UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE CONTRATADO POR CREDENCIALES, DE LA ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA UBICADA EN EL MUNICIPIO NAGUANAGUA, ESTADO CARABOBO

Autores:
Ortega, Mariam
Quelis, David
Reyes, Shonia

Bárbula, Julio de 2015

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE CONTRATADO POR CREDENCIALES, DE LA ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA UBICADA EN EL MUNICIPIO NAGUANAGUA, ESTADO CARABOBO

Autores:
Ortega, Mariam
Quelis, David
Reyes, Shonia

Trabajo de grado presentado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales

Bárbula, Julio de 2015

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

Veredicto

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado "**ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE CONTRATADO POR CREDENCIALES EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA AUTONOMA DEL EDO. CARABOBO**", presentado por: Ortega, Mariam, cédula de identidad V.- 19396286; Quelis, David, cédula de identidad V.- 18627008; Reyes, Shonia, cédula de identidad V.- 21477517, para optar al Título de: Licenciada en Relaciones Industriales, 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

_____
_____
_____

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE CONTRATADO POR CREDENCIALES, DE LA ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA UBICADA EN EL MUNICIPIO NAGUANAGUA, ESTADO CARABOBO

Tutora
Beatriz Pérez

Aceptado en la Universidad de Carabobo

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Escuela de Relaciones Industriales

Por: Prof. Beatriz Pérez

C.I. V- 7018504

_____

Bárbula, Julio de 2015

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

Presente.

Prof. Yamile Degado De Smith.
Directora de Escuela de Relaciones Industriales.
Asunto : *Cambio de Título de Trabajo de Grado*

Por medio del presente nosotras las Brs. **Ortega, Mariam,** cédula de identidad V.- 19.396.286, **Quelis, David** cédula de identidad V.- 18.627.008, **Reyes, Shonia,** cédula de identidad V.- 21.477.517, solicitamos al Consejo de Escuela de Relaciones Industriales que nos autorice el cambio del título de nuestro Trabajo de Grado, ya que los resultados de nuestra investigación no se ajustaban a la propuesta que se presentaba.

Título original: "**Motivación del personal docente y desempeño laboral en una Institución Universitaria Autónoma del Estado Carabobo**".

Título propuesto: "**Análisis de la motivación laboral del personal docente contratado por credenciales, de la Escuela de Relaciones Industriales en una Institución Universitaria Autónoma Ubicada en el Municipio Naguanagua, Estado Carabobo**".

El título propuesto describe con mayor precisión los objetivos y resultados obtenidos de nuestro Trabajo de Grado.

Sin más que hacer referencia, nos despedimos cordialmente de usted.

Atentamente,

Br. Mariam Ortega	Br. David Quelis	Br. Shonia Reyes

Aprobado por:

Prof. Beatriz Pérez
C.I. V.- 7.018.504

DEDICATORIA

Este trabajo de grado se lo dedico a Dios primeramente y a la Santísima Virgen María, A mis padres, a mi hermano y demás familiares. Así como a todos aquellos que creyeron en mí y que hicieron posible este gran logro.

Mariam Ortega

DEDICATORIA

Primeramente le agradezco a Dios todo poderoso, ya que él fue que me dirigió a este camino y me brindo las energías para culminar con éxito la carrera.

Les agradezco a mis abuelos; Gladys, Luis, Belarmina y Leoncio, que me permitieron convivir con ellos desde que comencé la carrera en la Universidad de Carabobo, por brindarme todo su apoyo, cariño y apoyarme en cada decisión que me planteaba.

A mi Mamá Yaline que me ha dado todo, que a través de los años ha venido aconsejándome de la mejor manera que nadie lo puede hacer en el mundo, que ha sido mi columna desde que nací y que sin ella no estaría aquí, todo esto te lo debo a ti, Gracias Mamá.

A mi Papá José que siempre ha confiado en mí y ha estado allí para apoyarme en cualquier momento. Gracias por apoyarme en todo momento y guiarme hasta donde estoy.

A mi hermana Geraldine porque siempre quise ser un modelo a seguir para ella y siempre no hemos apoyado en todo.

A mis tíos y tías; Glenys, Nestor, Argenis, Leonard, Wilmer, Leonci, Zenon, Luis, Leisbel, Eneida, por estar en todo momento conmigo, por estar pendiente de cómo iba en el transcurso de la carrera y darme apoyo tanto en las buenas como en las malas.

A mi novia Viviana que ha estado allí para darme apoyo cuando lo necesitaba y darme consejos en todo momento.

A todos mis amigos y colegas que siempre son esa energía que se necesita al final de una lucha ya que siempre desean lo mejor para ti.

A mis compañeras de tesis Shonia y Mariam ya que sin ellas esto no sería posible, LO LOGRAMOS.

A todos los profesores que ayudaron a mi formación profesional, gracias por compartir sus conocimientos.

David Quelis

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a:

Dios primeramente por ser mi guía en la vida, por dirigir cada paso que doy y ser mi sostén en toda situación que se me presenta. Gracias padre.

A la Virgencita Milagrosa por escuchar mis oraciones y darme una luz al final del camino que me llevaría a mí meta tan anhelada.

A mi mama, por ser mi madre y padre a la vez, por confiar en mí, ser mi motivación y la fuerza que impulsa mis logros. A ti te debo todo.

A mi familia por creer en lo que hago, por levantarme cuando me caigo.

A mis padrinos; Norma, Carolina, Gerardo y Pedro por dibujarme sonrisas cada día de mi vida

A mi amigo Edicson, aunque ya no estés con nosotros, nunca te voy a olvidar y este esfuerzo te lo dedico.

A mis maestros de primaria, bachillerato y pregrado, quienes nunca desistieron al enseñarme, a ellos que depositaron en mi su esperanza, dedicación y conocimientos; me hicieron crecer personal y profesionalmente.

A todas las personas que me apoyaron y creyeron en mí, a ustedes mi dedicatoria.

Shonia Reyes

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios primeramente por ser el pilar en mi vida, y por permitirme este logro a pesar de las dificultades que se nos presentaron. Por enseñarme que a pesar de los obstáculos, todo es posible si perseveramos y tenemos fé.

A mi madre, por ser mi cómplice en este gran reto y mi apoyo en momentos en los cuales pude desmayar.

A mi padre, por brindarme su amistad y ser tan maravilloso.

A mi hermano, porque a pesar de la distancia ha sido de gran apoyo para el logro de este reto tan importante para mí, por darme aliento en los momentos difíciles y hacerme ver que “NADA ES IMPOSIBLE”.

A toda mi familia, ya que cada uno de ellos creyó en mí y caminaron conmigo a lo largo de esta trayectoria tan increíble, por motivarme cada día en los momentos difíciles.

A mis compañeros de tesis, Shonia y David “Shony” porque compartimos lágrimas, alegrías, desacuerdos, reconciliaciones, pero a pesar de todo seguimos juntos hasta el final. Sin ellos, no lo habría logrado.

A nuestra tutora la Profesora Beatriz Pérez, por ser tan objetiva y exigente. Demostrándonos que si se quiere lograr algo, hay que buscar la perfección.

A mis compañeros de promoción, por ser de gran apoyo en los momentos difíciles, por demostrarme que la verdadera amistad existe, y que un buen amigo está en todo momento.

¡Gracias totales!

Mariam Ortega

AGRADECIMIENTO

Primero que nada agradezco a Dios todo poderoso por darnos la salud y la sabiduría para lograr este pequeño logro pero muy importante en nuestras vidas ya que nos dará un inicio para nuestra vida profesional como Licenciados en Relaciones Industriales.

Muchas gracias a todos estos profesores que nos dejaron una marca en el transcurso de nuestra carrera universitaria, que en realidad ellos se forjaron en darnos una enseñanza como debe ser y la esencia de lo que realmente es un profesional en Relaciones Industriales.

Muchas gracias a mis ex jefes, Miriam Guevara y Maryuri Stella que en mis periodos de pasantías lograron enseñarme las funciones que de ahora en adelante desempañare no como un aprendiz sino como profesional, por darme tantos consejos y con ello poder brindarle toda la ayuda posible en las organizaciones en la que estuve laborando.

David Quelis

AGRADECIMIENTO

Desde niños nos enseñan que Dios cuida de nosotros, que nos da todas las cosas buenas de la vida y que las situaciones difíciles son solo pruebas que él nos pone para hacernos más fuertes, Cada vez que me caí, cada vez que me sentí atrapada, siempre me mostro la luz que me guiaría a la salida. Un “gracias” no basta para demostrarle mi gratitud, por guiar mis pasos y enseñarme el camino correcto a lo largo de mi vida, de mi carrera y sobre todo durante mi trabajo de grado. Gracias Virgencita Milagrosa por concederme este milagro que tanto te pedí.

Gracias a mi madre, por siempre estar conmigo en cada situación buena o mala de mi vida, ser mi modelo a seguir, apoyarme en todo momento y aconsejarme no solo como madre sino como amiga, por ti soy lo que soy.

Gracias a mi familia por su apoyo y amor incondicional, a mi abuela Rosa por consentirme, mis tías por ser mis segundas madres, a Douglas y mis tíos por ser mis padres; y mis primos por animarme. Cada uno de ellos juega un papel importante e irremplazable en mi vida.

Gracias a Fanny, por su presencia y apoyo durante la elaboración de mi trabajo de grado. A la señora Iris por cada palabra de aliento que me llevaron a seguir adelante

Gracias a mi Amiga Laura Lossada por su apoyo y amistad incondicional. Gracias por escucharme y soportarme durante el proceso de elaboración de mi trabajo de grado.

Gracias a mi amigo Oswaldo Breña por siempre estar para mí, hacerme reír y darme ánimos para lograr mi meta, graduarme.

Gracias a mis compañeros de tesis David Quelis y Mariam Ortega, al fin terminamos la tesis.

Gracias a mi tutora de pasantías Mariana Valbuena, “mi jefa”. Por darme la oportunidad de adicionar una materia en el curso de nivelación y avance en horario laboral, haciendo posible pertenecer a la Promo 77 de Relaciones Industriales.

Gracias a mis amigos de la Promo 77 por las risas, el apoyo, la unión, la amistad y por haber hecho mi etapa universitaria un trayecto de vivencia que nunca olvidaré.

Gracias a nuestra Tutora Beatriz Pérez por creer en nosotros y apoyarnos hasta el final y a cada profesor que me instruyó a lo largo de mi estadía en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, por no solo enseñarme puntos claves sobre las Relaciones Industriales, más que todo por ese granito de arena y enseñanza que aportaron en mi desarrollo personal.

Shonia Reyes

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE CONTRATADO POR CREDENCIALES, DE LA ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES EN UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA UBICADA EN EL MUNICIPIO NAGUANAGUA, ESTADO CARABOBO

.

Autores: Ortega, Mariam; Quelis, David; Reyes, Shonia.
Tutora: Prof. Beatriz Pérez.
Fecha: Julio, 2015.

RESUMEN

El trabajo de investigación presentado tiene como propósito fundamental el análisis de la motivación laboral del personal docente contratado por credenciales, de la escuela de relaciones industriales en una institución universitaria autónoma ubicada en el Municipio Naguanagua del Estado Carabobo, y determinar cuáles son los aportes que se pueden generar recomendaciones para resolver esta problemática. La metodología centrada en esta investigación es de carácter explicativo o causal, cuyos datos fueron recolectados por medio de un cuestionario aplicado a la población de profesores contratados por credenciales. En las conclusiones se aprecia en primer lugar la motivación que presenta actualmente el personal docente contratado por credenciales, de la Escuela de Relaciones Industriales, se aprecia que existe un número reducido de trabajadores que se desempeñan con objetivos personales cónsono con la institución, por otra parte, no existe satisfacción de las necesidades de autorrealización, seguridad, sociales y fisiológicas. Por otra parte, en lo que respecta a los factores que favorecen la motivación del personal docente contratado por credenciales, de la Escuela de Relaciones Industriales, se aprecia que los docentes se sienten importantes a realizar el trabajo referido a la enseñanza de los estudiantes, consideran que el ambiente de trabajo no es tenso y sienten la seguridad de empleo por parte de la universidad; sin embargo, no consideran justo el trabajo que realizan, coincidiendo esto con la forma en que ejecutan las acciones lo que dificulta el cumplimiento de los objetivos planteados en la institución educativa.

Palabras Clave. Motivación Laboral, Personal Docente, Contratado.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	**vi**
Agradecimientos	**ix**
Resumen	**xiii**
Índice General	**xiv**
Índice de Cuadros	**xvii**
Índice de Gráficos	**xix**
Introducción	**22**
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	**25**
Planteamiento del Problema	**25**
Objetivos de la Investigación	**34**
Objetivo General	**34**
Objetivos Específicos	**34**
Justificación de la Investigación	**35**
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	**37**
Antecedentes	**37**
Bases Teóricas	**44**
Motivación	**45**
Principales características de la Teoría X y Y	**46**
Jerarquía de las necesidades de Maslow	**47**

Teoría de Porter y Lawler 49

Teoría de la evolución cognoscitiva 51

Teoría del establecimiento de metas u objetivos 52

Satisfacción Laboral 53

Clima Laboral 55

Desempeño Laboral 56

Condiciones de Trabajo 56

Talento Humano 57

Estatuto del Personal docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo 57

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO 58

Naturaleza de la investigación 58

Estrategia Metodológica 58

Unidad de Análisis 62

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos 62

Validez y Confiabilidad del Instrumento de recolección de datos 64

CAPÍTULO IV

Análisis e interpretación de resultados 66

Estrategias 110

CONCLUSIÓN 113

LISTA DE REFERENCIAS 114

ANEXOS **118**

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO No.	Pág.
1 Técnico Metodológico	60
1 Técnico Metodológico (Continuación)	61
2 Objetivos personales	67
3 Desarrollo en la Institución como factor motivante	68
4 Salario y necesidades de seguridad (protección Contra amenazas y perdidas)	70
5 Trabajo y vivienda propia	72
6 Motiva y respaldo por parte del jefe para asistir a Eventos profesionales	74
7Satisfacción por beneficios sociales como personal de la Institución	76
8 Salario que percibe el docente y necesidades fisiológicas (alimento y vivienda)	78
9 Seguridad de empleo que ofrece la Institución	80
10 Percepción del trabajo justo por parte del docente	81
11 Gusto en trabajar en esta Institución Autónoma	83
12 Percepción del ambiente de trabajo como tenso	85
13 Percepción del trabajo que realiza y hace sentir Importante al docente	86
14 Salario como incentivo para realizar bien la labor	88
15 Puntualidad en la cancelación de remuneración Económica	89
16 Remuneración como factor motivante en el trabajo	91

17 Remuneración económica acorde con las actividades Que realiza el docente 93

18 Ingreso que percibe el docente por trabajo y consideración A gusto 95

19 Cubrir gastos alimentarios con salario obtenido 96

20 Incentivos ofrecidos por la institución al personal 98

21 Reconocimiento al trabajo realizado 99

22 Satisfacción de las necesidades por los incentivos que Ofrece la Institución 101

23 Incentivos que impulsan a realizar la labor con eficiencia 102

24 Obtención de logro y refuerzo apreciado del jefe 104

25 Obtención de servicios tales como servicios de Hospitalización, médico. 105

26 Obtención de bono que ayuda a la adquisición de alimentos 107

27 Debilidades y Fortaleza 109

ÍNDICE DE GRAFICOS

Graficos No. **Pág.**

1 Distribución porcentual de la muestra según objetivos personales **67**

2 Distribución porcentual de la muestra según desarrollo en la Institución como factor motivante **69**

3 Distribución porcentual de la muestra según Salario y necesidades de seguridad (protección contra amenazas y perdidas) **71**

4 Distribución porcentual de la muestra según Trabajo y vivienda propia **72**

5 Distribución porcentual de la muestra según Motiva y respaldo por parte del jefe para asistir a eventos profesionales **74**

6 Distribución porcentual de la muestra según Satisfacción por beneficios sociales como personal de la Institución **76**

7 Distribución porcentual de la muestra según salario que percibe el docente y necesidades fisiológicas(alimento y vivienda) **78**

8 Distribución porcentual de la muestra según seguridad de empleo que ofrece la Institución **80**

9 Distribución porcentual de la muestra según Percepción del trabajo justo por parte del docente **82**

10 Distribución porcentual de la muestra según Gusto en trabajar en esta Institución Autónoma **83**

11 Distribución porcentual de la muestra según Percepción del

ambiente de trabajo como tenso 85

12 Distribución porcentual de la muestra según Percepción del trabajo que realiza y hace sentir Importante al docente 87

13 Distribución porcentual de la muestra según Salario como incentivo para realizar bien la labor 88

14 Distribución porcentual de la muestra según Puntualidad en la cancelación de remuneración Económica 90

15 Distribución porcentual de la muestra según Remuneración como factor motivante en el trabajo 91

16 Distribución porcentual de la muestra según Remuneración económica acorde con las actividades que realiza el docente 93

17 Distribución porcentual de la muestra según Ingreso que percibe el docente por trabajo y consideración a gusto 95

18 Distribución porcentual de la muestra según Cubrir gastos alimentarios con salario obtenido 97

19 Distribución porcentual de la muestra según Incentivos ofrecidos por la institución al personal 98

20 Distribución porcentual de la muestra según Reconocimiento al trabajo realizado 100

21 Distribución porcentual de la muestra según Satisfacción de las necesidades por los incentivos que ofrece la Institución 101

22 Distribución porcentual de la muestra según Incentivos que impulsan a realizar la labor con eficiencia 103

23 Distribución porcentual de la muestra según obtención de logro y refuerzo apreciado del jefe 104

24 Distribución porcentual de la muestra según Obtención de servicios tales como servicios de Hospitalización, médico. 106

25 Distribución porcentual de la muestra según Obtención de bono que ayuda a la adquisición de alimentos 107

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones en la actualidad están pasando por cambios importantes que afectan la manera en que las personas se relacionan con su trabajo. Estos cambios tienen implicaciones en la voluntad de las personas para realizar mejor su desempeño. Ante este entorno, se hace relevante considerar la motivación de las personas en el lugar de trabajo y entender cómo incide de manera positiva en ella. Los gerentes pueden ejercer influencia en la motivación, ya sea por acción o por omisión, pues varía en función de las expectativas que tienen los trabajadores de la supervisión, la retroalimentación efectiva que obtiene por su desempeño y obviamente las recompensas de todo tipo.

La motivación representa la acción de fuerzas activas o impulsoras, involucra necesidades, deseos, tensiones y expectativas. Esto implica que existe alguna insatisfacción dentro de la relación existente entre el individuo y su medio: identifica las metas y siente la necesidad de llevar a cabo determinado comportamiento que varía de individuo a individuo, tanto los valores y sistemas cognitivos, así como habilidades para poder alcanzar los objetivos personales.

De ahí que, la conducta motivada requiere de voluntad de ciertos componentes tales como: una necesidad, que son los anhelos de satisfacer alguna carencia o desequilibrio fisiológico. El estímulo, es todo agente concreto o simbólico que al actuar sobre el organismo y ser percibido, se interioriza; puede darse y estar en el ambiente o dentro del mismo organismo, además tiene estructura y fuerza. Un impulso, es el estado resultante de la necesidad fisiológica, o un deseo general de lograr una meta.

Es por ello, que en las organizaciones, determinar la motivación laboral de sus trabajadores representa una alianza con el logro de las metas, ya que la misma puede interferir no solo en la eficiencia de sus labores, sino en la eficacia para finiquitar los objetivos propuestos por la institución, es por ello que nuestra investigación está basada en analizar la motivación del personal docente contratado por credenciales, de la escuela de Relaciones Industriales en una Institución Universitaria Autónoma ubicada en el Municipio Naguanagua, Estado Carabobo.

Por otra parte, la educación en Venezuela atraviesa por grandes cambios en los actuales momentos, con la firme intención de atender las grandes demandas científicas y tecnológicas del presente siglo y para esto se necesita tener una formación de calidad, es decir, un proceso de enseñanza aprendizaje acorde a los nuevos tiempos y en consonancia con las necesidades del país, en tal sentido, es perentorio que los encargados de esta noble responsabilidad como lo son los docentes se encuentren en un estado motivacional lo suficientemente alto debido a la relación tan estrecha que existe entre éste y el desempeño de sus funciones.

Esta investigación se estructura de la siguiente manera: Capítulo I, en donde se realiza el planteamiento del problema así como también se indican los objetivos y la justificación que a juicio de los autores posee la presente investigación. Posteriormente se expone el Capítulo II o Marco Teórico Referencial, en donde se desarrollan los antecedentes que se relacionan de alguna u otra forma con el estudio, las bases teóricas y legales que ofrecen la plataforma cognoscitiva del estudio. Así mismo se describe el Capítulo III o Marco Metodológico, en donde se reseña los aspectos relacionados a Tipo de estudio, Población, Muestra, Métodos e instrumento para la recolección de

datos, Validez, Confiabilidad y las Técnicas de análisis. Finalmente, se presentan las Referencias Bibliográficas empleadas en el desarrollo de este estudio y los Anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Para poder alcanzar una meta o perseguir un objetivo, toda persona debe tener suficiente estimulación, capacidad, disposición de emplear todo esfuerzo y tiempo en lograr lo deseado; a esto se le llama motivación. Heredia (2004) lo explica:

> La motivación está constituida por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; por otra parte, se dice que la motivación son todos aquellos factores que originan conductas; considerándose los de tipo biológico, psicológico, sociales y culturales. (p. 12)

Por lo tanto, se hace referencia a la motivación laboral, la cual en palabras de Robbins, (1994) es la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal. Tomando en cuenta que la motivación es un impulso para alcanzar lo deseado se puede enlazar con la motivación laboral, donde se puede analizar como el conjunto de herramientas utilizadas para impulsar a los trabajadores que conforman la organización a alcanzar las metas buscadas por ambas partes. No todos los trabajadores persiguen un mismo objetivo y no todas las instituciones estimulan de igual manera a sus empleados para el logro de estos. Cuando una persona se siente desmotivada se podría decir que no está cumpliendo con sus propias expectativas. Por lo tanto se debe analizar a la persona dentro de la organización para identificar las razones de su falta de motivación.

Estas razones pueden ser tanto internas como externas, estos influyen de manera directa al trabajador dejando como consecuencia que no logre lo deseado. Al conocer la razón de su falta de motivación se debe impulsar a este a sentirse seguros de sí mismo y con la capacidad de lograr lo propuesto. Cuando son factores externos como por ejemplo no se sienten satisfechos con el ambiente de trabajo o con el salario, el impulso o los mecanismos utilizados para su superación son distintos, se podría analizar un aumento de sueldo o bonificaciones, reconocimiento en público de su buena labor.

Según lo mencionado lo antes mencionado por Robbins (1994), se indica que en toda Institución educativa el recurso humano representado por los docentes, constituye el elemento principal del proceso productivo. Si bien es cierto, que la ejecución de actividades y el logro de objetivos se relacionan con la actuación y el comportamiento de los docentes, también la organización educativa debe aplicar programas de incentivos para que estos se sientan satisfechos y motivados a llevar a cabo sus tareas diarias y de esta forma lograr los objetivos planteados.

Es por ello, necesario conocer y comprender al docente, el cual actúa de acuerdo a las necesidades y motivaciones; también es importante optimizar el recurso existente para así obtener una alta productividad. Igualmente suministrar los recursos indispensables para iniciar, desarrollar y culminar con éxito las labores, para lo cual deben existir factores motivadores adecuados, que garanticen la existencia de un personal motivado al trabajo. Encontrar una fórmula para motivar a los docentes y lograr la satisfacción de sus necesidades, aumentando al máximo su rendimiento es imposible.

Lo planteado se basa en que las necesidades no son iguales en todos los docentes y cada uno responde de manera muy diferente ante un

estímulo, más aún, existen factores en el ambiente laboral que interfieren con la buena disposición del personal hacia la realización de las tareas asignadas, sin embargo, estos tienen interés particulares en la organización, los cuales pueden ser descubiertos y tomados en cuenta para idear incentivos, a fin de que se tracen metas y aporten su mayor esfuerzo para alcanzarlas. Sobre este particular Lucena (1997) indica:

> Actualmente no existe ninguna fórmula para trabajar con las personas, lo que se puede hacer es incrementar la comprensión y las capacidades existentes para elevar el nivel de calidad de las relaciones humanas en el trabajo; esto puede lograrse a través de la motivación que la empresa le dé a sus trabajadores. (p.150)

Basado en lo expuesto, es perentorio mencionar países que se han destacado en mejora de las ofertas laborales académicas, como Colombia, Chile, Costa Rica, Panamá, Perú y Ecuador. Ya que estos países se han centrado en garantizar la motivación y la estabilidad laboral de los empleados, porque el mismo es el generador de ingresos que garantiza la economía de la familia. La estabilidad laboral de los profesores universitarios en mencionados países es importante y tomada en cuenta porque la misma otorga un carácter permanente a la relación de trabajo.

En Venezuela, el conflicto universitario en pleno desarrollo llevado adelante por las organizaciones profesorales, estudiantiles y de trabajadores y empleados, atiende a numerosas causas, denotándose los presupuestos asignados a las casas de estudios lo cual puede incidir en la motivación de los docentes, aunado a esto, el crecimiento de la inflación y los procesos devaluativos han llevado a una reducción inmensa del valor real de los salarios de profesores y trabajadores universitarios, por otra parte, la

debilidad en los beneficios contractuales que incluyen, seguros de HCM, planes de viaje y recreación, posibilidad de concursos dentro de las universidades, reconocimientos en fechas estipuladas o específicas, han mermado de alguna u otra manera la motivación de los docentes.

Es así como, los profesores universitarios al no tener agentes motivadores extrínsecos en las universidades venezolanas, prefieren migrar a países latinoamericanos como por ejemplo Ecuador, donde existe a través del programa Prometeo Viejos Sabios, una iniciativa del Gobierno ecuatoriano donde se ofrece beneficios basado en la experiencia y conocimientos del docente. Especialistas en la materia educativa, sostienen que este proceso de migración es una amenaza latente al desarrollo del país, debido que se forma un profesional con altos estándares de calidad que luego produce sus conocimientos en otras latitudes; incluso, las universidades se han visto gravemente afectadas, no sólo por la deserción de profesores, sino también por éxodo de jóvenes que se marchan al extranjero.

Es por ello, que se debe realizar un análisis de la motivación del profesor universitario venezolano, que está afectando directamente el puesto de trabajo. Entendiéndose, que en el ambiente laboral se origina una serie de factores que pueden aumentar o disminuir el rendimiento del trabajador, es allí donde la motivación es factor importante para medir el desempeño por el cual el individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, entre otros aspectos.

Por lo tanto, la motivación es un factor fundamental que determina el desempeño de cada individuo dentro de su entorno laboral. Ya que la motivación se refleja de manera individual, debido a que está condicionada a las necesidades de la persona. Por ello, es de gran importancia para todas

las instituciones, que el docente se sienta motivado, entusiasmado y satisfecho en su sitio de trabajo. La motivación y el desempeño laboral, reflejan los valores, actitudes y creencias de los miembros de la organización. Sobre la base de estas ideas, cobra importancia lo referido a la motivación laboral, sobre la misma Morales (2002) define:

> Aquella energía interna que activa la conducta e impulsa a las personas a trabajar con el fin de alcanzar una meta o resultado pretendido (nadie trabaja por trabajar), e implica un compromiso con su trabajo, con la organización en la que lo desarrolla y con los objetivos de la misma. (p. 26)

Reafirmando esto, que la conducta o el comportamiento que tenga el docente en su sitio de trabajo esta enlazado con la motivación; destacándose, que existen varios aspectos centrados en la motivación de los docentes, que se han visto afectado, generando descontento entre todo el gremio docente universitario. En lo que respecta a Venezuela, Castillo (2012) realiza la siguiente afirmación:

> Para el año 1985, La docencia era estimada en Venezuela como un cargo de estatus y sinónimo de seguridad social. Los profesores pertenecían a la clase media, con beneficios y salarios solo superados por los militares. En este año un profesor universitario era capaz de adquirir cinco canastas básicas cuyos precios oscilaban entre los Bs 3500 y Bs 3700. Actualmente, los mismos docentes devengan el 30% menos del sueldo que percibían 24 años atrás. Desde el año 2008 hasta el 2011 la remuneración era de Bs. 5166, lo que solo alcanzaba para adquirir una cesta básica cuyo valor era de Bs. 5051, según el centro de documentación y análisis para los trabajadores. (p. 01)

Unos de los factores importantes que influyen en el grado de motivación laboral, lo constituyen los sueldos y salarios. Es por ello que estos deben ser cuidadosamente calculados y planificados en base a la inflación, para que puedan cubrir las necesidades de cada persona y en este caso particular del docente. En la actualidad, se presentan en Venezuela cambios económicos, que repercuten sin lugar a duda en el salario mínimo, pero igualmente en otros motivadores extrínsecos en el docente venezolano. Sobre esta línea de ideas, Maldonado (2015) diserta:

> Al realizar una comparación con el 2009, un docente universitario categoría instructor dedicación exclusiva presentaba un deterioro que alcanzaba el 172% y solo le permitía cubrir el 2,02% de la canasta alimentaria. Para marzo de 2015 lo que cubre con su salario es un 0,38 % de la canasta alimentaria. (p.05).

Cabe señalar que, en el año 2011 se decretó un aumento salarial; donde un profesor titular pasó de un salario de Bs. 5 mil 166 a Bs. 7 mil 232 mensuales, mientras que un instructor alcanzó los Bs. 3 mil 335 percibiendo anteriormente un salario de Bs. 2 mil 382, este aumento se dio tras una serie de manifestaciones llevadas a cabo por profesores, para este momento, el Gobierno calificó el aumento como significativo, pues se trata del mayor porcentaje de incremento salarial en muchos años.

Sin embargo lo que es y lo que debería ser, dista mucho. Ya que la inflación tuvo un aumento significativo entre la sumatoria de estos dos años 2010-2011, lo que dejó el aumento salarial de los profesores en una clara desventaja. Posteriormente, en el año 2012 comenzaron nuevamente una serie de protestas por parte de los profesores universitarios exigiendo así un aumento justo y digno, que garantizara no solo sus necesidades básicas sino

aquellas que contribuyan a su crecimiento personal, laboral e intelectual. En el año 2013 continuaban estas protestas, a las cuales el gobierno no prestó atención, originando que la APUC tomara medidas drásticas de un paro nacional indefinido. Concretándose que, a pesar de los aumentos salariales a través de los años, no se han podido satisfacer las necesidades de los profesores universitarios.

Sin embargo, no es solo el salario, lo que puede o no motivar al docente, en el tema de la seguridad, es otro tema fundamental, que influye en la motivación del docente, reflejado en los casos en materia de robo, por ejemplo, existiendo la incertidumbre que se tiene como comunidad universitaria en asistir a dicha casa de estudio por las situaciones que se pueda vivir en materia de inseguridad. Por lo tanto los profesores están desmotivados en su sitio de trabajo por la inseguridad que se está viviendo en la actualidad, aquellos que laboran en el turno nocturno no cuentan con la suficiente iluminación en el estacionamiento, o corren el riesgo de que se presente un apagón en la facultad. Se considera pertinente, mencionar el aspecto recreativo de los docentes, donde no existe respuesta, los seguros privados de HCM, que garanticen una atención oportuna no solo al docente, sino que también a la familia del mismo; mejores recursos para investigaciones, entre otros. La solución de todos estos elementos son factores fundamentales para conseguir un nivel óptimo en la motivación laboral que es lo que realmente buscan los profesores en esta lucha social.

Dentro de lo planteado, llama la atención las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven los profesores contratados por credenciales y las oportunidades de empleo que posee, así como también el desarrollo de sus actividades en el lugar de trabajo.

Refieren estos profesores, que se retrasan los pagos, se ha dado el caso de la demora en los pagos hasta por 6 meses. Por otro lado no gozan de ciertos beneficios, tales como HCM, sino hasta después de dos años trabajando en la Universidad y la cesta ticket cobran solo un 50% de lo correspondido.

Otro factor que influye en la desmotivación es que en la Institución Universitaria, no se prestan los servicios básicos para el desempeño de los docentes. Todos estos factores influyen de tal manera, que se observa la inasistencia de algunos docentes, reflejando como causa las antes expuestas; lo que afecta el desarrollo de las actividades y por consecuencia el logro de los objetivos.

Por ello, se debe analizar la motivación del personal docente contratado por credenciales, de la escuela de Relaciones Industriales en una Institución Universitaria Autónoma ubicada en el Municipio Naguanagua, Estado Carabobo.

Se considera pertinente, mantener a los docentes motivados, ofreciendo las herramientas necesarias para el desarrollo personal y laboral de cada uno y así poder obtener un mejor desempeño. Tomando en cuenta que existen constantes cambios, y se deben aplicar las herramientas necesarias para impulsar la motivación de los docentes y de esta manera mantenerlos en una integra satisfacción personal y laboral, la cual como consecuencia permitirá el logro de las metas como institución u organización.

Basado en lo planteado emergen las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la motivación laboral que presenta actualmente el personal docente contratado por credenciales?

¿Qué factores favorecen la motivación del personal docente contratado por credenciales?

¿De qué forma se puede contribuir a mejorar la motivación del personal docente contratados por credenciales?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la motivación del personal docente contratado por credenciales, de la escuela de Relaciones Industriales en una Institución Universitaria Autónoma ubicada en el Municipio Naguanagua, Estado Carabobo.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la motivación que presenta actualmente el personal docente contratado por credenciales, de la Escuela de Relaciones Industriales en una Institución Universitaria Autónoma ubicada en el Municipio Naguanagua, Estado Carabobo.

Identificar los factores que favorecen la motivación del personal docente contratado por credenciales, de la Escuela de Relaciones Industriales en una Institución Universitaria Autónoma ubicada en el Municipio Naguanagua, Estado Carabobo.

Formular estrategias que contribuyan a mejorar la motivación del personal docente contratado por credenciales, de la Escuela de Relaciones Industriales en una Institución Universitaria Autónoma ubicada en el Municipio Naguanagua, Estado Carabobo.

Justificación

La motivación es de gran importancia en el ámbito laboral, ya que pese a ella va a depender el desempeño del mismo en su puesto de trabajo y a su vez la eficiencia y eficacia del logro de los objetivos de la organización, en este caso, la institución a la cual están sujetos.

Por esta razón, el activo más importante de una institución, son los docentes que laboran en ella. El mundo actual demanda de éstos mayor preparación, fidelidad con la institución y la capacidad para adaptarse a los cambios drásticos que surgen día a día. En muchas instituciones no se le da la importancia necesaria al factor que puede ayudar a incrementar la productividad y desarrollo de la misma, como lo es la motivación del personal.

En ocasiones no se le proporcionan incentivos al personal que labora dentro de las instituciones, por lo tanto no se podría permitir ver lo importante que llega a ser su participación. El ánimo, la información, los conocimientos, las ideas y las herramientas entre otros aspectos son algunos de los factores que día a día intercambia el personal, lo que provoca una interrelación de vital importancia para las instituciones, por esto, es necesario que se cuente con una actitud positiva, un compromiso verdadero que permita al personal involucrarse de una manera tal que los resultados sean palpables.

Analizar la motivación del personal docente contratado por credenciales en la Escuela de Relaciones Industriales en una Institución Universitaria Autónoma, nos puede permitir a través de esta investigación identificar los factores tanto positivos como negativos que influyen en ella, entre los cuales se pudieran mencionar el salario, los beneficios, entre otros, y así arrojar diferentes resultados ya que cada persona tiene gustos distintos

y tiene una perspectiva diferente para observar las cosas, por lo cual es importante detallar cual es la variable que más afecta a los docentes en el tema de la motivación.

Un docente motivado es vital para lograr dicha transformación, y daría más prestigio a una institución en el reconocimiento de dicha labor. Existen factores fundamentales que se dejan en segundo plano al momento de desarrollo motivacional en el docente, ya que se exige mucho de su labor pero a la hora de la recompensa se puede observar una gran diferencia de compensación, como puede ser pagos puntuales, bonos de rendimiento, plan de formación y carrera, entre otros. Cosas así pueden desmotivar a un docente, bajando el rendimiento de enseñanza hacia sus alumnos, inasistencia o impuntualidad a la hora de asistir a sus clases, o lo más extremo dejar de realizar sus funciones como docentes.

Del mismo modo, académicamente el desarrollo de la investigación logrará que los autores profundicen más sobre el tema en estudio, enmarcado en la línea de investigación de estudio de la conducta y su implicación en el trabajo, ofreciendo además material de apoyo para futuras consultas particulares en relación al interés sobre la temática y contribuirá a la elevación del interés del mismo, a los fines de ampliar el campo en la futuras investigaciones.

Es por ello, la importancia de esta investigación, la cual nos puede conducir a diagnosticar que factores están implicados en la motivación del personal de esta institución, por medio de su análisis, para fomentar los aspectos positivos y detectar aspectos negativos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Es importante acotar, que la fundamentación teórica, determina la perspectiva de análisis, la visión del problema que se asume en la investigación y de igual manera muestra la voluntad del investigador, de analizar la realidad objeto de estudio de acuerdo a una explicación pautada por los conceptos, categorías y el sistema preposicional, atendiendo a un determinado paradigma teórico (Balestrini, 2006). Con el marco teórico se le da a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permitan abordar el problema, es decir aclararle al investigador sus postulados y supuestos, asumir resultados y frutos de investigaciones anteriores y orientar el trabajo de un modo coherente.

Antecedentes

Cuando se inicia el marco teórico se debe incluir los antecedentes de la investigación, esto son todos aquellos trabajos de investigación que preceden al que se está realizando, pero que además guarda mucha relación con los objetivos del estudio que se aborda; es decir, son los trabajos de investigación realizados, relacionados con el objeto de estudio presente en la investigación que se está haciendo. (Leal, 2010)

En este sentido se presenta en primer lugar, la investigación realizada por Chávez (2014), cuyo título fue **Análisis de los factores en la motivación del personal docente: estudio de caso del centro de bachillerato tecnológico industrial y de servicios No. 198 (CBTIS)**. Universidad Autónoma de Querétaro. Tuvo como objetivo detectar los factores determinantes en la motivación hacia el trabajo del personal docente del Centro de Bachillerato Tecnológico industrial y de servicios No. 198

(CBTIS No. 198). La investigación realizada fue de tipo documental y de campo, con un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo y un diseño no experimental transeccional descriptivo. El marco muestral lo integran 53 docentes. El instrumento de investigación fue un cuestionario de 53 ítems, de los cuales 44 son tipo Liker y 9 preguntas abiertas, se aplicó a un 82.81% de la población en estudio.

En las consideraciones finales, refleja la investigadora que para un administrador es esencial diagnosticar y comprender cómo perciben sus empleados el clima de su organización. El clima organizacional hoy en día es muy importante para todas las organizaciones. El recurso humano siempre ha sido un elemento fundamental para el desarrollo de una organización. La motivación requiere comprender las necesidades del recurso humano, el cual estará motivado cuando tenga metas que alcanzar. En septiembre de 1984 inicia labores el CBTIS No.198 en la Ciudad de Celaya, desde su fundación a la fecha, no se ha realizado ninguna investigación de este género. Los resultados arrojaron que el personal docente no percibe satisfactoriamente el clima organizacional del plantel. Por lo que se concluye que el personal docente no está motivado para trabajar.

El aporte de esta investigación en referencia al tema de estudio, es que nos brinda una perspectiva en la que podemos desarrollar con fundamentos como se realizara dicha investigación, ya que en la actualidad en dicha institución, no existen temas referentes al análisis motivacional docente.

Así mismo Roo (2013) intervino en un estudio **Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente**. Tesis de Grado para optar al título de Magíster Scientiarum en Educación. La investigación tuvo como finalidad analizar la influencia del

gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente en las Escuelas Nacionales Bolivarianas de la Parroquia Mucuchies, Municipio Rangel del estado Mérida. El estudio se fundamentó en los Postulados de Maslow (1993), Dubrin (2003), entre otros para la variable Motivación; así como Chiavenato (2000), Bittel (2000), y Stoner (1994), entre otros, para sustentar la Variable Desempeño Laboral.

Para lograr tal propósito, se realizó un estudio descriptivo, con un diseño no experimental-transaccional, de campo. La población fue censal y estuvo constituida por tres (3) directores y cincuenta y cuatro (54) docentes que laboran en las Escuelas Nacionales Bolivariana Cacute, Luis Orlando Monsalve, la Mucuchache, ubicadas en el Municipio Rangel-Estado Mérida. Para recolectar la información se utilizó la técnica de la encuesta, que permite el contacto directo con la población en estudio, mediante dos cuestionarios contentivos de 36 ítems cada uno, con cinco (5) escalas de alternativas los cuales permitieron medir las variables motivación y desempeño laboral.

La validación de los instrumentos se determinó a través de la validez de contenido, los mismos fueron sometidos a la revisión de cinco (5) expertos, quienes expusieron las observaciones. Se aplicaron los instrumentos, se tabularon y se analizó a través de la estadística descriptiva. Igualmente, se construyó una tabla de distribución de frecuencias para cumplir dicho análisis. Los resultados obtenidos permitieron concluir que los docentes presentan un nivel motivacional medio, a causa de la falta de una comunicación efectiva, falta de estímulos y recompensas, poca estimulación laboral, poca capacitación y actualización de conocimientos.

Esto ratifica de manera categórica que el gerente educativo descuida y no toma en cuenta totalmente los niveles y dimensiones motivacionales; así como también los factores actitudinales del desempeño laboral que estimulan al docente dentro de su puesto de trabajo y propósitos personales. Se recomendó al gerente educativo capacitar al personal docente, fortalecer el proceso comunicativo, ofrecerles oportunidad de estudio a sus miembros, valorar su trabajo, incrementar las recompensas y mejorar las políticas de ascenso.

El aporte que nos brinda esta investigación es que hace referencia en como debe un gerente, que en este caso sería un decano o rector, actuar de manera eficaz para motivar a un docente en su puesto laboral.

De este modo, Aquino, (2012) realizó un estudio titulado **Motivación Laboral de los docentes en una facultad de una institución de educación superior del Estado Carabobo,** fue un Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Gerencia en Recursos Humanos. Universidad de Carabobo, con el propósito de estudiar la motivación laboral dentro de una institución de educación superior, basándose en los elementos que intervienen como características motivacionales en la actividad laboral de un grupo de docentes. Ella hace como referencia dos puntos muy importantes que para lograr un ámbito laboral estable y que sus trabajadores se sientan motivados, la organización debe tener como objetivo beneficios contractuales para la mejora de los incentivos junto con un entorno laboral óptimo. De igual forma esta investigación es importante ya que describe como generar la motivación laboral del personal docente en una universidad del Estado Carabobo, planteando así un mejor desarrollo informativo de los conocimientos que tienen los docentes y lo transmiten de una mejor forma a

los estudiantes que están siendo capacitados para ser excelentes profesionales en un futuro.

El aporte de esta investigación, se debe a que está muy unido a la idea principal que se desea buscar en la motivación laboral del docente universitario con credenciales ya que trata de mejorar un desarrollo de los conocimientos y su ámbito laboral.

En este marco de ideas, Miquilena (2011) **Recreación Laboral: Su efecto motivacional en los trabajadores.** Observatorio Laboral Revista Venezolana, Universidad de Carabobo. Valencia Edo. Carabobo presenta como propósito la importancia de la recreación y su efecto motivacional. Muestra los beneficios que tiene en el hombre, familia, sociedad, así como sus favores en salud integral, física, emocional-mental-espiritual-social. Respecto al tema de la motivación laboral para el diagnóstico del desempeño laboral en el personal docente, se debe realizar una investigación muy profunda en todos los diferentes ramos que pueden ser afectados.

La recreación laboral son conceptos nuevos en el ámbito de las relaciones laborales, y por ende no son tomadas en cuenta muy a menudo, debido que nuestra Ley Orgánica del Trabajo lo refleja como una obligación del patrono. La investigación refleja que estudios realizados detallan que la salud laboral es sumamente importante para el trabajador, pero al referir salud laboral no se hace referencia solo a la salud física, sino también la salud psicosocial del trabajador. Si el trabajador está totalmente saludable, tanto físicamente como psicológicamente, él se mantendrá motivado, descansado, con energía, y disminuiría notablemente el ausentismo en su jornada laboral, como lo refleja la organización funlibre, algunos estudios realizados en Estados Unidos. De igual forma esos estudios detallan que los

trabajadores prefieren un disfrute de su tiempo libre frente a mayores probabilidades de promoción.

La recreación actualmente refleja un desarrollo integral en la salud del trabajador, esto ayuda a que la fatiga realizada por las extensas horas laborales se disminuya, y refleja de manera muy notable en la salud física de los trabajadores, eliminando el estrés laboral que se puede generar en una organización.

En comparación con años anteriores, cada día esta estrategia va ganando terrero a nivel mundial ya que es muy efectiva y da resultados inmediatos. El aporte de los presentes antecedentes antes mencionados, facilitara a comprender el factor motivacional que pueden presentar los profesores por credenciales de la escuela de Relaciones Industriales, presentando así una serie de indicaciones para ayudar que su motivación crezca en la Institución Universitaria y aumente su desempeño laboral.

El aporte de esta investigación, es que muestra otro aspecto importante en la motivación laboral de los docentes, que es la recreación en la cual el autor quiere transmitir que la recreación muestra una mejora motivacional en los docentes ya que salen de su rutina, y crean un lazo muy importante personalmente con sus compañeros de trabajo.

Secuencialmente, Erazo (2011), realizó una investigación titulada **La motivación como factor clave en el desempeño laboral del personal docente del instituto universitario adventista de Venezuela.** Trabajo de Grado para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Universidad de Carabobo. Este estudio buscó analizar la motivación como factor influyente en el desempeño laboral del personal docente que labora en el Instituto Universitario Adventista de Venezuela, en el Municipio Nirgua del Estado Yaracuy. El mismo se desarrolló como un

modelo no experimental, el cual según sus características se enmarcó en un diseño descriptivo, con la estrategia metodológica de campo transeccional. El estudio abarcó una población de (30) docentes del Instituto Universitario Adventista de Venezuela. De éstos se tomó una muestra censal.

Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario policotómico tipo escala de Likert. El mismo fue validado por el juicio de un grupo de expertos y cuya confiabilidad se midió a través del coeficiente Alfa de Cronbach dando como resultado 87,3%. El análisis de los resultados se realizó de forma cuantitativa, donde la información que se obtuvo a través del instrumento fue sometida a procesos estadísticos. Los datos fueron tabulados y graficados utilizándose una distribución de frecuencias, medidas de tendencia central y de dispersión a fin de conseguir los resultados y presentar como conclusiones del estudio de investigación que existe un alto grado de motivación intrínseca y extrínseca en los profesores del Instituto Universitario Adventista de Venezuela que inciden en su buen desempeño en las tareas y en el desempeño contextual de los mismos en la institución.

Otra investigación, fue la ejecutada por Montilla (2010) **La motivación y el desempeño del personal docente**. Programa de Profesionalización Docente. Universidad de los Andes. Estuvo dirigida a analizar la influencia que tiene la motivación en el desempeño del personal docente de la Escuela Técnica Robinsoniana Manuel Antonio Pulido Méndez, ubicada en la Parroquia Domingo Peña del Municipio Libertador del estado Mérida. Este estudio se enmarcó en una investigación de campo de tipo descriptivo.

Para el estudio se consideró una muestra de 12 docentes y 2 directivos a quienes se les aplicó un instrumento en escala tipo Lickert con cinco alternativas: Siempre=S; Casi Siempre=CS; Algunas Veces=AV; Casi

Nunca= CN; Nunca=N. La técnica de recolección de datos y el análisis permitió dar un diagnóstico real de la situación en la cual se demostró que los docentes se encuentran en un muy bajo nivel motivacional para el ejercicio de sus funciones debido a diferentes causas tanto internas como externas a la institución.

Siendo necesario, generar un conjunto de recomendaciones en las que podemos mencionar, la necesidad de crear un espacio de encuentro entre docentes para interrelacionarse, la aplicación de un estudio serio para verificar las condiciones en que viven los docentes ya que no cubren sus necesidades básicas con el salario recibido. Todo esto, menciona la autora, se hace con la intención de mejorar la problemática existente. Por otra parte resalta este estudio que, la motivación como la fuerza que impulsa a un individuo a conseguir y a lograr las metas propuestas, está estrechamente vinculada con el desempeño de las funciones docentes, es por eso, que son dos factores que van de la mano uno del otro con la firme intención de lograr un proceso educativo de calidad.

El aporte de esta investigación, es que el tema principal que es la motivación, puede afectar de manera muy distinta a los trabajadores, generando diversos factores que se pueden desarrollar para un mejoramiento en el ámbito tanto laboral como personal.

Bases Teóricas

Es importante acotar, que la fundamentación teórica, determina la perspectiva de análisis, la visión del problema que se asume en la investigación y de igual manera muestra la voluntad del investigador, de analizar la realidad objeto de estudio de acuerdo a una explicación pautada

por los conceptos, categorías y el sistema preposicional, atendiendo a un determinado paradigma teórico (Balestrini, 2006).

Motivación

De acuerdo a Colvin y Rutland (2008) La Teoría de la Motivación Humana, propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. De acuerdo a este modelo, a medida que el hombre satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad. Haciendo referencia a Maslow.

Menciona Marconi (2012), existen varias teorías que se refieren a la motivación, tales como la “Teoría X y la Teoría Y”, de Douglas Macgregor, que constituyen dos maneras excluyentes de percibir el comportamiento humano adoptadas por los gerentes para motivar a los empleados y así obtener una alta productividad. En base a lo anterior, hay dos formas de pensamiento de los directivos denominadas teoría X y teoría Y. Los directivos de la primera consideran a sus subordinados como animales de trabajo que sólo se mueven ante el yugo o la amenaza, mientras que los directivos de la segunda se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar. En la perspectiva tradicional, la gente considera al trabajo solamente como una cosa necesaria para la supervivencia y lo evita en lo posible. Desde este punto de vista, conocido con el nombre de teoría X, los gerentes deben ser estrictos y autoritarios porque de lo contrario los subordinados harían muy poco caso.

Principales características de las teorías X y Y (de Douglas Macgregor)

Características Teoría X	Características Teoría Y
Las personas tienen aversión para el trabajo.	- El esfuerzo físico y mental en trabajo es tan natural como en el juego o el reposo, al individuo promedio no le disgusta el trabajo en sí.
- La mayoría de la gente debe ser controlada y amenazada con castigos para que se esfuercen en conseguir los objetivos de la empresa.	- No es necesario la coacción, la fuerza o las amenazas para que los individuos se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa.
- Prefieren ser dirigidos, no quieren asumir responsabilidades.	- Los trabajadores se comprometen en la realización de los objetivos empresariales por las compensaciones asociadas con su logro. La mejor recompensa es la satisfacción del ego.
- Son perezosos.	- La gente está motivada y tiene capacidad para asumir responsabilidades hacia los objetivos organizacionales.
- Buscan ante todo su seguridad.	
- Su única motivación es el dinero.	- La mayoría de las personas poseen un alto grado de imaginación, creatividad e ingenio que permitirá dar solución a los

	problemas de la organización.

Fuente: Marconi (2012)

Jerarquía de las Necesidades de Maslow

Según Maslow citado por Chiavenato (2011) las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo con su importancia respecto a la conducta humana. En la base de la pirámide están las necesidades más básicas, también llamadas necesidades primarias, mientras que en la cúspide están las más sofisticadas e intelectuales, necesidades secundarias.

1. Necesidades fisiológicas: conforman el nivel más bajo de necesidades humanas. Se llaman necesidades básicas y por lo tanto exigen que sean suplidas reiteradamente para garantizar la supervivencia del individuo. Son necesidades innatas como la alimentación, descanso, sueño, deseo sexual y abrigo.

2. Necesidades de seguridad: conforman el segundo nivel en las necesidades humanas. Las personas tienden a protegerse de cualquier peligro, sea este real o imaginario. Se está en la búsqueda de la protección causada por una amenaza o falta de algo. Aparecen al estar relativamente satisfechas las necesidades primarias y están relacionadas íntimamente con la supervivencia de las personas. Esta necesidad tiene gran importancia, puesto que en la vida organizacional las personas están en una relación en la que dependen de la organización, y algunas decisiones y acciones de la gerencia pueden provocar incertidumbre o inseguridad en las personas en cuanto a su estabilidad en el trabajo.

3. Necesidades sociales: surgen de la vida social del individuo con otras personas. Son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de sus compañeros, intercambio de amistad, afecto y amor.

Aparecen en la conducta cuando las necesidades fisiológicas y de seguridad se encuentran relativamente satisfechas. Cuando las necesidades sociales no están suficientemente satisfechas, las personas muestran resistencia, antagonismo y hostilidad frente a las personas que se les acercan.

4. Necesidades de estima: son las necesidades relacionadas con la manera en que la persona se ve y valora, es decir, con la autovaloración y la autoestima. Comprende la autoestima, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, es estatus, el prestigio, la reputación, el orgullo personal. Cuando esta necesidad no ha sido satisfecha puede producir sentimientos de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo, llevando a su vez al desánimo.

5. Necesidades de autorrealización: son las necesidades humanas más elevadas y se encuentran en la cima de la jerarquía. Llevan a la persona a tratar de emplear su propio potencial y a desarrollarse continuamente a lo largo de la vida como humano. Queda expresada esta tendencia como el impulso de la persona a ser más de lo que es y a llegar a ser todo lo que puede hacer. Al mismo tiempo, esta teoría postula que cuando una de estas necesidades está notable aunque no completamente satisfecha, no es ya más un factor motivador, de esta forma será, la siguiente necesidad más elevada de la jerarquía la que motive. También postula que no entrará en juego una necesidad superior en tanto no esté ampliamente cubierta la anterior.

En la figura se muestra la estructura piramidal del modelo jerárquico propuesto por Maslow.

Figura N° 1

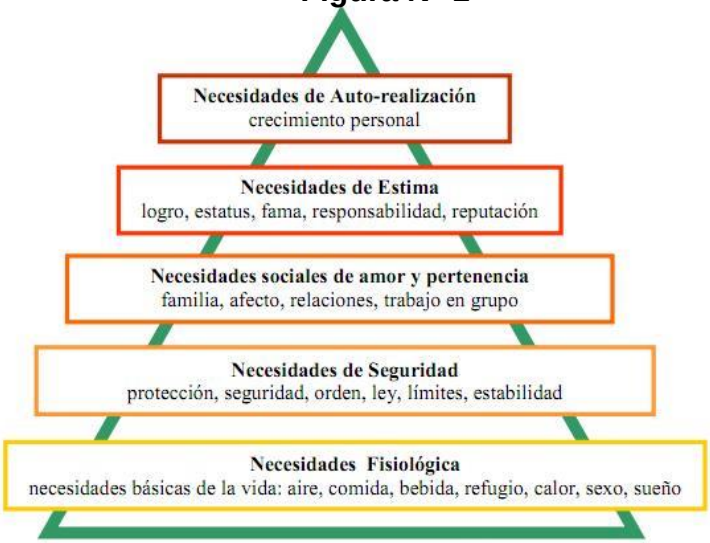


Figura 1. Adaptado de Chapman (2007).

Fuente: Chapman (2007)

Este modelo es importante en la investigación ya que realiza un estudios analizando los aspectos más importante de las necesidades que debe tener una persona, y que las organizaciones deben tener en cuenta en el momento que deban identificar qué aspecto de esta estructura no se incluyen o exista carencias para el trabajador se sienta desmotivado y baje su rendimiento laboral.

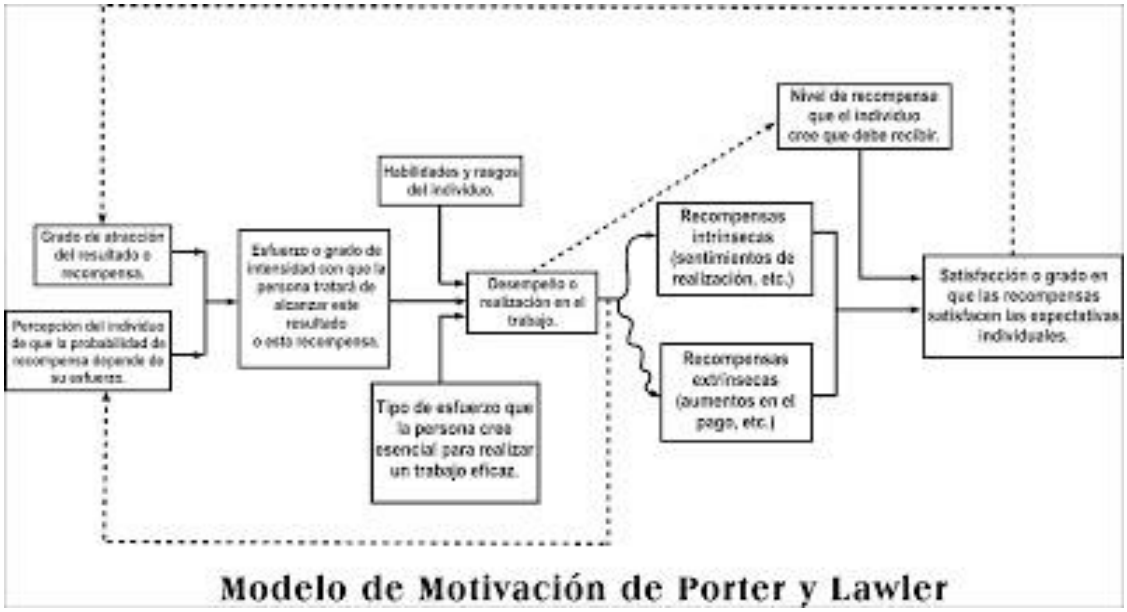
Teoría de Porter y Lawler

Porter y Lawer (1968) se presenta en forma de modelo, donde el esfuerzo o la motivación para el trabajo es un resultado de lo atractiva que sea la recompensa y la forma como la persona percibe la relación existente entre esfuerzo y recompensa.

La segunda parte de este modelo es la relación entre el desempeño y las recompensas. Las personas esperan que quienes realicen los mejores

trabajos sean quienes perciban los mejores salarios obtengan mayores y más rápidas promociones.

Lógico que esto no siempre sucede, por eso existen tantas personas desmotivadas en el trabajo; pero este modelo pretenden convencer de lo necesario de tomar en cuenta lo que el individuo espera y su percepción de lo que es justo para que, quienes toman decisiones en las organizaciones, no cometan errores que lleven a una insatisfacción y que esa se refleja en la motivación para trabajar y ser productivos.



Modelo de Motivación de Porter y Lawler

Fuente: Porter y Lawler.

El modelo de Porter y Lawler, presenta dos alternativas de recompensas. Cuando un trabajador llega al límite en el cual la organización puede responder con recompensas extrínsecas a su desempeño, el individuo debería encontrar fuentes internas de satisfacción en el trabajo, estas son las recompensas intrínsecas que dependerán del individuo, no de la empresa.

Como son recompensas psicológicas solo son reales cuando la persona las acepta.

La tercera parte vital del modelo es la que se asocia con la equidad (es decir con el sentimiento de justicia). Es preciso que las personas estén convencidas que las recompensas que reciben son justas. Es preciso también que las personas tengan la confianza de que una persona que realiza un desempeño muy pobre comparado al que ellos consideran realizar, no gana las mismas recompensas que ellos. Esta tendencia a compararse con los demás es parte de la naturaleza humana y no la podemos evitar.

Por consiguiente la equidad tiene dos dimensiones: en primer lugar el individuo espera ganar recompensas de acuerdo a la habilidad y el esfuerzo desplegado, y en segundo lugar la persona desea que se la pague en relación a otros que desempeñan las mismas funciones con igual eficiencia.

El modelo de Porter y Lawler ha sido bien recibido por especialistas y teóricos de comportamiento organizacional, debido a que algunas de sus partes han sido sometidas a experimentación y comprobación empírica, con buenos resultados.

Teoría de la evaluación cognoscitiva

Robbins (1999) afirma que cuando en una empresa los premios extrínsecos se usan para recompensar un desempeño superior, se reducen los motivadores intrínsecos que provienen del hecho de que el empleado hace lo que realmente le gusta, es por eso que si a un trabajador se le delega una tarea que le parece interesante y se le conceden premios extrínsecos por la realización de ésta, se disminuyen sus intereses intrínsecos.

Esto se debe a que el empleado pierde el control sobre su comportamiento, lo que ocasiona que se disminuya su motivación intrínseca, ya que al eliminar las recompensas intrínsecas cambia la percepción de la persona sobre la razón por la cual está realizando la tarea.

La teoría de la evaluación cognoscitiva puede ser relevante para los trabajos organizacionales que se encuentran en un punto intermedio, ya que se dice que no son ni muy aburridos ni muy interesantes. Pero parece ser que tiene poca aplicabilidad en los niveles bajos porque por lo general no son intrínsecamente satisfactorios, lo contrario sucede en los niveles gerenciales y profesionales donde se ofrecen demasiadas recompensas intrínsecas.

Teoría del establecimiento de metas u objetivos

Locke (1968) reconoce un papel motivacional central a las intenciones de los sujetos al realizar una tarea. Son los objetivos o metas que los sujetos persiguen con la realización de la tarea los que determinarán el nivel de esfuerzo que emplearán en su ejecución. El modelo trata de explicar los efectos de esos objetivos sobre el rendimiento.

Los objetivos son los que determinan la dirección del comportamiento del sujeto y contribuyen a la función energizante del esfuerzo. Los cambios en los valores de los incentivos pueden sólo afectar a su comportamiento en la medida en que vayan asociados a los cambios de objetivos. La satisfacción de los individuos con su rendimiento estará en función del grado de consecución de los objetivos permitido por ese rendimiento.

La teoría del establecimiento de metas u objetivos supone que las intenciones de trabajar para conseguir un determinado objetivo es la primera fuerza motivadora del esfuerzo laboral y determina el esfuerzo desarrollado para la realización de tareas. La investigación a partir del modelo ha

permitido formular conclusiones relevantes para la motivación del comportamiento en el contexto organizacional.

El establecimiento formal de objetivos aumentan el nivel de ejecución en relación con las situaciones en las que no se ofrecen objetivos claros, cuantos más específicos son esos objetivos más eficaces resultan para motivar el comportamiento. Son poco adecuados los objetivos de tipo general.

Otro factor contribuye a la eficacia y al rendimiento es la participación de los trabajadores, que han de efectuar las tareas en el establecimiento de los objetivos que se han de alcanzar. Participación que incrementa la calidad y la cantidad del rendimiento.

Los resultados de diversas identificaciones señalan; además, que los objetivos difíciles si son aceptados por el sujeto que ha de trabajar para conseguirlos conducen a mejores resultados de ejecución que los objetivos más fáciles. Se cumple incluso en los casos en que los objetivos establecidos son tan altos que nadie logra alcanzarlos plenamente.

Los efectos de la recompensas parecen estar mediados por cambios en los propios objetivos, lo mismo ocurre con otros factores como el conocimiento de los resultados o las influencias y presiones sociales.

Satisfacción Laboral

Davis y Newstrom, (1991:203), plantean que “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales.” Así como Robbins (1991:25) establece que “la satisfacción laboral es la diferencia

entre la cantidad de recompensas que los trabajadores reciben y la cantidad que ellos creen que deberían recibir”

Aguado (1998) indica que la satisfacción en el ámbito laboral está basada en la satisfacción de las necesidades como consecuencia del ámbito y factores laborales y siempre estableciendo que dicha satisfacción se logra mediante diversos factores motivacionales y lo describe como: el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascensos (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales.

Al hablar de satisfacción laboral, este engloba ciertos factores que se debe cumplir en una organización para que el trabajador este satisfecho. Se habla de un buen ambiente de trabajo, lo que se le llama también clima laboral, no solo buenos salarios, sino buenos beneficios y edificaciones, que donde el trabajador se encuentre laborando sea un lugar cómodo y le garantice la seguridad necesaria para poder desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades en el puesto de trabajo. Por lo tanto Perry, (1961), específica que entre las causas que producen satisfacción o insatisfacción se tienen:

Reconocimiento: la mayoría de los hombres quieren y buscan el reconocimiento; en realidad ellos consagran gran parte de su vida a buscarlo. No hay mejor causa de insatisfacción que desvalorizar al trabajador.

Buen Ambiente: el medio tiene un efecto directo sobre la productividad. Las condiciones de trabajo deficiente pueden ser causa de insatisfacción.

Competencia de la Dirección: es decir sí la dirección es incompetente hallaran poco incentivo en cumplir con sus actividades y no se sentirán orgullosos de pertenecer a la organización.

Seguridad en el Empleo: el grado de satisfacción que el trabajador encuentre en la organización donde trabaja será el grado de sentimiento de grupo en la empresa, de su participación, de sus creencias en que puede trabajar junto con la dirección en los logros de los objetivos.

Clima Laboral

Hodgetts y Altman (1985) define el clima laboral como un conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que laboran en se lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo.

Si una persona en su trabajo es proactiva, cumple con sus tareas y responsabilidades, con el reglamento y se encuentra motivada por la organización, esta persona está satisfecha y percibe de la organización un buen clima laboral. Logrando así tener un buen desempeño dentro de la organización.

Una organización debe ser un lugar donde se reúnen personas satisfechas y motivadas para lograr los objetivos de una organización. Muchas veces los empleados de una organización se desarrollan en un ambiente organizacional hostil. El ambiente laboral que hay dentro de una organización muchas veces es determinado por el tipo de liderazgo, los problemas interpersonales de los trabajadores y cambios dentro de la organización. Alves (2000) dice que una buena comunicación, respeto, compromiso, ambiente amigable y un sentimiento de satisfacción son

algunos de muchos factores que puntualizan un clima laboral favorable, una alta productividad y un alto rendimiento.

El clima es un medio donde se manifiestan las habilidades o problemas que los trabajadores tienen dentro de la empresa para aumentar o disminuir su productividad. Maish (2004) dice que evaluando el clima laboral se puede determinar las dificultades que existen en una empresa a nivel de recursos humanos. El capital humano trabaja en la empresa para facilitar o dificultar los pasos que conducirán a la productividad de los mismos, y por ende de la organización.

Desempeño Laboral

El desempeño laboral según Chiavenato (2000:359) “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”. Así como, el desempeño laboral según Robbins (2004), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.

Condiciones de Trabajo

El mejoramiento de las condiciones de trabajo es uno de los principales objetivos de la OIT. A pesar que hay aumentos salariales en numerosos países, muchos trabajadores aún ganan muy poco y tienen dificultad para hacer frente a sus necesidades básicas. Por otra parte, en algunos países hay una reducción en el tiempo dedicado al trabajo, pero

también es cierto que este cambio suele venir acompañado por una incertidumbre que puede debilitar la seguridad del empleo y plantear nuevas dificultades para conjugar el trabajo y la familia. Las condiciones de trabajo peligrosas o poco higiénicas tienden a desaparecer en el mundo industrializado, pero aún son frecuentes en el mundo en desarrollo.

Talento Humano

El talento humano, definido por Balza (2010), como el conjunto de saberes y haceres de los individuos y grupos de trabajo en las organizaciones, pero también a sus actitudes, habilidades, convicciones, aptitudes, valores, motivaciones y expectativas respecto al sistema individuo, organización, trabajo y sociedad. Hoy en día se reconoce al conocimiento como talento o capital humano y esto es tan así, que algunas empresas a nivel mundial están incluyendo dentro de sus estados financieros su capital intelectual.

Estatuto del Personal docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo

El estatuto del personal docente y de investigación de la Universidad de Carabobo dictamina en su articulo 4; El ingreso como miembro Especial del personal docente y de investigación se efectuará de la siguiente forma tal cual como lo expresa su numeral 3; Los profesores Contratados, lo harán por concurso de Credenciales.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Toda investigación se fundamenta en un marco metodológico, el cual define el uso de métodos, técnicas, instrumentos, estrategias y procedimientos a utilizar en el estudio que se desarrolla. Al respeto Balestrini (2006:125) define “el marco metodológico como la instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas y protocolos con los cuales una teoría y su método calculan las magnitudes de lo real”.

Naturaleza de la investigación

En cuanto al tipo de investigación, la misma se ubica en una investigación de campo, ya que dicha investigación como lo señala Pallela y Martins (2010:82) “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables”

El presente estudio es de carácter explicativo o causal, pues en el mismo se pretende analizar la motivación laboral del personal docente de una institución universitaria autónoma, en el cual se recogen y analizan datos de carácter cualitativo sobre variables determinadas de estudio.

Según Sabino (2000:63) “Éste tipo de investigación es la que más profundiza en nuestro conocimiento de la realidad, porque nos explica la razón o el porqué de las cosas; por lo tanto es más complejo y delicado pues el riesgo de cometer errores aumenta aquí considerablemente”.

Estrategia Metodológica

Esta investigación tiene como objetivo analizar la motivación laboral del personal docente contratado por credenciales de la escuela de Relaciones Industriales en una Institución Universitaria Autónoma ubicada en

el Municipio Naguanagua, Estado Carabobo, para esto fue necesaria la operacionalización de los objetivos específicos y así poder lograr su cumplimiento por medio de técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En tal sentido, se utilizó un cuadro técnico metodológico para así desglosar de manera concreta los elementos estudiados. Esta estrategia nos permite orientar la elaboración del instrumento de la investigación.

A continuación se presentara un cuadro técnico metodológico en el cual dará ciertas especificaciones que ayudará a la construcción de las técnicas e instrumentos a utilizar.

Cuadro Nº1 Cuadro Técnico Metodológico-Operacionalización de las variables

Objetivo General: Analizar la motivación del personal docente contratado por credenciales, de la escuela de Relaciones Industriales en una Institución Universitaria Autónoma ubicada en el Municipio Naguanagua, Estado Carabobo.				**Técnica**. Cuestionario **Instrumento**: Cuestionario Dicotómico
Objetivo Específico	**Variable**	**Definición**	**Indicadores**	**Items**
1.- Diagnosticar la motivación que presenta actualmente el personal docente contratado por credenciales, en una Institución Universitaria Autónoma de la Escuela de Relaciones Industriales ubicada en el Municipio Naguanagua, Estado Carabobo.	Motivación Laboral	Robbins, (1994) define la motivación laboral como la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.	1.- Metas de la organización 2.- Satisfacción necesidades	1.1 Objetivos personales. # 1 2.1 Autorrealización # 2 2.2 Necesidad de seguridad # 3, 4 2.3 Necesidad Autorrealización # 5 2.4 Necesidades sociales # 6 2.5 Necesidad fisiológicas # 7

Cuadro Nº1 Cuadro Técnico Metodológico-Operacionalización de las variables

Objetivo General: Analizar la motivación del personal docente contratado por credenciales, de la escuela de Relaciones Industriales en una Institución Universitaria Autónoma ubicada en el Municipio Naguanagua, Estado Carabobo.				**Técnica**. Cuestionario **Instrumento**: Cuestionario Dicotómico
Objetivo Específico	**Variable**	**Definición**	**Indicadores**	**Items**
2.- Identificar los factores que favorecen la motivación del personal docente contratado por credenciales, de la Escuela de Relaciones Industriales en una Institución Universitaria Autónoma ubicada en el Municipio Naguanagua, Estado Carabobo.	Factores que favorecen en la motivación	"Existen factores tales como la percepción del puesto y las habilidades del trabajador, que producen en las personas motivación y conducen a realizar un determinado esfuerzo y mayor rendimiento". (Ramos,2009)	1.-La percepción del puesto. 2.- Recompensas o incentivos.	1.1 Seguridad en empleo # 8 1.2 Trabajo justo # 9 1.3 Gusto por trabajar # 10 1.4 Ambiente de trabajo # 11 1.5 Importancia de trabajar # 12 2.1 Salario, remuneración # 13, 14,15,16,17,18 2.2 Incentivos y reconocimientos # 19,20,21,22,23 2.3 Cláusulas contractuales # 24,25

Unidad de Análisis

Para el análisis de esta investigación es necesario definir a los sujetos o individuos que estén involucrados en el objeto de estudio.

Al respecto se puede definir el objeto de estudio como población, el cual es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por tema de investigación. Según Tamayo y Tamayo (1997:114), ¨La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación¨.

Nuestra investigación está centrada en el Campus Bárbula, específicamente en la Escuela de Relaciones Industriales. Esta escuela cuenta con 16 profesores contratados por credenciales, cuya población es nuestro objeto de estudio.

En ese sentido, considerando que en esta investigación, la población de estudio es pequeña, no se aplicarán técnicas muéstrales y se apelará a un muestreo de tipo intencional, no probabilístico, el cual según Palella y Martins (2006:124) se da cuando “el investigador establece previamente los criterios para seleccionar las unidades de análisis”. Por ello, la muestra se seleccionará teniendo como criterio de selección a 16 docentes, contratados por credenciales de la Escuela de Relaciones Industriales en una institución universitaria autónoma.

Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Se utilizará como técnicas e instrumentos de recolección de datos: la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento de estudio.

Cea (1999: 240) define la encuesta como “la aplicación o puesta en práctica de un procedimiento estandarizado para recabar información (oral o escrita) de una muestra amplia de sujetos. La muestra ha de ser representativa de la población de interés y la información recogida se limita a la delineada por las preguntas que componen el cuestionario pre codificado, diseñado al efecto”.

Es por esto, que el cuestionario a través de una serie de ítems previamente diseñados, permitirá medir las variables planteadas en nuestro estudio. La utilización de la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento de recolección de datos, nos permitirá desarrollar las hipótesis planteadas y obtener resultados que nos darán conclusiones a las mismas.

El instrumento fue adaptado para la presente investigación, el mismo fue elaborado con el propósito de analizar la motivación laboral del docente en una institución universitaria autónoma. Las respuestas se darán por escrito en este mismo documento; lo cual tendrá por finalidad brindar la información sobre los hechos concretos o las opiniones del personal docente.

Cabe resaltar, que la escala de estimación Likert, está diseñada de tal manera que los sujetos que forman parte de la investigación, consideren una aproximación a una característica o condición acerca de un fenómeno o variable en particular, la escala de estimación, permite a los sujetos indicar en qué grado o escala se manifiesta la característica observada.

El cuestionario aplicado a esta investigación, fue adecuado tomando en consideración 25 ítems con escala de medición tipo Likert.

Validez y Confiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos

La validez del instrumento es una condición necesaria dentro del diseño de la investigación que detecta la relación real a investigar. En el caso de esta investigación el instrumento fue tomado de un trabajo titulado "Motivación como un factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara, Puerto Cabello Edo. Carabobo", versión dada a conocer por Sánchez (2011), ya que el mismo ha mostrado validez y confiabilidad en su aplicación. En la mencionada investigación, se encontró un índice adecuado de confiabilidad aplicando la fórmula de Alpha de Cronbach, con un coeficiente de 0,801.

Estos valores fueron tomados como referencia en la presente investigación. El coeficiente de Alpha de Cronbach, de acuerdo a la investigación de Sánchez (2011) según Hernández, Fernández y Baptista (1998), requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1, donde el coeficiente de 0 significa nula confiabilidad y el 1 representa un máximo de confiabilidad (confiabilidad total), entre más se acerque el coeficiente a cero (0), hay mayor error en la medición.

Dicho instrumento está conformado por 39 items, de los cuales se extrajeron sólo 25 (VER ANEXO "A"), presentados como se mencionó anteriormente con una escala de medición tipo likert de 4 puntos, que va desde Siempre (4), frecuentemente (3), pocas veces (2), nunca (1). Hernández, Fernández y Baptista (1998:256) definen la escala como "un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos".

La confiabilidad de nuestra investigación arrojó como resultado 0.7983, la cual en porcentaje es de 79,83%, dando como resultado dentro de

la escala de valores una fuerte confiabilidad. Para verificar los cálculos de la confiabilidad ver anexos (VER ANEXO”B”)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se muestra la información ofrecida por la muestra seleccionada, la cual ha sido analizada utilizando la estadística descriptiva y se presenta gráficos y cuadros representativos. En este sentido, el análisis de datos cuantitativos es una tarea que demanda la integración de aspectos que provienen, en parte, de la extensa literatura disponible en el ámbito de la investigación y la estadística y otra parte proviene de la experiencia que el investigador acumula en el campo de trabajo.

Con relación a los objetivos específicos: Diagnosticar la motivación que presenta actualmente el personal docente contratado por credenciales, de la Escuela de Relaciones Industriales en una Institución Universitaria Autónoma ubicada en el Municipio de Naguanagua, Estado Carabobo. E identificar los factores que favorecen la motivación del personal docente contratado por credenciales, de la Escuela de Relaciones Industriales en una Institución Universitaria Autónoma ubicada en el Municipio de Naguanagua, Estado Carabobo.

Es en base a esto que se realiza el análisis de acuerdo a los ítems planteados en la investigación. A continuación se presentan los resultados.

Ítems N°1.

Mis objetivos personales van en consonancia con los de la institución.

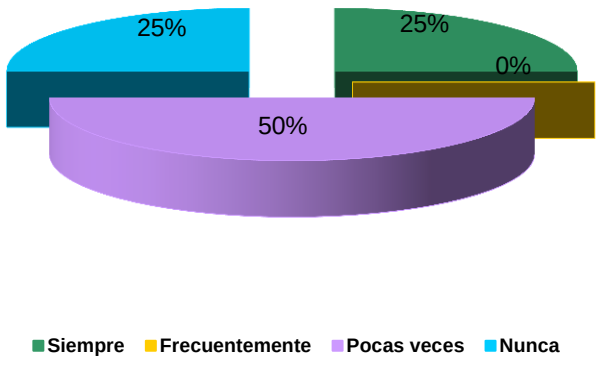
Cuadro N°2

Objetivos Personales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	25%
Frecuentemente	0	0%
Pocas veces	8	50%
Nunca	4	25%
Total	16	100%

Grafico N°1

Distribución porcentual de la muestra según objetivos personales



Análisis e Interpretación

El 50% de los docentes encuestados opinan que pocas veces sus objetivos personales van en consonancia con los de la institución, un 25% considera que siempre y otro 25% se inclinó en señalar que nunca. Es decir que existe un 50% de docentes contratados por credenciales, cuyos objetivos personales, no van en consonancia con la institución.

De acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar el instrumento se evidencia que, los objetivos del personal docente en comparación con los objetivos de la institución van en direcciones diferentes, no están coordinados para perseguir el mismo fin. Es por ello que Robbins, (1994) define "la motivación laboral como la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal". Es decir que, cuando el trabajador está motivado en la institución universitaria, siente la necesidad de esforzarse en hacer su trabajo, realizar sus tareas de manera correcta y dirigir sus metas hacia la misma dirección con las metas de la organización.

Ítems N°2.

La posibilidad de desarrollo en la institución es un factor motivante para mí

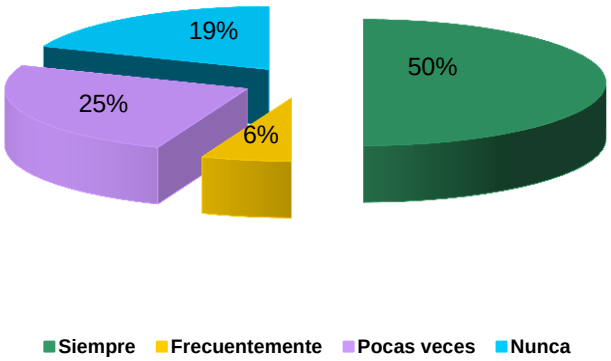
Cuadro N°3

Desarrollo en la institución como factor motivante

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	50%
Frecuentemente	1	6%
Pocas veces	4	25%
Nunca	3	19%
Total	16	100%

Grafico N°2

Distribución porcentual de la muestra según desarrollo en la institución como factor motivante



Análisis e Interpretación

En cuanto a si la posibilidad de desarrollo en la institución es un factor motivante, un 50% de los docentes encuestado manifestaron la opción siempre, un 25% mencionó la opción pocas veces, 19% indicó la opción nunca y un 6% señaló la opción frecuentemente. El resultado permite percibir que un 50% de los docentes consideran que el desarrollo en la institución es motivante; sin embargo hay otro porcentaje que no se siente motivado lo que podría interferir en el desarrollo del trabajo que realizan.

Por lo tanto analizando la encuesta realizada, esta nos indica que la institución al proporcionar de manera continua planes de formación a los docentes estos estarán motivados en su sitio de trabajo, así como lo indica Heredia (2004) “La motivación está constituida por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; por

otra parte, se dice que la motivación son todos aquellos factores que originan conductas; considerándose los de tipo biológico, psicológico, sociales y culturales". (p. 12). Es decir que, el desarrollo dentro de la institución es un factor motivante para los docentes que laboran en ella, y este puede cambiar y transformar al trabajador para que su labor sea más efectiva, eficaz y sobre todo estén a gusto con su sitio de trabajo.

Ítems N° 3.

El salario que percibo suple mis necesidades de seguridad (Protección contra amenaza y pérdida).

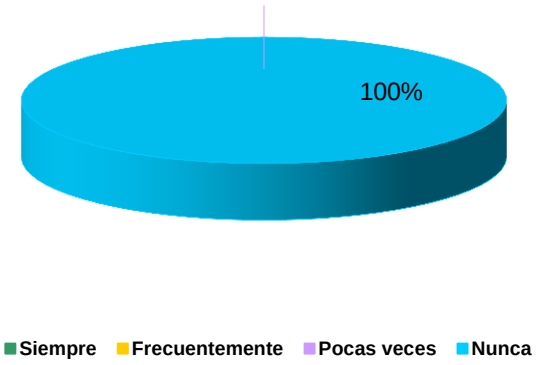
Cuadro N°4

Salario y necesidades de seguridad (Protección contra amenaza y pérdida)

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Pocas veces	0	0%
Nunca	16	100%
Total	16	100%

Grafico N°3

Distribución porcentual de la muestra según salario y necesidades de seguridad (Protección contra amenaza y pérdida)



Análisis e Interpretación

El 100% de los docentes encuestados, indicaron que nunca consideran que el salario permite cubrir las necesidades de seguridad (Protección contra amenaza y pérdida), al ver este resultado, se percibe que no existe incentivo monetario para el desarrollo del trabajo, lo que puede incidir desfavorablemente en el alcance de las metas de la institución.

Según Maslow citado por Chiavenato (2011) “las Necesidades de seguridad conforman el segundo nivel en las necesidades humanas. Las personas tienden a protegerse de cualquier peligro, sea este real o imaginario”. Esta definición indica que la seguridad es una necesidad humana, y este resultado arroja que el ser docentes en la institución universitaria analizada no cubre con esta necesidad ya que el salario es bajo. Por lo tanto los profesores no están motivados en cuanto a este aspecto.

Ítems N° 4.

Mi trabajo me permite tener vivienda propia.

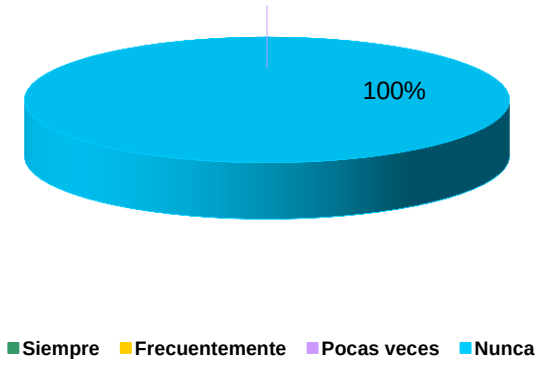
Cuadro N°5

Trabajo y vivienda propia

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Pocas veces	0	0%
Nunca	16	100%
Total	16	100%

Grafico N°4

Distribución porcentual de la muestra según trabajo y vivienda propia



Análisis e Interpretación

El 100% de los docentes encuestados, manifestaron que nunca el trabajo les permite tener vivienda propia, es así como se percibe que una de las principales motivaciones extrínsecas que puede tener el ser humano, como lo es la vivienda, no es cubierta al desempeñarse en la universidad como personal docente contratado por credenciales.

Se hace mención a Porter y Lawer (1968) explicando que “el esfuerzo o la motivación para el trabajo es un resultado de lo atractiva que sea la recompensa y la forma como la persona percibe la relación existente entre esfuerzo y recompensa”. Al analizar esta definición en relación con los resultados de la encuesta se evidencia que el docente va a relacionar la recompensa obtenida por la institución universitaria con el nivel de esfuerzo que puedan llegar a tener como personal docente en su sitio de trabajo. Si la recompensa es poca el cual es el caso en este resultado, ya que el 100% de los encuestados manifestaron que nunca tienen vivienda propia al ser docentes universitarios, entonces su nivel de esfuerzo o la motivación laboral del docente es baja, influyendo en su desempeño laboral.

Ítems N° 5.

Mi jefe me motiva y me respalda para asistir a eventos profesionales.

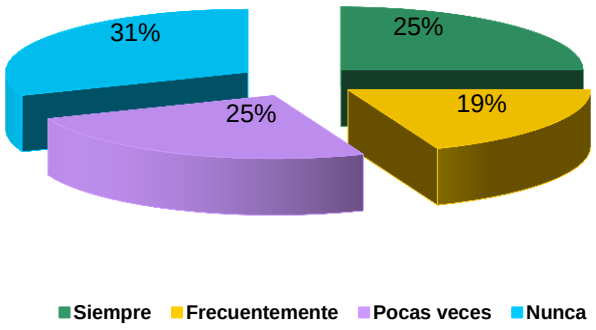
Cuadro N°6

Motiva y respaldo por parte del Jefe para asistir a eventos profesionales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	25%
Frecuentemente	3	19%
Pocas veces	4	25%
Nunca	5	31%
Total	16	100%

Grafico N°5

Distribución porcentual de la muestra según motivación y respaldo por parte del Jefe para asistir a eventos profesionales



Análisis e Interpretación

El 31% de los docentes encuestados señalaron que nunca es respaldado por su jefe para asistir a eventos profesionales, el 25% señaló la opción pocas veces, igual porcentaje señaló la opción siempre y un 19% manifestó la opción frecuentemente. Estas respuestas denotan que la mayoría de los profesores encuestados no se siente motivados y apoyados por su jefe inmediato, a realizar mejoras en los aspectos cognoscitivos a través de eventos profesionales.

Según Maslow citado por Chiavenato (2011) las necesidades de autorrealización son las necesidades humanas más elevadas y se encuentran en la cima de la jerarquía. Llevan a la persona a tratar de emplear su propio potencial y a desarrollarse continuamente a lo largo de la vida como humano. Queda expresada esta tendencia como el impulso de la persona a ser más de lo que es y a llegar a ser todo lo que puede hacer.

Analizando la presente definición toda persona tiene la necesidad de desarrollarse. Enfocándonos en el personal docente de la institución estudiada, la mayoría de los encuestados concuerdan que no son motivados por el jefe para cubrir esta necesidad. Por lo tanto baja su nivel motivacional y por ende su desempeño dentro de la institución universitaria.

Ítems N° 6.

Me satisfacen los beneficios sociales como personal de esta institución.

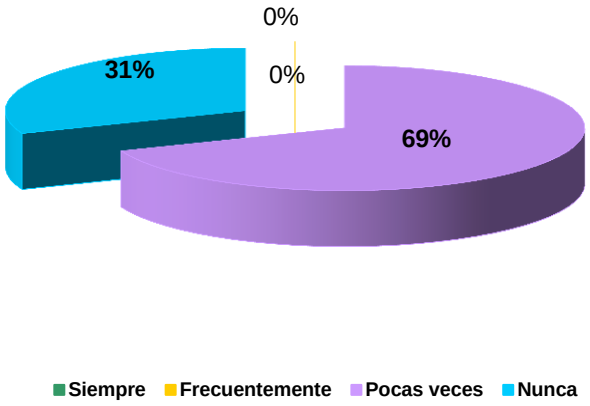
Cuadro N° 7

Satisfacción por beneficios sociales como personal de la institución

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Pocas veces	11	69%
Nunca	5	31%
Total	16	100%

Grafico N° 6

Distribución porcentual de la muestra según satisfacción por beneficios sociales como personal de la institución



Análisis e Interpretación

El 69% de los docentes encuestados señalaron que pocas veces le satisfacen los beneficios sociales como personal de esta institución, 31% se inclinó en expresar que nunca se encuentran satisfechos con dichos beneficios sociales. Por ello, es necesario identificar las necesidades insatisfechas para motivar a los docentes contratados por credenciales hacia el logro de los objetivos de la institución.

Se hace mención a Mazlow citado por Chiavenato (2001) a las necesidades sociales surgen de la vida social del individuo con otras personas, ya que son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de sus compañeros, intercambio de amistad, afecto y amor. Aparecen en la conducta cuando las necesidades fisiológicas y de seguridad se encuentran relativamente satisfechas. Cuando las necesidades sociales no están suficientemente satisfechas, las personas muestran resistencia, antagonismo y hostilidad frente a las personas que se les acercan

Ítems N° 7.

El salario que percibo llega a cubrir mis necesidades fisiológicas (alimento, vivienda).

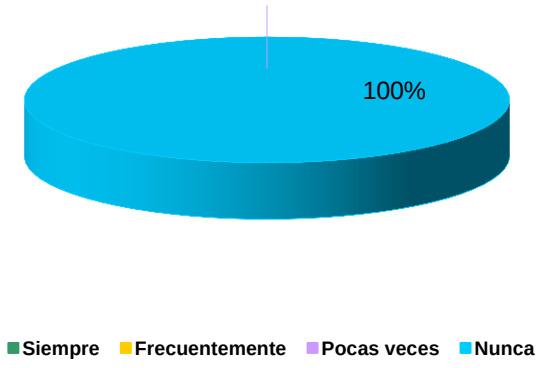
Cuadro N° 8

Salario que percibe el docente y necesidades fisiológicas (alimento, vivienda)

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Pocas veces	0	0%
Nunca	16	100%
Total	16	100%

Grafico N° 7

Distribución porcentual de la muestra según salario que percibe el docente y necesidades fisiológicas (alimento, vivienda)



Análisis e Interpretación

El 100% del personal docente contratado por credenciales señalaron que nunca el salario que perciben llega a cubrir las necesidades fisiológicas tales como alimento y vivienda. El grado del impulso para realizar actividades y el logro de objetivos institucionales, va a depender del nivel de satisfacción de cada empleado.

Según Maslow citado por Chiavenato (2011) las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo con su importancia respecto a la conducta humana. En la base de la pirámide están las necesidades más básicas, también llamadas necesidades primarias o fisiológicas, mientras que en la cúspide están las más sofisticadas e intelectuales, necesidades secundarias.

Las necesidades fisiológicas deben ser cubiertas para la supervivencia de toda persona y al relacionar esta definición con el resultado de la encuesta el cual el 100% de los docentes contratados por credenciales nunca cubren sus necesidades fisiológicas tales como alimentación y vivienda, se denota el fallo de la institución universitaria por no enfocarse principalmente en cubrir tal necesidad para así motivar al trabajador en el sitio de trabajo.

Ítems N° 8.

La Institución me da seguridad de empleo.

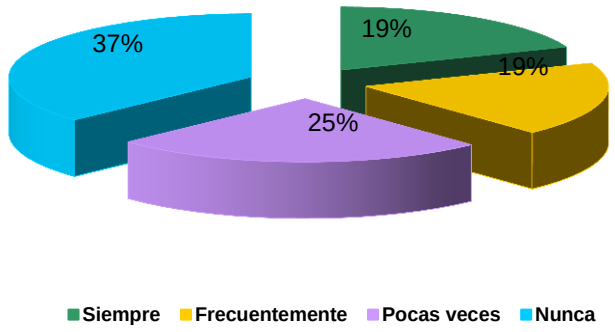
Cuadro N° 9

Seguridad de empleo que ofrece la institución

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	19%
Frecuentemente	3	19%
Pocas veces	4	25%
Nunca	6	37%
Total	16	100%

Grafico N° 8

Distribución porcentual de la muestra según seguridad de empleo que ofrece la institución



Análisis e Interpretación

En cuanto a si la institución da seguridad de empleo, el 37% de los docentes encuestados señalaron la opción nunca, 25% manifestó la opción pocas veces, y 19% atinaron a afirmar que siempre y frecuentemente. Al analizar estos resultados el 37% de los docentes encuestados perciben que su trabajo como docente en la institución no les da seguridad de empleo.

Davis y Newtrom, (1991:203), plantean que "es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales." Al analizar lo que plantean los autores anteriores con los resultados de la encuesta, el docente al no sentirse protegido por la institución, este crea sentimientos desfavorables en cuanto a su sitio de trabajo, cambiando su conducta dentro la institución y por lo tanto se siente desmotivado. Afectando tanto al trabajador como a la entidad universitaria de manera directa.

Ítems N° 9.

Considero mi trabajo justo

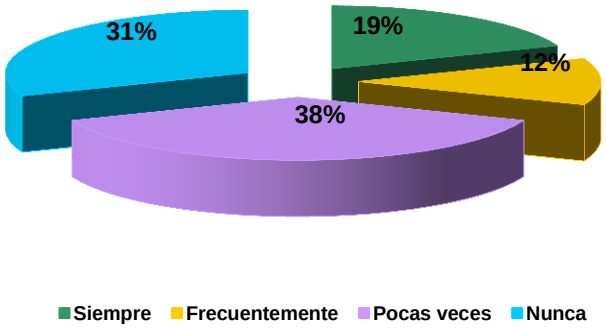
Cuadro N° 10

Percepción del trabajo justo por parte del docente

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	19%
Frecuentemente	2	12%
Pocas veces	6	38%
Nunca	5	31%
Total	16	100%

Grafico N° 9

Distribución porcentual de la muestra según percepción del trabajo justo por parte del docente



Análisis e Interpretación

El 38% de los profesores encuestados señalaron la opción pocas veces consideran el trabajo justo, 31% indicó la opción nunca, 19% afirmó que siempre y un 12% se inclinó por la opción frecuentemente. Los resultados dejan claro que un 38% de los docentes no consideran justo el trabajo que realizan, es por ello que dificulta el cumplimiento de los objetivos planteados en la institución educativa.

"Existen factores tales como la percepción del puesto y las habilidades del trabajador, que producen en las personas motivación y conducen a realizar un determinado esfuerzo y mayor rendimiento". (Ramos,2009). Analizando a dicho autor hay una relación entre el sitio de trabajo visto por el trabajador, en este caso el personal docente; influye en la manera el cual se van a desempeñar en el puesto de trabajo. Los resultados arrojaron que el 38% pocas veces consideran el trabajo justo y por lo tanto esto puede traer

como consecuencia la disminución de su rendimiento, por la falta de motivación.

Ítems N° 10.

Me gusta trabajar en esta institución universitaria autónoma

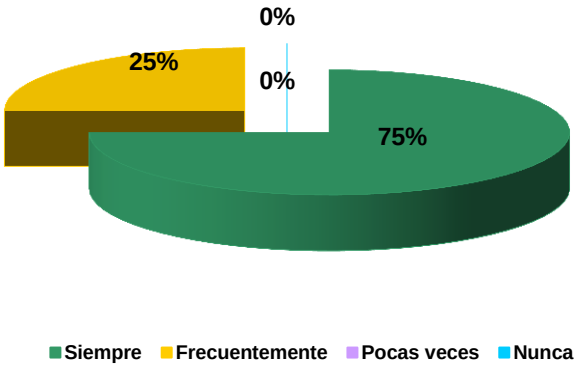
Cuadro N° 11

Gusto trabajar en esta institución universitaria autónoma

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	75%
Frecuentemente	4	25%
Pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
Total	16	100%

Grafico N° 10

Distribución porcentual de la muestra según gusto trabajar en esta institución universitaria autónoma



Análisis e Interpretación

El 75% de los docentes encuestados mencionan que les gusta trabajar en la institución universitaria y al 25% restante señalaron la opción frecuentemente. Es decir, que más de la mitad de los profesores encuestados sienten agrado con el puesto de trabajo donde se desempeñan, denotándose que en la percepción del puesto para ellos, existe la importancia sustancial de desarrollarlo plenamente.

Hodgetts y Altman (1985) define el clima laboral como un conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que laboran en se lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo.

Basándonos en los autores anteriores el puesto de trabajo es importante al momento de medir la motivación de los trabajadores, ya que en este caso los docentes universitarios si se sienten a gusto en la institución su motivación es mayor y por lo tanto se eleva su rendimiento. Y el resultado a este ítems arrojo que la mayoría si les gusta trabajar en la institución universitaria, por lo tanto se sienten motivados trabajando en ella.

Ítems N° 11.

En mi trabajo el ambiente es muy tenso.

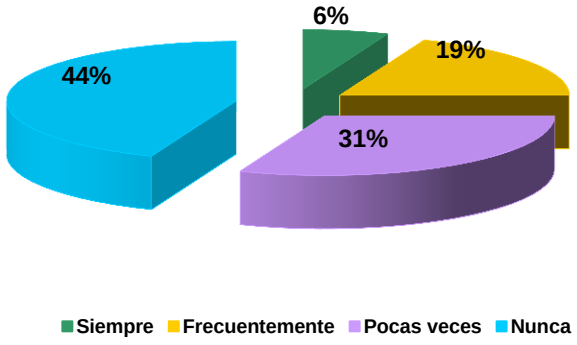
Cuadro N° 12

Percepción del ambiente de trabajo como tenso

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	6%
Frecuentemente	3	19%
Pocas veces	5	31%
Nunca	7	44%
Total	16	100%

Grafico N° 11

Distribución porcentual de la muestra según percepción del ambiente de trabajo como tenso



Análisis e Interpretación

El 44% de los profesores encuestados señalaron que nunca el ambiente de trabajo es tenso, 31% indicó la opción pocas veces, 19% expuso que frecuentemente y solo un 6% manifestó la opción siempre. Se aprecia que

para el 44% de los encuestados el ambiente de trabajo no es tenso, esta percepción del puesto facilita en gran manera el desarrollo de las funciones asignadas para el logro de los objetivos.

Hodgetts y Altman (1985) define el clima laboral como un conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que laboran en se lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo.

Se hace mención nuevamente a la definición de clima laboral según Hodgetts y Altman, ya que se habla del ambiente donde labora el personal docente, en este caso en cuando a si es tenso. El 44% de los encuestados estuvieron de acuerdo en que nunca el ambiente de trabajo es tenso. Teniendo concordancia con la respuesta anterior.

Ítems N° 12.

El trabajo que realizo me hace sentir importante.

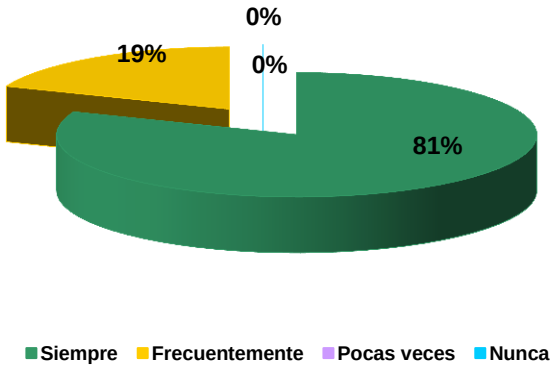
Cuadro N° 13

Percepción del trabajo que realiza y hacer sentir importante al docente

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	81%
Frecuentemente	3	19%
Pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
Total	16	100%

Grafico N° 12

Distribución porcentual de la muestra según percepción del trabajo que realiza y hacer sentir importante al docente



Análisis e Interpretación

El 81% de los docentes encuestados manifestaron que siempre el trabajo que realizan los hace sentir importantes y el 19% indicó la opción frecuentemente. Es decir que la mayoría de los docentes contratados por credenciales se sienten importantes a realizar el trabajo referido a la enseñanza de los estudiantes, generando un alto sentido de compromiso y pertenencia es decir, que existe un motivador importante que los impulsa al logro de los objetivos institucionales.

Davis y Newtrom, (1991:203), plantean que “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales.” Si relacionamos el resultado del presente ítem con la definición realizada, la mayoría de los docentes universitarios se sienten importantes trabajando en

la institución. Por lo tanto en este sentido se siente motivados al laborar en dicha institución.

Ítems N° 13.

El salario que recibo es un incentivo para realizar bien mi labor.

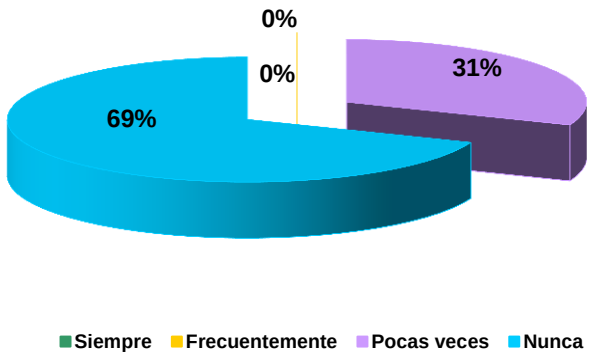
Cuadro N° 14

Salario como incentivo para realizar bien la labor

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Pocas veces	5	31%
Nunca	11	69%
Total	16	100%

Grafico N° 13

Distribución porcentual de la muestra según salario como incentivo para realizar bien la labor



Análisis e Interpretación

El 69% de los docentes encuestados manifestaron que nunca el salario que reciben es un incentivo para realizar bien su labor y el 31% indicó la opción pocas veces. Las respuestas obtenidas permiten percibir que no existe un incentivo representado por el salario, por lo cual los profesores contratados por credenciales podrían realizar otras actividades que le permitieran otra fuente de ingreso.

Alles (2008) señala que una organización debe pagar salarios suficientes para proteger a sus empleados y por ende a sus familias, y adicionalmente proveer incentivos para que incrementen su estima y se actualicen. Cuando esto se logra, la organización cumple un rol social, más allá de perseguir sus específicos objetivos organizacionales

Ítems N° 14.

Mi remuneración económica la cancelan puntualmente.

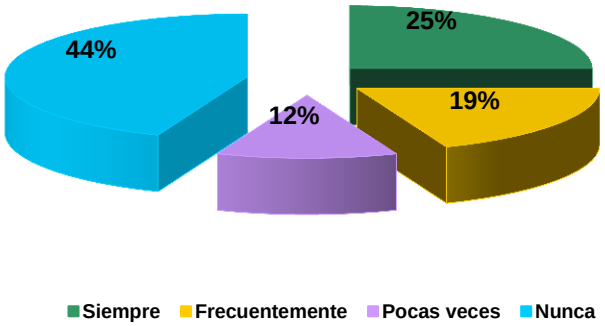
Cuadro N° 15

Puntualidad en la cancelación de remuneración económica

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	25%
Frecuentemente	3	19%
Pocas veces	2	12%
Nunca	7	44%
Total	16	100%

Grafico N° 14

Distribución porcentual de la muestra según puntualidad en la cancelación de remuneración económica



Análisis e Interpretación

El 44% de los docentes encuestados señalaron que nunca la remuneración económica la cancelan puntualmente, 25% manifestó la opción siempre, 19% indicó que frecuentemente y un 12% expuso que pocas veces. Los resultados llaman la atención, ya que cuando se recibe una remuneración en forma puntual, permite a los docentes mantenerse en sus puestos de trabajos, cuando se producen debilidades continuas en esta puntualidad, se puede generar migración del talento humano hacia otros espacios educativos. Como lo indica Lucena (1997):

> Actualmente no existe ninguna fórmula para trabajar con las personas, lo que se puede hacer es incrementar la comprensión y

las capacidades existentes para elevar el nivel de calidad de las relaciones humanas en el trabajo; esto puede lograrse a través de la motivación que la empresa le dé a sus trabajadores. (p.150)

Ítems N° 15.

La remuneración es un factor motivante en mi trabajo.

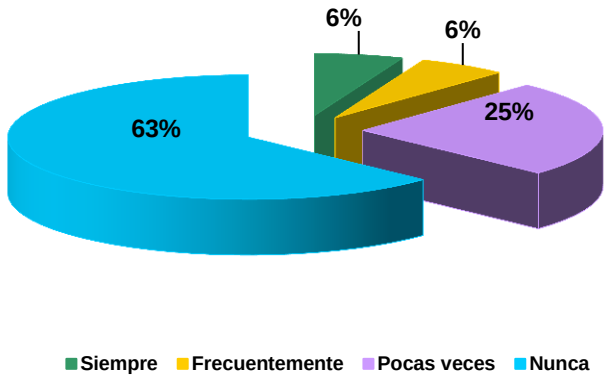
Cuadro N° 16

Remuneración como factor motivante en el trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	6%
Frecuentemente	1	6%
Pocas veces	4	25%
Nunca	10	63%
Total	16	100%

Grafico N° 15

Distribución porcentual de la muestra según remuneración como factor motivante en el trabajo



Análisis e Interpretación

El 63% de los docentes encuestados indicaron que nunca la remuneración representa un factor motivante en su trabajo, 25% manifestó la opción pocas veces, 6% indicó que frecuentemente y un 6% expuso la opción siempre. En el análisis de esta información se percibe que la mayoría de los docentes contratados por credenciales no consideran la remuneración como factor para sentirse motivados en su trabajo.

"Existen factores tales como la percepción del puesto y las habilidades del trabajador, que producen en las personas motivación y conducen a realizar un determinado esfuerzo y mayor rendimiento". (Ramos,2009). Al analizar lo que indica Ramos en comparación con los resultados arrojados en este ítems, los docentes no ven la remuneración como un factor primordial para estar motivados dentro de la institución, ya que existen otros factores que influyen de manera más profunda en ellos, tales como un incentivo no monetario, programas de desarrollo, para así aumentar el esfuerzo y rendimiento de los docentes dentro de la institución.

Ítems N° 16.

La remuneración económica que percibo está acorde con las actividades que realizo.

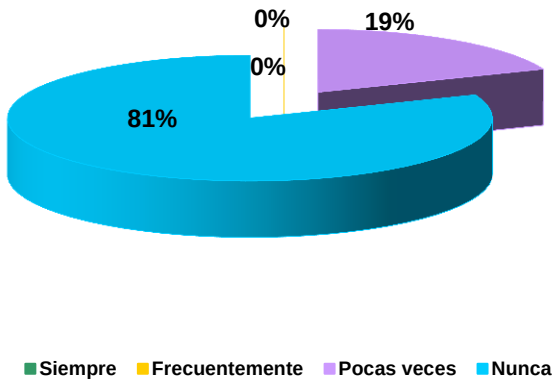
Cuadro N° 17

Remuneración económica acorde con las actividades que realiza el docente

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Pocas veces	3	19%
Nunca	13	81%
Total	16	100%

Grafico N° 16

Distribución porcentual de la muestra según remuneración económica acorde con las actividades que realiza el docente



Análisis e Interpretación

El 81% de los docentes encuestados señalaron que nunca la remuneración económica que perciben están acorde con las actividades que realizan, y un 19% considera la opción pocas veces. Es decir que la mayoría de los docentes contratados por credenciales que se desempeñan en la institución educativa en estudio, no están motivados por la remuneración económica que perciben, lo cual puede incidir negativamente con el logro de los objetivos institucionales.

Porter y Lawer (1968) se presenta en forma de modelo, donde el esfuerzo o la motivación para el trabajo es un resultado de lo atractiva que sea la recompensa y la forma como la persona percibe la relación existente entre esfuerzo y recompensa. Al comparar la teoría de Porter y Lawer con el resultado de esta encuesta, se puede analizar que el trabajador mide el esfuerzo que tendrá en su sitio de trabajo con la recompensa que va a percibir por la institución. La mayoría de los docentes no ven acorde la remuneración que perciben en cuanto a las actividades que realizan en la entidad universitaria. En consecuencia, esto puede ocasionar que los trabajadores disminuyan las actividades que realizan para estar al mismo nivel que la recompensa que perciben, esto es sumamente negativo para la entidad universitaria.

Ítems N° 17.

El ingreso que percibo por mi trabajo lo considero a gusto.

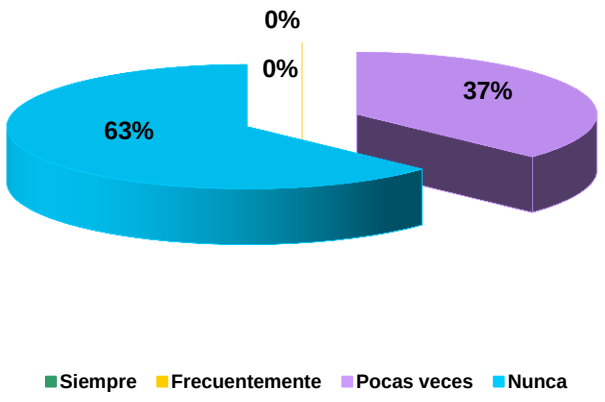
Cuadro N° 18

Ingreso que percibe el docente por trabajo y consideración a gusto

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Pocas veces	6	37%
Nunca	10	63%
Total	16	100%

Grafico N° 17

Distribución porcentual de la muestra según ingreso que percibe el docente por trabajo y consideración a gusto



Análisis e Interpretación

El 63% de los encuestados manifestaron que nunca el ingreso que perciben por el trabajo lo consideran a gusto y un 37% señaló la opción pocas veces. El resultado permite inferir que la mayoría de los docentes contratados por credenciales se encuentran desmotivados por el ingreso que

perciben; esto podría interferir en el desarrollo del trabajo que realizan en la institución.

Haciendo referencia a Locke (1968) Los efectos de la recompensas parecen estar mediados por cambios en los propios objetivos, lo mismo ocurre con otros factores como el conocimiento de los resultados o las influencias y presiones sociales.

Ítems N° 18.

El salario que obtengo me permite cubrir los gastos alimentarios.

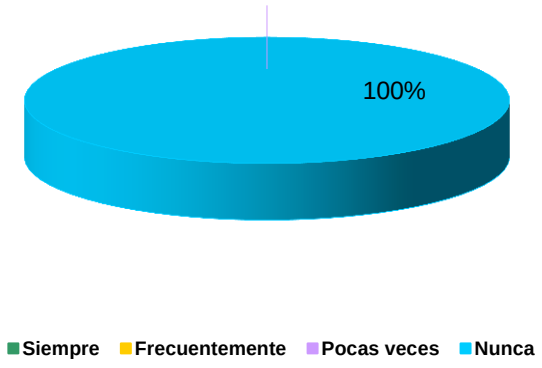
Cuadro N° 19

Cubrir gastos alimentarios con salario obtenido

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Pocas veces	0	0%
Nunca	16	100%
Total	16	100%

Grafico N° 18

Distribución porcentual de la muestra según cubrir gastos alimentarios con salario obtenido



Análisis e Interpretación

El 100% del personal docente contratado por credenciales señaló que nunca el salario que obtienen permite cubrir los gastos alimentarios, estas respuestas denotan que en su totalidad que una de las necesidades principales como lo es la alimentación no está cubierta.

Según Maslow citado por Chiavenato (2011) las Necesidades fisiológicas conforman el nivel más bajo de necesidades humanas. Se llaman necesidades básicas y por lo tanto exigen que sean suplidas reiteradamente para garantizar la supervivencia del individuo. Son necesidades innatas como la alimentación, descanso, sueño, deseo sexual y abrigo. Por lo tanto, el 100% de los profesores contratados por credenciales no tiene esta necesidad cubierta porque no cubre su necesidad alimentaria, esto trae como consecuencia aparte de la desmotivación del docente, que estos no pueden avanzar al próximo nivel de las necesidades humanas, quedándose atascados en el nivel más bajo de la pirámide de Maslow.

Ítems N° 19.

La institución brinda incentivo a su personal.

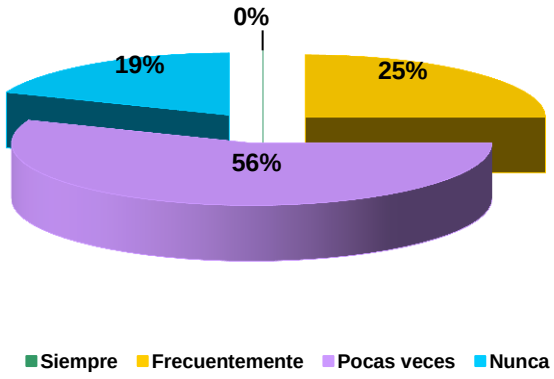
Cuadro N° 20

Incentivo ofrecidos por la institución al personal

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Frecuentemente	4	25%
Pocas veces	9	56%
Nunca	3	19%
Total	16	100%

Grafico N° 19

Distribución porcentual de la muestra según incentivo ofrecidos por la institución al personal



Análisis e Interpretación

El 56% del personal docente encuestado señaló que pocas veces la institución brinda incentivo a su personal, 25% manifestó la opción

frecuentemente y un 19% señaló la opción nunca. En el análisis de la información se aprecia que existe debilidad en el incentivo que se ofrece al personal, ya que la mayoría de los profesores contratados por credenciales coincidió con esta opción.

Como señala Alles (2008) una organización debe pagar salarios suficientes para proteger a sus empleados – y por ende a sus familias -, y adicionalmente proveer incentivos para que incrementen su estima y se actualicen. Al comparar lo que señala Alles con el resultado arrojado, al pocas veces brindarle a los docentes incentivos laborales, estos no incrementan su estima y por ende no tendrán un alto grado de motivación.

Ítems N° 20.

Me reconocen el trabajo que realizo.

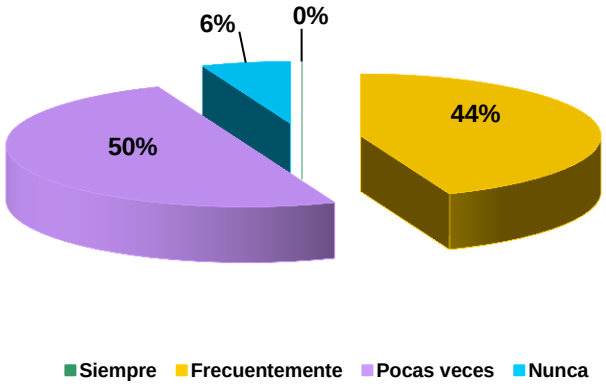
Cuadro N° 21

Reconocimiento al trabajo realizado

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Frecuentemente	7	44%
Pocas veces	8	50%
Nunca	1	6%
Total	16	100%

Grafico N° 20

Distribución porcentual de la muestra según reconocimiento al trabajo realizado



Análisis e Interpretación

El 50% de los profesores encuestados señalaron que pocas veces les reconocen el trabajo que realizan, 44% indicó la opción frecuentemente y un 6% señaló la opción nunca. Los resultados dejan claro que existe una debilidad hacia el reconocimiento que se debe realizar siempre al docente por el trabajo que realiza, para así motivarlo a desarrollar el trabajo en pro de obtener los objetivos de la institución.

Perry, (1961), específica que entre las causas que producen satisfacción o insatisfacción se tienen el reconocimiento, la mayoría de los hombres quieren y buscan el reconocimiento; en realidad ellos consagran gran parte de su vida a buscarlo. No hay mejor causa de insatisfacción que desvalorizar al trabajador. Por ende los docentes al no recibir reconocimiento por parte de la institución al realizar una buena labor, este estará

desmotivado a seguir haciendo un buen trabajo y puede disminuir su desempeño, ocasionando que no se cumplan con los objetivos establecidos.

Ítems N° 21.

Los incentivos que ofrece la institución satisfacen completamente mis necesidades.

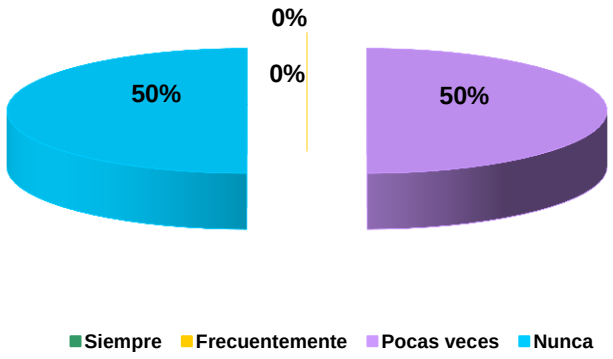
Cuadro N° 22

Satisfacción de las necesidades por los incentivos que ofrece la institución

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Pocas veces	8	50%
Nunca	8	50%
Total	16	100%

Grafico N° 21

Distribución porcentual de la muestra según satisfacción de las necesidades por los incentivos que ofrece la institución



Análisis e Interpretación

El 50% de los docentes encuestados señalaron que nunca los incentivos que ofrece la institución satisfacen completamente las sus necesidades y otro 50% indicó la opción pocas veces. En el análisis de la información se percibe que los docentes no están satisfechos en su totalidad con los incentivos que ofrece la institución educativa; esto puede repercutir en el desempeño de las funciones que ejecuta el docente dentro de la institución universitaria.

Alles (2008) señala que una organización debe pagar salarios suficientes para proteger a sus empleados – y por ende a sus familias -, y adicionalmente proveer incentivos para que incrementen su estima y se actualicen. En el análisis de la información se percibe que los docentes no están satisfechos en su totalidad con los incentivos que ofrece la institución educativa; esto puede repercutir en el desempeño de las funciones que ejecuta el docente dentro de la institución universitaria

Ítems N° 22.

Los incentivos me impulsan a realizar mi labor con eficiencia.

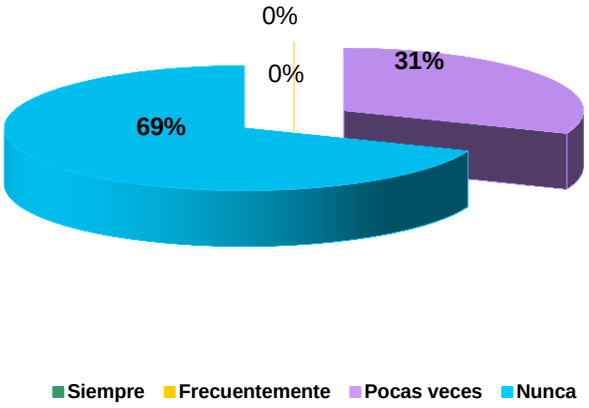
Cuadro N° 23

Incentivos que impulsan a realizar la labor con eficiencia

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Pocas veces	5	31%
Nunca	11	69%
Total	16	100%

Grafico N° 22

Distribución porcentual de la muestra según incentivos que impulsan a realizar la labor con eficiencia



Análisis e Interpretación

El 69% de los docentes encuestados señalaron que nunca los incentivos los impulsan a realizar la labor con eficiencia, mientras que el 31% se inclinó en expresar la opción pocas veces, es decir que la mayoría de los docentes realizan las actividades sin esperar un incentivo a cambio, por lo tanto esto los desmotiva provocando que su labor no sea eficiente y no cumpla con los objetivos de la institución.

Es decir que la mayoría de los docentes realizan las actividades sin esperar un incentivo a cambio, por lo tanto esto los desmotiva provocando que su labor no sea eficiente y no cumpla con los objetivos de la institución. Como lo señala Alles (2008) organización debe pagar salarios suficientes para proteger a sus empleados – y por ende a sus familias -, y adicionalmente proveer incentivos para que incrementen su estima y se actualicen.

Ítems N° 23.

Cuando obtengo un logro, mi jefe me refuerza adecuadamente.

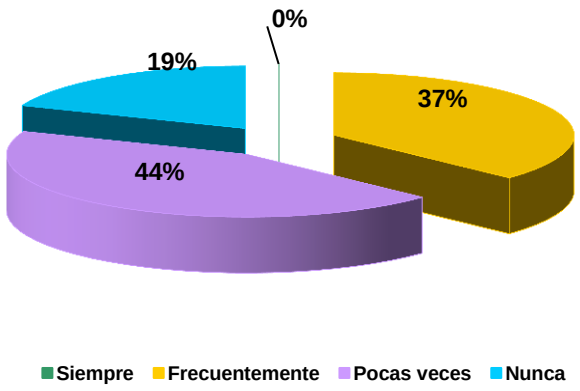
Cuadro N° 24

Obtención de logro, y refuerzo adecuado del jefe

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Frecuentemente	6	37%
Pocas veces	7	44%
Nunca	3	19%
Total	16	100%

Grafico N° 23

Distribución porcentual de la muestra según obtención de logro, y refuerzo adecuado del jefe



Análisis e Interpretación

El 44% de los profesores encuestados señalaron que pocas veces el jefe los refuerza adecuadamente cuando obtienen un logro, el 37% manifestó la opción frecuentemente, y 19% atinaron a afirmar que nunca. Es decir existe 44% de los docentes, que no se sienten reforzados adecuadamente, es bajo el promedio de quienes consideran que esto pasa frecuentemente; siendo de vital importancia las palabras de los jefes en el reconocimiento de los empleados, ya que esto crea un compromiso a seguir trabajando en el marco del deber ser. Perry, (1961), específica que entre las causas que producen satisfacción o insatisfacción se tienen el reconocimiento, la mayoría de los hombres quieren y buscan el reconocimiento; en realidad ellos consagran gran parte de su vida a buscarlo.

Ítems N° 24.

Obtengo los servicios que me pertenecen (servicio de hospitalización, medico).

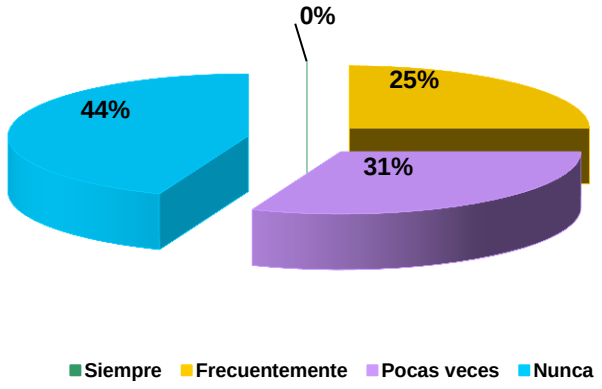
Cuadro N° 25

Obtención de servicios tales como servicio de hospitalización, médico

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Frecuentemente	4	25%
Pocas veces	5	31%
Nunca	7	44%
Total	16	100%

Grafico N° 24

Distribución porcentual de la muestra según obtención de servicios tales como servicio de hospitalización, médico



Análisis e Interpretación

El 44% de los docentes encuestados señalaron que nunca obtienen los servicios que le pertenecen tales como servicio de hospitalización y médico, 31% manifestó la opción pocas veces, mientras que el 25% se inclino por la opción frecuentemente. Se percibe en los resultados presentados, que un 44% de los profesores contratados por credenciales considera no gozar de las cláusulas contractuales, que son vitales para motivar al docente a desarrollar el trabajo educativo.

Robbins, (1994) señala que la motivación laboral es la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal. Al comparar lo que señala Robbins con el resultado arrojado los servicios médicos y de hospitalización son vitales para que el docente pueda

satisfacer una parte de sus necesidades personales, como lo es velar por su salud.

. **Ítems N° 25.**

Obtengo un bono que me ayude a la adquisición de alimentos.

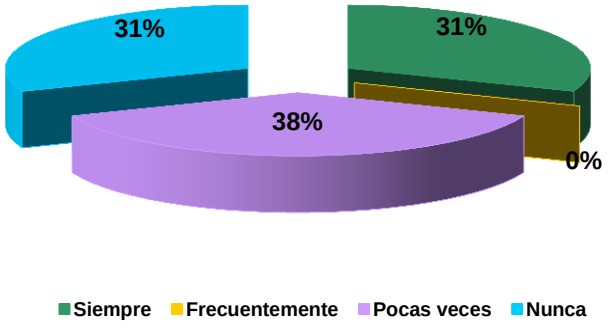
Cuadro N° 26

Obtención de bono que ayuda a la adquisición de alimentos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	31%
Frecuentemente	0	0%
Pocas veces	6	38%
Nunca	5	31%
Total	16	100%

Grafico N° 25

Distribución porcentual de la muestra según obtención de bono que ayuda a la adquisición de alimentos



Análisis e Interpretación

El 38% de los docentes encuestados expresaron que pocas veces han obtenido un bono que ayude a la adquisición de alimentos, 31% considera la opción siempre y otro 31% se inclina por la opción nunca. La política del bono alimenticio, es empleada a nivel de diversas instituciones; sin embargo un 38% indica que pocas veces la ha recibido. Según Maslow citado por Chiavenato (2011) las Necesidades fisiológicas conforman el nivel más bajo de necesidades humanas. Se llaman necesidades básicas y por lo tanto exigen que sean suplidas reiteradamente para garantizar la supervivencia del individuo. Son necesidades innatas como la alimentación, descanso, sueño, deseo sexual y abrigo. Por ende en sumamente importante que todos los docentes de la institución reciban este bono alimentario para cubrir sus necesidades básicas.

A continuación se presenta un cuadro de debilidades y fortalezas, basado en los resultados obtenidos, de la aplicación del instrumento de recolección de datos, para el Análisis de la motivación laboral del personal docente contratado por credenciales de la escuela de Relaciones Industriales en una Institución Universitaria Autónoma ubicada en el Municipio Naguanagua del Estado Carabobo:

Cuadro Nro. 27

Debilidades y Fortalezas

Debilidades	Fortalezas
Los objetivos del personal docente contratado por credenciales pocas veces están en consonancia con los de la institución.	La posibilidad de desarrollo en la institución es un factor motivante para el personal docente contratado por credenciales.
El salario que percibe el personal docente contratado por credenciales no suple sus necesidades básicas, de seguridad (protección contra amenaza y pérdida).	El salario no es un incentivo para que el docente contratado por credenciales realice su trabajo.
El trabajo como docentes contratados por credenciales, no le permite adquirir una vivienda propia.	La remuneración no es un factor motivante.
La motivación y respaldo por parte de los jefes para asistir a eventos no es muy frecuente.	El trabajo como docente de esta institución, hace sentir importante al docente contratado por credenciales.
La institución pocas veces brinda incentivos a su personal.	Hay una gran satisfacción de trabajar en la institución.
Los jefes pocas veces refuerzan adecuadamente el logro que obtiene	El ambiente de trabajo no es muy tenso.

el personal.	

Estrategias

El talento humano en la institución universitaria está representado por los docentes, ya que estos juegan un papel importante a la hora de la consecución de los objetivos antes planteados, por esta razón es importante mantenerlos motivados no solo en materia económica, sino con incentivos no monetarios que puedan satisfacer necesidades personales y profesionales para lograr que los docentes tenga sentido de pertenencia y compromiso con la institución, logrando así que a la hora de realizar sus actividades lo hagan de manera eficaz y eficiente logrando cumplir con las metas de la institución educativa.

Es importante mencionar que los docentes contratados por credenciales además de tener necesidades personales y profesionales, poseen expectativas de índole emocional que deben ser cubiertas.

De acuerdo con el análisis expuesto, aportado por el instrumento aplicado a los docentes contratados por credenciales, se puede mencionar diferentes estrategias motivacionales:

1. Crear un plan de mejora que amplíe la comunicación entre los docentes contratados por credenciales y el departamento de asuntos profesorales, que permita conocer las políticas de incentivo que ofrece la institución universitaria autónoma.

2. Activar un plan en conjunto con el Gobierno Nacional, para la cancelación a tiempo de los presupuestos universitarios.

3. Realizar semestralmente un diagnóstico de las necesidades de adiestramiento dirigido al personal docente contratado por credenciales, que permita programar planes de formación alineados a sus necesidades de capacitación, lo que incidirá en la motivación de los mismos.

4. Crear un plan de formación para los jefes o personal directivo de la escuela que permitan sustentar esta necesidad.

5. Realizar un diagnóstico tanto de la institución universitaria y el personal docente para evaluar el alcance de la misma y así se cuenta con los recursos para aplicar un programa de incentivo, como también evaluar las diferentes necesidades tanto profesorales como personales.

6. Crear un plan de financiamiento para el personal docente contratado por credenciales, que sirva de ayuda para la adquisición de vivienda.

7. Motivar a los docentes contratados por credenciales mediante el reconocimiento público, otorgando certificados o condecoraciones, para así elevar su nivel motivacional haciendo posible el logro de los objetivos planteados.

8. Realizar eventos recreativos tales como, actividades deportivas, culturales o ambientales, dirigido al personal docente contratado por credenciales, donde se integre a los familiares de los mismos, para

que los docentes se sientan identificados con los objetivos de la institución universitaria creando un vínculo de afecto entre estos.

CONCLUSIONES

Una vez culminada la presente investigación, se plantean las siguientes conclusiones, en primer lugar la motivación que presenta actualmente el personal docente contratado por credenciales, de la Escuela de Relaciones Industriales, se aprecia que existe un número reducido de trabajadores que desempeñan sus objetivos personales en consonancia con los de la institución, por otra parte, no existe satisfacción de las necesidades de autorrealización, seguridad, sociales y fisiológicas.

Por otra parte, en lo que respecta a los factores que favorecen la motivación del personal docente contratado por credenciales, de la Escuela de Relaciones Industriales, se aprecia que los docentes se sienten importantes a realizar el trabajo referido a la enseñanza de los estudiantes, consideran que el ambiente de trabajo no es tenso y sienten la seguridad de empleo por parte de la universidad; sin embargo, no consideran justo el trabajo que realizan, coincidiendo esto con la forma en que ejecutan las acciones lo que dificulta el cumplimiento de los objetivos planteados en la institución educativa.

Asimismo, los docentes realizan las actividades y el logro de los objetivos, por motivación intrínseca, ya que la motivación extrínseca proporcionada por la institución es débil o no existe, en cuanto al salario o remuneración, cláusulas contractuales, pago de cesta ticket, igualmente existe debilidad hacia el reconocimiento que ofrece la institución al desempeño realizado. Esto puede incidir negativamente con el logro de los objetivos institucionales, y provocar la migración del talento humano hacia otros centros educativos, nacionales e internacionales.

LISTA DE REFERENCIAS

Alles, M (2008) **Selección por competencias.** Editorial Granica. Argentina, Buenos Aires

Aquino, M. (2012) **Motivación Laboral de los docentes en una facultad de una institución de educación superior del Estado Carabobo.** Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Gerencia en Recursos Humanos. Universidad de Carabobo. Valencia edo. Carabobo. Publicado: http://producción-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/600033AG.pdf.

Aguado, F. (1988).**Una evaluación del impacto de las características del puesto de trabajo sobre la satisfacción, motivación y compromiso de los empleados. Revista europea de dirección y economía de la empresa.**

http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf

Balestrini A., M. (2006) *Cómo se elabora el proyecto de investigación* (7a. e.). Caracas, Venezuela: Consultores Asociados.

Balza, A. (2010) **Talento Humano.** Disponible en centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2012/03/el-talento-humano-como-el-principal.html

Castillo D. (2012) **El profesor universitario: ¿Una especie en vías de extinción?** Periodismo 3 UCV Disponible: http://periodismo3ucv.blogspot.com/2012/04/el-profesor-universitario-una-especie.html

Cea, M.A (1999) **Metodología Cuantitativa. Estrategias y Técnicas de Investigación Social.** Disponible en brayebran.aprenderapensar.net/files/2010/10/técnicas-de-invest.pdf

Chapman A. (2007) **Jerarquía de las Necesidades de Maslow.** Disponible en http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/2011/05/figura-1.html

Chávez, M. (2014) **Análisis de los factores en la motivación del personal docente: estudio de caso del centro de bachillerato tecnológico industrial y de servicios No. 198 (CBTIS).** Universidad Autónoma de Querétaro. Disponible en http://hdl.handle.net/123456789/1806

Chiavenato, I. (2011). **Administración de Recursos Humanos**. Novena Edición. Editorial McGraw-Hill. México.

Colvin y Routland (2008) **La Teoría de la Motivación Humana.** Disponible en paradigmaseducativosuft.blospot.com/2011/05/figura-1.html

Davis, k. Y Newstrom, J. (1991) **Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional**. Editorial Mac Graw Hill Interamericana S.A. México. Disponible en http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf

Erazo, T. (2011) **La motivación como factor clave en el desempeño laboral del personal docente del instituto universitario adventista de Venezuela**. Trabajo de Grado Presentado ante el área de estudios de Postgrado para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Universidad de Carabobo.

Heredia, A. (2004) **La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca.** Disponible en www.eumed.net/libros/2011c/992/motivacion.html

Hodgetts, Richard. Y Altman, Steven. (1985). **Comportamiento en las organizaciones** México Trabajo de Grado publicado. Universidad Tecnológica de Querétaro. México. Disponible: http://www.uteq.edu.mx/tesis/IIDE/0847.pdf

Leal, J. (2010) **Cómo redactar los antecedentes de la investigación antecedentes de la investigación**. Disponible en: http://asesoriatesis1960.blogspot.com

Locke (1968) **Teoría del establecimiento de metas u objetivos.** Disponible en: www.psicologia-online.com/pir/teoria-del-establecimiento-de-metas.html

Maish, E. (2004) **Pautas Metodológicas para la realización de estudios de clima organizacional.** Disponible en: www.gestiopolis.com/pautas-realizar-estudios-clima-organizacional/

Maldonado L. (2015) **Salario de Profesores en Crisis** 8 de Mayo de 2015, El Carabobeño Pagina 5

Marconi, J. (2012) **Habilidades y funciones gerenciales**. Disponible en: http://www.monografias.com/trabajos93/habilidades-y-funciones.

Miquilena (2011) **Recreación Laboral**: Su efecto motivacional en los trabajadores. Observatorio Laboral. Revista Venezolana, Universidad de Carabobo. Valencia Edo. Carabobo.

Montilla, A. (2010) **La motivación y el desempeño del personal docente**. Programa de Profesionalización Docente. Universidad de los Andes. Disponible en http://tesis.ula.ve/pregrado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=2241.

Morales (2002) **¿Qué entendemos por motivación laboral?** Disponible en www.neostuff.net/motivacion-laboral/

Pallela, S. y Martins, F. (2010) **Tipo de Investigación.** Disponible en planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-ydiseno-de-la-investigacion_21.html

Perry, John (1961), **LAS RELACIONES HUMANAS EN LA INDUSTRIA. Editorial Selección Contable**. Argentina

http://psicologiamotivacionrrii.blogspot.com/p/trabajo-en-equipo.html

Porter y Lawer (1968) **Modelo de Motivación de Porter y Lawler.** Disponible http://justdocument.com/dowload/76152912058/porter-y-lawler-teoria-de-las-expectativas-motivacion-1968-/

Ramos A. (2009) **Liderazgo y conducción de equipos.** Segunda Edición. Mexico. Editorial Trillas

Robbins, S. (1994). **Comportamiento organizacional**. Editorial Pearson Education. México Disponible: http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAM4116.pdf

Robbins, S. (1994). **Comportamiento organizacional.** Revista de Ciencias Sociales V.16 n. 3 Maracaibo Septiembre 2010. Disponible en: www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-95182010000300010&script=sci_arttext

Roo, A. (2013) **Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente**. Tesis de Grado para optar al título de Magíster Scientiarum en Educación. Mención Gerencia de Organizaciones Educativas.

Sánchez, M. (2011) **Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital "Dr. Adolfo Prince Lara". Puerto Cabello.** Trabajo Especial de Grado de Especialista en

Gerencia Pública. Disponible en es.slideshare.net/malenasan/motivacin-como-factor-determinante-en-el-desempeo-laboral-del-personal-administrativo-del-hospital-dr-adolfo-prince-lara

Tamayo y Tamayo (1997) **Población y Muestra.** Disponible en tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/población-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html

Universidad de Carabobo (2007) **Estatuto del Personal docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo**. Disponible: http://www.uc.edu.ve/recursos-humanos/tramites/tramites-docentes-docs-php

ANEXOS

ANEXO A

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA

Un cordial saludo:

Se está trabajando en un estudio que servirá para elaborar una tesis profesional acerca del análisis de la motivación laboral del personal docente contratado por credenciales en una Institución Universitaria Autónoma de la Escuela de Relaciones Industriales, ubicada en el Municipio Naguanagua, Edo. Carabobo.

Quisiéramos pedir su ayuda para que contestes algunas preguntas que no llevarán mucho tiempo. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Las opiniones de todos los encuestados serán sumadas e incluidas en la tesis profesional.

Le pedimos que conteste este cuestionario con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

Lea las instrucciones cuidadosamente, ya que las preguntas sólo se pueden responder con una opción.

Muchas gracias por su colaboración.

INSTRUCCIONES:

Emplee un lápiz o un bolígrafo para rellenar el cuestionario. Al hacerlo, piense en lo que sucede la mayoría de las veces en su trabajo.

No hay respuestas correctas o incorrectas. Éstas simplemente reflejan su opinión personal.

Marque con claridad la opción elegida con una equis. Recuerde: NO se deben marcar dos opciones.

Si NO PUEDE contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le entregó el cuestionario y le explicó la importancia de su participación.

CONFIDENCIALIDAD

Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales. Los cuestionarios serán procesados por personas externas. Además como usted puede ver, en ningún momento se le pide su nombre.

De antemano: MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCA VECES	NUNCA
1.- ¿Mis objetivos personales van en consonancia con los de la institución?					
2.- ¿La posibilidad de desarrollo en la institución es un factor motivante para mí?					
3.- ¿El salario que percibo suple mis necesidades de seguridad (Protección contra amenaza y pérdida)?					
4.- ¿Mi trabajo me permite tener vivienda propia?					
5.- ¿Mi jefe me motiva y me respalda para asistir a eventos profesionales?					
6.- ¿Me satisfacen los beneficios sociales como personal de esta institución?					
7.- ¿El salario que percibo llega a cubrir mis necesidades fisiológicas (alimento, vivienda)?					
8.- ¿La Institución me da seguridad de empleo?					
9.- ¿Considero mi trabajo justo?					
10.- ¿Me gusta trabajar en esta institución universitaria autónoma?					
11.- ¿En mi trabajo el ambiente es muy tenso?					
12.- ¿El trabajo que realizo me hace sentir importante?					
13.- ¿El salario que recibo es					

un incentivo para realizar bien mi labor?					
14.- ¿Mi remuneración económica la cancelan puntualmente?					
15.- ¿La remuneración es un factor motivante en mi trabajo?					
16.- ¿La remuneración económica que percibo está acorde con las actividades que realizó?					
17.- ¿El ingreso que percibo por mi trabajo lo considero a gusto?					
18.- ¿El salario que obtengo me permite cubrir los gastos alimentarios?					
19.- ¿La institución brinda incentivo a su personal?					
20.- ¿Me reconocen el trabajo que realizó?					
21.- ¿Los incentivos que ofrece la institución satisfacen completamente mis necesidades?					
22.- ¿Los incentivos me impulsan a realizar mi labor con eficiencia?					
23.- ¿Cuándo obtengo un logro, mi jefe me refuerza adecuadamente?					
24.- ¿Obtengo los servicios que me pertenecen (servicio de hospitalización, medico)?					

25.- ¿Obtengo un bono que me ayude a la adquisición de alimentos?					

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO B