmente relacionarse con los padres y la comunidad como factor importante para la toma de decisiones a fin de poder transformar las practicas docentes para que sean útiles y mejorar progresivamente la educación venezolana.

En este orden de ideas, las definiciones planteadas coinciden en que, la motivación constituye la base generadora de actividades determinantes de la conducta hacia la consecución de objetivos y metas previstas, lo cual requiere del desarrollo de habilidades y potencialidades para culminar con éxito lo propuesto.

Por lo tanto, la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández”, del Municipio San Felipe, Estado Yaracuy, infiere esta realidad, ya que es una institución netamente cultural que desarrolla al ser en sus preceptos intelectuales y creativos a través de las artes visuales, proponiendo la creatividad como herramienta para el desarrollo tanto teórico como práctico en todo su contexto, logrando un ser para la vida y ejemplar para la sociedad, que se integre a los cambios de una forma justa y más equilibrada.

Sin embargo, en dicha institución se pudo observar a través de un diagnóstico situacional que los profesores no se sienten motivados a seguir su formación profesional el desinterés, la apatía y bajo nivel de motivación que han demostrado los docentes en las actividades planificadas por la dirección y el poco interés en capacitación, no es el perfil de los docentes que la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe Estado Yaracuy ha mantenido durante toda su trayectoria, desde hace dos años este comportamiento apático ha traído como consecuencias el bajo rendimiento estudiantil, deserción escolar, ausentismo laboral, desacuerdos con los directivos de la institución e incluso renuncia de algunos docentes.

De igual forma, el fin de discernir esta problemática es promover un mejor desempeño docente que contribuya al mejoramiento y calidad de la educación y a un rendimiento estudiantil más efectivo y eficiente, Al respecto, Bolívar (2015:24) asegura que “un alto grupo de profesores solo se conforman con ser meros dadores de conocimientos y añade que es importante los factores externos como la familia, la recarga de trabajo, el poco sueldo, que generan como consecuencia, educadores poco o nada comprometidos con su labor”

Y para Arancibia (2000:208) “un profesor es aquel docente que presenta comportamientos positivos en relación a promover el entendimiento académico para lograr que todos o casi todos los alumnos logren este aprendizaje”. Por tal motivo, es necesario conocer el alcance que tiene la motivación en el desempeño docente de la institución para poder establecer las condiciones y el mejoramiento de la calidad educativa.

Ante esta situación surge la siguiente interrogante:

¿Qué importancia tiene la motivación en el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe, Estado Yaracuy.

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General**

Analizar el alcance que tiene la motivación en el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe, Estado Yaracuy.

### **Objetivos Específicos**

Diagnosticar la situación actual en referencia al desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe Estado Yaracuy.

Identificar los factores motivacionales que inciden en el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández”.

Describir la importancia que tiene la motivación en el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández”

## **Justificación de la Investigación**

La finalidad de este trabajo de investigación es analizar la importancia que tiene el alcance de la motivación en el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe, Estado Yaracuy, debido a la problemática que existe con el personal docente, por tal motivo, se justifica esta investigación ya que está dirigida a mejorar la calidad del desempeño laboral de los educadores de esta institución, ya que se encuentra intrínsecamente unidas a los valores, comportamiento del individuo, la moral y la ética.

En este sentido, como aporte teórico se aspira que la información que se adquiera a través de dicho estudio sirva para ampliar y fortalecer los conocimientos en referencia a la motivación como elemento importante para el desempeño laboral de los docentes de dicha institución. La Motivación, según Chiavenato (2000)

Es difícil definir, porque se utiliza en diferentes sentido, de forma amplia, se puede decir que motivo, es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera, o por lo menos, que origina una propensión hacia un comportamiento específico. Este impulso a actuar puede provocarlo un estímulo externo, que proviene del ambiente o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo. (p.68)

Por otra parte, como aporte práctico se pretende que esta investigación se consolide con el conocimiento y el análisis que permitirá afrontar el problema existente en dicha institución, a fin de que los directivos puedan desarrollar estrategias motivacionales y planes de acción que coadyuven a mejorar el desempeño laboral de los docentes fundamentándose en los nuevos paradigmas de la educación moderna en consecución con los objetivos de la institución, adhiriéndose a un proceso

que se ajuste al pensamiento reflexivo, crítico, realista y humanista, que permita al docente comprender la interdependencia con su entorno partiendo de una realidad social, política, económica y cultural.

Y finalmente, como aporte metodológico, servirá de referencia a otros investigadores que circunven en conocer y analizar el alcance que tiene la motivación en el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández”, porque la misma aporta datos importantes y reales de una institución educativa. De esta manera los métodos, técnicas e instrumentos que se diseñen y apliquen en este estudio ayudarán a otras investigaciones en cuanto a la temática planteada y así mismo la información que se adquiera en esta investigación ofrecerá un aporte significativo a las líneas de investigación de la conducta y su implicación en el trabajo, de la Maestría de Administración del Trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad de Carabobo.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

En esta fase de la investigación se describen los aspectos teóricos para dar respuestas a los objetivos planteados en esta investigación relacionados con la motivación y su alcance en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández”, con el fin de proporcionar una base teórica como conceptual fundamentada que servirá de apoyo al presente estudio. De allí, su estructura lógica que permitirá el análisis de los hechos, así como orientar la búsqueda de otros datos importantes que conlleven a conocer la importancia que tiene la motivación en el desempeño docente ya que es determinante en los cambios que experimenta diariamente.

#### **Antecedentes de la Investigación**

En esta parte de la investigación se presentan diferentes estudios relacionados con la motivación y su alcance en el desempeño laboral de los docentes, a fin de exponer de forma analítica la relación que guardan con la presente investigación en desarrollo. En consecuencia, la motivación ha sido objeto de estudio para muchos investigadores, por lo cual los resultados de las diferentes investigaciones varían de una persona a otra, pero siempre partiendo de la necesidad de la motivación para alcanzar el objetivo deseado. Por otra parte, se presentan a continuación algunos antecedentes desde diferentes contextos internacionales, nacionales y regionales:

En el contexto internacional: Zarate, D. (2011) realizó un trabajo de investigación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en Lima, Perú. Titulado *Liderazgo*

***Directivo y el Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Primaria del Distrito de Independencia, Lima***, para optar al Título de Magister en Educación, mención en Administración de la Educación Universitaria, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Independencia, Perú, el cual tuvo como objetivo general establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de Primaria del distrito de Independencia, Lima, Perú.

En cuanto a la metodología utilizada, en esta investigación se utilizó el método descriptivo, con un enfoque cuantitativo no experimental y el tipo de diseño es el descriptivo transeccional o transversal.

Como conclusión este tipo de diseño de investigación permite describir las dos variables de estudio, como lo es el desempeño docente y el liderazgo directivo. Y finalmente, este antecedente tiene relación con esta investigación porque ambos describen el desempeño docente en instituciones educativas.

Igualmente en el ámbito internacional: Pila, J. (2012) realizó un trabajo de investigación en la Universidad de Guayaquil. Titulado ***La Motivación como Estrategia de Aprendizaje en el Desarrollo de Competencias Comunicativas de los Estudiantes de I-II nivel de Inglés del Convenio Héroes del Cenepa-Espe de la Ciudad de Quito, Guayaquil en el año 2012. Diseño de una Guía de Estrategias Motivacionales para el Docente*** para optar al Título de Magister en Docencia y Gerencia en Educación Superior, el cual tuvo como objetivos establecer el tipo de estrategias motivacionales que utilizan los docentes en el proceso de enseñanza y aprendizaje, evaluar si los docentes emplean la motivación como estrategia de aprendizaje y comunicación, diseñar una guía de estrategias motivacionales para los docentes.

En cuanto a la metodología empleada se enmarcó en una investigación descriptiva, con un enfoque comunicativo y el tipo de diseño es el descriptivo transeccional o transversal. Con una muestra de 115 encuestados entre docentes y estudiantes, la hipótesis fundamental plantea que más de un 65% de los informantes no conocen o no emplean la motivación como estrategia de aprendizaje.

Como conclusión de esta investigación tiene que ver con la necesidad de elaborar una guía de estrategias motivacionales para el docente, las mismas que pueden ser aplicadas a los estudiantes del I-II nivel y pueden ser adaptadas de acuerdo a las necesidades del docente, y finalmente, este antecedente tiene relación con esta investigación porque ambos estudios refieren la motivación y las estrategias motivacionales.

Desde el contexto nacional: Quintero M. (2007) realizó un trabajo de investigación titulado: *Motivación al Logro y el Desarrollo Profesional de los Gerentes del Municipio San Francisco I* para optar al Título de Magister Scientiarum en Gerencia Educativa. El propósito general de la investigación fue determinar la relación entre la motivación al logro y el desarrollo profesional de los docentes del Municipio Escolar San Francisco I, desarrollo un estudio de tipo correlacional, de campo, con un diseño no experimental transversal.

La muestra quedó conformada por 123 docentes que laboran en instituciones educativas del referido Municipio. Como técnica de recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios de alternativa múltiples; uno, orientado a medir variable motivación al logro y el otro, para la variable desarrollo profesional, siendo validados en su contenido por juicio de expertos.

Como conclusión, que la confiabilidad de los instrumentos fue calculada mediante el método de Cronbach resultando ambos altamente confiables para los fines de la

investigación, los datos fueron procesados empleando estadísticas descriptivas permitiendo establecer entre las variables estudiadas la existencia de una correlación positiva perfecta de 1.000, reconociéndose que los docentes no desarrollan a cabalidad las características de motivación al logro, observándose poca actitud hacia el logro, lo cual limita un desarrollo profesional óptimo.

Finalmente, este antecedente se relaciona con esta investigación, ya que ambos estudios plantean la motivación y el desarrollo profesional de un gerente de una institución educativa.

Desde el ámbito nacional: Abreu, M (2011) realizó un trabajo de investigación en la Universidad Rafael Urdaneta de Maracaibo, Venezuela Titulado *El Perfil Profesional del Director y Motivación Laboral del Docente en Educación Básica Primaria para optar al Título de Magister en Gerencia Educativa. El cual tuvo como objetivo general determinar la relación entre perfil profesional del director y motivación laboral del docente en educación básica primaria de las Escuelas del Núcleo Escolar Rural 435 del Municipio Páez, Estado Zulia.*

El estudio fue de tipo descriptivo correlacional de campo, con un diseño no experimental transaccional. La población estuvo constituida por 03 directivos y 29 docentes para un total de 32 sujetos. Para la recolección de datos se diseñó un instrumento tipo cuestionario versionado para ambas poblaciones conformado por 45 ítems con 4 alternativas de respuestas, según la escala de Lickert. Fue validado por 5 expertos, para su confiabilidad se realizó prueba piloto a 20 sujetos con las mismas características de la población, resultando de la fórmula Alpha de Cronbach 0,822 para la variable perfil profesional y para la variable motivación laboral con un 0,809.

Como conclusiones este estudio presentó, que los resultados fueron analizados bajo la estadística descriptiva correlacional, según la fórmula Rho de Spearman con

un 0.659, a nivel de significancia de 0.01 lo cual indica que hay una relación media moderada, concluyendo que a medida que aumentan los valores del perfil profesional del Director aumentan medianamente los valores de la variable Motivación Laboral en las Instituciones objeto de estudio.

Y finalmente, este antecedente guarda relación con esta investigación debido a que ambos estudios plantean la problemática de la motivación en el desempeño laboral del docente, como elemento clave de satisfacción y crecimiento personal para todos los docentes.

Bolívar, N (2015) realizó un trabajo titulado: *La Abulia del Docente Recién Graduado* para optar al Título de Magister en Investigación Educativa en la Universidad de Carabobo. El propósito de esta investigación es comprender el significado del fenómeno de la abulia o apatía motivacional del docente recién graduado.

Fue un estudio cualitativo bajo el método fenomenológico que contó con la participación de 3 informantes clave, docentes con hasta 5 años de egresados e igual servicio profesional mediante entrevistas no estructuradas o en profundidad se obtuvo información suficiente para elaborar reflexiones en torno al significado de la abulia como fenómeno en el ejercicio profesional del docente recién graduado.

En conclusión, logro identificar al menos 6 categorías significativas que inciden la configuración de la abulia: seguridad económica, visión utópica de la educación, inconformidad laboral, expectativa social sobre el docente e ingratitud social sobre el docente, estos elementos son conducentes al síndrome de ingratitud o reacción actitudinales del docente recién graduado cargada de decepción, resignación, conformismo y apatía, que deriva en un débil vínculo socio afectivo de compromiso con su trabajo profesional por carecer de fuerza motivacional personal y profesional.

Finalmente, este antecedente guarda relación con esta investigación porque ambos tratan la motivación de los docentes.

Y desde el entorno regional, Cipullo, Martha (2011) en la Revista Científica Digital del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales, Barquisimeto-Lara, Venezuela, realizó un trabajo titulada *El Rol del Docente como Promotor Social en el Contexto de la Integración Escuela, Comunidad en la Escuela Integral Bolivariana “Francisco de Miranda” Municipio Peña, Yaracuy* ubicada en el caserío Cabimba del Municipio Peña estado Yaracuy. El propósito de esta investigación fue caracterizar el rol del docente como promotor social en el contexto de la integración escuela, comunidad en la Escuela Integral Bolivariana “Francisco de Miranda” Municipio Peña, Yaracuy. Fue sustentada desde el paradigma interpretativo, para comprender la conducta de las personas estudiadas.

La muestra tuvo conformada por 7 docentes que laboran en dicha institución, por lo cual fueron considerados informantes claves. El diseño fue etnográfico para darle el significado desde el análisis al rol del docente como promotor social, mediante la observación y descripción de lo que estos hacen, como se comportan y cómo interactúan entre sí, para describir e interpretar el desempeño y como estos pueden variar en diferentes momentos y circunstancias, como métodos de análisis se empleó el método comparativo constante y la triangulación, concluyendo, que desde la teoría de Luhmann y los postulados del Ministerio del Poder Popular para la Educación, los docentes no cumplen con el rol de promotores sociales.

Finalmente este antecedente guarda relación con esta investigación ya que ambos tratan el desempeño del docente.

## **Bases Teóricas**

Dentro de esta línea, están los fundamentos teóricos que se relacionan con los puntos más relevantes del tema en estudio y como referencia se encuentran autores que han hecho investigaciones con la misma línea de trabajo de la motivación en el desempeño docente. Al respecto, Abreu (2011:22) expone “constituye la sustanciación y construcción teórica de un estudio”.

En esta investigación, se trabajó con las variables: La Motivación y El Desempeño Laboral las mismas se detallan: Chiavenato (2000:68) plantea que: “La motivación es uno de los factores internos que requiere mayor atención, sin un mínimo de conocimiento de la motivación de un comportamiento, es imposible comprender el comportamiento de las personas”.

Esta inicia cuando el individuo tiene conciencia de alguna carencia o de algún vacío e inseguridades, la persona que no tiene ningún estímulo, solo busca satisfacer las necesidades de su jefe, se concreta únicamente hacer lo asignado y cumplir con un horario, tampoco hace ningún esfuerzo por satisfacer sus propias necesidades básicas; aun cuando existe una gama de alternativas que seguro ayudaran a conseguir cualquier meta.

La Motivación es una necesidad, que mueve las fibras del ser humano, que logra en el cuerpo una sensación de fuerza vital, llena de expectativas de poder alcanzar lo propuesto, la persona motivada es persistente, realiza su trabajo con eficiencia, y dinamismo esta actitud es fundamental para lograr con éxito el propósito deseado. Según, Chiavenato (ob. cit: 68) explica que “los actos del ser humano, son guiados por su conocimiento (lo que piensa, sabe y prevé)”

Esta concepción de la motivación coincide que es un estímulo y energía que activa al individuo, esta puede ser de forma externa cuando la genera el medio que lo rodea o interna cuando el individuo se motiva así mismo. Al respecto, Quintero (2007:27) comenta que “Los factores internos y externos capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo, lo cual implica la satisfacción de una necesidad y un interés de consolidar aspiraciones, a través de esfuerzos individuales y una institución con el ambiente”

En este sentido, se puede decir que la intensidad del esfuerzo que utilizan los docentes para alcanzar sus objetivos, deberían canalizarse en la dirección de las metas deseadas, y la persistencia se referiría a la medida del tiempo en que los docentes sostienen dicho esfuerzo. Por consiguiente, estos tres elementos principales pudieran estar influyendo en la desmotivación del personal docente de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe Estado Yaracuy.

Por otra parte, la motivación constituye la base generadora de actividades determinantes de la conducta hacia la consecución de objetivos y metas previstas, lo cual requiere del desarrollo de habilidades para culminar con éxito lo propuesto, es decir, un trabajador motivado tiene un rendimiento laboral más elevado que una persona que no se sienta motivada, y son muchos los factores que influyen en ella.

Esta concepción de la motivación coincide que es un estímulo y energía que activa al individuo a que accione, esta puede ser de forma externa cuando la genera el medio que lo rodea o interna cuando el individuo se motiva así mismo. Por tal motivo, para que los docentes de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” estén motivados debe existir una acción entre ellos y el ambiente donde se desenvuelven, a fin de que obtengan un mejor rendimiento en el logro de los objetivos con mejores niveles de desempeño.

De igual manera, se puede decir que la motivación dentro del contexto laboral puede ser entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual entendiendo por necesidad un estado interno de la persona que desea satisfacer. Los factores motivacionales tienen que ver con el cargo, las tareas y las responsabilidades que tiene la persona. Al respecto, Quintero (ob. cit: 34) señala que: “la motivación encierra sentimientos de realización y de crecimiento profesional, que se manifiestan en la realización de actividades que son un verdadero desafío y muy importante para el trabajo. Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción y cuando no lo son, provocan la pérdida de esta”

En este contexto, la motivación laboral juega un papel fundamental, un trabajador motivado tiene una actitud dinámica y satisfactoria y su desempeño es mayor. Abreu (ob.cit.51) asegura que: “el deseo de una persona de llenar ciertas necesidades, las cuales se sienten internamente y se pueden satisfacer con factores externos o incentivos” por lo que se considera que la motivación y la satisfacción laboral se relacionan entre sí, un trabajador satisfecho por su trabajo puede experimentar una sensación de seguridad, tranquilidad y armonía que lo demuestra con una actitud positiva, con expectativas de percibir algo bueno a cambio de su desempeño, y lo activa logrando que su desempeño sea eficaz y eficiente, sin embargo la realidad puede ser otra, insatisfacción por no ser recompensado justamente por hacer bien su trabajo, cuando no hay incentivos ni siente estímulo de ningún tipo.

Cabe destacar que, la satisfacción laboral es un factor importante ya que las personas con las que cuentan las organizaciones para conseguir sus objetivos, misiones o cualquier otro fin, deben estar satisfechas para realizar su tareas, es indispensable un clima armónico de trabajo, condiciones de seguridad, buen trato y una remuneración justa en función de los cargos que desempeña para que el

trabajador se encuentre a gusto en su ambiente y esto genere buen rendimiento laboral.

### **Concepto de Desempeño Docente.**

Según Zarate (ob.cit:68,82) “este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” y “Es el cumplimiento de sus funciones en forma eficaz y eficiente” Asimismo, Abreu (ob.cit:57) asegura que: “toda persona integrante de una organización, requiere mejorar el desempeño a través de la optimización de la aportación de las mismas, el desempeño es determinante para la satisfacción en el trabajo” De acuerdo a esta afirmación la autora asegura que:

Las recompensas justas, cuando un empleado recibe de la organización donde trabaja, beneficios justos establecidos en la política de la empresa, por lo tanto su desempeño y satisfacción será óptimo, condiciones favorables de trabajo cuando los empleados trabajan en condiciones seguras y cómodas de trabajo, se sentirán más satisfechos, colegas que brinden apoyo, va a tener como consecuencia una mayor satisfacción del empleado, compatibilidad entre el personal.  
(p.57)

De acuerdo a, Zarate (ob.cit: 24) “donde hay un mejor desempeño docente hay un mejor rendimiento académico”. Por tal motivo, para que los docentes de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” tengan un desempeño de acuerdo a la perspectiva de la escuela deben estar motivados, esto quiere decir que debe existir una acción entre ellos y el contexto donde se desenvuelven, a fin de que obtengan un mejor rendimiento en el logro de los objetivos y con mejores niveles de desempeño, ya que un trabajador motivado tiene un rendimiento laboral más elevado que una persona que no lo este, y en esa diferencia intervienen algunos factores externos e internos que influyen en la motivación.

## **Factores que influyen en la Motivación**

Los factores motivacionales tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes, producen un efecto de satisfacción. Al respecto, Quintero (ob.cit.) señala que:

La motivación encierra sentimientos de realización y de crecimiento profesional, que se manifiestan en la realización de actividades que son un verdadero desafío y muy importante para el trabajo. Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción y cuando no lo son, provocan la pérdida de esta. (p. 34).

En este sentido, para que los factores motivacionales sean óptimos se deben tomar en cuenta:

- El éxito
- La libertad de decidir cómo realizar un trabajo
- El compañerismo
- Los ascensos
- Los incentivos
- Un buen clima organizacional
- Un ambiente de trabajo óptimo
- Estabilidad laboral
- Satisfacción laboral
- Reconocimientos

Ahora bien, los factores motivacionales más importantes son: el logro de resultados, el ser valorados y sentirse importantes, ser incluidos y aceptados por los compañeros de trabajo, obtener influencia y status, ganar más dinero y acceder a oportunidades; la clave es descubrir lo que motiva a los docentes.

Por consiguiente, se ha demostrado que lo que más valoran los educadores son los "intangibles", es decir, el hecho de ser apreciados por el trabajo realizado, el mantenerlos informados acerca de las cosas que afectan al grupo, tener un director agradable que tenga tiempo de escucharlos y que los motive.

En este particular, el personal directivo conjuntamente con las autoridades educativas con sus experiencias deberían proveer oportunidades de aprendizaje y de mejoramiento profesional a los docentes adscritos a la institución para que estos descubran nuevos y mejores caminos que los incentiven al mejoramiento en su desempeño laboral, además, otras muchas ideas pueden surgir de la imaginación de los directivos para descubrir las metas de cada docente y poder responder a cada necesidad individual .

En este sentido, hay que crear ambientes de confianza, respeto y establecer condiciones en las que el compañerismo le dé un sentido de comunidad a todos los involucrados. Por ello, en el desarrollo de las políticas educativas del Estado, han de asumir e incluir compromisos de gestión, sensibles a las necesidades de los docentes, que mejoren el clima laboral, incrementándose la motivación y el buen desempeño docente. Al respecto, la Universidad Nacional Abierta (UNA) (2011) expone que:

El papel de los docentes a partir de sus actuaciones y actitudes tanto para la estabilidad como para el cambio, especialmente este último es necesario revisar algunos aspectos relacionados con las condiciones en las cuales se ejerce la función docente y las percepciones y actitudes derivadas, los aspectos vinculados con la motivación hacia el cambio y la necesaria complementariedad entre autonomía y colaboración docente, todos ellos considerados dentro del rol docente en los procesos de cambio en los centros educativos. (p.93)

Así mismo, Cipullo (2011:102) señala que: “el docente debe comprender y asumir la educación como un compromiso social, desde una actitud crítica y reflexiva, conscientes de la importancia de la educación como componente central tanto del desarrollo personal como de la transformación social y cultural”.

Vinculado con lo anterior, la gratificación y recompensa más común que obtienen los docentes surge de sus propias inferencias acerca del éxito en el aprendizaje de los estudiantes y no de mecanismos formales de reconocimiento, la incertidumbre es uno de los sentimientos que más aflora en el resultado de las investigaciones, nunca existe la certeza de haber conseguido los impactos que verdaderamente establezcan diferencias notables en los resultados de su enseñanza.

Por tanto, la motivación implica la existencia de alguna necesidad, ya sea absoluta, relativa, de placer o de lujo. Cuando una persona está motivada a “algo”, considera que ese “algo” es necesario o conveniente. Según Maslow, citado por Pila (2012:18) “La motivación es el lazo que lleva esa acción a satisfacer la necesidad”. En este sentido. Para Pila (ob.cit:18) “La motivación se convierte en un activador de la conducta humana. Los estados motivacionales, lo mismo que los actitudinales, se generan por efecto de un conjunto de factores o variables que se interaccionan”

Vinculado con lo anterior, la gratificación y recompensa más común que obtienen los docentes surge de sus propias inferencias acerca del éxito en el aprendizaje de los estudiantes y no precisamente de la formalidad de reconocimiento de los directivos de la institución.

### **Ambiente Organizacional**

Es un factor que tiene una gran incidencia en el desempeño y productividad del trabajador. Al respecto, Chiavenato (1999:14) refiere al “una organización actúa

dentro de un ambiente junto a otras organizaciones, de él la organización recibe las informaciones y los datos para la toma de decisiones, los insumos necesarios para su operación, entrada de recursos humanos, restricciones impuestas por el ambiente” esto quiere decir, que son aquellas percepciones del personal docente de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe Estado Yaracuy, sobre los comportamientos organizativos que afectan a su rendimiento laboral.

### **Relaciones Interpersonales**

Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona, a través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo. En el ámbito organizacional, se reflejan al compartir actividades de trabajo evidenciándose creencias, supuestos, valores y normas particulares, las cuales se establecen en el grupo en correspondencia con las exigencias de la empresa. Es por ello, que determinan de alguna manera, las actividades desarrolladas y toma de decisiones en una institución, al respecto Faride y Brito (2000) definen:

Son aquellas interacciones que se refieren al trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas en diferentes contextos e intervalos de tiempo. En otras palabras son las relaciones que se establecen diariamente con nuestros semejantes, llámense compañero de estudio, de trabajo, de oficina, jefes, esposas e hijos. (p. 103)

De acuerdo a lo expuesto por los autores, las relaciones interpersonales son un factor importante para el desarrollo emocional y psicológico del individuo, ya que las personas tratan de adaptarse a los grupos, con el propósito de ser aceptados, comprendidos, igualmente en participar en las actividades que logren compensar sus aspiraciones, además de las expectativas.

Así que, se consideran como las creencias que poseen los individuos sobre la empresa y las estrategias de acción, como la vía para definir y lograr los objetivos planteados, es decir, las razones por que actuar de una forma determinada. Las relaciones interpersonales, dentro de una organización, es uno de los factores esenciales, que promueven un mayor incremento de la motivación en el trabajo en equipo, debido a que es una interacción recíproca entre dos o más personas, es decir, se trata de lazos sociales que, como tales, se encuentran regulados por las leyes e instituciones sociales.

En referencia a este aspecto, se puede indicar que en la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe Estado Yaracuy, se evidencian factores que ocasionan o intervienen en situaciones poco sociales, muchas veces por los prejuicios, las diferencias individuales o la percepción que se tenga entre el personal docente pudieran ser las causantes de que las relaciones interpersonales no sean armoniosas. Por lo tanto, el interactuar permite compartir actividades a través de los diálogos a fin de que se desarrollen ambientes para que los docentes se sientan motivados a compartir y comunicarse con armonía y confianza.

### **Equipos de Trabajo**

La integración de unos a otros es la oportunidad de aprender y crecer en equipo, debido a que descubren, conocen, además ejecutan los procesos, así como los problemas que surgen, crean y se mejoran estándares. En este sentido, el colaborador retroalimenta de los individuos que poseen conocimientos y de los que no, todos aprenden y desaprenden, además la relación interpersonal es más armoniosa.

Al respecto, Riquelme (2003:2) define a trabajo en equipo como “un conjunto de personas que cooperan para lograr un solo resultado general” De este modo, se manifiesta una necesidad social laboral como personal, debido a que se busca

responder a un entorno que se caracteriza por el cambio y en donde se pretende crear un equipo de trabajo que pueda asimilar dichos cambios, donde se aprovechara en su favor, además en el estilo personal debido a una satisfacción asociada a un reconocimiento personal y social en donde pueda involucrarse a la organización aumentando su calidad de vida laboral.

Por tal razón, el trabajo en equipo se caracteriza por la comunicación fluida entre las personas, basada en relaciones de confianza y apoyo mutuo. Además se centra en las metas trazadas tanto en un clima estable como soporte recíproco entre sus integrantes, donde los movimientos son de carácter sinérgico, verifica que el todo es mayor al aporte de cada miembro, todo ello redundando, en la obtención de resultados de mayor impacto.

De esta manera, en la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe Estado Yaracuy, se requiere de la formación de equipos de trabajos de manera que ayude a la fusión del personal docente para que se sientan motivados al crecimiento profesional, ejerciendo competencias de liderazgo, además de actitudes de responsabilidad y valores en beneficio de la institución, así se permitirá la integración armónica de funciones, igualmente actividades desarrolladas por diferentes docentes que crean en la integridad, el carácter y capacidad de cada uno, generando una confianza sólida dentro del entorno.

### **Comunicación Efectiva**

En el mundo organizacional, la comunicación efectiva es un medio utilizado en los diversos procesos administrativos, esto radica en la relación directa con la función de gerencia, de manera que ésta puede definirse como una transferencia de información, en este sentido, permite la interacción e integración de los recursos humanos, generando cambios de conductas, hacer productiva la información y lograr las metas.

Así mismo, puede considerarse como un proceso que ocurre entre los miembros, en forma colectiva hacia la unificación de la empresa en el ámbito social; por lo cual debe darse en forma dinámica, donde sea constante el flujo, pero respetando el grado de identificación de estructura.

En este contexto, Koontz y Welhrich, (2000:609), indican que la comunicación efectiva “es más que solo transmitir información a los empleados, requiere de contactos frente a frente en condiciones de apertura y confianza” Es decir, que no suele requerirse costosos y sofisticados medios para la expresión verbal o escrita, sino la disposición de los superiores a participar en la interacción personal con otros individuos.

A nivel educativo, la comunicación efectiva juega un papel fundamental para la institución, debido a que abarca todas las áreas de la estructura institucional, permitiendo que se mantenga unida al proporcionar los medios necesarios para la transmisión de información que facilita la realización de las actividades y obtención de objetivos propuestos. Es por ello, que es importante señalar que provee los recursos para reunir y diseminar conocimientos para la retroalimentación y asesoramiento de toda la comunidad educativa en el proceso de evaluación de la gestión.

En definitiva, de lo expuesto se infiere que a través de la comunicación efectiva se puede incentivar la motivación del personal docente de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe Estado Yaracuy, a que mejore su desempeño laboral ya que al tener claro lo que se quiere alcanzar con la comunicación, como es conocer a los interlocutores y dialogar en su lenguaje psicológico, se observa una falta de incentivos, además de objetivos tanto claros como precisos, esto ocasiona una pérdida de autoridad del gerente, inseguridad para

los empleados, frustración por parte del jefe y los empleados, trayendo como consecuencia las cosas se hacen mal y se producen resultados no deseados.

### **Condiciones de Trabajo**

En el lugar de trabajo se ha demostrado según diversos estudios que tienen incidencia directa sobre el desempeño y la productividad de los empleados, razón por la cual la gerencia debe garantizar un ambiente laboral que cuente con escenarios óptimos y adecuados para la ejecución y organización de todas las actividades que se realizan dentro de la empresa.

En este sentido, el trabajo constituye una práctica social específica de todo sistema general, pero a la vez el contexto determina la forma de organización de las habilidades que se desarrollan en el proceso productivo. De este modo, las condiciones laborales, son ambientes que caracterizan el procedimiento, bajo las cuales se reproduce, por ende, la fuerza de la labor que aparecen relacionadas con los contenidos de la faena, tiempo de duración profesional, remuneración, ergonomía y el modo de gestión del trabajo.

Respecto al ambiente laboral, se puede decir que es un factor con una gran incidencia en el desempeño y productividad del trabajador. Al respecto, Zarate (ob.cit) comenta que:

El ambiente de trabajo es otro aspecto concreto preparado por el docente para facilitar el aprendizaje y la enseñanza en el aula o laboratorio a través de láminas, gráficos, dibujos, experimentos; que permitan ayudar en el aprendizaje del alumno. De la misma forma, este es otro aspecto concreto, las jerarquías establecidas en las instituciones educativas cada uno con sus roles y tareas específicas a realizar para el adecuado funcionamiento de la institución educativa. (p.31)

De este modo, se concibe que las condiciones de trabajo en cualquier aspecto laboral, puedan tener características positivas así como negativas para el bienestar de los trabajadores, que incluyen aspectos ambientales y tecnológicos, cuestiones de organización y ordenación del trabajo, y estas influyen en su desempeño laboral. En este caso las disposiciones del puesto de trabajo dependen de la amplitud del área donde se realiza el trabajo, y un empleado estará satisfecho de laborar en escenarios óptimos y adecuados a su ámbito.

En este sentido, las condiciones de trabajo de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe Estado Yaracuy, están acondicionadas en la estructura física de la institución, los cuales afecta directamente en el buen desempeño laboral de los docentes, ya que no cuentan con los componentes utilizados como mobiliarios acordes, modernos, espacios, entre otros instrumentos auxiliares de trabajos, así como su disposición necesarios para realizar sus actividades diarias. De tal manera, que se necesita dar orientación a las metas establecidas al personal docente, minimizando la influencia que ejerce el espacio físico en el sitio que laboran.

### **Satisfacción Laboral**

No cabe duda que, las personas son con las que cuentan las organizaciones para conseguir sus objetivos, misiones o cualquier otro fin propuesto, por lo tanto, resulta indispensable que un clima armónico de trabajo, condiciones de seguridad, buen trato humano y una remuneración justa en funciones de las tareas o cargos que desempeña el trabajador se cuente entre las necesidades más notables a satisfacer para que el empleado se encuentre a gusto en su ambiente y luego se traduzca en un buen rendimiento. Muñoz (2009), define la satisfacción laboral como:

El sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en

un ambiente que le permite estar a gusto dentro de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensación psico-socio-económicas acordes con sus expectativas. (p.76)

Esto quiere decir, que las emociones favorables o desfavorables son puntos de vistas que se consideran en la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe Estado Yaracuy. Ciertamente a mayor satisfacción laboral, mayor compromiso del trabajador con sus tareas y mayor motivación.

### **Bienestar Laboral**

Una buena gerencia necesariamente se relaciona con el bienestar de los empleados en cada entidad, pues son éstos el activo más importante que posee una organización y su administración efectiva será la clave para el éxito; pero tal triunfo dependerá sobre cómo se implementen políticas y procedimientos en el manejo de personal, además el modo que puedan contribuir al logro de objetivos y planes corporativos; además que propiciará una adecuada cultura, se podrán reafirmar valores, creándose un buen clima organizacional.

En este sentido, Vigoya (2002:25) define el bienestar laboral es “el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a necesidades del individuo, influyendo de manera importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social” Por lo tanto, es un proceso de construcción estable y participativo, que demanda la creación, mantenimiento y mejoramiento de las condiciones que favorezcan el desarrollo del trabajador, aumentando su nivel de vida propia y además familiar, asimismo, acreciente niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades.

Así pues, se relaciona la importancia de la motivación en el bienestar laboral del personal docente de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe Estado Yaracuy, debido a su gran importancia en la institución ya que es allí en donde los docentes pasan gran parte de su tiempo, buscando satisfacer necesidades económicas, sociales y personales, que le permitan mejorar sus condiciones de vida, así como las de su familia y su comunidad.

### **Estabilidad Laboral**

Consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica, de no incurrir en faltas previamente determinadas o en circunstancias extrañas. De igual manera, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en su Artículo 85 establece:

La estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras de permanecer en sus puestos de trabajo. Esta ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los despidos contrarios a la Constitución y a esta ley son nulos. (p.58)

### **Incentivos**

A medida que la economía se hace más global, la competencia es más alta, por tanto, las organizaciones están buscando formas para inspirar a sus empleados a ser más productivos, muchas compañías han creado planes de incentivos basados en el desempeño y productividad, de esta manera se recompensa a sus trabajadores, estos están diseñados para motivarlos, además ayuda a que la institución llegue a sus metas.

Según Castillo, (2009:23), la remuneración y los incentivos “contribuyen a la implantación de las estrategias porque dan forma a la conducta de las personas y del grupo. Los planes de recompensas, bien diseñados, son congruentes con los objetivos y la estructura de la organización” De esta manera, se motiva a los empleados para que dirijan su desempeño hacia las metas de la organización, igualmente, el sistema de recompensas tiene que ser compatible con el carácter arriesgado de la estrategia.

Asimismo, los incentivos son una parte dominante de la vida de las organizaciones al igual que desempeñan un papel importante en la sociedad en general, la idea central es que las personas adopta una conducta porque esta les producirá recompensas, además conforme ha ido evolucionando el concepto de la implantación de la estrategia, muchos individuos han argumentado que es necesario ligar la consecución y la implantación de metas y plan estratégico a un sistema específico de estímulos.

De acuerdo a lo planteado, cabe destacar que en la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe Estado Yaracuy, pocas veces se aplican las estrategias de incentivos a los docentes, siendo este un factor importante para estimular y fortalecer la motivación en el desempeño laboral del personal docente perteneciente a esta institución. Estos estímulos los incentiva a que participen en actividades de capacitación y actualización profesional para que se desarrollen y fortalezcan sus actividades laborales.

### **Desempeño Laboral**

En el ámbito educativo el desempeño real de un docente es la realización de sus tareas y el cumplimiento de sus metas, esto se determina principalmente por el esfuerzo aplicado, pero también tiene gran influencia sobre él mismo la capacidad individual (conocimientos y habilidades) para hacer el trabajo y por su percepción del

cual es la acción requerida, es decir, la comprensión de las metas y las actividades de una tarea.

El perfil del docente venezolano, las características que debe tener, el rol y las funciones que debe desempeñar. En este sentido se describen las características que debe tener un docente para el ejercicio de sus funciones:

1. Capaces de propiciar la innovación y el desarrollo educativo y de participar consciente y cualitativamente en la elaboración de diseños pedagógicos.
2. Preparados para comprender e interpretar los procesos de enseñanza y de aprendizaje.
3. Con dominio teórico y práctico de los saberes básicos de las áreas del conocimiento.
4. Con un saber vivencial de los procesos de desarrollo y aprendizaje del sujeto, de su acción educadora.

Desde otra perspectiva al analizar el desempeño laboral, el desarrollo del empleado es un elemento indispensable, de este dependerá la eficiencia y productividad de la organización. Por tal razón, el desempeño debe comenzar por el gerente, siendo la persona líder de su institución, el que planifica, dirige, organiza y controla a fin de lograr conseguir la satisfacción laboral.

De allí, que se afirma que el desempeño es como la medición de la capacidad de respuestas que posee el individuo, los cuales dependen de su formación y motivación, además, se debe tomar en consideración los puntos fuertes y débiles que poseen, debido a que no todos los empleados se desempeñan en la misma forma, es por ello, que es muy importante que los gerentes reconozcan las diferencias existentes entre individuos que organizan el mismo trabajo, no se han establecido y seguido los requerimientos específicos de ese empleo, o que no se ha intentado obtener una medición objetiva de la ejecución individual.

Asimismo, Abreu (ob.cit:57) asegura que: “toda persona integrante de una organización, requiere mejorar el desempeño a través de la optimización de la aportación de las mismas, el desempeño es determinante para la satisfacción en el trabajo” De acuerdo a la afirmación de la autora, se puede decir que un trabajador cuando recibe de la organización donde trabaja beneficios justos establecidos en la política de la empresa, su desempeño será óptimo, igualmente si son favorables las condiciones de trabajo, es decir seguras y cómodas y colegas que brinden apoyo se sentirá satisfecho, y tendrá una mayor satisfacción y compatibilidad entre el personal.

Asimismo, Zarate (ob.cit: 24) comenta que: “donde hay un mejor desempeño docente hay un mejor rendimiento académico” Sobre la base de las ideas expuestas, al efectuar un análisis crítico sobre los postulados anteriores de los diferentes autores, se puede destacar que entre las mismas existen posiciones coincidentes en cuanto a que la evaluación del desempeño docente, es un proceso sistemático, en el cual se determina la efectividad de un procedimiento particular en cualquier organización, especificando los comportamientos y los resultados involucrados.

Para Vaillant (ob.cit:21) “la evaluación desempeña una función esencial como elemento de información valorativa sobre la situación de los docentes, sirve para entender y explicar la docencia por medio de los logros alcanzados o, eventualmente, las experiencias fallidas. Hay sobradas razones para afirmar que la evaluación docente puede aportar mucho a la mejora de la educación”. De todos modos, las personas que forman juicios y opiniones en torno al comportamiento y competencias de los docentes, ya sea que exista o no, un sistema para formalizar esos juicios.

Los mismos autores indican que el sistema de evaluación del personal docente se necesita, en primer lugar, para racionalizar ese proceso; en otras palabras, para proporcionar algún orden en el proceso de evaluación e introducir los componentes

de responsabilidad, exactitud, imparcialidad, justicia, equidad y rectitud. Al mismo tiempo, parece existir un consenso general sobre la importancia de la evaluación del docente. En el contexto de evaluación, Vaillant (ob.cit.) comenta que:

Los mecanismos de evaluación del desempeño de maestros y profesores constituyen uno de los aspectos claves en la gestión de la docencia. El interés por la calidad de dichos dispositivos ha crecido enormemente en los años recientes, porque permiten monitorear y fortalecer el desarrollo profesional docente. (p.9)

Asimismo, el perfeccionamiento docente promueve el desarrollo personal y profesional del profesor para mejorar la instrucción y proporcionarle un diagnóstico, dirección y motivación. También le proporciona una guía al profesor para el propósito de clarificar las metas y objetivos, asegurarle un desempeño aceptable y optimizar la adaptación del profesor a las políticas y procedimientos de la institución educativa donde se desempeña.

Cabe señalar que en una reflexión realizada por Milner (2001), sostiene que el principio fundamental sobre el cual debe basarse la evaluación del desempeño docente es la capacidad intelectual, antes que cualquier otra aptitud técnica o de gestión, importa que el docente sea intelectual. Esto equivale a decir, que los docentes deben poseer un caudal cultural adecuado al título de estudios obtenidos y la evolución de la disciplina (cátedra o asignatura) que enseñan.

En ese sentido, refiere Ghilardi (2001), que el renovado énfasis puesto sobre las disciplinas obliga a rever y superar la clásica dicotomía entre los contenidos de las materias y la dimensión didáctico pedagógica. En primer lugar, porque se trata de una distinción que parece ajena a la teoría de la práctica que constituye una parte no desdeñable del caudal del profesional de cada docente. En efecto, en el desarrollo cotidiano de la práctica educativa, los docentes utilizan una gama de enfoques y

estrategias didácticas que difícilmente puede separarse de los contenidos de los que son vehículo y, en segundo lugar, porque la relación entre aptitud disciplinaria y preparación pedagógica didáctica ha sufrido diversas modificaciones según el nivel educativo considerado.

Méndez (2003), explica al afirmar que es importante establecer la relación que existen entre las funciones gerenciales del docente y la productividad escolar, ya que el mismo es el autor principal en hacer productivo el trabajo en el sistema educativo. Por otra parte, Ausubel (1996), también coincide al plantear que en el ámbito de las organizaciones educativas, las actitudes del docente deben manifestarse con satisfacción al trabajo que desempeña, participar activamente, comprometerse como actor del sistema educativo, de allí su comportamiento, productividad y eficiencia en el logro de las metas y objetivos organizacionales.

De lo planteado anteriormente, el autor considera que mientras se cuente con un docente preparado, con deseos de desempeñar sus funciones y en un ambiente adecuado para un aprendizaje activo, el constituirá un elemento clave de la productividad escolar, le daría vida a las organizaciones y por ende revitalizaría las bases de la educación.

Méndez (ob. Cit.), agrega que la función del docente es ser un guía, un orientador en la búsqueda de información y, sobre todo, debe ser capaz de aportar criterios para seleccionar la información ante el exceso de datos que se ofrecen. Resumiendo, para que el docente desempeñe cabalmente sus funciones, es necesario que posea experticias, valores y actitudes comprometidas con un proyecto de vida, que incluye el proyecto del país y sociedad, con conciencia crítica autónoma, humanista, investigador, creativo, solidario, participativo, consustanciado con la realidad socio económica, política y cultural en los diversos contextos local, regional, nacional y mundial.

Es por ello, que la función del docente debe reflejar una sólida formación pedagógica, facilitadora, orientadora de procesos, un promotor social comunitario, respetuoso de las necesidades del alumno, que le permita la incorporación y desenvolvimiento en cualquier medio rural, urbano, especial, indígena y fronterizo.

De igual forma para Méndez (ob. cit.), un docente constituye el elemento clave de la productividad de la escuela en el proceso de enseñanza y aprendizaje, debe ejercer cabalmente las funciones como facilitador, orientador, promotor social e investigador.

Desde la perspectiva de Tiramonti (2002), la eficacia con que una institución educativa alcanza sus objetivos y satisface las necesidades de la sociedad, depende de que tan bien realicen su trabajo los docentes, es decir, de su desempeño, el cual requiere de supervisión para asegurar la eficiencia en el aula.

Esto significa desde la perspectiva de los autores, hacer correctamente las cosas, pues el docente en el rol de gerente eficiente es aquel que logra sus salidas o resultados que corresponden a las entradas utilizadas, los que logran minimizar el costo de los recursos con que obtienen sus metas; mientras que es eficaz cuando logra hacer las cosas correctas, demostrando la capacidad de escoger los objetivos apropiados.

Para tales fines, se considera la definición propuesta por Carnoy y Castro (2003), en tanto la supervisión del desempeño docente se mide función de las acciones orientadas en la planificación, ejecución, evaluación, asesoría, promoción, actualización y reconocimiento de las actividades ejecutadas por los docentes de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe Estado Yaracuy.

Aplicado al desempeño en general, según Soto (2001), para que el desempeño laboral de los empleados se dé con eficacia y eficiencia, deben estar presentes los siguientes principios básicos:

- a) El empleado debe estar capacitado para el desempeño del trabajo asignado.
- b) Debe conocer y comprender que si espera algo de él, debe empezar sus labores, ese conocimiento es prioridad, debe ser correcto si es posible cuantitativo.
- c) Debe tener una importancia de influencia y de control sobre los resultados esperados.
- d) Debe saber cómo lo está haciendo.
- e) Debe discutir los objetivos de actuación que debe alcanzar en el futuro.
- f) debe ayudar a sus compañeros a trabajar para alcanzar su auto desarrollo.
- g) Identificar y eliminar obstáculos que afectan el rendimiento de su desarrollo laboral.

Por otra parte, Carnoy y Castro (ob. cit.), afirman que medir la supervisión del desempeño docente es esencial considerar las siguientes dimensiones o áreas de evaluación:

**a) Planificación:** Es la función básica de la administración que coordina los recursos para lograr los objetivos establecidos, e implica una formulación y ejecución en la forma armónica. La planificación se realiza mediante la ejecución de un conjunto de procesos coherentes relacionados, que conllevan a prever las situaciones para ejecutar las labores educativas bajo condiciones idóneas y previamente establecidas. El desempeño del docente debe estar planificado, puesto que debe saber que acción va a tomar ante una situación determinada, como la va a llevar a cabo, con que cuenta para lograrlo entre otras.

**b) Ejecución:** Una vez aprobado el plan, corresponde a las unidades de ejecución llamadas también unidades de mandos, llevar a la práctica los programas y subprogramas planificados. Control y aprobación, a medida que se va efectuando los actos incluidos en el programa, es preciso controlar sus resultados y en forma objetiva, lo cual permite que los planificadores reconozcan los errores y reconduzcan los planes en vía de mejorar los resultados.

**c) Evaluación:** Es un proceso integral, continuo y participativo, mediante el cual se establecen juicios validos en relación con la determinación del grado de logros de los objetivos. Es una palabra que se extiende para abarcar muchas clases de juicios. La evaluación es un proceso global que se utiliza para valorar a los docentes y a los demás elementos del currículo. Es un proceso permanente, formativo, integral, acumulativo, cooperativo, científico, práctico y sencillo. De allí que la evaluación permite obtener información de los alumnos, docentes y elementos del currículo, el cual va a establecer conceptos relacionados con la actuación en el proceso.

**d) Asesoría:** Comprende las acciones de guiar o dar apoyo a la labor del docente, implicando un proceso de evaluación. En la organización educativa, la dirección debe identificar el trabajo a realizar para el cumplimiento de las metas establecidas y realizar asesorías para agrupar a las unidades de acuerdo a las necesidades del grupo, y así poder cumplir con la responsabilidad de lograr los objetivos establecidos. El gerente educativo distribuye entre los docentes la información a la que sin él no tendrían acceso y como vocero transmite parte de la información reunida a individuos que están fuera de la unidad, incluso fuera de la organización.

**e) Promoción:** Implica la promoción de actividades de orientación e innovación enfocadas en el logro de los objetivos educativos planteados. El objetivo de estas acciones se centra en facilitar un espacio para la revisión, intercambio y generación de propuestas en el campo de la profesión docente, así como respecto a la infraestructura de servicios educativos, a fin de proponer mejoras sistemáticas que

vayan en beneficio del proceso educacional y del desempeño del docente. En consecuencia indica que además de planear, organizar, ejecutar y evaluar las actividades de una organización educativa, el rol del gerente educativo incluye promover ideas y actividades enfocadas en influir en los demás para alcanzar con entusiasmo los objetivos establecidos por la organización educativa.

**f) Actualización:** Implica la mejora específica de las instalaciones y de la formación docente en función de optimizar el desempeño del mismo. La actualización se enfoca en ejercer funciones gerenciales educativas están dirigidas a verificar el desarrollo de la formación docente, promover los medios para lograr las competencias deseables y facilitar herramientas para la formación y desarrollo de los mismos.

**g) Reconocimiento:** Supone el proceso de reconocer, premiar o resaltar el desempeño docente. Este reconocimiento es una acción esencial en las actividades de evaluación del desempeño docente, pues este debe recibir un reconocimiento específico por su labor. Dichos reconocimientos se adjudican sobre la base de las actividades de evaluación del desempeño docente, especificando si los mismos serán cuantitativos o cualitativos, pero lo más importante es que se produzca la declaración de los méritos obtenidos.

Para efectos de este estudio, se consideran los planteamientos de Carnoy y Castro (ob. cit.), en la medición de la variable del desempeño docente, considerando las dimensiones referidas a planificación, ejecución, evaluación, asesoría. Promoción, actualización y reconocimiento.

**Cuadro 01. Operacionalización de las Variables. Objetivo General:** Analizar el alcance que tiene la motivación en el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe, Estado Yaracuy.

Objetivos Específicos	VARIABLES	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumento
1. Diagnosticar la situación actual en referencia al desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe Estado Yaracuy. 2. Identificar los factores motivacionales que inciden en el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández”. 3. Describir la importancia que tiene la motivación en el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández”.	Motivación	Ambiente Organizacional	Relaciones Interpersonales Equipos de Trabajo Comunicación Efectiva Condiciones de Trabajo	1 2 3 4	Encuesta – Cuestionario
		Satisfacción Laboral	Bienestar Laboral Estabilidad Laboral Incentivos	5 6 7	
	Desempeño Laboral	Supervisión Desempeño Docente	Planificación Ejecución Evaluación Asesoría Promoción Actualización Reconocimiento	8,9 10,11 12,13 14,15 16,17,18 19,20 21	

**Elaborado por:** Torrealba (2015)

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

En esta fase se presentan los métodos, las estrategias, técnicas y procedimientos que se utilizaron para la obtención de la información, con el fin de alcanzar los objetivos que se plantearon en esta investigación en referencia a la motivación y el alcance que tiene en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe Estado Yaracuy. Es por ello, que es necesario conocer la naturaleza del estudio en cuanto al diseño, tipo y nivel, así como la población y muestra, la técnica e instrumento para la recolección de la información,

#### **Naturaleza de la Investigación**

Esta investigación se sitúa en el paradigma positivista con enfoque cuantitativo debido que se recolecto y analizó la información de la realidad a través de análisis estadísticos en base a conseguir la información para mejorar el problema planteado en esta investigación. Al respecto, Palella y Martins (2010) indican que la concepción positivista:

... presuponen la aplicación de instrumentos para la recolección de datos que posteriormente se codifica, tabulan y analizan para concretar conclusiones. Estos estarán sujetos a procesos de validez y confiabilidad acordes con la muestra tomada, las formas de recolección, los instrumentos empleados y una serie de prevenciones que le den rigor y seriedad”. (p.41)

En este sentido, la información que se obtuvo de los docentes de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe Estado Yaracuy, se codificó, tabuló y analizó a través de programas estadísticos para dar respuestas a la problemática planteada en este estudio.

### **Diseño de la Investigación**

El diseño dictamina el orden en que se deben dar los pasos para lograr la recopilación adecuada de la información necesaria para completar la investigación, es por ello, que este estudio se fundamenta en el diseño de campo no experimental, debido a que no se manipularon ni alteraron las variables de la realidad, que según Hernández y otros (2010:149) consiste en “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”.

Por consiguiente, la investigadora observó los hechos de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe Estado Yaracuy, sin la intención de manipular la realidad en referencia a la motivación y su alcance en el desempeño laboral de los docentes a fin de analizar la información posteriormente.

Así mismo, este diseño es de tipo transeccional, porque la información se obtuvo en un tiempo y en un sitio determinado, al respecto, Hernández (ob. Cit.:151) plantea que son “investigaciones que recopilan datos en un momento único”. Es por ello, que se midió la prevalencia de la información que se recolectó, de los docentes en un solo tiempo y momento determinado.

En consecuencia, se procesó la información obtenida del instrumento aplicado en un solo momento al personal docente de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” el cual consistió en una entrevista.

### **Tipo de Investigación**

El presente estudio está enmarcado dentro de una investigación de campo, porque la información se recolectó directamente del sitio donde se desarrolla la problemática, que para Sabino (2006), “Los datos de interés se recoge en forma directa de la realidad mediante el trabajo completo del investigador y su equipo”.

A tal efecto, la recolección de la información se obtuvo directamente de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe Estado Yaracuy.

### **Nivel de la Investigación**

De acuerdo al tipo de investigación, este estudio es de carácter descriptivo porque se registraron, analizaron y describieron las características observables y generales de los fenómenos objeto de investigación existentes en el momento en que se realiza el estudio, con vistas a poder clasificarlas y establecer relaciones entre las variables a fin de dar a conocer los hechos tal como ocurren, su propósito es obtener información exacta y completa.

Sobre este particular, Arias (2012:24) afirma que la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer sus estructura o comportamiento”. Por tal motivo, en esta investigación se procura caracterizar, analizar, interpretar y describir el alcance que tiene la

motivación en el desempeño docente de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe Estado Yaracuy.

## **Población**

La población es el conjunto de unidades de elementos, personas u objetos que presentan características comunes. Para Tamayo y Tamayo (2000), “es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de investigación”. Para efectos de esta investigación la población estuvo conformada por quince (15) docentes de aula que laboran en la Escuela de Artes Plástica y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” distribuidas de la siguiente manera:

### **Cuadro 2. Distribución de la Población**

<b>DOCENTES DE AULA</b>	<b>DOCENTES ESPECIALISTAS</b>	<b>TOTAL DOCENTES</b>
05	10	15

**Fuente:** Dirección EAPAA “Carmelo Fernández”

## **Muestra**

La muestra es el subconjunto de unidades que se extrae de la población. Según Balestrini (2006).

El estudio de una muestra significativa permite tomar decisiones en función a una población en general, no es necesario el estudio de cada uno de los miembros de una población específica para tomar información sobre una problemática en particular, en este caso específico el alcance que tiene la motivación en el desempeño docente, para

este estudio la muestra es significativa de quince (15) docentes que permitió tomar decisiones en función a una población.

## **Técnica e Instrumento de Recolección de Datos**

### **Técnica**

En una investigación las técnicas son los procedimientos para conseguir los datos requeridos para el estudio, al respecto Hurtado (2008:153), expone que “Las técnicas tienen que ver con los procedimientos utilizados para la recolección de los datos, es decir, el cómo. Estas pueden ser de revisión documental, observación, encuesta y técnicas sociométricas, entre otras”.

Por consiguiente, para este estudio se utilizó la encuesta como técnica para recolectar la información, que para Palella y Martins (ob. cit.:123) “... es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador”. Por consiguiente, con ella se procuró estudiar la motivación y el alcance en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Artes Plástica y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” Municipio San Felipe Estado Yaracuy, para posteriormente procesar y analizar la información.

### **Instrumento**

De acuerdo a la técnica que se utilizó para la recolección de la información, en este estudio se diseñó un cuestionario como instrumento para obtener los datos. Sobre este particular, Hernández y otros (ob. Cit.) Define al cuestionario como “una lista de preguntas respecto a una o más categorías o alternativas de respuestas que han sido delimitadas; que pueden ser dicotómicas o incluir varias alternativas de respuestas”.

No obstante, en este estudio el instrumento fue diseñado con una serie de afirmaciones policotómicas, es decir, con varias alternativas de respuestas mediante una escala valorativa tipo Likert utilizando las categorías de Totalmente de Acuerdo (TA) Parcialmente de Acuerdo (PA) Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo (NAND) Parcialmente en Desacuerdo (PD) En Desacuerdo (ED) que para Palella y Martins (ob. Cit.:153) “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a quienes se administra”. En este caso, se pretendió medir el alcance que tiene la motivación en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe, Estado Yaracuy.

### **Validez del Instrumento**

Una vez diseñado el instrumento para la recolección de la información, es necesario someterlo a una consistencia y validez, que para Arias (ob. cit.79), la validez del instrumento significa “que las preguntas o ítems deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación. Es decir, las interrogantes consultaran solo aquello que se pretende conocer o medir”

En concordancia con lo citado por el autor, para esta investigación se utilizó la validez de contenido, determinada mediante la técnica de juicio de expertos, que consistió en entregarle a dos (02) especialistas en administración del trabajo y relaciones laborales y un (01) especialista en metodología, que para Palella y Martins (ob. cit.) consiste:

En entregarle a tres, cinco o siete expertos (siempre números impares) en la materia objeto de estudio y en metodología y/o instrucción de instrumentos un ejemplar del (los) instrumento (s) con su respectiva matriz de respuesta acompañada de los objetivos de la investigación, el sistema de variables y una serie de criterios para calificar las preguntas” (p. 161).

Así mismo, se le entregó a cada experto un ejemplar del instrumento, los objetivos de la investigación, el sistema de variables y una matriz con algunos criterios de claridad, congruencia, pertinencia y coherencia que evaluarán, aportaron sugerencias y opiniones que calificaron las preguntas del instrumento, emitiendo constancia de la validación.

### **Confiabilidad**

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se tomó el criterio de Hernández y Otros (ob. cit.242), quienes afirman que se refiere: “Al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados”

Ante estas afirmaciones, para el cálculo de la confiabilidad del instrumento se utilizó el método de análisis de homogeneidad de los ítems, que se utiliza para medir el constructo de las preguntas a través de un análisis estadístico mediante la fórmula del coeficiente de Alfa de Cronbach para escalas tipo Likert, utilizado para evaluar la consistencia interna de los ítems mediante la siguiente fórmula:

$$R = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S^2_i}{S^2_t} \right]$$

#### **Dónde:**

R = Coeficiente de Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

S<sup>2</sup> i = Varianza de cada Ítems

S<sup>2</sup> t = Varianza Total de ítems

Para obtener los datos, se seleccionó aleatoriamente una pequeña porción de la población de cinco (5) docentes de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe, Estado Yaracuy, al que se le aplicó

una prueba piloto para verificar si las preguntas provocan la reacción deseada, eliminar ambigüedades, preguntas superfluas y añadir preguntas relevantes o cambiar el orden de éstas para agilizar el flujo de respuestas.

Por lo tanto, una vez obtenida la información de la prueba piloto, se realizaron los cálculos estadísticos mediante el programa informático Microsoft Excel 2010 y la fórmula del Coeficiente de Alfa de Cronbach; obteniendo el siguiente índice de confiabilidad:

$$R = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_j^2}{S_t^2} \right] = \frac{17}{16-1} \left[ 1 - \frac{9,20}{50} \right] = 0,867$$

Así mismo, para interpretar el grado de confiabilidad se utilizaron los criterios de confiabilidad de Palella y Martins (Ob. Cit.169), cuyos valores oscilan entre cero (0) y uno (1); “...en la medida en que el resultado se aproxime a 1, se puede asegurar que existe una alta confiabilidad...”

### Cuadro 3. Criterios de Decisión para la Confiabilidad de un Instrumento

Rango	Confiabilidad
0,81 – 1	Muy Alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Media
0,21 – 0,40	Baja
0 – 0,20	Muy Baja

**Fuente:** Palella y Martins (Ob. Cit.: 169)

En base a los resultados obtenidos de la fórmula aplicada y los criterios de decisión para la confiabilidad indicados en el cuadro 3, se determinó que el instrumento tiene una confiabilidad muy alta de (0,86). (**Ver Anexo C**), lo que significa que el instrumento es suficientemente válido y confiable, y al aplicar el

instrumento varias veces a un mismo grupo con características similares, se observaron resultados parecidos.

### **Técnicas de Análisis de la Información**

Una vez aplicado el instrumento a la muestra seleccionada, se procesó la información utilizando la técnica de la estadística descriptiva, mediante el programa informático Microsoft Excel 2010, haciendo uso de la tabulación y cuantificación, representadas en tablas con frecuencias y porcentajes para cada ítem o indicador de acuerdo al número de sujetos que conformaron la muestra y presentando de forma gráfica la valoración porcentual por cada variable.

Así mismo, los resultados se presentaron a través de gráficos de diagramas circulares, los cuales permitieron la visualización de la información. El análisis cualitativo y cuantitativo se determinó por la interpretación de los resultados, sustentados por los contenidos presentes en el marco teórico de esta investigación.

Para el análisis de la información Sabino (2006), señala lo siguiente:

Este tipo de operación se efectúa, naturalmente, con toda la información numérica resultante de la investigación. Esta, luego del procesamiento que ya se le habrá hecho se nos presentará como un conjunto de cuadros, tablas y medidas, a las cuales se les han calculado sus porcentajes y presentado convenientemente. (p. 143).

De lo anterior se desprende, que fue necesario analizar la información que se obtuvo de los docentes de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe, Estado Yaracuy, para interpretar su naturaleza y obtener de forma cierta la información que puedan arrojar en cuanto a la motivación y su alcance en el desempeño laboral tema objeto de estudio.

## **CAPITULO IV**

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

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos, a través de la aplicación del instrumento de recolección de datos, para analizar el alcance que tiene la motivación en el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe, Estado Yaracuy, de forma tal que los resultados encontrados en cada uno de los indicadores definidos permitieron conocer la opinión de cada uno de los encuestados acerca de las preguntas referidas en el instrumento, las cuales se representan mediante cuadros y gráficos contentivos de la información recolectada.

Por consiguiente, la información fue analizada a partir de las dimensiones e indicadores definidos en el cuadro de Operacionalización de las variables, de modo de arribar a conclusiones en cada aspecto y así relacionar los mismos con las bases teóricas que sustentan esta investigación. Al respecto Ballestrini (ob. cit.149), plantea que el análisis de los resultados “implica el establecimiento de categorías, la ordenación y manipulación de los datos para resumirlos y poder sacar algunos resultados en función de las interrogantes de la investigación”

De acuerdo a lo planteado por la autora, se procedió aplicar las técnicas estadísticas de análisis de la información para seleccionar, organizar, codificar, tabular y graficar los datos escogidos en el instrumento aplicado a la muestra de estudio mediante el programa informático de Excel 2010, a fin de interpretar los resultados

Cumplidas cada una de las fases de la investigación, se obtuvieron como resultados los que se reportan a continuación:

**Cuadro N° 4. Realiza la institución actividades sociales que permita la interacción entre el personal docente.**

**Cuadro 4.** Frecuencias y Porcentajes de los Ítems relacionados con:

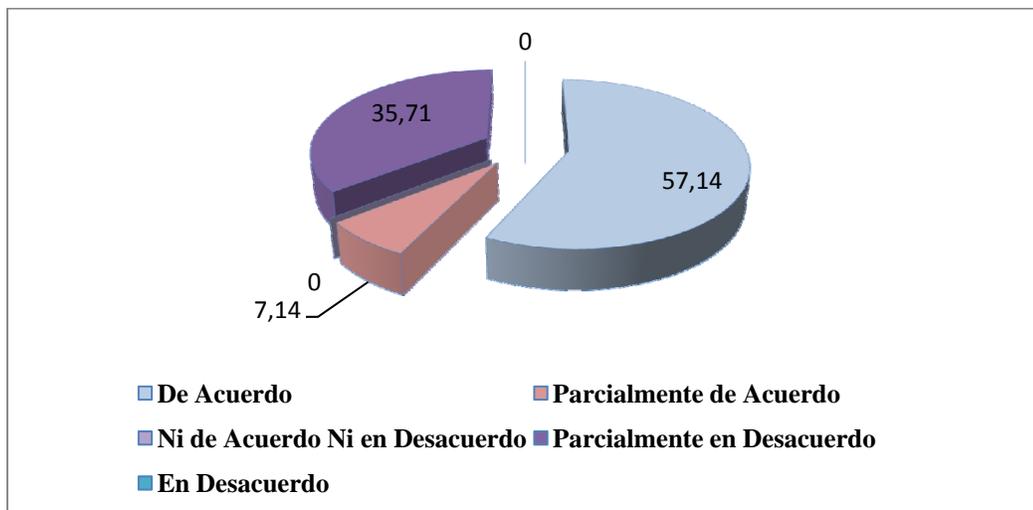
**Variable:** Motivación

**Dimensión 1:** Ambiente Organizacional

**Indicador:** Relaciones Interpersonales

Ítem		DA		PA		NA ND		PD		ED		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Realiza la institución actividades sociales que permita la interacción entre el personal docente.	8	57,14	1	7,14	0	0	5	35,71	0	0	15	100

**Gráfico 1. Realiza la institución actividades sociales que permita la interacción entre el personal docente..**



Elaborado por: Torrealba (2015)

### ***Análisis General del Ítem N° 01 Relaciones interpersonales***

Para dar inicio a los análisis se hace referencia a la pregunta N° 1 concerniente a las relaciones interpersonales, se evidencia una tendencia media representada con el 57.14% de los encuestados en la alternativa de acuerdo; aunado a esto, otra parte de la muestra se aprecia con una tendencia baja ubicándose con el 35.71% en la opción parcialmente en desacuerdo; seguidamente, un grupo minoritario sujetos al estudio tienen una tendencia muy baja situándose en el 7.14% en la respuesta parcialmente de acuerdo; por otro lado, el resto de las alternativas se colocaron en el 0%.

Todo eso indica claramente que el personal está parcialmente de acuerdo con las actividades sociales para fortalecer las relaciones personales de los docentes que laboran en la Escuela Carmelo Fernández. Al respecto Faride y Brito (2000) definen las interacciones personales como:

Aquellas interacciones que se refieren al trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas en diferentes contextos e intervalos de tiempo. En otras palabras son las relaciones que se establecen diariamente con nuestros semejantes, llámense compañero de estudio, de trabajo, de oficina, jefes, esposas e hijos. (p. 103)

Es por ello, las relaciones interpersonales son un factor importante para el desarrollo emocional y psicológico del individuo, ya que las personas tratan de adaptarse a los grupos, con el propósito de ser aceptados, comprendidos, igualmente en participar en las actividades que logren compensar sus aspiraciones, además de las expectativas.

**Cuadro N° 5. Existen equipos de trabajo que fomente la integridad para generar confianza entre el personal docente dentro de la institución.**

**Cuadro 5.** Frecuencias y Porcentajes de Ítems relacionados con:

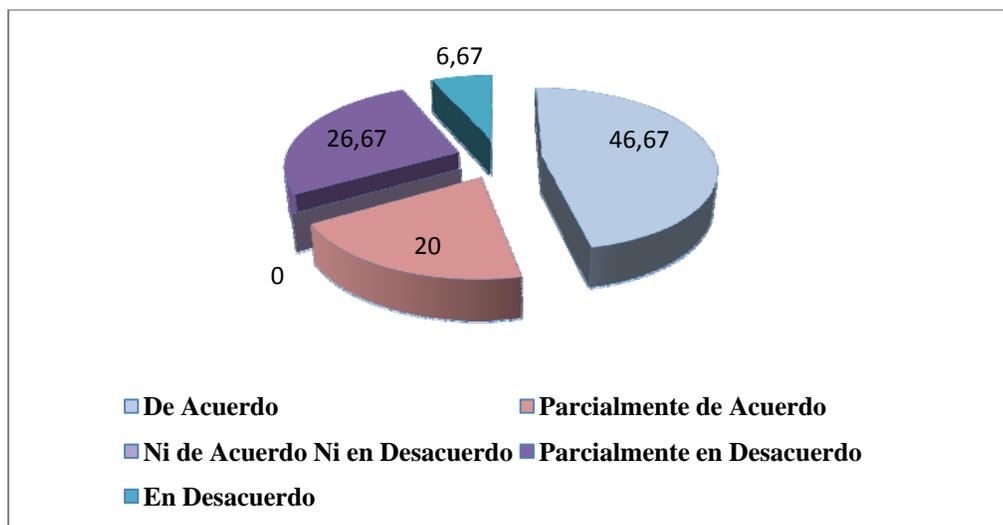
**Variáble:** Motivación

**Dimensión 1:** Ambiente Organizacional

**Indicador:** Equipos de Trabajo

Ítem	DA		PA		NA ND		PD		ED		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
2 Existen equipos de trabajo que fomente la integridad para generar confianza entre el personal docente dentro de la institución.	7	46,67	3	20	0	0	4	26,67	1	6,67	15	100

**Gráfico 2. Existen equipos de trabajo que fomente la integridad para generar confianza entre el personal docente dentro de la institución.**



**Elaborado por:** Torrealba (2015)

### *Análisis General del Ítem N° 02 Equipo de Trabajo*

Al respecto a la pregunta N° 2 referente a los equipos de trabajo, se evidencia una tendencia baja representada con el 46.67% de los encuestados en la alternativa de acuerdo; aunado a esto, otra parte de la muestra se aprecia con una tendencia muy baja ubicándose con el 20% en la opción parcialmente de acuerdo; seguidamente, un grupo sujetos al estudio tienen una tendencia baja situándose en el 26.67% en la respuesta parcialmente de acuerdo; también una minoría de los estudiados con una muy baja tendencia colocándose con el 6.67%; por otro lado, la alternativa restante se encuentra con el 0%.

Cabe destacar, que los equipo de trabajo con el propósito de fomentar la confianza entre el personal que labora en la Escuela Carmelo Fernández no son muy utilizados como estrategias de integración para generar confianza entre los educadores. Al respecto, Riquelme (2003:2), define a trabajo en equipo como “un conjunto de personas que cooperan para lograr un solo resultado general” De este modo, se manifiesta una necesidad social laboral como personal, debido a que se busca responder a un entorno que se caracteriza por el cambio y en donde se pretende crear un equipo de trabajo que pueda asimilar dichos cambios. Por tal motivo, es imprescindible fomentar los equipos de trabajo en las instituciones educativas para obtener resultados más óptimos en el ambiente laboral.

**Cuadro N° 6. Se transmite información entre el personal directivo, administrativo y docente a fin facilitar la realización de las actividades educativas.**

**Cuadro 6.** Frecuencias y Porcentajes de Ítems relacionados con:

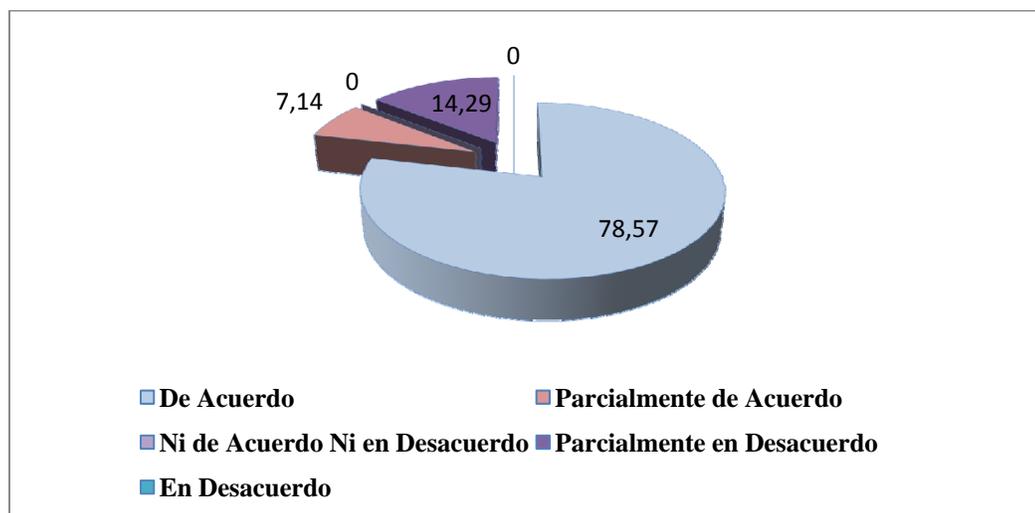
**Variable:** Motivación

**Dimensión 1:** Ambiente Organizacional

**Indicador:** Comunicación efectiva

Ítem		DA		PA		NA ND		PD		ED		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3	Se transmite información entre el personal directivo, administrativo y docente a fin facilitar la realización de las actividades educativas.	11	78,57	1	7,14	0	0	2	14,29	0	0	15	100

**Gráfico 3. Se transmite información entre el personal directivo, administrativo y docente a fin facilitar la realización de las actividades educativas.**



**Elaborado por:** Torrealba (2015)

### ***Análisis General del Ítem N° 03 Comunicación Efectiva***

Acerca a la pregunta N° 3 relacionada con la comunicación efectiva, se comprueba una tendencia alta representada con el 78.57% de los encuestados en la alternativa de acuerdo; aunado a esto, otra parte de la muestra se aprecia con una tendencia extremadamente baja ubicándose con el 7.14% en la opción parcialmente de acuerdo; seguidamente, un grupo sujetos en estudio tienen una tendencia muy baja situándose en el 14.29% en la respuesta parcialmente de acuerdo; por otro lado, las alternativas restantes se localizan con el 0%.

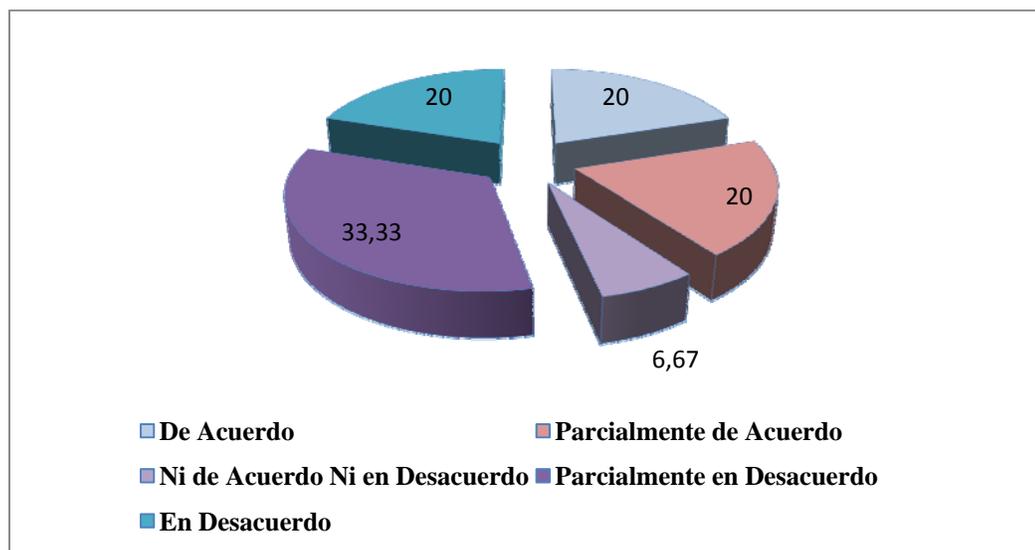
Es de hacer notar, que la información fluye de una manera efectiva y eficaz por las vías de comunicación establecidas en la Escuela Carmelo Fernández. Al respecto, Koontz y Welhrich (2004:609), indican que la comunicación efectiva “es más que solo transmitir información a los empleados, requiere de contactos frente a frente en condiciones de apertura y confianza” Es decir, que no suele requerirse costosos y sofisticados medios para la expresión verbal o escrita, sino la disposición de los superiores a participar en la interacción personal con otros individuos.

**Cuadro N° 7. Los docentes cuentan con un ambiente laboral adecuado para la ejecución y organización de todas las actividades educativas.**

**Cuadro 7.** Frecuencias y Porcentajes de Ítems relacionados con:  
**Variable:** Motivación  
**Dimensión 1:** Ambiente Organizacional  
**Indicador:** Condiciones de Trabajo

Ítem		DA		PA		NA ND		PD		ED		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4	Los docentes cuentan con un ambiente laboral adecuado para la ejecución y organización de todas las actividades educativas.	3	20	3	20	1	6,67	5	33,33	3	20	15	100

**Gráfico 4. Los docentes cuentan con un ambiente laboral adecuado para la ejecución y organización de todas las actividades educativas.**



**Elaborado por:** Torrealba (2015)

### ***Análisis General del Ítem N° 04 Condiciones de Trabajo***

En referencia a la pregunta N° 4 relacionada con las condiciones de trabajo, se nota una tendencia muy baja representada con los porcentajes siguientes 20%, 20%, 33.33% y 20% de los encuestados en las alternativas de acuerdo, parcialmente de acuerdo, parcialmente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente; aunado a esto, otra parte de la muestra se aprecia con una tendencia extremadamente baja ubicándose con el 6.67% en la opción en desacuerdo.

Al respecto, se percibe que las condiciones de trabajo no son las más óptimas en la Escuela Carmelo Fernández, las tendencias son muy bajas en una diversidad de respuestas en las diferentes alternativas lo que se traduce en una muy deficiente condiciones laborales. En este aspecto, Neffa (1985), hace referencia que las condiciones y medio ambiente de trabajo están constituidas por:

Un conjunto de variables que a nivel social plantea el establecimiento o unidad de trabajo, directa o indirectamente, influyendo sobre la vida, salud física y mental de los trabajadores insertados en su entorno laboral, influencia que va a depender en cada caso de las respectivas capacidades de adaptación y de resistencia a factores de riesgo. (p. 23)

De este modo, se concibe que las condiciones de trabajo en cualquier aspecto laboral, puedan tener características positivas así como negativas para el bienestar de los trabajadores, que incluyen aspectos ambientales y tecnológicos, cuestiones de organización y ordenación del trabajo, y estas influyen en su desempeño laboral.

**Cuadro N° 8. Promueve la institución acciones para fortalecer el bienestar laboral de los docentes.**

**Cuadro 8.** Frecuencias y Porcentajes de Ítems relacionados con:

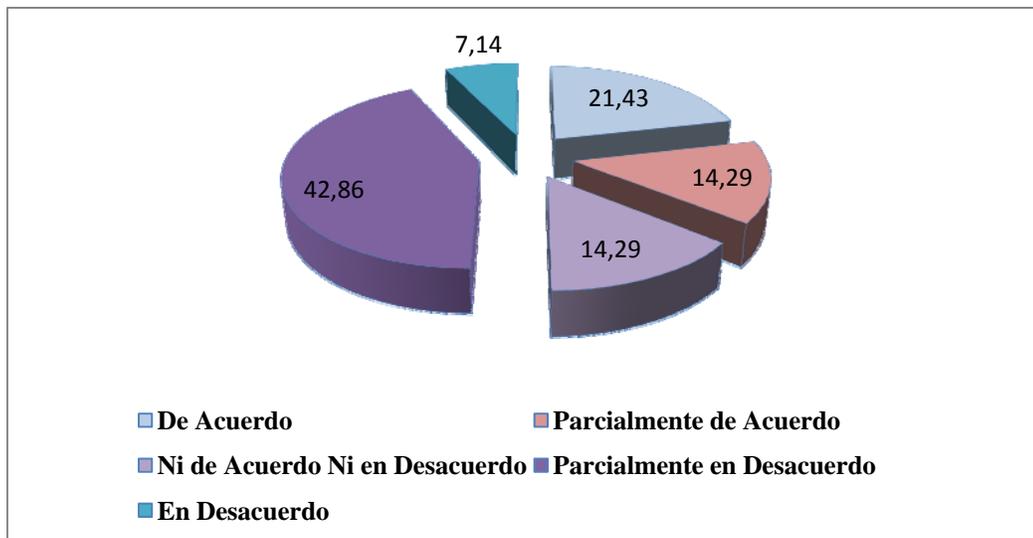
**Variable:** Motivación

**Dimensión 2:** Satisfacción Laboral

**Indicador:** Bienestar Laboral

Ítem		DA		PA		NA ND		PD		ED		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	Promueve la institución acciones para fortalecer el bienestar laboral de los docentes.	3	21,43	2	14,29	2	14,29	6	42,86	1	7,14	15	100

**Gráfico 5. Promueve la institución acciones para fortalecer el bienestar laboral de los docentes.**



**Elaborado por:** Torrealba (2015)

### ***Análisis General del Ítem N° 05 Bienestar Laboral***

A continuación se presenta la pregunta N° 5 referente al bienestar laboral, se evidencia una tendencia muy baja representada con el 21.43% de los encuestados en la alternativa de acuerdo; aunado a esto, parte de la muestra se aprecia con una tendencia extremadamente baja ubicándose con el 14.29% en las opciones parcialmente de acuerdo y en ni de acuerdo ni en desacuerdo; seguidamente, un grupo sujetos en estudio poseen una tendencia media situándose en el 42.86% en la respuesta parcialmente de acuerdo; por otro lado, la alternativa restantes identificada como en desacuerdo revela una tendencia extremadamente baja localizada en el 7.14%.

Sin duda alguna, estas tendencias son el claro reflejo de la insatisfacción en concordancia al bienestar laboral, se evidencia que el personal que labora en la Escuela Carmelo Fernández no cuenta o poseen un beneficio laboral adicional a los establecidos por la ley. En este sentido, Vigoya (2002:25) define el bienestar laboral es “el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a necesidades del individuo, influyendo de manera importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social”

Por lo tanto, es un proceso de construcción estable y participativo, que demanda la creación, mantenimiento y mejoramiento de las condiciones que favorezcan el desarrollo del trabajador, aumentando su nivel de vida propia y además familiar, asimismo, acreciente niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades.

**Cuadro N° 9. Siente satisfacción en las funciones que desempeña en la institución.**

**Cuadro 9.** Frecuencias y Porcentajes de Ítems relacionados con:

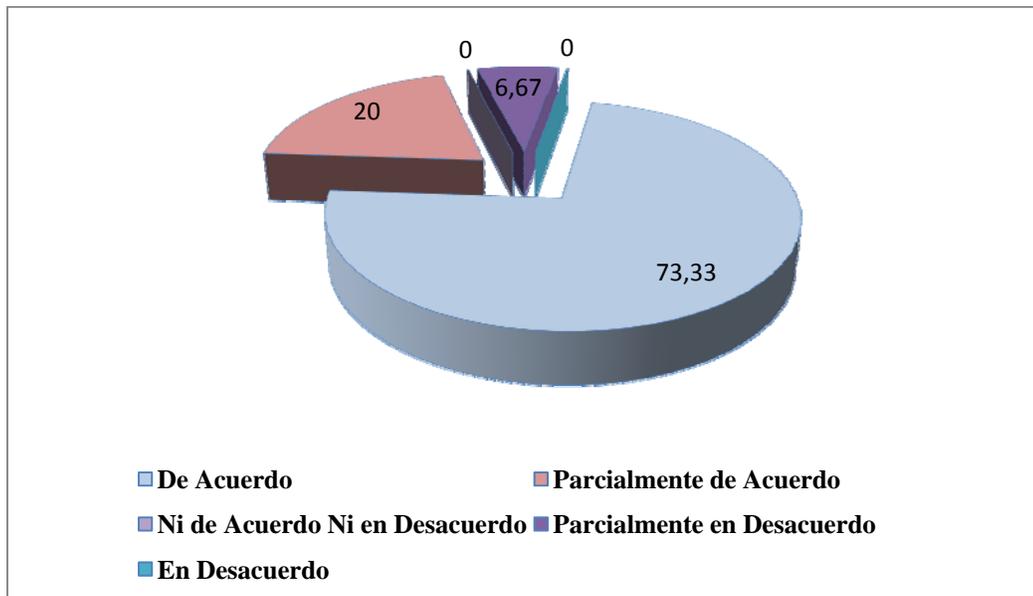
**Variable:** Motivación

**Dimensión 2:** Satisfacción Laboral

**Indicador:** Estabilidad Laboral

Ítem		DA		PA		NA ND		PD		ED		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6	Siente satisfacción en las funciones que desempeña en la institución.	11	73,33	3	20	0	0	1	6,67	0	0	15	100

**Gráfico 6. Siente satisfacción en las funciones que desempeña en la institución.**



**Elaborado por:** Torrealba (2015)

### ***Análisis General del Ítem N° 06 Estabilidad Laboral***

Ahora bien, en cuanto a la pregunta N° 6 relacionada a la estabilidad laboral, se evidencia una tendencia alta representada con el 73.33% de los encuestados en la alternativa de acuerdo; aunado a esto, otra parte de la muestra se aprecia con una tendencia muy baja ubicándose con el 20% en la opción parcialmente de acuerdo; seguidamente, un grupo sujetos al estudio tienen una tendencia extremadamente baja situándose en el 6.67% en la respuesta parcialmente de acuerdo; mientras que, las alternativas restantes se encuentran con el 0%.

En esta oportunidad, se constata que la estabilidad laboral se encuentra presente en los trabajadores de la Escuela Carmelo Fernández. Tal sensación de seguridad está establecida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en su Artículo 85 establecen:

La estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras de permanecer en sus puestos de trabajo. Esta ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los despidos contrarios a la Constitución y a esta ley son nulos. (p.58)

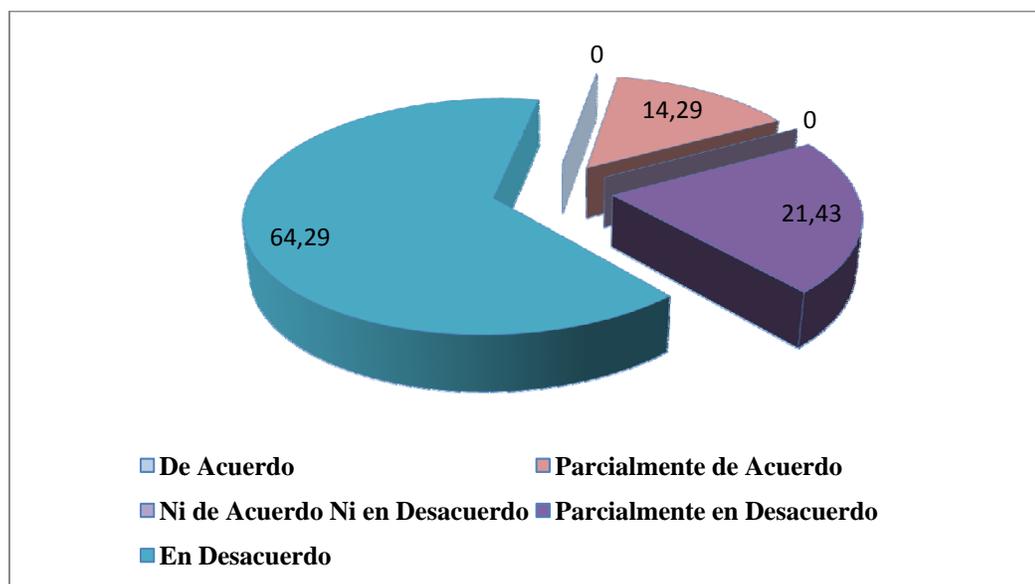
Cabe destacar que los docentes de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe Estado Yaracuy, tienen el derecho de persistir en su ámbito laboral, de igual manera no se puede ni desmejorar ni despedir de forma injustificada porque no es válido, así lo establece la Carta Magna y la presente ley.

**Cuadro N° 10. Recibe incentivos por el buen desempeño docente.**

**Cuadro 10.** Frecuencias y Porcentajes de Ítems relacionados con:  
**Variable:** Motivación  
**Dimensión 2:** Satisfacción Laboral  
**Indicador:** Incentivos

Ítem	DA		PA		NA ND		PD		ED		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
7 Recibe incentivos por el buen desempeño docente.	0	0	2	14,29	0	0	3	21,43	9	64,29	15	100

**Gráfico 7. Recibe incentivos por el buen desempeño docente..**



**Elaborado por:** Torrealba (2015)

### ***Análisis General del Ítem N° 07 Incentivo***

En relación a la pregunta N° 7 referente al incentivo, se evidencia una tendencia alta representada con el 64.29% de los encuestados en la alternativa de acuerdo; aunado a esto, otra parte de la muestra se aprecia con una tendencia muy baja ubicándose con el 21.43% en la opción parcialmente de cuerdo; seguidamente, un grupo sujetos al estudio tienen una tendencia extremadamente baja situándose en el 14.29% en la respuesta parcialmente de acuerdo; mientras que, las alternativas restantes permanecieron con el 0%.

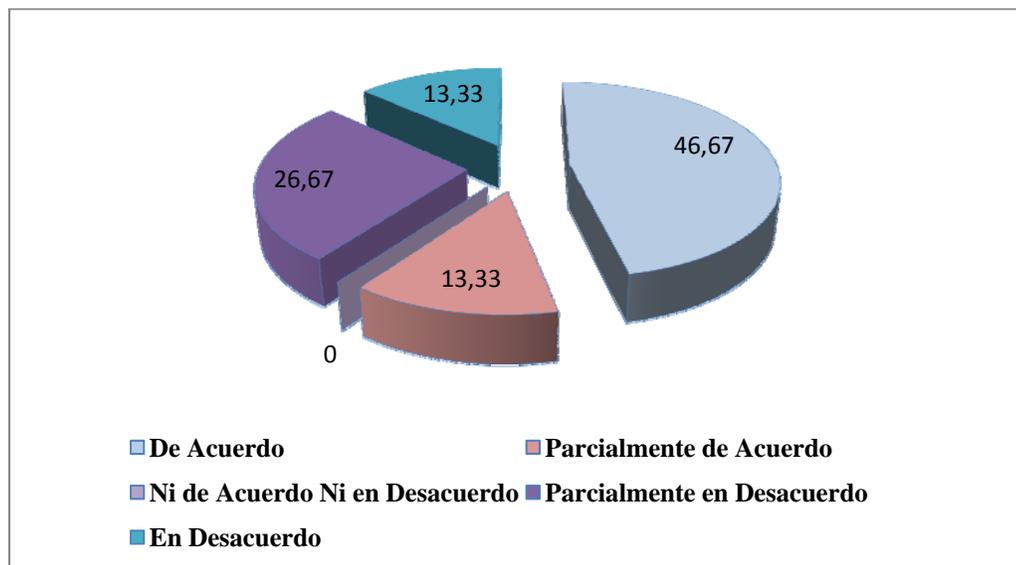
Es notoria la estimulación y el sistema de recompensas establecida por la Escuela Carmelo Fernández para afianzar en el personal que labora en la institución el sentido de pertinencia e identificación con las metas de la escuela mencionada. Según Castillo, (2009:23), la remuneración y los incentivos “contribuyen a la implantación de las estrategias porque dan forma a la conducta de las personas y del grupo. Los planes de recompensas, bien diseñados, son congruentes con los objetivos y la estructura de la organización” De esta manera, se motiva a los empleados para que dirijan su desempeño hacia las metas de la organización, igualmente, el sistema de recompensas tiene que ser compatible con el carácter arriesgado de la estrategia.

**Cuadro N° 11. El personal directivo estimula la creatividad de los docentes al ejecutar la planificación diaria.**

**Cuadro 11.** Frecuencias y Porcentajes de Ítems relacionados con:  
**Variable:** Desempeño Laboral  
**Dimensión 3:** Supervisión del Desempeño Docente  
**Indicador:** Planificación

Ítem		DA		PA		NA ND		PD		ED		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8	El personal directivo estimula la creatividad de los docentes al ejecutar la planificación diaria.	7	46,67	2	13,33	0	0	4	26,67	2	13,33	15	100

**Gráfico 8. El personal directivo estimula la creatividad de los docentes al ejecutar la planificación diaria.**



**Elaborado por:** Torrealba (2015)

### ***Análisis General del Ítem N° 08 Planificación***

En relación a la pregunta N° 8 dirigida a la planificación, se evidencia una tendencia media representada con el 46.67% de los encuestados en la alternativa de acuerdo; aunado a esto, otra parte de la muestra se aprecia con una tendencia extremadamente baja ubicándose con el 13.33% en las opciones parcialmente de acuerdo y en desacuerdo respectivamente; posteriormente, un grupo sujetos en estudio conservan una tendencia muy baja situándose en el 26.67% en la respuesta parcialmente de acuerdo; mientras que, la alternativa restante permanece con el 0%.

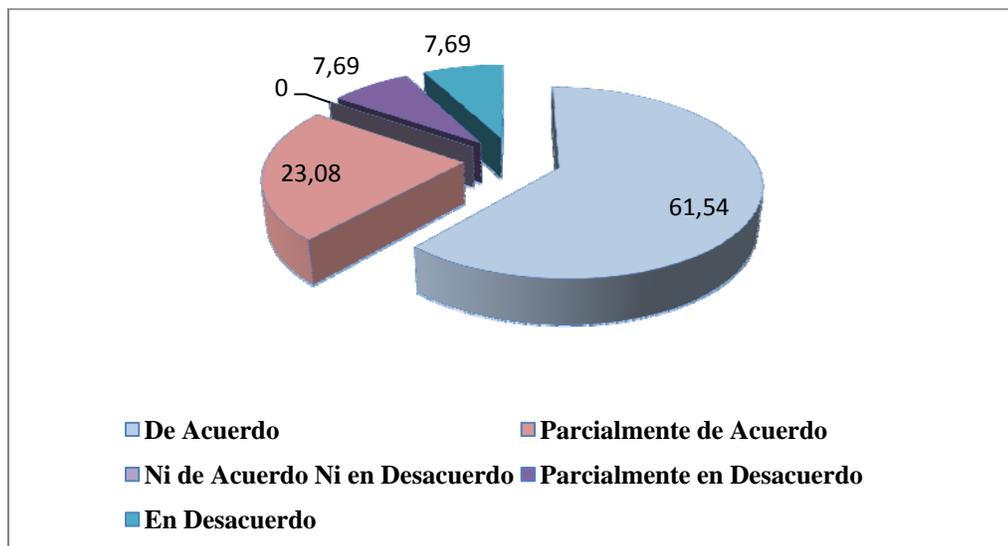
Se puede señalar, que el personal directivo de la escuela Carmelo Fernández, no incentiva o favorece la creatividad del personal docente al momento de ejecutar la planificación de las actividades planteadas. Carnoy y Castro (2003), afirman que medir la supervisión del desempeño docente es esencial considerar diversas áreas de evaluación, entre ellas la Planificación. Se dice que es la función básica de la administración que coordina los recursos para lograr los objetivos establecidos, e implica una formulación y ejecución en la forma armónica. La planificación se realiza mediante la ejecución de un conjunto de procesos coherentes relacionados, que conllevan a prever las situaciones para ejecutar las labores educativas bajo condiciones idóneas y previamente establecidas

**Cuadro N° 12. Incentiva el personal directivo la planificación de los docentes orientándoles a mejorar el desempeño de sus funciones.**

**Cuadro 12.** Frecuencias y Porcentajes de Ítems relacionados con la  
**Variable:** Desempeño Laboral  
**Dimensión 3:** Supervisión del Desempeño Docente  
**Indicador:** Planificación

Ítem	DA		PA		NA ND		PD		ED		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
9 Incentiva el personal directivo la planificación de los docentes orientándoles a mejorar el desempeño de sus funciones.	8	61,54	3	23,08	0	0	1	7,69	1	7,69	15	100

**Gráfico 9. Incentiva el personal directivo la planificación de los docentes orientándoles a mejorar el desempeño de sus funciones.**



**Elaborado por:** Torrealba (2015)

### ***Análisis General del Ítem N° 09 Planificación***

De la misma forma en la pregunta N° 9 dirigida a la planificación, se evidencia una tendencia alta representada con el 61.54% de los encuestados en la alternativa de acuerdo; aunado a esto, otra parte de la muestra se aprecia con una tendencia muy baja ubicándose con el 23.08% en las opciones parcialmente de acuerdo; posteriormente, un grupo sujetos en estudio conservan una tendencia extremadamente baja situándose en el 7.69% en la respuesta parcialmente de acuerdo y en desacuerdo respectivamente; por otro lado, la alternativa restante permanece con el 0%.

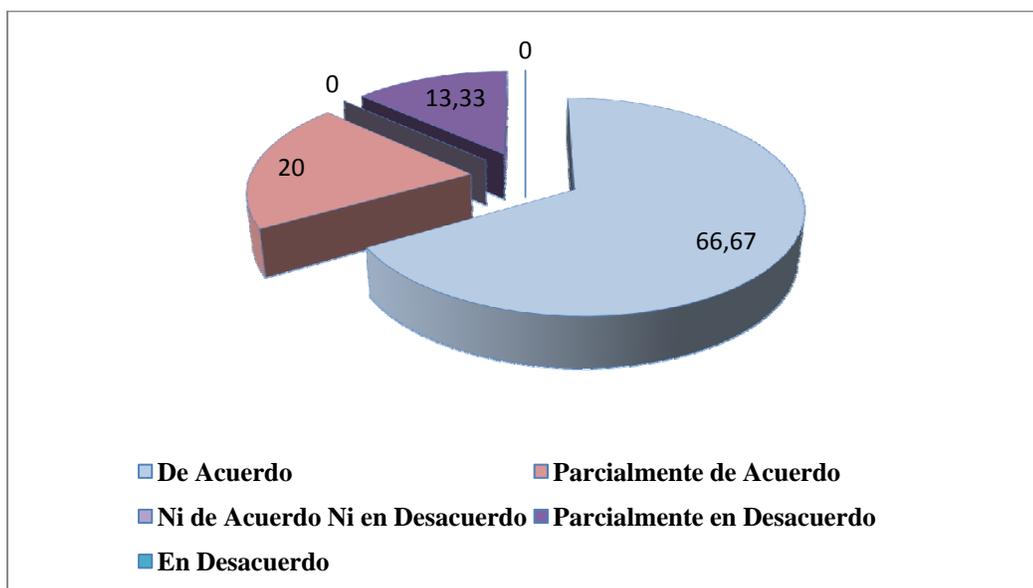
Se puede señalar, que el personal directivo de la escuela Carmelo Fernández, no estimula la creatividad del personal docente en la planificación de las actividades planteadas en pro de mejorar el desempeño docente. Carnoy y Castro (2003), afirman que medir la supervisión del desempeño docente es esencial considerar diversas áreas de evaluación, entre ellas la planificación. El desempeño del docente debe estar planificado, puesto que debe saber que acción va a tomar ante una situación determinada, como la va a llevar a cabo, con que cuenta para lograrlo entre otras.

**Cuadro N° 13. El personal directivo establece la labor de gestionar el desempeño docente con responsabilidad.**

**Cuadro 13.** Frecuencias y Porcentajes de Ítems relacionados con:  
**Variable:** Desempeño Laboral  
**Dimensión 3:** Supervisión del Desempeño Docente  
**Indicador:** Ejecución

Ítem		DA		PA		NA ND		PD		ED		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
10	El personal directivo establece la labor de gestionar el desempeño docente con responsabilidad.	10	66,67	3	20	0	0	2	13,33	0	0	15	100

**Gráfico 10. El personal directivo establece la labor de gestionar el desempeño docente con responsabilidad.**



**Elaborado por:** Torrealba (2015)

### ***Análisis General del Ítem N° 10 Ejecución***

En concordancia a la pregunta N° 10 dirigida a la ejecución, se evidencia una tendencia alta representada con el 66.67% de los encuestados en la alternativa de acuerdo; aunado a esto, otra parte de la muestra se aprecia con una tendencia muy baja ubicándose con el 20% en las opciones parcialmente de cuerdo; posteriormente, un grupo sujetos en estudio conservan una tendencia extremadamente baja situándose en el 13.33% en la respuesta parcialmente de acuerdo; mientras que, las alternativas restantes permanecen con el 0%.

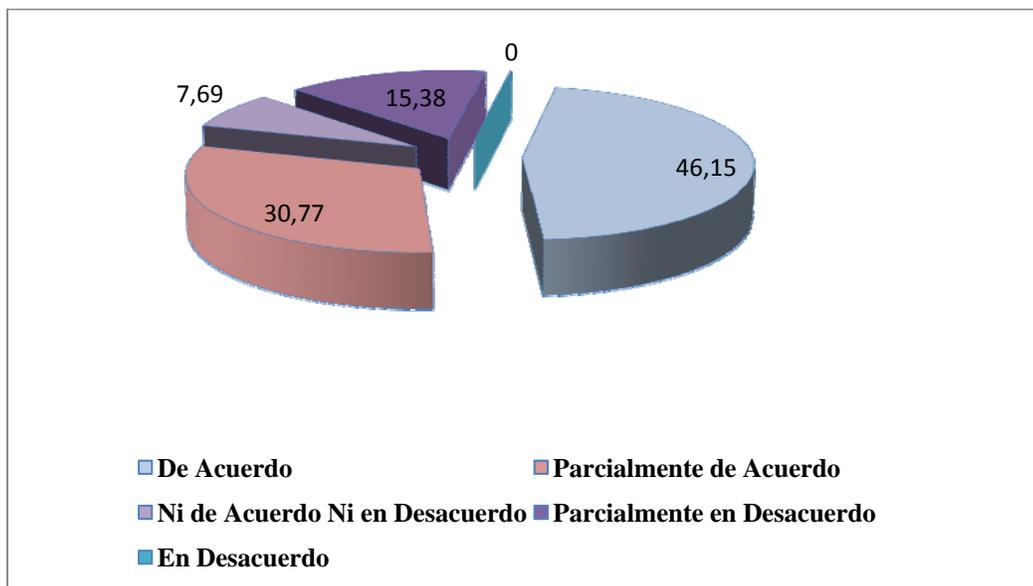
De todos modos, en cuanto a la gestión del desempeño docente, el personal directivo es muy responsable y cuidadoso en cuanto a la ejecución de las actividades planificadas dentro y fuera del ambiente académico. Carnoy y Castro (2003), afirman que medir la supervisión del desempeño docente es esencial considerar diversas áreas de evaluación, entre ellas la ejecución. Una vez aprobado el plan, corresponde a las unidades de ejecución llamadas también unidades de mandos, llevar a la práctica los programas y subprogramas planificados. Control y aprobación, a medida que se va efectuando los actos incluidos en el programa, es preciso controlar sus resultados y en forma objetiva, lo cual permite que los planificadores reconozcan los errores y reconduzcan los planes en vía de mejorar los resultados.

**Cuadro N° 14. Ejecuta el personal directivo los cambios educativos producto de los cambios sociales.**

**Cuadro 14.** Frecuencias y Porcentajes de Ítems relacionados con la  
**Variable:** Desempeño Laboral  
**Dimensión 3:** Supervisión del Desempeño Docente  
**Indicador:** Ejecución

Ítem		DA		PA		NA ND		PD		ED		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
11	Ejecuta el personal directivo los cambios educativos producto de los cambios sociales.	6	46,15	4	30,77	1	7,69	2	15,38	0	0	15	100

**Gráfico 11. Ejecuta el personal directivo los cambios educativos producto de los cambios sociales.**



**Elaborado por:** Torrealba (2015)

### ***Análisis General del Ítem N° 11 Ejecución***

Así mismo, en la pregunta N° 11 dirigida a la ejecución, se evidencia una tendencia media representada con el 46.15% de los encuestados en la alternativa de acuerdo; aunado a esto, otra parte de la muestra se aprecia con una tendencia baja ubicándose con el 30.77% en las opciones parcialmente de cuerdo; posteriormente, un grupo sujetos en estudio conservan una tendencia extremadamente baja situándose en el 7.69% en la respuesta ni de acuerdo ni en desacuerdo; también los encuestados mostraron una tendencia baja al situarse con el 15.38% en la opción parcialmente desacuerdo; mientras que, la alternativa restante permanece con el 0%.

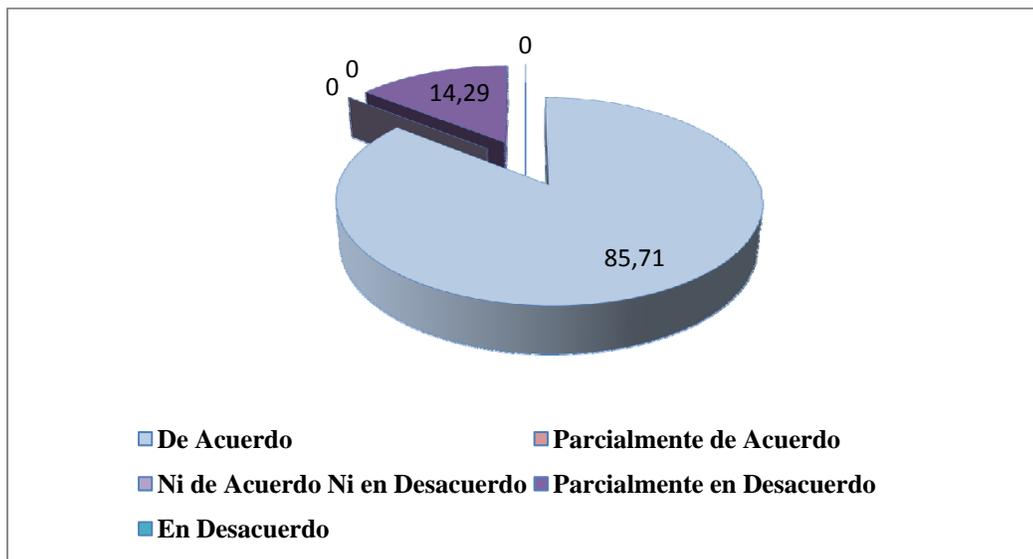
Se puede citar nuevamente a Carnoy y Castro (2003), afirman que medir la supervisión del desempeño docente es esencial considerar diversas áreas de evaluación, entre ellas la ejecución. Los planes aprobados por el personal directivo para ser ejecutado por los docentes son las unidades de mandos, llevar a la práctica los programas y subprogramas planificados. Con el único propósito de poder producir cambios educativos en favor de los educando y de la educación. Todo esto en un bienestar colectivo de la comunidad educativa.

**Cuadro N° 15. Evalúa el personal directivo el desempeño de los docentes a través de la supervisión.**

**Cuadro 15.** Frecuencias y Porcentajes de Ítems relacionados con:  
**Variable:** Desempeño Laboral  
**Dimensión 3:** Supervisión del Desempeño Docente  
**Indicador:** Evaluación

Ítem		DA		PA		NA ND		PD		ED		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
12	Evalúa el personal directivo el desempeño de los docentes a través de la supervisión.	12	85,71	0	0	0	0	2	14,29	0	0	15	100

**Gráfico 12 Evalúa el personal directivo el desempeño de los docentes a través de la supervisión.**



**Elaborado por:** Torrealba (2015)

### *Análisis General del Ítem N° 12 Evaluación*

De cualquier forma, en la pregunta N° 12 dirigida a la evaluación, se evidencia una tendencia muy alta representada con el 85.71% de los encuestados en la alternativa de acuerdo; no obstante, otra parte de la muestra se aprecia con una tendencia extremadamente baja ubicándose con el 14.09% en las opciones parcialmente en desacuerdo; por otro lado, las alternativas restantes permanecen con el 0%.

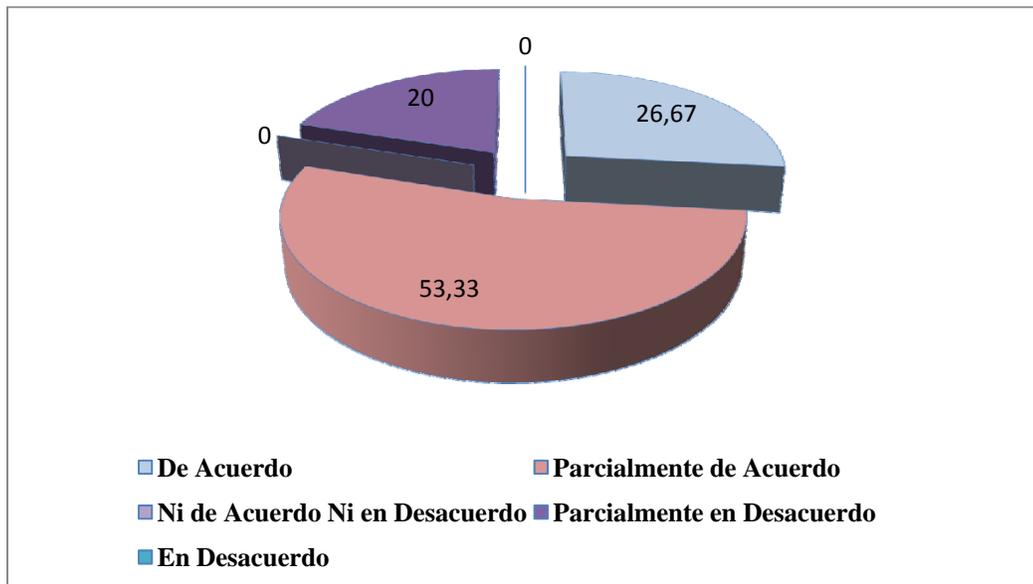
De la misma forma, Carnoy y Castro (2003), afirman que medir la supervisión del desempeño docente es esencial considerar diversas áreas, entre ellas la evaluación, cuyo proceso integral, continuo y participativo, mediante el cual se establece juicios validos en relación con la determinación del grado de logros de los objetivos. Es una palabra que se extiende para abarcar muchas clases de juicios. La evaluación es un proceso global que se utiliza para valorar a los docentes y a los demás elementos del currículo. Se puede destacar que el personal directivo de la Escuela Carmelo Fernández se preocupa en evaluar al staff docente que labora en la institución.

**Cuadro N° 16. Realiza el personal directivo una constante evaluación de las necesidades de los docentes.**

**Cuadro 16.** Frecuencias y Porcentajes de Ítems relacionados con  
**Variable:** Desempeño Laboral  
**Dimensión 3:** Supervisión del Desempeño Docente  
**Indicador:** Evaluación

Ítem		DA		PA		NA ND		PD		ED		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
13	Realiza el personal directivo una constante evaluación de las necesidades de los docentes.	4	26,67	8	53,33	0	0	3	20	0	0	15	100

**Gráfico 13. Realiza el personal directivo una constante evaluación de las necesidades de los docentes.**



**Elaborado por:** Torrealba (2015)

### ***Análisis General del Ítem N° 13 Evaluación***

Al semejante ocurre con la pregunta N° 13 dirigida a la evaluación, se evidencia una tendencia muy baja representada con el 26.67% de los encuestados en la alternativa de acuerdo; aunado a esto, otra parte de la muestra se aprecia con una tendencia media ubicándose con el 53.33% en la opción parcialmente de cuerdo; posteriormente, un grupo sujetos en estudio conservan una tendencia muy baja situándose en el 20% en la respuesta parcialmente en desacuerdo; mientras que, las alternativas restantes permanecen con el 0%.

Considerando nuevamente a Carnoy y Castro (2003), que expresan que la supervisión del desempeño docente es esencial considerar diversas áreas como la evaluación, que se define como un proceso permanente, formativo, integral, acumulativo, cooperativo, científico, práctico y sencillo. De allí que la evaluación permite obtener información de los alumnos, docentes y elementos del currículo, el cual va a establecer conceptos relacionados con la actuación en el proceso.

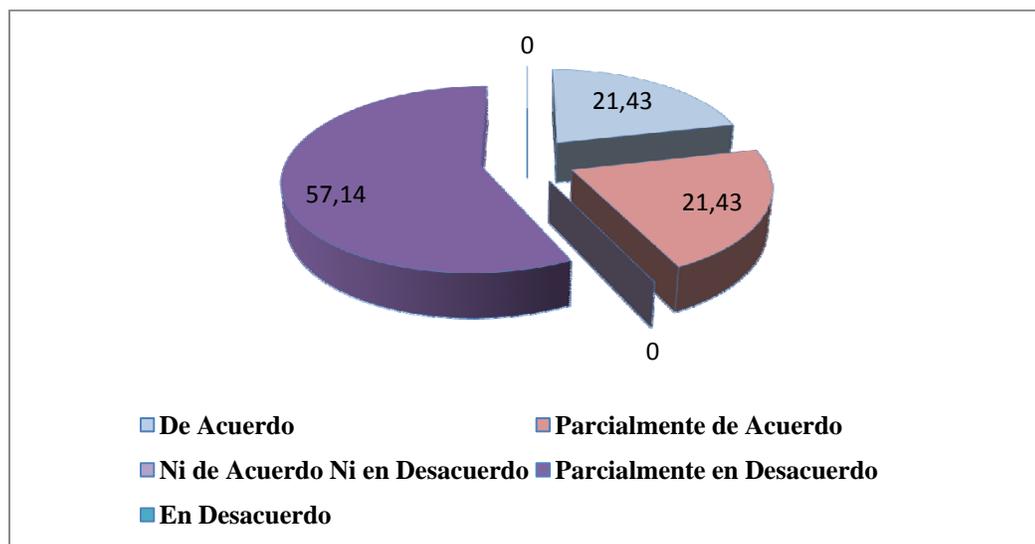
Los encuestados no están muy de acuerdo que el personal directivo de la Escuela Carmelo Fernández no considera las necesidades docentes para la ejecución de los planes a ejecutar, el cual podría traer repercusiones negativas en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

**Cuadro N° 17. Proporciona asesoría el personal directivo a los docentes para descubrir sus cualidades.**

**Cuadro 17.** Frecuencias y Porcentajes de Ítems relacionados con:  
**Variable:** Desempeño Laboral  
**Dimensión 3:** Supervisión del Desempeño Docente  
**Indicador:** Asesoría

Ítem		DA		PA		NA ND		PD		ED		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14	Proporciona asesoría el personal directivo a los docentes para descubrir sus cualidades.	3	21,43	3	21,43	0	0	8	57,14	0	0	15	100

**Gráfico 14. Proporciona asesoría el personal directivo a los docentes para descubrir sus cualidades.**



**Elaborado por:** Torrealba (2015)

### *Análisis General del Ítem N° 14 Asesoría*

De esta forma procedemos a la pregunta N° 14 dirigida a la asesoría, se evidencia una tendencia muy baja representada con el 21.43% de los encuestados en las alternativas de acuerdo y parcialmente de acuerdo respectivamente; aunado a esto, otra parte de la muestra se aprecia con una tendencia media ubicándose con el 57.14% en la opción parcialmente desacuerdo; mientras que, las alternativas restantes permanecen con el 0%.

Todo lo antes expuesto por la información numérica deja mucho que decir del personal directivo de la Escuela Carmelo Fernández al no tomar en cuenta las asesorías al personal docente para evaluar y descubrir las cualidades y potencialidades que puedan poseer. Otra vez se toma a Carnoy y Castro (2003), que expresan que la supervisión del desempeño docente es esencial considerar diversas áreas como las asesorías. Esto comprende las acciones de guiar o dar apoyo a la labor del docente, implicando un proceso de evaluación. En la organización educativa, la dirección debe identificar el trabajo a realizar para el cumplimiento de las metas establecidas y realizar asesorías para agrupar a las unidades de acuerdo a las necesidades del grupo, y así poder cumplir con la responsabilidad de lograr los objetivos establecidos.

**Cuadro N° 18. Realiza el personal directivo procesos de orientaciones que permitan corregir fallas en los docentes.**

**Cuadro 18.** Frecuencias y Porcentajes de Ítems relacionados con:

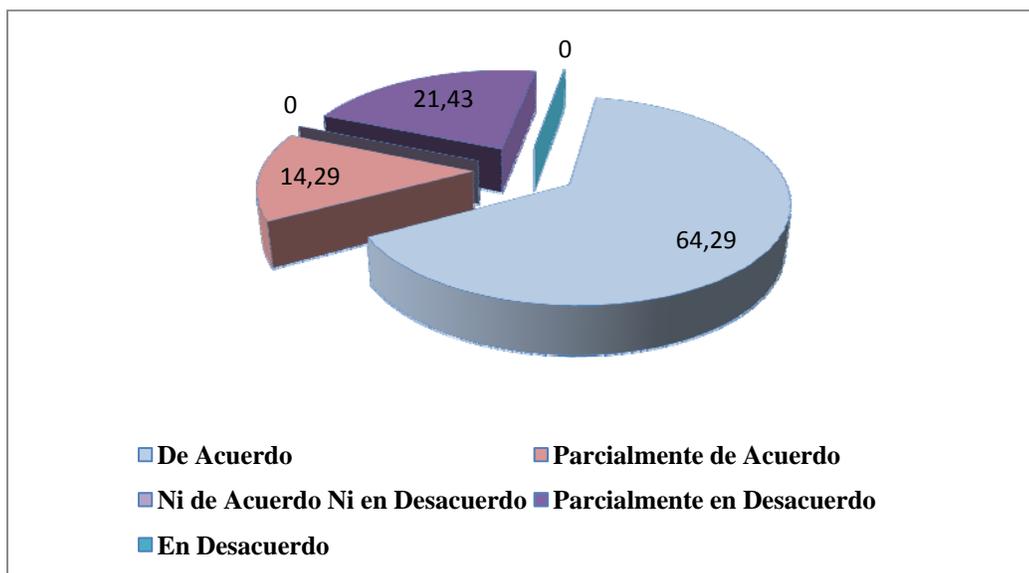
**Variable:** Desempeño Laboral

**Dimensión 3:** Supervisión del Desempeño Docente

**Indicador:** Asesoría

Ítem		DA		PA		NA ND		PD		ED		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
15	Realiza el personal directivo procesos de orientaciones que permitan corregir fallas en los docentes.	9	64,29	2	14,29	0	0	3	21,43	0	0	15	100

**Gráfico 15. Realiza el personal directivo procesos de orientaciones que permitan corregir fallas en los docentes.**



**Elaborado por:** Torrealba (2015)

### *Análisis General del Ítem N° 15 Asesoría*

De modo idéntico ocurre con la pregunta N° 15 dirigida también a la asesoría, se evidencia una tendencia media representada con el 64.29% de los encuestados en la alternativa de acuerdo; aunado a esto, otra parte de la muestra se aprecia con una tendencia extremadamente baja ubicándose con el 14.29% en la opción parcialmente de acuerdo; posteriormente, un grupo sujetos en estudio conservan una tendencia muy baja situándose en el 21.43% en la respuesta parcialmente en desacuerdo; mientras que, las alternativas restantes permanecen con el 0%.

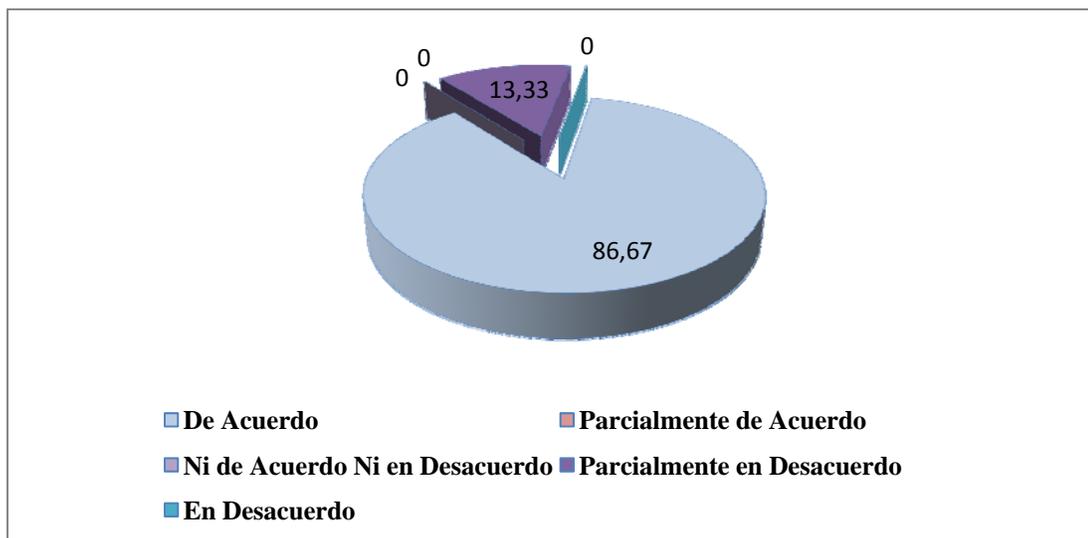
Tal es el caso nuevamente, se apela a Carnoy y Castro (2003), que expresan que la supervisión del desempeño docente es esencial considerar diversas áreas como las asesorías, donde el gerente educativo distribuye entre los docentes la información a la que sin él no tendrían acceso y como vocero transmite parte de la información reunida a individuos que están fuera de la unidad, incluso fuera de la organización. Toda la información suministrada por el personal directivo de la Escuela Carmelo Fernández es para así poder corregir las fallas de los educadores y garantizar una educación de calidad. De este modo se cumple con las orientaciones que se debe dar a los facilitadores.

**Cuadro N° 19. Participa el personal directivo en actividades extra institucionales que promuevan el logro de los objetivos educacionales.**

**Cuadro 19.** Frecuencias y Porcentajes de Ítems relacionados con:  
**Variable:** Desempeño Laboral  
**Dimensión 3:** Supervisión del Desempeño Docente  
**Indicador:** Promoción

Ítem		DA		PA		NA ND		PD		ED		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
16	Participa el personal directivo en actividades extra institucionales que promuevan el logro de los objetivos educacionales.	13	86,67	0	0	0	0	2	13,33	0	0	15	100

**Gráfico 16. Participa el personal directivo en actividades extra institucionales que promuevan el logro de los objetivos educacionales.**



**Elaborado por:** Torrealba (2015)

### ***Análisis General del Ítem N° 16 Promoción***

En cuanto a la pregunta N° 16 referente a la promoción, se evidencia una tendencia media representada con el 86.67% de los encuestados en la alternativa de acuerdo; aunado a esto, otra parte de la muestra se aprecia con una tendencia extremadamente baja ubicándose con el 13.33% en la opción parcialmente desacuerdo; mientras que, las alternativas restantes permanecen con el 0%.

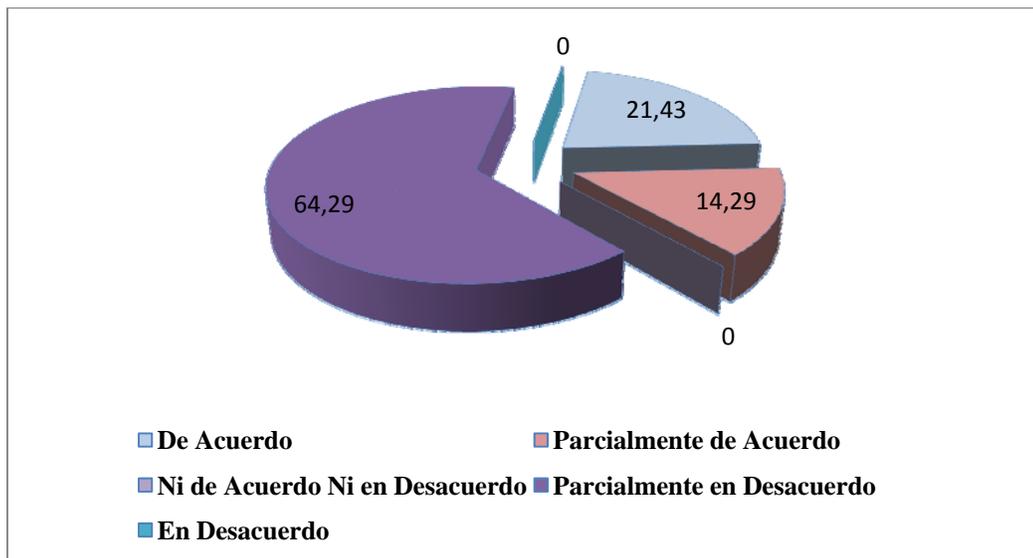
Lo que deja muy claro, que el personal directivo de la Escuela Carmelo Fernández promueve actividades extra curriculares que fomenten el logro de los objetivos educacionales, esto con el fin de garantizar una buena educación de calidad. Teniendo en cuenta a Carnoy y Castro (2003), que explican que la supervisión del desempeño docente es esencial considerar diversas áreas como la promoción de objetivos. Esta implica actividades de orientación e innovación enfocadas en el logro de los objetivos educativos planteados.

**Cuadro N° 20. Promueve la comunicación interpersonal en la institución el personal directivo.**

**Cuadro 20.** Frecuencias y Porcentajes de Ítems relacionados con la  
**Variable:** Desempeño Laboral  
**Dimensión 3:** Supervisión del Desempeño Docente  
**Indicador:** Promoción

Ítem		DA		PA		NA ND		PD		ED		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
17	Promueve la comunicación interpersonal en la institución el personal directivo.	3	21,43	2	14,29	0	0	9	64,29	0	0	15	100

**Gráfico 17. Promueve la comunicación interpersonal en la institución el personal directivo.**



**Elaborado por:** Torrealba (2015)

### ***Análisis General del Ítem N° 17 Promoción***

De cualquier forma la pregunta N° 17 dirigida también a la promoción, se evidencia una tendencia baja representada con el 21.43% de los encuestados en la alternativa de acuerdo; aunado a esto, otra parte de la muestra se aprecia con una tendencia muy baja ubicándose con el 14.29% en la opción parcialmente de cuerdo; posteriormente, un grupo sujetos en estudio conservan una tendencia alta situándose en el 64.29% en la respuesta parcialmente en desacuerdo; mientras que, las alternativas restantes permanecen con el 0%.

En este caso, se evidencia que la comunicación interpersonal entre directivos y docentes en la Escuela Carmelo Fernández no es muy fluida ni oportuna para la solución o prevención de situaciones académicas en la institución. Se toma como referencia textual nuevamente a Carnoy y Castro (2003), que expresan que la supervisión del desempeño docente es esencial considerar diversas áreas como la promoción.

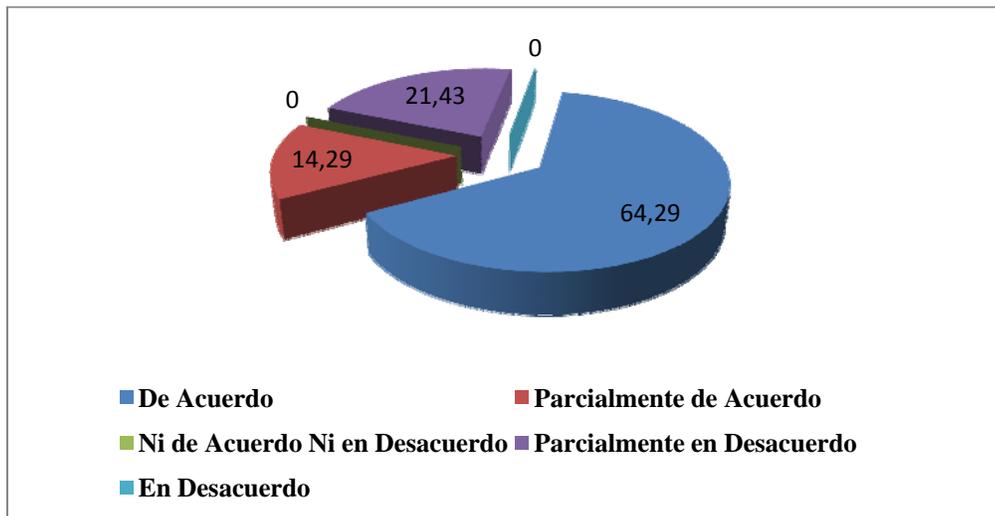
El objetivo de estas acciones se centra en facilitar un espacio para la revisión, intercambio y generación de propuestas en el campo de la profesión docente, así como respecto a la infraestructura de servicios educativos, a fin de proponer mejoras sistemáticas que vayan en beneficio del proceso educacional y del desempeño del docente.

**Cuadro N° 21. Organiza actividades de innovación a fin de crear cambios significativos en los docentes.**

**Cuadro 21.** Frecuencias y Porcentajes de Ítems relacionados con la  
**Variable:** Desempeño Laboral  
**Dimensión 3:** Supervisión del Desempeño Docente  
**Indicador:** Promoción

Ítem		DA		PA		NA ND		PD		ED		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
18	Organiza actividades de innovación a fin de crear cambios significativos en los docentes.	9	64,29	2	14,29	0	0	3	21,43	0	0	15	100

**Gráfico 18. Organiza actividades de innovación a fin de crear cambios significativos en los docentes.**



**Elaborado por:** Torrealba (2015)

### ***Análisis General del Ítem N° 18 promoción***

De igual modo ocurre con la pregunta N° 18 dirigida otra vez a la promoción, se evidencia una tendencia alta representada con el 64.29% de los encuestados en la alternativa de acuerdo; aunado a esto, otra parte de la muestra se aprecia con una tendencia extremadamente baja ubicándose con el 14.29% en la opción parcialmente de acuerdo; posteriormente, un grupo sujetos en estudio conservan una tendencia muy baja situándose en el 21.43% en la respuesta parcialmente en desacuerdo; mientras que, las alternativas restantes permanecen con el 0%.

Se demuestra reiteradamente que el personal directivo se preocupa por las actividades innovadoras del personal docente con el fin de generar cambios significativos en los facilitadores para obtener mejores resultados en el proceso de enseñanza aprendizaje. Se vuelve a tomar lo dicho por Carnoy y Castro (2003), que expresan que la supervisión del desempeño docente es esencial considerar diversas áreas como la promoción.

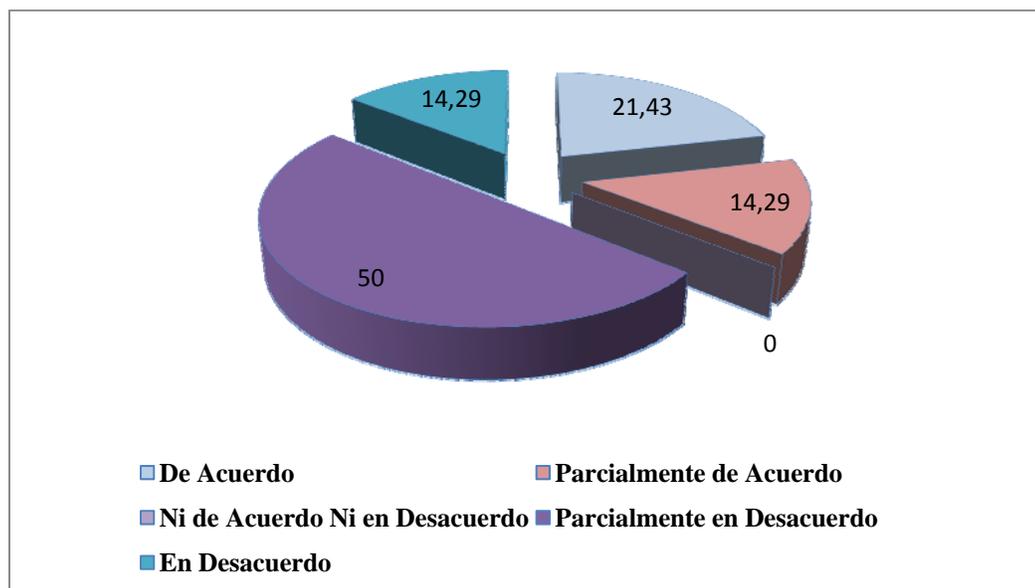
En consecuencia indica que además de planear, organizar, ejecutar y evaluar las actividades de una organización educativa, el rol del gerente educativo incluye promover ideas y actividades enfocadas en influir en los demás para alcanzar con entusiasmo los objetivos establecidos por la organización educativa.

**Cuadro N° 22. Se preocupa el personal directivo por la constante actualización de los docentes en la institución.**

**Cuadro 22.** Frecuencias y Porcentajes de Ítems relacionados con:  
**Variable:** Desempeño Laboral  
**Dimensión 3:** Supervisión del Desempeño Docente  
**Indicador:** Actualización

Ítem		DA		PA		NA ND		PD		ED		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
19	Se preocupa el personal directivo por la constante actualización de los docentes en la institución.	3	21,43	2	14,29	0	0	7	50	2	14,29	15	100

**Gráfico 19. Se preocupa el personal directivo por la constante actualización de los docentes en la institución.**



**Elaborado por:** Torrealba (2015)

### ***Análisis General del Ítem N° 19 Actualización***

De cualquier manera la pregunta N° 19 dirigida a la actualización, se evidencia una tendencia baja representada con el 21.43% de los encuestados en la alternativa de acuerdo; aunado a esto, otra parte de la muestra se aprecia con una tendencia extremadamente baja ubicándose con el 14.29% en las opciones parcialmente de acuerdo; posteriormente, un grupo sujetos en estudio conservan una tendencia media situándose en el 50% en la respuesta parcialmente en desacuerdo; también los encuestados mostraron una tendencia extremadamente baja al situarse con el 14.29% en la opción desacuerdo; mientras que, la alternativa restante permanece con el 0%.

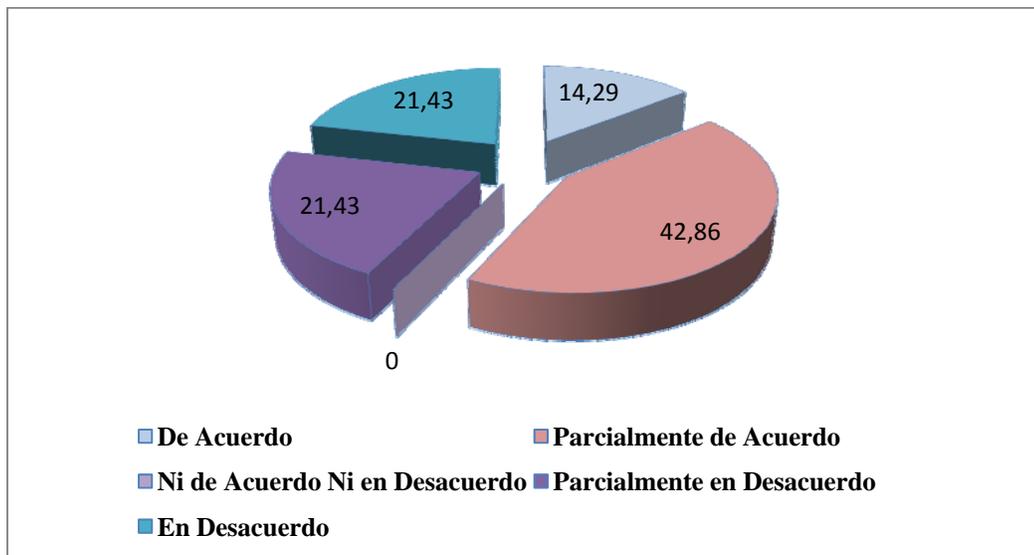
La información obtenida manifiesta claramente que el personal directivo de la Escuela Carmelo Fernández se preocupa por la constante actualización de los docentes en la institución, ya que de esa forma podría garantizar una mejor educación de mayor calidad. Carnoy y Castro (2003), expresan que la supervisión del desempeño docente es esencial considerar diversas áreas como la promoción. En consecuencia esto implica la mejora específica de la formación docente en función de optimizar el desempeño del facilitador y de forma indirecta mejoras de las instalaciones.

**Cuadro N° 23. Organiza el personal directivo cursos de actualización para fortalecer los conocimientos de los docentes.**

**Cuadro 23.** Frecuencias y Porcentajes de Ítems relacionados con la  
**Variable:** Desempeño Laboral  
**Dimensión 3:** Supervisión del Desempeño Docente  
**Indicador:** Actualización

Ítem		DA		PA		NA ND		PD		ED		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
20	Organiza el personal directivo cursos de actualización para fortalecer los conocimientos de los docentes.	2	14,29	6	42,86	0	0	3	21,43	3	21,43	15	100

**Gráfico 20. Organiza el personal directivo cursos de actualización para fortalecer los conocimientos de los docentes.**



**Elaborado por:** Torrealba (2015)

### ***Análisis General del Ítem N° 20 Actualización***

Para ir finalizando la pregunta N° 20 dirigida a la actualización, se evidencia una tendencia extremadamente baja representada con el 14.29% de los encuestados en la alternativa de acuerdo; aunado a esto, otra parte de la muestra se aprecia con una tendencia media ubicándose con el 42.86% en las opciones parcialmente de acuerdo; posteriormente, un grupo sujetos en estudio conservan una tendencia muy baja situándose en el 21.43% en la respuesta parcialmente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente; mientras que, la alternativa restante permanece con el 0%.

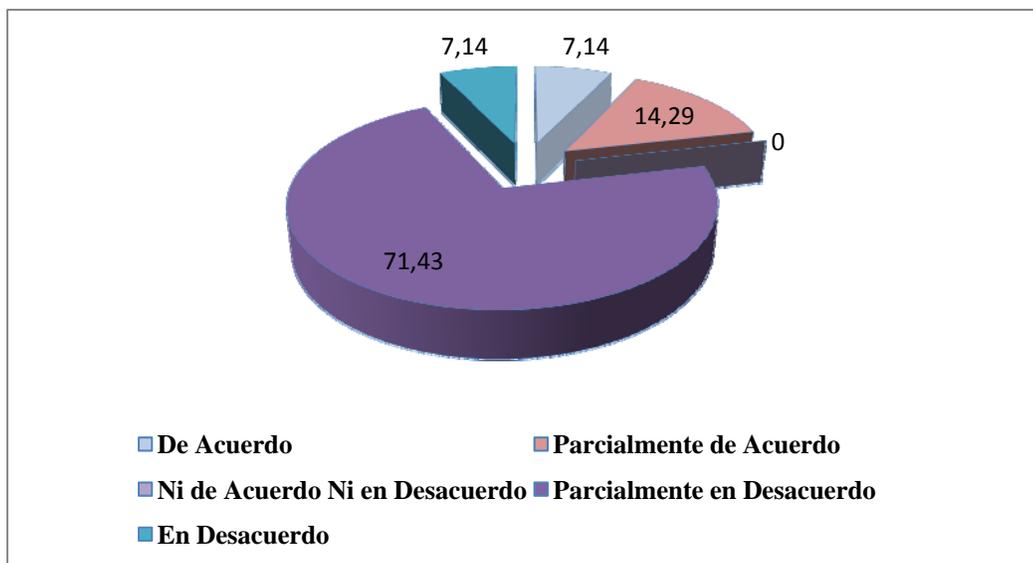
Es de considerar, que el personal directivo de la Escuela Carmelo Fernández se preocupa en organizar cursos de actualización para fortalecer los conocimientos de los docentes, de una forma no muy constante. Para sustentar la idea se cita a Carnoy y Castro (2003), que expresan que la supervisión del desempeño docente es esencial considerar diversas áreas como la promoción. Ya que la actualización se enfoca en ejercer funciones gerenciales educativas que están dirigidas a verificar el desarrollo de la formación docente, promover los medios para lograr las competencias deseables y facilitar herramientas para la formación y desarrollo de los mismos.

**Cuadro N° 24. Reconoce constantemente la labor de los docentes el personal directivo.**

**Cuadro 24.** Frecuencias y Porcentajes de Ítems relacionados con:  
**Variable:** Desempeño Laboral  
**Dimensión 3:** Supervisión del Desempeño Docente  
**Indicador:** Reconocimientos

Ítem		DA		PA		NA ND		PD		ED		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
21	Reconoce constantemente la labor de los docentes el personal directivo.	1	7,14	2	14,29	0	0	10	71,43	1	7,14	15	100

**Gráfico 21. Reconoce constantemente la labor de los docentes el personal directivo.**



**Elaborado por:** Torrealba (2015)

### ***Análisis General del Ítem N° 21 Reconocimiento***

Para concluir la pregunta N° 20 dirigida al reconocimiento, se evidencia una tendencia extremadamente baja representada con el 7.14% de los encuestados en la alternativa de acuerdo; aunado a esto, otra parte de la muestra se aprecia con una tendencia también extremadamente baja ubicándose con el 14.29% en las opciones parcialmente de acuerdo; posteriormente, un grupo sujetos en estudio conservan una tendencia alta situándose en el 71.43% en la respuesta parcialmente en desacuerdo; otros integrantes sometidos al estudio muestran una tendencia extremadamente baja con un 7.14% en la respuesta en desacuerdo; mientras que, la alternativa restante permanece con el 0%.

Cabe destacar, que el personal directivo de la Escuela Carmelo Fernández no tiende a reconocer el esfuerzo o la labor docente de los educadores constantemente, situación que puede afectar el proceso de enseñanza. Supone el proceso de reconocer, premiar o resaltar el desempeño docente. Este reconocimiento es una acción esencial en las actividades de evaluación del desempeño docente, pues este debe recibir un reconocimiento específico por su labor.

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **Conclusiones**

Una vez terminado el proceso investigativo y habiendo alcanzado los objetivos propuestos, tras la obtención de los datos mediante la aplicación del cuestionario de veintiún (21) ítems se puede afirmar que estos favorecieron análisis del alcance que tiene la motivación en el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe, Estado Yaracuy, lo que permitió llegar a las siguientes conclusiones:

En definitiva, por medio del diagnóstico obtenido del proceso investigativo, se pudo precisar la situación actual en referencia al desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe Estado Yaracuy, ya que los docentes se sienten un poco afectado por la sintomatología, causas y consecuencias del ambiente organizacional y la satisfacción laboral, lo que ha conllevado que dichos facilitadores no cumplan con las funciones, labores, objetivos, metas que le son encomendado tanto a nivel institucional como personal.

Todo esto deja muy en claro, que el personal directivo de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” no está ejerciendo las funciones gerenciales en cuanto a mantener al personal motivado, satisfecho y con condiciones

de trabajo mínimas para el buen desarrollo y desenvolvimiento de las actividades escolares y académicas en la institución.

Para finalizar, se identificaron los factores que afectan e inciden en el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández”; lo que determinó, que dicha actividad está fuertemente influenciada por la motivación del personal. La supervisión del personal y del quehacer diario no es ejercida de la forma más idónea, ya que se precisó en las respuestas dadas en el instrumento tendencias altas y bajas en cuanto a la planificación, ejecución y realimentación de acompañamiento docente.

Cabe destacar, que el personal docente no está motivado para ejercer las funciones docentes en la institución, y de esa forma garantizar un buen desempeño laboral ya que las condiciones de trabajo, satisfacción personal y el acompañamiento docente no están presentes en la cotidianidad de los facilitadores.

### **Recomendaciones**

En función de los objetivos de la investigación alcanzados y las conclusiones obtenidas en el proceso de investigación, se plantean las siguientes recomendaciones:

En primer lugar se encomienda al director de la institución divulgar los resultados de la investigación realizada al personal docente perteneciente a la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe Estado Yaracuy, a fin de que puedan conocer la importancia que tiene el alcance de la motivación en el desempeño laboral docente de dicha institución.

Asimismo, se le recomienda al personal directivo de esta escuela, implementar estrategias motivacionales dirigidas al personal docente, con el fin de lograr mejoras

en el desempeño laboral docente mediante un ambiente organizacional que les proporcione satisfacción laboral en la ejecución de las actividades educativas en dicha institución.

De igual forma, se le sugiere a los coordinadores pertenecientes a esta institución, realizar funciones gerenciales y de ese modo brindarle el apoyo al personal docente por medio del acompañamiento docente para lograr que el personal tenga un buen desempeño y desenvolvimiento tanto a nivel personal como docente y de esa forma lograr una mejor educación.

Además, se le recomienda hacer un monitoreo constante a los procesos de organización, dirección y control, con la participación de todos los actores involucrados en el proceso educativo institucional, tomando en cuenta los círculos de acción docentes, para autoevaluar, coevaluar y heteroevaluar como equipos de trabajo cada elemento de dichos procesos, determinando así una planificación estratégica acorde con las debilidades respectivas detectadas en los mencionados procesos.

Por otra parte, se les invita a los docentes cultivar y apropiarse de la motivación intrínseca, con el fin de satisfacer los deseos de autorrealización y crecimiento personal, del placer que se obtiene al realizar una tarea por sí mismo, a través de cursos de actualización y capacitación profesional.

También se exhorta a involucrar en este proceso pedagógico reflexivo (círculos de acción docente o círculos de formación permanente), a los directivos y supervisores a través de la comunicación verbal y escrita por parte del ente gubernamental, donde se sensibilice e informe de la importancia y responsabilidad compartida que tienen para el proceso administrativo, así como la necesidad de integrarse y compartir con los docentes la implementación contextualizada que requiere su dominio operativo en cada una de las actividades y tareas exigidas por su función.

Para terminar, se recomienda realizar seguimientos a todas las actividades planificadas y ejecutadas de la institución para poder evaluar los logros y resultados, implementando de manera adecuada un mejor ambiente organizacional el cual este acorde con las circunstancias previstas en el entorno escolar, donde se tome muy en cuenta el diagnostico situacional realizado por la escuela, para hacer ajustes estratégicos requeridos, para no afectar o debilitar el proceso de planificación de estas escuelas.

## LISTA DE REFERENCIAS

Abreu, M (2011) realizo un trabajo de investigación en la Universidad Rafael Urdaneta de Maracaibo, Venezuela. Titulado ***El Perfil Profesional del Director y Motivación Laboral del Docente en Educación Básica Primaria*** para optar al Título de Magister en Gerencia Educativa.

Arancibia, Violeta (2000). **Psicología de la Educación**. 2ª Edición.

Arias, Fidias (2012) **El Proyecto de Investigación**. 6ª Edición. Caracas.

Ausubel, D. (1996). **Psicología Educativa**. Editorial Trillas. México.

Blanco, E. y Divora, M. (2001).

Bolívar, Norlen (2015) ***La Abulia del Docente Recién Graduado*** Tesis de Grado para Optar al título de Magister en Investigación Educativa. Valencia, Carabobo.

Carnoy, M. y Castro, C. (2003). **Mejoramiento de la Educación en América Latina**. Ediciones Diana. Madrid.

Castillo, R. (2009). **Estimulo Laboral**. Guía mimeografiada no publicada de la Universidad Experimental Politécnica de la Fuerza Armada. Chivacoa. Venezuela.

Chávez, N. (2007). Introducción a la Investigación Educativa. Tercera Edición en Español. Editorial La Columna. Maracaibo- Venezuela.

Chiavenato, Idalberto. (2000). **Administración de Recursos Humanos**. McGraw Hill. Colombia

Chiavenato, Idalberto (2006). **Administración de Recursos Humanos**. McGraw Hill. Colombia

Cipullo, Martha (2011) **El Rol del Docente como Promotor Social en el Contexto de la Integración Escuela, Comunidad en la Escuela Integral Bolivariana “Francisco de Miranda” del Municipio Peña, Yaracuy**. Revista Científica Digital de Investigación y Estudios Gerenciales, Barquisimeto, Venezuela.

- Faride, M. y Brito, J. (2000). **Análisis de las relaciones interpersonales**. Monagas Venezuela. Imprenta de la UDO.
- Hernández, Roberto, Fernández, Carlos y Baptista, María (2010) **Metodología de la Investigación**. Quinta Edición. Editorial Mc Graw Hill. Caracas.
- Hurtado de Barrera, Jacqueline. **El Proyecto de Investigación**. 6ª Edición. Ediciones Quirón- Sypal.
- Koontz, H. y Welhrich, H. (2004). **Administración: una perspectiva global**. 12 Edición. México. Editorial McGraw Hill.
- Manual de La Universidad Nacional Abierta (2008). **Evaluación del Aprendizaje Para el Mejoramiento de la Calidad Educativa**. 7ª Edición. Caracas.
- Manual de la Universidad Nacional Abierta (2009). **Evaluación Educativa**. 7ª Reimpresión, Caracas.
- Manual de La Universidad Nacional Abierta (2011). **Innovación Educativa**
- Méndez, E. (2003). **Gerencia Educativa**. Editorial McGraw Hill. Caracas
- Milner, J. (2001). **La Educación en sus Perspectivas Filosóficas**. Amorrortu Editore. Colección Mutaciones. Buenos Aires.
- Muguerza, J. (2000). **Desde la perplejidad. Ensayos sobre la Ética, la Razón y el Dialogo**. Madrid. FCE.
- Neffa, J.C. (1985). **Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. Buenos Aires: Humanitas.
- Palella, Santa y Martins, Feliberto (2010). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Caracas FEDEUPEL
- Pila, Jorge (2012). Trabajo de Grado. **La Motivación como Estrategia de Aprendizaje en el Desarrollo de Competencias Comunicativas de los Estudiantes de I y II Nivel de Inglés del Convenio Héroe del Cenepa-Espe**. Guayaquil Quito.
- Quintero, Miriam (2007). Trabajo de Grado. **Motivación al Logro y el Desarrollo Profesional de Los Gerentes en el Municipio San Francisco I**
- Reseña Histórica y **Visión y Misión de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández”**. (2013). San Felipe, Yaracuy.

Riquelme, J. (2003). **Factores del comportamiento organizacional**. Guía Mimeografiada de Administración de Empresas de la Universidad Lisando Alvarado. Decanato de Administración y Contaduría. Barquisimeto. Venezuela.

Sabino, Carlos (2006). **Como hacer una Tesis**. 2ª Edición. Editorial Panapo. Caracas.

Soto, E. (2001). **Comportamiento Organizacional. Impacto de las Emociones**. Thomson. D.F. México.

Tamayo, M. Y Tamayo (2003). **Metodología de la Investigación**. México Mc Graw Hill Editores.

Tiramonti, G. (2002). Jornadas Franco-Argentinas de Educación. Seminario: **Desafíos de la Educación Secundaria en Francia y en los países de Cono Sur**. Organizado por el Ministerio de Educación Argentina y la Embajada de Francia. Expositora, Buenos Aires.

Vaillant, Denise (2008). Revista Iberoamericana de **Evaluación Educativa** Volumen 1 Numero 2. Venezuela. Imprenta de la UDO.

Vigoya, A. (2002). **Bienestar Social Laboral**. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Bogotá D.C.

Zarate, Dilma (2011). Tesis de Grado. **Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Primaria del Distrito Independencia, Lima, Perú**.

## **ANEXOS**

**ANEXO A**  
**INSTRUMENTO**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES  
SAN FELIPE



**Estimado Encuestado:**

El presente instrumento ha sido diseñado para recabar información sobre la investigación titulada: **La Motivación y su Alcance en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe Estado Yaracuy**; en consecuencia, es necesaria su objetividad al responder los enunciados de este cuestionario, para obtener una mayor validez de la información recolectada, que será tratada con absoluta confidencialidad.

**Instrucciones**

- Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario antes de responder.
- Marque con una (X) la alternativa de respuesta según su opinión referente al enunciado correspondiente.
- Marque solo (1) alternativa en cada enunciado.
- Responda todos los enunciados del cuestionario.
- Si tiene dudas, consulte con la investigadora.

Gracias

*Abg. Ymara Torrealba*



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES  
CAMPUS BARBULA



### CUESTIONARIO

A continuación se presenta un cuestionario con unas series de preguntas con alternativas de respuestas: De Acuerdo (DA), Parcialmente de Acuerdo (PA), Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo (NAND), Parcialmente de Acuerdo (PA), En Desacuerdo (ED) basadas en **La Motivación y su Alcance en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Escuela de Artes Plásticas y Artes Aplicadas “Carmelo Fernández” del Municipio San Felipe Estado Yaracuy**, para que usted las responda de acuerdo a su experiencia en dicha institución. Recuerde seleccionar una sola alternativa de respuesta.

Ítems	Descripción	DA	PA	NA ND	PD	ED
1	Realiza la institución actividades sociales que permita la interacción entre el personal docente.					
2	Existen equipos de trabajo que fomente la integridad para generar confianza entre el personal docente dentro de la institución.					
3	Se transmite información entre el personal directivo, administrativo y docente a fin facilitar la realización de las actividades educativas.					
4	Los docentes cuentan con un ambiente laboral adecuado para la ejecución y organización de todas las actividades educativas.					
5	Promueve la institución acciones para fortalecer el bienestar laboral de los docentes.					

Ítems	Descripción	DA	PA	NA ND	PD	ED
6	Siente satisfacción en las funciones que desempeña en la institución.					
7	Recibe incentivos por el buen desempeño docente.					
8	El personal directivo estimula la creatividad de los docentes al ejecutar la planificación diaria.					
9	Incentiva el personal directivo la planificación de los docentes orientándoles a mejorar el desempeño de sus funciones.					
10	El personal directivo establece la labor de gestionar el desempeño docente con responsabilidad.					
11	Ejecuta el personal directivo los cambios educativos producto de los cambios sociales.					
12	Evalúa el personal directivo el desempeño de los docentes a través de la supervisión.					
13	Realiza el personal directivo una constante evaluación de las necesidades de los docentes.					
14	El personal directivo proporciona asesoría a los docentes para descubrir sus cualidades.					
15	El personal directivo realiza procesos de orientaciones que permitan corregir fallas en los docentes.					
16	Participa el personal directivo en actividades extra institucionales que promuevan el logro de los objetivos educacionales.					
17	Promueve la comunicación interpersonal en la institución el personal directivo.					
18	Organiza actividades de innovación a fin de crear cambios significativos en los docentes.					
19	El personal directivo se preocupa por la constante actualización de los docentes en la institución.					
20	Organiza el personal directivo cursos de actualización para fortalecer los conocimientos de los docentes.					
21	Reconoce constantemente la labor de los docentes el personal directivo.					

**ANEXO B**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES  
SAN FELIPE



San Felipe, 02 de junio del 2015

Estimado (a):

Msc.Edgar J. Olmos P.

Presente.-

Motiva la presente el solicitar su valiosa colaboración en la revisión del instrumento anexo, el cual tiene como objeto obtener la validación del cuestionario que se aplicará para el Trabajo de Grado titulado: **LA MOTIVACIÓN Y SU ALCANCE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE ARTES PLÁSTICAS Y ARTES APLICADAS “CARMELO FERNÁNDEZ” DEL MUNICIPIO SAN FELIPE ESTADO YARACUY.**

Acudo a usted por sus valiosos conocimientos y experiencia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Agradeciendo su valioso aporte y participación.

Atentamente,

---

**Abg. Ymara Torrealba**  
**C.I. V- 7.592.943**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES  
SAN FELIPE



San Felipe, 02 de junio del 2015

**INFORMACIÓN DEL EXPERTO**

**Nombres y Apellidos:**

\_\_\_\_\_

**C.I:**

\_\_\_\_\_

**Título Pregrado:**

\_\_\_\_\_

**Universidad:**

\_\_\_\_\_

**Título Pregrado:**

\_\_\_\_\_

**Universidad:**

\_\_\_\_\_

**Lugar de Trabajo:**

\_\_\_\_\_

**Cargo que desempeña:**

\_\_\_\_\_



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO**  
**Y RELACIONES LABORALES**  
**BARBULA**



### FORMULARIO DE VALIDACIÓN

**Aspectos a evaluar:** Claridad, Precisión, Pertinencia, Coherencia

**Criterios:** (A) Excelente, (B) Bueno, (C) Regular (D) Deficiente

Criterios	Aspectos a Evaluar															
	Claridad				Precisión				Pertinencia				Coherencia			
Ítems	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
1																
2																
3																
4																
5																
6																
7																
8																
9																
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																

**Observaciones:**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Nombre del Experto:** \_\_\_\_\_

**Fecha de Revisión:** \_\_\_\_\_





UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES  
SAN FELIPE



### APROBACION DEL INSTRUMENTO

En mi carácter de evaluador experto con el título de MSc. en Orientación de la Conducta, expreso que el instrumento que se aplicará para la recolección de datos en el trabajo de investigación presentado por la **Abg. Ymara Torrealba**, titulado: **LA MOTIVACIÓN Y SU ALCANCE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE ARTES PLÁSTICAS Y ARTES APLICADAS "CARMELO FERNÁNDEZ" DEL MUNICIPIO SAN FELIPE ESTADO YARACUY**, reúne los requisitos y méritos suficientes para dar la validez del instrumento a utilizar.

En la ciudad de San Felipe a los seis días del mes de junio del Dos Mil Quince.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES  
SAN FELIPE



### APROBACION DEL INSTRUMENTO

En mi carácter de evaluador experto con el título de Abg. en Admón  
de Empresas - Finanzas, expreso que el instrumento que se aplicará para  
la recolección de datos en el trabajo de investigación presentado por la **Abg. Ymara  
Torrealba**, titulado: **LA MOTIVACIÓN Y SU ALCANCE EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE ARTES PLÁSTICAS  
Y ARTES APLICADAS "CARMELO FERNÁNDEZ" DEL MUNICIPIO SAN  
FELIPE ESTADO YARACUY**, reúne los requisitos y méritos suficientes para dar  
la validez del instrumento a utilizar.

En la ciudad de San Felipe a los seis días del mes de junio del Dos Mil Quince.

Freddy Hernández  
15.486.750

**ANEXO C**  
**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**

Confiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos (Prueba Piloto)

		ITEMS																	
		4	5	5	7	8	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
4	5	2	4	4	1	:	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4			
1	2	5	2	2	4	5	4	5	4	5	5	1	5	5	2	5			
5	4	5	1	4	5	5	1	5	1	5	1	1	5	5	1	5			
5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	1			
2	3	2	1	1	2	1	3	5	5	5	2	2	1	1	2	2			
3,80	0,80	1,70	1,70	3,30	3,30	3,00	2,80	0,00	2,70	3,30	4,80	3,20	3,50	3,30					

$$R = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum \delta_i^2}{\sum \delta_j^2} \right] = \frac{21}{20-1} \left[ 1 - \frac{50,70}{231,3} \right] = 0,829$$

iza de la distribución:

9, 18

$$: +9+8+9+18 = \frac{9}{8}$$

$$\frac{8-9^2+(9-9)^2+(\beta-9)^2+(9-9)^2+(18-9)^2}{8} : 15$$

**ANEXO D**  
**TABULACIÓN DE LOS DATOS**



f-3		f-4		f-5		f-6		f-7		f-8		f-9		f-10		f-11		f-12		
11		DA	3	DA	3	DA	11	DA	0	DA	7	DA	8	DA	10	DA	6	DA	12	
1		PA	3	PA	2	PA	3	PA	2	PA	2	PA	3	PA	3	PA	4	PA	0	
IA	0	MANA	1	MANA	2	MANA	0	MANA	1	MANA	0									
2		PD	5	PD	6	PD	1	PD	3	PD	4	PD	1	PD	2	PD	2	PD	2	
0		ED	3	ED	1	ED	0	ED	9	ED	2	ED	1	ED	0	ED	0	ED	0	
al	14	Total	15	Total	14	Total	15	Total	14	Total	15	Total	13	Total	15	Total	13	Total	14	
3%		4%		5%		6%		7%		8%		9%		10%		11%		12%		
78,57		DA	20,00	DA	21,43	DA	73,33	DA	0,00	DA	46,67	DA	61,54	DA	66,67	DA	46,15	DA	85,71	
7,14		PA	20,00	PA	14,29	PA	20,00	PA	14,29	PA	13,33	PA	23,08	PA	20,00	PA	30,77	PA	0,00	
IA	0	MANA	6,67	MANA	14,29	MANA	0,00	MANA	0	MANA	0	MANA	0	MANA	0	MANA	7,69	MANA	0,00	
14,29		PD	33,33	PD	42,86	PD	6,67	PD	21,43	PD	26,67	PD	7,69	PD	13,33	PD	15,38	PD	14,29	
0,00		ED	20,00	ED	7,14	ED	0	ED	64,29	ED	13,33	ED	7,69	ED	0	ED	0,00	ED	0,00	
al	100	Total	100	Total	100	Total	100	Total	100	Total	100	Total	100	Total	100	Total	100	Total	100	
f-18		f-19		f-20		f-21														
9		DA	3	DA	2	DA	1	DA	1											
2		PA	2	PA	6	PA	2	PA	2											
IA	0	MANA	0	MANA	0	MANA	0	MANA	0											
3		PD	7	PD	3	PD	10	PD	10											
0		ED	2	ED	3	ED	1	ED	1											
al	14	Total	14	Total	14	Total	14	Total	14											
18%		19%		20%		21%														
64,29		DA	21,43	DA	14,29	DA	7,14	DA	7,14											
14,29		PA	14,29	PA	42,86	PA	14,29	PA	14,29											
IA	0	MANA	0	MANA	0	MANA	0	MANA	0											
21,43		PD	50,00	PD	21,43	PD	71,43	PD	71,43											
0,00		ED	14,29	ED	21,43	ED	7,14	ED	7,14											
al	100	Total	100	Total	100	Total	100	Total	100											