Universidad de Carabobo.
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Dirección de Estudios de Postgrado
Especialización en Gerencia de Recursos Humanos

MOTIVACION LABORAL DE LOS DOCENTES EN UNA FACULTAD DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ESTADO CARABOBO

Autora: MARIA FRANCIA AQUINO FLORES
C.I. 12.931.314

Trabajo presentado ante el Área de Estudios de Post Grado de la Universidad de Carabobo para optar al titulo de Especialista en Gerencia en Recursos Humanos.

MAYO, 2012

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe**, MAGDA CEJAS** Titular de C.I. 5.876.102,hago saber que acepto tutorear el Trabajo de Grado, bajo el título: **"MOTIVACION LABORAL DE LOS DOCENTES EN UNA FACULTAD DE UNA INSTITUCION DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ESTADO CARABOBO"**, Presentado por la ciudadana: ***AQUINO FLORES MARIA FRANCIA***. Titular de la Cédula de Identidad Nº**. 12.931.314** Para optar al título de **Especialista en Gerencia de Recursos Humanos,** para su presentación y discusión según lo establecido en la Normativa sobre Trabajos de Grado de los alumnos de Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

En Valencia, a los 29 días del mes de Mayo de 2012

_____

Dra. Magda Cejas

C.I. 5.876.102

Tutor Especialista

MAYO 2012

APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe**, MAGDA CEJAS** Titular de C.I. 5.876.102,en mi carácter de tutor hago constar que el Trabajo de Grado, bajo el título: **"MOTIVACION LABORAL DE LOS DOCENTES EN UNA FACULTAD DE UNA INSTITUCION DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ESTADO CARABOBO"**, Presentado por la ciudadana: ***AQUINO FLORES MARIA FRANCIA***. Titular de la Cédula de Identidad Nº**. 12.931.314** Para optar al título de **Especialista en Gerencia de Recursos Humanos,** el mismo reúne los requisitos de forma y fondo para su presentación y discusión según lo establecido en la Normativa sobre Trabajos de Grado de los alumnos de Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

En Valencia, a los 12 días del mes de Mayo de 2012

_____

Dra. Magda Cejas

C.I. 5.876.102

Tutor Especialista

MAYO 2012

VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: ***"MOTIVACION LABORAL DE LOS DOCENTES EN UNA FACULTAD DE UNA INSTITUCION DE EDUCACION SUPERIOR DEL ESTADO CARABOBO".*** Presentado por el (la) ciudadano (a): **AQUINO FLORES MARIA FRANCIA.** Titular de la Cédula de Identidad **Nº**. 12.931.314 Para optar al título de **Especialista en Gerencia de Recursos Humanos**, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: _____

En Bárbula, a los Veintiocho (28) días del mes de Mayo de 2012

Nombre, Apellido Jurado	**C.I.**	**Firma del**
NILDA CHIRINOS	_____	_____
BELKIS ROJAS	_____	_____
BERENICE BLANCO	_____	_____

DEDICATORIA

A ti todo poderoso por la bendición de la vida, una y mil veces, por la sabiduría.

A San Miguel, por ser el escudo de protección y manto de fortaleza divina.

A María Santísima, por su bendición.

A Mis Padres quienes tan inigualablemente me otorgaron el don de la vida y mucho más, es de ustedes mi triunfo y felicidad.

A la bendición de mi Hermana y sobrinos, por todo ese amor.

A mis abuelos, que físicamente no están pero que su infinito amor y ejemplo siempre me acompañan.

A los Profesores de FACES a quienes les profeso mi aprecio y admiración.

María Francia.

AGRADECIMIENTO.

A **DIOS** todopoderoso por otorgarme la vida, la fortaleza interna y la sabiduría para transitar, este camino de saberes y permitirme llegar victoriosa a la meta.

A mis padres **JUAN** y **ROSA** junto a mi hermana **ROSANA** y sobrinos **RUBEN y GABRIELA**, por toda la comprensión y amor, por ser mi mayor apoyo.

A mi tutora, **MAGDA CEJAS** por su comprensión y empeño, por cada sugerencia por el apoyo en todo.

A los Profesores: **BENITO HAMIDIAN, ANA PERLASCA, BELKIS ROJAS, NILDA CHIRINOS, CELSA ALVAREZ,** por representar ese código de ejemplo digno, por su apoyo y por cada enseñanza en el camino académico.

.

María Francia Aquino Flores

MOTIVACION LABORAL DE LOS DOCENTES EN UNA FACULTAD DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ESTADO CARABOBO.

Autora: Lic. Maria Francia Aquino Flores

Tutor: Dra. Magda Cejas

Año: 2012

RESUMEN.

Esta investigación de tipo Descriptiva, tiene como objetivo Determinar la motivación laboral que se da en los Docente de una facultad de una institución de educación superior , del Estado Carabobo trabajador, investigación de tipo descriptiva y no experimental utilizo un método estadístico basada en una encuesta, tipo escala de licker, junto a una revisión documental y una guía de observación. En donde se noto la motivación laboral que se dan según la teorías que dependen de la motivación extrínsecas y de las intrínsecas de los docentes que en ella trabajan los cuales pertenecieron a la muestra a dicho estudio, los cuales fueron (40) docentes de dicha organización de educación superior del Estado Carabobo ,y que en conclusión se explica que se puede lograr mejores incentivos para que así la gerencia de las misma institución logre que sus trabajadores se sientan mejores motivado refiriéndose en su actividad laboral , Previamente ser aplicados estos conocimientos ya tabulados y analizados junto a los instrumentos se obtuvo como resultado que tanto las actitudes como el comportamiento de los trabajadores que permitan prevenir o solucionar diversas situaciones que involucren el desarrollo de la mejora continua del trabajador en su proceso de trabajo, y que cuando esta mejora continua se da es por que el sistema de incentivos puede lograr el fin de la organización y la satisfacción de sus trabajadores. Se concluye que el 67 % de la muestra estudiada mostro poca motivación en su actividad laboral por razón del los sistemas de incentivos no son los mas adecuados, para motivar laboralmente a sus Docente.

Palabras Claves: Motivación, Motivación Laboral, Sistema de Incentivos.

MOTIVACION LABORAL DE LOS DOCENTES EN UNA FACULTAD DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ESTADO CARABOBO.

Autora: Lic. Maria Francia Aquino Flores

Tutor: Dra. Magda Cejas

Año: 2012

ADSTRACT

This descriptive research, is to determine work motivation given in the Faculty, a faculty of an institution of higher education, Carabobo state worker, descriptive research and experimental using a statistical method based on a survey, document review and observation guide. Where you notice what type of motivation that occur as the motivational theories depends on extrinsic motivation and intrinsic to the individuals who work in it which belonged to the sample to the study, (40) learning also concluded that through in progress and productivity of the organization, you may get better incentives for management so the same make their workers feel better motivated by referring to their work, previously applied this knowledge be applied. tabulated and analyzed these instruments was obtained as result that both the attitudes and behavior of workers to prevent or solve various situations involving the development of continuous improvement of workers in their work process, and that when there is continuous improvement is that the incentive system may achieve the purpose of the organization and the satisfaction of their workers. We conclude that 67% of the sample showed little motivation in their work by reason of incentive systems are not the most appropriate, to motivate their Teachingoccupationally.

Keywords: Motivation, Motivation Labor incentive system

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria……. vi

Agradecimientos…… vii

Resumen..…… viii

Abstract…….. xi

Índice de Cuadros……..... xi

Índice de Gráficos…….. xii

Índice de Figuras……. xiv

Introducción…….. 17

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA…… 20

Planteamiento del Problema…….. 20

Objetivo General…….. 25

Objetivos específicos…….. 26

Justificación…….. 26

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO REFERENCIAL……. 28

Antecedentes…… 28

Referentes Teóricos…… 32

Bases Teóricas…… 32

Bases Legales…… 66

Definición de términos básicos……. 71

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO…… 73

Naturaleza de la investigación…… 75

Estrategia Metodológica……. 76

Población y muestra…….. 80

Instrumento de Recolección de Datos……... 84

Validez…… 84

Confiabilidad del instrumento…….. 85

CAPÍTULO IV

ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS……. 87

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES…….……. 133

LISTA DE REFERENCIAS……. 143

ANEXOS…….. 148

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO No. **Pàg.**

1 MODELO ERG …….. 43

2 DOCENTES DE IES…… 46

3 Cuadro técnico metodológico……... 77

4 Esquemas de Muestra de Docentes…… 82

5 Porcentajes Pérez Galan ……..…… 86

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA No. **Pàg.**

1 Proceso de la Motivación…….. 33

2 Pirámide de Maslow…… 40

3.Ciclo de Motivación……. 43

4 incentivos…….. 63

ÍNDICE DE TABLAS

TABLAS No. **Pàg.**

1	No. 1 ……	88
2	No. 2 ……..	90
3	No. 3 ……	92
4	No. 4 ……..	94
5	No. 5 ……..	96
6	No. 6. ……..	98
7	No. 7 ……	100
8	No. 8 ……	102
9	No. 9 ……	104
10	No. 10. …….	106
11	No. 11 ……	108
12	No. 12 …….	110
13	No. 13 …….	112
14	No. 14 …….	114
15	No. 15 ……	116
16	No. 16 …….	118
17	No. 17. …….	120
18	No. 18. ……	122
19	No. 19 ……..	124
20	No. 20 ……..	128

21 No. 21……..…..…… 130

22 No. 22 …….. 132

23 No. 23 …… 134

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICOS No.		Pàg.
1	No. 1 ……	88
2	No. 2 ……..	90
3	No. 3 ……	92
4	No. 4 ……..	94
5	No. 5 ……..	96
6	No. 6. ……..	98
7	No. 7 ……	100
8	No. 8 ……	102
9	No. 9 ……	104
10	No. 10. …….	106
11	No. 11 …….	108
12	No. 12 …….	110
13	No. 13 …….	112
14	No. 14 ……..…….	114
15	No. 15 …….	116
16	No. 16 …….	118
17	No. 17. …….	120
18	No. 18. ……	122
19	No. 19 ……..	124
20	No. 20 ……..	128

21 No. 21……..…..…… 130

22 No. 22 …….. 132

23 No. 23 …… 134

INRODUCCIÓN

Hablar de motivación laboral en esta era, es hablar de incentivos que apoyan igual a la otra, pues en el contesto mundial toda sociedad entiende que el comportamiento laboral será el mas idóneo si los integrantes de una organización están incentivados a partir de sus expectativas y deseos respecto a los beneficios que se deben obtener en su ámbito laboral.

En la práctica y las investigaciones modernas de la administración del recurso humano, se señala que la motivación como factor clave emerge como indicador para que los gerentes de talento humano, incorporen nuevas estrategias de incentivos en las relaciones de trabajo. La función de la Dirección de la Gerencia de Recursos Humanos se entiende, como el proceso de influir en la gente, para que contribuya a los objetivos de los individuos y de la organización en conjunto; para esto se requiere la creación y el mantenimiento de un contexto, en el que los individuos trabajen juntos en grupos hacia el logro de objetivos comunes.

Las Ciencias del Comportamiento ayudan a conocer y aprovechar los factores humanos y los relativos a la motivación. Debido a 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.

A pesar que los patrones de comportamiento las necesidades del individuo varían así como lo son, valores sociales y capacidad individual, motivo por el cual, ya sea por impulsos, deseos, necesidades o tendencias, el comportamiento está orientado, y siempre está dirigido hacia algún

objetivo, en el caso laboral el objetivo es estar acorde a sus beneficios y satisfacciones generales como ser humano y como ente laboral.

Hoy en día, las diferentes organizaciones, públicas y privadas, industriales, comerciales, de educación o de servicios, invierten cuantiosas sumas de dinero en su recurso humano, no obstante las deficiencias evidenciadas a algunos procesos productivos, se plantean por diferentes autores e investigadores en sus diferentes estudios, nos lleva a reflexionar sobre el futuro del recurso humano en países como el nuestro, bajo las actuales perspectivas de una incierta economía, de un poco inestable sistema político y de una incuestionable pobreza social, moral y educativa.

En busca de una posible solución, el empresariado consciente de su compromiso con la sociedad y el país, con el valioso apoyo del estado a través de entes como el Ministerio de Educación, y las instituciones de Educación Superior orienta las acciones y reformas educativas pertinentes que respondan a las necesidades e intereses del mercado laboral; todo ello con la esperanza de ofrecer una posible alternativa a las dificultades de un recurso humano joven, debidamente capacitado, de nivel técnico medio y alto, que contribuya al proceso productivo de la nación, y a mejorar las condiciones socioeconómicas .

En tal sentido, la primera parte de este estudio, *Capítulo I,* El Problema, presenta el planteamiento del mismo, así como su justificación; se señalan los objetivos a seguir y las delimitaciones del problema. En el *Capítulo II,* contiene la fundamentación teórica, se hace un recuento de los antecedentes bibliográficos de esta investigación; se presentan las principales bases teóricas que sustentan este estudio, haciendo

importantes referencias al rendimiento académico, al rendimiento laboral, y se habla de las bases legales que se cumplen en ella.

En el *Capítulo III*, se denota el marco metodológico, se señala el tipo de investigación, así como la población estudiada; se presentan los instrumentos utilizados para medir las diferentes variables, se explica detalladamente el procedimiento metodológico y se señala el tipo de análisis estadístico.

Y basándose en todo lo anterior en el *Capítulo IV* , Se discuten luego los resultados obtenidos en un cuarto capítulo, titulado Resultados de la Investigación, presentando una descripción de los mismos. Finalmente, culmina este trabajo con un quinto y último capítulo donde se presentan las conclusiones a las que se llegó, y se hacen las sugerencias necesarias para mejorar la calidad de la educación en este tipo de programas, respetando los lineamientos de la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El término motivación proviene del latín "motus" que significa movimiento; en el campo de la psicología, especialmente en la psicología experimental, se ha definido motivación a la regulación interna, energética y directa de la conducta, ya que la motivación representa un factor esencial dentro de la organización, donde es básico señalar la necesidad de estimular a los individuos y a los grupos a fin de lograr el mejor desempeño y satisfacción de los mismos, puesto que da un mayor y mejor resultado en la productividad, incidiendo para ello el hecho de trabajar en un clima laboral organizacional adecuado

Debido a que en el ámbito internacional refleja que en las organizaciones requieren de tener un personal motivado a la consecución de objetivos, este tema siempre será una pauta y un inicio en el estudio y refiere en si a que sus trabajadores deben estar motivados, es por ello que también que la motivación laboral en la actualidad se encuentra en un escenario de gran importancia por lo necesario que son los trabajadores en su organización, siendo estos los que conllevan la batuta en el alcance de los objetivos organizacionales.

Así que sea cual sea la actividad que realiza una organización esta no funcionaria en pleno sin la motivación de su personal, y quizás no seria una organización encaminada a la consecución de sus los objetivos; debido a esto se hace imprescindible que la Gerencia de Recursos humanos, ya que este debe ser el ente motor de la motivación laboral. Según Goleman (2005: p.13) define que:

> la motivación laboral esta influenciada directamente por varios factores como la personalidad de la persona, su sistema de

> creencias, su cultura y la cultura organizacional. La motivación laboral es una herramienta muy útil a al hora de aumentar el desempeño de los empleados ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven acabo sus actividades y que además las hagan con gusto lo cual proporciona un alto rendimiento de la organización.

Es por esto que la motivación laboral es un indicador evidente de comportamiento organizacional, respecto a los valores y creencia que debe poseer cada trabajador para lograr un beneficio o satisfacción por la actividad que realiza, y quien mas que la Gerencia de Recursos Humanos , para llevar procesos, en donde no solo gane la organización en cuanto a objetivos propuestos y alcanzados, sino que motive a su personal, tanto para lo antes dicho, como así evitar el índice de rotación y ausentismo de su personal.

Esto se manifiesta también, por una falta de sentido de pertenencia, identidad y compromiso, ausentismo laboral, irresponsabilidad en el ejercicio de sus funciones, con presencia de elementos conflictivos lo cual amenaza el desarrollo del sector educativo, visto del punto de vista laboral y en este caso la educación superior.

La problemática plantea que las instituciones públicas y privadas de educación superior, cumplen un papel transcendental en los cambios manifestados en el país, en cuanto a educación superior, ante las nuevas tendencias, del sector educativo universitario, deben dar adecuadas respuestas a las exigencias del entorno y en esa tarea la gerencia de recursos recurso humano es un pilar fundamental, de soporte para el cumplimiento de estas exigencias, mediante sus funciones principales: Docencia, Investigación y Extensión, sin olvidar el programa de incentivos y compensación del mismo, los cuales son parte de la sostenibilidad del recurso humano que labora y que se dedica a la actividad académica.

La organización que es objeto de estudio, es una institución de educación superior, ubicada en el Estado Carabobo de índole privada la cual reúne los requisitos necesarios para la observación e investigación de su personal docente, estos requisitos son el tipo de organización académica que , la jerarquización de dichos trabajadores , y esta enmarcada como institución de educación superior que cumple con el marco reglamentario para prestar ese servicio , por esta razón fue seleccionada.

Estos docentes que se seleccionaron en la muestra fueron estudiados bajo la óptica de la temática de la motivación laboral, sus valores intrínsecos y extrínsecos los cuales posee y que con los cuales se obtuvo una información referente y acerca de los beneficios que estos obtienen por su labor realizada, ya que se estudio sus sistemas de incentivos en si.

Los factores de la motivación laboral, los elementos y características de la cultura organizacional constituyen materia prima para el desarrollo de las relaciones laborales llevadas a cabo en el cumplimiento de las funciones y estas deben crear mecanismos que desarrollen factores motivadores para intentar resolver los malestares percibidos en los docentes universitarios.

El ámbito laboral supone que cada trabajador debe estar motivados con las actividades que realiza dentro de ella y a su vez debe estar estimulado suficientemente, como para orientar todas sus actividades a los objetivos para el cumplimento de los objetivos organizacionales, siendo los beneficios contractuales los mejores incentivos, junto con un entorno laboral optimo.

Según Kofman (2001 : p.292) “El estudio de la motivación laboral consiste en determinar que las personas buscan hacer determinadas cosas” es por ello que en la actualidad y en vista de que las organizaciones aprenden a través de sus trabajadores, muchas variables de índole emocional y del comportamiento son establecidas por los propios individuos, convirtiendo a las organizaciones en el lugar, donde soñar, hacer y trabajar.

Para explicar mejor el termino de Motivación en el trabajo, Marin (2002 :p 347) “Los motivos que mueven al hombre son: fisiológicos, filiación, poder, autorrealización, logro y competencia.”, Para que con ello el hombre preste un mejor servicio en su lugar de trabajo y se sienta a su vez satisfecho y motivado.

En si la problemática se centro en estudiar a un grupo de trabajadores en este caso Docentes de la Facultad de Humanidades de una organización dedicada a la educación superior y en consecuencia los parámetros que determinan su motivación laboral, la calidad de los sistemas de compensación;

En tal sentido, esta investigación tiene como objetivo principal, determinar la motivación laboral de un grupo docente de una institución de educación superior y que intervienen en la realización de esta actividad siendo los Docentes de una Universidad Venezolana, y así con el objeto de estudio, para lograr determinar cuales son las motivaciones que los mueven para llevar a cabo su actividad laboral.

Esto conlleva decir también que las instituciones de educación superior en Venezuela, han cobrado auge, crecimiento y desarrollo particular, por la gran demanda que se ha dado debido a que el Estado a reducido el presupuesto a las Universidades Autónomas haciendo que estas organizaciones sean competitivas, proliferas y nuevas fuentes de trabajo para los profesionales y especialistas de la enseñanza superior, dentro del contexto laboral actual.

Debido a la demanda creciente de población estudiantil, las cuales no cuentan con un espacio suficiente dentro de las instituciones públicas de educación superior, lo cual ha llegado a ser la punta de lanza en la formación de instituciones y organizaciones académicas en el ámbito privado, que cubran la demanda de esta población, y también haciendo de ellas una organización de formación para niveles medios y de avanzados profesionales.

Las exigencias de rotación, entiéndase por esto , la entrada y salida de personal del personal en esta institución es por ello que se hace necesario a estudiar lo referente a los factores motivacionales y los incentivos que motivan a los docentes debido a que cada cierto tiempo los docentes se retiran de ella ya que se quiere investigar la motivación intrínseca de cada individuo, y o al grupo a su vez en cuanto a que hace de esta particular forma de trabajo una exigencia única y sin menoscabar los objetivos organizacionales, el individuo es el que se motiva a realizar su actividad laboral reservando cada objetivo de la organización , sin olvidar los objetivos de cada individuo, y en donde los benefician contractuales y sociales, también son un incentivo de gran envergadura para cada individuo.

Es por ello que se estudio, el deseo de saber cómo la motivación laboral, en su personal docente ayuda no solo a la organización a alcanzar sus objetivos sino que también como cada individuo, puede motivarse a lograr un mayor desempeño, si este cumple con lo establecido con la organización y si la organización por su parte logra satisfacer las necesidades de este, ya sean estas motivaciones, de índole ambientales, por los incentivos contractuales que les proporcionan entre otras.

Formulación del Problema

¿Cuáles son los factores que intervienen en la motivación laboral de un grupo Docente de una Institución de Educación superior para que puedan llevar a cabo su actividad laboral, y esta sea exitosa?

En ese orden de ideas que surgen de manera interesante como las siguientes: ¿Qué es la motivación laboral y si el personal docente de esta institución de educación superior se encuentra motivado a realizar su actividad?, ¿Cómo motivar a docentes en su trabajo y como identificar si están motivados laboralmente? ¿Qué motiva a los docentes? ¿Analizar si excite un régimen de compensación acorde a lo que aspiran los Docentes que laboran en ella?

Objetivos

Objetivo General

Analizar la motivación laboral, en un grupo Docente de una Institución de Educación Superior del Estado Carabobo.

Objetivos Específicos.

1. Identificar la motivación laboral que se da en un grupo Docente de una institución de educación superior.

2. Describir el sistema de incentivos, que tiene el grupo Docente de una institución de educación superior.

3. Determinar los factores motivacionales que intervienen, en la motivación laboral dentro del grupo de Docente de una Institución de Educación Superior.

Justificación

La presente investigación, centro su estudio, con el propósito de estudiar con especial atención la motivación laboral, dentro de una institución de educación superior en el Estado Carabobo y que por motivos organizacional que va enmarcada en una institución de educación superior en Venezuela, la cual por razones de índole de confiabilidad, no se expondrá su nombre, así como no se darán especificas y determinadas acotaciones de su exacta ubicación.

Así también pretende estudiar cuales son los elementos que intervienen como características motivacionales en la actividad laboral de el grupo docente que se va tomar como población en esta investigación.

La investigación posee relevancia académica, para que con las conclusiones dadas y realizadas, se deje en claro que es un aporte mas, a nivel académico, y con un acercamiento a la problemática de los recursos humanos en la empresa, especialmente enfocado en el contexto de la Gerencia de Recursos Humanos y en especial para futuras investigaciones en la Especialidad de Gerencia en Recursos Humanos.

En cuanto a la pertinencia científica, en la presente investigación se trabajo desde el punto de vista a las organizaciones, en este caso las Instituciones de Educación Superior se desarrollan relaciones diversas entre los diferentes actores laborales, donde los docentes universitarios siendo uno de ello , estos cumplen con la misión de crear y transmitir el conocimiento, siendo un motor impulsador y ejecutor y soporte fundamental en el cumplimiento de la misión de dichas instituciones y en si se dará estudio a las ciencias administrativas las cuales sirve para futuras practicas en cuanto a las teorías administrativas y gerenciales ya que los estudios científicos datan desde los principios de la industrialización.

Por otra parte se pretende dar otro aporte que se da al plano laboral para determinar que al identificar y analizar, los conceptos de la motivación y su influencia en el ambiente laboral, dentro de la organización, la motivación en la empresa para dar a conocer el por que se realizan cambios, esperando que sean el soporte organizacional dentro de la gestión de recursos humanos y que sirvan como base para impulsar en las empresas a que utilicen este caso los docentes de educación superior. Por otro lado la presente investigación prestara apoyo a futuras investigaciones en el área de la gerencia y los recursos humanos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes

Toda investigación debe poseer los informes, conocimientos, referencias y los argumentos necesarios para guiarse, esbozados bajo un conjunto de teorías que brindan bases sólidas y concisas de todo proyecto. En esta oportunidad se hará referencia a aquellos antecedentes encontrados sobre estudios relacionados al tema de la investigación, para dar otro punto de vista o enfoque ya que la investigación que significan básicamente una herramienta del sistema de gestión de recursos humanos poco explorada hasta ahora.

Por ser un tema que empieza a dar auge en sentido empresarial u organizacional y lo referente al estudio del trabajador en su medio ambiente laboral, a continuación se presentan un conjunto de investigaciones realizadas; presenta así como antecedentes también , las cuales permiten que se lleve a cabo dicho tema de estudio, tanto de la Especialidad de Gerencia de Recursos Humanos así como de la de Psicología, de la Escuela de Administración

Comercial, de la Facultad de Ciencias económicas y sociales de Chile y de UBCH de Venezuela, todas estas son antecedentes que sirven de preámbulo a la investigación, las cuales se presentan a continuación:

Gallardo Carla (2006) *Motivación Laboral y Compensación, trabajo de grado para optar al titulo de Magíster en Psicología Organizacional en la Universidad de Chile,* Santiago de Chile.

En donde el objeto de estudio en la investigación fue la motivación laboral y la compensación siendo una tesis documental y de observación directa, es analizar y fundamentar teóricamente los procesos de relevancia entre la cultura organizacional y la motivación laboral que se da en todo el contexto laboral empresarial de Santiago de Chile y en donde lo económico refleja que es lo mas importante para los individuos observados en dicha investigación.

Dicho estudio demostró que la compensación o beneficios contractuales son un incentivo directo y conciso para que la motivación en el trabajo se de, y que todo beneficio contractual o de ambiente optimo en el trabajo hace que los individuos se sientan mas motivados para realizar su labor, por lo cual su vinculación se da con respecto a la investigación.

Peñalosa Lorenzo (2006), *Cultura Organizacional y la Motivación Laboral de un Grupo Docente de la Universidad Rafael Belloso Chacin. Trabajo de grado para optar por el titulo de Gerencia de esa Universidad.* Maracaibo Venezuela.

En donde el objetivo principal de esta investigación fue describir los procesos de relevancia entre la cultura organizacional y la motivación laboral que se dan y se observan en un grupo de Docentes de la institución en este

caso la Universidad de origen del autor., en esta investigación se toman en cuanta los objetivos individuales y organizacionales y que dependen de las motivación intrínseca de sus individuos para lograr los objetivos , también explica los elementos motivacionales y culturales que ayudan a la organización a mantener su personal, sin que exista mucha rotación de empleados en este casos de docentes.

Llegando a la conclusión de que la motivación intrínseca y extrínseca de cada individuo integrante del grupo Docente estudiado, acotaron que tomaban en cuenta los valores individuales junto con los incentivos recibidos por la organización por lo cual hacen que logren con satisfacción los objetivos, en si que la motivación laboral se da por lo antes expuesto es por ello que se tomo como referente en la investigación por tener vinculación con los objetivos de los mismos.

Benites Eduardo (2011), *Motivación de los Docente en la escuela primaria Rómulo Betancourt tinaquillo Estado Cojedes de la Universidad de Carabobo. Trabajo de grado para optar por el titulo de Especialista Gerencia en Recursos Humanos.* Valencia Venezuela.

Donde el objetivo principal de esta investigación fue describir la motivación que se da y se observan en Docentes de la escuela en este caso la Rómulo Betancourt de Tinaquillo, en esta investigación se toman en cuanta los objetivos individuales y de una manera descriptiva llegan a la conclusión de que estos trabajadores son motivados por su sistema de incentivos y que esto dependen de las motivación intrínseca de sus individuos para lograr los objetivos, también explica los elementos motivacionales que ayudan a la organización a mantener su personal integro y motivado en su actividad laboral.

Márquez María (2000), Incentivo y *Motivación Laboral en las empresas transnacionales del área Metropolitana de Caracas de la Universidad de Católica Andrés Bello. Trabajo de grado para optar por el titulo de Magíster en Gerencia .Caracas* Venezuela.

El estudio demostró atreves de un análisis exautivo, como determinar la relación entre las fuerzas básicas de la motivación y la motivación laboral según los planes de incentivos según la teoría de Victor Vroom, dicha teoría comprende que la compensación o beneficios contractuales son un incentivo directo y conciso para que la motivación en el trabajo se de, y que todo beneficio contractual o de se sientan motivados para realizar su actividad laboral, estudio que demuestra que sus objetivos plantean la vinculación entre los incentivos y la motivación investigación.

Morales Demetria (2009), Valores Organizacionales y Satisfacción Laboral en el Sector Universitario, *Universidad Rafael Belloso Chacin*. Trabajo de grado para optar por el titulo de Gerencia de esa Universidad. Maracaibo Venezuela.

El trabajo tuvo como finalidad determinar la asociación existente entre valores organizacionales y satisfacción laboral en el sector universitario. De carácter descriptivo, de campo, no experimental transaccional correlacional. Se fundamentó en las teorías de Siliceo (2000), Gordon (1991). Robbins (1999), para valores organizacionales y para satisfacción laboral en Kinicki y Robbins (2003), Robbins (1999), David (2003). La población estuvo conformada por 2.509 sujetos y la muestra por 95.6 sujetos para la Universidad del Zulia y 105 sujetos para URBE. Para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios, contentivos de 25 ítems para valores organizacionales y 32 para satisfacción laboral, dirigidos al personal administrativo de ambas universidades. Dicho instrumento fue validado por diez expertos, alcanzando un índice de

confiabilidad de 0.83 para valores organizacionales y 0.93 para satisfacción laboral.

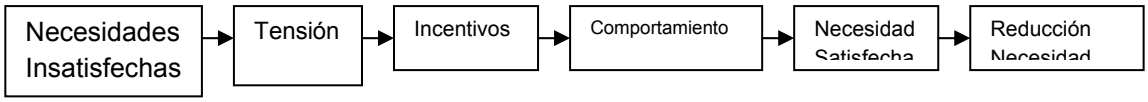
Bases Teóricas

Motivación

Se define que la motivación, son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con voluntad e interés, representa un factor esencial dentro de la organización, donde es básico señalar la necesidad de estimular a los individuos y a los grupos a fin de lograr el mejor desempeño y satisfacción de los mismos, puesto que da un mayor y mejor resultado en la productividad, incidiendo para ello el hecho de trabajar en un clima laboral organizacional adecuado.

Al respecto Robbins, S. (1.996, P.212) define la motivación: "Voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer algunas necesidad personal", esto quiere decir que la motivación general se refiere al esfuerzo por alcanzar cualquier meta, logrando así los objetivos dentro de la organización y por ende las metas personales. La motivación influye de manera directa en las personas como lo indica la siguiente figura:

FIGURA No. 1 EL PROCESO DE LA MOTIVACIÓN



Fuente: Stephen R. (1996:213)

Es decir todos los seres humanos de acuerdo a la motivación que tengan actúan o reaccionan para satisfacer sus necesidades lo cual para ellos es gratificante.

La motivación humana

Para el conocido teórico Chiavenato (2000:68) "La motivación humana es uno de los factores internos que requiere mayor atención. Sin un mínimo conocimiento de la motivación de un comportamiento, es imposible comprender el comportamiento de las personas.

El concepto motivación es difícil de definir, puesto que se ha utilizado en diferentes sentidos, de manera amplia, motivo es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera, o por lo menos que origina una percepción hacia un comportamiento específico. Este impulso a actuar puede

provocar un estimulo externo (que proviene del ambiente) o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo.

En lo que atañe a la motivación las personas son diferentes, las necesidades varían de individuo a individuo, y producen diversos patrones de comportamiento. Los valores sociales y la capacidad individual para alcanzar los objetivos también son diferentes. Además las necesidades, los valores sociales y las capacidades del individuo varían con el tiempo. No obstante esas diferencias, el proceso que dinamiza el comportamiento es más o menos semejante en todas las personas."

Uno de los factores más importantes para las personas es la motivación ya que es influyente en su comportamiento y en su desempeño laboral dentro de una organización como en lo personal de acuerdo al concepto de motivación la cual es difícil de definir; el comportamiento del individuo es provocada por el medio ambiente que lo rodea y la necesidad que tenga en la sociedad lo cual genera diferentes cambios en los seres humanos.

Tipos de motivación:

Motivación por logro: Lahey (1999) describió "la motivación por logro como la necesidad Psicológica de alcanzar el éxito en los estudios" (p. 423) un ejemplo es lograr graduarse, la persona pone todo su esfuerzo, empeño y dedicación para lograr su objetivo que es lograr ser un profesional, su motivación es obtener ese titulo.

Motivación social: "Las normas morales, las leyes, las costumbres, las ideologías y la religión, influyen también sobre la conducta humana"(Davidoff, 1979, p. 341) el autor describe que los seres humanos estamos regidos por un conjunto de sentimientos que rigen nuestras actitudes frente a las situaciones; las cuales fueron cultivadas por el transcurso del tiempo por nuestros familiares, nuestro entorno como los amigos, maestros y en general personas a nuestro alrededor que han ayudado en la formación de nuestro ser actual, estas costumbres y la cultura aprendida condicionan nuestra conducta frente a las circunstancias que nos encontramos.

Motivación por competencia: Según Robbins S., (1996) "la motivación es el producto de la ambición", mientras una persona espera más el alcanzar un objetivo se demuestra que es una persona ambiciosa que espera mucho más que lo que podría obtener. Esto a los seres humanos les hace querer ser siempre más que los demás y obtener todavía más de lo logrado hasta ese momento. También lo motiva a querer siempre sobresalir ser mejor que los demás tomando en cuenta en el medio que se maneje.

Motivación por afiliación: El ser humano esta hecho para relacionarse con los demás seres así como expresa Lahey (1999) la "Motivación por afiliación es: la necesidad de estar con otras personas y tener relaciones personales" (p. 421), es querer pertenecer a un grupo y ser aceptado, como lo menciona en su publicación. Las personas tienden a pertenecer en un grupo donde los integrantes tienen algo en común que los hace afiliarse, por ejemplo puede haber interés en común que comparten el gusto por el football, el gusto por la música y esos mismos intereses los hace comprenderse en algunos casos.

Motivación por autorrealización: Maslow (1943,1970, citado en Cohen & Swerdlik, 2000), ha establecido una jerarquía teórica de las necesidades humanas la cual está formada por escalones constituidos en forma jerárquica; en la que demuestra que los seres humanos tenemos prioridades a atender por

ejemplo ante toda necesidad lo primero que satisfacemos son las necesidades fisiológicas luego el sentirme seguro que no estemos en peligro y así una necesidad conduce a otra necesidad en la jerarquía.

Jerarquía de Maslow

A continuación se detalla la jerarquía de Maslow en orden empezando por la base:

- Fisiológica: hambre, sed, etc.
- Seguridad: sentirse fuera de peligro.
- Pertenencia y amor: ser aceptado y pertenecer a un grupo.
- Estima: ser reconocido por los demás.
- Cognoscitiva: capacidad de conocer y explorar.
- Estética: percepción que tenemos de belleza, armonía apariencia agradable a la vista.
- Autorrealización: alcance de logros, de objetivos planteados con respecto a su potencial.

Al conocer la jerarquía nos podemos dar cuenta que una persona para sentirse motivada a triunfar necesita tratar primero aspectos tan indispensables como lo son las necesidades fisiológicas que en algunos casos no se le da la importancia requerida, un ejemplo claro de desmotivación por la no satisfacción de una necesidad fisiológica es un caso ocurrido en Korea en donde los baños eran cerrados con llave en algunas fábricas, para que las operarias no perdieran tiempo en estar buscando y al hacer sus necesidades, ocasionando incomodidad y molestias a los empleados; lo cual les hacia sentirse desmotivados para que trabajaran bien ya que su prioridad en ese momento era satisfacer su necesidad fisiológica y no realizar adecuadamente su trabajo como lo requerían sus superiores.

Motivación por poder: ¿A quién no le gusta mandar a los demás y tener la autoridad para hacerlo? Muchos de nosotros en más de alguna ocasión hemos tratado de hacer bien las cosas en el trabajo para lograr ser el líder y no organizar todo sino que otro lo haga por uno. "Estar en posición de autoridad respecto a otros" (González, 2000). Esto nos hace sentir importantes y nos sube el ego así como nos da la comodidad de hacer que otros hagan lo que tendríamos que hacer nosotros.

Teoría Motivacional de o Jerarquía de Maslow

De acuerdo a Kofman (2005: p.165); el psicólogo Abraham Maslow, desarrollo y aplico dentro de la Teoría de la Motivación, una jerarquía clara de las necesidades que los hombres y estos siempre buscaran satisfacer. Estás necesidades se representan en forma de Pirámide.

La interpretación de la pirámide nos proporciona la clave de su teoría: una persona tiende a satisfacer sus necesidades primarias (más bajas en la pirámide), antes de buscar las de más alto nivel.

Por ejemplo, una persona no busca tener satisfechas la necesidad de seguridad (por ejemplo, evitar los peligros del ambiente) si no tiene cubiertas sus necesidades fisiológicas, como comida, bebida, aire, entre otras.

También según las autoras Cejas y Jácome (2006.62); plantean que para Maslow existen cinco tipos de necesidades que a continuación se explican cada una de ellas:

Necesidades Fisiológicas: Las necesidades fisiológicas son satisfechas mediante comida, bebidas, sueño, refugio, aire fresco, una temperatura apropiada, etc. Si todas las necesidades humanas dejan de ser satisfechas entonces las necesidades fisiológicas se convierten en la prioridad más alta. Si se le ofrecen a un humano soluciones para dos necesidades como la necesidad de amor y el hambre, es más probable que el humano escoja primero la segunda necesidad, (la de hambre). Como resultado todos los otros deseos y capacidades pasan a un plano secundario.

Los seres humanos siempre buscan satisfacer la necesidad de hambre porque es la primordial para vivir, y luego buscan satisfacer las otras necesidades como sueño, refugio, aire y amor, entre otros, que son para complementar sus necesidades primordiales para su subsistencia.

Necesidades de Seguridad: Cuando las necesidades fisiológicas son satisfechas entonces el ser humano se vuelve hacia las necesidades de seguridad. La seguridad se convierte en el objetivo de principal prioridad sobre otros. Una sociedad tiende a proporcionar esta seguridad a sus miembros.

Necesidades de Estima ò Necesidad de ego: Maslow describió dos versiones de necesidades de estima, una baja y otra alta. La baja es la del respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, apreciación, dignidad e incluso dominio. La alta comprende las necesidades de respeto por uno mismo, incluyendo sentimientos tales como confianza, competencia, logros, maestría, independencia y libertad. Obsérvese que esta es la forma “alta” porque, a diferencia del respeto de los demás, una vez que tenemos respeto por nosotros mismos, ¡es bastante más difícil perderlo. Nuevamente Cejas y Jácome (2006) expresan que las necesidades de Amor, y las necesidades Sociales son:

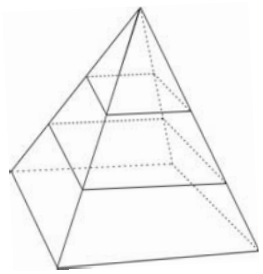
Esto se refiere a la valoración de uno mismo otorgada por otras personas. Para toda persona es imprescindible, emocionalmente, sentirse apreciado, estimado, tener cierto prestigio y destacar dentro del contexto de su grupo social. Asimismo, esta necesidad incluye el respeto a uno mismo y el valor propio ante los demás. El hombre, por su naturaleza, necesita ser importante. Las necesidades de ego pocas veces quedan satisfechas. Las personas tienen un apetito constante por un mayor logro, mayor reconocimiento. Sin embargo, como con las otras necesidades, las de ego solamente motivan el comportamiento una vez que las necesidades de nivel más bajo han quedado razonablemente satisfechas.

*Necesidades del Ser, Necesidades de Autoestima**:*** Es la necesidad instintiva de un ser humano de hacer lo máximo que pueden dar de sí sus habilidades únicas. Maslow lo describe de esta forma: "Un músico deba hacer música, un pintor, pintar, un poeta, escribir, si quiere estar en paz consigo mismo. Un hombre, (o mujer) debe ser lo que puede llegar a ser). Mientras las anteriores necesidades pueden ser completamente satisfechas, ésta necesidad es una fuerza impelente continua.

Todos los seres humanos pueden llegar a ser algo en la vida de acuerdo a sus capacidades y mantener su autoestima.

La teoría de Maslow, tiene una gran importancia dentro del contexto de nuestra investigación, ya que se adecua a las principales necesidades presentes en los trabajadores e intervienen de manera positiva o negativa en su desempeño laboral. A continuación la explicación grafica de la muy conocida pirámide de las necesidades de Maslow.

Figura No.2 Pirámide de las Necesidades de Maslow



Fuente: Sthephen Robbin (1998: 337)

Teoría de las 3 Necesidades de Mc Clelland

Mc Clelland desde 1961 como lo referencia Kofman (2005:P119, exponen 3 importantes sistemas motivacionales que gobiernan el comportamiento humano. El psicólogo David Mc Clelland sostuvo que todos los individuos poseen necesidades de poder, logro y afiliación y que estás necesidades están presentes en cada individuo. Las necesidades son formadas y adquiridas con el tiempo, con la vivencia, cultural del individuo y su experiencia de vida. Se puede utilizar el entrenamiento para modificar un perfil de necesidad. Sin embargo una de las necesidades es la dominante, también dependiendo de cada personalidad. A diferencia de Maslow, Mc Clelland no especifico ninguna etapa

de transición entre las necesidades.

Necesidad de logro: Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación.

Necesidad de poder: Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas. Las personas motivadas por este motivo les gustan que se las considere importantes, y desean adquirir progresivamente prestigio y status. Habitualmente luchan por que predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad "política".

Necesidad de afiliación: Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente. Los individuos se encuentran motivados, de acuerdo con la intensidad de su deseo de desempeñarse, en términos de una norma de excelencia o de tener éxito en situaciones competitivas.

Es importante mencionar, que en todas las personas están presentes las tres necesidades, pero en unas sobresale más que otra y esto permite que pueda ser fácilmente detectada por la conducta que sea observable. En si para explicarlo, en aplicación al aprendizaje organizacional como lo refiere el autor:

Los Logros como motivación: son en este caso se dice que puede haber motivación por alcanzar logros. Las personas con alta orientación al logro prefieren tener responsabilidad personal para el resultado.

El poder como motivación: (empowerment) es la necesidad de poder impacta sobre la gente. Altos niveles de poder "in power" están asociados con muchas actividades competitivas y asertivas, y con un interés en obtener y preservar prestigio y reputación.

La pertenencia como motivación: Se refiere a la necesidad de estar con nosotros mismos. Es la necesidad de afiliación. El amor a uno mismo, como motivación y a continuación se grafica también como pirámide para dar explicación con la grafica.

Ciclo Motivacional.

En cuanto a la motivación, podríamos decir que tiene diversas etapas, las cuales forman parte del siguiente ciclo: El ciclo anterior ilustra un círculo completo, en el cual se logra un equilibrio si las personas obtienen la satisfacción. La satisfacción con el trabajo refleja el grado de satisfacción de necesidades que se deriva del trabajo o se experimenta en él.

En el caso de que sea imposible la satisfacción de la necesidad, el ciclo motivacional quedaría ilustrado de la siguiente forma:.Esto provoca la frustración de la persona. Ahora bien podríamos mencionar a qué nos referimos con este concepto. Frustración es aquella que ocurre cuando la persona se mueve hacia una meta y se encuentra con algún obstáculo. La frustración puede llevarla tanto

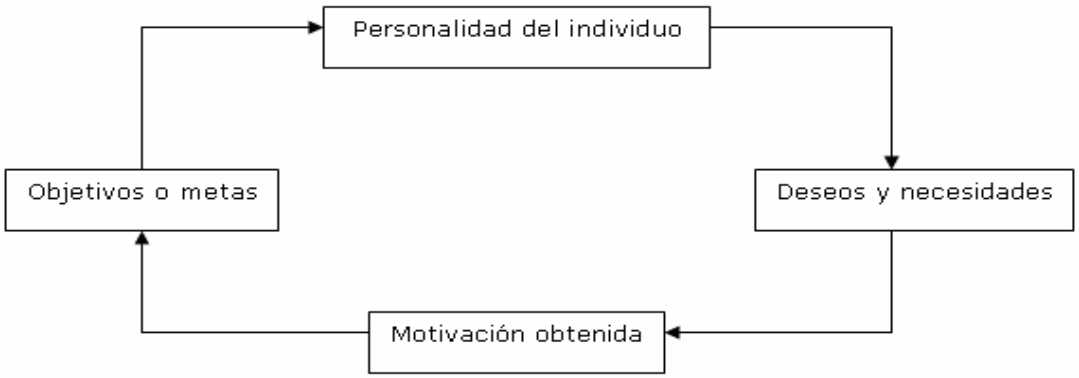
a actividades positivas, como constructivas o bien formas de comportamiento no constructivo, inclusive la agresión, retraimiento y resignación.

También puede ocurrir que la frustración aumente la energía que se dirige hacia la solución del problema, o puede suceder que ésta sea el origen de muchos progresos tecnológicos, científicos y culturales en la historia.

Esta frustración lleva al individuo a ciertas reacciones:

1. Desorganización del comportamiento
2. Agresividad
3. Reacciones emocionales
4. Alineación y apatía.

FIGURA No. 3 Ciclo de la Motivación



Fuente: Stephen R. (1998:275) en adaptación Aquino (2011)

Teoría ERG

Esta es la teoría expuesta por Clayton Alderfer. Éste estaba de acuerdo con Maslow en cuanto a que la motivación de los trabajadores podía calificarse en una jerarquía de necesidades.

Es importante destacar que la teoría ERG difiere de la de Maslow en dos puntos; En un primer punto Alderfer señala que las necesidades tienen tres categorías:

Existenciales (las mencionadas por Maslow)

De relación (relaciones interpersonales)

De crecimiento (creatividad personal)

En segundo lugar menciona que cuando las necesidades superiores se ven frustradas, las necesidades inferiores volverán, a pesar de que ya estaban satisfechas.

Con respecto a esto no coincidía con Maslow, puesto que éste opinaba que al satisfacer la necesidad perdía su potencial para motivar una conducta. Además consideraba que las personas ascendían constantemente por la jerarquía de las necesidades, en cambio para Alderfer las personas subían y bajaban por la pirámide de las necesidades, de tiempo en tiempo y de circunstancia en circunstancia.

Cuadro No.1 Modelo de Alderfer ERG

(Existencia, Relación, Crecimiento)

Existencia	Combinan las necesidades básicas y de seguridad. Sueldo, condiciones físicas, seguridad

	y beneficios en el trabajo.
Relación	Ser entendido y aceptado por las personas que están arriba, abajo, en torno a uno y en el exterior.
Crecimiento	Deseo de autoestima y autorrealización.

Fuente: Adaptación de Aquino (2012)

Teoría de las tres necesidades

Teoría de las tres necesidades: John W. Atkínson propone en su teoría que las personas motivadas tienen tres impulsos:

La necesidad del Logro

La necesidad del Poder

La necesidad de Afiliación

El equilibrio de estos impulsos varía de una persona a otra. Según las investigaciones de David C. Mc Clelland la necesidad de logro tiene cierta relación con el grado de motivación que poseen las personas para ejecutar sus tareas laborales.

- La necesidad de aplicación es aquella en la cual las personas buscan una estrecha asociación con los demás.

- La necesidad de poder se refiere al grado de control que la persona quiere tener sobre su situación. Esta de alguna manera guarda relación con la forma en que las personas manejan tanto el éxito como el fracaso.

Basándonos en lo leído podemos decir que cada una de las teorías anteriores muestran la satisfacción de algunas necesidades más importante que las personas han conseguido alcanzar a lo largo del tiempo. En ellas se destacan además, que las personas deciden cuál es su grado de satisfacción, comparando de manera conciente sus necesidades y circunstancias.

También refleja la variación notable de una persona a otra, y en una misma persona, a través del tiempo.

A modo de ejemplo referido a la actualidad creemos importante destacar a los gerentes de Walt-Mart que aplican las diferentes teorías de las necesidades.

Factores Motivacionales

La Teoría de Hezberg o de los Factores Motivacionales.

Según Chiavenato (2002: P 277), “los factores motivacionales Son los que tienen que ver con el contenido del cargo Y deberes relacionados y los efectos que producen aumento de la productividad hasta los niveles de excelencia”.

Es con la teoría de Herzberg 1950 cuando se comienza a tener en cuenta los motivos que influyen en el trabajo de los hombres en las empresas. Herzberg, propone dos tipos de factores que influyen en dicha motivación:

Factores de higiene: afectan a la satisfacción de necesidades de jerarquía inferior (sueldo, supervisión técnica, condiciones de trabajo, reglamentaciones y modo de operar de la empresa, como realiza sus habilidades de trabajo relaciones personales.

Factores motivadores: afectan a la satisfacción de necesidades de jerarquía superior. Como la delegación de ***responsabilidades, libertad de decidir,*** posibilidades de logro personal, reconocimiento de los logros, naturaleza de la propia tarea, responsabilidad, **posibilidades de promoción u Ascensos,** etc.

Se considera que sólo motivan positivamente hacia la realización del trabajo los factores motivadores. La falta de un nivel adecuado en los factores de higiene causa insatisfacción en el trabajador. Esa insatisfacción desaparece si esos factores se corrigen, llevándolos al nivel adecuado; pero la satisfacción resultante no significa motivación positiva hacia una mejor realización del trabajo.

Modelo de Herzberg

Santrock (2002: P186) explica que en el modelo de Herzberg, son 2 factores: higiénicos y motivacionales:

Factores Higiénicos o de mantenimiento no son motivadores en si, pero son necesarios para mantener un nivel razonable de motivación en los empleados. Se relacionan con el contexto del puesto de trabajo, con el medio que lo rodea.(Factores externos o recompensas externas que no ofrecen satisfacción directa). Ejemplos: Supervisión, políticas de la empresa, sueldos, status, condiciones del trabajo, seguridad en el puesto, relaciones con otros.

Los factores Motivacionales o satisfactores operan para crear motivación. Se relacionan con el contenido del puesto de trabajo. (Factores internos o recompensas internas al trabajo). Ejemplos: logro, responsabilidad, reconocimiento, trabajo en si mismo, posibilidades de desarrollo y de avance personal.

Motivación Laboral

Se podría definir como los estímulos que recibe la persona que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los estímulos pueden venir de cualquier parte no necesariamente deben de ser siempre de su trabajo sino que también pueden ser de su familia o amigos.

Como ya se dio a conocer con anterioridad la motivación o la forma de reaccionar ante esta estará ligada directamente con la personalidad y el sistema de creencias que tenga la persona de allí la necesidad de que el jefe sea capaz de diferenciar entre una persona que al recibir estímulos es capaz de dar lo mejor de sí o ante situaciones adversas esta no se rendirá e incluso debería de saber que estímulo dar para cuando se esta en una situación difícil de la persona para que esta se sobreponga lo más rápido posible y no afecte su desempeño.

La motivación laboral consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por esto es necesario pensar en qué puede hacer uno por estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos, en tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios.

En la motivación laboral el clima organizacional es la propiedad percibida por los miembros de la empresa y que influye en el comportamiento de estos, es decir, los aspectos internos de la organización conducirán a despertar diferentes clases de motivación pero en términos mas prácticos, el clima organizacional depende del estilo de liderazgo utilizado y de las políticas organizacionales. Es por esto que, para que la organización produzca los resultados esperados, el administrador debe desempeñar funciones activadoras y emplear los incentivos adecuados, de real interés de los subordinados, para obtener motivación. Sin embargo trabajar en equipo es algo difícil de lograr, y por lo tanto no todos.

Clasificación de la Motivación Laboral

Muchos autores clasifican la motivación de distintas formas, la motivación puede nacer de una necesidad que se genera de forma espontánea **(motivación interna)** o bien puede ser inducida de forma externa (**motivación externa).** La primera, surge sin motivo aparente, es la más intensa y duradera. Por ejemplo, la primera vez que observamos una actividad deportiva y quedamos tan impresionados que sentimos la necesidad de integrarla en nuestras vidas. A partir de ese instante, todo gira alrededor de dicha actividad y poniéndola en práctica sentimos un placer que nos empuja a realizarla, hasta que momentáneamente, queda satisfecha la necesidad de llevarla a cabo.

Si, además, obtenemos un resultado apetecible (éxito, reconocimiento, dinero, etc.), ello reforzará, aún más, nuestra conducta de repetir dicha práctica. Pensemos que no todo el que lleva a cabo una actividad lo hace con el ánimo de destacar, ganar o ser el mejor. Es más, si el único objetivo fuera ganar y la continuidad de la acción dependiera del triunfo, posiblemente solo unos pocos seguirían practicando, evidentemente, los ganadores.

Existe otro tipo de motivación interna que no surge de forma espontánea, sino, más bien, es inducida por nosotros mismos. Es aquella que nos auto imponemos por algún motivo y que exige ser mantenida mediante el logro de resultados. Se trata de una motivación vacía que difícilmente se sostiene a menos que se consigan resultados apetecibles.

El autor define que la motivación es positiva y negativa.

Motivación positiva. Es el deseo constante de superación, guiado siempre por un espíritu positivo. Mattos dice que esta motivación puede ser intrínseca y extrínseca.

Motivación negativa. Es la obligación que hace cumplir a la persona a través de castigos, amenazas, etc. de la familia o de la sociedad.

Motivación interna ó intrínseca

Es intrínseca, cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines,

sus aspiraciones y sus metas. Definida por el hecho de realizar una actividad por el placer y la satisfacción que uno experimenta mientras aprende, explora o trata de entender algo nuevo. Aquí se relacionan varios constructor tales como la exploración, la curiosidad, los objetivos de aprendizaje, la intelectualidad intrínseca y, finalmente, la Motivación Interna para aprender.

*Motivación Interna hacia la realización**:*** En la medida en la cual los individuos se enfocan más sobre el proceso de logros que sobre resultados, puede pensarse que están motivados al logro. De este modo, realizar cosas puede definirse como el hecho de enrolarse en una actividad, por el placer y la satisfacción experimentada cuando uno intenta realizar o crear algo.

Motivación Interna hacia experiencias estimulantes: Opera cuando alguien realiza una acción a fin de experimentar sensaciones (ej. placer sensorial, experiencias estéticas, diversión y excitación).

Motivación externa ó extrínseca

Es extrínseca cuando el alumno sólo trata de aprender no tanto porque le gusta la asignatura o carrera si no por las ventajas que ésta ofrece. Contraria a la Motivación Interna, la motivación extrínseca pertenece a una amplia variedad de conductas las cuales son medios para llegar a un fin, y no el fin en sí mismas. Hay tres tipos de ME:

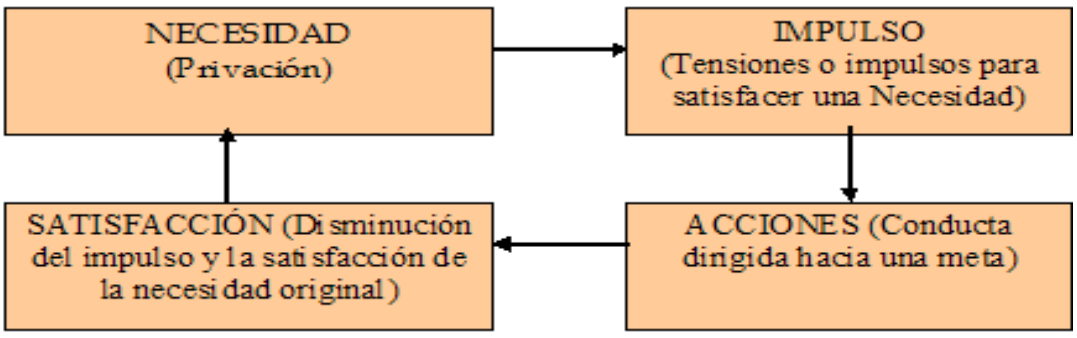
Regulación externa: La conducta es regulada a través de medios externos tales como premios y castigos. Por ejemplo: un estudiante puede decir, "estudio la noche antes del examen porque mis padres me fuerzan a hacerlo".

Regulación introyectada: El individuo comienza a internalizar las razones para sus acciones pero esta internalización no es verdaderamente autodeterminada, puesto que está limitada a la internalización de pasadas contingencias externas. Por ejemplo: "estudiaré para este examen porque el examen anterior lo reprobé por no estudiar".

Identificación: Es la medida en que la conducta es juzgada importante para el individuo, especialmente lo que percibe como escogido por él mismo, entonces la internalización de motivos extrínsecos se regula a través de identificación.

El siguiente esquema ilustra la teoría motivacional y su vez efectos intrínsecos y extrínsecos según de las necesidades que se pueden estudiar en el ámbito laboral:

Cuadro No.2 La Motivación tomando en cuenta la necesidad, el impulso y la satisfacción



Fuente: adaptación Aquino (2012)

Incentivo

Para ubicar criterios y definiciones sobre que son los incentivos podemos decir que Chiavenato, (2002: p.261) define que :

> Es una gratificación aquello que se propone estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos de: más calidad, más cantidad, menos coste y mayor satisfacción; de este modo, se pueden ofrecer incentivos al incremento de la producción, siempre que no descienda la calidad, a la asiduidad y puntualidad.

Así que podemos decir que Un incentivo es aquello que se propone estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos de: más calidad, más cantidad, menos coste y mayor satisfacción; de este modo, se pueden ofrecer incentivos al incremento de la producción, siempre que no descienda la calidad, a la asiduidad y puntualidad (premiándola), al ahorro en materias primas. .Entre esos incentivos tiene Salarios, Beneficios, reconocimientos, ,Ascenso y premios.

Teoría de los incentivos

Para Santrock (2002 :P 211) define La teoría de los incentivos como" la teoría que trata de explicar por que el comportamiento no siempre esta motivado por una necesidad interna, tal como el deseo de reducir las pulsiones o de conservar un optimo nivel de excitación" .Es decir que en lugar de centrarse en factores internos, la teoría de los incentivos explica la motivación con base en la naturaleza de los

estímulos externos, los incentivos que dirigen y energizan al comportamiento. Desde esta perspectiva, las propiedades de los estímulos externos, en gran medida, explica la motivación de las personas.

Aunque esta teoría explica porque podemos ceder ante un incentivo (como un postre apetitoso) a pesar de que no haya claves internas (como el hambre), parece ser insuficiente para proporcionar una explicación completa de la motivación, puesto que los organismos tratan de satisfacer sus necesidades incluso cuando no hay incentivos presentes a consecuencia de ello, muchos psicólogos creen que las pulsiones internas propuestas por la teoría de la reducción de pulsiones trabajan en conjunto con los incentivos externos de la teoría de los incentivos para "empujar" y "atraer" el comportamiento, respectivamente. Por lo tanto, en lugar de contradecirse entre si, las pulsiones y los incentivos pueden funcionar conjuntamente para motivar el comportamiento. Es decir que para funcionar dentro de varios estándares de operación las organizaciones disponen de varios sistemas de incentivos o mejor llamados de recompensas , ya que estos son los que condimentan o ponen cierto grado de iteres en los individuos en relación al trabajo.

Este sistema logra reunir unos paquetes de beneficios que la organización pone a la disposición de sus miembros. Las organizaciones abonan incentivos para recompensar el rendimiento de sus trabajadores basándose en tres suposiciones:

- Los empleados individuales y los equipos de trabajo se diferencian por la cuantía y calidad de su contribución a la empresa.
- Los resultados globales de la organización dependen, en gran medida, del rendimiento de los individuos y de los grupos de la empresa.

- Para atraer, retener y motivar a los mejores trabajadores y ser justo con el resto de empleados de la empresa, se debe recompensar a todos los empleados de la organización en función de su rendimiento.

Con el abono de incentivos, una organización persigue el objetivo personal de mejorar el desempeño premiado, de forma periódica y regular, el mejor desempeño para reforzar positivamente y mantener esa conducta. Para lograr este objetivo es necesario que los incentivos reúnan los siguientes requisitos:

La prima ha de resultar beneficiosa tanto para el empresario como para el trabajador.

El sistema ha de ser fácilmente comprendido por los trabajadores.

El sistema ha de prever el control de la calidad de la producción para evitar el aumento del volumen de producción, en detrimento de la calidad.

Para alinear objetivos entre empresarios y trabajadores, es necesario diseñar contratos que contengan sistemas de incentivos adecuados. Estos incentivos pueden estar guiados por los siguientes *principios* (Milgrom y Roberts):

Principio de información: afirma que es arriesgado para el empresario fijar sistemas de incentivos al principio, debido al desconocimiento del comportamiento del trabajador en el futuro. Este riesgo se va reduciendo al medida que el trabajador lleva más tiempo en la empresa y se va incrementando la cantidad de información sobre su comportamiento.

Principio de la intensidad de los objetivos: establece que la cuantía de los incentivos debería ser una función creciente del rendimiento marginal de la tarea, de la precisión con que se mida el trabajo realizado y de la sensibilidad del agente a los incentivos que viene unida a una mayor o menor aversión al riesgo.

Principio de igualdad de las compensaciones: significa proveer iguales incentivos para cada una de las actividades que deba realizar un mismo individuo ya que sino, se dedicaría en exclusiva a la tarea que el suponga mayores incentivos, dejando de lado el resto.

El efecto "trinquete": se refiere a la práctica de basar los objetivos de actuación en el desempeño anterior de la misma actividad. Aunque el conocimiento sobre actuaciones anteriores es la mejor fuente de información sobre el desempeño futuro del agente y, por consiguiente, el coste de proveer incentivos disminuye según el principio de información, impone costes al agente, al castigarlo por el buen trabajo realizado en el pasado que le supone mayores niveles de exigencia para el futuro.

Origen de los Incentivos

El movimiento de la administración científica inició el auge de los sistemas de incentivos financieros al proporcionar estándares objetivos de desempeño mediante los cuales pudiera medirse y retribuirse la productividad del plateado Frederick W. Taylor tenía la convicción de que los empleados podrían aplicar una mayor esfuerzo si se les pagaba un incentivos financiero basado en el número de unidades que producían.

Según Santroctk (2002 p : 181) “El sistema de Taylor pronto fue seguido por otros, que llevaron los hombres de los líderes en el campo administrativo como Gantt, Emerson, Halsey, Rowan y Bedaux. y a

unque los planes variaban un tanto en cuanto al sistema para calcular los pagos de incentivos, todos representaban un intento para relacionar más estrechamente los salarios de los empleados con su productividad".

Objetivos de los Incentivos

El objetivo de los incentivos, es motivar a los trabajadores de una empresa para que su desempeño sea mayor en aquellas actividades realizadas, que quizá, esto no sea motivo suficiente para realizar dicha actividades con los sistemas de compensación, tales como el pago por hora, por antigüedad o ambos. El objetivo que las empresas pretenden obtener con la aplicación de los planes de incentivos, es mejorar el nivel de desempeño de los empleados, para que éste se lleve a cabo es necesario que los planes reúnan las siguientes características:

- El incentivo debe beneficiar tanto al trabajador como a la empresa.
- Los planes deben ser explícitos y de fácil entendimiento para los trabajadores.
- Los planes deben tener la capacidad para llevar el control de la producción dentro de la empresa.
- Además de los objetivos anteriormente mencionados existen otros objetivos dentro los cuales están.
- Motivar al empleado a ser lo más productivo posible.
- Promover el aumento de la productividad del recurso humano a través de más y mejor educación, disponibilidad de equipo, etc.
- Retener el personal valioso.
- Desalentar a los trabajadores indeseables de que permanezcan en la empresa.
- Atraer el mejor recurso humano disponible en el mercado.

- Ahorrar cuanto sea posible, especialmente en lo referente a cargas sociales y gestión de algunos beneficios particulares, tales como seguros, pensiones, entre otros.

Ventajas de los Incentivos

Dentro de las ventajas del pago de incentivos podemos enumerar las siguientes situaciones, las cuales son los resultado del estudio realizados para determinar cuando hacer uso del pago de incentivos adicionales del sueldo base.

1. Los incentivos enfocan los esfuerzos de los empleados en metas específicas de desempeño. Proporcionan una motivación verdadera que produce importantes beneficios para empleado y la organización.

2. Los pagos de incentivos son costos variables que se alcanzan con el logro de los resultados. Los salarios bases son cotos fijos que en gran medidas carecen de relación con el rendimiento.

3. La compensación de incentivos se relaciona directamente con el desempeño de operación. Si se cumplen los objetivos de operación (Calidad, Cantidad o Ambas), se pagan los inventivos; de los contrario, se retienen los incentivos.

4. Los incentivos impulsan el trabajo en equipo cuando los pagos a las personas se basan en los resultados del equipo.

5. Los incentivos son una forma de distribuir el éxito ente los responsables de generarlo.

Tipos de Incentivos

Según Kofman (2005: P 123):Los tres tipos principales de programas motivacionales son:

Programas de pagos de incentivos (Salarios, Beneficios contractuales)
Enriquecimiento del puesto (Reconocimientos)
Administración de objetivos (Ascensos , Premios)

Programas de pagos de incentivos: Los tipos de planes de incentivos usados mas comunes en la organización incluyen: Aumento de salarios por méritos, gratificación por actuación individual, tarifa por pieza o destajo y comisión, incentivos por la actuación del grupo y participación de utilidades. Un aumento de salarios por méritos es un aumento en la tarifa horaria o en el salario de un empleado como premio por una actuación superior. Una gratificación por actuación es un pago en el efectivo por una actuación superior durante un periodo especificado.

La tarifa por hora de trabajo hombre o por pieza, esta basada en la producción de un empleado. El empleado recibe un a cierta cantidad de dinero establecida para cada unidad de producción por encima de cierto estándar o cuota. Una comisión es similar al pago por pieza, pero se utiliza para el personal de ventas más que para los de producción. Un incentivo por la actuación de grupo, el premio esta basado en una medición de la ejecución por parte del grupo más que sobre la actuación de cada miembro del mismo. Los miembros del grupo participan del premio en forma igual o en proporción a sus tarifas de pago por hora.

Enriquecimiento del Puesto: El enriquecimiento del puesto es un enfoque para el rediseño de puestos para incrementar la motivación intrínseca y la satisfacción en el empleo.

La motivación intrínseca es un término utilizado para describir el esfuerzo gastado en el puesto de un empleado para cumplir necesidades de crecimiento tales como realización, competencia y actualización. Los puestos se enriquecen permitiendo a los empleados una mayor responsabilidad de autodirección y la oportunidad de ejecutar un trabajo interesante, que represente un reto, y sea significativo, el enriquecimiento del puesto incluye pasos como los siguientes; combinar varios puestos en un puesto mayor para que comprenda mas habilidades proporcionar en cada empleado una unidad natural de trabajo, permitir a los empleados una mayor responsabilidad en el control de calidad y la autodeterminación de los procedimientos de trabajo, permitir a los empleados trato directo con los clientes, en este caso los alumnos.

Administración de objetivos (Ascensos, Premios) no es otra que regula, controla y administra como debe hacerse para otorgar los respectivos ascensos y promociones de cargo, puestos y su debida premiación ya sea de índole tangible, como bonos, viáticos, viajes, días libres, certificaciones en cursos idóneos entre otros, para la premiación y el desarrollo que este planifica en la carreras de sus empleados.

Clasificación de los Incentivos

Los incentivos pueden clasificarse como: financieros y no financieros" no obstante seria más conveniente clasificarlos como "competitivos" y "cooperativos. Organizar personas en grupos significativos y hacer que trabajen unidos hacia un fin común, origina un mayor aprendizaje en el nivel educativo y una mayor producción en el nivel industrial. El término incentivo se utiliza como fuerza propulsora que

se utiliza como un medio para alcanzar un fin. Un incentivo aumenta la actividad en la dirección de dicho fin.

En la industria suele emplearse el incentivo como medio para alentar al empleado a alcanzar la meta de otra persona, es posible que no se sienta interesada en reducir los costos o en el aumento de la producción; pero se le puede persuadir de alcanzar esa meta por medio de un incentivo.

La competencia y las cooperaciones se pueden considerar como incentivos. La competencia requiere que cada individuo realice un mejor trabajo que el de al lado. La cooperación requiere que las personas contribuyan con esfuerzos iguales y máximos hacia la obtención de una meta común. La competencia y la cooperación no son mutuamente exclusivas, sobre todo cuando los individuos cooperan en grupos para competir con otros grupos.

Incentivos económicos, al trabajador se tienen los aumentos de sueldo, los bonos y, entre los no económicos los asistenciales, de apoyo social recreativos, entre otros.

A continuación se explican los mismos.

Sueldos. Es un beneficio de tipo económico, punto básico de la remuneración y viene representado por el dinero que recibe el trabajador por los servicios prestados a la institución.

Bonos. Son otro tipo de beneficios económicos, representados por primas anuales, pensiones, complementos de sueldos, bonificaciones, planes de préstamos, reembolso de servicios médicos y medicinas.

Incentivos no económicos: Son otorgados por medio de apoyo a la comodidad y seguridad del trabajador, tales como servicio de comedor, guarderías, asistencia médica y odontológica, entre otros.

Apoyo Social. Busca brindar seguridad y comodidad al trabajador y su grupo familiar, como medio de que dedique todo su esfuerzo y atención a sus tareas y responsabilidades laborales, y se corresponden con los beneficios no económicos que contemplan los planes de incentivos.

Estos beneficios a su vez pueden ser de tres tipos:

Asistenciales. Buscan brindar al empleado y su grupo familiar cierto grado de seguridad en casos de necesidades imprevistas, tales como. Asistencia médica, hospitalaria, asistencia odontológica, seguro de accidentes.

Recreativos. Buscar brindar condiciones de descanso, diversión, recreación e higiene mental, al trabajador, y en muchos casos a su grupo familiar.

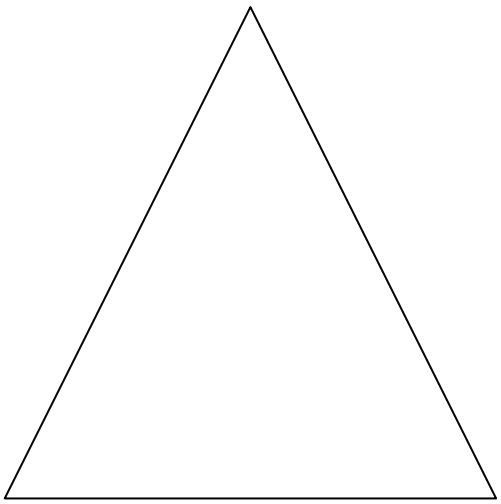
Supletorios. Pretenden brindar al trabajador facilidades, comodidades y utilidades para mejorar su calidad de vida, como por ejemplo: transporte, comedor en el trabajo, estacionamiento, horarios móviles, cooperativas de consumos, agencias bancarias en el lugar de trabajo.

Adiestramiento. El adiestramiento puede constituir también un incentivo importante para el trabajador ya que de esta forma la propia organización le brinda la oportunidad de prepararse más adecuadamente para las funciones que desempeña.

Teoría de los dos factores de la motivación:

Esta es la teoría desarrollada por Frederick Herzberg a finales de los años Cincuenta, en la cual se dice que tanto la satisfacción como la insatisfacción laboral derivan de dos series diferentes de factores. Por un lado tenemos a los factores higiénicos o de insatisfacción, y por el otro a los motivante o satisfactores. A continuación realizamos un cuadro con respecto a lo dicho anteriormente, a modo de comparación con la pirámide que Maslow describió.

Figura No. Los Incentivos y la Motivación Administración de Personal



Fuente: Adaptación Aquino (2012)

En cuanto a la clasificación que hace Herzberg indicando a los factores higiénicos como no satisfactorios, no estamos completamente de acuerdo; debido a que consideramos que tanto el salario, como la seguridad logran la satisfacción de las necesidades fisiológicas, (medios necesarios para obtener una digna condición de vida), que como bien las señalaba Maslow serían necesidades indispensables para poder adquirir un nivel jerárquico superior.

Teoría ERG: Esta es la teoría expuesta por Clayton Alderfer. Éste estaba de acuerdo con Maslow en cuanto a que la motivación de los trabajadores podía calificarse en una jerarquía de necesidades.

Es importante destacar que la teoría ERG difiere de la de Maslow en dos puntos: En un primer punto Alderfer señala que las necesidades tienen tres categorías:

- Existenciales (las mencionadas por Maslow)
- De relación (relaciones interpersonales)
- De crecimiento (creatividad personal)

En segundo lugar menciona que cuando las necesidades superiores se ven frustradas, las necesidades inferiores volverán, a pesar de que ya estaban satisfechas.

Con respecto a esto no coincidía con Maslow, puesto que éste opinaba que al satisfacer la necesidad perdía su potencial para motivar una conducta. Además consideraba que las personas ascendían constantemente por la jerarquía de las necesidades, en cambio para Alderfer las personas subían y bajaban por la pirámide de las necesidades, de tiempo en tiempo y de circunstancia en circunstancia.

Teoría de las tres necesidades: Propone en su teoría que las personas motivadas tienen tres impulsos:

- La necesidad del Logro
- Los Incentivos y la Motivación Administración de Personal II
- La necesidad del Poder
- La necesidad de Afiliación
- El equilibrio de estos impulsos varía de una persona a otra.

Según las investigaciones de David C. Mc Clelland la necesidad de logro tiene cierta relación con el grado de motivación que poseen las personas para ejecutar sus tareas laborales. La necesidad de aplicación es aquella en la cual las personas buscan una estrechaasociación con los demás.

La necesidad de poder se refiere al grado de control que la persona quiere tener sobre su situación. Esta de alguna manera guarda relación con la forma en que las personas manejan tanto el éxito como el fracaso.

Pueden encontrarse a veces personas que temen al fracaso y junto con la erosión del poder particular, puede resultar un motivador de suma importancia.

En cambio, para otras personas, el temor al éxito puede ser un factor motivante.

Teoría de la Equidad

El factor central para la motivación en el trabajo es la evaluación individual en cuanto a la equidad y la justicia de la recompensa recibida. El término equidad se define como la porción que guarda los insumos laborales del individuo y las recompensas laborales. Según esta teoría las personas están motivadas cuando experimentan satisfacción con lo que reciben de acuerdo con el esfuerzo realizado. Las personas juzgan la equidad de sus recompensas comparándolas con las recompensas que otros reciben.

Teoría del Reforzamiento Los Incentivos y la Motivación Administración de Personal: Es la llevada a cabo por el psicólogo B. F. Skinner. En esta se explica que los actos pasados de un individuo producen variaciones en los actos futuros mediante un proceso cíclico que puede expresarse así:

Que para concluir Con respecto a la conclusión podemos mencionar varios puntos que creemos convenientes destacar que :

Primero, es común que suela depositarse sobre los incentivos y la motivación empresarial la responsabilidad de la necesidad de encontrar formas de aumentar el rendimiento de los trabajadores con respecto a las tendencias negativas del desarrollo económico y social. (ESTÍMULO-CONSECUENCIAS-RESPUESTA)

La evaluación del rendimiento de los recursos humanos en la empresa debe medir la consecución de los objetivos o metas asignados a cada persona o grupo, o bien la corrección en la realización de la tarea asignada. Al ser un sistema de control de la actividad humana en las organizaciones, debe ser coherente con los sistemas formales de planificación y con la propia estructura organizativa.

Es decir, en el seno de la estructura la estandarización del comportamiento se realiza por habilidades, la evaluación del personal deberá basarse en el nivel de preparación; si se estandariza por procesos de trabajo corresponderá evaluar en función de cómo se realice la tarea, y si es por objetivos se evaluará el nivel de consecución de los mismos.

Bases Legales

Existe un soporte normativo, legal e institucional que le da apoyo y justificación a la investigación, específicamente en cuanto a la evidente importancia del ser humano en todas sus dimensiones, en este caso al ámbito laboral, en donde desarrolla su integridad como persona social psicológica y de crecimiento profesional.

En Venezuela el marco legal por el cual se rigen los lineamientos con respecto , a los derechos que tienen los ciudadanos en cuanto a realizar una actividad laboral y el aprendizaje de esta actividad, partiendo desde la carta magna del país (constitución nacional), la cual ostenta, apoyo en las leyes orgánicas, leyes, reglamentos, y hasta normas.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

La Carta Magna (1999:) designa en el Capítulo V: De los derechos sociales y de la familia, específicamente en el (Artículo Nº 86.) Donde se establecen preceptos básicos para el bienestar de los trabajadores como el derecho a la seguridad social, que permita entre otras cosas la protección a contingencias, como las generadas por los riegos laborales.

Seguidamente el (Articulo Nº 87) menciona como unos de los derechos primordiales de cada ciudadano el derecho a trabajar**,** además de señalar que **"**Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones". De esta forma la Constitución Nacional introduce la noción de

Que se deben mantener condiciones óptimas de trabajo como un derecho para los trabajadores y un deber por parte de los patronos.

Ley Orgánica del Trabajo

Esta ley establece los lineamientos básicos en cuanto al trabajo como hecho social, además de establecer los parámetros entre los cuales de deben ejercer las relaciones de trabajo, uno de los cuales es el que debe cumplir el patrono para mantener la integridad física del trabajador, en cuanto a las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo. (Artículo Nº 185).

El artículo Nº 246 de la ley orgánica del trabajo le otorga cobertura a la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo para reglamentar la serie de lineamientos correspondientes a las condiciones de higiene y seguridad dentro de las organizaciones.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo

El reglamento de la ley orgánica del trabajo posee los preceptos que rigen las situaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social, en los términos consagrados por la ley orgánica del trabajo. Con respecto al objeto

de estudio de la investigación el (Articulo Nº16) en sus ordinales d y e), establece como una obligación del patrono el de “Adoptar las medidas adecuadas para evitar que el trabajador sufra daños en su persona o en sus bienes, con ocasión de la prestación de sus servicios”, con lo cual se establece que el empleador es responsable de conservar la integridad de los trabajadores, por ello debe ejecutar una serie de medidas que permitan este objetivo, una de estas técnicas posibles podrían ser la adopción adiestramiento, brindándole igualdad de trato y oportunidades a los trabajadores, sin prejuicios ni preferencia personal para resguardar al recurso humano presentes en la organización.

Ley Orgánica de Educación Superior. (2009)

> **Artículo 4.** La educación como derecho humano y deber social fundamental orientada al desarrollo del potencial creativo de cada ser humano en condiciones históricamente determinadas, constituye el eje central en la creación, transmisión y reproducción de las diversas manifestaciones y valores culturales, invenciones, expresiones, representaciones y características propias para apreciar, asumir y transformar la realidad.El Estado asume la educación como proceso esencial para promover, fortalecer ydifundir los valores culturales de la venezolanidad.
>
> *El Estado docente*
>
> **Artículo 5**. El Estado docente es la expresión rectora del Estado en Educación,en cumplimiento de su función indeclinable y de máximo interés como derecho humano universal y deber social fundamental, inalienable, irrenunciable y como servicio público que se materializa en las políticas educativas. El Estado docente se rige por los principios de integralidad, cooperación, solidaridad, concurrencia y corresponsabilidad. En las instituciones educativas oficiales el Estado garantiza la idoneidad de los trabajadores y las trabajadoras de la educación, la infraestructura, la dotación y equipamiento, los planes, programas, proyectos, actividades y los servicios que aseguren a todos y todas igualdad de condiciones y oportunidades, y la promoción de la participación protagónica y corresponsable de las familias, la comunidad

educativa y las organizaciones comunitarias, de acuerdo con los principios que rigen la presente Ley. El Estado asegura el cumplimiento de estas condiciones en las instituciones educativas privadas autorizadas.

Convenio No. 155 de la (OIT)

Al respecto el convenio No. 155 de la Orgnizacion Internacional del Trabajo (OIT) el cual es asumido y ratificado por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, refiere que el Estado o Gobierno debe establecer y hacer cumplir a las organizaciones, ciertos parámetros legales, para que les proporcionen a los trabajadores una buena política en cuanto a seguridad, salud y medio ambiente laboral.

Por lo tanto la actividad docente a nivel de educación superior es considerada como una actividad además de intelectual , desarrollo , es vista y protegida por ser actividad laboral.

Definición de Términos Básicos

Ausentismo laboral: El ausentismo laboral es el conjunto de ausencias de los empleados a su trabajo, justificadas o no. Es uno de los puntos que más preocupan a las empresas y que más tratan de controlar y reducir .Existen dos tipos de ausentismo: el llamado voluntario que es la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a ir y el llamado ausentismo involuntario, el ausentismo laboral de causas médicas o fortuitas.

Actividad Docente: Se refiere a la actividad laboral en un recinto organizacional, referida en su amplitud como actividad intelectual la cual debe ser remunerada.

Actividad Laboral: Se refiere a la labor de las personas, o a su trabajo o actividad legal remunerada. El hombre para satisfacer sus necesidades debió, desde su aparición sobre la Tierra, emplear su fuerza o su capacidad creativa, para extraer de la naturaleza los recursos necesarios, o modificar lo que el medio le ofrecía, para su provecho.

Cultura Humana: se basan exclusivamente en la imitación y otros procesos de aprovechamiento, las culturas humanas no sólo entrañan aprovechar sino, fundamentalmente, cooperar.

Rotación de Personal: El termino de rotación de recursos humanos es la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente es decir el intercambio de personas entre la organización y el ambiente es definido por el volumen de personas que ingresan y que salen de la organización. Generalmente la rotación de personal se expresa a través de una relación porcentual, en el transcurso de cierto periodo de tiempo..

Plan Estratégico: un plan se refiere al programa o disposición detallada de una obra o acción y del modo de realizarlas en cuanto a la estrategia es un esquema que contiene la determinación de los objetivos o propósitos de largo plazo de la empresa y los cursos de acción a seguir. Es una manera de organizar los de allí su conjunción para desarrollar acciones efectivas que buscan un objetivo en concreto.

Proceso: Actividad estratégicamente en cursos temático para manejar las actividades.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Toda investigación debe cumplir una serie de pasos coordinados a fin de llevar al investigador una descripción adecuada a la verdad revelada por los datos obtenidos durante el proceso y poder abordar el problema de una manera eficiente.

Naturaleza de la Investigación

Como se señala en la presente investigación la finalidad primordial de esta investigación es analizar la motivación laboral de un grupo docente de una institución de educación superior del Estado Carabobo, hecho por el cual la presente investigación se trabajara bajo un modelo de investigación descriptiva porque tiene como objetivo fundamental, determinar cuales son factores que influyen en esta y los tipos de incentivos.

Tipo y Nivel de la Investigación

La investigación descriptiva como lo refiere Delgado, Colombo, Orfila (2003:42), "indican que estas investigaciones están dirigidas a reseñar las características primordiales de un fenómeno o bien las consecuencias del mismo".

Debido a que este tipo de investigación pretende dar una visión general de tipo aproximativo respecto a una determinada realidad. Este tipo de investigación se realiza especialmente cuando el tema elegido ha sido poco explorado, sobre el es difícil formular hipótesis precisas o de cierta generalidad, y se enmarca dentro de un diseño de campo según Arias (2003: 28), se enmarca dentro de un diseño de campo por que "permite observar y recolectar los datos directamente del objeto de estudio, en el ambiente cotidiano.

Partiendo de esto, y tomando en cuenta el planteamiento del problema y los objetivos propuestos, se determinó que esta investigación es de tipo descriptiva Hernández, Fernández y Batista (1999: p.231) al referirse a este tipo de investigación señalan que la descripción puede ser más o menos profunda

pero, en cualquier caso, se basa en la medición de uno o más atributos del fenómeno descrito.

En la presente investigación se permitirá también; determinar, describir y analizar la motivación laboral de un grupo docente en una institución de educación superior y cual serian sus incentivos como lo afirma Sabino (2000:187) al respecto de que "la Investigación explicativa busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, y/o cualquier fenómeno con poca información que esta ocurriendo y el cual se someterá a un análisis". Por tal razón la investigación se enmarcar bajo la concepción de ser una investigación de tipo explicativa.

En tanto que se desea determinar el impacto del aprendizaje organizacional en el comportamiento de los Trabajadores de la escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, la cual estará apoyada en revisiones documentales, ya que se desarrollan los argumentos antes expuestos, son la característica o perfil importante que reflejaran en un grupo de personas que serán sometidas a el análisis y medición del investigador, con o sin específicas hipótesis iníciales acerca de la naturaleza de tales características.

Estrategia Metodológica

Una forma de dejar claro el procedimiento a seguir en la presente investigación es la elaboración del Cuadro Técnico Metodológico que sirve de guía para la exploración de la misma, con ello se pretende desglosar los objetivos específicos que este caso son tres 3 objetivos planteados, pero que solo se tomara el primero, por que de el es que se desglosa el propósito determinante de esta investigación.

De esta forma se logra agrupar a manera resumida los aspectos relevantes de la investigación, para no perder el camino de la investigación. Por todo lo antes expuesto es parte fundamental de la estrategia metodológica que se utilizará en esta investigación, es el Cuadro Técnico Metodológico, que a su vez se hará constar de ciertos puntos que nutrirán la conformación del mismo.

Compuesto de un factor, que no es más que los objetivos que se pretende desglosar, una definición del mismo, sus características o indicadores, ítem o preguntas relacionadas a cada indicador, la fuente que indique de donde se obtendrá la información y las técnicas e instrumentos a aplicar, que permitan recopilar la misma.

La estrategia metodológica se logra mediante el Cuadro Técnico Metodológico, que agrupa de manera resumida los aspectos relevantes de la investigación, como bien lo señalan Hurtado y Toro (2001):

> El Cuadro Técnico Metodológico busca la descomposición de los objetivos o hipótesis de investigación en unidades de contenido más precisas que el enunciado general que las define. Esta descomposición nos permitirá extraer de los enunciados generales elementos estructurales mas precisos con la intención de que una vez convertido a en categorías de análisis o variables, indicadores e ítems, pueden servirnos como elementos medibles en los instrumentos de recolección de datos. (p.76)

En él se estructuran todo de acuerdo con los objetivos planteados en esta investigación; (ver a continuaron Cuadro Técnico Metodológico, cuadro No. 1)

Población y Muestra

La población estimada para esta investigación esta representada por el total de los trabajadores de una escuela de la Facultad de de una Institución de educación superior, ubicada en el Estado Carabobo, específicamente la facultad de humanidades, la cual está conformada por (97) Docentes, motivado a que la población completa es muy amplia es necesario trabajar sólo con una muestra representativa ya que la misma permite la reducción de costos de la investigación así como la obtención de resultados con mayor celeridad y precisión.

La muestra de estudio que se selecciono a través de muestreo estratificado intencional, de un grupo de personas pertenecientes a dicha Escuela a quienes se les aplico el instrumento de recolección de datos para la obtención de información de la misma.

Para el estudio de ello, este tipo de muestra que se denomina intencional, definida por Rodríguez (1976:107), como "tipo de muestreo donde el investigador obtiene información de unidades de la población escogida de acuerdo con criterios previamente establecidos a juicios o conveniencias, seleccionando unidades, tipo representativas", por lo que se obtuvo información especifica solamente de (40) Docentes de la muestra seleccionada.

Donde:

n= 40 Tamaño de la muestra

δ= 90 % (Z=1.64) Nivel de confianza

p= Proporción de los trabajadores

e= 10 % Error máximo admisible

N= 97 Docentes, Total de Población.

Var =50 % valor de probabilidad

Por lo antes expuesto, la muestra de la población será la siguiente:

n = 40

Datos:

N= 97 $n = \frac{N}{(e)(N-1)+1}$

$$\alpha = \frac{K}{K-1} x \left(1 - \frac{\sum Si^2}{\sum St^2}\right) = \frac{25}{40} x \left(1 - \frac{29{,}34}{861{,}33}\right) = 0{,}997$$

En total son 40 Docentes pertenecientes a la muestra, así que el Esquema de organización de la muestra según el estrato de los Docentes.

Cuadro No. 4 Esquema de Muestra de Docentes

FACULTAD DE HUMANIDADES, LETRAS Y ARTE	DOCENTES ORDINARIOS	DOCENTES CONTRATADOS
ESCUELA DE ARTE	**5**	**15**
ESCUELA DE IDIOMAS	**10**	**10**
TOTAL	**20**	**20**

Aquino (2011)

Técnicas e Instrumento de recolección de datos

Existen varias maneras de recolectar la información. En el desarrollo de esta investigación se tomaran en consideración las técnicas e instrumentos siguientes:

- Revisión documental
- El cuestionario.

Se entiende por revisión documental de acuerdo con Delgado, Colombo y Orfila (2003:59) como el "el acopio de los antecedentes relacionados con la investigación. Se realiza por la consulta de documentos escritos, sean formales o no, en los que se plasmó un conocimiento que fue avalado por autores que realizaron una investigación previa".

Además Delgado, Colombo y Orfila (2003: p.59) señalan que "los documentos escritos son de muy variada índole, desde fuentes históricas, hasta periódicos y cartas personales, pasando por archivos, informes, estudios, etc., otros y documentos indirectos". Con el cual se obtendrá información sobre la Motivación laboral que se da en el grupo docente de la Institución de Educación superior del Estado Carabobo que se selecciono como población.

Así como también en esta investigación se apoyara varios trabajos de grado del área de estudio de Post Grado de la FaCES de la Universidad de Carabobo, también de la UCAB, URBCH, entre otros antecedentes Internacionales con relación al tema sobre el Motivación Laboral antecedentes en relación al tema de estudio de esta investigación, paginas de Internet, en las cuales se pudo recabar información y otros aspectos en relación a este tópico en específico junto también a la revisión de teorías y de libros referente, entre ellos el libro, de Organización, Motivación en la Organizaciones de la Dra. Cejas, así como textos de comportamiento

Organizacional como también el de Chiavenato titulado Gestión de Talento Humano y se basa bajo la perspectiva teórica del PHD Fredy Kofman quien en su libro metamanagement, asi como estudios de por nombrar algunos textos a utilizar.

El cuestionario por su parte se utilizo para la recaudación de la información durante el proceso de recolección de datos, el cuestionario, que es definido por Delgado, (2006:264) como "la recopilación de datos que se realiza de forma escrita por medio de preguntas abiertas, cerradas, dicotómicas, por rangos, de opción múltiple" entre otros.

El cuestionario será de preguntas cerradas ya que se requiere respuestas precisas por parte del colectivo investigado, en este caso el grupo de trabajadores de la organización a observar, esta técnica generara un aporte significativo para el desarrollo de la investigación ya que proporcionara la información necesaria de las distintas personas en este caso los trabajadores que son parte del estudio, las cuales integran la organización debido a que estos tienen el conocimiento acerca de la temática de estudio.

Procesamiento de Datos

Fue como se realizaron los pasos, entre ellos están:

1 Recolección de datos

2 Codificación y Vaciado de datos

3 Calculo de los mismos

Validez y Juicio de Expertos

La validez viene siendo dada como el soporte de credibilidad de la investigación, Chourio (1999) plantea que: “la validez de un instrumento de recolección de datos se puede considerar como la capacidad de éste para medir lo que se espera medir con él” (p.189).

Para determinar la validez del instrumento que busca medir caracteres en la presente investigación se utilizó el juicio de (4) expertos, para ello se seleccionaron cuatro profesores especialistas en el área de Recursos Humanos, Estadística, Psicología y Metodología de la Investigación, quienes efectuaron una revisión detallada del mismo a la luz de los objetivos del estudio y determinaron que el instrumento era válido.

Confiabilidad

Se aplicó una prueba piloto a 15 trabajadores de la institución de aquí se baso la confiabilidad para saber si era confiable.

Según Delgado (2006) "es la capacidad de registrar los mismos resultados en repetidas ocasiones con una misma muestra" (p. 108), de allí que se refiere a la exactitud y estabilidad de los resultados al aplicar un instrumento y se expresa numéricamente a través de un coeficiente como es el de Alpha de Crombach (α), el cual oscila entre cero y uno, es decir, pertenece al intervalo cerrado [0,1]. Lo anterior implica que cuando un instrumento presenta un coeficiente igual a cero, significa

que carece de esta importante característica, mientras que cuando alcanza el valor uno, se dice que el instrumento logró la máxima confiabilidad.

De acuerdo al resultado obtenido con base de la interpretación de los ítems, utilizamos la escala de arriba expuesta, se evidencia que el instrumento posee coeficiente de confiabilidad de 0.60, lo cual lo representa según la escala de una confiabilidad moderada

Para los efectos de interpretación, Chourio (1999) señala que: "cualquier instrumento de recolección de datos que sea aplicado por primera vez y muestre un coeficiente de confiabilidad de al menos 0.60 puede aceptarse como satisfactoriamente confiable" (p.189). La fórmula para calcular la confiabilidad de un instrumento de recolección de datos que tenga más de dos alternativas de solución o respuesta para lo cual se pudo obtener el índice a través de la formula de Alfa de Cronbach. Hernández (1991) formula siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1 - \frac{\Sigma s_i^2}{\Sigma s_t^2}\right]$$

Donde:

α = coeficiente de confiabilidad

K = es la cantidad de ítems del instrumento

∑Si²= es la sumatoria de las varianzas por ítems

∑St²= es la varianza de los valores totales.

Aplicando la fórmula se obtuvo un coeficiente de 0.99,7 lo que indica una muy alta confiabilidad, es decir, cada vez que se aplique el instrumento se obtendrán resultados similares en el 99% de los casos. (Ver Cuadro Nro.3)

CUADRO No.5. CUADRO UTILIZADO PARA LA INTERPRETACIÓN DE LOS PORCENTAJES

Fuente. Pérez Galan (1996)

Porcentaje	Tendencia
1% - 20%	Muy baja
21% - 40%	Baja
41% - 60%	Moderada
61% - 80%	Alta
81% - 100%	Muy alta

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS DATOS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este momento de la investigación se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario a los sujetos que integran la muestra para el desarrollo de la investigación en este caso los trabajadores de la Institución de educación superior del Estado Carabobo.

Presentación de los Resultados

Para la tabulación de los resultados obtenidos se procedió en primer lugar en la aplicación del cuestionario a los cuarenta trabajadores de la muestra (40) trabajadores en este caso Docentes de la institución de educación Superior del Edo Carabobo, se presentan con la siguiente estructura: los datos y con los resultados se construyeron tablas de distribución de frecuencias y porcentajes por cada dimensión con los respectivos indicadores de acuerdo a las variables, de tal forma que se realizaron (23) tablas con la representación gráfica para interpretar los resultados de los instrumentos aplicados.

Posteriormente se elaboraron los Gráficos correspondientes para cada una de las tablas, donde se mostraron los resultados por cada ítem que evaluaron a cada una de las dimensiones: factores como el conocimiento, capacidades, resultados. Con los resultados, se realizaron las interpretaciones en función de la variable considerada: estos ítems

correspondieron a cada uno de los indicadores señalados en el cuadro técnico metodológico y se interpretó de acuerdo a los resultados observados en cada tabla.

Nº	SIGNIFICADO DE LA ESCALA Ítems	Totalmente en Desacuerdo		En Desacuerdo		Indiferente		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		No contestó	
		1		2		3		4		5		6	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	.Soy responsable y motivado en mi actividad laboral	1	3%	0	0%	4	10%	4	10%	29	73%	2	5%

Tabla Nº 1. Distribución porcentual del Items 1

Dimensión: Motivación laboral

Indicador: Hábitos (Responsabilidad)

Fuente: Instrumento de recolección de información, aplicado a 40 Docentes de la Institución de Educación superior del Carabobo. Aquino (2012)

Interpretación: tal como lo refleja la tabla No. 1 en el Items No. 1 los trabajadores seleccionados de la muestra de dicha institución consideraron que son responsables y motivados en su actividad laboral, según lo refleja el grafico , son el 73 % , existe divergencia entre las categorías de acuerdo y indiferente los cuales representaron el 10 %.

Mientras que la categoría de totalmente desacuerdo con un 3 % y los que no omitieron opinión fueron el 5 % de la muestra, en conclusión según el grafico las respuestas obtenidas los conocimientos son un factor predomínate para el cumplimiento de las actividades de estos trabajadores, como lo referencia el autor Santrock en su teoría, de Motivación Laboral.

Por tal razón se puede analizar que el simple hecho de la actitud de

	SIGNIFICADO DE LA						

motivación existe en este grupo para catalogarlo como motivado en gran medida en ocasiona su actividad laboral, y debido a que la motivación interna e individual mueve a estos Docentes.

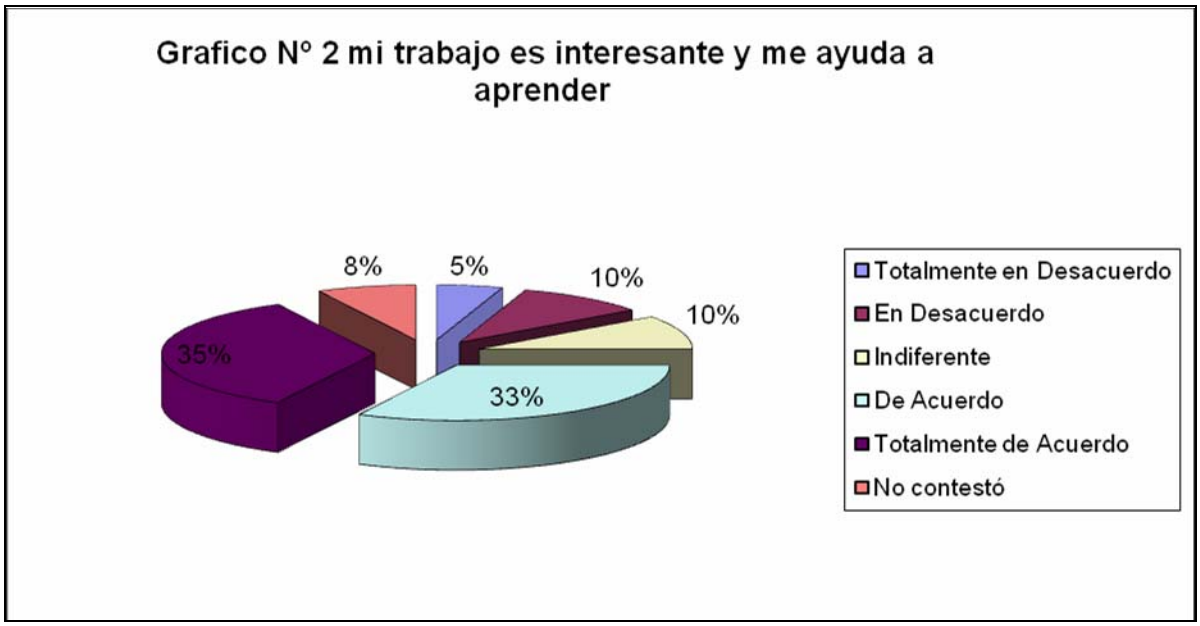
Tabla Nº 2. Distribución porcentual del Items 2

Dimensión: Motivación laboral

Indicador: Motivación Intrínseca (trabajo por placer)

		1		2		3		4		5		6	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
2	Mi trabajo es interesante y me ayuda a aprender	3	8%	13	33%	11	28%	10	25%	1	3%	2	5%

Fuente: Instrumento de recolección de información, aplicado a 40 Docentes de la Institución de Educación superior del Carabobo. Aquino (2012)



Interpretación: el grafico refleja de la tabla No. 2 el Items No. 2 donde los trabajadores seleccionados de la muestra de la institución de educación superior , en este caso docentes, consideraron que su trabajo es

interesante y los ayuda a aprender para la aplicación sus conocimientos en su área de trabajo y actividades generales.

Según lo refleja el grafico son el 35% , esta desacuerdo y el 33% no , mientras que las otras categorías reflejan poca importancia, con un 10 % sobre a preguntas son indiferente a la modalidad, mientras que la categoría de en desacuerdo con un 10 % y los que no omitieron opinión fueron el 8 % de la muestra. Una de las teorías descritas por Santrock explica el trabajo en es una necesidad de superación y que va de la mano con la auto superación a lo cual Kofman avala la primicia de que se utilizan métodos de aprendizaje en equipo para aplicar conocimientos, la actividad laboral se incrementa si los individuos se sienten motivados en su ámbito laboral.

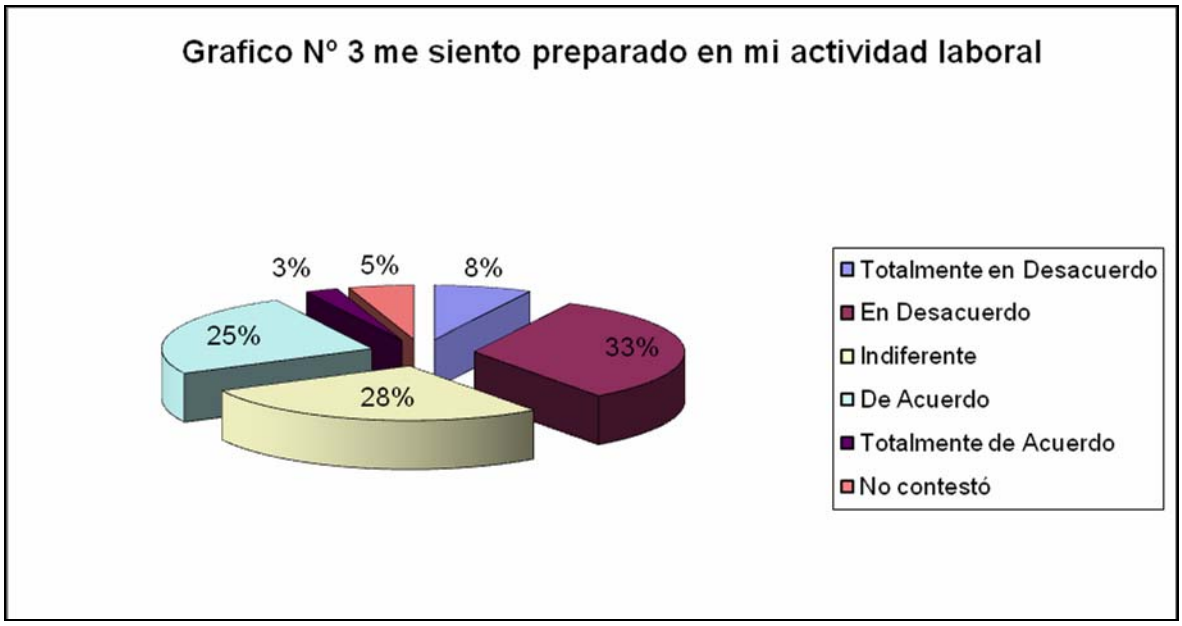
Tabla Nº 3. Distribución porcentual del Items 3

Dimensión: Motivación laboral

Indicador: Motivación Intrínseca (Trabajo por admitir conocimiento)

Nº	SIGNIFICADO DE LA ESCALA Ítems	Totalmente en Desacuerdo		En Desacuerdo		Indiferente		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		No contestó	
		1		2		3		4		5		6	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3	Me Siento preparado en la actividad que realizo	1	3%	0	0%	4	10%	4	10%	29	73%	2	5%

Fuente: Instrumento de recolección de información, aplicado a 40 Docentes de la Institución de Educación superior del Carabobo. Aquino (2012)



Interpretación: el grafico refleja de la tabla No. 3 el Items No. 3 la información suministrada hace referencia sobre los conocimientos que los individuos tienen para ser expresados en la organización para que estos aporten y para que se desenvuelvan en trabajo de equipo , cuando se requiera , los trabajadores seleccionados de la muestra de la organización consideraron que la organización no aporta o utilizan métodos de preparar los en el trabajo para la aplicación sus conocimientos en su área de trabajo y actividades laborales .

Según lo refleja el grafico son el 33%, esta desacuerdo y el 28% es indiferente, mientras que las otras categorías reflejan poca importancia, con un 25 % sobre a preguntas o esta de acuerdo con la premisa de la modalidad, mientras que la categoría de en desacuerdo con un 3 % , los que

estuvieron en desacuerdo fueron el 8 % ,y los que no omitieron opinión fueron el 5 % de la muestra.

	SIGNIFICADO DE LA						

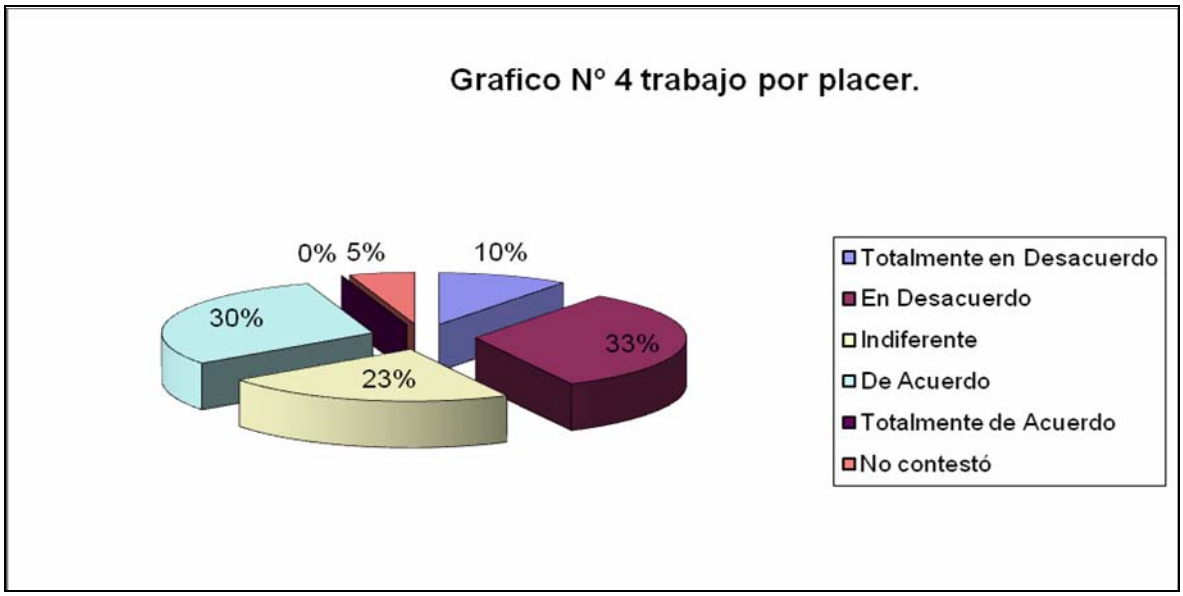
Tabla Nº 4. Distribución porcentual del Ítems 4

Dimensión: Motivación laboral

Indicador: motivación Intrínseca (trabajo por placer)

		1		2		3		4		5		6	
		F	*%*	*F*	*%*	*F*	*%*	*F*	*%*	*F*	*%*	*F*	*%*
4	*Trabajo por placer*	4	10%	13	33%	9	23%	12	30%	0	0%	2	5%

Fuente: Instrumento de recolección de información, aplicado a 40 Docentes de la Institución de Educación superior del Carabobo. Aquino (2012)



Interpretación: Con respecto al ítem No. 4 de la tabla No. 4 el Items No. 4 Hace referencia a que la Motivación Laboral haciendo una pregunta directa sobre si trabaja por placer y la satisfacción que puede poseer en

este caso el docente en su actividad laboral lo cual contribuye en la mejora del conocimiento de los estudiantes.

Esta información suministrada hace referencia sobre el gusto que la organización aporta a los trabajadores para que se desenvuelvan en trabajo de equipo , los trabajadores seleccionados de la muestra de la organización consideraron que la organización no aporta o utilizan métodos de trabajo en equipo y que no lo hacen para los objetivos complejos de la misma si en un 33 % esta totalmente de acuerdo, un 30 % si esta de acuerdo en que la organización trabaja por placer , el 23 % de la muestra se mostro indiferente , mientras qué el 10 % no estuvo desacuerdo , junto al 5 % de los que no contestaron.

Como lo refieren todas las teorías motivacionales los individuos se mueven mas activamente y eficazmente si se sienten movidos por el placer de realizar alguna actividad o si deciden comportarse de alguna forma especifica, en este caso, la mayoría de los docentes de esta institución de educación superior trabaja por placer y gusto a su trabajo.

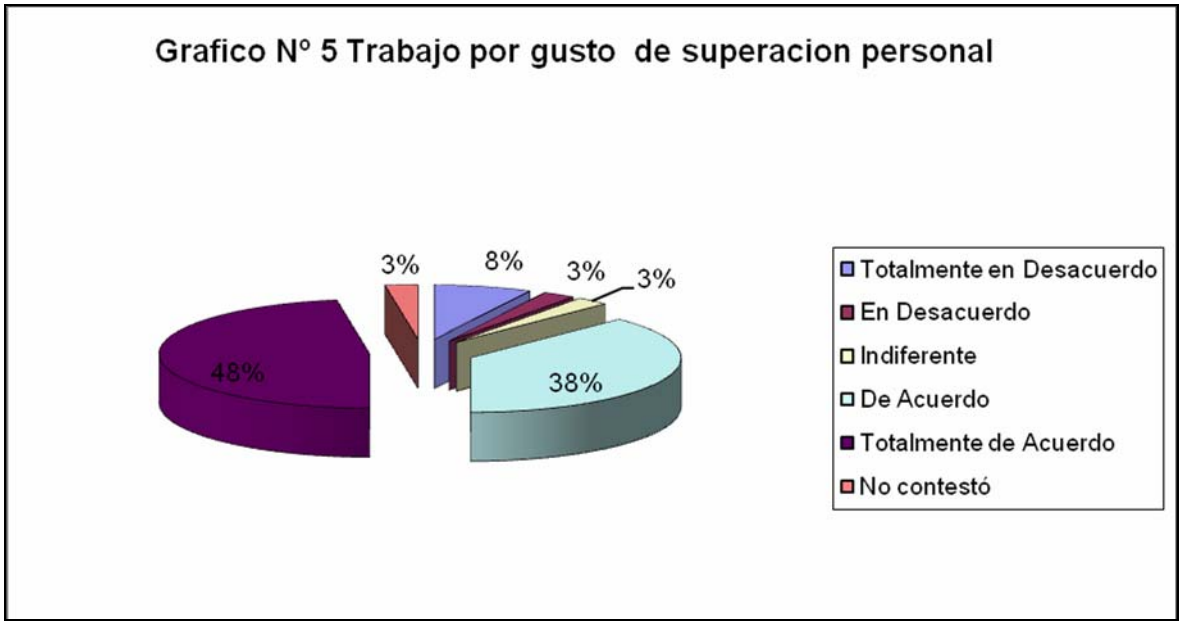
Tabla Nº 5. Distribución porcentual del Items 5

Dimensión: Motivación laboral

Indicador: Motivación Interines (conocimiento)

Nº	SIGNIFICADO DE LA ESCALA Ítems	Totalmente en Desacuerdo		En Desacuerdo		Indiferente		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		No contestó	
		1		2		3		4		5		6	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6	Trabajo por gusto de superación profesional	3	8%	1	3%	1	3%	15	38%	19	48%	1	3%

Fuente: Instrumento de recolección de información, aplicado a 40 Docentes de la Institución de Educación superior del Carabobo. Aquino (2012)



Interpretación: en el ítem No. 5 de la tabla No. 5 el 48% estuvo de acuerdo en que los docentes trabajan por gusto de superación profesional ya que es la satisfacción propia de cada uno dentro de la da en la organización, promueve el la consecución de logros y la mejora del conocimiento de los trabajadores.

Esta información suministrada hace referencia sobre los las necesidades o motivaciones intrínsecas que posee el individuo dentro de la organización ya que esta aporta a los trabajadores cierto estatus referencial para que se desenvuelvan en su trabajo.

Los trabajadores seleccionados de la muestra de la organización consideraron que la organización no aporta o utilizan métodos de trabajo para motivarse y si les parece que lo hacen por superación profesional, en un 33 % , un 30 % si esta de acuerdo en que la organización promueve el trabajo gusto de realizar el trabajo por superación individual , el 23 % de la muestra se mostró indiferente , mientras qué el 10 % no estuvo desacuerdo , junto al 5 % de los que no contestaron.

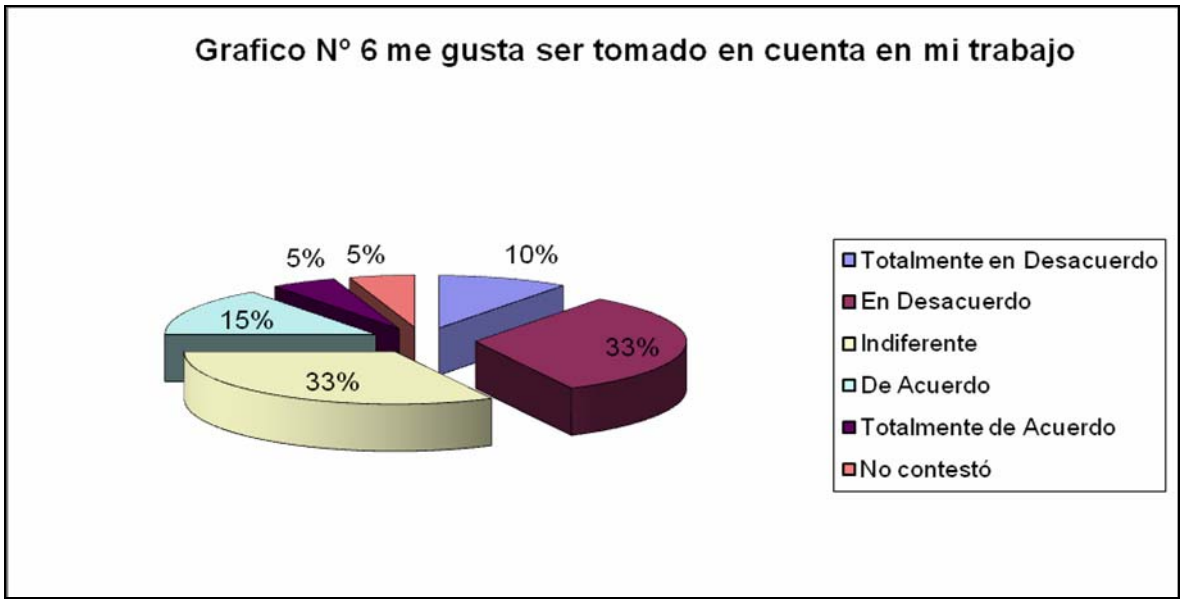
Nº	SIGNIFICADO DE LA ESCALA Ítems	Totalmente en Desacuerdo		En Desacuerdo		Indiferente		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		No contestó	
		1		2		3		4		5		6	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6	Me gusta ser tomado en cuenta en mi trabajo	10%	13	33%	13	33 %	6	15%	2	5%	2	5%	

Tabla Nº 6. Distribución porcentual del Items 6

Dimensión: Motivación laboral

Indicador: Hábitos (Responsabilidad)

Fuente: Instrumento de recolección de información, aplicado a 40 Docentes de la Institución de Educación superior del Carabobo. Aquino (2012)



Interpretación: El ítem No. 6 de la tabla No. 6 mostró que el 33% estuvo de acuerdo en que la organización promueve el la participación , que se da en los trabajadores ¸ esta información suministrada por el instrumento de recolección, a los docentes entrevistados , se puede decir que algunos les gusta ser tomados en cuenta en la acciones institucionales y a otros no.

Aquí indirectamente se pero que les gustaría ser tomados mas en cuenta para lograr mejorar su actividad laboral con sus alumnos y hace referencia en el trabajo, los trabajadores seleccionados de la muestra de la

organización consideraron que la organización utilizan métodos de trabajo en equipo en un 33 % de acuerdo , un 33 % es indiferente en la respuesta si ,un 10 % en que la organización no promueve el trabajo participativo en los procesos institucionales, el 15 % de la muestra se mostro de acuerdo ,

	SIGNIFICADO DE LA						

mientras qué el 5 % no estuvo desacuerdo , junto al 5 % de los que no contestaron.

Por tal razón se concluye que existe divergencia entre las opiniones de los trabajadores en cuanto sobre si la organización promueve o no el trabajo en equipo o la participación para ser tomado en cuenta.

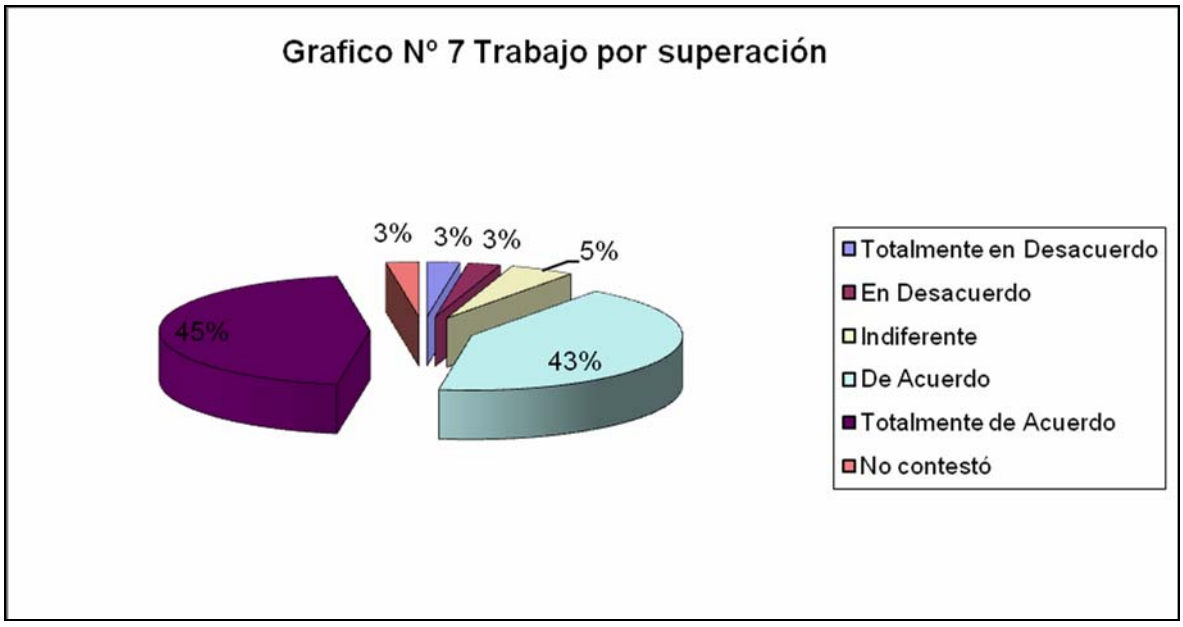
Tabla Nº 7. Distribución porcentual del Items 7

Dimensión: Motivación laboral

Indicador: Motivación Intrínseca (superarse profesionalmente)

		1		2		3		4		5		6	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
7	Trabajo por superación	1	3%	0	0%	4	10%	4	10%	29	73%	2	5%

Fuente: Instrumento de recolección de información, aplicado a 40 Docentes de la Institución de Educación superior del Carabobo. Aquino (2012)



Interpretación: el 45 % esta muy de acuerdo con que posee habilidades para trabajar en equipo junto con el 43 % estuvo de acuerdo de sus habilidades

superación profesional para la misma premisa, mientras que la muestra mostro un 3%, en indiferencia un 3% en desacuerdo y 3% también muy desacuerdo en cuanto a las habilidades para laborar y tener superación profesional en el ámbito académico
de la organización .

Las Motivación intrínseca respecto a al grado de superación que les otorga su actividad laboral ya que son parte importante para el desenvolvimiento de las actividades de cada trabajador como lo señala Kofman y Chiavenato, por lo que refiere que la muestra opino que son indispensable para lograr los objetivos personales.

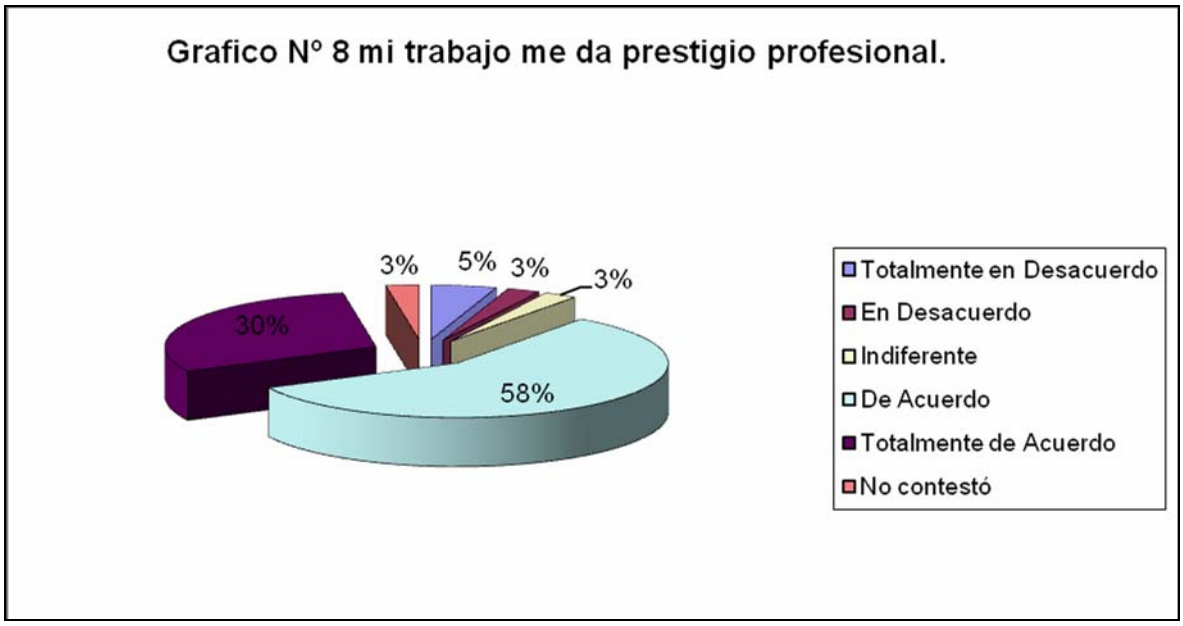
Nº	SIGNIFICADO DE LA ESCALA Ítems	Totalmente en Desacuerdo		En Desacuerdo		Indiferente		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		No contestó	
		1		2		3		4		5		6	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8	Mi trabajo me da prestigio profesional	2	5%	1	3%	1	3%	23	58%	12	30%	1	3%

Tabla Nº 8. Distribución porcentual del Items 8

Dimensión: Motivación laboral

Indicador: Motivación extrínseca (Trabajo por ser tomado en cuenta)

Fuente: Instrumento de recolección de información, aplicado a 40 Docentes de la Institución de Educación superior del Carabobo. Aquino (2012)



Interpretación: en el Items 8, se hace referencia sobre la **Motivación extrínseca (Trabajo por ser tomado en cuenta)** como destrezas primordial para el cumplimiento del proceso de motivacional según lo refiere Chiavenato todos los empleados en su ámbito laboral desea ser tomado en cuenta en su actividad, es por ello que la muestra reflejo en un 58% estar muy de acuerdo con la premisas, mientras que un 30 % dijo que estaba totalmente de acuerdo, el 3% reflejo que le era indiferente, el 3% estaba en desacuerdo y solo el 5 % se mostro en desacuerdo. Respecto al factor de mostrar habilidad para trabajar en equipo.

No hay mucho que referenciar solo que dentro del ámbito laboral ser tomado en cuenta es primordial para mantener a estos docentes cautivados con su actividad y así obtener un mejor desempeño en el cargo.

	SIGNIFICADO DE LA						

Tabla Nº 9. Distribución porcentual del Items 9

Dimensión: Motivación laboral

Indicador: Motivación Extrínseca (trabajo por)obtener prestigio)

		1		2		3		4		5		6	
		F	*%*	*F*	*%*	*F*	*%*	*F*	*%*	*F*	*%*	*F*	*%*
9	Estoy conforme con el salario que me pagan por mi actividad laboral.	1	3%	1	3%	6	15%	21	53%	9	23%	2	5%

Fuente: Instrumento de recolección de información, aplicado a 40 Docentes de la Institución de Educación superior del Carabobo. Aquino (2012)

Interpretación: El grafico No. 9 Con respecto la motivación extrínseca tenemos como premisa de estar de acuerdo con el salario que gana , los

docentes dque son de contratación vieja a a la habilidad que posee cada trabajador de la muestra estos afirmaron que solo un 53% esta de acuerdo en que posee esa habilidad, dentro de su grupo, de trabajo.

Se hace referencia sobre la habilidad de trabajar en equipo como destrezas primordial para el cumplimiento del proceso de aprendizaje organizacional, es por ello que la muestra reflejo que en un 23 % se cree habilidad para ser líder, así como un 15 % es indiferente, el 3% mostro debilidad para este tipo de destreza y el otro 3% estuvo en desacuerdo con la habilidad de ser líder , en su trabajo en equipo dentro de la organización. La destreza de líder es una cualidad innata muy nombrada por varios autores , la cual ayuda al trabajo en equipo, es evidente que según la muestra encuestada y la teoría de liderazgo , según el tipo de organización a la cual pertenecen los trabadores , estos afirma casi en su totalidad ser lideres o tener esa habilidad para realizar su actividad laboral

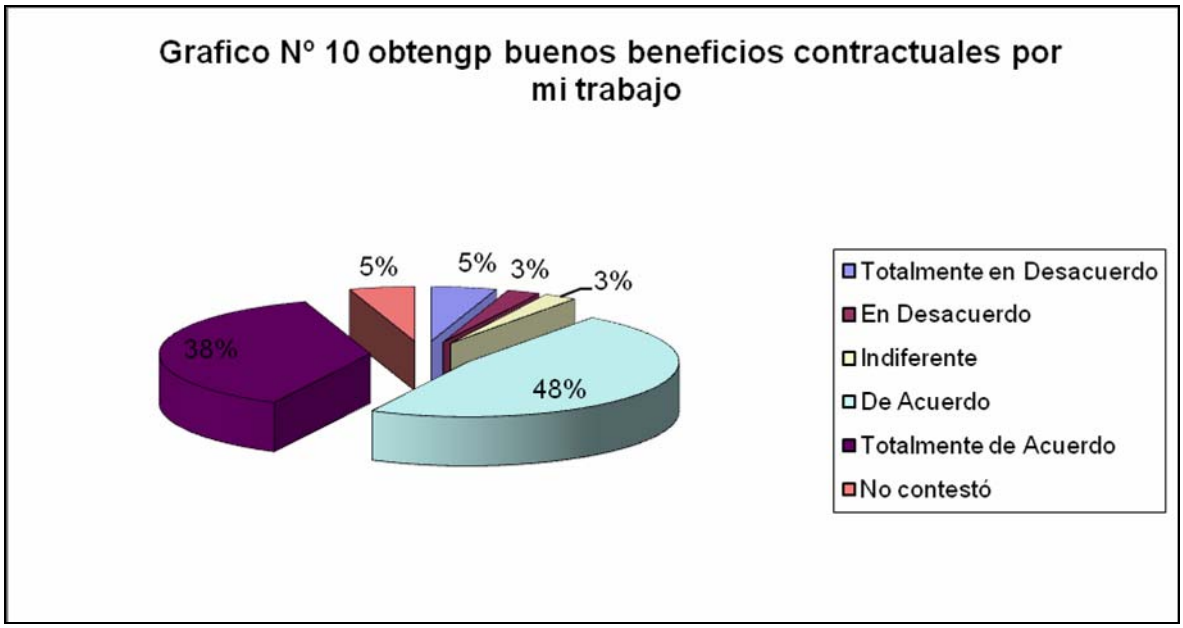
Nº	SIGNIFICADO DE LA ESCALA Ítems	Totalmente en Desacuerdo		En Desacuerdo		Indiferente		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		No contestó	
		1		2		3		4		5		6	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
10	Obtengo buenos beneficios contractuales por mi trabajo	2	5%	1	3%	1	3%	19	48%	15	38%	2	5%

Tabla Nº 10. Distribución porcentual del Items 1o

Dimensión: Motivación laboral

Indicador: sistema de recompensa (Salario))

Fuente: Instrumento de recolección de información, aplicado a 40 Docentes de la Institución de Educación superior del Carabobo. Aquino (2012)



Interpretación: De los resultados obtenidos de la muestra en el ítems No. 10, se aprecia que el 48% de la muestra contesto que la posesión de habilidades era una ventaja para la consecución de los objetivos de la organización, el 38 % estuvo totalmente de acuerdo con que si eran una ventaja , mientras que en las otras categorías opinaron un 5 % muy en desacuerdo , 5% indiferentes y el 3% estaba en desacuerdo., 5 % no emitió juicio al respecto.

Por tal razón la premisa que mas se observo fue la aceptación de que estas habilidades eran una ventaja para la organización. Los factores conductuales los cuales refiere Kofman son ventajas cuando se dan para el logro de los objetivos de la organización por tal razón se concluye que según lo que la muestra opino se afirma lo que dice el autor son una ventaja para el logro de los objetivos organizacionales.

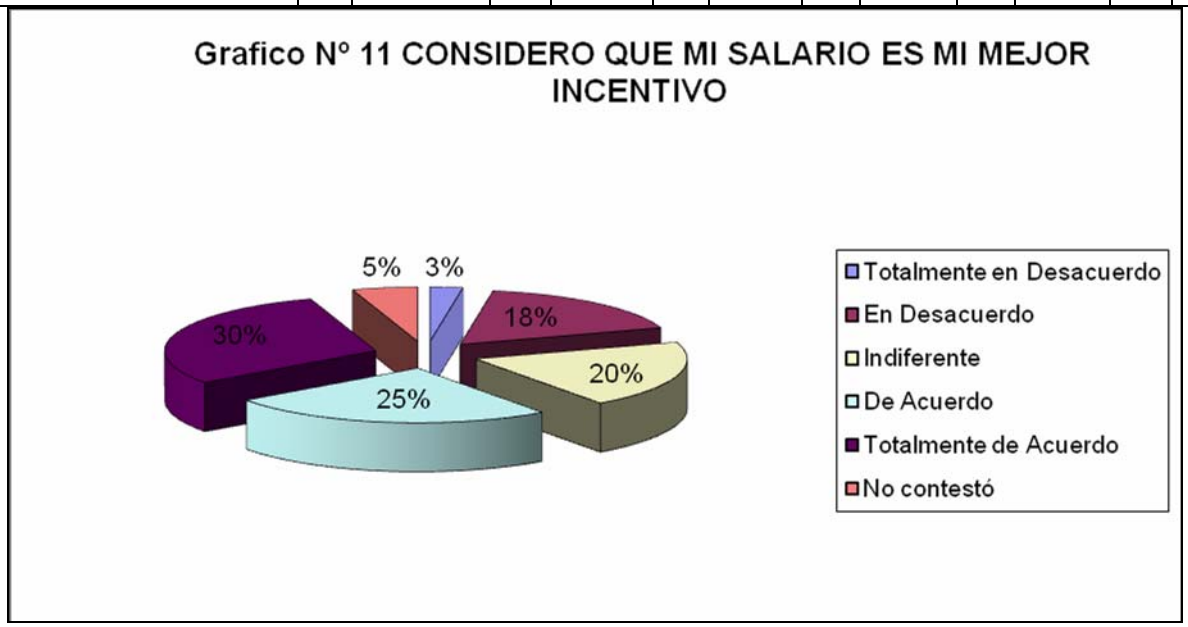
Tabla Nº 11. Distribución porcentual del Items 11

Dimensión: Motivación laboral

Indicador: Sistemas de Recompensas (benefician))

Fuente: Instrumento de recolección de información, aplicado a 40 Docentes de la Institución de Educación superior del Carabobo. Aquino (2012)

Nº	SIGNIFICADO DE LA ESCALA Ítems	Totalmente en Desacuerdo		En Desacuerdo		Indiferente		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		No contestó	
		1		2		3		4		5		6	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
11	Considero que mi salario es mi mejor incentivo	1	3%	7	18%	8	20%	10	25%	12	30%	2	5%



Interpretación: Según el 30 % de la muestra encuestada opina que tiene oportunidades de ascender de puesto con la aplicaciones de destrezas como el liderazgo y trabajo en equipo, por otro lado el 25% estuvo de acuerdo, el 20 % se aprecia que le es indiferente y el 18 % esta en desacuerdo con lo planteado en la premisa y para concluir con los datos el 3% opina que están en desacuerdo. También un 8% de la muestra se estuvo de opinar acerca de la preposición.

En conclusión en gran parte la muestra afirmo que los conocimientos junto a la aplicación de destrezas les facilitan el ascenso, y debido a que esta premisa es expuesta por Kofman, en cuanto al crecimiento profesional de cada trabajador en la organización se cumple de que se da lo referido dentro de la organización.

T

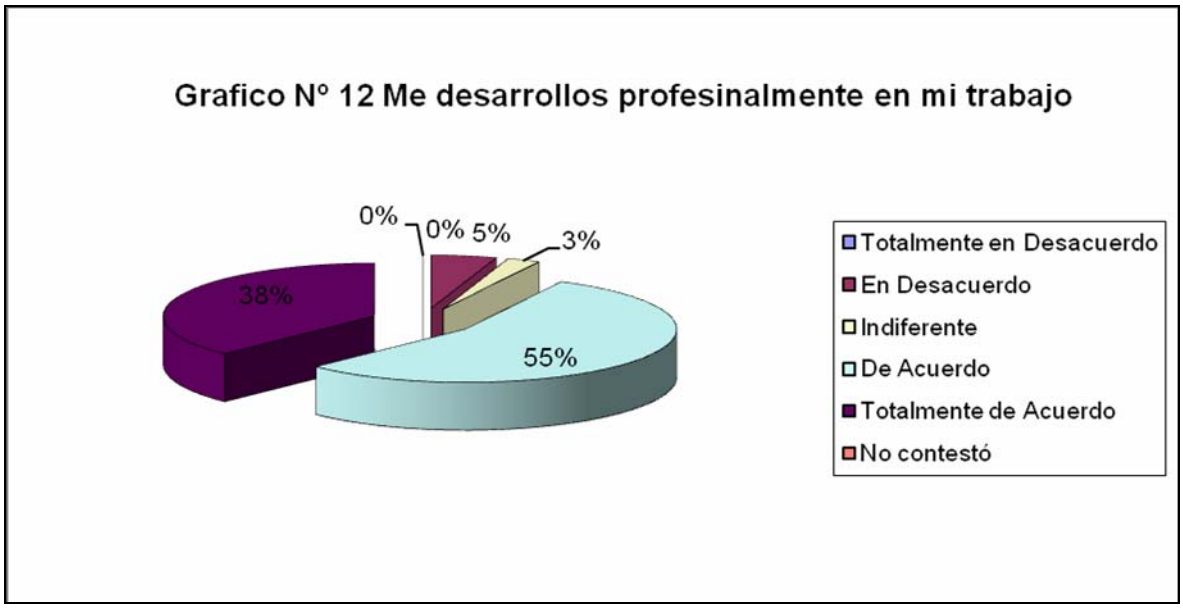
Nº	SIGNIFICADO DE LA ESCALA Ítems	Totalmente en Desacuerdo		En Desacuerdo		Indiferente		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		No contestó	
		1		2		3		4		5		6	
	Me desarrollo profesionalmente en mi trabajo	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
12	.	0	0%	2	5%	1	3%	22	55%	15	38%	0	0%

Tabla Nº 12. Distribución porcentual del Items 12

Dimensión: Motivación laboral

Indicador: Sistema de recompensas (Capacidad de desarrollo)

Fuente: Instrumento de recolección de información, aplicado a 40 Docentes de la Institución de Educación superior del Carabobo. Aquino (2012)



Interpretación: se aprecia que en un 55 % la muestra opino que estaba de acuerdo respecto que su actuación laboral es optima, un 38% estuvo totalmente de acuerdo mientras que en los otros porcentajes fueron 3 % fue indiferente y un 5 % estuvo en desacuerdo con la premisa.

El comportamiento efectivo es una acción que describe el desempeño individual se llega a la conclusión según lo expuesto por la muestra que cuando el trabajador toma su actividad laboral con responsabilidad es evidente que es optima.

	SIGNIFICADO DE LA						

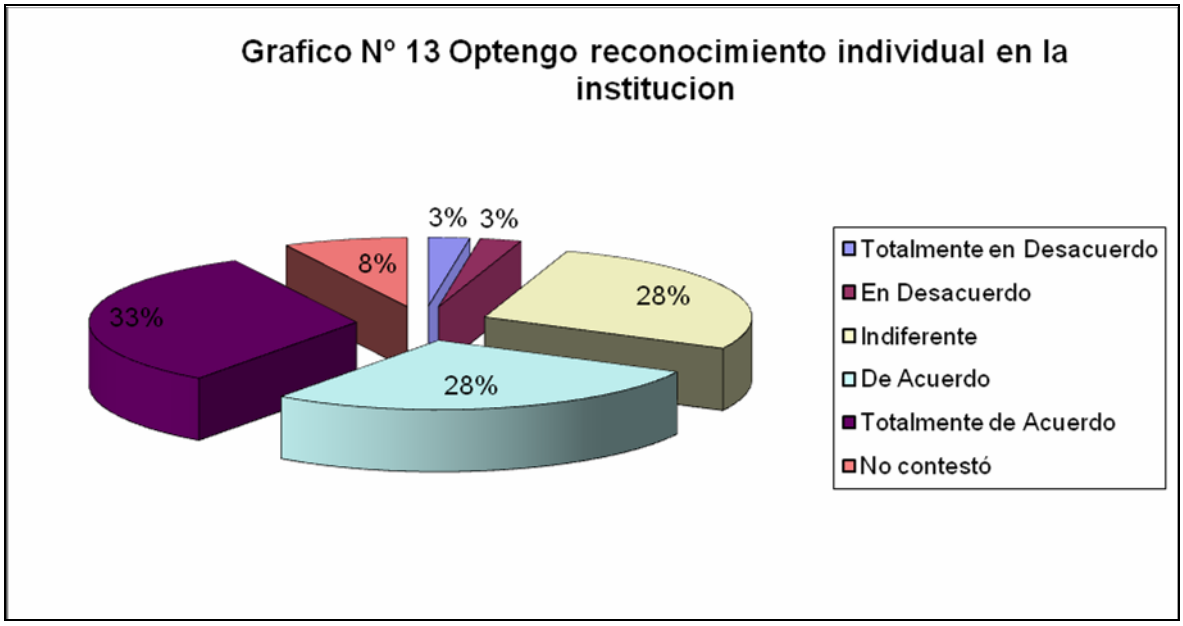
Tabla Nº 13. Distribución porcentual del Items 13

Dimensión: Motivación laboral

Indicador: Sistema de Incentivos (sistema de recompensas)

		1		2		3		4		5		6	
		F	*%*	*F*	*%*	*F*	*%*	*F*	*%*	*F*	*%*	*F*	*%*
13	Obtengo reconocimiento individual en la institución	1	3%	1	3%	11	28%	11	28%	13	33%	3	8%

Fuente: Instrumento de recolección de información, aplicado a 40 Docentes de la Institución de Educación superior del Carabobo. Aquino (2012)



Interpretación: En la proyección del grafico No. 13 se aprecia que en un 28 % la muestra opino que estaba de acuerdo respecto que su actuación laboral es optima, cuando trabaja en equipo, el 35% estuvo totalmente de

acuerdo con la premisa otro 28% fue indiferente que los otros porcentajes, solo fueron el 3 % estuvo en desacuerdo y totalmente en desacuerdo un 3 % estuvo en desacuerdo con la premisa.

Para el autor Kofman el trabajo en la motivación es el ingrediente principal para que este se cumpla con los objetivos de la organización., por lo tanto la actuación laboral y el trabajo en equipo ayudan a la mejora continua de la actividad laboral.

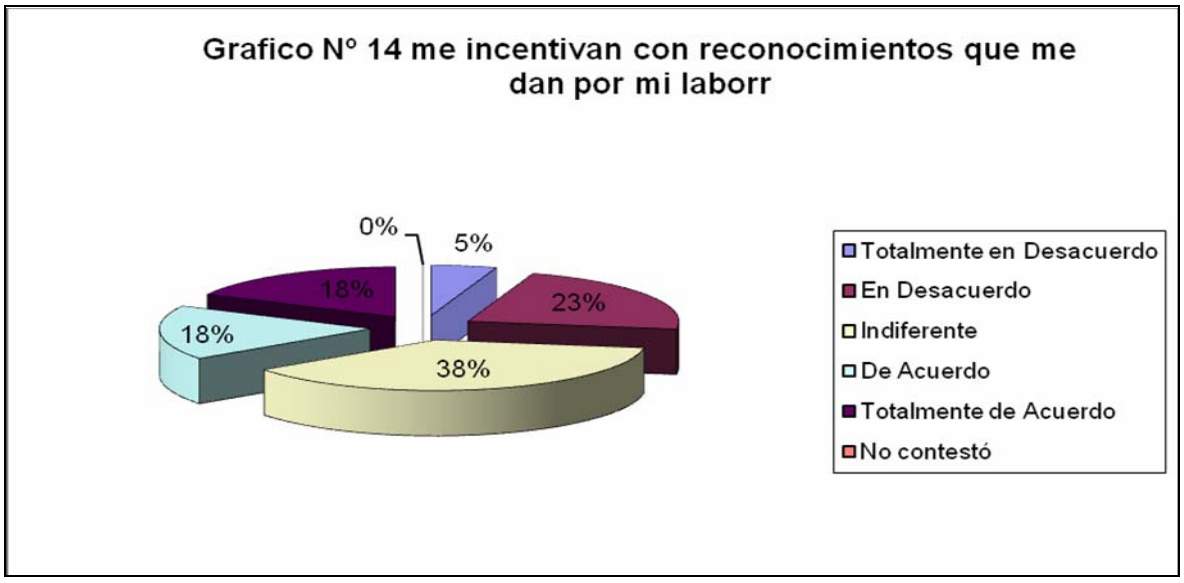
Tabla Nº 14. Distribución porcentual del Items 14

Dimensión: Motivación laboral

Nº	SIGNIFICADO DE LA ESCALA Ítems	Totalmente en Desacuerdo		En Desacuerdo		Indiferente		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		No contestó	
		1		2		3		4		5		6	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14	Me incentivan con reconocimientos que me dan por mi labor	2	5%	9	23%	15	38%	7	18%	7	18%	0	0%

Indicador: Sistemas de Incentivos (Reconocimientos)

Fuente: Instrumento de recolección de información, aplicado a 40 Docentes de la Institución de Educación superior del Carabobo. Aquino (2012)



Interpretación: El resultado del grafico No. 14, respecto al Items numero 14 , se aprecia que en un 38 % la muestra opino que no estaba ni de acuerdo ni en desacuerdo con el grado de emotividad que les da o le ofrece su supervisor respecto que su actuación laboral para ser mas efectivos para cuando trabaja en equipo, el 23 % estuvo totalmente de acuerdo con la premisa es decir que si su supervisor le motivaba a trabajar en equipo, un 18% también estuvo de acuerdo de que si es motivado por su supervisor el otro 18% también estuvo completamente de acuerdo, que los otros porcentajes , solo fueron en contradicción el 23 % estuvo en desacuerdo y finalmente totalmente en desacuerdo opino un 5 % estuvo en total desacuerdo con la premisa.

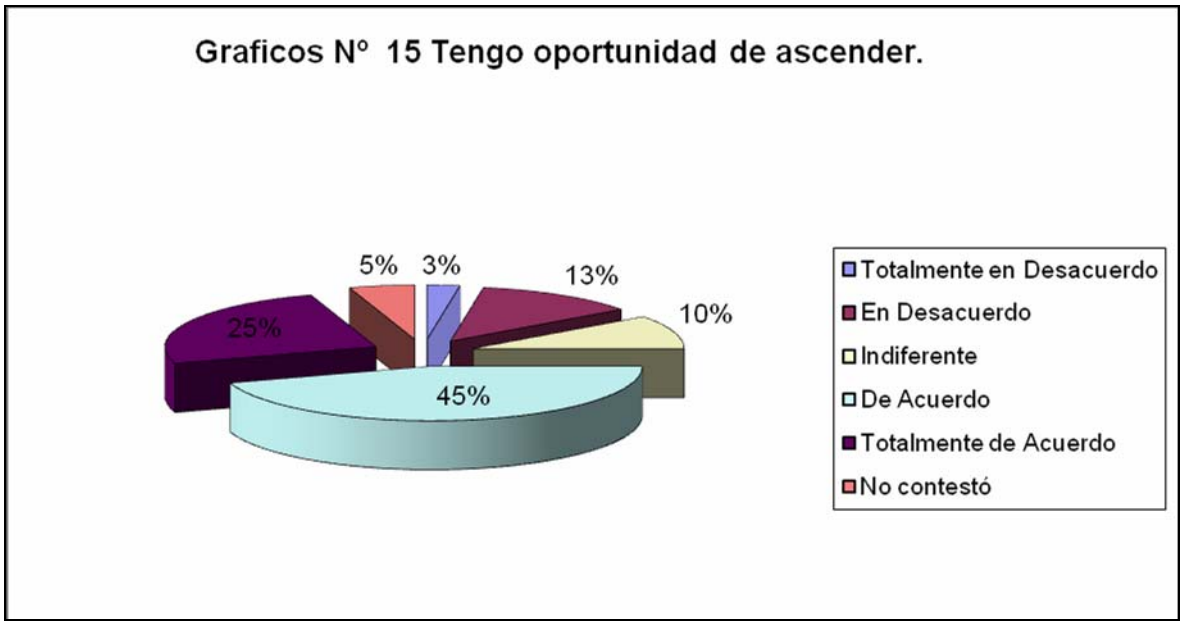
Nº	SIGNIFICADO DE LA ESCALA Ítems	Totalmente en Desacuerdo		En Desacuerdo		Indiferente		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		No contestó	
		1		2		3		4		5		6	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
15	Tengo oportunidades de ascender en mi actividad laboral.	1	1	3%	5	13%	4	10%	18	45%	10	25%	2

Tabla Nº 15. Distribución porcentual del Items 15

Dimensión: Sistema de Incentivos

Indicador: (Ascensos)

Fuente: Instrumento de recolección de información, aplicado a 40 Docentes de la Institución de Educación superior del Carabobo. Aquino (2012)



Interpretación: Según la proyección de grafico No. 15 para el Items numero 15, resulto que se aprecia que en un 45% de la muestra opino que esta de acuerdo con que el aprendizaje colectivo se da para mejora de su actuación laboral el 25 % opino que estaba totalmente de acuerdo, el 10 % solo mostro que le era indiferente, otro 13 % afirmo que estaba en desacuerdo en si opino que no se daba ese proceso para su actuación laboral efectiva y solo el 3 % de la muestra opino estar en total desacuerdo con la premisa o ítems. El proceso de aprendizaje colectivo es una estrategia de mejora continua para los trabajadores así como lo refieren en uno de los objetivos de esta investigación y como lo expone el cuadro técnico, y mejor referenciada con el resultado expuesto en este grafico.

La muestra encuestada 10 % solo mostro que le era indiferente, otro 13 % afirmo que estaba en desacuerdo en si opino que no se daba ese proceso

para su actuación laboral efectiva y solo el 3 % de la muestra opino estar en total desacuerdo con la premisa o ítems. El proceso de aprendizaje colectivo

	SIGNIFICADO DE LA						

es una estrategia de mejora continua para los trabajadores así como lo refieren en uno de los objetivos de esta investigación y como lo expone el cuadro técnico, y mejor referenciada con el resultado expuesto en este grafico, la muestra encuestada.

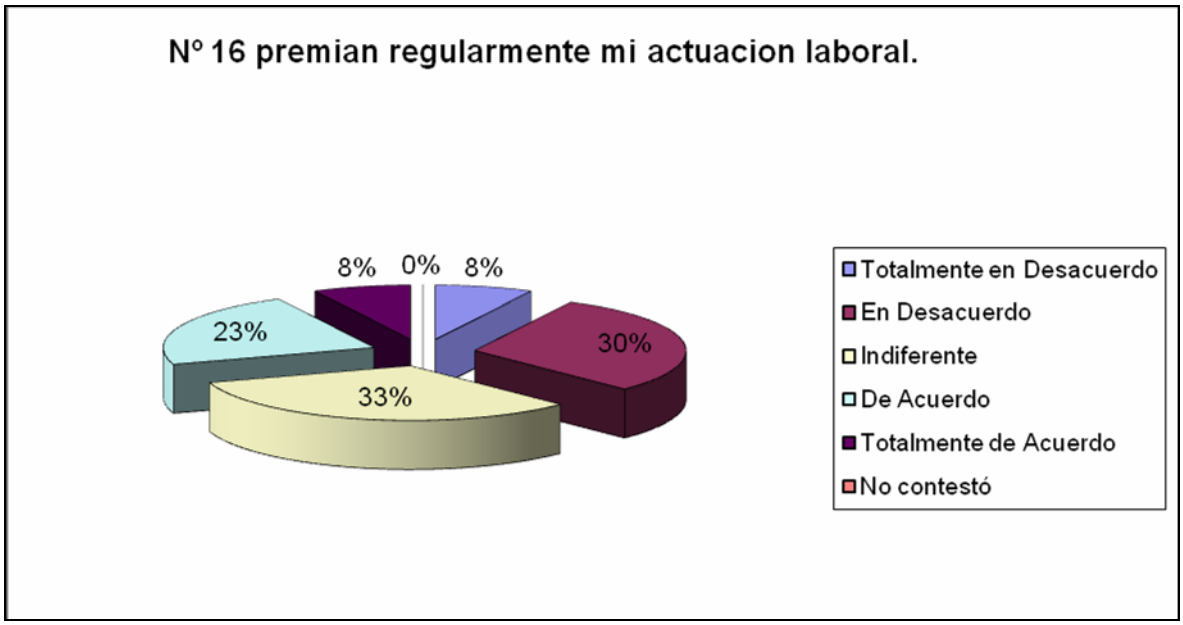
Tabla Nº 16. Distribución porcentual del Items 16

Dimensión: Sistema de Incentivos

Indicador: (Premios)

		1		2		3		4		5		6	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
16	Premian regularmente mi actuación laboral	3	8%	12	30%	13	33%	9	23%	3	8%	0	0%

Fuente: Instrumento de recolección de información, aplicado a 40 Docentes de la Institución de Educación superior del Carabobo. Aquino (2012)



Interpretación: La proyección de grafico No. 16 del Items numero 16 respondió en un 33% que le era indiferente es decir que ni estaba de acuerdo

ni en desacuerdo, si sus superiores fomentaban el trabajo en equipo y el 30 % afirmo que estaba en desacuerdo con la premisa, quedando solo el 23 % afirmando que si, que sus superiores fomentaban el trabajo en equipo se aprecia que en un 8% de la muestra opino que estar totalmente en de acuerdo con que el aprendizaje colectivo es fomentados por sus superiores y que este se da se da para mejora de su actuación laboral , el otro 8 % también opino estar en desacuerdo, en la proyección no se muestra objetividad referente en una sola dirección de respuesta , lo cual hace notar una gran divergencia de opiniones en las respuestas de los trabajadores que participan en la muestra.

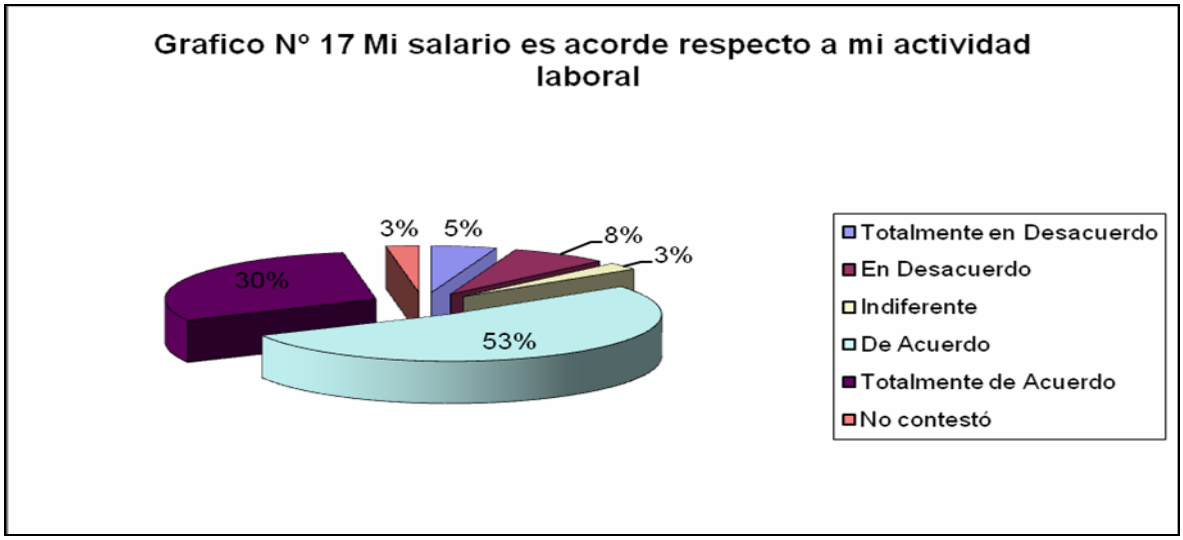
Tabla Nº 17. Distribución porcentual del Items 17

Dimensión: Sistema de Incentivos

Indicador: (Salarios)

Nº	SIGNIFICADO DE LA ESCALA Ítems	Totalmente en Desacuerdo		En Desacuerdo		Indiferente		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		No contestó	
		1		2		3		4		5		6	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
17	Mi salario es acorde respecto a mi actividad laboral	2	5%	3	8%	1	3%	21	54%	12	31%	2	5%

Fuente: Instrumento de recolección de información, aplicado a 40 Docentes de la Institución de Educación superior del Carabobo. Aquino (2012)



Interpretación: En relación al Items numero 17 podemos decir que respondió en un 53% que esta de acuerdo con la premisa de trabajar en equipo para lograr los objetivos organizacionales ,en este caso ser la mejor institución de educación superior logrando un optimo el trabajo en equipo y el 30 % afirmo que estaba en totalmente de acuerdo con la premisa, quedando solo el 3 % es indiferente afirmando que el trabajo en equipo no ayuda al logro de los objetivos organizacionales 8% también estuvo en desacuerdo y el 5 % de la muestra opino que esta totalmente en desacuerdo. Se concluye que con el aprendizaje colectivo funciona en la organización para el logro de sus resultados.

A los largo del tiempo los autores como Maslow, Mc Clelland, Glasser, refirieron que la motivación en las personas, en este caso los trabajadores hace que se cumplan los logros como lo acota Kofman un trabajador motivado cumple con las actividades de la organización y por siguiente según la muestra se cumple la premisa con lo referido por el auto.

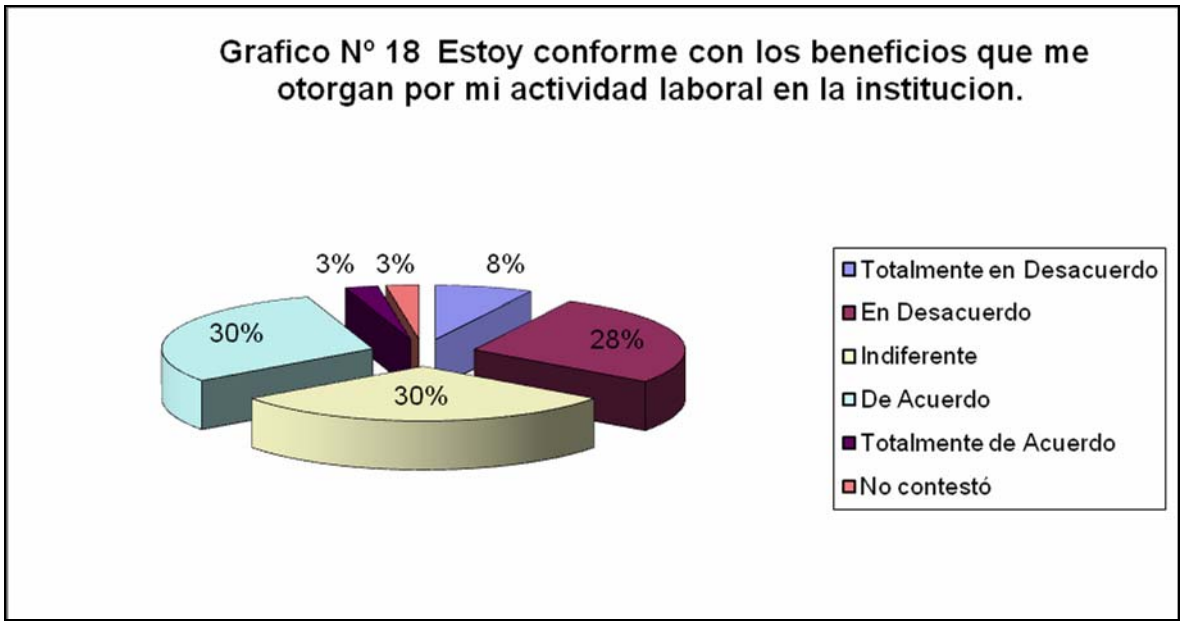
Nº	SIGNIFICADO DE LA ESCALA Ítems	Totalmente en Desacuerdo		En Desacuerdo		Indiferente		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		No contestó	
		1		2		3		4		5		6	
18	Estoy conforme con los Beneficios que me otorgan por mi actividad laboral	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
		3	8%	11	28%	12	31%	12	31%	1	3%	3	8%

Tabla Nº 18. Distribución porcentual del Items 18

Dimensión: Sistemas de Incentivos

Indicador: (Beneficios)

Fuente: Instrumento de recolección de información, aplicado a 40 Docentes de la Institución de Educación superior del Carabobo. Aquino (2012)



Interpretación: tal como se observan las respuestas en relación al Items numero 18 podemos decir que respondió en un 30% que esta de acuerdo con la premisa en decir que la organización fomenta el ambiente de logro para lograr los objetivos organizacionales , también un 30 % afirmo que no estaba ni de acuerdo ni en desacuerdo, y que el 28 % es afirmando estar totalmente de acuerdo que el trabajo en equipo ayuda al logro de los objetivos organizacionales el 8% dejo de omitir opinión referente a esta, un 3% estuvo en desacuerdo , y solo otro 3 % opino estar en total desacuerdo este fue el resultado que la muestra opino .

Es evidente según lo referenciaría la muestra que la organización cumple un papel importante con ello, puesto que una de las premisas de la teoría es ,

	SIGNIFICADO DE LA						

que la organización debe promover y fomentar el trabajo en un ambiente , en donde se consoliden los logros de la organización.

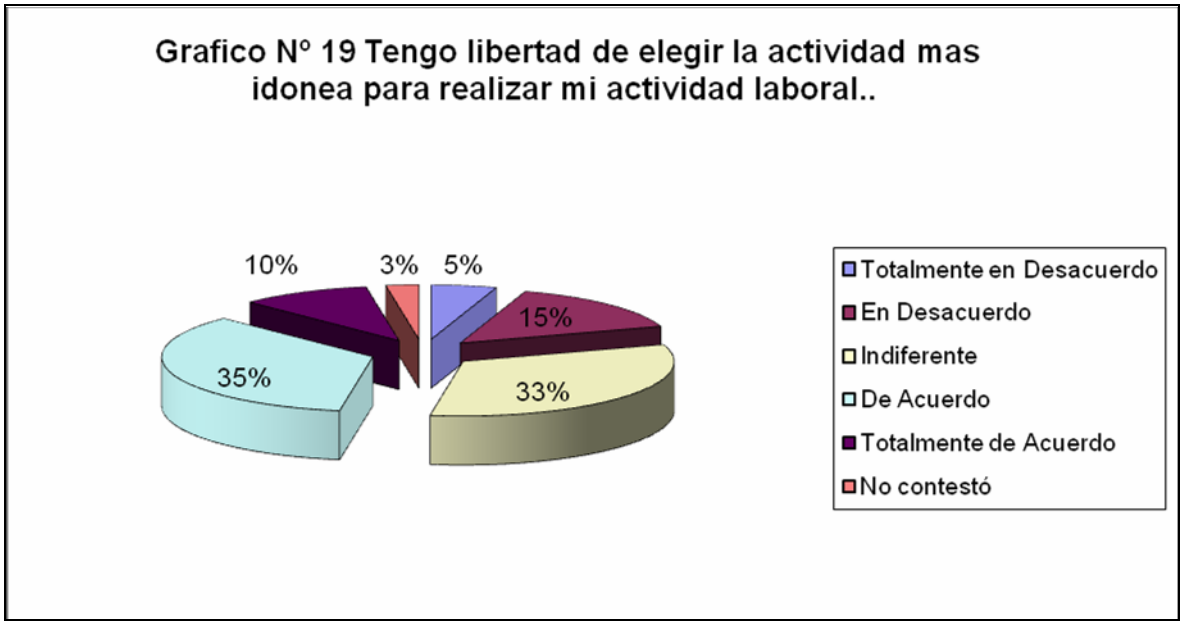
Tabla Nº 19. Distribución porcentual del Items 19

Dimensión: Factores Motivacionales

Indicador: (Libertad de decidir)

		1		2		3		4		5		6	
		F	*%*	*F*	*%*	*F*	*%*	*F*	*%*	*F*	*%*	*F*	*%*
19	Tengo libertad de elegir el tipo de actividad mas idónea para realizar mi trabajo.	2	5%	6	15%	13	33%	14	36%	4	10%	2	5%

Fuente: Instrumento de recolección de información, aplicado a 40 Docentes de la Institución de Educación superior del Carabobo. Aquino (2012)



Interpretación: Se puede observar que para el Items 19,El grafico No.19 muestra que un 35 % respondió estar de acuerdo en que los resultados de la organización se dan por que se aplica el aprendizaje en equipo dentro de las actividades que realiza dentro de la organización para lograr los objetivos organizacionales , el 33 % en afirmo que estaba ni de acuerdo ni en desacuerdo con la premisa, 10% esta en total desacuerdo con la premisa, quedando solo el 5 % es afirmando que el aprendizaje en equipo no ayuda al logro de los objetivos organizacionales y a mejorar sus actividades laborales, este fue el resultado de la muestra.

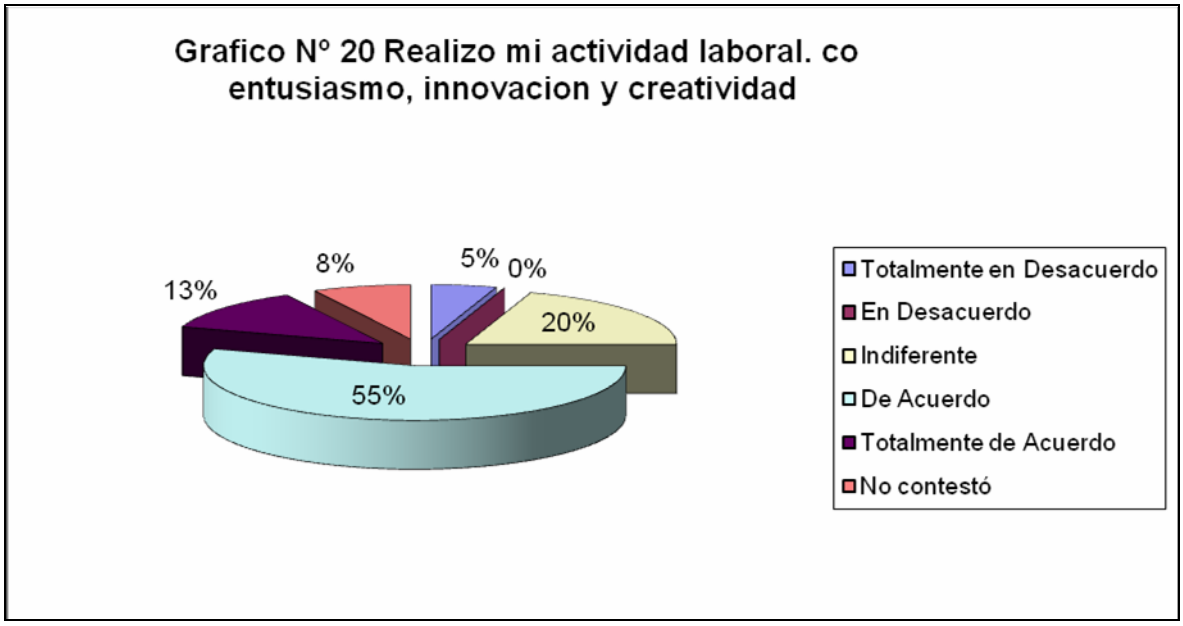
Tabla Nº 20. Distribución porcentual del Items 20

Dimensión: Factores Motivacionales

Indicador: (Como realiza su labor)

Nº	SIGNIFICADO DE LA ESCALA Ítems	Totalmente en Desacuerdo		En Desacuerdo		Indiferente		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		No contestó	
		1		2		3		4		5		6	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
20	Realizo mi actividad laboral con entusiasmo, innovación y creatividad.	2	5%	0	0%	8	22%	22	59%	5	14%	2	5%

Fuente: Instrumento de recolección de información, aplicado a 40 Docentes de la Institución de Educación superior del Carabobo. Aquino (2012)



Interpretación: Se puede observar que para el Items 19,El grafico No.19 muestra que un 35 % respondió estar de acuerdo en que los resultados de la organización se dan por que se aplica el aprendizaje en equipo dentro de las actividades que realiza dentro de la organización para lograr los objetivos organizacionales , el 33 % en afirmo que estaba ni de acuerdo ni en desacuerdo con la premisa, 10% esta en total desacuerdo con la premisa, quedando solo el 5 % es afirmando que el aprendizaje en equipo no ayuda al logro de los objetivos organizacionales y a mejorar sus actividades laborales, este fue el resultado de la muestra.

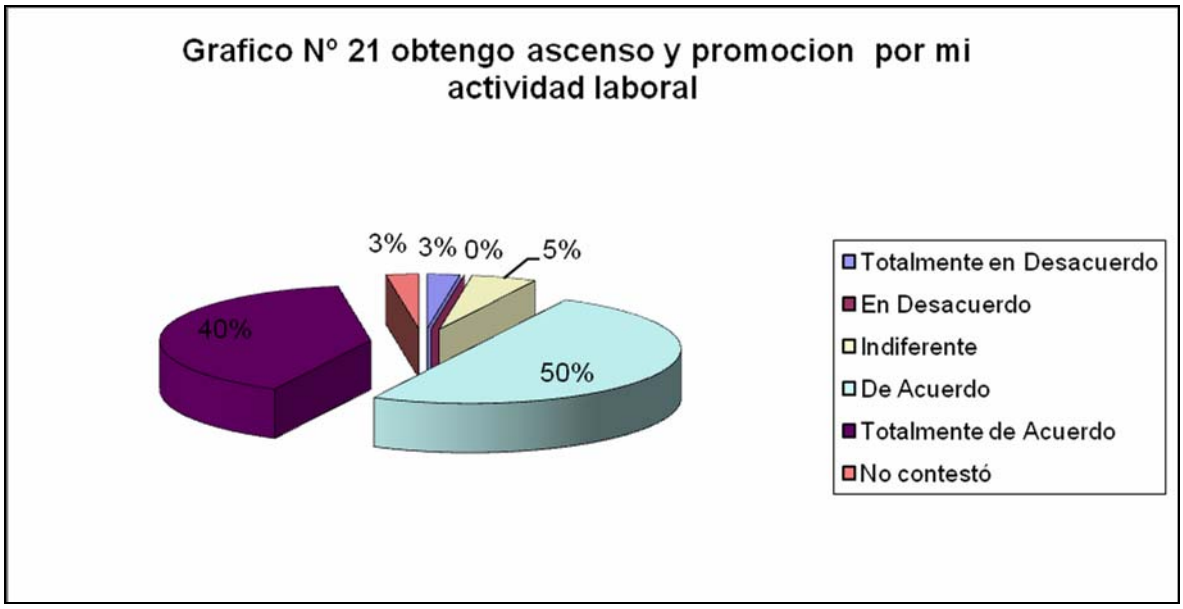
Nº	SIGNIFICADO DE LA ESCALA Ítems	Totalmente en Desacuerdo		En Desacuerdo		Indiferente		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		No contestó	
		1		2		3		4		5		6	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
21	Obtengo ascenso y promoción por mi actividad laboral	1	3%	0	0%	2	5%	20	51%	16	41%	1	3%

Tabla Nº 21. Distribución porcentual del Items 21

Dimensión: Factores Motivacionales

Indicador: (Ascenso y Promoción)

Fuente: Instrumento de recolección de información, aplicado a 40 Docentes de la Institución de Educación superior del Carabobo. Aquino (2012)



Interpretación: Según el grafico No. 21 correspondiente a el Items 21 podemos decir que un 50 % respondió estar de acuerdo en que utilizando sus capacidades , para el logro de los objetivos de la organización , el otro 50 % esta distribuido así: 40 % quienes estuvieron totalmente de acuerdo con la premisa, el 5% mostro indiferencia, el 3% estuvo totalmente en desacuerdo y un 3 % de la muestra se abstuvo de emitir juicios, refiriendo al factor conocimientos , capacidades el cual refiere Kofman , que todos los trabajadores poseen destrezas y capacidades que le dan valor a la actividad laboral, haciendo de estos conocimiento algo transferibles para la consecución del fin organizacional.

	SIGNIFICADO DE LA						

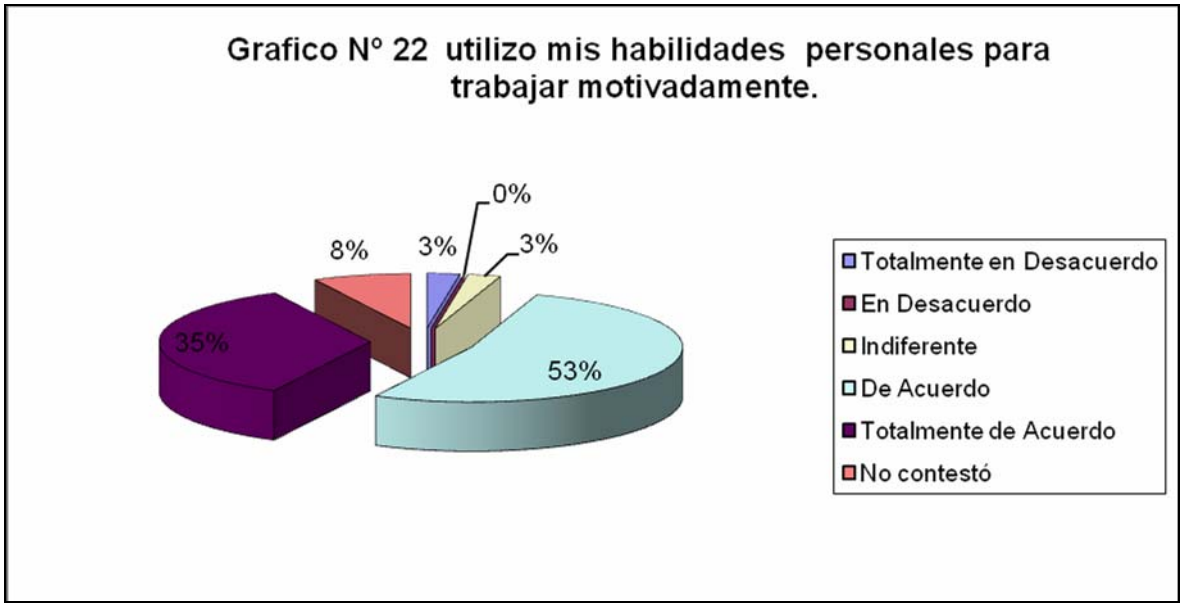
Tabla Nº 22. Distribución porcentual del Items 22

Dimensión: Factores Motivacionales

Indicador: (Habilidades)

		1		2		3		4		5		6	
		F	*%*	*F*	*%*	*F*	*%*	*F*	*%*	*F*	*%*	*F*	*%*
22	Utilizo mis habilidades personales para trabajar motivadamente.	1	3%	0	0%	1	3%	21	57%	14	38%	1	3%

Fuente: Instrumento de recolección de información, aplicado a 40 Docentes de la Institución de Educación superior del Carabobo. Aquino (2012)



Interpretación: tal como lo refleja la tabla No. 22 en el Items No. 22 los trabajadores seleccionados de la muestra de dicha organización consideraron que sus conocimientos era los mas acordes según la actividad

que realizaban, según lo refleja el grafico , son el 73 % , existe divergencia entre las categorías de acuerdo y indiferente los cuales representaron el 10 % , mientras que la categoría de totalmente desacuerdo con un 3 % y los que no omitieron opinión fueron el 5 % de la muestra, en conclusión según el grafico las respuestas obtenidas los conocimientos son un factor predomínate para el cumplimiento de las actividades de estos trabajadores, como lo referencia el autor Kofman en su teoría.

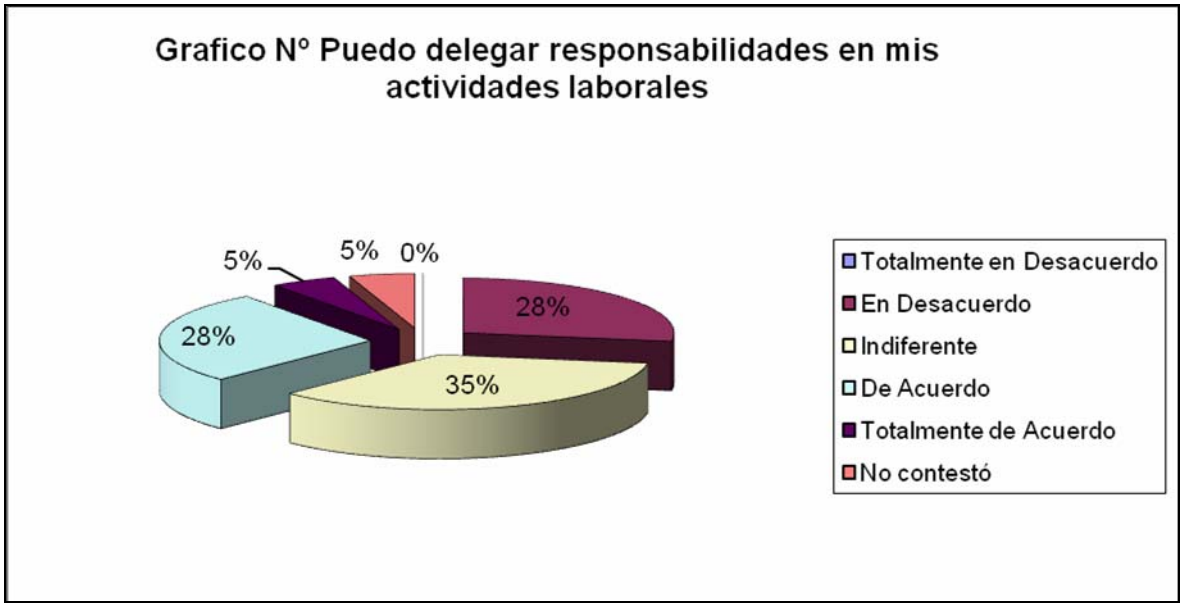
Tabla Nº 23. Distribución porcentual del Items 23

Dimensión: Factores Motivacionales

Nº	SIGNIFICADO DE LA ESCALA Ítems	Totalmente en Desacuerdo		En Desacuerdo		Indiferente		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		No contestó	
		1		2		3		4		5		6	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
23	Puedo delegar responsabilidades en mi actividad laboral.	1	3%	0	0%	4	10%	4	10%	29	73%	2	5%

Indicador: (Responsabilidad)

Fuente: Instrumento de recolección de información, aplicado a 40 Docentes de la Institución de Educación superior del Carabobo. Aquino (2012)



Interpretación: tal como lo refleja la tabla No. 23 en el Items No. 23 los trabajadores seleccionados de la muestra de dicha organización consideraron que sus conocimientos era los mas acordes según la actividad que realizaban, según lo refleja el grafico , son el 73 % , existe divergencia entre las categorías de acuerdo y indiferente los cuales representaron el 10 % , mientras que la categoría de totalmente desacuerdo con un 3 % y los que no omitieron opinión fueron el 5 % de la muestra, en conclusión según el grafico las respuestas obtenidas los conocimientos son un factor predomínate para el cumplimiento de las actividades de estos trabajadores, como lo referencia el autor Kofman en su teoría.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

En relación a determinar motivación laboral caso: docentes de una facultad de una institución de educación superior del estado Carabobo la presente o, se determinó que existen varios factores que afectan el comportamiento y los hábitos de adaptación a las actividades que desempeñan estos individuos dentro de la organización como los factores y que literalmente hacen referencia exclusiva a lo que es la motivación humana y lo que esta significa en el ámbito laboral, descritos por los autores referenciado en dicha investigación, como son: los conocimientos, las capacidades , las habilidades, los incentivos entre diversas teorías de motivación humana ya estudiados por otros.

Los resultados de la información obtenida a través de la aplicación del cuestionario a la muestra seleccionada, junto con los aspectos teóricos que sustentaron la investigación, permitieron deducir las siguientes conclusiones:

Así mismo, de logro determinar que el la motivación laboral es un factor de índole directa entre el individuo y su ambiente de trabajo ya que este debe estar presente, como una aplicación de la dinámica cultural que estos trabajadores presentan en dicha organización, específicamente la participación en grupo, el cual se caracteriza porque existe la plena confianza en los Docentes según su escala. Ascendente–descendente.

Otra premisa observada fue el punto de motivación, el cual varia según la observación, de nivel y rango, pues hay Docentes que se sienten motivado por su superior a trabajar y otros a pesar del incentivo de reconocimiento no. , las relaciones de trabajo (supervisor – supervisado) se basa en la amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica mas sin embargo el docente de contratación simple y sin beneficios, tiende a estar desmotivado y poco alienado al sistema organizacional como tal.

Por otra parte, en relación determinar si la motivación laboral existe entre ellos como lo designa los autores referenciado podemos observar atreves de los datos arrojados que la organización de educación superior de índole privada poco se preocupa por motivar a su plantel Docente a desarrollarse en cuanto a la parte académica, debido a que solo buscan los profesionales en la área especifica de una cátedra para cumplir con lo estipulado dentro del currículo de la opsu , por consiguiente se determino lo siguiente:

COMO REFERENCIA POSITIVA

-Se le da la oportunidad al profesional, del area en crecer como docente universitario si demuestra previamente sus conocimientos y credenciales.

Cuenta con cierta promoción y respecto dentro de las instalaciones del ámbito universitario.

-Posee un ambiente de trabajo optimo, buenas aulas y materiales didácticos y de apoyo así como de equipos audiovisuales para que este dicte su cátedra de una manera acorde y cómoda, todos los anteriores ítems descrito , hacen

que el trabajador en este caso el docente según lo describe Santroc , Chiavenato Y Kofman son aristas para un mejor desempeño y satisfacción en la actividad laboral del individuo haciendo que estas características y modalidades de confort sean tomadas por los individuos como incentivos claros de motivación extrínseca y sistemas de recompensas al individuo dentro de una organización.

- Existe una alta Motivación personal en la mayoría de los individuos que forman parte de la población estudiada , ya que este confía en el trabajo en que realiza , debido a. que a veces toman en cuenta sus opiniones y distribuye actividades para alcanzar los objetivos de la organización, este caso la universidad en la cual labora, lo que resulta positivo, dado que es factor decisivo que contribuye a que individuos o grupos identifiquen sus metas y a su vez cumplan con las metas establecidas por la organización.

- Los Docentes poco participan en las actividades o eventos programados por la institución, lo que resulta significativo ya que la participación del personal en las organizaciones tiene una gran importancia pues influye de manera positiva en los objetivos y metas planteados, al no se participativos en estas se ve claramente que el tipo de motivación extrínseca poco es tomada en cuenta por ellos , y por ende no se da, en la mayoría de los Docentes.

- Algunos Docentes no temen al cambio, pues los trabajadores que trabajan en equipo, están presto a adquirir nuevos conocimientos, para el mejor desenvolvimiento de sus funciones., por lo tanto el ambiente de

aprendizaje en equipo se da con cierta aceptación, por parte de los Docentes, esto esta plenamente relacionado con que aunque existen cátedras dentro de esta universidad, no hay un parámetro único , obligatorio y de régimen a cumplir, es decir cumplen con un programa, pero no con un plan estratégico único, lo que puede lograr a convertirse en algo poco formal.

- Existen equipos de trabajo consolidados, en este caso hablamos de los departamentos y cátedras, los cuales están divididos por un grupo de Docentes específicos los cuales cumplen un mismo objetivo.

- Existe interés en mejorar los conocimientos adquiridos, constantemente y en el uso de estos, para mejor de su actividad laboral.

-Aunque, se cumple a cabalidad en esta organización, lo de la docencia para la excelencia no todos recibe una inducción completa sobre la docencia en el ámbito universitario como tal ,pues los valores que esta profesa, son aprendidos en el día a día , mediante infórmenes y misivas lo cual hace de la dinámica cultura y organizacional un todo enfocado en el trabajo de equipo y los valores institucionales, mas no en el desenvolvimiento individual haciendo que la motivación intrínseca poco sea tomada en cuenta como motor del individuo en cosas laborales.

- No Existe una dinámica organizacional, muy arraigada, a la creencias y valores de cada individuo, lo que hace notar, que aunque los valores institucionales son una fuerte influencia y positiva para cumplir el objetivo por parte de la actividad que estos trabajadores realizan dentro de la organización, esta es poco tomada en cuenta no por la organización , sino

por los docentes, es decir que pece a la existencia de una premiación casi que anual , ya sea por años de servicios y de referencia, no es la que satisface a los individuos, para ir motivados a sus actividades como tal.

- No existe un plan de incentivos acordes a el grado de instrucción o nivel de los Docentes, es decir no hay pago de bonos, de HCM y de otros como lo estipula la ley en el caso de los contratados.

- En esta Institución estudiada no son responsables de los conocimiento que puedan adquirir los docentes dentro de la organización, lo que resulta altamente significativo para una organización, ya que la responsabilidad es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo, y no tener chequeo en el trabajo, ni referencias constantes de evaluación de desempeño desmotivan para el sentimiento de desarrollo académico dentro de la misma y así alcanzar los objetivos individuales.
- En cuanto al área de la administración de Recursos Humanos pece a que no se encuesto, se conoce por parte de estos trabajadores encuestados que no existe un plan de incentivos ni medio , para sentirse motivados ,ya que a los docentes de contrato simple solo reciben su remuneración o salario por montos solo referentes a honorarios profesionales y los de contrato ordinario no pesiben un buen plan de sueldo o escala salarial por tiempo de servicios, estos resultados permiten que todo aquel docente contrato después de un tiempo salgan de plan de carrera docente y de la institución por no cumplir con la expectativa requerida como lo refiere la teoría erg descrita en esta investigación..
- Los Docentes encuestados consideran en un alto porcentaje, que sus habilidades, conocimientos y destrezas, son parte del logro organizacional y por tal utiliza estas para mejorar y su comportamiento en

la organización.

Entre otras debilidades tenemos que existe una moderada tendencia (del 58 %) por parte de los trabajadores a considerar que:

- No se promueve como debe ser el trabajo en equipo y que ofrece resistencia al trabajo en equipo, siendo esto un obstáculo para la consecución de los objetivos. Lo que resulta un tanto negativo, para la cultura organizacional y futuro s hábitos de procesos motivacionales de trabajo en si.

- Un pequeño porcentaje afirmo que sus antiguos superiores o no promovían su desarrollo dentro de la organización, lo cual afecta el nivel motivacional , para el logro de los objetivos organizacionales

- En lo que se refiere a la motivación, existen un porcentaje de trabajadores que carecen de motivación al logro organizacional. lo que resulta negativo, ya que la motivación comprende un conjunto de acciones educativas y administrativas orientadas al cambio y mejoramiento de conocimientos, lo cual ayuda en las actitudes del personal, ante las actividades que desempeña, a fin de propiciar mejores niveles de desempeño compatibles con las exigencias del puesto que desempeña, y por lo tanto posibilita su desarrollo personal así como la eficacia y efectividad organizacional a la cual sirve.

- Otra data negativa se presento en la poca aceptación que existe entre el equipo de docentes, en trabajo de equipo, si bien respondieron en que les gusta su trabajo, mucho les cuesta trabajar en equipo.

- Aunque se sienten motivados, por que les agradan las actividades que realizan, sin embargo no se reconocen sus éxitos, lo que resulta un poco negativo, ya que la motivación ejerce una influencia dentro del comportamiento efectivo del trabajador en la organización, ya que este por ser un elemento importante del comportamiento organizacional, que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador, permitiéndole, sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo a que trabaje más para el logro de los objetivos de la institución.

- Se observa una moderada tendencia por parte del Docente a tratar de poner todo su empeño en alcanzar las metas de la organización y sentirse satisfecho desde el punto de vista laboral, es decir, el grado de bienestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo es alto.

- También eexiste cierta inconformidad en los trabajadores porque en ocasiones no participan en la definición de problemas, recopilación de datos, generación de alternativas y selección de un curso de acción. Cabe señalar, que el hecho de que los trabajadores no participen en la toma de decisiones imposibilita en algunos casos tomar buenas decisiones, ya que no se reúne toda la información relevante.

Recomendaciones

Recomendaciones: para que elevar el grado de motivación laboral deseado se de plenamente y influya de manera determinante en el comportamiento de los trabajadores dentro de la organización , este sea acorde y eficaz en la consecución de los objetivos organizacionales planteados es necesario se dan las siguientes recomendaciones las cuales van dirigidas a la institución:

- Incentivar el trabajo en equipo atreves de jornadas, de adiestramiento y recreación para que sus miembros se conozcan y en futuras actividades se incentive en ello el sentido de la cooperación entre ellos mismos.
- Buscar nuevas estrategias que permitan su transformación con bases innovadoras para así brindar un clima laboral adecuado para los trabajadores que forman parte de ella.
- Promover aun mucho más la investigación.
- Reconocer públicamente la labor, de aquellos que cumplen con su actividad laboral efectivamente.
- Informar los logros continuamente a todos los integrantes de la organización

Las siguientes recomendaciones van dirigidas a los Gerentes y jefes de Departamento Recursos Humanos:

- Promover la el continuo aprendizaje personal.

- .Desarrollar un plan de incentivo laboral acorde que vaya de la mano con estrategias como bonos especiales, cumplimiento de lo

reglamentado por la ley ya que no hay pago de beneficios contractuales a los docentes contratos , por necesidad de servicios.

- Beneficiar a los docentes con premios especiales por , cumplimiento, así como lo hace la empresa cotidiana,, otorgándole bonos de asistencia, tiempos de servicios y por la asesorías de trabajo de grados.

- Afrontar los problemas con una actitud positiva, ya que esta es una de las habilidades principales que el aprendizaje colectivo profesa, la actitud proactiva, ante las dificultades.

- Realizar la evaluación del proceso de capacitación a fin de conocer y medir la reacción, aprendizaje, conducta o resultado de dicho proceso

- Promover la participación de los trabajadores, en la toma de decisiones a fin de tomar buenas decisiones.

Los resultados recabados , unidos con las observaciones ,de las tablas porcentuales, permitieron constatar, que a pesar de que el proceso de aprendizaje organizacional es relativamente nuevo y poco aplicable a las instituciones publicas, se noto claramente , que al nombrar , trabajo en equipo, los trabajadores de dicha organización se sintieron plenamente identificados , lo cual hace referir que mientras hay motivación al logro habrá pronósticos positivos para el logro de los objetivos de la organización, debido también que el comportamiento humano se influye de una manera gregaria es decir que mientras mas incentivos e información reciba , mas óptimos serán los resultados esperado.

También impacta de manera curiosa, que a pesar de la época en que se

desenvuelven las organizaciones y su gente, todavía existen, personas con paradigmas de trabajo errado, al afirmar que no sabían trabajar en equipo, actitud que se considera negativa y poca motivadora, dentro de una organización, es por ello también que se concluye que si existen modelos mentales para el cambio organizacional , el no cambio es una traba y una desventaja organizativa, en el logro de las metas de la organización.

Las tendencias de las organizaciones según Peter Senge y Kofman , autores referenciados en eta investigación, se mueve al pensamiento sistémico es por ello qué tanto la organización como su gente debe poseer las actitudes como flexibilidad, integrales, participativos, con fuerte valores, competidores, ya que estas permiten a que sobrevivan a los cambios , con mejor pronósticos y mejores resultados.

Esta claro que los factores que describe, Kofman en su teoría son conocimientos , capacidades y resultados , quizás sean solo un preámbulo a la dinámica del comportamiento de los trabajadores dentro de la organización , estos factores a seguir , para que la vanguardia ayude a la dinámica organizacional., se debe sugerir también que los conocimientos y habilidades individuales son de mas ayuda cuando se colocan al servicio del grupo de la organización, pues ayudan mas eficazmente en la solución y consecución de objetivos de la organización como tal.

LISTA DE REFERENCIAS

Arias Héctor (2006). **LOS Métodos de Investigación Social**. Documento en Línea. Disponible en: http://www.cyta.com.ar/biblioteca/bddoc/bdlibros/int_ meto_inv/c_3 .htm. Consulta 03 de Marzo de 2011

Benites Eduardo (2011), **Motivación de los Docente en la escuela primaria Rómulo Betancourt tinaquillo Estado Cojedes de la Universidad de Carabobo.** *Trabajo de grado para optar por el titulo de Especialista Gerencia en Recursos Humanos.* Valencia Venezuela.

Cejas, M. y Jácome, M. (2006*).* **La Organización en el Marco de la Teoría Social.** Universidad de Carabobo, Bárbula.

Chiavenato Idalberto (2000). **Administración de Recursos Humanos.** 5ta. Edicion.Mc GrawHill. Bogota, Colombia.

Chiavenato Idalberto (1979). **Introducción a la Psicologia.** Mc GrawHill. Bogota, Colombia.

Cohen R, & Swerdlik, M, (2000*).* **La Pruebas y Evaluaciones psicológicas.** 2da Edición **.** Ediciones .Mc GrawHill. Mexico

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 36.860**. Diciembre 30 de 1999

Davidoff L,. (2006*).* **La Organización en el Marco de la Teoría Social.** 3era Edición Ediciones .Mc GrawHill. Mexico.

Dvis K, Nwsrron j, (1994) **Comportamiento Humano en el trabajo,** Editorial Mc Graw Hill. México

Delgado de Smith Yamile, Colombo Leyda y Orfila Rosmel. (2003) **Conduciendo la investigación.** Comala.com. Caracas.

Delgado de Smith Yamile (2006). **La Investigación Social en Proceso: Ejercicios y Respuestas.** Ediciones Rectorado. Universidad de Carabobo. Valencia.

Fernández, Manuel (1999). **Dirección de Recursos Humanos, Organización y Dirección.** Libro en Línea. Disponible.: http://www.libros./. Html.Consulta: 2011 Noviembre 23

Gallardo C. (2006) **Motivación laboral y Compensación ,** Universidad de Chile, Tesis para *Maestría en Psicología Organizacional* , Universidad de Santiago de Chile,

Goleman ,D, (2005) **Inteligencia Emocional en el trabajo** . Barcelona Ediciones Cairo.

Gónzalez R. (2000), **La Motivación en las organizaciones su reflejo en su sistema empresarial.**

Hernández, Roberto Sampieri, Fernández , Carlos y Baptista Pilar (1998). **Metodología de la investigación**. Editorial Mc Graw Hill. México. Hilgard Ernest Bower Gordon, (1973) **Teorías del Aprendizaje** México, Editorial Trillas.

Hurtado, León Iván y Toro, Garrido Josefina (2001). **Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio.** Epísteme Consultores y Asociados. Valencia. Venezuela.

Kofman Freddy (2005). **Metamanagement, Tomo II.** Ediciones Granica. Argentina.

Kofman Freddy (2005). **Metamanagement, Tomo III.** Ediciones Granica. Argentina.

Lahey B, (1999) **Introducción a la Psicologia .Social.** 3era Edición Ediciones .Mc GrawHill. Mexico.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 38.236.** Julio 22, 2005. Caracas.

Ley Orgánica del Trabajo. **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (Extraordinaria) Nº 5.152**. Junio 19, 1997. Caracas.

Ley Orgánica de Educación . **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (Extraordinaria) Nº 5.152**. Junio 2009. Caracas.

Morales Demetria (2009), **Valores Organizacionales y Satisfacción Laboral** en el Sector Universitario, *Universidad Rafael Belloso Chacin*. Trabajo de grado para optar por el titulo de Gerencia de esa Universidad. Maracaibo Venezuela.

Márquez María (2000), **Incentivo y Motivación Laboral en las empresas transnacionales del área Metropolitana de Caracas de la Universidad de Católica Andrés Bello**. Trabajo de grado para optar por el titulo de Magíster en Gerencia .Caracas Venezuela.

Marin Angel (2002) **Clima cultural y formación de culturas organizacionales innovadoras**. Centro de estudios avanzados de México

Robbins, S. (1.996) **Comportamiento Organizacional**. Prentice Hall. México.

Robbins, S. (1.998) **Comportamiento Organizacional**. Prentice Hall. México.

Rojas Raúl, (2008),l **Guia para realizar investigaciones sociales** Prentice hall México .

Peñalosa L. (2002) **Comportamiento Organizacional y Motivación laboral de un grupo Docente de la Universidad Rafael Belloso**, Tesis Doctoral , Maracaibo Venezuela.

Sabino Carlos (1992). **El Proceso de Investigación**. Editorial Panapo.Quinta Edición.

Sabino, Carlos (2002). **El Proceso de Investigación**. Editorial Panapo. Novena Edición.

Santos G (2005) **Gerencia Estratégica y Gestión Laboral**. 3era Edición Colombia.

Santos J. (2002) Teorías sobre la Motivación y la Organización. 2da. Edición México.

Santrock J. (2002) Psicología y Psicología de la Organización. 2da. Edición México.

Silva Jesus (2008) **Metodología de la Investigación**. Editorial Cobo . Caracas.

Stoner James, Fredman Edward y Gilberb Daniel. (2004). **Administración.** Editorial Person Printece Hall. España.

Valecillos, César (2004). **Organizaciones Inteligentes**. Ediluz. Maracaibo, Venezuela.

Vallenilla Solórzano, Fredy (2006) **Cultura Organizacional y Postmodernidad**. Una aproximación caso Venezuela. Latindex. Consultado el día 09 de Julio 2009

Vivaz, Ezequiel (1997). **Dicionário de Relaciones Industriales**. Ediciones Universidad de Carabobo. Venezuela.

Tamayo y Tamayo, Mario. (1.998). **El Proceso de la Investigación Científica.** 3era Edición**.** Editorial Limusa S.A. México- D. F.

Estimado Experto.

Presente.-

Me dirigimos a usted, luego de saludarle, en oportunidad de solicitar, en virtud de su experiencia y calificación profesional, la evaluación de los instrumentos que a continuación le son entregados.

La finalidad de estos instrumentos es fungir de medio a través del cual se recaudará la información necesaria para la investigación:

; esta investigación será nuestro trabajo final de grado para obtener el titulo de Licenciados en Relaciones Industriales.

La validación de estos instrumentos es de suma importancia para determinar si los mismo están apegados a lo que acontece en la realidad que pretendemos medir.

Agradecidos por su valiosa colaboración, se despide de usted.

Atentamente,

_____

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (CUESTIONARIO):

Tipo escala de Lickert.

ITEMS	PERTINENCIA		REDACCIÓN		OBSERVACIÓN
	SI	NO	SI	NO	
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					

20					

PERTINENCIA: Se adapta al objeto de estudio.

REDACCIÓN: El Ìtem es claro y conciso; no posee errores ortográficos en la estructura de la oración.

EXPERTO: Nombre y Apellido: _____ C.I.: _____

Universidad de Carabobo.

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Dirección de Estudios de Postgrado

Especialización en Gerencia de Recursos Humanos

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El presente instrumento tiene la finalidad de reconocer la metodología y soporte práctico en lo que respecta a la motivación laboral que recibe y que posee dentro de la institución El diseño del mismo y su contenido se ha efectuado con un carácter general aplicable, generando total y absoluta confidencialidad.

Los datos por usted suministrados serán de mucha utilidad para esta investigación, ya que contribuirán al desarrollo de la misma. Agradecemos altamente de usted su sinceridad y objetiva respuesta, asegurándole de antemano que ésta será tratada confidencialmente.

Una vez más, gracias por su valiosa colaboración…

Atentamente,

_____

El Investigador

Universidad de Carabobo.

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Dirección de Estudios de Postgrado

Especialización en Gerencia de Recursos Humanos

CUESTIONARIO ESTRUCTURADO

MARZO 2012

INSTRUCCIONES: A continuación se le presenta una serie de premisas, para cada una de ellas marque con una equis "X' la opción con la que más se identifique Al finalizar, escriba los comentarios u observaciones que desee en el espacio destinado para ello. Se le agradece contestar todas las afirmaciones y ser sincero y sensato en sus respuestas.

Usted se desempeña dentro de la Organización como:

No.	AFIRMACIONES	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Soy responsable y motivado en mi actividad laboral					
2	Mi trabajo es interesante y me ayuda a aprender					
3	Me Siento preparado en la actividad que realizo					
4	Trabajo por placer					
5	Trabajo por gusto de superación profesional					
6	Me gusta ser tomado en cuenta en mi trabajo					
7	Trabajo por obligación					

	Mi trabajo me da prestigio profesional					
	Estoy conforme con el salario que me pagan por mi trabajo.					
	Obtengo buenos beneficios contractuales por mi trabajo					
11	Me desarrollo profesionalmente en mi trabajo					
12	Obtengo reconocimiento individual en la institución.					
13	Considero que mi salario es mi mejor incentivo					
14	Me incentivan los reconocimientos que me dan por mi labor.					
15	Tengo oportunidades de ascender en mi actividad laboral.					
16	Premian regularmente mi actuación laboral.					
17	Mi salario es acorde respecto a mi actividad laboral.					
18	Estoy conforme con los beneficios que me otorgan por mi actividad laboral					
19	Tengo libertad de elegir el tipo de actividad mas idónea para realizar mi trabajo.					
20	Realizo mi actividad laboral con entusiasmo, innovación y creatividad.					
21	Obtengo ascenso y promoción por mi actividad laboral.					
22	Utilizo mis habilidades personales para trabar motivadamente.					
23	Puedo delegar responsabilidades en mi actividad laboral.					

Universidad de Carabobo.

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Dirección de Estudios de Postgrado

Especialización en Gerencia de Recursos Humanos

CONFIABILIDAD DEL EXPERTO

Quien suscribe**, CELSA ALVAREZ** Titular de C.I. 5.876.102,en mi carácter de Especialista en **Estadísticas y procesamiento de Datos** , por medio de la presente hago constar que revisé y evalué de manera exhaustiva la confiabilidad del presente instrumento de recolección de información de tutor hago constar que el Trabajo de Grado, bajo el título: **"MOTIVACION LABORAL CASO DOCENTES**

DE UNA INSTITUCION DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ESTADO CARABOBO", Presentado por la ciudadana: ***AQUINO FLORES MARIA FRANCIA***. Titular de la Cédula de Identidad Nº**. 12.931.314** Para optar al título de **Especialista en Gerencia de Recursos Humanos,** dicho instrumento puede ser considerado **CONFIABLE**, ya que reúne las condiciones necesarias para el cumplimento del objetivo planteado.

En Valencia, a los 20 días del mes de Marzo de 2012

_____

Msg. Celsa ALVAREZ

C.I

Especialista en Estadísticas

CONFIABILIDAD (ANEXO A)

Se trabajó con una muestra piloto de 15 pruebas, considerándose los ítems tipo Lickert que en total fueron 32 del instrumento de Recolección de Datos del Trabajo de Grado Titulado: Motivación laboral Caso: Docente de una facultad de una institución de educación superior del Estado Carabobo presentado por La licenciada .María Francia Aquino Flores C.I.12.931.314.

Escala de Likert

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo N i en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	**2**	**3**	**4**	**5**

$$\alpha = \frac{K}{K-1} x \left(1 - \frac{\sum Si^2}{\sum St^2} \right) = \frac{25}{40} x \left(1 - \frac{29,34}{861,33} \right) = 0,997$$

Interpretación: El coeficiente de confiabilidad para este instrumento es de 0,997, lo que se puede interpretar que existe una correspondencia muy alta entre las respuestas y los ítems, lo que significa que es un instrumento confiable, ya que los resultados se encuentran dentro de los parámetros establecidos como son (0) y (1), en donde se considera confiable aquel que sea mayor o igual a 0,60 , por lo tanto es considerado confiable

Prof. MSG.Celsa Alavarez

C. I.

Especialista: en Estadistas y Procesamiento de Datos.

Anexos

Cuadro N.2

Cuadro Técnico Metodológico

OBJETIVO GENEREAL	OBJETIVO ESPECIFICO	DIMENCION	DEFINICION	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS

Analizar si la motivación laboral se da, en un grupo Docente de una Institución de Educación Superior del Estado Carabobo	1. Identificar la motivación laboral que se da en un grupo Docente de una institución de educación superior.	MOTIVACION LABORAL	Consiste en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño y que influye en los trabajadores para que logre los objetivos organizacionales J. Santrock (2002:381)	**Hábitos Individuales _** Responsabilidad **Motivación intrínseca** trabajo por placer, trabajo por admitir conocimiento trabajo por poder trabajo por gusto de superarse profesionalmente. **Motivación extrínseca** trabajo por ser tomado en cuenta trabajo por obligación trabajo por obtener prestigio **Sistema de recompensa** Salarios Beneficios Capacidad de desarrollo. Reconocimiento individual	CUESTIONARIO

Aquino (2012)

Cuadro N.2(Continuación)

Cuadro Técnico Metodológico

OBJETIVO GENEREAL	OBJETIVO ESPECIFICO	DIMENCION	DEFINICION	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS

Analizar si la motivación laboral se da, en un grupo Docente de una Institución de Educación Superior del Estado Carabobo	2. Describir el sistema de incentivos, que tiene el grupo Docente de una institución de educación superior.	SISTEMA DE INCENTIVO	Es una gratificación aquello que se propone estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos de: más calidad, más cantidad, menos coste y mayor satisfacción; de este modo, se pueden ofrecer incentivos al incremento de la producción, siempre que no descienda la calidad, a la asiduidad y puntualidad I. Chiavenato (2002:261)	**Salarios** **Beneficios** **Reconocimientos** **Ascenso** **Premios**	CUESTIONARIO

Aquino (2012)

Cuadro N.2(Continuación)

Cuadro Técnico Metodológico

OBJETIVO GENEREAL	OBJETIVO ESPECIFICO	DIMENCION	DEFINICION	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS

Determinar si la motivación laboral se da, en un grupo Docente de una Institución de Educación Superior del Estado Carabobo	3.determinar los factores motivacionales que interviene motivación laboral dentro del grupo de Docente de una Institución de Educación Superior.	FACTORES MOTIVACIONALES	Son los que tienen que ver con el contenido del cargo Y deberes relacionados y los efectos que producen aumento de la productividad hasta los niveles de excelencia. I. Chiavenato (2002:277)	**Delegación de responsabilidad** **Libertad de decidir** **Como realiza su labor** **Ascensos** **Utilización de habilidades personales**	CUESTIONARIO

Aquino (2012)