



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA.



**LA MOTIVACION COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL EXPERIMENTAL DE LA SEGURIDAD
(UNES) SEDE CARABOBO.**

Línea de Investigación:

Gestión de las Personas

Autora:

Lcda: Michely Yexibeth

Veliz Martínez.

CI. 13.755.608

Bárbula, 2017



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA.



**LA MOTIVACION COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL EXPERIMENTAL DE LA SEGURIDAD
(UNES) SEDE CARABOBO.**

Línea de Investigación:

Gestión de las Personas

Autora:

Lcda: Michely Yexibeth

Veliz Martínez.

Cl. 13.755.608

Bárbula, 2017



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA.



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN TUTORA METODOLOGICA.

LA MOTIVACION COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LA SEGURIDAD (UNES) SEDE CARABOBO.

Trabajo presentado como requisito parcial para optar al
Grado de Magister en Administración Del Trabajo y Relaciones Laborales.

Tutora:

Msc. Mairy Cejas.

**Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudios Postgrado
Maestría En Administración Del Trabajo y Relaciones Laborales
Por: Msc. Mairy Cejas.
CI.14.977.614**

Bárbula, 2017



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA.



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN TUTORA DE CONTENIDO.

**LA MOTIVACION COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL EXPERIMENTAL DE LA SEGURIDAD
(UNES) SEDE CARABOBO.**

**Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudios Postgrado
Maestría En Administración Del Trabajo y Relaciones Laborales
Por: Msc. Mairy Cejas.
CI.14.977.614**

Bárbula, 2017



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA.



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designados para la evaluación del Trabajo Especial de Grado titulado: "LA MOTIVACION COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LA SEGURIDAD (UNES) SEDE CARABOBO" presentado por la Licenciada Michely Y. Veliz M. titular de la Cedula de identidad V-13.755.608, para optar al Grado de Magister En Administración Del Trabajo y Relaciones Laborales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para considerarlo como:

Apellido y Nombre	C.I. No	Firma
Martinez P. Helio E	7077539	
Marroes S. Anon C.	7.131766	
CEJAS MAIRY	14977614	

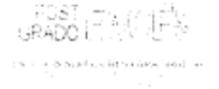
Valencia, 18 de OCTUBRE del 2017

v

v



Universidad de Carabobo
 Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
 Dirección de Postgrado
 Sección de Grado



ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO DE GRADO

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

"LA MOTIVACIÓN COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES (UNES) SEDE CARABOBO "

Presentado para optar al grado de **MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES** por el (la) aspirante:

VELIZ M., MICHELLY Y.

C.I.: 13.755.608

Realizado bajo la tutoría de el (la) Prof. MAIRY CEJAS cédula de identidad N° 14.977.614

Habiendo examinado el Trabajo presentado, se decide que el mismo esta APROBADO.

En Barbadá a los dieciocho días del mes de Octubre de 2017 .

Prof: DIRECTOR MARRERO (Pdte.)
 C.I: 7077539
 Fecha: 18/10/2017

Prof. MAIRY CEJAS
 C.I: 14977614
 Fecha: 18/10/17



Prof. ANAIS MARRERO
 C.I: 7.131.766
 Fecha: 18 Oct 17

10. 3617
 Elaborado por: D. H. Mares como:

DEDICATORIA

A Dios Padre Todopoderoso quiero dedicarle este logro ya que me dió todas las fuerzas necesarias, coraje, dedicación y perseverancia para hoy disfrutar los resultados obtenidos.

A mi madre Coromoto Martínez quiero regalarle este Grado ella es mi pilar la mujer que más AMO en el mundo; sin ella no hubiese podido lograr este triunfo. GRACIAS madre hermosa.

A mi padre José Veliz por haberme regalado la vida, espero se sienta orgulloso de mi nuevo logro que hoy obtengo.

A mi segunda madre, Crishtina Carrillo, gracias por tanto amor y por todos los consejos dados durante toda la vida. Eternamente agradecida.

A mis hijos Mairelys, Richelle y Richard Josué, para que sigan mis pasos y logren ser futuros profesionales en la vida, gracias por aguantar tanto tiempo de abandono, tantas horas detrás de un computador. Hoy logro ver que tanto esfuerzo valió la pena; ustedes son mi mayor motivación para llegar a la meta y celebrar mi triunfo que hoy les dedico.

A mi compañero de vida quiero dedicar unas líneas muy meritorias, a mi esposo Richard Alfredo, también mereces mi logro, son muchos años juntos celebrando cada triunfo, a pesar de las dificultades siempre juntos echando hacia adelante. Gracias esposo.

A mis hermanos Marlenys, Crishtoper, Fabiola, Mileidy, Juan Carlos y Rut para que sigan siempre adelante y obtengan sus metas, todo con sacrificio, perseverancia, dedicación y amor se puede lograr.

A mis sobrinos, Crishtian y Mariana para que mis logros sean motivo de inspiración para ustedes y sean profesionales en la vida.

Lcda. Michely Veliz.

AGRADECIMIENTOS

A Dios primeramente por haberme dado la oportunidad de luchar disfrutar y obtener este triunfo, por darme las fuerzas necesarias para no desmayar cuando quise desistir y Gracias a Él pude lograr llegar a la meta.

De igual modo quiero agradecer con profundo aprecio a la Directiva del área de Post Grado de la UC porque, gracias al convenio con la Policía de Carabobo pude hacer mi sueño realidad de recibir mi Grado en esta prestigiosa casa de estudios.

A mi tutora, Magister Mairy Cejas; por los conocimientos impartidos y por todas las horas dedicadas para que este Trabajo de Grado fuera culminado.

A mi estimado y apreciado amigo, el Supervisor (CPEC) Graterol Gregorio, gracias por siempre estar allí y por aclarar tantas dudas. Siempre presto a ayudar sin nada a cambio.

A la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) porque con ella he crecido personal y profesionalmente durante estos casi 4 años que he impartido clases en esta casa de estudios, han sido muchas las experiencias enriquecedoras que he atesorado en mi corazón y cada día siento más orgullo de pertenecer y ser “UNESISTA”.

A mis amigas la Abogada Alejandra Medina quien me ofreció su mano amiga desde que la conocí, y en los momentos que más la necesite y a la Magister Espinoza Nair quien al pasar de los años confió más en mí y permitió la oportunidad de afianzar mis conocimientos como docencia en la UNES, gracias amigas.

A mi coordinador y amigo Licenciado José Avendaño, gracias por brindarme cada día oportunidades como formadora de todos los (PNF) en UNES.

A toda mi familia Veliz y Martínez a todos mis amigos, por confiar en mí en todo momento, espero haber cubierto sus expectativas... Mi Éxito es de ustedes...

Lcda. Michely Veliz.

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTOS.....	viii
INDICE.....	viii
ÍNDICE DE CUADROS	xiii
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xvi
RESUMEN	xvii
INTRODUCCION	xvii
CAPITULO I.....	23
EL PROBLEMA.....	23
1.1 Planteamiento del Problema	23
1.2 Objetivos de la Investigación	26
1.2.1 Objetivo General.	26
1.2.2 Objetivos Específicos.....	26
1.3 Justificación de la Investigación.....	27
CAPITULO II.....	29
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	29
2.1 Antecedentes de la Investigación.	29
2.1.2 Antecedentes Internacionales.....	29
2.1.3 Antecedentes Nacionales.	31
2.2 Bases Teóricas.	33
2.2.1 Motivación.....	33
2.2.1.1 Tipos de Motivación	38
2.2.1.2 Motivación Interna o Intrínseca	38
2.2.1.3 Motivación Externa o Extrínseca.....	39

2.2.1.4	Motivación en el ambiente Laboral.....	41
2.2.1.5	Motivación por logro.....	41
2.2.1.6	Motivación por competencia.	42
2.2.1.7	Motivación por poder.....	43
2.2.1.8	Motivación por afiliacion.....	43
2.2.1.9	Motivación por autorrealizacion.....	43
2.2.1.10	Teorías Motivacionales	44
2.2.1.11	Teorías de la Jerarquía de las Necesidades.....	44
2.2.1.12	Teoría de la Motivación Humana o de Jerarquía de las Necesidades:	51
2.2.1.13	Teoría de los dos Factores	52
2.2.1.14	Estrategias Motivacionales	56
2.2.2	Teoria de los Incentivos	57
2.2.2.1	Incentivo Pesonal	58
2.2.2.2	Incentivo Academico	59
2.2.2.3	Desempeño.....	61
2.2.2.4	Desempeño Laboral.....	61
CAPITULO III		68
MARCO METODOLOGICO.....		68
3.1	Diseño de la Investigación.	68
3.2	Tipo de investigación.	69
3.3	Población y Muestra.....	70
3.3.1	Población	70
3.3.2	Muestra	70
3.4	Técnica de Recolección de Datos.....	72
3.5	Validez y Confiabilidad del Instrumento.	73
3.5.1	Validez.	73

3.5.2	Confiabilidad.....	74
3.6	Técnicas de Análisis de los Datos.....	76
CAPITULO IV..... 80		
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS..... 80		
CONCLUSION.....123		
RECOMENDACIONES..... 127		
CAPITULO V		
LA PROPUESTA.....128		
5.1	Identificación.....	128
5.2	Justificación.....	130
5.3	Objetivos de la Propuesta.....	131
5.3.1	Objetivo General.....	131
5.3.2	Objetivo Especifico.....	133
5.3.3	Marco Institucional.....	132
5.3.4	Misión.....	133
5.4	Visión.....	133
5.4.1	Objetivo.....	134
5.4.2	Social.....	134
5.5	FACTIBILIDAD.....	135
5.5.1	Operativa.....	136
5.5.2	Técnica.....	136
5.5.4	Económica.....	137

5.5.5	Psicosocial.....	137
5.5.6	Estructura.....	137
5.5.7	Finalidad.....	138
5.6	Metas.....	138
5.7	Destinatario.....	138
BIBLIOGRAFIA.....		145
ANEXOS.....		152

ÍNDICE DE CUADROS

Nº 1)- La Motivación como proceso.	36
Nº 2)- Influencia de la motivación.	37
Nº 3)- Motivación	40
Nº 4)- Jerarquía de necesidades.	45
Nº 5)- Jerarquía de las necesidades humanas desde otro ángulo.....	50
Nº 6)- Factores Motivacionales.	53
Nº 7)- Comparación de los modelos teóricos de Maslow y Herzberg	55
Nº 8)- Mediación del rendimiento de los trabajadores.	65
Nº 9) Distribución de la Población.....	70
Nº 10)- Distribucion de la muestra	72
Nº 11)- Coeficiente de confiabilidad para el Alfa de Cronbach.	75
Nº 12) - Técnico Metodológico.....	77
Nº 13) - Costo y Recurso de la ejecución.....	139

ÍNDICE DE TABLAS

Nº de Ítems.

Nº 1)- Condiciones del proceso de aprendizaje.....	82
Nº 2)- Procesos administrativos en el logro de los objetivos.....	84
Nº 3)- Actividades académicas del departamento profesoral.....	86
Nº 4)- Información al docente en las actividades académicas.....	88
Nº 5)- Actividades académicas en el ambiente de trabajo de colaboración...	90
Nº 6)- Actividades docentes con el compromiso con la institución.....	92
Nº 7)- La institución fortalece el bienestar de los docentes.	94
Nº 8)- La institución reconoce la actividad docente.....	96
Nº 9)- La institución contribuye en la formación como docente.....	98
Nº 10)- Organiza actividades que genera cambios de los docentes.....	100
Nº 11)- Herramientas necesarias en el desarrollar del trabajo.....	102
Nº 12)- La remuneración está acorde a las funciones de docente.....	104
Nº 13)- Los docentes en la planificación de las actividades académicas....	106
Nº 14)- Propicia encuentros entre el personal docente en un ambiente laboral.....	108
Nº 15)- Actividades en el aula con agrado y placer.....	110
Nº 16)- Fijo metas y retos al realizar mi trabajo.....	112
Nº 17)- Beneficios por el buen desempeño docente.....	114
Nº 18)- Libertad o independencia en la planificación de las actividades....	116
Nº 19)- Interactúo con mis compañeros de trabajo.....	118
Nº 20)- Retroalimentación en la ejecución de las actividades del docente..	120

Nº 21)- Taller 1- Estrategias Motivacionales.....	140
Nº 22)- Taller 2- Analizar estrategias motivacionales.....	141
Nº 23)- Taller 3- Promover estrategias motivacionales.....	142
Nº 24)- Taller 4- Importancia de la motivación.....	143
Nº 25)- Taller 5- Crear motivación en un ambiente de trabajo.....	144

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Nº 1)- Condiciones del proceso de enseñanza- aprendizaje.....	82
Nº 2)- Procesos administrativos en el logro de los objetivos.....	84
Nº 3)- Actividades académicas del departamento profesoral.....	86
Nº 4)- Información al docente en las actividades académicas.	88
Nº 5)- Actividades académicas en el ambiente de trabajo de colaboración. 90	
Nº 6)- Actividades docentes con el compromiso con la institución.....	92
Nº 7)- La institución fortalece el bienestar de los docentes.....	94
Nº 8)- La institución reconoce la actividad docente.....	96
Nº 9)- La institución contribuye en la formación como docente.....	98
Nº 10)- Organiza actividades que genera cambios de los docentes	100
Nº 11)- Herramientas necesarias en el desarrollar del trabajo.....	102
Nº 12)- La remuneración está acorde a las funciones de docente.....	104
Nº 13)- Los docentes en la planificación de las actividades académicas... 106	
Nº 14)- Propicia encuentros entre el personal docente en un ambiente laboral.....	108
Nº 15) Actividades en el aula con agrado y placer.....	110
Nº 16)- Fijo metas y retos al realizar mi trabajo.	112
Nº 17)- Beneficios por el buen desempeño docente	114
Nº 18)- Libertad o independencia en la planificación de las actividades. ...	116
Nº 19)- Interactúo con mis compañeros de trabajo.	118
Nº 20)- Retroalimentación en la ejecución de las actividades del docente. 120	



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA.



LA MOTIVACION COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LA SEGURIDAD (UNES) SEDE CARABOBO.

Autor: Lcda. Michely Veliz
Tutor: Msc. Mairy Cejas
Fecha: Abril 2017

RESUMEN

La presente investigación consistió en analizar la motivación como factor determinante en el desempeño de los docentes de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES). Se fundamentó bajo una naturaleza cuantitativa de tipo descriptiva en su modalidad de proyecto factible. Se abordó la problemática desde y para la educación como contexto de acción, enmarcada con un diseño no experimental en su clasificación de campo-transversal. Se contó con una población conformada por veintisiete (27) docentes del ciclo básico Programa Nacional de Formación Policial y la muestra fue de tipo censal. La técnica e instrumento de recolección de datos empleada fue la observación directa, como instrumento el cuestionario, el cual se basó en preguntas de escala Likert aplicado a la muestra en estudio. Posteriormente mediante la estadística descriptiva se agruparon, tabularon y graficaron, quedando en evidencia, que (UNES) requiere motivación en sus docentes como factor determinante en el desempeño laboral y para lograrlo se presenta la propuesta. Se procedió al análisis e interpretación de los mismos y se evidenció que existe un alto índice de desmotivación por parte de los docentes que laboran en la institución, lo que conlleva, en ocasiones, a la inconformidad y apatía, afectando directamente en el desempeño del docente, por lo que se recomienda a los directivos de la Universidad promover y liderar el aprovechamiento de su capital humano, favoreciendo la comunicación, en pro del crecimiento de la institución, de su calidad y productividad.

Palabras Claves: Motivación, Incentivo, Factores del desempeño docente.



UNIVERSITY'S CARABOBO
FACULTY OF SCIENCES OF THE EDUCATION
MASTERY IN ADMINISTRATION OF THE WORK
And LABOR RELATIONS
CAMPUS BÁRBULA.



MOTIVATION AS A DETERMINING FACTOR IN THE LABOR
PERFORMANCE OF TEACHERS OF THE NATIONAL EXPERIMENTAL
SECURITY UNIVERSITY
(UNES) HEADQUARTERS CARABOBO.

Author: Lcda. Michely Veliz
Tutor: Msc. Mairy Eyebrows
Date: April 2017

SUMMARY

The present investigation consisted in analyzing the motivation as a determinant factor in the performance of the teachers of the National Experimental University of the Security (UNES). It was based on a quantitative nature of descriptive type in its feasible project modality. The problem was addressed from and to education as a context of action, framed with a non-experimental design in its field-transversal classification. A population comprised of twenty-seven (27) teachers of the basic cycle National Police Training Program and the sample was of census type. The technique and instrument of data collection used was direct observation, as instrument the questionnaire, which was based on questions of Likert scale applied to the sample under study. Subsequently through descriptive statistics were grouped, tabulated and plotted, being evident, that Unes requires motivation in their teachers as a determining factor in work performance and to achieve it the proposal is presented. They were analyzed and interpreted and it was evidenced that there is a high rate of demotivation on the part of the teachers who work in the institution, which sometimes leads to nonconformity and apathy, directly affecting the teacher's performance, which is why it is recommended that the University managers promote and lead the use of their human capital, favoring communication, in favor of the growth of the institution, its quality and productivity.

Key Words: Motivation, Incentive, Factors of teaching performance.

INTRODUCCION

Actualmente en este mundo tan globalizado, la motivación se ha convertido en un elemento esencial dentro del día a día de cualquier organización, por lo que es importante y necesario que los gerentes la conozcan y dominen a fin de garantizar el cumplimiento de las actividades que se requieren para el logro de los objetivos planteados.

De esta manera se puede decir que la motivación no es un fenómeno que se pueda observar de forma directa pero sí puede inferirse de los comportamientos de las personas que son dirigidas por la herencia o por el ambiente y se logran observar en la personalidad, los conocimientos, aptitudes y habilidades.

Así mismo la motivación no solo se deriva de un sistema de recompensas, tiene muchas más implicaciones que pueden ir desde las relaciones interpersonales de los trabajadores y cómo se dan estas, los valores y principios, el ambiente de trabajo, el clima organizacional y hasta la calidad de vida de los trabajadores. Actualmente las empresas e instituciones ya sean públicas o privadas, sufren una serie de inconvenientes relacionados con los mecanismos que éstas proporcionan para lograr un grado de motivación adecuada a un desempeño laboral exitoso y productivo.

De igual manera, la motivación está dentro de los factores internos que influyen en la conducta humana y, por ende en su desenvolvimiento dentro de la Organización, no es fácil comprender el comportamiento de las personas sin tener un mínimo conocimiento de lo que lo motiva. De manera general, "Motivo" según Kast, F. y Rosenzweig, J. (1970:245) "es todo lo que

impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico”.

Uno de los principios establecidos de las organizaciones es plantearse precisamente objetivos y metas que los conlleva al logro de su visión, pero para ello es necesario que el trabajador se sienta identificado y comprometido con la organización y lo demuestre a través de un buen desempeño. Es por ello, cuán importante es la motivación, ya que mientras más motivado esté el trabajador más productiva será su labor. Pinder (1998:11) lo explica en la siguiente definición: “La motivación en el trabajo es un conjunto de fuerzas energéticas que se originan dentro y más allá del individuo para iniciar la conducta relacionada con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y duración.

Es por esta razón que en la actualidad las organizaciones universitarias utilizan la evaluación del desempeño docente como la forma para estimar o apreciar el desenvolvimiento del individuo en el cargo y su potencial de desarrollo. Es decir, se mide la capacidad y la excelencia, dos términos de uso frecuente en el quehacer del mundo globalizado de hoy, ya que representan los requerimientos emergentes de la lógica educativa actual, que ha ido conquistando espacios que hace muy poco tiempo, parecían estar restringidos.

Por consiguiente es importante mencionar, que el desempeño docente constituye un proceso formativo y pretende determinar si el profesional de la docencia está cumpliendo con su labor de manera positiva si es capaz de lograr avances tomando en cuenta los diferentes roles. De esta manera el diagnóstico del desempeño constituye una técnica de dirección imprescindible en el proceso administrativo, mediante ella se

pueden encontrar obstáculos en el desenvolvimiento del trabajo del recurso humano.

Partiendo de los supuestos anteriores, una evaluación del desempeño trae beneficios para quienes la realiza como para el aplicador o evaluador. De este modo para un supervisor es de suma importancia evaluar a sus empleados, ya que puede determinar fortalezas y debilidades, tomar medidas correctivas, establecer una comunicación más fluida y directa con los mismos para mejorar su desarrollo en la labor que se está realizando. Y lo más importante, se mejoran las relaciones humanas en el trabajo al estimular la productividad y las oportunidades para los subordinados.

Bajo éste planteamiento se presenta este Trabajo de Grado titulado “La Motivación como factor determinante en el desempeño Laboral de los docentes de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) Sede Carabobo”, Con el propósito de analizar la motivación como factor determinante en el desempeño laboral de los docentes (UNES).

La metodología utilizada para llevar a cabo este estudio se basa en una investigación de campo no experimental ya que se describieron características de la realidad en los docentes (UNES), aplicando un (01) cuestionario a los docentes del ciclo básico Programa Nacional de Formación, que permitió definir las expectativas que tienen con respecto al salario, beneficios sociales, el clima organizacional, las relaciones, considerando éstos como factores que inciden directamente en la motivación y desempeño laboral.

Así pues que el desempeño laboral es un aspecto que debe ser monitoreado constantemente a través de la supervisión y evaluación con el

propósito de obtener insumos que sirvan para lograr un mejoramiento continuo de la actuación profesional de los docentes y lograr la calidad en formación de los discentes y el éxito de la organización.

Para abordar la investigación la autora la estructuró en cinco etapas o momentos que son de vital importancia para alcanzar el objetivo propuesto, distribuidos de la siguiente manera. En el Capítulo I, se formuló la situación en estudio de tal manera que se describió detalladamente los orígenes de la misma. Se incluyó en el mismo el planteamiento y Formulación del objeto de estudio. Se expusieron además los objetivos y se justificó la investigación.

En el Capítulo II, el Marco Teórico, se abordaron los antecedentes de la Investigación y las bases teóricas que le dieron sustento a las variables en estudio. De esta manera se fortaleció el conocimiento acerca de la motivación y el desempeño laboral en la institución donde se realizó la investigación. Seguidamente, el marco metodológico conformó el capítulo III, el cual comprende los métodos estrategias técnicas e instrumentos que conformaron el diseño, tipo y nivel de investigación, la población y muestra, así como las técnicas de análisis, la validez y la confiabilidad del instrumento.

En el Capítulo IV, realizó el análisis, presentación e interpretación de los resultados basados en los datos recabados por los instrumentos, mediante el análisis estadístico absoluto y porcentual, así como la conclusión y recomendaciones que se obtuvieron en este interesante estudio.

Por último, en el Capítulo V se presentó la propuesta, incluyendo aspectos como identificación, justificación, marco institucional, misión, visión,

factibilidad técnica, económica, financiera, institucional, social, destinatario, el producto, finalidad metas objetivos de la propuesta, objetivo general objetivos específicos, el plan de ejecución, el costo, y los recursos de ejecución. Con ésta se pretende dejar un aporte estructurado en pro de un mejor desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES). Sede Carabobo.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Las transformaciones que se viven día a día a nivel global indican que en este mundo competitivo, las Organizaciones deben esforzarse cada día más en ser mejores, en donde el ser humano representa el recurso más valioso, ya que su participación es necesaria e indispensable para el funcionamiento de la organización, cuyo desempeño está directamente relacionado con el rendimiento y la motivación del individuo.

En este sentido la motivación es de gran importancia para cualquier área, y más aún, en el ámbito laboral donde los empleados se estimulen y se esfuercen para lograr un mejor desempeño de sus funciones y trabajar más para el logro de los objetivos de la Organización. Según Dubrin Andrew, (2003:04) expone: “cuando las personas están motivadas pueden esforzarse más por alcanzar sus metas y las de la organización”, de tal manera que puedan sentirse satisfechos con el trabajo que realizan, además podrán ejecutar sus actividades de la mejor forma.

En lo laboral, la motivación se entiende como el dominio de los procesos motivacionales dirigidos al ámbito de su ocupación. Pinder (1998:11) explica: “La motivación en el trabajo es un conjunto de fuerzas enérgicas que se originan dentro y más allá del individuo para iniciar la conducta relacionada

con la ocupación y para determinar su forma, dirección, intensidad y duración”.

Cabe señalar que, las instituciones públicas de Educación Superior cumplen un papel transcendental en los cambios de los futuros profesionales del mundo y, ante las nuevas tendencias, el sector educativo universitario debe dar adecuadas respuestas a las exigencias del entorno. En esa tarea el recurso humano es un pilar fundamental de soporte para el cumplimiento de estas exigencias, mediante sus funciones principales: docencia, investigación y extensión.

En el caso venezolano el comportamiento de los actores de las Instituciones de Educación Superior, entre ellos los docentes, se ven afectados por factores internos o propios de la dinámica organizacional, como: burocracias administrativas, obsolescencia de procedimientos y equipos, falta de apoyo, cambios organizacionales no planificados, conflictos internos, falta de valores, actitudes no compartidas, falta de una identidad organizacional, sentido de pertenencia, así como estructuras y edificaciones no acordes para estimular el buen desarrollo de la actividad docente y estudiantil.

Entre los factores externos se pueden mencionar: la crisis general a todos sus niveles afrontada por el país, las políticas presupuestarias gubernamentales, aspectos económicos y sociales, influencias políticas, presupuestos no acordes con la realidad, entre otros, los cuales perturban el cumplimiento de la misión de crear conocimiento, siendo un motor impulsador, ejecutor y soporte fundamental en el cumplimiento de los objetivos de dichas instituciones.

Sumado a lo ha expuesto anteriormente pareciera presentarse un desfase entre lo ofrecido por estas instituciones y lo esperado por los docentes, ya que en los recintos universitarios se observa un deterioro en el desarrollo de las actividades docentes, así como también una falta de iniciativa y creatividad en el desarrollo de los procesos académicos, ocasionado por algunos factores motivacionales que influyen en el desempeño de los docentes

En la presente investigación se busca analizar la motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal docente de la Universidad Experimental de la Seguridad (UNES) sede Carabobo, la cual está ubicada “Provisionalmente” en el antiguo edificio de Educación de la Universidad de Carabobo Arco de Bárbula en Naguanagua-Venezuela.

Debe señalarse que desde su inicio ha venido transformándose día a día realizando esfuerzos internos para mejorar sus procesos dirigidos a el personal docente ya que los mismos se sienten pocos motivados al desempeñar su labor, pues no muestran interés y sentido de responsabilidad, un rendimiento insuficiente, no se involucran en las actividades académicas, impuntualidad en las aulas de clases, ausentismo laboral, apatía, predisposición a los conflictos, inconformidad, negligencia, entre muchos otros síntomas.

Por lo tanto se puede mencionar que la falta de capacitación de los docentes según los lineamientos de la universidad de acuerdo a cada unidad curricular, la falta de pago en las fechas indicadas, los espacios no adecuados ni acondicionados, la falta de comunicación con el personal administrativo, liderazgos no compartidos, desarticulación de sistemas de

información, inadecuadas condiciones laborales, físicas, ambientales y de recursos, burocratización, presupuestos deficitarios, falta de supervisión y control, politización de los procesos y gerencias con poca formación en el área, son algunas de los elementos que inciden en la motivación de los docentes objeto de estudio.

Por esta razón, ante lo anteriormente expuesto, es necesario conocer los motivos y se formularon las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la situación actual de los docentes de la Universidad Experimental de la Seguridad (UNES) sede Carabobo? ¿Cuáles son los factores motivacionales que inciden en el desempeño de los docentes de la Universidad Experimental de la Seguridad (UNES)? ¿Qué estrategias motivacionales mejoran el desempeño de los docentes?

Como consecuencia de estas interrogantes, surge la necesidad de indagar y dar a conocer la importancia de los factores motivacionales que inciden en el desempeño laboral del personal docente de la Universidad Experimental de la Seguridad (UNES).

Objetivos de la Investigación.

Objetivo General.

*Analizar la motivación como factor determinante en el desempeño laboral de los docentes (UNES). Sede Carabobo.

Objetivos Específicos.

*Diagnosticar la situación actual de los docentes de la Universidad Experimental de la Seguridad (UNES). Sede Carabobo.

*Describir los factores motivacionales que inciden en el desempeño de los docentes de la Universidad Experimental de la Seguridad (UNES). Sede Carabobo.

*Determinar estrategias motivacionales que mejoren el desempeño de los docentes de la Universidad Experimental de la Seguridad (UNES). Sede Carabobo.

Justificación de la Investigación.

Desde el punto de vista teórico, esta investigación servirá de guía y orientación para otras investigaciones que desarrollen los tópicos abordados por esta, donde podrá tener relevancia la información derivada del análisis de las diferentes bases teóricas que fundamentan este estudio, resaltando las posiciones coincidentes y contradictorias y el criterio independiente del investigador.

Por otra parte, en cuanto a su alcance académico, esta investigación abrirá nuevos campos para resolver situaciones similares a las detectadas en la institución objeto de estudio que aquí se plantea, sirviendo como marco referencial a estas. En cuanto al alcance social, la relevancia está al lograr un cambio positivo y significativo en la actitud de los docentes, en función de mejorar el desempeño laboral dentro de la organización. En lo que se refiere al alcance científico, este estudio permitirá llegar a establecer la importancia que tiene la motivación en el éxito de la institución, influyendo en los docentes para conseguir los objetivos, mediante la incidencia en el comportamiento de estos; mejorando así la calidad del desempeño laboral.

Es por ello, la importancia del presente trabajo de investigación está representado en el hecho de poder revisar la motivación y el desempeño laboral de los docente de la Universidad Experimental de la Seguridad (UNES). Sede Carabobo, desde el punto de vista administrativo, el estudio aportará material importante para la institución, reconociendo a los docentes como punto de enlace entre la institución y sus discentes, que requieren de una mayor atención que incluya no solo remuneración, sino capacitación.

De igual manera poniendo en práctica la investigación, se podrá exponer un trabajo serio y científico, sobre la realidad de los cambios y factores motivacionales intrínseca y extrínsecamente que inciden en los docentes de la Universidad Experimental de la Seguridad (UNES). Sede Carabobo, y la misma, servirá de guía y antecedentes para las próximas generaciones de maestrantes, producto del Convenio Universidad de Carabobo y el Gobierno de Carabobo para la profesionalización de la Policía de Carabobo.

Este estudio se hace relevante desde el punto de vista metodológico, ya que de esta investigación surgirán propuestas que pueden ser utilizadas en el futuro y ampliar los aportes. Por último profesionalmente para la autora permite poner de manifiesto los conocimientos adquiridos durante la carrera y sentar las bases para otros estudios que surjan de la problemática aquí expuesta.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.

En el presente capítulo se realiza una revisión de trabajos relacionados con esta investigación cuyo objetivo es proporcionar una base de fundamentación teórica acerca de la motivación y el desempeño docente. Para Balestrini (2006:91) el marco teórico, “Es el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados del cuerpo teórico epistemológico que se asume, referidos al tema específico elegido para su estudio”. De allí pues, la necesidad de que se organice a través de una estructura lógica y consistente, que permita organizar y analizar los hechos ya conocidos, así como también encamine al investigador en la búsqueda de nuevos conocimientos y/o datos relevantes.

Antecedentes de la Investigación.

El presente capítulo enmarca los estudios previos de gran relevancia para la presente investigación. Estos representan un punto de alusión que permite desplegar todo el contexto del estudio, proporcionando información válida que ayuda a sustentar la teoría. En tal sentido, Tamayo y Tamayo (1997) define los antecedentes como “todo hecho anterior a la formulación del problema que sirve para aclarar, juzgar e interpretar el problema planteado”.

Antecedentes Internacionales.

Cabezas y Ramos, (2012) en su investigación titulada Estudio Exploratorio de Factores Motivacionales Internos y Externos, y su Relación

con el Desempeño Docente en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (Puce) el cual tiene como objetivo “Explorar el Efecto que los Factores Motivacionales Internos y Externos tienen sobre el Desempeño de los Docentes Medido a Través de la Evaluación Docente en una Muestra Significativa de Profesores de la PUCE.” Este estudio exploratorio analizó los diez factores relacionados con la motivación hacia el trabajo y la satisfacción laboral propuestos por Herzberg.

Esta investigación analiza los factores motivacionales tanto como interno y externo; y da un gran aporte a este Trabajo de Grado ya que es relevante, por ende está orientada en efectuar reuniones con todo el personal; pero muy especialmente con el personal docente, para que se sientan valorados y tomados en cuenta.

Roja y Guadamarrama (2012), en su Trabajo de Grado titulado Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México, presentado ante la Universidad de Guanajuato. La investigación fue descriptiva, correlacional, explicativa, transversal; con un diseño no experimental; realizado con el universo de la población perteneciente a tres categorías: directivos y personal de confianza, administrativos y profesores de asignatura. Para medir la satisfacción laboral se utilizó el Índice de Satisfacción Laboral desarrollado por Galicia. Consta de 66 preguntas con 5 opciones de respuesta, que van de “Totalmente en desacuerdo” (1) hasta “Totalmente de acuerdo” con una muestra de 110 personas.

Los resultados mostraron que tres de cinco factores predicen la satisfacción laboral y pueden incrementar los niveles de satisfacción laboral de la institución. Bajo esta perspectiva, la presente investigación se vincula

con el estudio anterior, debido a que se considera como variable la motivación laboral de los docentes siendo ésta un elemento que constituye la actitud que poseen los docentes hacia su lugar de trabajo, y la cual está influenciada por algunos factores externos e internos propios del contexto educativo, que contribuyen con una desmejora en el desempeño de las funciones y en la calidad del ambiente de trabajo.

Antecedentes Nacionales.

Maivy D. (2015) realizó su trabajo de Grado que consistió en Proponer un plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica de los docentes en la Unidad Educativa La Salle Baloché, ubicada en la ciudad de Puerto Cabello estado Carabobo. Esta investigación se fundamentó bajo una naturaleza cuantitativa de tipo descriptiva en su modalidad de proyecto factible, en este caso; se abordó la problemática desde, y para la educación en etapa primaria como contexto de acción. La misma, estuvo enmarcada con un diseño no experimental en su clasificación de campo-transversal.

Se contó con una población de 44 docentes; y la muestra fue de tipo intencional de acuerdo a diferentes criterios de selección, quedando conformada por 13 docentes, que representan un 30% de la población total. Para recabar la información se diseñó un cuestionario construido en escala de Likert, contenido de veintinueve ítems. Las conclusiones de este estudio indican que los docentes requieren un Plan de Evaluación de Desempeño donde se tomen en cuenta las distintas dimensiones que definen su perfil y que responda a las necesidades profesionales y académicas que demanda su ámbito laboral para mejorar su praxis pedagógica.

En este sentido, se considera que el desempeño de los docentes de la institución será favorable mientras existan sentimientos positivos, que contribuyan con la creación de un clima organizacional. Por consiguiente, se propone el Plan de Evaluación de Desempeño como estrategia motivacional, a fin de que contribuya con el crecimiento personal y profesional e incida en la satisfacción laboral de los miembros de la organización. La investigación del autor reseñado contribuye y aporta un conocimiento teórico, sustentado en los hallazgos encontrados y reportados por el investigador.

Vásquez (2013) realizó su Trabajo de Grado que consistió en Proponer Estrategias Motivacionales Gerenciales para Incrementar el Rendimiento Laboral en la empresa Daytona Aragua C.A. Ubicada en La Carretera Nacional Cagua-La Encrucijada. El tipo de investigación realizada pertenece a la modalidad de proyecto factible, apoyado en una investigación de campo tipo descriptiva, con soporte bibliográfico. La población estuvo constituida por 50 personas que laboran en la empresa, La muestra seleccionada intencionalmente por el criterio de la investigadora (Gerente), fue de treinta (30) sujetos que representan el 50% de la población, por ser los que inciden directamente en el funcionamiento de la misma.

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos, empleadas fueron la observación directa y la encuesta, el libro de anotaciones y el cuestionario, este último se basó en 20 preguntas de escala Likert aplicado a la muestra en estudio. Posteriormente, se realizó el estudio cuantitativo de la información a través de los datos obtenidos. Mediante la estadística descriptiva se agruparon, tabularon y graficaron los mismos, quedando en evidencia, que la empresa Daytona Aragua C.A, requiere de estrategias motivacionales gerenciales, para lograrlo se presenta la propuesta.

Finalmente, se concluyó que existen problemas en cuanto a la motivación del personal de la empresa, debido a que ellos sienten que la empresa debería crear un plan para incentivarlos, ajustar los salarios a la realidad social, así como reconocerles sus méritos y permitirle satisfacer sus necesidades laborales.

Bases Teóricas.

Es importante destacar que las bases teóricas amplían la descripción del problema e integra la teoría con la investigación y sus relaciones mutuas; en fin, ayuda a precisar y a organizar los elementos contenidos, de tal forma que se puedan manejar y convertirlos en acciones concretas. Según Balestrini (2002:35) “es el conjunto de proposiciones y conceptos dirigidos a un enfoque determinado tendiente a explicar el fenómeno que se plantea.”

Es decir, representan la referencia del problema planteado, es por ello, que debe estar estructurada por la teoría para complementar los hechos aislados y alcanzar la relevancia del estudio. Es importante resaltar que, esta parte de la investigación permitió a la autora ubicarse dentro del contexto de ideas y planteamientos, del estudio que se realizó, donde se destacó la estrecha relación existente entre la teoría, la práctica, el proceso de la investigación y su entorno.

Motivación.

La motivación es la voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal. Las motivaciones en el trabajo son las actitudes que dirigen el comportamiento de una persona hacia el trabajo y lo

apartan de la recreación. También es considerada como un impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. De igual manera, Bateman y Shell (2005:23) refieren: “La motivación, es la fuerza que llena de energía, se dirige y sostiene los esfuerzos de una persona”.

Sin lugar a dudas todos estos comportamientos contribuyen al éxito de la gestión gerencial mediante la capacidad y el entendimiento adecuado en la acción laboral de cada uno de los individuos, por lo que tanto a través de la motivación a corto, mediano y largo plazo obtienen cambios en las conductas de los miembros de la organización, y estos pondrán de manifiesto su productividad a través de la motivación que perciben en el desarrollo de las tareas y así el éxito de la organización.

En este mismo orden de ideas, Robbins (2003:212) manifiesta: “La motivación es la voluntad de hacer altos niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, voluntad que está condicionada por la capacidad que tiene ese esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual”.

Para Hellriegel y Slocum (1998:460) la motivación es “...toda influencia que suscita, dirige o mantiene el comportamiento orientado a las metas de los individuos”. De igual forma, según los mismos autores la motivación “...es la predisposición a actuar de una manera específica dirigida a un objetivo”, En este mismo orden de ideas, la motivación, según Chiavenato, I. (1997:6) “es la voluntad de ejercer un esfuerzo persistente y de alto nivel a favor de las metas de la organización, donde el hombre es considerado un animal complejo”.

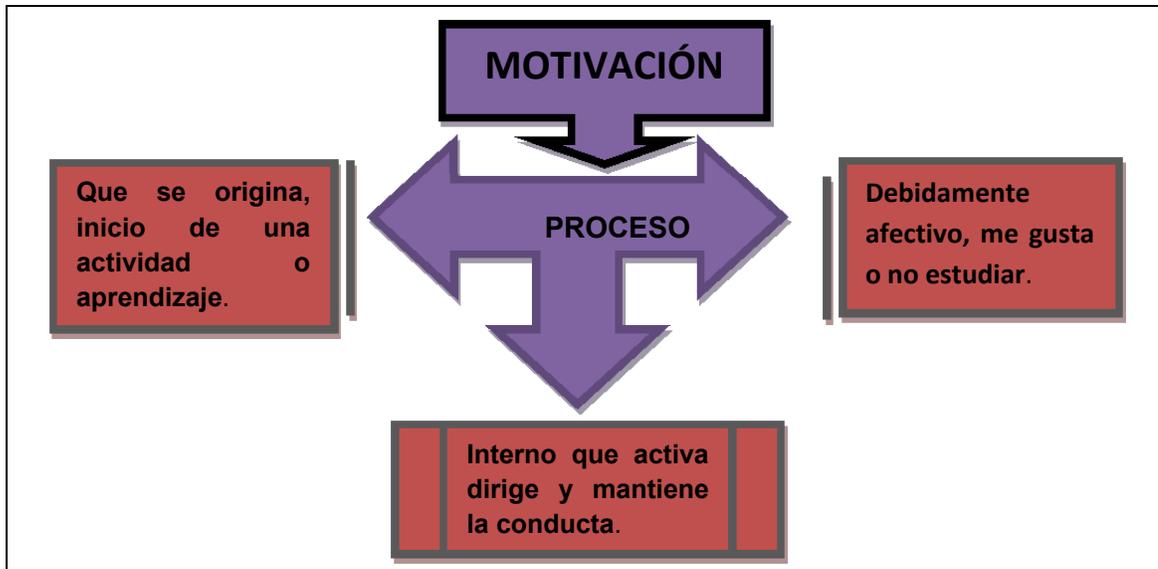
Es por ello que se considera que el individuo está dotado de necesidades complejas y diferenciadas; las cuales orientan y dinamizan el comportamiento en dirección a ciertos objetivos, que conllevan a resultados favorables de un mejor desempeño en el trabajo.

Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo hacia cualquier meta, aquí se referirá a las metas organizacionales porque el enfoque está en el comportamiento relacionado con el trabajo. El esfuerzo es una medida de intensidad o impulso y cuando alguien está motivado se esfuerza más. Pero es poco probable que los altos niveles de esfuerzo lleven a un desempeño satisfactorio a menos que el esfuerzo se canalice en una dirección que beneficie a la organización.

Es decir debemos considerar la calidad del esfuerzo como su intensidad para así obtener resultados positivos dentro de la organización. Se abordará la motivación como un proceso que satisface una necesidad la cual significa que el estado interno del individuo realizara ciertos resultados y parecerán atractivos y beneficiosos. Una necesidad insatisfecha genera tensión que estimula impulsos dentro del individuo. Estos impulsos generan un comportamiento de búsqueda para encontrar metas particulares que si se logran, satisfarán la necesidad y reducirán la tensión.

Así pues que con referencia a lo anteriormente descrito se muestra en el siguiente cuadro una gráfica que deja ver a la motivación como proceso para poder comprender analizar un poco más sobre el tema que se viene investigando.

Cuadro N° 1- La Motivación como proceso.



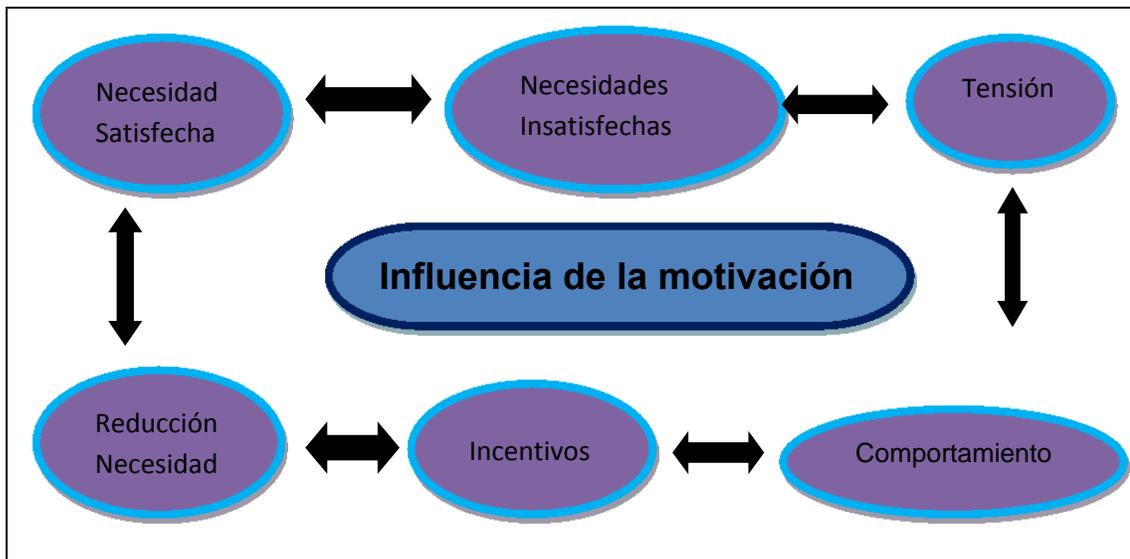
Fuente: Hernández, G. (2.011)
Adaptado Veliz M. (2.016)

Partiendo de los supuestos anteriores se puede decir que la motivación viene a ser todas las necesidades internas que se convierten en impulsos, deseos o anhelos que inducen a algo. Tiene que ver con el porqué de la conducta humana. ¿Por qué hacen las cosas las personas? La respuesta a esta pregunta depende, en gran parte a la comprensión de la motivación humana.

A este respecto se puede decir que los administradores motivan a sus subordinados a actuar de determinada manera, indicándoles que deben realizar cosas con las que esperan satisfacer impulsos y deseos. Sin embargo, cabe destacar que la motivación incluye sentimientos de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional que se manifiestan por medio del ejercicio de las tareas y actividades que ofrecen

suficiente desafío y significado para el trabajador. Dentro de este marco se presenta el siguiente cuadro, donde se explica la influencia de la motivación.

Cuadro N° 2- Influencia de la motivación.



Fuente: Robbins, S. (1996)
Adaptado: Veliz M. (2016)

De acuerdo a lo planteado, se puede concluir que la motivación es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es decir, la motivación viene dada por un motivo que no es más que aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o por lo menos que origina una preferencia hacia un comportamiento específico, resaltando que es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección encauza la energía y los factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido.

A este respecto, Hellriegel y Slocum (1998:460) destaca que la motivación es "...toda influencia que suscita, dirige o mantiene el comportamiento orientado a las metas de los individuos". De igual forma, según los mismos autores la motivación citado por Hernández, G. (2011:19). "...es la predisposición a actuar de una manera específica dirigida a un objetivo".

Tipos de Motivación

Motivación Interna o Intrínseca

Para Romero, (2001:17) quien indica que: "Es el motivo de llevar a cabo una acción cuando no hay recompensa externa de por medio". Las acciones se realizan sólo por su interés o la satisfacción personal que deriva de su realización. Se basa en necesidades internas de competencia y autodeterminación. El individuo es considerado como un agente activo, orientado hacia la elección de su conducta a partir de la evaluación tanto de necesidades psicológicas como de oportunidades presentes en su entorno.

En este orden de ideas, la motivación es un elemento crucial en el lugar de trabajo, se asocia como factor clave del rendimiento y de la innovación. Igualmente, se relaciona con actividades que son su propia recompensa. En otras palabras, de ella depende que el individuo se sienta realizado en su lugar de trabajo, y esto a su vez constituye uno de las principales razones por lo cual decide quedarse en la organización y contribuye a mantener el rendimiento y éxito dentro de la misma, por ende se dice que la motivación es intrínseca. De esta manera se puede decir que la motivación intrínseca, se refiere al desarrollo cognoscitivo y representa un rol muy importante en el mantenimiento de una conducta de calidad superior de cada individuo. .

Por otra parte, hay gerentes y supervisores, que señalan que toda actividad empresarial debería ser de motivación intrínseca, sostienen que si se escogen y presentan debidamente las actividades no se necesitarían ninguna recompensa especial ni externa a las actividades propias. Las situaciones y actividades o motivación intrínsecas según eso, suscitaran en los empleados la atención a las tareas empresariales, a veces dichas tareas se deberían seleccionar y presentar de manera que dicha motivación intrínseca en los empleados sea suficiente para que alcance los objetivos de la organización.

Motivación Externa o Extrínseca.

Se denomina Motivación Externa o Extrínseca cuando la motivación proviene de fuentes ambientales externas. Reeve (1994:22) considera que: “Las causas fundamentales de la conducta se encuentra fuera y no dentro de la persona” es decir, alude a fuentes artificiales de satisfacción que han sido programadas socialmente.

La motivación extrínseca es aquella que proviene del exterior y aparece cuando lo que atrae al individuo mismo de uno no es la acción que se realiza en sí, sino lo que se recibe a cambio de la actividad realizada (por ejemplo, una situación social, dinero, comida o cualquier otra forma de recompensa). Esta se crea por factores externos como recompensas y bonos, entre otros. De esta manera para Barberá y Molero, (1996:58) sostienen que la motivación extrínseca “se refiere a aquellos procesos que activan la conducta por razones ambientales”.

Se dice que la motivación es extrínseca cuando lo que atrae no es la acción que se realiza, sino lo que se recibe a cambio del trabajo realizado, es

decir la motivación se realiza mediante recompensas o castigos producidos externamente. (Deci, Kasser y Ryan, 1997) afirman que: “la motivación extrínseca se relaciona con el desarrollo de una actividad orientada a alcanzar algún logro separable de la realización de la conducta por sí misma”, es decir, que la motivación extrínseca aparece en aquellas situaciones en las que la razón para actuar es una consecuencia separable de ella y que es administrada por otros o auto administrada.

Dentro de esta perspectiva y dándole continuidad a lo anteriormente mencionado a continuación se realizó un cuadro donde se refleja la motivación y sus tipos.

Cuadro N° 3 Motivación



Fuente: Cummings G. y Schwab E. (1985).
Adaptado por: Veliz, M. (2016)

Motivación en el ambiente Laboral.

En la actualidad la motivación en el ambiente laboral dentro de las instituciones juega un papel muy importante ya que es un factor por el cual los docentes se desempeñan de manera más eficiente en sus actividades. De esta manera se puede mencionar, que la motivación en el ambiente de trabajo se refiere según Manoel Grott (2003:36) “como un conjunto de factores físicos, climáticos o de cualquier otro que, interconectadas, o no, están presentes y participan en el trabajo del individuo”.

Así pues que la relación que podemos encontrar entre el ambiente de trabajo y la motivación, es que el docente al sentirse cómodo en el espacio en donde labora, teniendo en cuenta que se apoya en un buen equipo de trabajo donde todos participen y lleguen a concordar en aspectos relevantes dentro de la institución y así puedan alcanzar sus objetivos, ese docente va a dar más de cien por ciento al momento de impartir sus actividades.

Dentro de este marco de ideas, David McClelland (1988:65) expresa “la motivación es la necesidad de encontrar satisfacción en una forma de conducta que tiene sus raíces en el inconsciente a través de una red de asociaciones con las experiencias satisfactorias con las que llegó a integrarse nuestra personalidad”. Los tres grupos de necesidades originan tres tipos de motivación diferentes: la motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación y las múltiples combinaciones que pueden resultar.

La motivación de logro.

La motivación de logro, es la necesidad de actuar, dentro de un ámbito social, buscando metas superiores y derivando satisfacción

en realizar cosas siempre mejor. Es una forma de comportamiento que, en su mecanismo de actualización tiene características muy específicas. Ellas son:

1. Realizar cosas paso a paso.
2. Asumir en la acción un riesgo moderado.
3. Sentirse estimulado por una situación de reto, por lo cual no se interesa por situaciones donde no hay riesgo.
4. Buscar las metas sucesivamente.
5. Desear tener siempre un punto de relación que le señale el resultado de sus esfuerzos, bien sea en un sentido positivo o en uno negativo. Esto es lo que en inglés se denomina “feedback”, el término español es “retroalimentación”. En un docente podría ser la comprobación de que sus alumnos conservan los conocimientos transmitidos y que los utilizan.

Motivación de poder.

Es la necesidad interior que determina la conducta de un individuo hacia el objetivo de influir a otro ser humano o a un grupo de ellos. Lo que caracteriza este tipo de motivación es la necesidad de influir, de hacer que otros lleguen a compartir nuestros pensamientos y puntos de vista. Cuando la motivación de poder esté presente, aunque se trate de ayuda prestada a otros, esta ayuda, probablemente, no habrá sido solicitada.

La motivación de poder es el intento de controlar, regulando las condiciones de vida de otras personas o adquiriendo conocimientos que puedan afectar fuertemente la vida o acciones de otros. Es actuar de tal forma que, como resultado, se produzcan en otra persona sentimientos fuertes, en sentido positivo o negativo, tales como respeto, gratitud,

satisfacción intensa, frustración, ansiedad, adquisición de conocimientos, entre otros. Esto puede pasar aun cuando quien los produce no lo haga intencionadamente.

Poder es un fuerte interés en todo lo que se refiere a su reputación y a su posición. Sus características distintivas son, generalmente, una verbalización muy fluida, algunas veces argumentativa, con una personalidad que a menudo se presenta extrovertida, llena de fuerza, exigente y a veces terca. Tratará siempre de dar sugerencias y de tomar posiciones de liderazgo en actividades grupales.

La relación de poder, según David Mc. Clelland, tiene dos objetivos diferentes. Cuando la satisfacción de poder recae en el mismo individuo que lo ejerce, se trata de poder personal, pudiendo éste llegar al extremo de manifestarse en una acción más o menos autoritaria.

Cuando la persona motivada por poder se satisface prestando servicios y dando ayuda a los demás, se tratará de poder socializado. Funciones como la de docente, médico, trabajador social son típicas del poder socializado, éste se ejerce considerándolo como acción en beneficio de los demás.

La motivación de afiliación.

Responde a una necesidad afectiva y ésta involucrada en la palabra amistad. Se manifiesta en la consecución de una relación afectiva positiva con otra persona; puede ser de cualquier tipo. Se caracteriza por un profundo deseo de gustar, de ser aceptado. De establecer, restablecer o mantener una relación cálida, directa, con un semejante o con un conjunto de ellos.

Teorías Motivacionales.

Entre muchas teorías existentes, Wendel, (2002:26) se encuentran dos teorías de contenido que, a pesar de ser cuestionadas en términos de validez, constituyen la mejor manera de explicar la motivación de las personas, una es la jerarquía de las necesidades humanas y otra, la teoría motivación e higiene. Ambas son el fundamento de las teorías contemporáneas.

Teorías de la Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow.

Teoría de la Motivación Humana o de Jerarquía de las Necesidades de Maslow.

La esencia de esta teoría es que las necesidades forman parte de una jerarquía. Las necesidades de nivel inferior son las fisiológicas y las necesidades de nivel superior son las de autorrealización. Tiene sus raíces en las ciencias sociales y fue ampliamente utilizada en el campo de la psicología clínica; a su vez, (Reid, 2008:36) afirma que se ha convertido en una de las principales teorías en el campo de la motivación, la gestión empresarial y el desarrollo y comportamiento organizacional.

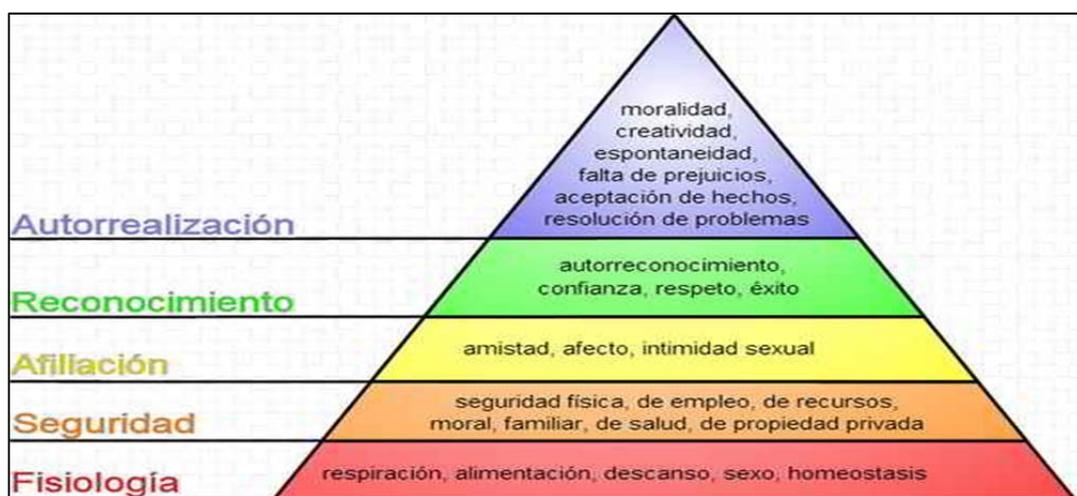
La teoría de las necesidades propuesta por Abraham Maslow, es la más conocida de todas las teorías sobre motivación humana; su hipótesis básica afirma que en cada persona existe una jerarquía de cinco necesidades, y propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas. Esta jerarquía 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. De allí pues que (Colvin y Rutland 2008:46) consideran “que solo cuando una necesidad está razonablemente satisfecha, se disparará una nueva necesidad”. De acuerdo a lo anteriormente mencionado Marcano, M. (1996:102) expone lo siguiente:

El objetivo último de toda acción humana es la autonomía y la autodirección que se obtiene mediante el desarrollo de las propias potencialidades.

Para ampliar esta teoría, establecida por el psicólogo Abraham Maslow, a partir de observaciones clínicas, este autor propuso que la motivación humana se basa en la voluntad de satisfacer sus necesidades, fuerza interna, identificando una jerarquía de cinco necesidades, desde las necesidades fisiológicas básicas hasta las necesidades más altas de realización personal. A continuación se muestra en el siguiente cuadro lo antes mencionado con la jerarquía de las necesidades.

Cuadro Nº 4- Jerarquía de necesidades de Abraham Maslow.



Fuente: Elaborado por Veliz M. (2.016), a partir de Maslow (1.943)

Las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel, Maslow también distingue estas necesidades en deficitarias (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima) y de desarrollo del ser (auto-realización).

- **Necesidades fisiológicas básicas:** son de origen biológico y están orientadas hacia la supervivencia del hombre; se consideran las necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua de dormir, de comer, de sexo, de refugio., e incluyen otras necesidades corporales.

- **Necesidades de seguridad:** cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades orientadas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Dentro de estas necesidades se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal y protección contra amenaza o peligro físico o emocional. Buscan garantizar la estabilidad de las personas.

- **Necesidades Sociales:** incluyen afecto, filiación o procedencia, aceptación social y amistad. Implican necesidad de amor, integración y relaciones humanas.

- **Necesidad de Reconocimiento de amor, afecto y pertenencia:** cuando las necesidades de seguridad y de bienestar fisiológico están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y están

orientadas, a superar los sentimientos de soledad y alienación. En la vida diaria, estas necesidades se presentan continuamente cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o simplemente asistir a un club social. Incluyen factores internos de estima, como respeto a sí mismo, autonomía, sentido de competencia y factores externos de estima, como estatus, prestigio, atención y consideración.

- **Necesidades de estima:** cuando las tres primeras clases de necesidades están medianamente satisfechas, surgen las llamadas necesidades de estima orientadas hacia la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas se sienten seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor.

En este particular, Maslow señaló dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, independencia y libertad.

- **Necesidades de Autorrealización o Autosuperación:** son las más elevadas y se hallan en la cima de la jerarquía. Maslow describe la autorrealización como la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona "nació para hacer", es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica. De esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un pintor debe pintar,

y un poeta debe escribir. Por ello, se considera que la necesidad más elevada del ser humano la constituye el impulso de ser aquello que se es capaz de ser y maximizar las aptitudes capacidades potenciales, incluyen el crecimiento personal y la realización plena del potencial de la persona.

Como se ha podido observar el primer paso para motivar a una persona es conocer, el nivel de jerarquía que está enfocando para satisfacer esa necesidad o carencia específica, existen dos clases de necesidades: las necesidades de bajo nivel, como las fisiológicas y de seguridad; y las de alto nivel como las necesidades sociales, de estima y de autorrealización.

De esta manera, la teoría de Maslow presenta los siguientes aspectos: una necesidad satisfecha no es una motivación para la conducta. Sólo las necesidades no satisfechas influyen en ella, orientándola a objetivos individuales. El individuo nace con cierto bagaje de necesidades fisiológicas, innatas o hereditarias. Al principio, su conducta se encamina de manera exclusiva a la satisfacción cíclica de esas necesidades: hambre, sed, ciclo sueño/actividad y sexo, entre otros. A partir de cierta edad, el individuo inicia una larga trayectoria de aprendizaje de nuevos patrones de necesidades.

De igual manera surgen las necesidades de seguridad, encaminadas a la protección contra el peligro, las amenazas y la privación. Las necesidades fisiológicas y las de seguridad constituyen las necesidades primarias del individuo, orientadas a su conservación personal. Así mismo a medida que el individuo logra controlar o satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad, surgen poco a poco las necesidades más elevadas: sociales, de estima y de autorrealización. Pero cuando el individuo alcanza la realización

de las necesidades sociales, surgen las de autorrealización. Esto significa que las necesidades de estima son complementarias de las sociales, y las necesidades de autorrealización son complementarias de las de estima.

Los niveles de necesidad más elevados sólo surgen cuando se controlan y satisfacen los niveles más bajos. Las necesidades más elevadas no sólo surgen a medida que se satisfacen las más bajas, sino que predominan sobre éstas de acuerdo con la jerarquía de las necesidades. Un gran número de necesidades concomitantes influyen en la conducta del individuo, pero las necesidades más elevadas predominan sobre las más bajas.

Las necesidades más bajas requieren un ciclo motivacional corto (comer y dormir, entre otros.), mientras que las más elevadas requieren un ciclo largo. Sin embargo, si alguna necesidad más baja deja de satisfacerse durante mucho tiempo, se vuelve imperativa y neutraliza el efecto de las necesidades más elevadas. La privación de una necesidad más baja desvía las energías del individuo hacia la lucha por su satisfacción. Aunque el enfoque de Maslow es genérico y amplio, representa un modelo valioso de funcionamiento de la conducta humana y para el área de Recurso Humano.

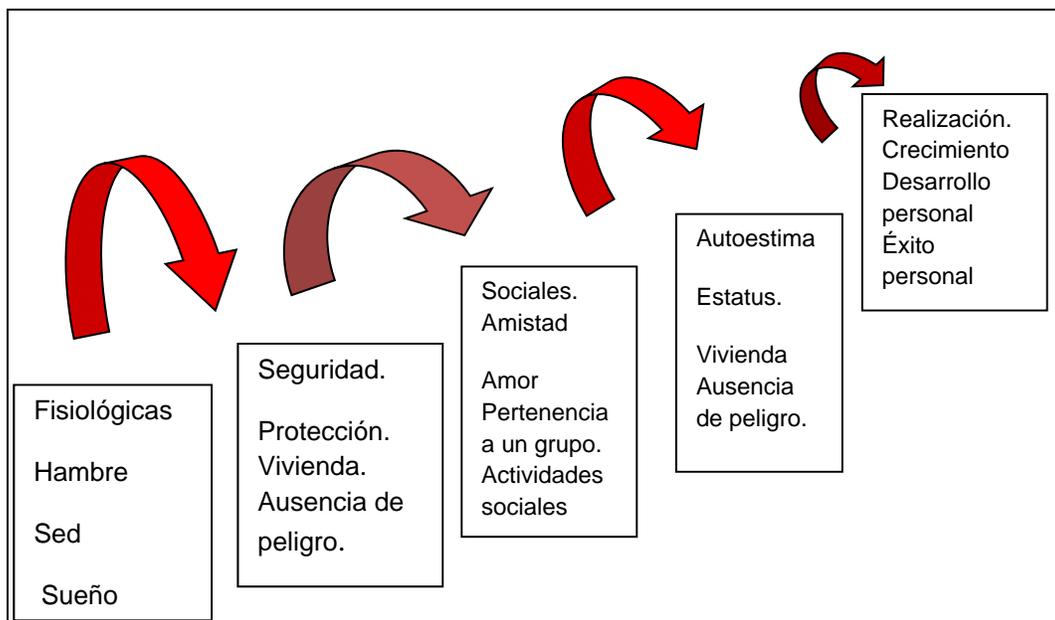
La teoría de Abraham Maslow supone que la persona trata de satisfacer las necesidades más elementales (fisiológicas) antes de dirigir el comportamiento hacia la satisfacción de necesidades de nivel superior. Sin embargo, con relación con esta teoría es importante considerar algunos aspectos del pensamiento de Maslow para poder comprenderla aún más:

1) Una necesidad satisfecha deja de motivar. Por ejemplo: Cuando alguien determina que gana un salario suficiente por su contribución a una organización, el dinero pierde su poder motivador.

2) Las necesidades insatisfechas ocasionan frustración, conflicto y estrés. Desde la perspectiva de la gerencia, las necesidades insatisfechas son peligrosas porque pueden generar resultados de desempeño indeseables.

3) Maslow supone que las personas tienen la necesidad de crecer y desarrollarse, y en consecuencia, siempre se esforzaran por ascender en la jerarquía en términos de la satisfacción de sus necesidades. Esta premisa puede ser cierta en el caso de algunos empleados, pero no en el de todos. A continuación el siguiente cuadro se muestra las mismas necesidades humanas de Maslow pero desde otro ángulo.

Cuadro N° 5- Jerarquía de las necesidades humanas desde otro ángulo.



Fuente: Chiavenato, I. (2011)
Adaptado. Veliz M. 2016

Los salarios y beneficios sociales (asistencia médico hospitalaria, comedores y transporte, entre otros) cubren la satisfacción de necesidades inmediatas y de seguridad; esto es lo mínimo que se puede proporcionar a las personas. Las necesidades sociales, de estima y de autorrealización de cada individuo no tienen ninguna cobertura y están lejos de cualquier preocupación de la administración. En consecuencia, los directores, gerentes y administradores de empresas u organizaciones deben determinar fortalezas y debilidades, tomar medidas correctivas, establecer más comunicación entre sus trabajadores para y brindarles el valor que merecen y así lograr el éxito de la organización.

2. Teoría de la motivación – higiene de Frederick Herzberg.

Para Frederick Herzberg la motivación es “el impulso a actuar que surge del trabajador al asignar valores positivos al trabajo”. La primera teoría de la satisfacción laboral es la de Frederick Herzberg, la «Teoría de los Dos Factores», que ha estimulado gran expectativa, por ello muchos autores han intentado comprobar, cómo rebatir su validez. La teoría de la motivación – higiene o teoría de los dos factores fue propuesta por Frederick Herzberg para explicar el comportamiento de las personas en la situación de trabajo. Herzberg afirma que la relación de un individuo con su trabajo es básica y su actitud hacia éste puede determinar su éxito o su fracaso.

Dentro de sus investigaciones, Herzberg asume que la satisfacción laboral tiene dos dimensiones: la satisfacción y la insatisfacción individual. Dichas dimensiones se ven afectadas por dos grupos de factores diferentes, es decir, los factores que generan satisfacción son diferentes de aquellos que producen la insatisfacción. En este orden de ideas, Chiavenato, (1989:414) sostiene “Cuando los factores motivacionales son óptimos,

provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son precarios evitan la satisfacción”. Esto se da por el hecho de que estos factores están ligados a la satisfacción de las personas; por ello se les da el nombre de factores de satisfacción. Se basa en la también llamada “Teoría de la Motivación – Higiene”. Así la satisfacción de las personas depende de dos factores: Factores higiénicos y factores motivacionales.

Los factores Higiénicos o de Insatisfacción están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas.

Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, entre otros. Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo.

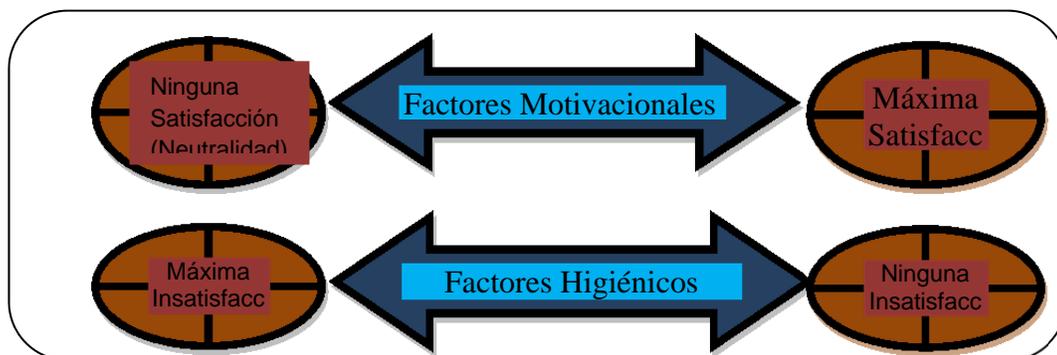
Así mismo Herzberg destaca que, tradicionalmente, sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados y que el trabajo era considerado una actividad desagradable, y para lograr que las personas trabajaran más, se hacía necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos externos al individuo, a cambio de su

trabajo. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa).

Según las investigaciones de Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Pero, cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados.

Los factores motivacionales están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, se encuentran bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña e involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Lo anteriormente descrito quedó reflejado en el siguiente cuadro los factores motivacionales para ser visto desde otra perspectiva y ser de mejor comprensión.

Cuadro N° 6- Factores Motivacionales.



Fuente: Chiavenato, I. (2011)
Adaptado: Veliz Michely (2.016)

Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. Con esto, pierden el significado psicológico para el individuo que los ejecuta y tienen un efecto de "desmotivación" que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

Esta teoría de los factores es criticada por basarse en la investigación de una pequeña muestra y generalizada a partir de éstas. En segundo lugar, el trabajo de Herzberg simplifica la naturaleza de la satisfacción o la insatisfacción puede residir en el contexto del trabajo y no en el contenido del trabajo. Además de lo anteriormente descrito, se puede mencionar ciertas dimensiones como responsabilidad y reconocimiento del individuo siendo las más importantes para la satisfacción, como condiciones de trabajo, políticas y prácticas de la empresa, o condiciones de seguridad.

El modelo Herzberg está orientada hacia el comportamiento en el trabajo, y el administrador de recursos humanos puede utilizarlo con facilidad, su efecto en la práctica administrativa no se debe subestimar, pues muchas de sus aplicaciones son útiles para este, independientemente de la validez científica. Es una teoría de los determinantes de la satisfacción e insatisfacción en el empleo, y no propiamente una teoría de la motivación.

Sobre la base de lo expuesto, la teoría de Maslow y Herzberg la motivación proporciona un conjunto de elementos que permiten al administrador la aplicación práctica en su entorno cotidiano, como ambas

carecen de confirmación científica, surgieron otras teorías contemporáneas con algo en común: cierto grado de validez científica.

Aunado a lo anteriormente descrito, se refleja en el siguiente cuadro las teorías de las necesidades de Abraham Maslow, y los factores Higiene-Motivación de Frederick Herzberg quedando en evidencia las diferencias de ambas teorías.

Cuadro N° 7- Comparación de los modelos teóricos de Maslow y Herzberg.



Fuente: Chiavenato, I. (2011)

Estrategias Motivacionales

Para Bob, (2005:17), quien señala que: “las estrategias motivacionales se inician con aprender a influir en el comportamiento de las personas, para así obtener los resultados deseados tanto por la organización, como por los miembros de la estructura informal de la misma”. En este sentido, los contextos empresariales de la actualidad, cada vez son más competitivos, en consecuencia, los líderes deben esmerarse en estimular un ambiente auténtico de trabajo. Entre otros de los conocimientos que deben aprender, figuran las técnicas más importantes de motivación, desde analizar las necesidades de sus colaboradores, hasta identificar iniciativas e implementar la formación adecuada para incrementar la satisfacción intrínseca en el trabajo.

Así mismo Robbins, (2003:53), indica que las estrategias motivacionales: “Son todas aquellas estrategias puestas en práctica con la finalidad de crear ambientes y situaciones que le sean agradables a los empleados superando en su mayoría las expectativas de los mismos”, lo que conllevaría a el incremento de su desempeño laboral aumentando así la productividad de la empresa y los beneficios que éstos dan dentro de ella.

En este sentido, los factores motivacionales están principalmente relacionados con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas o actividades que el hombre ejecuta; el logro de altos grados de motivación, satisfacción y desempeño en el trabajo solamente se consigue a través de los factores motivacionales. La efectividad de estos factores es debido a que se recurre a las necesidades de nivel superior de los empleados, para obtener el logro y la autoestima, se trata de reforzar aquellas necesidades que nunca quedan completamente satisfechas y cuyo deseo es infinito.

De igual manera, los objetivos organizacionales son importantes para alcanzar el éxito, pues proporcionan dirección, ayuda en la evaluación, crean sinergia, dejan ver las prioridades, permiten la coordinación y son básicos para las actividades de control, motivación, organización y planificaciones efectivas. Por ello, la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) Sede Carabobo, permitió la realización de la presente propuesta, a fin de incrementar el rendimiento laboral de sus docentes y de toda la organización.

En este mismo orden de ideas de acuerdo con lo anteriormente expuesto se puede decir que el individuo para sentirse motivado necesita también recibir algún incentivo, el cual generalmente se establecen para premiar los resultados de un desempeño específico en lugar de retribuir sólo por tiempo de trabajo realizado. Si bien los incentivos no son una respuesta a todos los retos de gestión, pueden tener una gran influencia en el mejoramiento de las actividades realizadas por el trabajador.

Teoría de los Incentivos.

Un incentivo es un elemento importante en el comportamiento motivado; se premia y se refuerza el motivo mediante una recompensa del mismo. Según Chiavenato, I. (2001:117) “Incentivos (alicientes). Son pagos hechos por la organización a sus trabajadores (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, supervisión abierta, elogios, etc.)”. en base a este concepto se puede decir, que dependiendo del individuo cada incentivo tiene un valor de utilidad que puede ser subjetivo, ya que esto varía de un individuo a otro, es decir lo que es importante para unos puede ser inútil para otros.

Cabe destacar que el incentivo es un elemento importante en el comportamiento motivado, es un estimulante que sirve para dirigir la conducta del trabajador para que cumpla eficiente y eficazmente sus labores. Los incentivos son las herramientas que a través de la motivación inducen a cambios en el comportamiento; es necesario tener al personal motivado ya que condiciona los resultados, también porque por ser gente posee dignidad en sí misma. La motivación como fuerza impulsadora es un elemento de importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, siendo en el trabajo el de mayor preponderancia porque es aquí donde las personas ocupan gran parte del tiempo y esto trae como consecuencia psicológicas positivas, tales como: La autorrealización, el sentirse competente, útiles y mantener el autoestima alta.

Incentivo Personal

Todo miembro de una organización necesita ser reconocido por su labor y aporte; de no ser así, la persona entra en un proceso de desmotivación. Así mismo se puede decir que incentivo, según el Diccionario Enciclopédico Estudiantil Mentor (1998:486), lo define “que mueve o excita a desear o hacer una cosa”

Este incentivo es un aspecto de valor institucional que no se puede olvidar, ya que de ello depende el progreso y el estímulo del docente hacia la optimización del desempeño y que predomina en los aspectos individuales y organizacionales que motivan la interacción del personal y la identificación con la institución para crear un clima organizacional estable.

En este mismo orden de ideas Alles (2005:209) refiere: “...las posibilidades de formación y crecimiento que ésta ofrece, y el poder mantener

una buena calidad de vida y armonizar la actividad laboral con otros intereses personales constituyen importantes fuentes de incentivo para los individuos”. Las experiencias que posee un docente durante su desempeño laboral es también un elemento motivador personal que hacen posible una actitud positiva, como un incentivo personal a través de actitudes afectivas y reconocimientos, necesarias e impartidas por la institución donde se desempeña. La institución debe sentirse comprometida con el reconocimiento de su personal y de esta manera motivar o estimular siempre su desempeño.

Incentivo Académico

Un plan de desarrollo de competencias, habilidades y destrezas, elaborado por las instituciones donde se desempeñan los docentes, son tareas de los supervisores y directores para incentivar o compensar al educador en el desempeño de su trabajo y como elemento motivador hacia el progreso y desarrollo. A medida el personal se incentiva en todos los aspectos en esa medida las instituciones irán al éxito y su sentido de pertenencia e identificación con la institución será más arraigada.

Al respecto en la jerarquía de necesidades de Maslow citado por Guillen y Guil (2000:199). “cada persona tiene una jerarquía de cinco necesidades: Fisiológicas, de seguridad, sociales, estima y autorrealización, esta es a la que se hace referencia en la cual el individuo necesita saber o conocer cómo llegar a ser lo que es capaz de ser de forma continuada”

De allí, parte entonces que la satisfacción del docente también se obtendría a través del desarrollo de sus capacidades, en las funciones del coaching también se plantea como el mentoring hecho por el supervisor para

que el docente desarrollo de su carrera profesional y personal. Asimismo, Guillén y Guil (2000), refieren que:

La motivación intrínseca porque tiende a satisfacer estas necesidades a partir de las características de contenido y ejecución del propio trabajo, como el tipo de trabajo, el proceso mismo de realizarlo (autonomía, oportunidades para poner en práctica los conocimientos y habilidades que se tienen), el reconocimiento recibido de los demás y la autoevaluación por la ejecución, la responsabilidad personal implicada, el progreso social que reporta y el desarrollo personal que conlleva. (p. 204)

Esta motivación intrínseca se produce en la persona cuando esta posee significatividad en el trabajo, responsabilidad personal y conocimiento de los resultados, las cuales son moduladas por los conocimientos que poseen, la necesidad de crecimiento y la satisfacción personal. Por lo tanto, se infiere que el incentivo académico es importante para desempeñar su labor con confianza porque conoce realmente lo que hace. Dentro de ese marco referencial, Alles (2006:66), señala que:

Las organizaciones se preocupan por crear condiciones favorables para que sus empleados desarrollen sus competencias. Adquirir nuevas competencias no es una actividad anterior a su trabajo o que se efectúa aparte del trabajo; se realiza en el transcurso del mismo trabajo y mediante este.

En líneas generales, son las organizaciones las que deben preocuparse, es decir en éste caso las instituciones educativas, para que este desarrollo de competencias se lleve a cabo y explotar esas capacidades planificando actividades de formación en conocimientos, finalmente saber aprovechar activamente estas capacidades. Por lo tanto, se dice que la capacidad de aprender es cada día más requerida.

Desempeño.

Definición de desempeño.

Para Muchinsky (2002:75) “el desempeño debe distinguirse de la efectividad. Desempeño es sinónimo de comportamiento: es lo que en realidad la gente hace, y puede ser observada”. El desempeño incluye acciones que son importantes para realizar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente se hace.

Desempeño Laboral.

Pinto (2000:46), manifiesta que el desempeño “es el rendimiento laboral, es decir, la capacidad que tiene una persona para producir, hacer, elaborar y generar productos en menos tiempo con esfuerzo y mejor calidad posible”.

De igual manera Ivancevich, Konopaske & Matteson (2011:137): sostienen que “El desempeño laboral puede verse en función de la capacidad, la oportunidad y la disposición para desempeñarse”. La capacidad para desempeñarse se relaciona con las habilidades, capacidades, conocimientos y experiencias pertinentes que un individuo posee para realizar una determinada tarea. Sin embargo, algunas personas carecen de esa oportunidad por diversos factores, tales como: La toma de decisiones desfavorables, el no contar con un equipo adecuado para desarrollar la labor, entre otros.

La disposición se relaciona con la voluntad de un individuo para esforzarse en alcanzar el desempeño laboral, esto se relaciona íntimamente con la motivación. Esta definición implica que el desempeño se logra

trabajando y coordinando esfuerzo en conjunto, y en cuanto a educación se requiere que existan dos actores, que se involucren en el proceso de aprendizaje del educando.

Por otro lado, Chiavenato (2006:359): plantea “El desempeño constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados” de allí que el individuo en este caso: el docente, como miembro de una institución se traza algunas estrategias metodológicas que hacen posible la aplicación de habilidades, destrezas, potencialidades entre otros que conduzcan al logro de lo propuesto”. En este sentido, el desempeño, es la medida entre lo que la institución desea y lo que los docentes hacen, ya que es el personal docente quien desarrolla las actividades académicas, claro está con la guía del director del departamento profesoral y del personal administrativo. Lazzati (2008), por su parte expresa que el docente logrará un buen desempeño.

“Al asignar la tarea, brindar orientación para ponerla en marcha, brindar apoyo a lo largo de la tarea, controla la ejecución de las actividades académicas y sus resultados, suministrar retroalimentación al colaborador, evaluar formalmente el desempeño del colaborador en relación con la tarea y administrar el régimen de recompensa” (p.255).

El docente en su desempeño laboral y el directivo como administrador y líder de dicho proceso, tienen la responsabilidad de brindar las condiciones óptimas para que se desarrolle el proceso de aprendizaje. Por eso docentes y directivos de manera organizada y sistemática siguen siendo un factor clave para asegurar o no la calidad de educación de las nuevas generaciones.

En este orden de ideas, el proceso del desempeño laboral del docente es centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia

actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación.

De igual manera, la labor a ser cumplida por el docente de la institución no solo está ligada a la remuneración económica, sino también es necesario tener en cuenta que para alcanzar el desempeño eficiente, los docentes tengan un alto nivel de compromiso, una mística de trabajo y lo conduzca a potenciar su nivel de vida profesional y personal.

Para, Guerra-López (2007:206) “la mejora del desempeño es una perspectiva sistemática para mejorar la productividad y competencia, utilizando una serie de métodos y procedimientos para vislumbrar las oportunidades relacionadas con el desempeño de las personas”

Dentro de ese marco de ideas, el desempeño laboral del docente es el conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción, aunado a las cualidades de su comportamiento, ajustado a las normas educativas, involucrándose e identificándose con su trabajo. Según Corona (2000:22) el desempeño laboral “se asocia con el rendimiento en cuanto a la cantidad y calidad del trabajo realizado por un individuo, grupo u organización.

De allí parte que en oportunidades se puede realizar comparaciones del nivel de desempeño de instituciones unas con otras o también entre algún personal u otro y aplicando así medidas correctivas tomando en cuenta los aspectos que son meramente importantes o beneficiosas entre los grupos y las personas para ser aplicados donde haya la debilidad e ir fortaleciendo para lograr el éxito o el objetivo planteado.

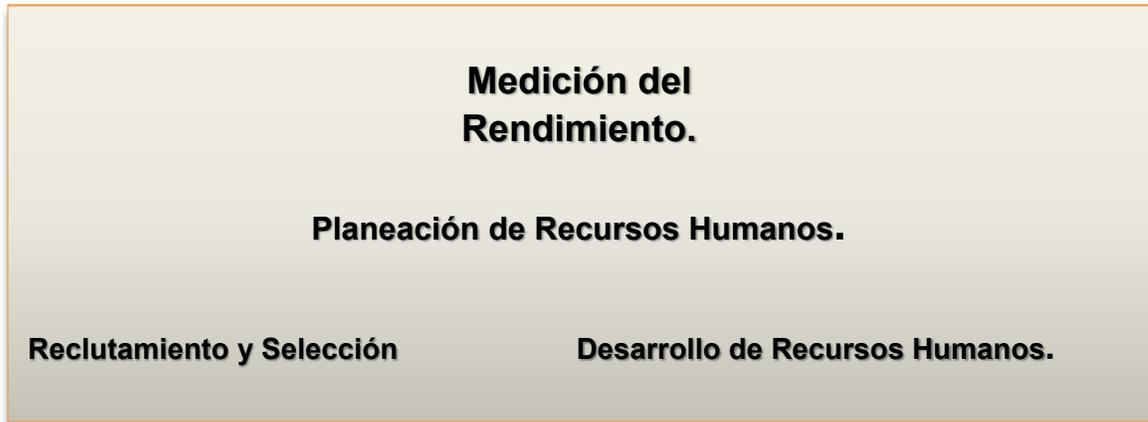
Por ello, un buen supervisor debe ocuparse de lograr en los docentes los niveles más altos de desempeño, en consecuencia motivarlos para que alcancen sus metas, esto induce a la estimulación y favorece el desarrollo profesional del docente, contribuye al mejoramiento de la misión pedagógica y rol del docente, esto hace que la Universidad se vea obligada a revisar sus modelos educativos, sus prácticas de docencia y de aprendizaje, a aprovechar los servicios de las tecnologías para mejorar sus procesos y a formar estudiantes capaces de responder con éxito a los retos que la sociedad actual les plantea.

Otro aspecto a considerar es la retroalimentación acerca de la ejecución de las actividades académicas, y medir sus resultados, de manera que los docentes estén conscientes de lo que hicieron bien y lo que dejaron de hacer o si no lograron los estándares esperados por la institución, dentro de toda esta revisión de la función docente.

En este mismo orden de ideas, es imprescindible que el coordinador del departamento profesoral quien es el primer responsable de suministrar retroalimentación al docente, y evaluar formalmente el desempeño sea el encargado de realizar todas esas correcciones para así lograr los objetivos principales de la institución y obtener recompensas, las cuales le permiten al docente hacer correctivos y crecer como profesional, también contribuye con el enriquecimiento de su autoestima.

Así mismo, Mondy y Noe (2005:27), afirman “el sistema del desempeño, contempla los procesos a los cuales se someten los recursos humanos”, considerando diferentes métodos y criterios para la medición del rendimiento de los trabajadores; y queda reflejado en el cuadro que a continuación se presenta:

8.- Medición del Rendimiento.



Fuente: Veliz M. (2016)

A continuación se describe el cuadro anterior:

1) Planeación de Recursos Humanos. Al evaluar los recursos humanos de una compañía, debe disponerse de datos que describan el potencial general y de promoción de todos los empleados, especialmente, de los ejecutivos clave.

2) Reclutamiento y Selección. Las clasificaciones en la evaluación del desempeño pueden ser útiles para predecir el desempeño de los solicitantes de empleo.

3) Desarrollo de Recursos Humanos. Una evaluación de desempeño debe señalar las necesidades específicas de capacitación y desarrollo de un empleado, permitiendo a los individuos aprovechar sus puntos fuertes y minimizar sus diferencias.

A pesar de lo dicho, un sistema de evaluación no garantiza que los empleados sean capacitados y desarrollados correctamente. Sin embargo, los datos de la evaluación ayudan a determinar las necesidades de capacitarlo y desarrollarlo. El principal interesado en evaluación del desempeño es el empleado. Pero por lo general, quien evalúa es el Gerente. En la mayoría de las organizaciones, corresponde al gerente la responsabilidad de línea por el desempeño de los subordinados y por la evaluación y comunicación constantes de los resultados. Las organizaciones utilizan diferentes alternativas para evaluar el desempeño del empleado.

De igual manera, la labor a ser cumplida por el docente de la institución no solo está ligada a la remuneración económica, sino también es necesario tener en cuenta que para alcanzar el desempeño eficiente, los docentes tengan un alto nivel de compromiso, una mística de trabajo y lo conduzca a potenciar su nivel de vida profesional y personal. Para, Guerra-López (2007:206) “Definen a la mejora del desempeño como una perspectiva sistemática para mejorar la productividad y competencia, utilizando una serie de métodos y procedimientos para vislumbrar las oportunidades relacionadas con el desempeño de las personas”

Así mismo se pueden realizar comparaciones del nivel de desempeño de instituciones unas con otras o también entre algún personal u otro y aplicando así medidas correctivas tomando en cuenta los aspectos que son meramente importantes o beneficiosas entre los grupos y las personas para ser aplicados donde haya la debilidad e ir fortaleciendo para lograr el éxito o el objetivo planteado.

Por ello, el coordinador a cargo deberá siempre ocuparse de lograr en los docentes los niveles más altos de desempeño, en consecuencia

motivarlos para que alcancen sus metas. Esto induce a la estimulación y favorece el desarrollo profesional del docente y contribuye al mejoramiento de la misión pedagógica rol del docente.

Los roles del docente están relacionados con las funciones que debe poner en práctica en el ejercicio cotidiano de sus actividades impartiendo educación. Las instituciones sólo pueden funcionar cuando las personas que están en sus puestos de trabajos son capaces de desempeñar los roles para los cuales fueron seleccionados, contratadas y preparadas. .

En el mismo orden de ideas, Colomer (2006:847) señala “Es también muy importante aprovechar y promover las redes de apoyo comunitarias y de otra naturaleza”. En el marco de la comunicación y la tecnología el docente en su rol específico debe capacitarse para poder encarar el desarrollo acelerado. En consecuencia se hace necesario que los docentes empleen toda la energía humana para así lograr los objetivos planteados e ir más allá de lo que se ve frente a los ojos e incluir en estos a la comunidad, ya que el docente enfrenta hoy en día nuevas tendencias.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO.

El marco metodológico es una herramienta que permite planificar adecuadamente las estrategias a seguir, de manera que se pueda corroborar la información detectada en la primera fase del estudio de investigación. La dimensión metodológica abarca desde su diseño, la definición del tipo de investigación a realizar, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y el procesamiento de información, entre otras. Para Tamayo y Tamayo (2003:215).

Es el conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema planteado, a través de procedimientos específicos que incluyen la técnica de observación y recolección de datos, determinando el cómo se realizará el estudio, esta tarea consiste en hacer operativa los conceptos y elementos del problema que se estudia.

A este respecto, el marco metodológico fue el que orientó cada paso en la realización de esta investigación, influyendo notoriamente en su estructura, la cual comprende las consideraciones generales, nivel de la investigación, diseño, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el análisis e interpretación de los resultados.

Diseño de la Investigación.

Debe señalarse, que la investigación se orientó hacia un estudio no experimental de campo, que según Hernández y Otros (2003:187), "Es no experimental, ya que el investigador no puede manipular las variables, ni

intervenir de forma directa en la recolección de las variables, las mismas se observan tal como se han dado en un contexto natural”.

Por otro lado, Tamayo y Tamayo (2005:111), define a la investigación de campo como: “... la recolección de los datos directamente de la realidad en el cual se denomina primarias; su valor radica en que permite cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos” lo cual facilita su revisión o modificación en caso de surgir dudas, o sea, se recoge la muestra en la realidad donde ocurren los hechos sin manipular variable alguna.

Tipo de investigación.

Esta investigación es de tipo descriptiva, pretende establecer las especificaciones de las variables: la Motivación y Desempeño laboral de los Docentes de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad, (UNES). En relación a lo planteado, Balestrini (2006:76), define la investigación descriptiva como “La aplicación al análisis de datos por los cuales se presentan los fenómenos o hechos de la realidad, que dada su similitud es necesario describir sistemáticamente a fin de evitar un posible error en su manejo”.

Cabe destacar que la investigación descriptiva no solo son los datos obtenidos, sino también precisar la naturaleza de la situación, tal como existe en el momento del estudio. Al respecto Tamayo y Tamayo (2005:46), destaca que “Este tipo de investigación comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos”.

Población y Muestra

Población

En todo trabajo investigativo es necesario tomar en cuenta al conjunto de elementos conocidos como población que de una manera u otra guardarán vinculación al problema a estudiar. Al respecto, Palella y Martíns (2006:93), definen la población como “el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones, es el conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas pertinentes a una investigación”. Así mismo, para Arias (2004:98), “La población es el conjunto de elementos con características comunes que son objeto de análisis y para los cuales serán válidos las conclusiones de la investigación”. De lo antes expuesto la población quedo conformada por veintisiete (27) docentes del ciclo Básico Programa Nacional Formación Policial.

Cuadro N° 9- Distribución de la Población.

Sujetos	Turno matutino	Turno vespertino
Docentes	10	17
Total	27	

Muestra

Para Tamayo y Tamayo (2005:46), señala que la muestra es: “... una reducida parte de un todo, lo cual sirve para describir las principales características; parte representativa de la población que se investiga, grupos

de individuos que se toma de una población, para estudiar un fenómeno estadístico” De igual manera, Balestrini (2006:142), señala que: “Es una parte representativa de una población, cuyas características deben reproducirse en ella, lo más exactamente posible”. De este modo, la muestra quedó representada por veintisiete (27) docentes del ciclo Básico Programa Nacional de Formación Policial.

Para realizar el siguiente estudio hacia el análisis de la motivación como factor determinante del personal docente de la (UNES), clave en el desarrollo profesional, se tomó una muestra intencional como colectivo a investigar para aplicar el instrumento seleccionado a los docentes, que en su totalidad veintisiete (27) docentes los cuales están conformados por docentes fijos y por horas, tomando como escenario la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES). Sede Carabobo.

En este mismo orden de ideas, según Sabino, C. (1987:121) una muestra es “un conjunto de unidades, una porción del total, que nos represente la conducta del universo total o en un sentido más amplio, no es más que una parte respecto al todo constituido por el conjunto llamado universo”.

Así mismo, en este caso el tipo de muestreo utilizado al cual se le aplicó el instrumento correspondiente para el análisis, es el no probabilístico intencional, debido a que fue escogida de manera voluntaria del total de la población. Sobre el particular, Sabino, C. (1987:123) señala “una muestra intencionada escoge sus unidades no en forma fortuita sino completamente arbitraria, designando a cada unidad según características que para el investigador resulte de relevancia”

En este sentido para la obtención de la información que permitió dar respuesta a los objetivos planteados, se tomó como muestra a los docentes, Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) Sede Carabobo, que forman parte del universo o población en estudio.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto y para los fines de este trabajo de Grado, los criterios establecidos por la investigadora para la selección de la muestra fueron los siguientes:

- 1) Docentes de los ambientes del ciclo básico Programa Nacional de Formación Policial (UNES), por ser el objeto principal de estudio.
- 2) Se tomó en cuenta los dos turnos de la (UNES) para construir la muestra y tener un punto de vista más amplio sobre la situación abordada.
- 3) Partiendo de la información señalada anteriormente, la muestra quedo conformada por un total de veintisiete 27 docentes que laboran en los dos turnos mañana y tarde en la (UNES), los cuales representan el 100% de la población objeto de estudio.

Cuadro N° 10 Distribución de la Muestra

Estratos	Cantidad
Docentes	27
Total	27

Nota: Cuadro elaborado por: Veliz Michely (2016).

Técnica de Recolección de Datos

La técnica que se utilizó en esta investigación fue la encuesta que según

Balestrini, (1998:138). “es considerada como un medio de comunicación escrito y básico, entre el encuestador y el encuestado, facilita traducir los objetivos y las variables de la investigación a través de una serie de preguntas muy particulares”.

Así mismo para la recolección de los datos se utilizó como instrumento el cuestionario, el cual se diseñó con un conjunto de ítems, dirigidos al personal docente. Dichos ítems se consideraron de los indicadores enunciados en el cuadro de Operacionalización de variables, con una escala tipo Likert, variando con las alternativas: totalmente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, totalmente en desacuerdo, a través de las cuales se midió las características de la Motivación Laboral así como también el Desempeño Docente de la universidad en estudio.

En este mismo orden de ideas, Hurtado (2000:475), define el cuestionario como “un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o tema en particular, sobre el cual el investigador desea obtener información”. De este modo, los docentes dieron su opinión para así obtener en forma sistemática y ordenada la información requerida. El instrumento se elaboró en base a las variables y objetivos específicos del estudio, además se tomaron en cuenta los indicadores, con preguntas de varias alternativas que permitan respuestas adecuadas.

Validez y Confiabilidad del Instrumento.

Validez.

Los instrumentos deben cumplir con requisitos para su aprobación, es por ello que son sometidos a diferentes criterios para establecer su validez y

confiabilidad. En este sentido, Hernández y otros (2006:277) indican que la validez "...se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir". Es importante establecer la validez antes de aplicar el instrumento a la muestra.

Para cumplir con el proceso de validación, este instrumento también debe ser confiable, entendiéndose por confiabilidad según Hernández, Fernández y Baptista (1998:332) el cual "se refiere al grado en que la aplicación repetida de un instrumento de medición al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados". En este sentido el contenido del instrumento fue validado según el juicio de tres (3) expertos, para la cual se escogieron a tres (3) profesionales en la materia y (1) uno en metodología, quienes emitieron su opinión referente a la representatividad del contenido de los ítems y su correspondencia con los objetivos y la formulación de los mismos.

Así mismo realizada las observaciones se retroalimentó corrigiéndolo y procediéndose a su aplicación previa aprobación por parte de los profesionales expertos en la materia.

Confiabilidad.

Todo instrumento necesita ser aprobado para garantizar la investigación por tal motivo Hernández, Fernández y Baptista (2000:253) afirman que "la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados". Para medir la confiabilidad de un instrumento, es decir, la consistencia interior del mismo y su capacidad para discriminar entre un valor y otro, se seleccionó entre los diferentes métodos existentes, el coeficiente de

confiabilidad Alfa–Cronbach; debido a que el mismo, se recomienda cuando el instrumento va a ser elaborado sobre la base de una escala de estimación.

En este sentido es pertinente mencionar que para el análisis de los resultados del coeficiente de confiabilidad, el coeficiente cero (0) significa confiabilidad nula, mientras que uno (1), representa un máximo de confiabilidad mayor que 0,5 es considerada como aceptable. La medición del coeficiente de confiabilidad se realizó por medio de programas de computación, de donde se obtuvo un resultado el cual indicó el nivel de confiabilidad. Para poder entender un poco más lo antes mencionado se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 11- Coeficiente de Confiabilidad para el Alfa – Cronbach

VALORES	CONFIABILIDAD
Negativo	Reestructurar el instrumento
Entre 0 y 0,49	Revisar el instrumento
Entre 0,50 y 0,79	Confiable
Entre 0,80 y 1	Altamente confiable

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2000)

CONFIABILIDAD CRONBACH

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

Cuadro N° 12 Técnico Metodológico.

Objetivo General	Objetivos Específicos	Dimensión	Definición de la Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnicas E Instrumentos	Fuentes
Analizar la motivación como factor determinante en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) sede Carabobo.	Diagnosticar la situación actual de los docentes de la Universidad Experimental de la Seguridad (UNES). Sede Carabobo.	Desempeño Laboral	Es la capacidad que tiene una persona para producir, hacer, elaborar y generar productos en menos tiempo con esfuerzo y mejor calidad posible”.	Condiciones,1	La Dirección brinda condiciones óptimas para desarrollar el proceso de enseñanza- aprendizaje	Encuesta Cuestionario.	DOCENTES
				Procesos,2	Los procesos administrativos son aplicados adecuadamente para el logro de los objetivos de la institución.		
				Actividades,3	El desarrollo de las actividades académicas se realiza bajo la guía del coordinador del departamento profesoral de la institución.		
				Desarrollo,4	El departamento del desarrollo profesoral ofrece información y orientación l docente para el desempeño de las actividades académicas.		
				Ambiente,5	Las actividades académicas son fomentadas en un ambiente de trabajo de colaboración		
				Compromiso6	Realizo las actividades docentes con el mayor compromiso con la institución que represento		
				Acciones,7	La institución promueve acciones que fortalecen el bienestar de los docentes.		

Fuente: Veliz M. (2016)

Objetivo General	Objetivos Específicos	Dimensión	Definición de la Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnicas E Instrumentos	Fuentes
Analizar la motivación como factor determinante en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) sede Carabobo.	Describir los factores motivacionales que inciden en el desempeño de los docentes de la Universidad Experimental de la Seguridad (UNES). Sede Carabobo.	Factores Motivacionales	Están relacionados con la satisfacción en el cargo y tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña.	Reconocimiento,8	La institución realiza reconocimientos cuando mi actividad docente es efectuada satisfactoriamente.	Encuesta Cuestionario	Docentes
				Formación,9	La institución contribuye con el desarrollo profesoral para mi formación como docente.		
				Cambios,10	El departamento de desarrollo profesoral organiza actividades para crear cambios en mí como docente.		
				Herramientas, 11	La institución cuenta con las herramientas necesarias para desarrollar mi trabajo.		
				Remuneración, 12	La remuneración que percibo está acorde a mis funciones como docente.		
				Propuesta,13	El departamento profesoral toma en cuenta las ideas propuestas por el docente para mejorar la planificación de las actividades académicas.		
				Ambiente laboral,14	El departamento de desarrollo profesoral propicia encuentros entre el personal docente para crear un ambiente laboral positivo.		

Fuente: Veliz M. (2016)

Objetivo General	Objetivos Específicos	Dimensión	Definición de la Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnicas E Instrumentos	Fuentes
Analizar la motivación como factor determinante en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad. (UNES) sede Carabobo.	Determinar estrategias motivacionales que mejoren el desempeño de los docentes de la Universidad Experimental de la Seguridad (UNES). Sede Carabobo.	Influencia de la Motivación.	El individuo es considerado como un agente activo, orientado hacia la elección de su conducta a partir de la evaluación tanto de necesidades psicológicas como de oportunidades presentes en su entorno.	Actividades,15	Realizo mis actividades en el aula con agrado y placer	Encuesta Cuestionario	Docentes
				Metas,16	Me fijo metas y retos al realizar mi trabajo.		
				Beneficios,17	La institución proporciona beneficios por el buen desempeño docente.		
				Independencia,18	Provee libertad o independencia al realizar la planificación de sus actividades.		
				Amable,19	Soy amable cuando interactué con mis compañeros de trabajo.		
				Retroalimentación ,20	El Director realiza un retroalimentación sobre la ejecución de las actividades del docente.		

Fuente: Veliz M. (2016)

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

El presente capítulo del trabajo de investigación se centró en la presentación de los datos obtenidos por medio de los instrumentos diseñados para el estudio, con el objeto de resumir y comparar las observaciones que se han evidenciado en relación a las dimensiones estudiadas.

Así mismo son analizados e interpretados para cumplir con los objetivos planteados. Por tanto, el análisis de los resultados tiene como finalidad responder a las preguntas planeadas en la investigación, así como determinar los factores que se tomaron en cuenta para el desarrollo del estudio denominado: La Motivación Como Factor Determinante En El Desempeño Laboral De Los Docentes De La Universidad Nacional Experimental De La Seguridad (Unes) Sede Carabobo.

De esta manera Hurtado (2010) expresa en este sentido que el análisis e interpretación de los resultados “Son las técnicas de análisis que se ocupan de relacionar, interpretar y buscar significado a la información expresada en códigos verbales e icónicos”; es decir una vez aplicado el instrumento, es momento de decifrar los resultados obtenidos. De esta manera mediante el análisis de las encuestas objeto de la presente investigación, se logró exponer el producto de los análisis que fueron aplicados de acuerdo a la opinión de los informantes. La tabulación se

ejecutó en forma manual y se resumió en cuadros y gráficos, para su fácil visión y comprensión.

De allí pues que, el instrumento aplicado constó de cinco (05) opciones de forma de que cada consultado escogiera la más acorde a su opinión personal y afirmaciones vinculadas a las variables cuya intención es la de dilucidar las interrogantes que se han planteado en la presente investigación.

Análisis de las Items.

Dimensión: Desempeño Laboral.

Indicador: Condiciones.

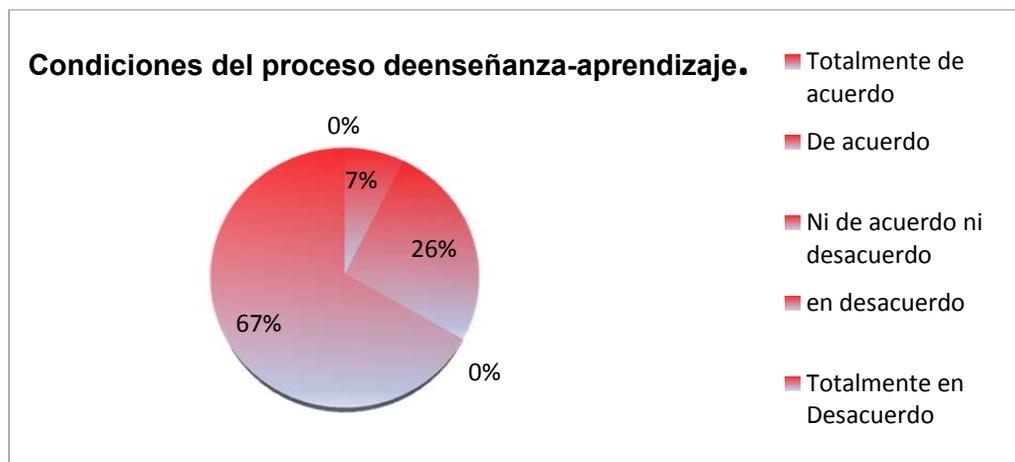
1) La Dirección brinda condiciones óptimas para desarrollar el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Tabla N° 1 Condiciones del proceso de enseñanza- aprendizaje.

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	2	7
De acuerdo	7	26
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0
En desacuerdo	18	67
Totalmente en Desacuerdo	0	0

Fuente: Veliz M. (2017)

Gráfico N° 1 Condiciones del proceso de enseñanza- aprendizaje.



Fuente: Veliz M. (2017)

Interpretación:

Respecto al resultado permitió conocer que el 33% de los encuestados estuvieron parcialmente de acuerdo en que la Dirección brinda condiciones óptimas para desarrollar el proceso de enseñanza- aprendizaje, mientras que el 67% restante estuvieron parcialmente en desacuerdo, siendo desfavorables. Atendiendo estas consideraciones Lazzati (2008:255), señala que “el docente logrará un buen desempeño, al asignar la tarea, brindar orientación para ponerla en marcha, brindar apoyo a lo largo de la tarea, controla la ejecución de las actividades académicas y sus resultados, suministrar retroalimentación al colaborador, evaluar formalmente el desempeño del colaborador en relación con la tarea y administrar el régimen de recompensa”.

El docente en su desempeño laboral y el directivo como administrador y líder de dicho proceso, debe brindar las condiciones óptimas para que se desarrolle el proceso de aprendizaje; los docentes siguen contando como un factor clave para asegurar o no la calidad de educación de las nuevas generaciones.

Dimensión: Desempeño Laboral

Indicador: Procesos

2) Los procesos administrativos son aplicados adecuadamente para el logro de los objetivos de la institución.

Tabla N° 2 Procesos administrativos en el logro de los objetivos

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	13	48
De acuerdo	4	15
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0
En desacuerdo	1	4
Totalmente en Desacuerdo	9	33

Fuente: Veliz M. (2017)

Gráfico N° 2 Procesos administrativos en el logro de los objetivos.



Fuente: Veliz M. (2017)

Interpretación:

De acuerdo a la información suministrada mediante el instrumento de recolección de datos; con respecto a los procesos administrativos estos son aplicados adecuadamente para el logro de los objetivos de la institución el 63% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo, mientras que el 37% indicaron estar totalmente en desacuerdo, teniendo así una actitud favorable ante la afirmación.

En base a lo anterior, Mogollón (2001:29) establece que “Existe la necesidad de ubicarse en los nuevos escenarios, manteniendo el concepto de asesorar y realizar seguimiento cuando se apliquen los procesos administrativos para que funcionen las instituciones”. De este modo se puede desprender entonces la idea de que es necesaria una revisión dentro de la institución de la manera en cómo se llevan los procedimientos administrativos en la misma, a fin de mejorar en este aspecto para satisfacer al 100% las necesidades de los docentes con respecto a esta función y para que la institución funcione de una mejor forma.

Dimensión: Desempeño Laboral

Indicador: Actividades

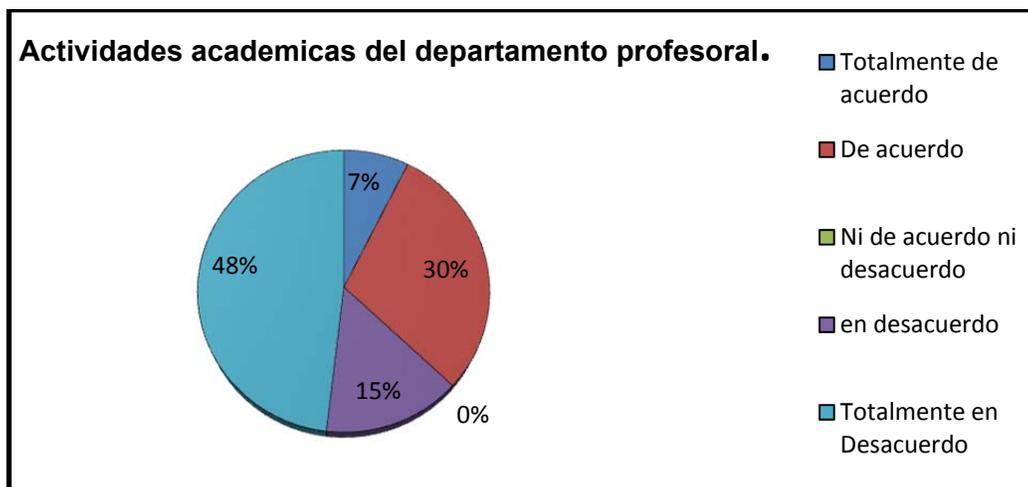
3) El desarrollo de las actividades académicas se realiza bajo la guía del coordinador del departamento profesoral de la institución.

Tabla N° 3 Actividades académicas del departamento profesoral.

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	2	7
De acuerdo	8	30
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0
En desacuerdo	4	15
Totalmente en Desacuerdo	13	48

Fuente: Veliz M. (2017)

Gráfico N° 3 Actividades académicas del departamento profesoral.



Fuente: Veliz M. (2017)

Interpretación:

El **37%** de los docentes universitarios encuestados, están totalmente de acuerdo en que el desarrollo de las actividades académicas se realiza bajo la guía del coordinador del departamento profesoral de la institución, mientras que el **63%** están parcialmente en desacuerdo, es decir, que el 100% de la muestra en estudio señalaron una actitud desfavorable motivado a que no existe la supervisión orientación y conducción del coordinador, generando así un clima de descontento entre los docentes que allí laboran.

De esta manera Mercado (2012:27) señala que “el acompañamiento docente es una estrategia para colaborar con el profesor en el proceso de enseñanza”. Principalmente, se trata de identificar las debilidades, carencias y fortalezas que se observan en las prácticas pedagógicas y trabajar para superar las dificultades y de esta manera realizar mejores clase. Es de gran significación acotar, que la supervisión forma parte de las funciones de un coordinador, por lo que esto no se debe tomar a la ligera, puesto que representa una gran responsabilidad.

En este contexto es de gran importancia mencionar; que según la teoría de Herzberg la supervisión pertenece o está dentro de los factores higiénicos y está a la par con las necesidades sociales de Maslow. El ser humano necesita socializar e interactuar con las demás personas. Esto es una necesidad humana y en la cual concuerdan las principales teorías utilizadas en esta investigación a saber, Maslow con las necesidades sociales, de Herzberg.

Dimensión: Desempeño Laboral.

Indicador: Desarrollo

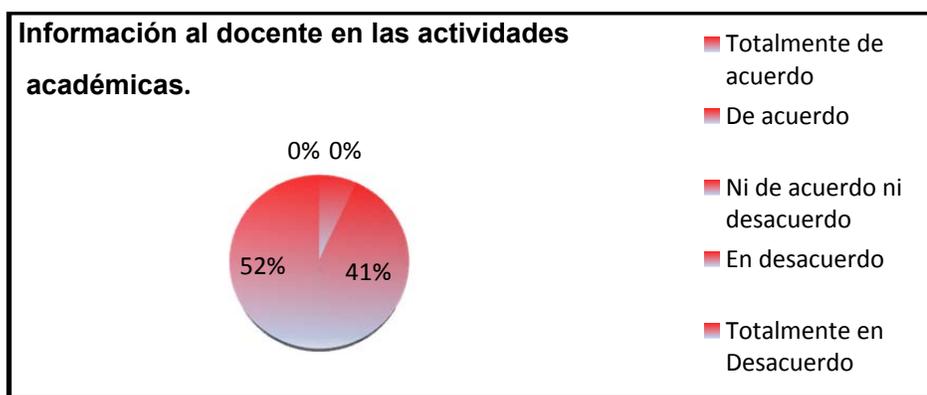
4) El departamento del desarrollo profesoral ofrece información al docente para el desempeño de las actividades académicas.

Tabla N° 4 Información al docente en las actividades académicas.

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	2	7
En desacuerdo	13	41
Totalmente en Desacuerdo	14	52

Fuente: Veliz M. (2017)

Gráfico N° 4 Información al docente en las actividades académicas.



Fuente: Veliz M. (2017)

Interpretación:

La recolección de la información acorde al instrumento aplicado, arrojó que el 93% de los docentes encuestados, están totalmente en desacuerdo, y señalan una actitud desfavorable, motivada a que el departamento del desarrollo profesoral no ofrece información al docente para el desempeño de las actividades académicas. De este modo para, Guerra-López (2007:206) quienes “Definen a la mejora del desempeño como una perspectiva sistemática para mejorar la productividad y competencia, utilizando una serie de métodos y procedimientos para vislumbrar las oportunidades relacionadas con el desempeño de las personas”.

En este orden de ideas y aunado a la situación anteriormente mencionada, se debería facilitar a los docentes, los contenidos programáticos y ofrecer la mayor información acerca de las unidades curriculares asignadas, de igual manera, brindar orientación para ponerla en práctica, lo que significa que, en todo momento debe guiarlo para así desarrollar las actividades, ofreciendo apoyo orientación y motivación, ya que de allí depende el éxito de la institución.

Indicador: Ambiente

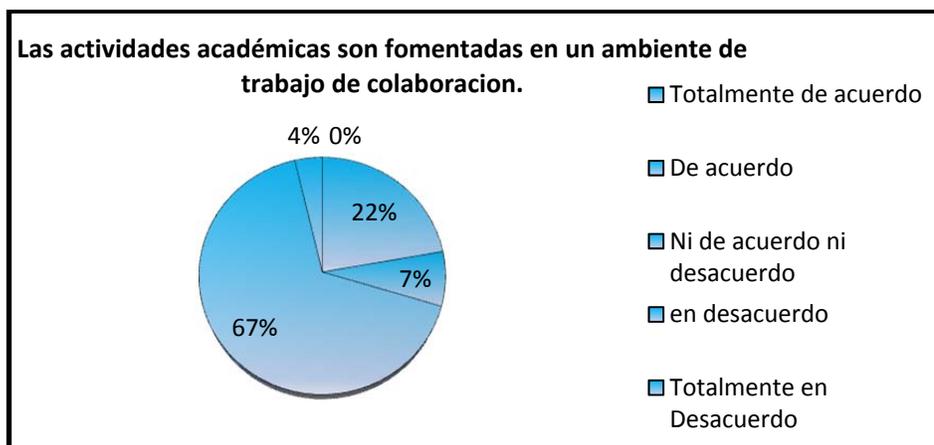
5) Las actividades académicas son fomentadas en un ambiente de trabajo de colaboración.

Tabla N° 5 Actividades académicas en el ambiente de trabajo de colaboración.

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	6	22
De acuerdo	2	7
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0
En desacuerdo	1	4
Totalmente en Desacuerdo	18	67

Fuente: Veliz M. (2017)

Gráfico N° 5 Actividades académicas en el ambiente de trabajo de colaboración.



Fuente: Veliz M. (2017)

Interpretación:

La encuesta arrojó que el 22% sostienen que las actividades académicas son fomentadas en un ambiente de trabajo de colaboración, mientras que el 67% estuvieron totalmente en desacuerdo, teniendo una actitud desfavorable; motivado a que las actividades son ejecutadas por interés propio y no del colectivo, trayendo así descontento dentro de la institución. Según **David McClelland (1988)** quien expresa “la motivación es la necesidad de encontrar satisfacción en una forma de conducta que tiene sus raíces en el inconsciente a través de una red de asociaciones con las experiencias satisfactorias con las que llegó a integrarse nuestra personalidad”.

Así pues que la relación que podemos encontrar entre el ambiente de trabajo y la motivación, es que el docente al sentirse cómodo en el espacio en donde labora, teniendo en cuenta que se apoya en un buen equipo de trabajo donde todos participen y lleguen a concordar en aspectos relevantes dentro de la institución y así puedan alcanzar sus objetivos, ese docente va a dar más de cien por ciento al momento de impartir sus actividades.

Indicador: Compromiso

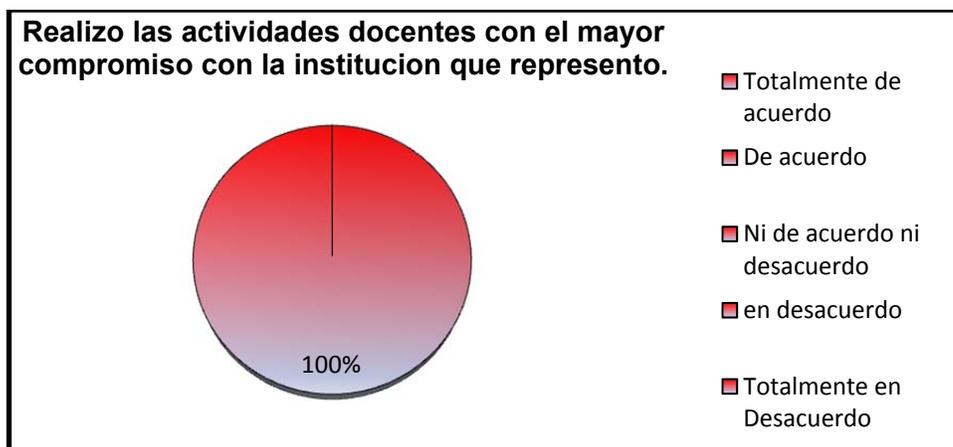
6) Realizo las actividades docentes con el mayor compromiso con la institución que represento.

Tabla N° 6 Actividades docentes con compromiso con la institución.

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0
en desacuerdo	0	0
Totalmente en Desacuerdo	27	100

Fuente: Veliz M. (2017)

Gráfico N° 6 Actividades docentes con compromiso con la institución.



Fuente: Veliz M. (2017)

Interpretación:

De acuerdo a la gráfica se pudo observar que el 100% de los docentes opinó estar totalmente de acuerdo que realizan las actividades docentes con el mayor compromiso con la institución que representa, esto conlleva a pensar que los docentes de la institución se sienten comprometidos a realizar su trabajo. En este orden de ideas se puede percibir que los docentes se encuentran desmotivados e insatisfechos con las actividades que desempeñan por la falta de motivación orientación y conducción de los directivos de la institución, aunado a los factores externos y falta de equipos y herramientas audiovisuales de trabajo para desarrollar al máximo sus actividades.

Por lo anteriormente mencionado, se puede decir que las instituciones sólo pueden funcionar cuando las personas que están en sus puestos de trabajos se sientan motivadas y posean todas las herramientas para realizar su labor, y a su vez estos son capaces de desempeñar los roles para los cuales fueron seleccionados, contratados y preparados. Según Antúnez (2000:47). “un rol agrupa un conjunto de acciones conductuales esperados que se atribuyen a quienes ocupan una determinada posición en una unidad social” Es por tanto un conjunto de actuaciones o de tareas que debe cumplir un docente en las instituciones para así lograr el éxito de la misma.

Dimensión: Desempeño Laboral

Indicador: Acciones

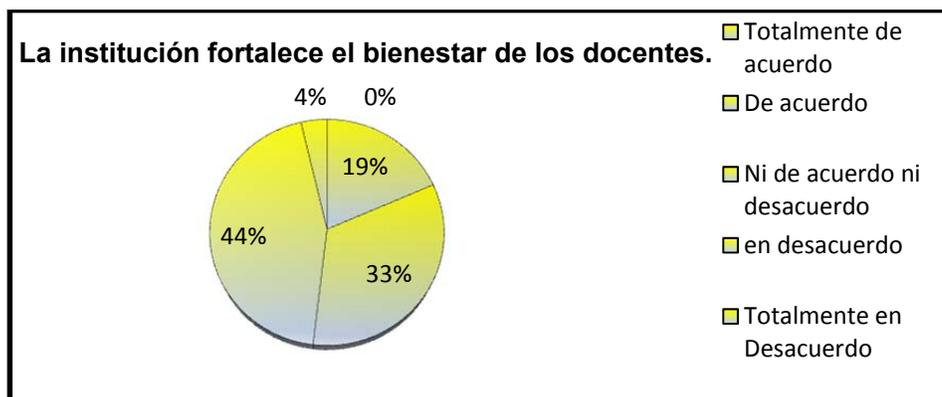
7) La institución promueve acciones que fortalecen el bienestar de los docentes.

Tabla N° 7 La institución fortalece el bienestar de los docentes.

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	1	4
De acuerdo	9	33
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0
En desacuerdo	5	19
Totalmente en Desacuerdo	12	44

Fuente: Veliz M. (2017)

Gráfico N° 7 La institución fortalece el bienestar de los docentes.



Fuente: Veliz M. (2017)

Interpretación:

De acuerdo a la opinión emitida por los docentes el 63% manifestó estar totalmente en desacuerdo en que la institución promueve acciones

que fortalecen el bienestar de los docentes, mientras que el 37% estuvieron totalmente de acuerdo arrojando así una actitud desfavorable ante la afirmación, debido a que el personal no cuenta con las herramientas necesarias para la ejecución de sus actividades diarias conllevando a realizarla de manera discordante.

De acuerdo con Ivancevich, Konopaske & Matteson (2011:141), haciendo referencia a la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow, éste plantea que esta teoría supone que las personas tratan de satisfacer las necesidades más elementales (fisiológicas) antes de enfocarse en satisfacer las necesidades de nivel superior. En este caso, estas necesidades básicas, no están totalmente cubiertas, por lo que los docentes pueden sentir episodios de estrés o frustración y desmotivación perjudicando así la realización de sus actividades.

Dimensión: Factores Motivacionales

Indicador: Reconocimiento

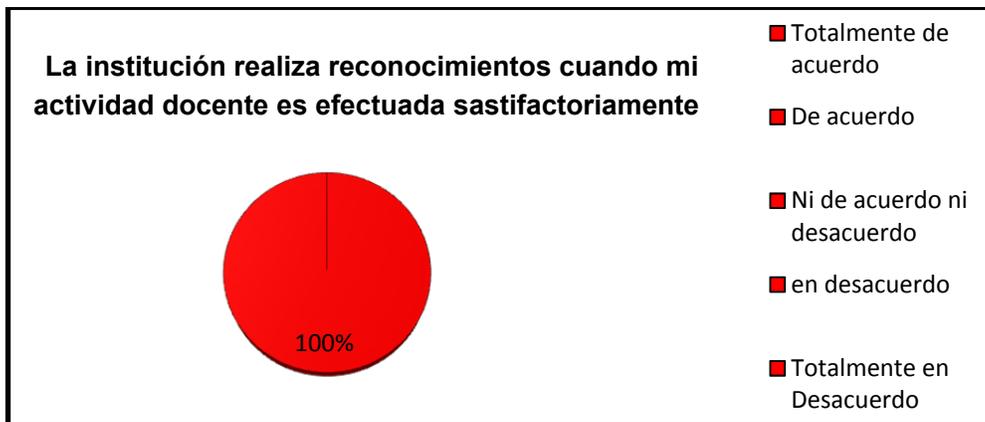
8) La institución realiza reconocimientos cuando mi actividad docente es efectuada satisfactoriamente.

Tabla N° 8 La institución reconoce la actividad docente.

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Totalmente en Desacuerdo	27	100

Fuente: Veliz M. (2017)

Gráfico N° 9 La institución reconoce la actividad docente.



Fuente: Veliz M. (2017)

Interpretación:

El 100% de los docentes opinaron estar totalmente en desacuerdo en que la institución realiza reconocimientos cuando la actividad docente es efectuada satisfactoriamente. Todo esto trae como consecuencia el problema en estudio, ya que el ser humano se desmotiva al evidenciar que no es reconocida su actividad y esfuerzo en lo laboral. Los docentes tienen más probabilidades de estar motivados cuando perciben que sus esfuerzos generaran un buen desempeño y, en última instancia, las recompensas y los resultados deseados.

Por ello, si los docentes recibieran las recompensas que merecen reforzarían su motivación y su desempeño, como lo señalan Robbins & Coulter (2010:407) “Las recompensas refuerzan el desempeño del individuo. Si los gerentes diseñan un sistema de recompensas, este reforzará y fomentará la continuidad de un buen desempeño”. En este caso la institución debería tomar en cuenta este tipo de acción, al reconocer las actividades de los docentes cuando estas son realizadas satisfactoriamente por parte de los mismos.

Dimensión: Factores Motivacionales

Indicador: Formación

9) La institución cuenta con un plan de formación como docente.

Tabla N° 10 La institución cuenta con un plan de formación como docente.

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0
En desacuerdo	7	20
Totalmente en Desacuerdo	20	80

Fuente: Veliz M. (2017)

Gráfico N° 9 La institución cuenta con un plan de formación como docente.



Fuente: Veliz M. (2017)

Interpretación:

El 100% de los docentes demostró estar totalmente en desacuerdo motivado a que la institución no cuenta con un plan de formación para el docente.

Teniendo una actitud desfavorable al afirmar que la institución no imparte dichos planes acorde a las necesidades de formación, lo que implica lo que se puede observar en dicho estudio, que la (UNES) no brinda a su personal la oportunidad de mejorar o crear nuevas estrategias para el logro de sus objetivos, siendo esta una obligación para la universidad.

Un plan de desarrollo de competencias, habilidades y destrezas, elaborado por las instituciones donde se desempeñan los docentes, son tareas de los supervisores y directores para incentivar o compensar al educador en el desempeño de su trabajo y como elemento motivador hacia el progreso y desarrollo. A medida el personal se incentiva en todos los aspectos en esa medida las instituciones irán al éxito y su sentido de pertenencia e identificación con la institución será más arraigada

Dimensión: Factores Motivacionales

Indicador: Cambios

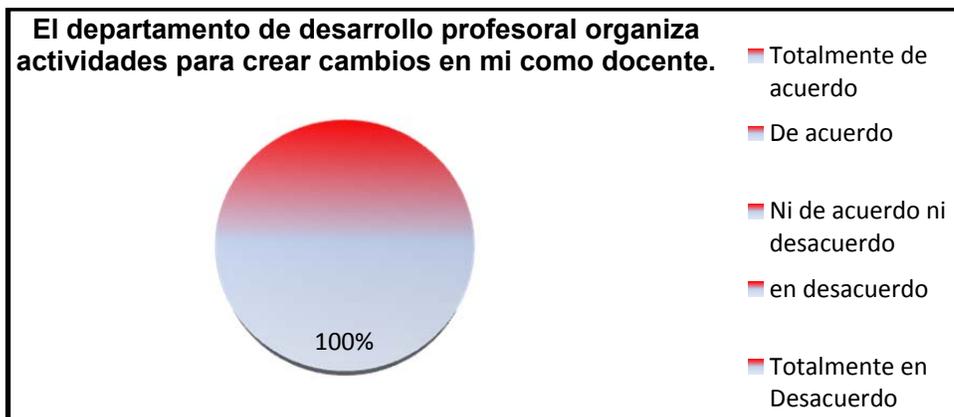
10) El departamento de desarrollo profesoral organiza actividades para crear cambios en mí como docente.

Tabla N° 11 Organiza actividades que genera cambios de los docentes.

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Totalmente en Desacuerdo	27	100

Fuente: Veliz M. (2017)

Gráfico N° 12 Organiza actividades que genera cambios de los docentes.



Fuente: Veliz M. (2017)

Interpretación:

El ítem N° 10 arrojó como resultado que un 100% de los docentes opinaron estar totalmente en desacuerdo en que el departamento de

desarrollo profesoral organice actividades que le permita a los docentes capacitarse. Al respecto en la jerarquía de necesidades de Maslow citado por Guillen y Guil (2000:199). “cada persona tiene una jerarquía de cinco necesidades: Fisiológicas, de seguridad, sociales, estima y autorrealización, esta es a la que se hace referencia en la cual el individuo necesita saber o conocer cómo llegar a ser lo que es capaz de ser de forma continuada”.

De acuerdo con lo antes expuesto la institución tendría un personal docente más formado y capacitado igualmente este factor es estimulante para el docente ya que los mismos estarían motivados en realizar con más dedicación esmero y ahincó todas sus actividades de docencia, favoreciendo así a la institución y creando un mejor ambiente de armonía laboral.

Dimensión: Factores Motivacionales

Indicador: Herramientas

11) La institución cuenta con las herramientas necesarias para desarrollar mi trabajo.

Tabla N° 13 Herramientas necesarias en el desarrollo del trabajo.

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Totalmente en Desacuerdo	27	100

Fuente: Veliz M. (2017)

Gráfico N° 14 Herramientas necesarias en el desarrollo del trabajo.



Fuente: Veliz M. (2017)

Interpretación:

En la gráfica se observó que el 100% de los docentes opinaron estar totalmente en desacuerdo en que la institución cuente con las herramientas necesarias para desarrollar y explotar al máximo sus actividades como son: el uso del video beam, computadoras entre otros. Generando un déficit a la hora de impartir las actividades. En cuanto a este aspecto Maslow (1991) en su teoría señala que: “a medida que las necesidades primarias empiecen a satisfacerse se tornan más importantes las del nivel superior siguiente y en forma gradual tiende a dominar la conducta del individuo”.

A medida que se satisfaga razonablemente bien cada nivel, el siguiente se torna más importante. En congruencia con lo antes expuesto, la institución tiene que ver la manera como puede ofrecerle a sus docentes un sitio de trabajo ergonómico donde este se siente tranquilo, cómodo y satisfecho. Igualmente, que el funcionario se sienta útil brindándoles a la sociedad un servicio óptimo, de calidad y eficiente.

Dimensión: Factores Motivacionales

Indicador: Remuneración

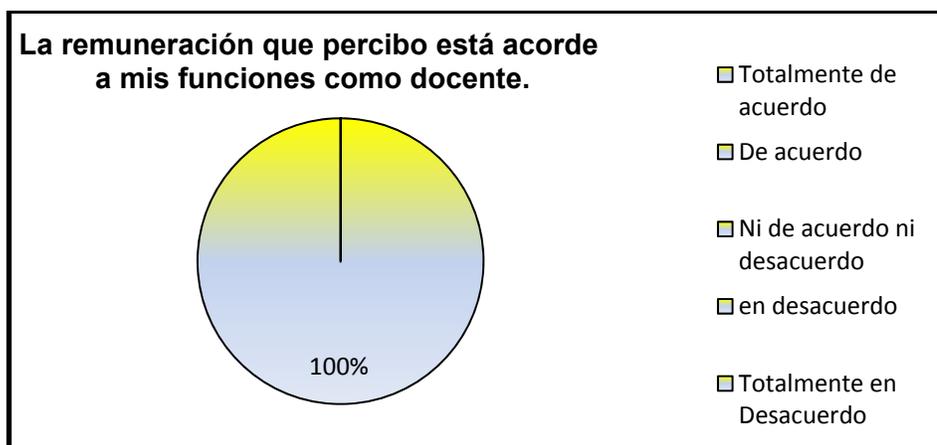
12) La remuneración que percibo está acorde a mis funciones como docente.

Tabla N° 15 La remuneración está acorde a las funciones de docente.

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Totalmente en Desacuerdo	27	100

Fuente: Veliz M. (2017)

Gráfico N° 16 La remuneración está acorde a las funciones de docente.



Fuente: Veliz M. (2017)

Interpretación:

El 100% de los docentes aseveraron estar totalmente en desacuerdo en que la remuneración que percibe no está acorde a las funciones como

docente, teniendo así una actitud desfavorable, situación que influye de manera negativa en el personal docente de la institución impidiendo así la mejor disposición para ejecutar las actividades. En este sentido las compensaciones e incremento salariales deben ser percibidos como justo por parte de los docentes para que se sientan satisfechos, y no deben permitirse ambigüedades debe cubrir sus expectativas y necesidades.

Con fundamento en estos resultados, la mayoría expreso que su trabajo nunca es recompensado como debiera ser, lo que impacta negativamente en sus niveles de motivación. Los docentes tienen más probabilidades de estar motivados cuando perciben que sus esfuerzos generaran un buen desempeño y, en última instancia, las recompensas y los resultados deseados.

Dimensión: Factores Motivacionales

Indicador: Propuesta

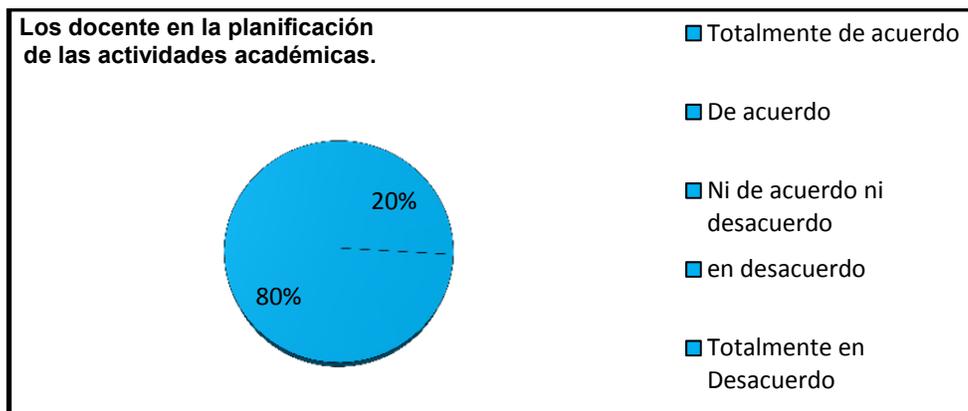
13) El departamento profesoral toma en cuenta las ideas propuestas por el docente para mejorar la planificación de las actividades académicas.

Tabla N° 17 Los docentes en la planificación de las actividades académicas.

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	7	20
De acuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Totalmente en Desacuerdo	20	80

Fuente: Veliz M. (2017)

Gráfico N° 13 Planificación de las actividades académicas.



Fuente: Veliz M. (2017)

Interpretación:

El 20% de los docentes estuvo de acuerdo en afirmar que el departamento profesoral toma en cuenta las ideas propuestas por el docente para mejorar la planificación de las actividades académicas, mientras que el 80% estuvo totalmente en desacuerdo teniendo así una actitud desfavorable, ya que existe discrepancia entre las planificaciones de los docentes con las mismas unidades curriculares, esto podría traer consecuencias negativas para la institución, ya que al no tomarse en cuenta las recomendaciones sugeridas por los docentes, estos se sienten desmotivados. De igual manera Robbins (2004:155) afirma que: “La motivación son los procesos que dan cuenta de intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta”.

De este modo y por lo antes mencionado se puede señalar que cuando el individuo en este caso los docentes se sienten motivados pueden realizar todas sus actividades con mayor desempeño y compromiso en pro del bienestar de la institución.

Dimensión: Factores Motivacionales

Indicador: Laboral

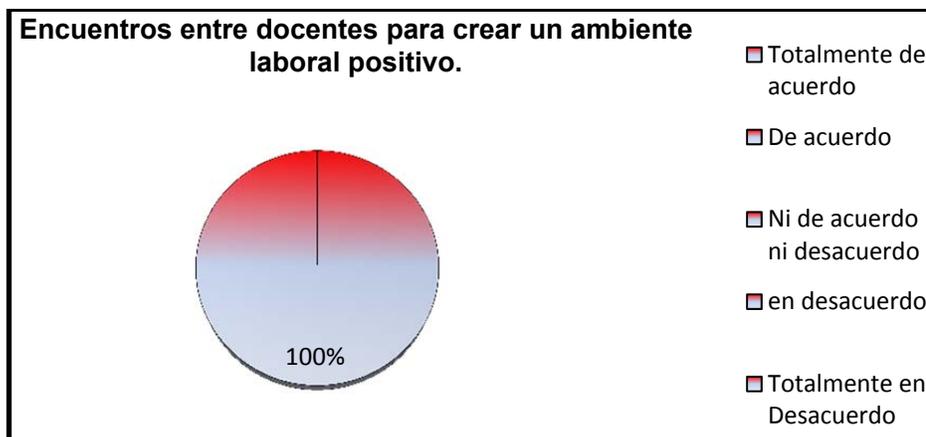
14) El departamento de desarrollo profesoral propicia encuentros entre el personal docente para crear un ambiente laboral positivo.

Tabla N° 18 Propicia encuentros entre el personal docente para un ambiente laboral positivo.

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Totalmente en Desacuerdo	27	100

Fuente: Veliz M. (2017)

Gráfico N° 19 Encuentros entre docentes para un ambiente laboral positivo.



Fuente: Veliz M. (2017)

Interpretación:

El 100% de los encuestados señaló estar totalmente en desacuerdo en que el departamento de desarrollo profesoral propicie encuentros entre el personal docente siendo alarmante los resultados ya que los docentes valoran el proceso comunicacional como un elemento clave para propiciar y fortalecer las relaciones interpersonales entre ellos. De esta manera se puede decir, que la mayoría de los docentes valora el proceso comunicacional como un elemento clave para propiciar y fortalecer las relaciones interpersonales entre sus compañeros de trabajo.

Así de esta manera crear los cimientos de una relación interpersonal sana y efectiva, es necesaria la presencia de la comunicación asertiva que propicie el entendimiento y el respeto entre los seres humanos, así mismo debemos recordar que los seres humanos son seres sociales y que necesitan estar en contacto con quienes les rodean para crear y fortalecer las relaciones interpersonales tal como lo sostiene Campos (2006): “Hablar de relaciones interpersonales es hacer referencia a la esencia misma del ser humano, ya que el hombre necesita de otros hombres para sobrevivir y poder realizar su propia humanidad. El hombre no puede vivir en soledad, al menos no puede hacerlo humanamente”.

Dimensión: Influencia de la motivación

Indicador: Actividades

15) Realizo mis actividades en el aula con agrado y placer.

Tabla N° 20 Actividades en el aula con agrado y placer.

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Totalmente en Desacuerdo	27	100

Fuente: Veliz M. (2017)

Gráfico N° 21 Actividades en el aula con agrado y placer.



Fuente: Veliz M. (2017)

Interpretación:

El 100% de los docentes aseveraron que no realizan las actividades en el aula con agrado y placer, teniendo una actitud desfavorable ante la afirmación, ya que las vicisitudes que existen dentro de las instalaciones de la universidad, ha desmotivado al personal docente logrando que impartan sus clases con desanimo, inconformidad y apatía.

Según Chiavenato (2006:359): “El desempeño constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados” de allí que el individuo en este caso: el docente, como miembro de una institución se traza algunas estrategias metodológicas que hacen posible la aplicación de habilidades, destrezas, potencialidades entre otros que conduzcan al logro de lo propuesto”. En tal sentido, reduciendo así la calidad de la educación al discente teniendo resultados no deseados, motivado a los factores intrínsecos y extrínsecos que afectan a los docentes que laboran en la institución.

Dimensión: Influencia de la motivación

Indicador: Metas

16) Me fijo metas y retos al realizar mi trabajo.

Tabla N° 22 Fijo metas y retos al realizar mi trabajo.

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	27	100
De acuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Totalmente en Desacuerdo	0	0

Fuente: Veliz M. (2017)

Gráfico N° 16 Fijo metas y retos al realizar mi trabajo.



Fuente: Veliz M. (2017)

Interpretación:

El 100% de los docentes respondieron que se encuentran totalmente de acuerdo en que se fijan metas y retos al realizar su trabajo, siendo una actitud favorable con la afirmación, lo que quiere decir que estos profesores consideran importante fijarse metas relevantes como herramienta fundamental para el perfeccionamiento constante del proceso de enseñanza y así llegar al logro de los objetivos dentro de la institución. A este respecto, Hellriegel y Slocum (1998:460) destaca que la motivación es "...toda influencia que suscita, dirige o mantiene el comportamiento orientado a las metas de los individuos". De igual forma, según los mismos autores la motivación citado por Hernández, G. (2011:19). "...es la predisposición a actuar de una manera específica dirigida a un objetivo".

Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo hacia cualquier meta. El esfuerzo es una medida de intensidad o impulso y cuando alguien está motivado se esfuerza más. Pero es poco probable que los altos niveles de esfuerzo lleven a un desempeño satisfactorio a menos que el esfuerzo se canalice en una dirección que beneficie a la organización.

Dimensión: Influencia de la motivación

Indicador: Beneficios

17) La institución proporciona beneficios por el buen desempeño docente.

Tabla N° 23 Beneficios por el buen desempeño docente.

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Totalmente en Desacuerdo	27	100

Fuente: Veliz M. (2017)

Gráfico N° 24 Beneficios por el buen desempeño docente.



Fuente: Veliz M. (2017)

Interpretación:

El 100% de los encuestados opinaron que están totalmente en desacuerdo en que la Institución proporcione beneficios por el buen desempeño docente, teniendo así una actitud desfavorable ante la afirmación. Estos resultados permiten señalar con gran preocupación que los docentes que hacen vida en la institución no se les proporcionan ningún tipo de beneficios, causando desmotivación en el personal y por ende un ambiente de trabajo poco armonioso, trayendo inconformidad en los mismos.

De esta manera es importante reconocer que el docente es de gran importancia por la labor que realiza dentro de la institución, es de gran alcance incalculable, ya que si este recibirá estímulos externos como beneficios por parte de la institución realizaría su labor con más agrado y placer porque se siente motivado, de esta manera contribuye con el logro de los objetivos que persigue la institución

Al respecto, Ivancevich, Konopaske & Matteson (2011:141), plantean que las necesidades insatisfechas son peligrosas porque pueden generar resultados de desempeño indeseables. Así mismo los docentes perciben que no tienen ningún beneficio por las actividades realizadas esto debe ser mejorado para que trabajen más a gusto y se sientan tomados en cuenta, evitando la desmotivación y que esto impacte en su desempeño laboral.

Dimensión: Influencia de la motivación

Indicador: Independencia

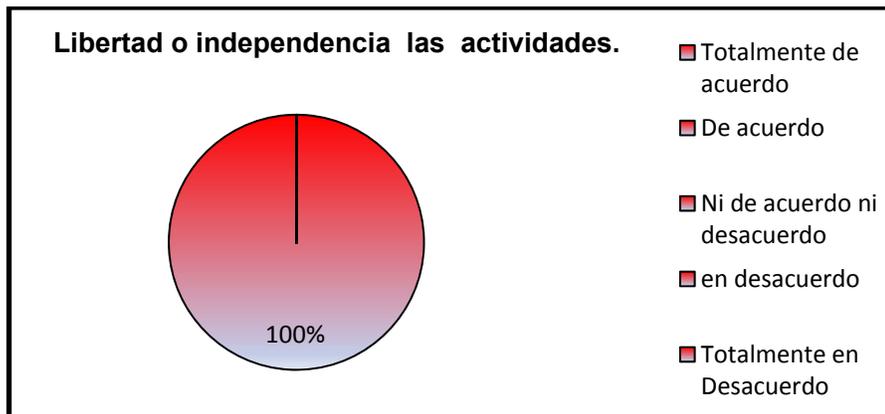
18) Provee libertad o independencia al realizar la planificación de sus actividades.

Tabla N° 25 Libertad o independencia en la planificación de las actividades.

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	27	100
De acuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Totalmente en Desacuerdo	0	0

Fuente: Veliz M. (2017)

Gráfico N° 26 Libertad o independencia en las actividades.



Fuente: Veliz M. (2017)

Interpretación:

La recolección de los datos permitió conocer que el 100% de los docentes respondieron que se encuentran totalmente de acuerdo en que la institución provee libertad o independencia al realizar la planificación de sus actividades arrojando así una actitud favorable. Lo que quiere decir que los docentes consideran importante esa libertad en su desempeño, logrando así libertad al realizar la planificación y sus actividades.

En este sentido y según los datos obtenidos, cabe destacar que Mora (2008:146) señala que: “una persona es asertiva cuando siente libertad para manifestarse, puede comunicarse de forma abierta y honesta con cualquier persona y puede expresar sus gustos e intereses sin sentirse amenazado”. Es decir, que la mayoría de los docentes consultados se consideran asertivos, lo cual contribuye a aumentar su autoestima, a generar confianza en sí mismos y mejorar las relaciones con el resto de los miembros de la institución, permitiendo desarrollar un clima laboral armonioso y buenas relaciones entre sus compañeros de trabajo.

Dimensión: Influencia de la motivación

Indicador: Amable

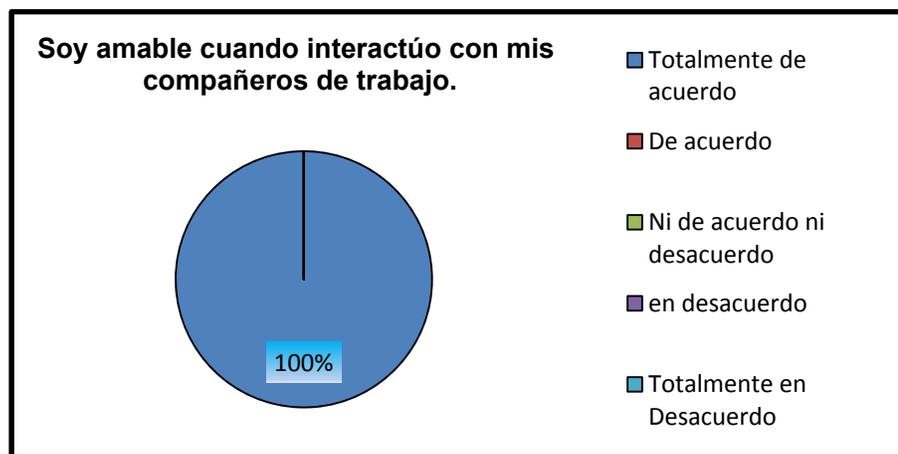
19) Soy amable cuando interactúo con mis compañeros de trabajo.

Tabla N° 27 Interactúo con mis compañeros de trabajo.

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	27	100
De acuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Totalmente en Desacuerdo	0	0

Fuente: Veliz M. (2017)

Gráfico N° 28 Interactúo con mis compañeros de trabajo.



Fuente: Veliz M. (2017)

Interpretación:

El 100% de los docentes opinaron estar totalmente de acuerdo en que son amables cuando interactúan con los compañeros de trabajo, teniendo una actitud favorable ante la afirmación, fomentando así un estado de cordialidad dentro de la institución logrando tener un clima laboral óptimo. De este modo cuando se es amable e interactúan con los compañeros se aumenta la responsabilidad y el entusiasmo por la realización de las labores, generando así un ambiente armónico cordial y dinámico. De esta forma, Roussel (Citado por Ramírez, Abreu & Badii, 2008:152), establece que: “La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados”.

En este sentido cuando se es amable cuando interactúan con los compañeros, se trabaja en equipo se fomenta la responsabilidad y el entusiasmo por la realización de las labores y, al mismo tiempo el apoyo mutuo entre los miembros del grupo. Estos resultados indican que los docentes mantienen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, lo que contribuye a un buen desempeño de sus actividades, esto permite en la organización un ambiente cordial y dinámico que promueve la participación y cooperación mutua.

Dimensión: Influencia de la motivación

Indicador: Retroalimentación

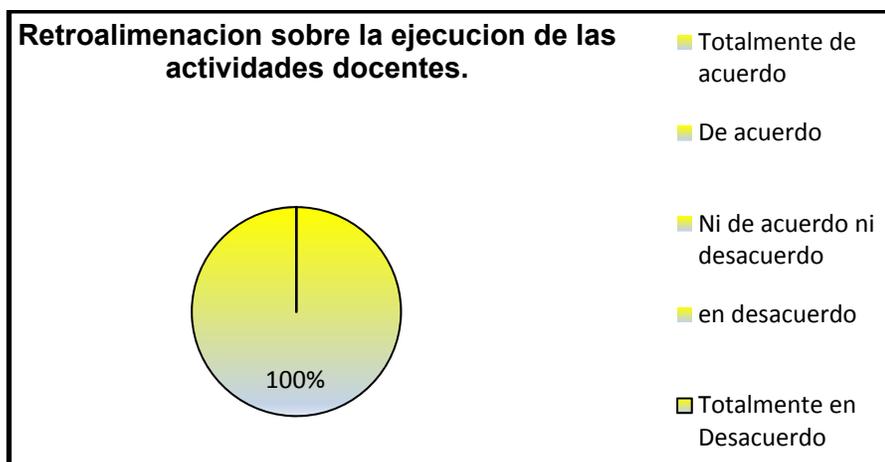
20) El Director realiza una retroalimentación sobre la ejecución de las actividades del docente.

Tabla N° 29 Retroalimentación en la ejecución de las actividades.

Opciones de Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0
en desacuerdo	0	0
Totalmente en Desacuerdo	27	100

Fuente: Veliz M. (2017)

Gráfico N° 30 Retroalimentación en la ejecución de las actividades.



Fuente: Veliz M. (2017)

Interpretación:

El 100% del docente respondieron estar totalmente en desacuerdo que el Director realice una retroalimentación sobre la ejecución de las actividades; afectando el logro de sus metas y desempeño. Por lo tanto la tarea primordial de los directores es lograr que los docentes realicen actividades que ayuden a cumplir con la misión y metas de la institución para guiar las actividades de las personas en direcciones deseadas, está condicionada por la posibilidad del esfuerzo de satisfacer algunas necesidades del individuo. Para, Guerra-López (2007:206) “la mejora del desempeño es una perspectiva sistemática para mejorar la productividad y competencia, utilizando una serie de métodos y procedimientos para vislumbrar las oportunidades relacionadas con el desempeño de las personas”.

Para tal efecto se hace necesario que el Director de la institución, realice una retroalimentación sobre la ejecución de las actividades de los docentes para escuchar sus preocupaciones o necesidades, por ende este influye en el logro de sus metas afectando así su desempeño y su satisfacción personal, al no contar con esa figura de autoridad que estimule al personal que genere apoyo y escuche sus planteamientos para así obtener el éxito de la organización. Por lo tanto la tarea primordial de los directores es lograr que los docentes contribuyan a actividades que ayuden a cumplir con la misión y metas de la institución para guiar las actividades de las personas en direcciones deseadas, está condicionada por la posibilidad del esfuerzo de satisfacer algunas necesidades del individuo.

CONCLUSION

Al concluir con la presente investigación se determinó que la falta de motivación por parte de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES). Sede Carabobo para con los docentes que allí laboran, es una de las principales causa del mal desempeño que estos han manifestado tener dentro del cumplimiento de sus actividades. Siendo así el primer objetivo de estudio investigar y Analizar la Motivación como factor determinante en el desempeño de los docentes (UNES). Sede Carabobo.

El estudio se basó en aplicar un cuestionario a 27 docentes de la institución objeto de estudio, que representan una muestra del total de la población de docente que conforman la (UNES), del ciclo básico Programa Nacional de Formación, los cuales respondieron a una serie de interrogantes claves, vinculadas con la motivación y el desempeño laboral. Es por ello que la motivación es una herramienta fundamental para el desempeño de las actividades de los docentes, y esto a su vez, ayuda a que ellos realicen con gusto sus actividades, y además proporcionen un alto rendimiento para la institución, se deben tomar en cuenta que existen diferentes formas de motivar al personal docente, y es necesario que las instituciones cuenten con los recursos necesarios para la realización de ésta.

En relación a los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral del personal docente, se pudo identificar que existe un alto índice de descontento ya que el (100%) de los encuestados afirmaron no contar con las herramientas necesarias para desarrollar su trabajo, siendo esto un limitante y causal de desmotivación. De

igual manera, el 100% de estos afirmó no tener equilibrio entre la remuneración que perciben con relación a las funciones docentes; pues no les parece acorde debido a que son muy pocos los beneficios sociales que logran obtener por no poseer un salario justo, trayendo descontento en la población docente, mientras que el (100%) de los encuestados indicaron que la institución no contribuye con la formación como docente y esto a su vez limita el crecimiento profesional y el desempeño de estos, de igual manera el (100%) afirma que la institución no reconoce la actividad del docente y este se siente desmotivado perjudicando así la formación del discente y calidad de enseñanza que debe impartir debido a la desmotivación existente. .

De esta manera, los docentes demuestran poco interés en la asistencia y puntualidad en la institución creando ausentismo en los ambientes de clases, y ellos de igual manera señalan que el ambiente laboral generalmente se siente tenso, siendo su actitud hostil y de poco compañerismo la de otros docentes reflejada por dicha acción, lo que conlleva a que el departamento profesoral quien es el encargado de llevar la dirección en relación con los docentes, sea el principal interesado en motivar a su personal para así obtener un producto final de excelencia en este particular los discentes que allí se forman.

En este mismo orden de ideas, el 100% de los docentes encuestados sostuvieron una actitud totalmente desfavorable al preguntarles si (UNES) propicia encuentros entre el personal docente para un ambiente laboral positivo, siendo alarmante los resultados ya que los docentes valoran el proceso comunicacional como un elemento clave para propiciar y fortalecer las relaciones interpersonales entre ellos. De esta manera se puede decir, que la mayoría de los docentes valoran el proceso comunicacional como un

elemento clave para propiciar y fortalecer las relaciones interpersonales entre sus compañeros de trabajo y así fomentar un ambiente agradable.

Siendo evidente la preocupación de los docentes que a pesar que la mayoría busca actualizarse perfeccionando con estudios superiores de otras universidades como lo son Diplomados, post Grado y Maestría los directivos de la universidad no muestran interés en apoyar ese proceso mediante esas herramientas de superación que sirvan de base para el desarrollo profesional a cambio de una enseñanza de calidad.

Por lo anteriormente mencionado, no queda duda de que es necesario que los directivos de la institución, se aboquen a la tarea de promover y mantener una motivación sostenida en los docentes para brindarle a los discentes una educación cónsona con la realidad actual y donde los docentes sean remunerados y reconocidos como lo merecen, porque esto incidirá positivamente en la forma como llevan a cabo sus labores. De igual manera es necesario destacar que los docentes son ante todo seres humanos con necesidades personales y que estas también deben ser consideradas o tomadas en cuenta, ya que tanto el aspecto profesional como el personal influyen en su motivación.

Por consiguiente la carencia de condiciones para satisfacer las necesidades fisiológicas de los docentes encuestados que así lo confirmaron, es otra causa de los beneficios que no reciben por el buen desempeño docente, esto influiría de manera positiva en su motivación hacia el trabajo. Así mismo, los docentes señalaron la poca sensación de seguridad en su puesto de trabajo, aunado a que las instalaciones actuales están ubicadas en el Arco de la Universidad de Carabobo (Provisionalmente)

también la estructura física no se encuentran en las condiciones más óptimas, apoyada esta idea por los docentes encuestados.

Todo lo anteriormente expuesto hace ver que la motivación, está ausente dentro de la (UNES), ya que las actitudes de los docentes son hostiles y se consideran como un recurso más de la institución y no se le brinda la consideración y motivación necesaria para que logren sentir que son tomados en cuenta y tienen valor para la institución. De igual manera se puede decir que en cuanto al trabajo en equipo no existe dentro de la institución y no reciben capacitación adecuada para realizar las actividades que desempeñan con alta calidad afectando también de igual manera la relación y la comunicación ya que está no es fluida y adecuada con los compañeros generando insatisfacción en los trabajadores debido a la falta de beneficios socioeconómicos, culturales y recreativos.

En base a lo anteriormente mencionado, y considerando la necesidad detectada se hace necesario crear el capítulo V, el cual consiste en Diseñar un plan de estrategias motivacionales para optimizar el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES). Sede Carabobo, siendo de gran aporte para ellos, estando acordes para la problemática que aquí se ha investigado. De igual manera se presenta una serie de herramientas útiles para estos docentes para que así puedan desarrollar sus actividades con entusiasmo motivados y dando una mayor calidad en sus enseñanzas, de igual manera se pretende poder lograr un ambiente laboral de colaboración y armonía donde se relacionan a diario.

De allí pues que, el conocimiento y puesta en práctica de dichas estrategias permitirá en un corto o mediano plazo, consolidar las metas propuestas dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje. De esta manera

si se realizan cambios significativos en la dinámica educativa, se le dará respuesta a las peticiones que por mucho tiempo han clamado los docentes, en Venezuela, específicamente en (UNES). Cambiarían radicalmente todas esas necesidades y en consecuencia la motivación de los docentes, alcanzaría niveles elevados. De esta manera no cabe duda que los docentes tienen vocación por la labor que realizan a pesar de las inconformidades que puedan sentir o experimentar, pero ya es momento de apreciar su trabajo como es debido y lograr el cambio deseado.

RECOMENDACIONES

-Proporcionar cursos de capacitación y actualización al personal docente, para mejorar la calidad de su labor.

-Asegurar la permanencia y promoción de los mejores docentes de la universidad, a través de un sistema de seguimiento y evaluación.

-Procurar que todos los docentes cumplan de manera equilibrada con sus actividades académicas en los rubros de docencia.

-Crear incentivos y reconocimiento al personal docente, con la finalidad de motivarlos para aumentar su sentido de responsabilidad ética y profesionalismo.

-Incentivar la comunicación directa, fluida y efectiva, que fortalezca las relaciones entre los docentes de los diferentes programas de formación.

-Planificar talleres de motivación al logro y desarrollo personal que les permita elevar la autoestima, los deseos de superación y eficiencia en los docentes de la universidad.

-Organizar actividades recreativas por parte de la institución, en donde se le brinde la posibilidad a todo el personal docente de participar activamente y unir los lazos de amistad, fraternidad y cooperación, a su vez permita disminuir el nivel de agotamiento y descontento interno.

-Aplicar el principio de equidad entre un trabajo bien realizado, asistencia, responsabilidad y puntualidad a través de reconocimientos

- Asegurar una docencia de buen nivel a través de la exigencia de competencias mínimas en los procesos de contratación de docente.

CAPITULO V LA PROPUESTA

Diseñar un plan de estrategias motivacionales para optimizar el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) Sede Carabobo.

Presentación:

El presente capítulo se muestran los resultados que se obtuvieron durante el desarrollo del Trabajo de Grado, tomando en cuenta los requerimientos necesarios y el estudio de factibilidad que permitió determinar la viabilidad de la propuesta realizada Diseñar un plan de estrategias motivacionales para optimizar el desempeño Laboral de los docentes de la Universidad Experimental de la Seguridad (UNES). Sede Carabobo.

En este mismo orden de ideas se puede decir que la motivación es un concepto que abarca un conjunto de estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con la voluntad y el interés. La motivación, también puede concebirse, como la disposición para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.

En este sentido el término motivación ha sido objeto de muchos acercamientos teóricos. Desde los autores clásicos en el área de recursos humanos como Maslow (1964), McClelland (1961), Herzberg (1969) y más

recientemente Goleman (1999), Collins (2002), y Alles (2004) los enfoques de las competencias, coinciden en destacar que cualquier cambio en una organización es factible sólo si, además de contar con trabajadores competentes y sin resistencia al cambio, se cuenta con individuos motivados.

De igual manera Robbins (2004:155) afirma que: “La motivación son los procesos que dan cuenta de intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta”. De esta forma, Roussel (Citado por Ramírez, Abreu & Badii, 2008:152), establece que: “La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados”.

En relación a lo anteriormente mencionado, se puede establecer entonces que la motivación es un factor clave para que los individuos logren cualquier objetivo o meta, ya sea personal o profesional, que se establezcan durante su existencia. Por ello, la motivación es un aspecto que acompaña a las personas a lo largo de su vida, sin embargo, por diversas causas personales, psicológicas, sociales o laborales, esta se ve afectada de forma negativa, influyendo en el desempeño de los trabajadores y trabajadoras dentro de una empresa o institución.

A este respecto se desprende el hecho de que no se le proporciona a los docentes la adecuada, motivación, remuneración y reconocimiento en su día a día, por lo que no se reivindica la importancia de la profesión docente en el proceso educativo. En este orden de ideas se puede decir que para crear un cuerpo docente bien formado y motivado es preciso contar con inversiones de diferentes índoles y de carácter permanente. Lo anteriormente descrito, se traduce en el principal tema de interés de esta propuesta en que

los profesores no se sienten motivados a laborar de la manera más eficiente y eficaz, debido a las diferentes problemáticas mencionadas siendo los discentes los más afectados en cuanto a la prosecución de sus estudios y su rendimiento académico.

Con base a lo anteriormente expuesto, puede expresarse que la motivación dentro del desempeño laboral cumple un papel fundamental pues es el motor que impulsa las acciones que hacen que las personas dentro de las organizaciones e instituciones, en este caso educativas, alcancen los objetivos propuestos y que dicho desempeño implica el cumplimiento efectivo de las actividades y funciones inherentes a un cargo o un trabajo y la evaluación del mismo el cual permitirá un mejoramiento continuo.

Partiendo de los supuestos anteriores, la propuesta que presenta la autora, tiene la finalidad de servir como una herramienta motivacional para el docente, quien mediante estrategias que se muestran en ella, permitirá ser un aliado con relación a la minimización de las dificultades relacionadas con la motivación y sus incidencias en el desempeño laboral de los docentes.

Justificación de la Propuesta.

La presente propuesta tiene como principal finalidad diseñar un plan de estrategias motivacionales para optimizar el desempeño laboral de Los docentes (UNES). De este modo se puede decir que el docente, debe estar bien motivado para poder cumplir con su rol de facilitador del aprendizaje y debe preparar oportunidades de aprendizaje para sus discentes. Es fundamental que estimule el deseo de aprender, sepa fomentar el interés, la participación y a la vez guiar el proceso de aprendizaje para que exija una actuación frente al grupo-individuo-mediadores, que se adapte a las necesidades manteniendo el nivel de motivación.

De allí pues que la motivación surge de la necesidad de encontrar caminos apropiados donde el desempeño del docente pueda involucrarse más con el compromiso que asume; dándole más valor al rol que juegan los discentes para el buen funcionamiento de la institución, es por esto que la presente investigación tiene un carácter significativo para permitir el desarrollo de recomendaciones donde se involucra el crecimiento personal y el sentido de pertenencia hacia la institución.

Con lo anteriormente expuesto, se puede decir que esta propuesta se realizó con la finalidad de rescatar la motivación y la relación en el desempeño docente, ya que evidencio que se produce cambios significativos a la hora de llevar a cabo sus labores de manera eficiente, y no se pretende evaluar el desempeño del docente sino de enriquecer el sentido de pertenencia y su compromiso hacia el plantel.

Finalmente, es importante resaltar que la propuesta planteada permitirá orientar a los docentes de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) en sus prácticas androgógicas, facilitándoles el uso de herramientas y técnicas, al mismo tiempo que le brindará la oportunidad para enriquecer las actividades, que realizan en el ámbito institucional, situación que se ve reflejada en la formación integral del discente y en su proceso aprendizaje con una visión futurista.

Objetivos de la Propuesta.

Objetivo General.

Diseñar un plan de estrategias motivacionales para optimizar el desempeño Laboral de los docentes de la Universidad Experimental Nacional de la Seguridad (UNES) Sede Carabobo.

Objetivos Específicos.

- 1) Brindar a los docentes de la (UNES) estrategias motivacionales.
- 2) Analizar las diferentes teorías de la motivación
- 3) Promover en los docentes el uso de las estrategias motivacionales.
- 4) Facilitar información al docente sobre la importancia de la motivación en el proceso de enseñanza de los discentes de la (UNES).
- 5) Crear motivación en un ambiente de trabajo.

Marco Institucional.

La Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) es la institución universitaria especializada que se encarga de la profesionalización y el desarrollo integral de funcionarias y funcionarios de la seguridad ciudadana en el país.

La (UNES) formará permanentemente a las funcionarias y funcionarios de los siguientes órganos de seguridad: La Policía Nacional Bolivariana. Cuerpos de Policía Estadales y Municipales. Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas. Cuerpos de Bomberos y Bomberas. Cuerpo de Protección Civil y Administración de Desastres. Penitenciarias. Cuerpo Técnico de Vigilancia y Tránsito Terrestre.

Los procesos de aprendizaje de la (UNES) están fundamentados en la creación intelectual, la sistematización de las prácticas y problemas de seguridad (en los contextos nacional, regional y local), en el intercambio de saberes y en la participación activa de educadores y discentes. Es por ello que nuestra institución asume la educación y el conocimiento como bienes públicos al servicio de todas y todos, bajo los principios de justicia social, respeto a los derechos humanos, igualdad de género, diversidad e

interculturalidad, cooperación solidaria, participación ciudadana, calidad, pertinencia, formación integral, educación a lo largo de toda la vida, vinculación con los planes de desarrollo nacional y cooperación internacional.

Misión

La Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) creada en el marco de la Misión Alma Mater, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con funciones de formación integral, creación intelectual y vinculación social, estará al servicio del pueblo venezolano, en un proceso permanente de formación profesional y desarrollo integral de quienes conforman los órganos de seguridad ciudadana. La Universidad Nacional Experimental de la Seguridad es de carácter civil, lo cual se expresa en sus autoridades, dirección, modelo de gestión, personal, cultura, régimen disciplinario, instalaciones, equipamiento y dotación, de acuerdo con sus requerimientos.

Visión

La Universidad Nacional Experimental de la Seguridad garantiza la calidad académica y el compromiso social, sustentada en los valores de confiabilidad, transparencia, eficacia y participación, orientados por su sentido ético hacia el respeto de los derechos humanos, libertades ciudadanas y la resolución de los problemas de seguridad del pueblo venezolano. Sirve como centro de referencia nacional, regional e internacional con amplio reconocimiento por los estudios en el campo de la seguridad; la calidad e impacto de su gestión en la formación integral de las y los discentes; la creación intelectual y la vinculación social.

Es una Universidad en la que, donde se anclan sus sedes, se despliegan dispositivos de trabajo articulado con la comunidad e instituciones locales y nacionales, para contribuir con la resolución de los graves problemas de seguridad que aquejen a la localidad y garantizar una vida tranquila, en la que las personas puedan disfrutar del libre ejercicio de sus derechos fundamentales.

Objetivos.

a) Formar a las funcionarias y los funcionarios de la seguridad ciudadana como mujeres y hombres profesionales, con profunda sensibilidad social, para proteger a las personas y sus derechos, promover la convivencia y velar por el bien común, al estar comprometidos con el cabal cumplimiento del ordenamiento jurídico y con el desarrollo soberano de la Patria, sobre la base de la ética socialista.

b) Garantizar la formación de base y continua, conforme a los principios constitucionales y los instrumentos jurídicos que regulan los mecanismos de seguridad ciudadana, con diversificación según las disciplinas y áreas del servicio, contextualizada en función de las realidades nacionales, tanto locales como regionales.

c) Generar, difundir y socializar conocimientos en el área de seguridad, por medio de la investigación, la sistematización y el análisis crítico de las situaciones, casos y prácticas profesionales, la consulta pública y el diálogo de saberes con las comunidades.

Social.

Es una Universidad que eleva, de manera continua, su capacidad para generar y sistematizar conocimiento útil, producto de su relación con el

contexto y la interacción directa con el pueblo venezolano, sus necesidades y potencialidades, a fin de dar respuesta eficiente a las crecientes demandas y transformaciones sociales en torno a los problemas de seguridad, al desarrollo científico tecnológico e incidir en la reversión de las tendencias delictivas actuales y las perspectivas a nivel nacional, regional e internacional. Contribuir a crear una cultura de la seguridad ciudadana dirigida al pleno ejercicio de los derechos de todas y todos, en igualdad de condiciones, fundamentada en la corresponsabilidad entre los distintos niveles de los Poderes Públicos y la sociedad.

Factibilidad de la Propuesta.

Luego de realizada la investigación sobre el tema de interés y atendiendo a los resultados del diagnóstico, se procedió a revisar la factibilidad de la propuesta y el alcance de la misma. Así mismo presentada como alternativa para resolver el problema planteado, el cual es un beneficio para los docentes de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) donde se les permitirá desarrollar nuevas estrategias de orientación motivacional para el abordaje de las dificultades no específicas de aprendizaje. Se puede señalar la factibilidad como la base fundamental para desarrollar un proyecto, donde este puede ser aplicado de manera específica en un determinado momento.

En este mismo orden de ideas, Jiménez (2002:59) establece “la factibilidad determina de manera científica la viabilidad del proyecto, se mide, cuantifica y se relacionan los resultados parciales de los estudios sociales, humano, institucional y técnicos”. Desde esta visión, se considera posible la implementación de la propuesta. Adicionalmente la factibilidad social, facilitará a los docentes el abordaje de las dificultades no específicas de

aprendizaje a través de estrategias de orientación motivacional, con la finalidad de mejorar el rendimiento de los educandos y su entorno.

Factibilidad Operativa

Para poner en marcha la propuesta se realizaron diferentes preguntas: 1) ¿Existen suficientes Beneficios para ejecutar la propuesta? 2) ¿Es aplicable la propuesta? 3) ¿La (UNES), se encuentra en condiciones de aplicar las diversas recomendaciones que salgan de la propuesta? Existen suficientes beneficios para la puesta en marcha de la propuesta, muestra de eso es: 1) Afianzar el feed back entre el personal de la institución y los discentes 2) Satisfacer las necesidades y requerimientos tanto de los docentes, como los discentes y el personal directivo de la institución. 3) Mejorar el ambiente de trabajo para los discentes y el personal de la institución.

Por consiguiente y por lo anteriormente descrito, la propuesta es aplicable y además permitirá la obtención de beneficios para la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES). Después de haber realizado un estudio sobre las preguntas que surgen para poner en marcha esta propuesta; se ha determinado que: La propuesta de Diseñar un plan de estrategias motivacionales y su relación con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Experimental de la Seguridad (UNES) Sede Carabobo es OPERATIVAMENTE FACTIBLE.

Factibilidad Técnica.

Así mismo para poner en marcha el presente proyecto no se necesita ningún tipo de recurso extra, ya que la (UNES) cuenta la autora de la propuesta para cumplir con las actividades de dictar charlas, y la misma cuenta con sus propios equipos de computación y video beam. Después de

haber hecho un análisis del material necesario para la puesta en marcha de la propuesta, se determinó que el mismo es **TÉCNICAMENTE FACTIBLE**, ya que el personal, las condiciones y los materiales necesarios están a la disposición de la propuesta.

Factibilidad Económica.

Desde el punto de vista económico, la aplicación de la propuesta resulta factible en el sentido de que, la (UNES) dispone de un aula de conferencia para poder llevar a cabo los talleres planificados. En este sentido, parte de las estrategias del Plan a comunicar para su puesta en práctica, permitirá motivar, incentivar, y orientar mediante una planificación y ejecución adecuada de los recursos facilitando también así la capacidad para lograr la misión visión y objetivos institucionales previstos anteriormente.

Factibilidad Psicosocial

La investigación está relacionada directamente a la práctica educativa en los docentes, está enmarcado como una de las líneas de investigación de la Universidad de Carabobo con la respectiva aprobación del asesor metodológico del área de investigación de dicha institución. Así mismo, el personal de la (UNES) ha demostrado que prestaran un apoyo a la propuesta que se presenta; por lo cual se puede decir que el ambiente es propicio para la implementación de la misma.

Estructura de la Propuesta.

Se encuentra estructurada en cinco fases, como se explica a continuación:

- 1) Brindar a los docentes de la (UNES) estrategias motivacionales.
- 2) Analizar las diferentes teorías de la motivación
- 3) Promover en los docentes el uso de las estrategias motivacionales.

- 4) Facilitar información al docente sobre la importancia de la motivación en el proceso de enseñanza de los discentes de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad.
- 5) Crear motivación en un ambiente de trabajo.

Finalidad.

La principal finalidad de la presente propuesta es promover el uso de las estrategias motivacionales, para la integración del personal docente como una forma de lograr, su participación en el proceso educativo y mejorar así la calidad de la enseñanza. Igualmente, corresponde al directivo promover en la institución una metodología de trabajo basado en la calidad humana, donde exista una interacción permanente entre sus miembros, con miras a desarrollar una efectiva comunicación y satisfacer a su vez sus intereses y necesidades

Metas.

Generar cambios conductuales en el personal docente, los cuales debe comenzar y ser promovidos por el Director de la universidad, motor fundamental en el desarrollo de equipos eficaces que logren motivarse a trabajar en grupo, optimizando su rendimiento y uniendo esfuerzos en pro del cumplimiento de la misión establecida, para así obtener un desempeño laboral de calidad dentro de la institución, logrando así alcanzar los objetivos principales de la universidad.

Destinatario.

Los principales destinatarios son los docentes que hacen vida en la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad, pero de igual manera también serán incluidos progresivamente el personal directivo el

departamento de coordinación profesoral y los discentes activos del ciclo básico de formación.

Cuadro N ° 13. Costo y Recurso de la Ejecución.

	Recursos materiales	Costo.
1	Resma de hojas blancas.	110.000
2	Lapiceros.	15.000
3	Papel bond.	30.000
4	Marcadores.	25.000
5	Material fotocopiado.	27.000
6	Distintivos sobre motivación.	18.000
	Total.	Bs 225.000

Fuente: Veliz M. (2017)

TALLER I

Modalidad: Teórico – práctico. **Duración:** Una (01) hora.

Objetivo General: Diseñar un plan de estrategias motivacionales para optimizar el desempeño Laboral de los docentes de la Universidad Experimental de la Seguridad (UNES) Sede Carabobo.				
Objetivo Especifico	Actividades	Estrategias	Recurso	Evaluación.
<p>Brindar a los docentes de la UNES estrategias motivacionales.</p>	<p>-Palabras de bienvenida.</p> <p>-Lectura reflexiva.</p> <p>-Entrega de material de apoyo</p> <p>Exposición del facilitador en referencia a la motivación su importancia, que es motivar, como motivar y para que motivar.</p> <p>Conversatorio sobre las estrategias Motivacionales</p>	<p>*Lluvia de Ideas</p> <p>*Mapas Mentales</p> <p>*Mapas Conceptuales</p> <p>*Técnicas Grupales Sobre la Motivación.</p>	<p>Recursos Humanos:</p> <p>-Facilitadora</p> <p>Materiales:</p> <p>*Páginas blancas</p> <p>*Lapiceros</p> <p>*Video beam</p> <p>*Papel bond</p> <p>*Marcadores</p> <p>*Material fotocopiado.</p>	<p>Por la asistencia de los participantes</p>

TALLER II

Modalidad: Teórico – práctico. **Duración:** Una (01) hora.

Objetivo General: Diseñar un plan de estrategias motivacionales para optimizar el desempeño Laboral de los docentes de la Universidad Experimental de la Seguridad (UNES) Sede Carabobo.				
Objetivo Especifico	Actividades	Estrategias	Recursos	Evaluación
<p>Analizar las diferentes teorías de la motivación</p> <p>La Motivación y sus diferentes teorías.</p> <p>Motivación Intrínseca y extrínseca</p>	<p>Palabras de bienvenida.</p> <p>-Iniciar las actividades mediante la técnica de integración grupal.</p> <p>- Discutir el programa general, los objetivos e importancia. - Despejar dudas en relación con el desarrollo del plan.</p> <p>Lluvia de ideas acerca de las diferentes teorías de los Factores motivacionales de Frederick Herzberg y Abraham Maslow</p>	<p>Exposición.</p> <p>Lluvia de Ideas</p> <p>Mapas Mentales</p> <p>Mapas Conceptuales</p> <p>Técnicas Grupales</p>	<p>Recursos Humanos:</p> <p>-Facilitadora</p> <p>Materiales:</p> <p>1) Hojas blancas.</p> <p>2)Lapiceros</p> <p>3)Video beam</p> <p>4)Papel bond</p> <p>5)Marcadores</p> <p>6)Material fotocopiado</p>	<p>Por la asistencia de los participantes</p>

TALLER III

Modalidad: Teórico – práctico. **Duración:** Una (01) hora.

Objetivo General: Diseñar un plan de estrategias motivacionales para optimizar el desempeño Laboral de los docentes de la Universidad Experimental de la Seguridad (UNES) Sede Carabobo.				
Objetivo Especifico	Actividades	Estrategias	Recursos	Evaluación
<p>Promover en los docentes el uso de las estrategias motivacionales.</p>	<p>*Palabras de bienvenida. *Lectura de material Entregado Exposición y discusión de los diferentes estrategias, Técnica Grupales. Despejar dudas en relación con el desarrollo del plan relacionado con el tema principal. *Exposición del facilitador en referencia a la motivación y sus estrategias</p>	<p>*Exposición Lluvia de Ideas *Técnicas Grupales</p>	<p>Materiales: Páginas blancas Lapiceros Video beam Papel bond Marcadores Material fotocopiado</p>	<p>Por la asistencia de los participantes.</p>

TALLER IV

Modalidad: Teórico – práctico. **Duración:** Una (01) hora.

Objetivo General: Diseñar un plan de estrategias motivacionales para optimizar el desempeño Laboral de los docentes de la Universidad Experimental de la Seguridad (UNES) Sede Carabobo.				
Objetivo Especifico	Actividades	Estrategias	Recursos	Evaluación
Facilitar información al docente sobre la importancia de la motivación en el proceso de enseñanza de los discentes de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad	<p>*Palabras de bienvenida.</p> <p>*Respetar y considerar la participación y opiniones de los demás.</p> <p>*Exposición de la facilitadora en referencia a la motivación en el proceso de enseñanza.</p>	<p>*Mapas Mentales</p> <p>*Mapas Conceptuales</p>	<p>Recursos Humanos: Facilitadora.</p> <p>1)Páginas blancas</p> <p>2)Lapiceros</p> <p>3)Video beam</p> <p>4)Papel bond</p> <p>5)Marcadores</p> <p>6)Material fotocopiado</p>	<p>Por la asistencia de los participantes</p>

TALLER V

Modalidad: Teórico – práctico. **Duración:** Una (01) hora.

Objetivo General: Diseñar un plan de estrategias motivacionales para optimizar el desempeño Laboral de los docentes de la Universidad Experimental de la Seguridad (UNES) Sede Carabobo.				
Objetivo Especifico	Actividades	Estrategias	Recursos	Evaluación
<p>Crear “motivación” en un ambiente de trabajo</p> <p>Ttipos De motivación diferentes: la motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación.</p>	<p>*Palabras de bienvenida.</p> <p>*Entrega de material de apoyo.</p> <p>*Conformación de Mesas de Trabajo</p> <p>*Lectura de material Entregado.</p>	<p>*Realizar en forma grupal, una dramatización de cómo crear motivación” en un ambiente de trabajo</p> <p>Conversatorio</p> <p>*Lluvia de ideas.</p> <p>*Mapas Mentales.</p> <p>*Mapas Conceptuales,</p> <p>*Técnicas Grupales.</p>	<p>Humanos: -Facilitadora</p> <p>Materiales: 1) Páginas blancas. 2)Lapiceros 3)Video beam 4)Papel bond 5)Marcadores 6)Material fotocopiado</p>	<p>Por la asistencia de los participantes</p>

BLIBLIOGRAFIA

- Alles M. (2004) Desempeño por Competencia Evaluacion de 360 Ediciones Granica Buenos Aires.
- Alles M. (2005) Desempeño por Competencia Evaluacion de 360 Ediciones Granica. Buenos Aires.
- Alles (2006) Selección por competencia. Ediciones Granica. Buenos Aires. México Santiago-Montevideo.
- Arias F. (2003). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. (5º. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.
- Arias F. (2004). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica (4a. Ed.). Caracas: Episteme.
- Arias F. (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. (5º. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.
- Arias F. (2009). El proceso de investigación. (2ª ed.). Caracas Venezuela. Episteme.
- Balestrini M. (1998) ¿Cómo se elabora el Proyecto de Investigación? Segunda edición. Caracas. Panapo
- Balestrini, M. (2002). ¿Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación? Caracas: BL Consultores Asociados Servicio. Quinta Edición.
- Balestrini M. (2006) ¿Cómo Elaborar el Proyecto de Investigación? Caracas. Panapo
- Barberá, E. y Molero, C. (1996) Motivación social. En I. Garrido (Ed.), Psicología de la motivación. Madrid. Editorial Síntesis.
- Bateman, T. y Snell, S. (2005) Administración, un nuevo panorama competitivo. 6ta. Edición. McGraw Hill. México
- Bob (2005) La evaluación comunicativa, factor de desarrollo humano, Bob, N. 1001 Formas de Recompensar a los Empleados. California-Estados Unidos: Editorial Norma.
- Cabezas y Ramos, (2012) Trabajo de Grado titulado Estudio Exploratorio de Factores Motivacionales Internos y Externos, y su Relación con el

Desempeño Docente en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador
(Puce)

- Chapman A. (2007) Maslow's Hierarchy of Needs. Documento en línea recuperado el 15 abril de 2012 www.businessballs.com/maslow.htm
Bravo, Peiroy citados por Guillen y Guil 200:197
- Chiavenato (1989) Introducción a la Teoría General de la Administración, México, Editorial McGraw-Hill. Hill Interamericana de México: S.A
- Chiavenato (1997) Introducción a la Teoría General de la Administración, Colombia, Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato (2001) Introducción a la investigación. Educativa, cuarta edición. Venezuela.
- Chiavenato (2006) Administración de los recursos Humanos. Editorial McGraw Hill México.
- Chiavenato (2011) Administración De Recursos Humanos el capital humano de las organizaciones Novena edición McGraw Hill /Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- Colomer T. (2006). La enseñanza y el aprendizaje de la comprensión lectora. En C. Lomas (Comp.), Enseñar lenguaje para aprender a comunicar (se). Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Colvin M. y Rutland, F. (2008). Is Maslow's Hierarchy of Needs a Valid Model of Motivation. Louisiana Tech University. Documento en línea recuperado 15 abril de 2011 de
- Collins C., Schaller, J., Joy, J., & Gaine, P. (2002). Process-Based Comprehension Instruction.
- Cummings y Schwab (1995) Recursos Humanos : Desempeño y Evaluación. México . Trillas.
- Deci, Kasser y Ryan (1997) A meta-Analytic review of an experiment examining the effects of extrinsic reward on intrinsic motivation Psychological Bulletin.
- Dubrin A. (2003) Editorial: THOMSON PARANINFO ISBN: 9789706862082 Plaza de edición: México.

- Enciclopédico Estudiantil Mentor (1998), Enciclopedia temática. Editorial Océano, S.L., Barcelona
- Golleman, D. (1999) ¿Qué hace un líder? Estados Unidos Harvard Business Review.
- Guerra López (2007) Evaluación y mejoras continuas. Conceptos y Herramientas para la Medición y mejora continua del desempeño. Ediciones Author.
- Guillén G, C. (2000) Psicología del Trabajo en Relaciones Industriales. España: Editorial McGraw Hill.
- Grott M. (2003) Meio ambiente do trabalho. Prevencao a Salvaguarda do trabalhador Editora Juría.
- Hellriegel John W. Slocum. (1998) Administración Séptima Edición Editorial Internacional Thomson Editores México.
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista P. (1998) Metodología de la Investigación Bogota McGraw-Hill.
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista P. (2000) Metodología de la Investigación. 1 Edición. México: McGraw-Hill.
- Hernández R. Fernández C. y Baptista P. (2003) Metodología de la Investigación. Tercera edición: McGraw-Hill Interamericana. México, D. F.
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista. P. (2006) Metodología de la Investigación. Quinta Edición. México: McGraw-Hill.
- Herzberg F. (1969). Una presentación de estudios críticos o confirmatorios Op. cit., pp. 153-154. Organización y Administración, Prentice Hall.
- Herzberg F. (2003) Una vez mas ¿Cómo motivar a sus empleados? Harvard Business Review.
- Hurtado J. (2000) Metodología de la Investigación Holística, Caracas: SYPAL.
- Hurtado J. (2008) El Proyecto de Investigación. Comprensión Holística de la Metodología y la Investigación. Caracas: Ediciones Quirón. 6ta Edición.

- Hurtado I. y Toro J. (2005) Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambios. Venezuela – Ediciones. Episteme. 5ta. Ed.
- Ivancevich J., Konopaske, R., & Matteson, M., (2011) *Comportamiento Organizacional*. México. Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Jiménez J. (2002) Metodología de la Investigación. McGraw-Hill. México.
- Kast F. y Rosenzweig J. (1970) **Mcgraw-Hill Education**,. Book Condition: Good. Ships from Reno, NV. Former Library book. Shows some signs of wear, and may have some markings on the inside. Bookseller Inventory # GRP92067619
- Klenoswski (2005) Desarrollo de Portafolios para el Aprendizaje y la Evaluación Editorial. Narcia.
- Lazzati S. (2008) El cambio del comportamiento en el trabajo. Buenos Aires: Ed. Granica
- Maivy D. (2015) Trabajo de grado consistió en Proponer un plan de evaluación de desempeño docente como estrategia para la mejora de la praxis pedagógica de los docentes en la Unidad Educativa La Salle Baloche, ubicada en la ciudad de Puerto Cabello estado Carabobo.
- Mc Clelland D. (1961) The Achieving Society Priceton. NJ Dvon Nostrand Edicion en castellano. La sociedad ambiciosa. Madrid. Guadarrama.
- Mc Clelland D. (1988) Human Motivation Cambidge University Press ISBN 978521369510 número. 3, 1998, pp. 529-532, Fundación Universitaria Konrad Lorenz Colombia.
- Marcano M. (1996:102) Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de competencia genérica. Bilbao: Mensajero.
- Maslow A. (1943) A theory of human motivation. Psychological Review, 50, 370-396.
- Maslow A. (1954) the instinctual nature of basic needs. Journal of Personality.
- Maslow A. (1971) the farther reaches of human nature. New York: Viking Press.
- Maslow A. (1973) *El hombre autorrealizado*. Barcelona: Kairos.

- Maslow A. (1991) *Motivación y personalidad*. México: Díaz de Santos.
- Mercado, C. (2012) *Acompañamiento Docente, Dirección de Educación I*.
Municipalidad de Santiago, Reunión Jefes UTP, 2012.
- Mentor (1998) Los profesores como trabajadores del conocimiento.
Certidumbre y desafíos para una formación a lo largo de la vida.
- Mogollón, A. (2001) *Modelo para la supervisión educativa en Venezuela*.
Revista Ciencias de la educación Vol. 1. (PP. 29-46)Educar N° 30
- Mondy W. y Noe, R. (2005) *Administración de recursos humanos*. México:
Pearson Educación.
- Mora F. (2008) *La filosofía moral* Mora de J., Documenta Universitaria,
Gerona, 2008, ISBN 978-84-96742-87-1
- Muchinsky M. (2002) *Psicología aplicada al trabajo una introducción a la
Psicología organizacional Latin America* 6ta edición.
- Pinder C. (1998) *Work motivation in organizational Behavior*. Edición 2
ilustrada. Editor Psychology Press, 2008
- Pinto (2000) *Los siete saberes necesarios a la educación del futuro*. Paris
UNESCO
- Ramírez, R., Abreu, J. & Badii, M. (2008). *La motivación laboral, factor
fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso
empresa manufacturera de tubería de acero*. Daena: International
Journal of Good Conscience, 3(1), 143-185
- Reeve J. (1994) *Motivación Y Emoción* Editorial: S.A. McGraw-Hill
Interamericana De España
- Reeve J. (2004) ¿Qué es lo que se debe medir en psicología? La cuestión de
las diferencias individuales. *Revista Latinoamericana de Análisis de
Comportamiento*. Volumen 13. Numero 1 (pp. 37-52). Universidad de
Guadalajara.
- Reeve J. (2004) *Motivación y Emoción* (3ª ed.) México, D.F.: McGraw-Hill
Interamericana.

- Reid (2008) Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional Doctoral dissertation, Universitat de Barcelona. Barcelona, España.
- Reid-Cunningham A. (2008) Maslow's Theory of Motivation and Hierarchy of Human Needs: A Critical Analysis. PhD Qualifying Examination School of Social Welfare University of California, Berkeley.
- Robbins S. (1996) Administración. Cuarta Edición. Editorial México: Mc Graw-Hill.
- Robbins (2003) Gestión de la Complejidad en las Organizaciones. La Estrategia Frente a lo Imprevisto y lo Impensado. Editorial Granica. Argentina.
- Robbins S. (2004) *Comportamiento Organizacional*. Editorial Pearson educación. México
- Robbins S. y Coulter, M. (2010) Administración, 10ª. ed. México: Pearson.
- Roja y Guadamarrama (2012), trabajo de Grado titulado Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México, presentado ante la Universidad de Guanajuato.
- Romero (2001) Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos. (Primera Edición). Editorial Thomson España.
- Sabino C. (1987). El proceso de investigación. El cid editor. Bogotá Colombia.
- Santos (2002) Administración. Una Ventaja Competitiva. (Cuarta edición.) McGraw-Hill Interamericana. México.
- Santos (2004) Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias (Segunda Edición). Ediciones Granica. S.A. Argentina.
- Tamayo y Tamayo (1997) Mario. El Proceso de la Investigación científica. Editorial Limusa S.A. México.
- Tamayo y Tamayo (2003). El proceso de investigación científica. México: Editorial Limusa.
- Tamayo y Tamayo (2005) Metodología formal de la investigación científica /por Mario Tamayo y Pie de Imprenta, México: Limusa

Universidad de Carabobo (2013). Líneas de Investigación. Facultad de Ciencias de la Educación. Dirección de Postgrado.

Vásquez (2013) Trabajo de Grado titulado “Estrategias Motivacionales Gerenciales para Incrementar el Rendimiento Laboral en la empresa Daytona Aragua C.A” elaborado en la Universidad de Carabobo Área de Estudios de Postgrado Faces.

Wendel F. (2002). Administración de Recursos Humanos. México Editorial Ciencia y Técnica.

Woolfolk (2003) Psicología Educativa Contemporánea, Conceptos, Temáticas y Aplicaciones. México: Mc Graw Hill. Zubiria M. (2004) Constructivismo en el proceso de enseñanza y aprendizaje Ediciones Cresal- Unesco Caracas Venezuela.

Fuentes automatizadas.

<http://www.elartedelamemoria.org/2010/02/24/entrevista-a-la-experta-en-coaching-educativo-ana-embid/>

<http://es.wikipedia.org/wiki/Pedagog%C3%ADa>

<http://www.monografias.com/trabajos12/mapro/mapro.shtml>

<http://remembranza.wordpress.com/acompamamiento-pedagogico-delsupervisor-y-desempeno>

<http://www.alianzaeducativa.edu.co/acompamiento-pedagogico.html>

<http://www.fondep.gob.pe/documentos/ancash/guideacompanamiento.pdf>

<http://www.Teoría Humanista por Ramírez Fritz Patricio 2005.pdf>.
Adobe reader.

<http://www.business.latech.edu/>

ANEXOS

ANEXO A
INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE LOS DATOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA.



PRESENTACIÓN

Estimado Colega:

El presente instrumento de recolección de datos fue diseñado para recabar información relacionada con:

LA MOTIVACION COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES (UNES) SEDE CARABOBO.

Los datos que usted suministre serán utilizados únicamente para fines de investigación. No coloque su nombre, ni firma ya que el instrumento es de información anónima y confidencial, sólo tendrá que indicar algunos datos pertinentes al estudio.

Se le agradece suministrar la información de la manera más veraz y objetiva para que los resultados de la investigación tengan la validez esperada.

Gracias por su tiempo y colaboración.

Atentamente.
LCDA MICHELY VELIZ.

INSTRUCCIONES.

1. Lea cuidadosamente el instrumento y responda indicando con una equis (x) la alternativa seleccionada.
2. Dé una sola respuesta para cada alternativa.
3. Los ítems se han valorizado utilizando la escala de frecuencia Lickert, presentadas de la siguiente forma:

Puntuación	Alternativas
5	TOTALMENTE DE ACUERDO
4	EN DESACUERDO
3	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO
2	DE ACUERDO
1	TOTALMENTE DE ACUERDO

4. Cualquier duda al responder el instrumento será aclarada por el Investigador.
5. En lo posible, sea sincero(a) al dar su respuesta; de ello dependerá el éxito de la investigación.

Gracias por su receptividad.

LCDA . MICHELY VELIZ.

EL CUESTIONARIO

En la presente investigación se buscará obtener resultados por medio del cuestionario, que permitan abordar de una manera concreta y cuantificable las respuestas dadas por la muestra seleccionada, que para este instrumento será del personal Docente, sobre la motivación como factor determinante en el desempeño laboral de los docentes (UNES) sede Carabobo. A continuación se presenta un cuadro con las opciones de respuestas reflejadas en el cuestionario de Escala de Lickert, con sus respectivas ponderaciones, en el que por medio de una (x) se marcará la opción de su preferencia.

Puntuación	Alternativas
5	TOTALMENTE DE ACUERDO
4	EN DESACUERDO
3	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO
2	DE ACUERDO
1	TOTALMENTE DE ACUERDO



Puntuación	Alternativas
5	Totalmente De Acuerdo
4	En Desacuerdo
3	Ni De Acuerdo Ni En Desacuerdo
2	De Acuerdo
1	Totalmente De Acuerdo



N	Ítems	ALTERNATIVAS				
		TOTALMENTE DE ACUERDO.	DE ACUERDO.	NI DE ACUERDO NI EN	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
	Desempeño Laboral.					
1	La Dirección brinda condiciones óptimas para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje					
2	Los procesos administrativos son aplicados adecuadamente para el logro de los objetivos de la institución					
3	El desarrollo de las actividades académicas se realiza bajo la guía del coordinador del departamento profesoral de la institución.					
4	El departamento del desarrollo profesoral ofrece información al docente para el desempeño de las actividades académicas.					
5	Las actividades académicas son fomentadas en un ambiente de trabajo de colaboración					
6	Realizo las actividades docentes con el mayor compromiso con la institución que represento					

7	La institución promueve acciones que fortalecen el bienestar de los docentes.					
	Factores motivacionales					
8	La institución realiza reconocimientos cuando mi actividad docente es efectuada satisfactoriamente					
9	La institución contribuye con el desarrollo profesoral para mi formación como docente					
10	El departamento de desarrollo profesoral organiza actividades para crear cambios en mí como docente					
11	La institución cuenta con las herramientas necesarias para desarrollar mi trabajo					
12	La remuneración que percibo está acorde a mis funciones como docente					
13	El departamento profesoral toma en cuenta las ideas propuestas por el docente para mejorar la planificación de las actividades académicas					
14	El departamento de desarrollo profesoral propicia encuentros entre el personal docente para crear un ambiente laboral positivo.					
	Influencia de la Motivación.					
15	Realizo mis actividades en el aula con agrado y placer.					
16	Me fijo metas y retos al realizar mi trabajo.					
17	La institución proporciona beneficios por el buen desempeño docente.					
18	Provee libertad o independencia al realizar la planificación de sus actividades.					
19	Soy amable cuando interactué con mis compañeros de trabajo.					
20	El Director realiza una retroalimentación sobre la ejecución de las actividades del docente.					

ANEXO B
FORMATO PARA LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA.



VALIDACION DE INSTRUMENTO.

Ciudadano:

Presente.-

Me dirijo a usted en la oportunidad de presentarle el instrumento de recopilación para su validación como experto en el área. El trabajo de investigación es titulado: **LA MOTIVACION COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES UNES SEDE CARABOBO.**

El instrumento consta de 20 ítems con respuestas policotomicas, Totalmente de acuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo, cuya finalidad será la de recolectar información necesaria para darle respuesta a los objetivos específicos planteados en esta investigación.

Sin más a que hacer referencia y esperando de usted la mayor receptividad posible, me despido.

Atentamente.

LCDA MICHELY VELIZ.

FORMATO DE VALIDACIÓN.

Aspectos vinculados con los Ítems	CLARIDAD		PERTINENCI		COHERENCI		DEJAR	QUITAR	MODIFICAR
	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
ITEMS									
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									

Observaciones: _____

Nombre Y Apellido Del Evaluador: _____

___ C.I. _____

Grado Académico: _____ Institución Donde Trabaja:

Fecha: _____ Firma Del Evaluador: _____

Aprobado: _____ No Aprobado: _____



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado Experto:

Con el propósito de determinar previamente la calidad en el instrumento de recolección de datos a aplicar en la presente investigación, se le hace entrega de un ejemplar, para que este sea sometido a su juicio y posterior validación con los siguientes soportes informativos:

- Título de la Investigación.
- Objetivo General y objetivos específicos.
- Instrumento de recolección de datos.
-

Sin más a que hacer referencia, se suscribe de usted.

Lcda. Michely Veliz.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES



INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DE CONTENIDO

**Título: La Motivación Como Factor Determinante en el Desempeño
Laboral De Los Docentes (Unes) Sede Carabobo.**

Objetivo General: Analizar la motivación como factor determinante en el desempeño laboral de los docentes (UNES) sede Carabobo.

Objetivos Específicos:

- Diagnosticar la situación actual de los docentes de la Universidad Experimental de la Seguridad (UNES). Sede Carabobo.
- Describir los factores motivacionales que inciden en el desempeño de los docentes de la Universidad Experimental de la Seguridad (UNES). Sede Carabobo.
- Determinar estrategias motivacionales que mejoren el desempeño de los docentes de la Universidad Experimental de la Seguridad (UNES). Sede Carabobo.

Autora:
Lcda Michely Veliz.

Bárbula, 2.017



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES



CARTA DE VALIDACION

Yo, _____, titular de la cédula de identidad N^a _____, de profesión _____, por medio de la presente doy validez al instrumento presentado para mi revisión por el Licenciada: Michely Veliz , portador de la Cédula de Identidad No.: C.I.: V.- 13.755.608, para ser aplicado en la Investigación de Estudios de Postgrado titulado: **“La Motivación Como Factor Determinante En El Desempeño Laboral De Los Docentes (Unes) Sede Carabobo”** el cual cumple con los requisitos exigidos para dicho estudio. Por lo tanto, puede ser aplicado en la muestra escogida para tal fin.

En _____ a los ____ días del mes de _____ del año 2017.

Firma.-

	Preguntas																				
Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	total(1)
Sujeto 1	5	6	6	5	2	6	5	5	4	5	6	5	5	5	4	5	6	5	3	6	99
Sujeto 2	2	1	3	3	1	6	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	6	80
Sujeto 3	4	4	4	5	2	6	5	6	5	6	6	4	5	3	5	6	6	4	5	6	97
Sujeto 4	6	6	5	4	6	4	6	6	5	6	6	6	6	3	5	6	6	6	5	6	109
Sujeto 5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	6	5	85
Sujeto 6	4	4	5	3	6	3	5	4	6	5	4	6	5	4	6	5	4	6	6	6	97
Sujeto 7	6	4	6	6	5	5	4	6	6	5	5	3	4	6	6	5	5	3	6	6	102
Sujeto 8	6	4	6	6	6	5	6	6	6	6	4	4	6	6	6	6	4	4	4	5	106
Sujeto 9	4	5	5	5	3	4	5	6	4	5	3	5	5	6	4	5	5	5	6	5	95
Sujeto 10	4	3	5	5	6	2	5	5	6	4	6	5	5	5	3	4	6	5	5	3	92
Sujeto 11	6	6	5	5	6	4	6	6	5	3	6	6	6	3	5	6	6	6	3	4	103
Sujeto 12	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	89
Sujeto 13	4	6	5	3	5	5	5	4	6	6	4	6	5	4	6	3	4	6	6	6	99
Sujeto 14	2	5	6	6	5	5	4	6	6	5	5	6	4	6	6	5	5	6	4	5	102
Sujeto 15	6	5	6	5	6	5	6	6	6	6	4	4	6	6	6	6	4	4	5	4	106
Sujeto 16	4	6	6	5	3	4	5	6	4	5	5	5	6	6	4	5	3	5	5	5	97
Sujeto 17	4	3	6	5	5	6	5	5	3	4	6	5	5	5	5	4	6	5	6	5	98
Sujeto 18	5	6	6	5	5	6	5	5	4	5	6	5	5	5	4	5	6	5	5	6	104
Sujeto 19	4	6	3	6	5	6	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	6	94

Confiabilidad
Alfa de
Crombach

Sujeto 20	4	4	4	6	5	6	5	4	5	6	6	4	5	6	5	6	6	4	5	6	102	
Sujeto 21	6	6	5	6	6	4	5	4	5	3	6	6	5	6	5	4	6	6	5	5	104	
Sujeto 22	5	6	4	6	5	6	5	5	6	6	4	6	6	5	6	5	5	5	6	6	108	
Sujeto 23	6	4	5	4	3	4	5	6	5	4	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	98	
Sujeto 24	6	5	5	6	6	6	4	6	5	6	6	6	6	6	6	4	6	4	4	6	109	
Sujeto 25	5	5	6	5	5	6	5	6	6	6	4	6	4	6	5	6	5	5	6	4	106	
Sujeto 26	6	4	6	5	4	5	4	6	6	5	5	4	6	5	6	5	6	6	5	5	104	
Sujeto 27	6	5	4	6	6	4	6	6	6	4	6	6	4	6	5	6	5	6	5	6	108	
Media	4,7407	4,7037	5	5,037	4,7037	4,9259	4,8889	5,2963	5,1111	4,963	5,037	5	5	5,037	5,0741	5	5,1111	4,8519	4,963	5,2963	St	78,8444444
Varianza	1,43	1,52	0,92	0,88	2,06	1,15	0,56	0,68	0,79	0,88	0,88	1	0,69	1,04	0,76	0,69	0,79	0,9	0,81	0,68		19,11

Alfa
Cronbach 0,9091