

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
“Ezequiel Zamora”**



La Universidad que Siembra

**VICERRECTORADO
DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
ESTADO BARINAS**

Jefatura de Estudios Avanzados

**MOTIVACIÓN DESDE UN ENFOQUE TRANSFORMADOR
QUE OPTIMIZA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES**

(Caso de Estudio: Docentes de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas)

Autora: María S. Carrillo C

Tutora: MSc. Lenny Mendoza

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"Ezequiel Zamora"



La universidad que siembra

Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Programa de Estudios Avanzados
Maestría en: Ciencias de la Educación Superior
Mención: Docencia Universitaria

**MOTIVACIÓN DESDE UN ENFOQUE TRANSFORMADOR
QUE OPTIMIZA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES**

(Caso de Estudio: Docentes de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas)

Trabajo de Grado para Optar al Título de: Magister en Docencia Universitaria

Autora: María S. Carrillo C
C.I: V.-12.203.983
Tutora: MSc. Lenny Mendoza

Barinas, Mayo de 2023

ACTA DE ADMISIÓN

Reunido las 10:00 a.m. del día 15 de Junio del 2023, reunidos en la Sede del Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, los profesores: MSc. Lenny Mendoza (Tutora - Coordinadora UNELLEZ), MSc. Avilio Vergara (Jurado principal UNELLEZ), Dr. Oscar Rodríguez (Jurado principal externo UPTJFR), titulares de las cédulas de identidad N° 14.340.648, 12.554.216, 9.571.617 respectivamente, quienes fueron designados por la Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social UNELLEZ, según RESOLUCIÓN N° CAEA/2023/03/123 DE FECHA: 31/03/2023, ACTA N° 03 ORDINARIA, N° 123 como miembros del Jurado para conocer el contenido del Trabajo de Grado titulado: "MOTIVACIÓN DESDE UN ENFOQUE TRANSFORMADOR QUE OPTIMIZA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES. Caso de Estudio: Docentes de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" presentado por la Maestrante: María Soledad Carrillo titular de la Cédula de Identidad N° 12.203.983, con el cual aspira obtener el Grado Académico de Magister Scientiarum en la Maestría en Ciencias de la Educación Superior, Mención: Docencia Universitaria quienes decidimos por unanimidad y de acuerdo con lo establecido en el Artículo 36 y siguientes de la Normativa para la Elaboración de los Trabajos Técnicos, Trabajos Especiales de Grado, Trabajos de Grado y Tesis Doctorales y 54 del Reglamento de Estudios Avanzados Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" - UNELLEZ 2021 ADMITIR el Trabajo de Grado presentado y fijar la fecha de defensa pública, para el día 21 de Junio del 2023 a las 1:00pm.

Dando fe y en constancia de lo aquí señalado firmamos:

MSc. Lenny Mendoza
C.I. N° 14.340.648
(Tutora - Coordinadora UNELLEZ)

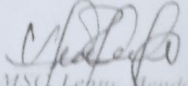
MSc. Avilio Vergara
C.I. N° 12.554.216
(Jurado principal UNELLEZ)

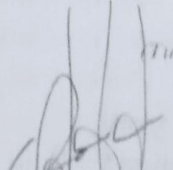


Dr. Oscar Rodríguez
C.I. N° 9.571.617
(Jurado principal externo UPTJFR)

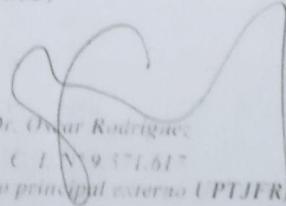
ACTA DE VEREDICTO

Siendo las 1:00 p.m. del día 21 de Junio del 2023, reunidos en la sede del Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, los profesores MSc. Lenny Mendoza (Tutora - Coordinadora UNELLEZ), MSc. Avilio Vergara (Jurado principal UNELLEZ), Dr. Oscar Rodríguez (Jurado principal externo UPTJFR), titulares de las cédulas de identidad N° 14.340.648, 12554.216, 9.571.617 respectivamente, quienes fueron designados por la Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social UNELLEZ según RESOLUCIÓN N° CAEA/2023/03-123 DE FECHA: 31/03/2023, ACTA N° 03 ORDINARIA, N° 123 como miembros del Jurado para conocer el contenido del Trabajo de Grado titulado: "MOTIVACIÓN DESDE UN ENFOQUE TRANSFORMADOR QUE OPTIMIZA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES. Caso de Estudio: Docentes de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" presentado por la Mestrante María Soledad Carrillo titular de la Cédula de Identidad N° 12.203.983, con el cual aspira obtener el Grado Académico de Magister Scientiarum en la Maestría en Ciencias de la Educación Superior, Mención: Docencia Universitaria, con una duración de Treinta (30) minutos. Posteriormente, el ponente respondió a las preguntas formuladas por el jurado y defendió sus opiniones. Cumplidas todas las fases de la defensa, el jurado después de sus deliberaciones por unanimidad acordó el veredicto: **Aprobado** el Trabajo de Grado aquí mencionada. Dando fe y en constancia de lo aquí expresado firman:


 MSc. Lenny Mendoza
 C. I. N° 14.340.648
 (Tutora - Coordinadora UNELLEZ)


 MSc. Avilio Vergara
 C. I. N° 12.564.216
 (Jurado principal UNELLEZ)




 Dr. Oscar Rodríguez
 C. I. N° 9.571.617
 (Jurado principal externo UPTJFR)

DEDICATORIA

A mis padres; que desde el cielo iluminan mis pasos, guiándome día a día.

LOS AMO

A mis amores Ricardo y Laura, que este logro sea un suspiro motivacional para que salgan adelante.

AGRADECIMIENTO

A Dios Todopoderoso, centro de mi vida, por darme la voluntad para concluir con esta meta.

A toda mi familia, en especial a mis padres, a mi hijo, por la ayuda y el apoyo brindado.

A mis compañeros de postgrado por compartir su experiencia y conocimientos durante la escolaridad.

A todos ellos mi reconocimiento y agradecimiento.

CARTA DE APROBACIÓN

Quien suscribe **MSc. Lenny Mendoza** cédula de identidad N° V-14330648, por medio de la presente, hago constar que he leído el Trabajo de Grado, titulado ***“MOTIVACIÓN DESDE UN ENFOQUE TRANSFORMADOR QUE OPTIMIZA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES,”*** (Caso de Estudio: **Docentes de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas**), realizado por la ciudadana: **María S. Carrillo C**, cédula de identidad N° V-12.203.983, estudiante regular de Estudios Avanzados; para optar al grado de **Magíster en Ciencias de la Educación Superior, mención: Docencia Universitaria**. Así mismo certifico que el reúne las condiciones para ser evaluado por un jurado examinador que se define para luego ser defendido en una defensa oral y pública. Por último, me comprometo como tutora a estar presente en la defensa del trabajo de grado en la fecha y en la hora que se establezca para tal fin

En la ciudad de Barinas a los 20 días del mes de Mayo del año 2021.

Nombre y Apellido: Lenny Mendoza

C.I: V-14330648



Firma de Aprobación de la tutora

Fecha de entrega: 20/05/2021

Celular: 0414/0722359

Email: lennymendoza30@gmail.com

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Yo, **Dra. Lenny Mendoza** cédula de identidad N° **V14330648** hago constar que he leído el Proyecto del Trabajo de Grado, titulado: ***“MOTIVACIÓN DESDE UN ENFOQUE TRANSFORMADOR QUE OPTIMIZA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES,”*** (Caso de Estudio: **Docentes de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas**), presentado por la ciudadana: **María S. Carrillo C**, titular de la cédula de identidad No. **V-12.203.983**, para optar al título de: **Magister en Ciencias de la Educación Superior Mención Docencia Universitaria.**, y acepto asesorar al estudiante, en calidad de tutor, durante el período de desarrollo del trabajo hasta su presentación y evaluación.

En la ciudad de Barinas, a los 20 días del mes de mayo del año 2021.

Nombre y Apellido: **Lenny Mendoza**

C.I: **V-14330648**



Firma de Aceptación de la tutora

Fecha de entrega: 20/05/2021

Celular: 0414/0722359

Email: lennymendoza30@gmail.com

ÍNDICE

	pp.
LISTA DE CUADROS.....	vii
LISTA DE GRÁFICOS.....	Ix
RESUMEN.....	X
...	
INTRODUCCIÓN.....	1
...	
CAPÍTULO I	
I. EL PROBLEMA.....	3
1.1 Planteamiento y Formulación del problema.....	3
1.2 Objetivos de la Investigación.....	9
1.2.1 Objetivo General.....	9
1.2.2 Objetivos Específicos.....	10
1.3 Justificación de la Investigación.....	10
1.4 Alcances y Delimitación.....	12
1.4.1. Alcances.....	12
1.4.2. Delimitación.....	12
CAPÍTULO II	
II. MARCO TEÓRICO.....	13
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	13
2.2 Bases Teóricas.....	17
2.2.1 Fundamentos de la motivación.....	18
2.2.1.1 Habilidades del Docente.....	21
2.2.2 Desempeño Laboral.....	33
2.2.2.1 Factores del Desempeño Docente.....	35

2.2.2.2 Desempeño del Docente Universitario.....	39
Didácticas.....	
2.3 Fundamentación de la Investigación.....	43
2.4 Bases Legales.....	39
2.5 Sistema de Variables.....	42
CAPÍTULO III	
III. MARCO METODOLÓGICO.....	45
3.1 Naturaleza de la Investigación.....	45
3.2 Tipo de Investigación.....	46
3.3 Diseño de la Investigación.....	47
3.4 Población y Muestra.....	48
3.4.1 Población.....	48
3.4.2	48
Muestra.....	
3.5 Técnicas e Instrumentos de la Información.....	49
3.6 Validez del Instrumento.....	50
3.7 Confiabilidad del instrumento.....	50
3.8. Procesamiento y análisis de los datos.....	50
CAPÍTULO IV.....	51
	52

IV ANÁLISIS E TERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	70 54
--	--------------

V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	71
--	-----------

Conclusiones.....

Recomendaciones..... 71

REFERENCIAS.....	75
-------------------------	-----------

ANEXOS.....	
--------------------	--

• 77

A: Modelo de Instrumento

B: Validez del Instrumento..... 72

C: Confiabilidad del Instrumento..... 83

LISTA DE CUADROS

Cuadro		pp.
1	Operacionalización de las Variables.....	44
2	Rango de Interpretación de la Confiabilidad.....	52
3	Distribución de la Frecuencia de la Variable la Motivación desde un Enfoque Transformador en su Dimensión Tipos de Motivación para el Indicador: Motivación Intrínseca y Motivación Extrínseca.....	54
4	Distribución de la Frecuencia de la Variable la Motivación desde un Enfoque Transformador en su Dimensión Motivación para el Rendimiento sobre el Indicador: Grupos de Trabajo Naturales y Combinar Tareas.	56
5	Distribución de la Frecuencia de la Variable la Motivación desde un Enfoque Transformador en su Dimensión Motivación para el Rendimiento sobre el Indicador: Trabajo en equipo y Resolución de problemas.....	58
6	Distribución de la Frecuencia de la Variable la Motivación desde un Enfoque Transformador en su Dimensión Motivación para el Rendimiento sobre el Indicador: Relaciones Interpersonales y Manejo de sistemas de Información.....	60
7	Distribución de la Frecuencia de la Variable la Desempeño Laboral del Docente en su Dimensión Motivación Factores del Desempeño Laboral para el Indicador: Conocimiento del Trabajo y Producción.....	62
8	Distribución de la Frecuencia de la Variable la Desempeño Laboral del Docente Universitario en su Dimensión Niveles del Desempeño Laboral para el Indicador: Destacado y Competente.....	62

	Distribución de la Frecuencia de la Variable la Desempeño Laboral del Docente Universitario en su Dimensión Niveles del Desempeño Laboral para el Indicador: Básico e Insatisfactorio.....	66
9	...	

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico		pp.
1	Distribución porcentual de las respuestas aportadas de la aplicación del cuestionario a los profesores de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas.....	
2	Distribución porcentual de las respuestas aportadas de la aplicación del cuestionario a los profesores de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas.....	54
3	Distribución porcentual de las respuestas aportadas de la aplicación del cuestionario a los profesores de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas.....	56
4	Distribución porcentual de las respuestas aportadas de la aplicación del cuestionario a los profesores de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas.....	58
5	Distribución porcentual de las respuestas aportadas de la aplicación del cuestionario a los profesores de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas.....	60
6	Distribución porcentual de las respuestas aportadas de la aplicación del cuestionario a los profesores de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas.....	62



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR MENCIÓN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

**MOTIVACIÓN DESDE UN ENFOQUE TRANSFORMADOR
QUE OPTIMIZA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES**

(Caso de Estudio: Docentes de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas)

Autora: María S. Carrillo C.

Tutora: Dra. Lenny Mendoza

Año: 2023

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo describir la motivación desde un enfoque transformador que optimiza el desempeño laboral del docente universitario de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas. Para ello, el estudio se enmarcó en el paradigma cuantitativo, tipo de campo y carácter descriptivo, la población fue conformada por veinte y cinco (25) docentes de la institución objeto de estudio. Con respecto a la técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, como instrumento el cuestionario, en cuanto a la medición se utilizó la técnica de Likert con cinco (05) alternativas a saber: Siempre (S), Casi siempre (CS), Algunas veces (AV), Casi nunca (CN) y nunca (N). De esta forma, el instrumento se ubicó en las teorías que sustentan la investigación así como también en función de los objetivos específicos, variables, dimensiones e indicadores del estudio. En cuanto a las técnicas de interpretación de la información, se realizó una interpretación cualitativa en coherencia por cada dimensión e ítems referidos en la variable en coherencia con los fundamentos teóricos consultados en la investigación. Como conclusión se tiene que la aplicación del liderazgo permite motivar, inspirar y orientar al docente universitario de la Carrera de Orientación, hacia la construcción de un nueva conducta personal y profesional, donde aumente su interés por el mejoramiento de las funciones micro-administrativas de organización, formación, valoración y revisión entre otras herramienta gerenciales que le reconozcan mejorar su situación orientadora el área cumpliendo así de forma eficaz los objetivos programados en su plan de trabajo semestral

Palabras Claves: Motivación, transformacional, desempeño, laboral, docente.

INTRODUCCIÓN

Son temas de gran valor para las estructuras organizacionales la motivación y el desempeño laboral, si se lleva de forma favorable puede ayudar a que los miembros en una institución obtengan un mayor rendimiento en su desempeño laboral, y así obtener resultados satisfactorios. Por lo tanto, demanda en el docente una formación permanente en el área con el objeto de innovar en los procesos cognitivos y de estrategias metodológicas.

Dentro del esquema educativo universitario, el docente es un agente transformador de la sociedad, orientando su quehacer a que ésta sea más justa, humana y creativa; de allí que se requiere que coexista en su actitud elementos característicos como son el ser: un guía, orientador, facilitador, investigador, motivador, participativo y creador de oportunidades que contribuyan, con el proceso de enseñanza y aprendizaje; a través de su desempeño laboral promoviendo la utilización de técnicas y estrategias gerenciales que vaya consustanciado con la optimización que caracteriza la labor docente.

Por tanto, la motivación desde un enfoque transformador docente requiere estar relacionado con el desempeño laboral, tendiendo a orientarse en términos de características de aptitudes, conformadas por: conocimientos, habilidades y cualidades de actuación en la motivación para el desempeño laboral. De esta manera, la motivación optimiza el desempeño laboral de los docentes que harán posible la transformación que optimizará el desempeño laboral de los docentes a comportamientos, en el que se implican saberes conceptuales, el saber hacer y el saber ser, todos estos asociados a las actitudes con respecto a la práctica cotidiana y social del docente.

Esta perspectiva permite considerar la motivación del docente como parte integral de su labor en los que los vínculos de dependencia logren transformarse en acciones de cooperación, creatividad, y participación a los fines de optimizar el

desempeño laboral. En correspondencia con lo antes planteado, y dentro de estas perspectivas se orientó la presente investigación, la cual tiene como propósito describir la motivación desde un enfoque transformador que optimiza el desempeño laboral del docente universitario en la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas.

El estudio se enfocó bajo en el paradigma cuantitativo, tipo de campo, nivel descriptivo y diseño no experimental. El proyecto de investigación atendiendo, las normas de la universidad se estructura de la manera siguiente:

El Capítulo I, El Problema, contempla el Planteamiento del Problema, los objetivos de la investigación, justificación, alcance y limitaciones. El Capítulo II, contenido del Marco Referencial, refleja los Antecedentes del estudio, bases teóricas, bases legales y sistema de variables. El Capítulo III, presenta el Marco Metodológico, en el cual se hace referencia a la naturaleza, tipo y diseño de la investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de la información, validación y confiabilidad del instrumento y, análisis de los resultados.

Igualmente, Capítulo IV: Análisis e Interpretación de los Resultados, presenta la fase diagnóstico donde se desarrolla el análisis de los resultados obtenidos en la investigación, mediante cuadros y gráficos explicativos. Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones, esta sección hace referencia a las consideraciones finales en función de los objetivos propuestos. Finalmente se presentan las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento y Formulación del Problema

A nivel mundial, las organizaciones dependen en gran medida de las competencias de sus gerentes, el entusiasmo, visión, influencia innovadora y creatividad aplicada por el líder, generando de esta manera un esfuerzo grupal proactivo que facilita el cumplimiento efectivo de las tareas asignadas para desarrollar con éxito las actividades planificadas en la institución. En opinión de Magallanes (2012), señala que “los sistemas educativos se han visto en la necesidad de enfrentar la relevancia de adquisición del conocimiento para atender el orden académico y social las cuales dependen cada vez más de las innovaciones tecnológicas y competitividad del líder” (p.63).

Por tanto dentro del contexto universitario, el docente representa un agente transformador que orienta su acción desde el aula hacia la sociedad, de allí, que se requiere que coexista en su actitud elementos característicos hacia la optimización del desempeño laboral para que contribuyan con una gestión innovadora del quehacer educativo, en el que no solo se desarrollen el aspecto cognoscitivo, si no también se considere sus competencias académicas, profesionales, lo psicológico, social, técnico y espiritual del ser.

En el contexto latinoamericano, se enfrentan un contexto similar, caracterizado por la volatilidad cambiante y de renovación que se presentan en la dinámica socioeducativa, por lo que amerita adaptarse a las transformaciones, donde el docente debe tener la capacidad y responsabilidad de coordinar, dirigir, según los procesos de cambio para lograr los fines deseados; tanto a nivel personal, profesional, como institucional. Indica al respecto García (2012), que “las organizaciones que cobrarán

relevancia en el futuro serán las que descubran, como aprovechar el entusiasmo y la capacidad del personal para adaptarse a los cambios, donde el aprendizaje se toma para mejorar” (p.34).

Por ello, es preciso señalar que la institucionalización de las organizaciones educativas universitaria representa hoy en día el medio más expedito para utilizar el conocimiento en la satisfacción de las necesidades del individuo. No obstante, en la última década se han dado una serie de cambios en el sistema educativo venezolano que han provocado la motivación y por ende las transformaciones substanciales en la educación con el propósito de mejorar el desempeño laboral de los docentes, obligando al hecho educativo a repensar en nuevos enfoques, a establecer un nuevo estilo de gerencia, no solo en la institución, sino también a partir del desempeño laboral de los docentes.

El desarrollo de los procesos organizacionales y la búsqueda de nuevas perspectivas que garanticen una buena gestión se basa a partir de la motivación sobre criterios de calidad, productividad eficiente, eficaz y efectiva, satisfacción, coherencia, congruencia, compromiso, participación individual y colectiva de todos los miembros que conforman una institución educativa han llevado a investigar sobre las incidencias de la motivación sobre el desempeño laboral con el propósito de asegurar un mejor desarrollo organizacional. El enfoque humanista, marca de alguna manera efectivamente modelos representativos en la actualidad debido a que son la gestión indispensable y prospectiva, la misión por procesos, el trabajo del talento, la tarea del conocimiento y lo cometido por competencias; quienes convergen con la aparición y aceptación de una visión sistémica en las organizaciones educativas debido a que han probabilizado que estos modelos se estén convirtiendo en las fuentes fundamentales de desarrollo. Por ende, la motivación depende, entre otros, de varios aspectos como son: La estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el ejercicio de la disposición, la tecnología utilizada, los procesos internos, externos y en un todo su clima organizacional.

En otras palabras, los docentes corresponderán estar motivados y familiarizados hacia un enfoque transformador, de manera que se refleje en el desempeño laboral de

los docentes, sintiéndose agradados y complacidos en la universidad. Según Gómez (2013) en la conferencia impartida en el Congreso, Motivación y Gestión del talento Humano, el 15 de marzo del 2013, explica que en más de una ocasión ha escuchado decir que no se puede motivar a las personas sino que ellas la encuentran por sus propios medios, se solidarizan al termino de motivación que definen a la misma, incluso hay corrientes de diferentes autores, pero en general se puede decir que es aquello que energiza una acción que mueve y la mantiene o que la detiene, desde el punto de vista la motivación externa, es decir, que se puede motivar a las personas exteriormente; como ahora en las investigaciones ha demostrado que la motivación interior es aquella que hace que las personas efectúen lo que hacen porque lo quieren hacer o ya que es muy diferente a que las personas hagan lo que tiene que hacer porque les conviene, entonces, sí se puede motivar a otras personas por factores extrínsecos por medio de un bono, por medio de un incentivo. Pero también se puede motivar realidades para que las personas se muevan y se comprometan aún más a realizar con mejor exactitud las tareas o el trabajo que se desempeña día a día.

De lo referido anteriormente, se infiere que la motivación es un argumento de gran importancia para las organizaciones, si se aplica de una buena forma logra ayudar a que los miembros asuman un mayor rendimiento, significativo para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mejores resultados.

De allí, que Robbins, y Judge, (2013) `` menciona la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo``.

Por consiguiente, la motivación en el desempeño laboral, constituye un factor formal en el logro de metas establecidas en la universidad, siendo relevante destacar que la complejidad en las funciones que cada uno desempeña, busca optimizar la calidad de la misma, los cuales sólo son posibles si existe una comunicación eficiente entre miembros de la comunidad educativa.

Por lo antes expuesto, el docente universitario tiene un papel importante en los elementos y práctica de la motivación en el desempeño laboral ya que de allí nace la transformación del ser integral para la comunidad universitaria y por ende es de las

instituciones educativas donde se han de adquirir hábitos, interiorizar comportamientos y comprender valores. Por ello, se hace necesario que el docente sienta la motivación en el desempeño laboral de sus actividades, desde las múltiples áreas de la comprensión, para desarrollar una legítima formación, con las capacidades sociales indispensables para la convivencia democrática, sistémica y humana.

En tal sentido, se evidencia que la responsabilidad social que existe dentro de una institución educativa para la formación de una persona competente capaz de tomar las riendas de su propio desarrollo, dispuesto a analizar su entorno y propiciar las transformaciones necesarias, que requiere de la configuración de un sistema educativo específicamente en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ Barinas Estado Barinas, en el cual los involucrados transmitan la motivación hacia el desempeño laboral para el cumplimiento de los fines antes mencionados, y la claridad en los propósitos, conciencia del quehacer y reflexión sobre el mismo.

Como resultado, se hace oportuno dejar claro que la motivación desde un enfoque transformador para el desempeño laboral admite en los individuos actitudes y comportamientos propios hacia ellos mismos y los demás, desempeñando roles diferentes en sus vidas, tomando decisiones cotidianamente acertadas o no, buscan defender sus puntos de vista, siendo necesario para ello, que pueden asumir distintas posiciones de poder, en estos procesos se valen de sus prácticas comunicacionales y capacidades para persuadir o negociar, por lo que, se exhorta el uso racional de su actuación como una manera de mejorar las relaciones interpersonales y comportamiento para la producción intelectual en su contexto; involucrado su pensamiento y actuación.

En consecuencia, la elaboración de fundamentos y práctica de la motivación desde un enfoque transformador en el desempeño laboral y/o profesional en la Universidad Nacional de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora “UNELLEZ Barinas Estado Barinas”, se considera relevante y se justifica porque en el marco en el cual interactúa con una comunidad educativa, se requiere de la estimulación para el desempeño académico en todos los contextos sociocomunitarios.

Sin embargo, el abordaje de la motivación desde un enfoque transformador en el desempeño laboral por parte de los docentes, aún mantienen apatía dentro de las instituciones educativas de todos los niveles asumiendo que la motivación en el desempeño laboral posee fines para mejorar la calidad profesional y socomunitaria en todas las áreas académicas. Frente al planteamiento anterior se generan las siguientes interrogantes que han orientado la formulación de los objetivos de la investigación:

¿Cuáles son los principales fundamentos desde el enfoque transformador que optimiza el desempeño laboral de los docentes en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora. Barinas? ¿Qué elementos caracterizan la motivación para el desempeño laboral de los docentes de la carrera de orientación en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora. Barinas? ¿Que fundamentos se pueden establecer en la motivación en el desempeño laboral de los docentes en la carrera de orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora. Barinas.

Dentro del marco vinculante y de análisis de las realidades educativas, se destaca la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas, y del cual la investigadora forma parte de su personal docente en servicio en la carrera de orientación. De acuerdo a datos referenciales suministrados, de manera informal, por los docentes estos expresan que cumplen con sus actividades académicas sin motivación, sin considerar los intereses y necesidades de los participantes que están presentes en el entorno laboral. En otras palabras, la investigadora observa como los profesores carecen de motivación e influencia transformadora e inspiradora sobre su entorno laboral, ya que solo se dedican a cumplir con las actividades académicas impartiendo sus contenidos.

Se infiere que el docente carece de motivación para lograr la organización, integración y participación en el desempeño laboral del quehacer educativo en la carrera de orientación. En consecuencia, la motivación desde un enfoque transformador se desarrolla bajo un ambiente pasivo, el ejercicio docente decae por la poca motivación y sentido de pertinencia por la carrera, el cuerpo docente se

desmotiva a la investigación y extensión de actividades para la transformación en el desempeño laboral a los fines de optimizar el desempeño laboral de los docentes en la carrera de orientación.

En función de los planteamientos anteriores, esta investigación se orientó a describir la motivación desde un enfoque transformador que optimiza el desempeño del docente universitario de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas.

Al lograr satisfacer las interrogantes que se proponen, se estará promoviendo una motivación efectiva hacia un enfoque transformador que optimice el desempeño laboral de los docentes en la carrera de orientación y, ésta a su vez con la comunidad, de una manera pertinente y que adapte a la real dinámica en la cual se constituye. Desde este escenario se estará contribuyendo con un proceso educativo integral de calidad.

1.2 Objetivos de la Investigación

1.2.1 Objetivo General

Describir la motivación desde un enfoque transformador para la optimización en el desempeño laboral de los docentes universitarios de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas.

1.2.2 Objetivos Específicos

Diagnosticar la motivación que optimiza el desempeño laboral de los docentes en la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas.

Determinar los elementos teóricos que permitan comprender la motivación que optimiza el desempeño laboral en la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas.

Precisar la motivación desde un enfoque transformador que optimiza el desempeño laboral de los docentes universitarios en la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas.

1.2 Justificación de la Investigación

El proceso histórico de las organizaciones educativas y su manera de encarar la gestión, no escapa de la preponderancia de la evolución y acaecimientos del saber humano en todas sus expresiones. A partir de allí, las organizaciones procuran en todos sus ámbitos ajustarse a los nuevos paradigmas que día a día surgen por motivos de evoluciones políticos, científicos e informativos con los que se pretende mejorar los nuevos diseños curriculares y dar el rumbo concerniente hacia la calidad y formación de un ser holístico que por naturaleza pertenece a un mundo caracterizado por la competencia acelerada y la búsqueda del conocimiento; olvidando la verdadera gestión del talento humano que parte de la motivación hacia el desempeño laboral que posea cada gerente educativo enmarcado en la gestión del conocimiento y gestión por competitividades como parte esencial para el buen funcionamiento de una institución educativa. De allí, la pertinencia oportuna a analizar e indagar el humanismo vinculado a la motivación del ser en el entorno educativo con el norte de alcanzar el rescate de un equipo capaz de confrontar los nuevos paradigmas desde un enfoque transformador que mejore el desempeño laboral de los docentes.

En ese sentido, el estudio ofrece la reflexión sobre la importancia de establecer una dinámica de convivencia con motivación, desde un enfoque transformador que optimice el desempeño laboral de los docentes a través de un proceso de motivación y orientación continua que permita sostener las fortalezas y superar las dificultades de la acción docente, a fin de tratar de mejorar el desempeño laboral de los docentes a través de una práctica colectiva cooperativa que se estimule desde el quehacer dentro de la universidad hacia el entorno de la comunidad universitaria.

Sobre la base de estas afirmaciones, la presente investigación se justifica, ya que aporta un compendio de enfoques teóricos referidos a la motivación desde un enfoque transformador que optimiza el desempeño laboral de los docentes en la carrera de orientación en Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas. Igualmente, se convierte en un referencial metodológico, ya que selección y aplica métodos de recolección de datos que son debidamente procesados por técnicas científicas validas que permitirán realizar un análisis e interpretación del desempeño laboral en las actividades académicas, es decir, en la actuación del quehacer docente.

1.4 Alcances y Delimitación

1.4.1 Alcances

La investigación tiene como objetivo describir la motivación desde un enfoque transformador que optimiza el desempeño laboral de los docentes en la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas. Por consiguiente, proporciona un acercamiento teórico, metodológico y praxiológico para que los docentes reflexionen sobre la motivación desde un enfoque transformador para la optimización de su desempeño laboral en el ejercicio profesional docente.

Otro alcance radica en que la motivación desde un enfoque transformador y profesional, es una herramienta fundamental para el logro y funcionamiento efectivo del desempeño laboral de los docentes para lograr los objetivos preestablecidos a través de una eficiente organización donde el docente debe estar motivado y; dirigido hacia el logro de los objetivos de la organización.

En definitiva, a partir de los resultados obtenidos se precisa la motivación desde un enfoque transformador que optimiza el desempeño laboral de los docentes en la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas.

Asimismo, se forman una serie de recomendaciones para la institución objeto de estudio y otros investigadores para que continúen o propongan otras acciones que mejoren la problemática estudiada.

1.4.2 Delimitación

La investigación por sus características científicas y objetivos planteados se encuentra delimitada al universo de docentes universitarios activos que imparten la Carrera de Orientación en la UNELLEZ-Barinas en el año 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico constituye la sección que sustenta la noción científica del fenómeno a estudiar En todo proceso de investigación. Sobre el particular Hernández, Fernández y Baptista (2007) señalan que consiste en “el compendio de una serie de elementos conceptuales que sirven de base a la indagación por realizar” (p.40). A partir de este enunciado, el presente apartado analiza y expone aquellas teorías, enfoques teóricos, investigaciones y antecedentes que se consideran válidos para un correcto encuadre del estudio. En concordancia con lo antes expuesto, a continuación se presentan los antecedentes de investigación, las bases teóricas, Base legales, sistema de variables que sustentan teóricamente la investigación.

Antecedentes de la Investigación

En lo correspondiente a los antecedentes de la investigación, se incluyen los trabajos realizados, previamente relacionado con el tema o problema tratado en la investigación. Para Arias (2006), “los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones” (p.106).

En ese sentido, los estudios previos se consideran importantes debido a que facilitan la exploración de bases teóricas de otros trabajos realizados recientemente sobre la temática de estudio, asimismo, permiten la comprensión de la problemática y orientan las diferentes metodologías que se pueden usar para lograr los objetivos propuestos. Considerando todas estas premisas, se realizó una exhaustiva revisión encontrado los siguientes antecedentes investigativos.

Históricos

La motivación desde el punto de vista de Robbins, (2004) señala: “La motivación para el desempeño laboral es razonada como la voluntad de practicar altos niveles de voluntad hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción

de alguna necesidad individual” (p.156). Por consiguiente, se entiende por necesidad un estado interno de la persona que hace que ciertas acciones resulten más atractivas. La motivación laboral ha constituido un proceso de gran relevancia tanto desde la perspectiva de la investigación como de la gestión organizacional.

Investigativos

Álvarez (2020). El presente estudio tiene como objetivo general Proponer la praxis docente liberadora para la transformación socio-comunitaria desde el contexto de la didáctica desarrollada en la Unellez Municipalizada Achaguas. Metodológicamente el estudio se enmarco en el paradigma cuantitativo, con nivel de estudio descriptivo, modalidad de proyecto factible y diseño de campo. Se aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos a una muestra representativa de veinticinco (25) profesores de la Unellez Municipalizada Achaguas, el cual fue validado por juicio de expertos y determinado como confiable. Entre los resultados emerge la necesidad por parte de los docentes implementar praxis liberadoras en aras de contribuir a la transformación socio comunitaria, por lo cual la universidad tienen la tarea de propiciar diferentes actividades desde el contexto de la didáctica. Se recomienda llevar a cabo la propuesta antes mencionada y así contribuir con la transformación de los espacios socio-comunitaria En relación al vínculo docente-universidad-comunidad, los sujetos significantes plantearon, que la universidad, debe darle forma al sentido de producir, rescatando conocimientos esenciales, donde los avances tecnológicos, permitan lograr un impacto positivo en el bienestar de las comunidades.

Macías y Vanga (2021). El artículo titulado Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional, publicado en la revista Revista Venezolana de Gerencia. En las instituciones, no solo se generan lazos laborales sino también del tipo social y afectivo que, aunado a las jornadas laborales extensas, hacen que de manera imperiosa se requiera de un ambiente laboral propicio, seguro y confortable. El objetivo de esta investigación es el de hacer un diagnóstico situacional basado en los docentes de la carrera de Ingeniería Civil de la Universidad Técnica de Manabí, mediante una investigación de campo, con enfoque cuantitativo y

muestreo censal, para la aplicación de un cuestionario cuyos resultados fueron analizados bajo la técnica de semaforización; se determinaron dimensiones como clima organizacional referido a lo externo del trabajador y la motivación laboral referido a lo interno. Los resultados muestran que hay deficiencias asociadas al clima organizacional, pero que estas no influyen en la motivación de los trabajadores. Se concluye que los diagnósticos realizados a las organizaciones deben servir de insumos para la elaboración de planes de mejora que se centren en los aspectos desfavorables encontrados. Se recomienda que estos planes se constituyan en acciones inmediatas, a corto, mediano, y largo plazo según los resultados y que se mantengan incluso aquellos aspectos encontrados en estado óptimo.

Rondón (2021). Este trabajo de investigación se inscribe dentro del enfoque cuantitativo, utilizando el tipo de investigación descriptiva, bajo el método de campo ya que se recolectó directamente de los sujetos encuestados los datos, con los mismos logros analizamos la Motivación, Perfil y Competencias del Talento Humano en el Programa De Estudios Avanzados. La información se recolectó a través de una encuesta y se obtuvo mediante el cuestionario tipo escala de Likert, fue aplicado a 13 empleados de la mencionada institución. Como resultado general según los datos se tiene que dentro de los elementos fundamentales analizados destacan que en el programa de estudios avanzados aplican la planificación de actividades como clave para desarrollar su trabajo mediante procesos claramente establecidos, así mismo con el control de actividades la gerencia garantiza la supervisión, revisión y cumplimiento de las mismas. Con relación al determinar los factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados del Programa de Estudios Avanzados bajo la dimensión del contexto organizacional permite sellar que siempre en el programa de estudios avanzados la clasificación en el cargo está en función a su importancia organizativa, posición que ocupan, funciones y responsabilidades; cabe destacar que, siempre en el trabajo los empleados llevan la iniciativa de buscar soluciones; ya que desarrollan competencias laborales para la adaptabilidad a los cambios, dado que, la estrategia individual y los objetivos se fijan en el hecho de que si no puedes cumplir lo que te has propuesto realizar, debes hacer nuevos planes.

Marino (2021) La investigación presentó como objetivo general “aplicar estrategias motivacionales para la optimización del desempeño laboral de los empleados del Instituto Nacional de Salud Agrícola Integral (INSAI), Cojedes”. El estudio fue elaborado entre enero 2019 y agosto 2021. Emergió de una inquietud del autor, por materializar una serie de actividades que propiciaran experiencias motivacionales para los operarios de dicha institución pública, considerando su propia vivencia laboral. Metodológicamente la investigación se enfocó en el paradigma positivista, enmarcada en un estudio de campo, con diseño no experimental a nivel descriptivo. La muestra estuvo constituida por los veintitrés (23) trabajadores del INSAI-Cojedes, sede San Carlos. Se estableció como técnica de recolección de datos la encuesta, y como instrumento se diseñó un cuestionario con una escala tipo Likert, validándose a través del juicio de tres expertos, midiendo la confiabilidad mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, con resultado de 0,83. Se concluyó que las expectativas y aspiraciones del personal resultaron desalentadoras, pues los trabajadores no se encontraban complacidos con el salario que recibían como contraprestación por sus servicios, existía inconformidad con las condiciones ambientales en el lugar de trabajo y estaban insatisfechos con la retribución correspondiente al bono por productividad. El plan de estrategias motivacionales derivado de la propuesta contribuyó a minimizar momentáneamente este contexto, realidad que luego se vio agudizada por la situación económica en el país y de pandemia global que vendría en los años posteriores, y que nadie llegó a imaginarse a mediados de 2019.

Torres (2020), en su trabajo “Influencia de la Motivación Gerencial del Director de Educación Básica en la Participación Docente”, estudia los tipos de motivación que apoya el Director del subsistema de secundaria y su influencia en el desempeño laboral de los docentes. El estudio se realizó en el Distrito escolar N° 4 del Estado Cojedes, del cual se extrajo una muestra que constituyó el 33% de los docentes que conformaron la población en estudio. Para la recolección de los datos sobre las variables en estudio, se utilizó un cuestionario estructurado tipo escala de Likert, llegando a la conclusión que: la motivación en esencia permite un alto

porcentaje en el índice del desempeño laboral de los docentes tanto en la planeación como en la ejecución de las diversas actividades de la institución. De la misma forma, se logró establecer que existe una correspondencia entre la motivación que trasmite el director y el desempeño laboral del docente. A pesar de lo acotado, muchos directores supervisores y administradores educativos, protegen los tipos de motivación en la administración educativa para el desempeño laboral.

Miquilena (2021) en su investigación titulada: “Necesidades Humanas, Satisfacción Laboral y su Relación con la Motivación Organizacional en las Alcaldías de Maracaibo” cuyo objetivo es enfatizar la importancia que se amerita con respecto a las necesidades humanas de acuerdo con el talento que posee el personal y la gestión que se muestra interesada en optimizar la motivación a través de la satisfacción laboral en torno los contextos sociales y por consiguiente al ambiente organizacional; el mismo está apoyado en una investigación descriptiva y de campo; con una población de treinta y nueve (39) miembros, así mismo utilizo un instrumento con veintidós (22) ítems; distribuidos en las variables del estudio; señaló: los miembros no canalizan la acción dogmática de motivación para el recurso humano; igualmente evaden su rol de promotor de experiencias significativas, razón por la cual un alto índice de miembros o colaboradores no manifiestan su satisfacción en el desempeño laboral. El presente estudio tiene relación con la investigación, mediante la motivación a través del desempeño laboral de cada uno de los miembros para el pleno desarrollo de su personalidad en correspondencia con la formación y capacitación que cada uno posee y que por ende ha alcanzado.

La investigación realizada por Ramírez (2021) titulada “Cultura organizacional y motivaciones sociales del personal de las oficinas del servicio social de las alcaldías de Barquisimeto Estado Lara”, tuvo como objetivo determinar la percepción de ciertas conductas laborales, humanas y participativas que brindan una fortaleza que encamina a las organizaciones de las alcaldías hacia la excelencia, hacia el éxito en torno a la motivación para el proceso de gestión y administración de sus miembros y/o colaboradores. Se apoyó en una investigación descriptiva y de campo, con una población de sesenta y siete (67) personas, así mismo utilizó un instrumento con

veintiséis (26) ítems; distribuidos en las variables del estudio. Concluyó lo siguiente: En las áreas de trabajo existen uno de sus miembros por cuanto es muy cambiante la acción organizacional y por ende la diversidad de caracteres en cada caso de las oficinas del servicio social y a pesar de existir normas preestablecidas siempre se evidencia los diferentes grupos de trabajo y la motivación social del personal.

En relación con la investigación la motivación, la gerencia educativa y el enfoque transformador humanista para el desempeño laboral convergen en la integración de cada uno de estos enfoques, además se observó variedad de ambientes y motivaciones, los cuales no tienen ninguna proyección de carácter polifacético.

En la investigación realizada por Hernández (2019) titulada “La Motivación del Talento Humano como factor determinante para el desempeño laboral en las instituciones con responsabilidad social hacia la salud”, tuvo como objetivo determinar los efectos que produce la motivación en la gerencia organizacional desde un enfoque humanista para el proceso de gestión y administración del desempeño laboral; se apoyó en una investigación descriptiva y de campo, con una población de quince (15) personas, así mismo utilizó un instrumento con veinticinco (25) ítems; distribuidos en las variables del estudio; expresando: según los lineamientos establecidos en el Diseño Curricular se deben tener presente las necesidades e intereses de la comunidad en general tanto interna como externamente partiendo desde la organización interna en estructura organizativa para determinar el desempeño laboral con el fin de organizar la gestión de los miembros de la institución, razón por la cual se hace necesario ofrecer un ambiente óptimo para la diversidad de caracteres de los miembros que propicien experiencias significativas para la satisfacción y motivación de todos y todas en torno a la formación, capacitación y desempeño laboral en la organización.

En este sentido el planteamiento hecho por el autor Hernández (2019) se relaciona con la investigación; puesto que va a contribuir en gran medida al mejoramiento de la calidad educativa en la motivación para la gestión y gerencia desde el enfoque humanista para los miembros y comunidad educativa en general de acuerdo a su desempeño profesional.

Esta investigación generó aportes significativos al presente estudio, ya que permitió consolidar los referentes teóricos en cuanto a la motivación desde un enfoque transformador que optimiza el desempeño laboral de los docentes como entes integradores, capacitados para actuar con sentido orientador y globalizador, atendiendo las exigencias del desarrollo físico, intelectual y social del colectivo en general.

En el ámbito nacional, está el trabajo de maestría de Figueredo (2021) realizó una investigación titulada, “Las competencias gerenciales estratégicas en el aula como herramienta para el control de la disciplina de los alumnos en educación básica en el Distrito Escolar N° 1 del estado Lara”, Tuvo como objetivo proponer el desarrollo de competencias gerenciales estratégicas en el aula como herramienta para el control de la disciplina, bajo el enfoque de integración entre los padres y la escuela. El tipo de investigación proyecto factible, apoyado en un diseño de campo y documental, se dirigió la intervención a una población de cinco (5) docentes, setenta (70) estudiantes.

Como conclusiones: Se diseñaron y aplicaron acciones, bajo la supervisión y control del docente y los padres, que de manera motivadora, permitiendo orientar a los estudiantes hacia el mejoramiento de sus conductas, tanto dentro como fuera del aula. Así mismo se evidencio que las competencias gerenciales comunicativas y trabajo en equipo son necesarias entre la escuela y los padres para fortalecer los procesos educativos participativos y afectivos.

Los aportes y vínculos de este estudio al presente trabajo se enmarcan a partir de la consideración de la motivación docente desde un enfoque transformador que optimiza el desempeño laboral. En este sentido, el docente en su rol de orientador del aprendizaje es un guía el cual conduce al estudiante por el camino del saber, sin imposiciones, pero con la autoridad suficiente emanada de su experiencia y, sobre todo a partir del establecimiento de la motivación basadas en la aceptación, el respeto mutuo y la comprensión que exige el desempeño laboral de los docentes.

Por su parte, López (2020) en su trabajo de maestría titulada “La motivación y desempeño laboral de los docentes de las universidades públicas de la Costa Oriental

del Lago de Maracaibo. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación desde un enfoque transformador que optimiza el desempeño laboral de los docentes de las universidades públicas de la Costa Oriental del Lago de Maracaibo. La metodología se tipificó como descriptiva – correlacional con un diseño no experimental, transeccional, de campo; la población estudiada fue de 49 directores y 363 docentes.

Dentro de las conclusiones se destaca, que existe para ambas fuentes de información una alta correlación entre las variables estudiadas, donde directores y docentes, manifiestan que la motivación en el desempeño laboral requiere en gran medida de la aplicación de las competencias genéricas, laborales y técnicas, logrando que se ejecuten efectivamente para el buen desarrollo tanto del personal como de las universidades analizadas.

En relación a los aportes, se consideran significativos el abordaje teórico sobre la alta relación entre las competencias y funciones académicas de los docentes, permitiendo el desarrollo académico efectivo en las universidades, se considera de suma importancia ya que esta acción se orienta hacia el logro de la motivación desde un enfoque transformador, término necesario para alcanzar el desempeño laboral de los docentes en la carrera de orientación que ameritan los docentes en la UNELLEZ.

De igual forma, Díaz (2021) en su investigación de maestría titulada “Competencias Laborales de los Docentes de Educación Superior”. El estudio tuvo como objetivo analizar las competencias laborales de los docentes de Educación Universitaria. La investigación se enmarco en el paradigma cuantitativo, tipo descriptivo con diseño no experimental. La población estuvo configurada por 89 docentes; realizando un censo poblacional. Se aplicó un cuestionario tipo Likert, validado por expertos, con una confiabilidad de Cronbach de 0.92.

Como conclusión, se tiene que los docentes demuestran competencias de influencia, pero deben mejorar la dirección de los procesos de trabajo para ser productivos en este trabajo; pero cuentan con las competencias gerenciales y cognitivas. Por otro lado, cuentan con competencias técnicas de dominio del área, de administración y de investigación, pero mejorando el proceso de tutoría. Igualmente

los docentes cuentan con competencias psicológicas de comunicación, toma de decisiones y trabajo en equipo.

Como aporte se destaca, la teórica de las competencias laborales de los docentes de educación universitaria, pueden prestar más ayuda y servicio, si toman en cuenta las competencias que pueden desarrollar y si mantienen una actitud de servicio frente a sus compañeros. En el mismo orden, se demostró que las competencias de influencia pueden mejorar si consideran la dirección de los procesos de trabajo a nivel gerencial y cognitivas.

Como conclusión señala la investigación que existe discrepancia entre las respuestas de los docentes, con respecto a la manera de cómo éstos gestionan alcanzan la motivación desde un enfoque transformador que optimiza el desempeño laboral de los docentes. Por otra parte, hace énfasis dentro de gestión educativa, a los procesos de vinculación y de planificación, organización y evaluación de acciones que permitan la integración de manera permanente y sustentable para la institución y la comunidad.

La investigación antes planteada generó aportes y vínculos al presente estudio destacando que la motivación desde un enfoque transformador exige que el docente posea un desempeño laboral que le permitan la ejecución de funciones coherentes y pertinentes, concernientes al ejercicio de la profesión docente para la planificación y toma de decisiones como procesos inherentes a la productividad y búsqueda de logros factibles; consolidando los fundamentos de la acción docente, así como la caracterización de los aspectos relevantes desde la motivación enfocado hacia el desempeño laboral del profesional de la docencia.

Bases Teóricas

Sobre las bases teóricas, Claret (2010) plantea que éstas “representa el conjunto de definiciones y aportes documentales que permitan darle consistencia a cada uno de los enfoques para explicar la situación referida dentro del marco contextual del estudio” (p.45); en tal sentido las bases teóricas permiten el desarrollo de las variables e indicadores contenidas en la investigación, comprendiendo los

conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno planteado. Para la siguiente investigación se desarrollaran los aspectos contentivos y vinculativas a las competencias académicas-profesionales y la praxis educativa del docente.

Fundamentos de la Motivación

Motivación

La motivación se encuentra organizada por diversos elementos que generan el impulso que lleva a una persona a adoptar y formalizar un quehacer entre aquellas opciones que se muestran en una determinada situación a partir de un enfoque transformador que conlleva a mantener, provocar y dirigir la conducta hacia objetivos planificados. En efecto, la motivación está correspondida con el impulso, porque éste conduce la validez al esfuerzo cooperativo encaminado a conseguir los objetivos de la organización, y estimula al individuo a la indagación continua de mejores situaciones a fin de cumplir profesional y personalmente, totalizar así en la sociedad donde su desempeño laboral cobra significado. La motivación es resultado de la interacción de la persona con el contexto. De manera que al examinar el concepto de motivación, se tiene que tener en cuenta que su nivel varía, entre las personas y el colectivo en general.

En tal sentido Robbins, 1999 señala: “La motivación es el deseo por conseguir las metas de la formación, adecuándose a la necesidades individuales y colectivas a fin de manifestar nuestro provecho primordial por el procedimiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización” (p.17).

Asimismo, Stoner (1.996) define la motivación como: “Una característica de la psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana, lo que hace que las personas funcionen”. (p. 77). De allí que se entiende que la definición del autor viene siendo como un motor que si se compara con un vehículo, es decir, que si las personas se encuentran motivadas estas funcionan

como el automóvil, en caso contrario habría que empujar, pero cuanta voluntad no se gastaría durante todo este proceso.

Por otra parte, Chiavenato (2000) la define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea” (p.139). Según Chiavenato se entiende que para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el sujeto y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el sujeto este o no motivado, en otras palabras; la interacción genera la construcción de su propio significado sobre la motivación.

Así mismo, Mahillo (1.996) citado por Betancourt (2014) define la motivación como: “el primer paso que nos lleva a la acción” (p.37). Deduciendo esta definición como para que la persona cumpla con sus tareas debe de estar motivado, de lo contrario hay que estimular al igual que un carro cuando este se apaga, para que pueda realizar las labores, esto también ocasiona desde un gasto de energía enorme, lo que ocasiona que los gerentes o directivos institucionales no tengan estrategias claras sobre la motivación de sus miembros o colaboradores y pasen la mayor parte de su tiempo ocupados pensando en cómo incentivar a estos trabajadores.

La motivación, en el contexto laboral, es definida como un asunto que impulsa, orienta, fortalece y mantiene la actuación de las personas hacia la realización de objetivos esperados, es decir; que la motivación es una cualidad de la psicología humana que apoya al nivel de responsabilidad de la persona; a pesar que los modelos de comportamiento varían en el proceso es el mismo para todas las personas lo que significa que la conducta es causada (causa interna o externa, producto de la herencia y/o del medio ambiente); el comportamiento es motivado, ya sea por impulsos, deseos, necesidades o tendencias, y el comportamiento está dirigido hacia algún objetivo.

Tipos de Motivación

La categorización de la motivación, se evidencia en diferentes tipologías, una de las más conocidas y usadas en el mundo de los servicios es la desarrollada por los

psicólogos Edward L. Deci y Richard M. Ryan en cuanto al origen de este beneficio por el trabajador:

a) Motivación Intrínseca:

Es aquella que se forma a partir de elementos internos de la persona, es decir que viene de adentro de uno mismo; tal como puede ser la propia satisfacción personal del empleado, y las actividades que los individuos hacen son su propia recompensa. En otras palabras, las personas se sienten motivadas porque ama sinceramente la actividad que está desempeñando. De ahí que López, (2012) razona diciendo: “la motivación intrínseca sale de nosotros mismos y es la que nos empuja y moviliza hacia la acción, es decir hacia el propósito” (p.72). Entendiéndose que la motivación intrínseca se inicia cuando las personas cumplen un trabajo por el gusto de disfrutar su responsabilidad, la cual permite proyectar y/o representar la vocación propia desde su profesionalización. En otras palabra, se puede decir que la motivación en desempeñar su labor como docente universitario no viene estimulada porque existan premios o castigos es algo que viene de adentro de su ser.

b) Motivación Extrínseca: Se trata de aquella motivación laboral para ganar una recompensa o evitar un castigo. La motivación es promovida por elementos externos a la persona, tales como aumento de salario o reconocimientos públicos. En otras palabras, para quienes están motivados extrínsecamente, sus recompensas son elementos externos que generan cambios enfocados en el desempeño laboral. Tal como López (2012) expresa: “la motivación extrínseca corresponde a una situación externa inducida por un factor o estímulos que necesita una persona para desarrollar una labor o como también se requiere de una recompensa para realizar una labor o función con mayor interés y empeño” (p. 73).

Motivación para el Rendimiento

El aumento de técnicas prácticas y eficaces para motivar al personal y lograr el rendimiento deseado, es a través de las actividades que realice en el lugar de trabajo. En otras palabras, se refiere a que el trabajador pueda realizar una actividad completa,

mejorar su libertad e independencia, aumentar su responsabilidad y proporcionar retroalimentación, de manera tal que un individuo puede evaluar y corregir su propio desempeño.

Por consiguiente, para beneficiarse del rendimiento laboral de un talento humano, se hace necesario que el gerente o directivo institucional establezca acciones específicas tales como las descritas a continuación:

1. Formar grupos de trabajo naturales: Robbins S. (1999) en su texto titulado: Comportamiento organizacional. Teoría y práctica. Dice: "Toda organización tiene una cultura no escrita que define las normas de comportamiento aceptables e inaceptables para los empleados. Aunque muchas organizaciones tienen subculturas -frecuentemente creadas en torno a los grupos de trabajo, con un conjunto adicional o modificado de normas-, existe una cultura dominante que comunica a todos los empleados aquellos valores que la organización considera fundamentales". "Los grupos de trabajo no son turbas desorganizadas.

Tienen una estructura que modela el comportamiento de sus miembros, que hace probable la explicación y predicción de una gran parte del comportamiento individual dentro del grupo, así como de su desempeño en general" (p.74). Se refiere a la creación de mecanismos naturales de trabajo es decir; significa que las tareas que realiza un miembro o colaborador integran un todo reconocible y significativo lo cual significa el incremento en su desempeño laboral por parte del empleado y mejora la perspectiva de que los empleados vean su trabajo como específico e importante, en lugar de considerarlo como inadecuado y aburrido. La idea es que cada persona sea responsable de todo un proceso del trabajo reconocible, es decir; los grupos y/o equipos de trabajo forman un engranaje perfecto para ampliar métodos eficaces que estén direccionados hacia la toma de decisiones.

El trabajo en equipo es parte de nuevos paradigmas que exigen las organizaciones modernas. Por lo tanto, es notorio que cuando todos los miembros de

una organización intervienen las metas, los resultados llegan a ser satisfactorios. De allí que se puede decir que la conducta y los valores grupales actúan claramente en el desempeño de su misión, visión y objetivos planificados estratégicamente.

2. Combinar las tareas. Los gerentes o jefes en instituciones y/o departamentos deben enseñar a desarrollar los objetivos que exigen las labores existentes, fraccionadas, y reunir las nuevamente para integrar un nuevo y más grande módulo de trabajo. Esto incrementa la combinación de las tareas para conseguir la variedad de las destrezas y la identidad de la tarea. Por ejemplo, promover que los docentes sean entes multiplicadores a la hora de dar a conocer el programa de formación de grado de licenciatura en orientación a través de proyectos que estén dirigidos hacia la difusión de la carrera a través de planes que puedan ejecutar los docentes desde el aula. Tal como señala Bunk (1994) ilustra esta multidimensionalidad proponiendo 4 clases de competencias: técnicas (el saber), metodológicas (el saber hacer), personales (saber ser), y sociales (saber participar) (p.8). Entendiéndose el interés que radica en combinar las tareas individuales a los fines de interactuar para alcanzar objetivos comunes.

3. Establecer responsabilidad hacia el usuario. El interesado es el usuario del producto o servicio en el cual trabaja el empleado (puede ser un cliente interno o externo). Siempre que sea posible, los jefes deben tratar de construir una relación directa entre los trabajadores y sus clientes. Por ejemplo, hay que reconocer que la secretaria investigue y responda a las solicitudes del cliente, en lugar de que todos los problemas pasen automáticamente al gerente o a otro departamento. Otro caso, puede ser facilitar la contingencia de que el obrero de obtención tenga la oportunidad de escuchar la opinión de los clientes sobre la calidad del producto en la que participa.

Establecer las relaciones con el cliente incrementa la variedad de habilidades, autonomía y retroalimentación para el empleado.

- 1 Ampliar los puestos verticalmente. Con el propósito de gestionar cerrar parcialmente la brecha entre los aspectos de “hacer” y “controlar” el

puesto, y mejorar así la independencia del empleado. Es participar a que el trabajador planifique y controle su trabajo en lugar de que lo haga otra persona (supervisor). Por ejemplo, hay que permitir que el trabajador proyecte su trabajo, solucione sus problemas y decida cuándo empezar o dejar de trabajar.

- 2 Trabajo en equipo: Trabajar en equipo es una característica que produce resultados para la organización como en aprendizaje de nuevas habilidades para los integrantes, pero también tiene sus conflictos a partir del hecho de que no todas las personas son iguales y no responden de igual manera ante los hechos, y para mucha gente tener que trabajar en equipo crea tensiones extras, altos niveles de presión y exigencia que pueden resultar estresantes. Según Robbins (2004) los equipos proponen cambios, proyectos e innovaciones y las llevan a cabo, las ejecutan; igualmente, resuelven problemas y conflictos, toman decisiones y los éxitos o fracasos de la organización, dependen mucho de los esfuerzos de sus participantes (p.321). A continuación se describen las ventajas del trabajo en equipo:

- a) Más motivación. Los equipos satisfacen necesidades de rango superior. Los miembros de un equipo de trabajo tienen la oportunidad de aplicar sus conocimientos y competencias y ser reconocidos por ello, desarrollando un sentimiento de auto-eficacia y pertenencia al grupo.

- b) Mayor compromiso. Participar en el análisis y toma de decisiones compromete con las metas del equipo y los objetivos organizacionales.

- c) Más ideas. El efecto sinérgico que se produce cuando las personas trabajan juntas tiene como resultado la producción de un mayor número de ideas que cuando una persona trabaja en solitario.

- c) Más creatividad. La creatividad es estimulada con la combinación de los esfuerzos de los individuos, lo que ayuda a generar nuevos caminos para el pensamiento y la reflexión sobre los problemas, procesos y sistemas.

d) Mejora la comunicación. Compartir ideas y puntos de vista con otros, en un entorno que estimula la comunicación abierta y positiva.

Así pues, el trabajo en equipo está siempre asociado a la razón por la cual ha sido creado el equipo y la búsqueda constante de contar con las personas indicadas para obtener los resultados esperados busca mejorar el funcionamiento de la organización. La importancia del trabajo en equipo se fundamenta, entonces, en aspectos claves que tienen que ver con los roles de los participantes, hacia un enfoque transformador en el desempeño laboral del docente.

Resolución de problemas: Los problemas representan los obstáculos a vencer en el camino hacia la madurez organizacional; son las resistencias en el camino a la excelencia de la institución. Para Arana (2012) plantea que “los problemas forman parte de la dinámica y cotidianidad de las organizaciones y los líderes necesitan saber cómo afrontarlos y qué decisión deben tomar para solucionarlos” (p.45). La resolución de problemas está, relacionada con la toma de decisiones oportuna y correcta. Ese es un aspecto del liderazgo, los problemas forman parte de las situaciones que el líder tiene que gestionar.

Por lo tanto, se requiere en los docentes una actitud positiva y proactiva para vencer las dificultades y la incertidumbre frente al surgimiento de problemas. Por otro lado, se necesita también una forma creativa de enfocar las cosas, que requiera de tolerancia a las ambigüedades, flexibilidad, apertura a nuevos conocimientos y responsabilidades así como la capacidad para la resolución de las dificultades.

Relaciones interpersonales: La relación interpersonal es la interacción recíproca entre dos o más personas en forma auténtica con habilidad para comunicarse efectivamente y escuchar, la solución de conflictos. Desde la óptica de Carrillo (2010), expresa que “las relaciones interpersonales se pueden definir como las interacciones diarias que permiten a las personas compartir, cooperar, establecer metas comunes y particulares” (p.28). En el campo profesional y académico el aprovechamiento de las potencialidades que posee el factor humano depende fundamentalmente de las decisiones que se adopten haciendo uso de las

comunicaciones como medio eficaz para el establecimiento de relaciones sanas y productivas.

Para García (2001) los afectos y emociones se relacionan con la personalidad y los valores de cada quien, de los cuales el individuo tratará de preservar aquellos que le signifiquen sentimientos positivos, de alegría y bienestar. De acuerdo a, García (ob. cit.). Centrándose en el contexto educativo, las destrezas sociales incluyen conductas relacionadas con los siguientes aspectos, todos ellos fundamentales para el desarrollo interpersonal del individuo.

a) Las conductas interpersonales (aceptación de la autoridad, destrezas conversacionales, conductas cooperativas, entre otros)

b) Las conductas relacionadas con el propio individuo (expresión de sentimientos, actitudes positivas hacia uno mismo, conducta ética, entre otros)

c) conductas relacionadas con la tarea (trabajo independiente, seguir instrucciones, completar tareas, etc.)

De allí, que las relaciones interpersonales consisten en la interacción recíproca entre dos o más personas. Involucra los siguientes aspectos: la habilidad para comunicarse efectivamente, el escuchar, la solución de conflictos y la expresión auténtica.

Manejo de sistemas de información: el uso de las tecnologías de la información y comunicación (Tic) en la educación, en el marco de la cotidianidad, se transforma en un hecho social que iría desde la obtención de información para la comunicación, hasta aquella referida al orden cultural, económico, político, social y recreativo de las personas, contribuyendo en la elevación del nivel de gestión, tanto individual como colectivo. Al respecto, Altuvez (2010), refiere lo siguiente:

El docente a partir de incorporar las innovaciones educativas a través de las Tic propiciará nuevas formas y actuaciones en su desempeño, despertando el sentido crítico, la utilización de los recursos técnicos como elementos de expresión creadora, la relación de lenguajes y códigos para generar conocimiento, apoyados en la investigación multi e interdisciplinar,

todo ello para propiciar nuevas formas de acceder a las realidades cambiantes del contexto educativo (p.124).

Se entiende que para poder desarrollar estas competencias se hace necesario que el profesor reciba una formación permanente enmarcada dentro de los planes formativos que, desde el inicio del proceso de convergencia, se esté llevando cabo y que requiere de una visión gerencial de avanzada que contribuya a materializar un enfoque transformador para el desempeño laboral de los docentes.

Factores de la Motivación Laboral

1. El espacio de condiciones de labor consideradas por el empleado como amigables, constituyendo una armonía entre la vida familiar y la vida laboral. En el estudio a este factor se le llamó "Vivir".
2. Procurar al empleado la posibilidad y la oportunidad de crecimiento dentro de la organización, creando un ambiente de cooperación y recompensa entre ellos. A este factor se le llamó "Crecer".
3. Conseguir que los valores y visión de la empresa u organización sean compartidos por sus empleados, creando un sentido de pertenencia y un vínculo entre ellos. A este factor se le denominó "relacionarse"

En cuanto, al concepto de la orientación educativa reseñados por los autores citados anteriormente se enmarcan en el desarrollo personal y social, dirigida a promover desde un enfoque transformador el desempeño laboral del docente en la carrera de orientación que está orientada a la autoestima, relaciones humanas, socialización y atención a las necesidades e intereses del individuo, de acuerdo a sus potencialidades, habilidades y destrezas.

Desempeño laboral:

Morales (2009) expresa: Desempeño laboral se refiere a lo que en contexto hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales

como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada. (p.43)

Morales y Velandia (1999) lo conceptualiza como la actuación de las personas cuando estas aplican sus aptitudes, inclinaciones y necesidades en función de los objetivos de la empresa, sitio de estudio, hogar o, en general, la sociedad la que se desenvuelven, con el propósito de obtener un resultado específico. (p.88)

Matas (2006) afirma que el desempeño se refiere a la efectividad, de acuerdo con criterios sistémicos, por lo cual se mide en función de la capacidad de la administración para adaptarse, mantenerse y crecer, así como con el fin de renovarse de manera constante o, mejor aún, convertirse en una organización que aprende e incide en los fenómenos de supervivencia, adaptación y crecimiento. (p.157)

Coincide con lo antes señalado el término desempeño, según Matas (2006), pues alude a una serie de comportamientos dirigidos hacia una meta o un resultado. El desempeño en las personas es como la combinación de sus comportamientos con sus resultados. Estos planteamientos indican que al modificar cualquier comportamiento se transforma también el desempeño, pues este alude a la conducta del personal. Así, desde la perspectiva de este autor, el desempeño se refiere al rendimiento de un conjunto de individuos en función de unas metas específicas. (p.183)

Según Chiavenato (2007), «el desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos de las organizaciones» (p. 236). En el mismo orden de ideas, Dessler (2007) lo define como el grado de cumplimiento de

todas las tareas o decisiones de los empleados de una organización o empresa, con miras establecidas por esta. (p. 175). Por tanto, el desempeño laboral es una variable que se encuentra en función de los resultados obtenidos en la realización de las funciones inherentes al cargo. De esta manera, es posible decir que es importante estudiar el desempeño en el ámbito laboral, para lo cual es necesario que este se evalúe de manera objetiva y precisa.

Por consiguiente, se evidencia que los autores citados coinciden en su totalidad al considerar el desempeño laboral como el rendimiento o la actuación que muestra cada trabajador en su puesto laboral, en consideración y en función de las actividades que cumple, de las metas y los resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo, así como, en especial, en consideración a su contribución a la organización.

Se puede afirmar, entonces, que, para efectos de este estudio, se considera el desempeño desde la perspectiva de Chiavenato (2007), pues se entiende como la actuación del personal, en la medida en que interesa medir los factores que lo afectan y el nivel alcanzado dentro de la organización. Por consiguiente, en una sociedad moderna, en la que siempre se ha medido el valor de las personas por el desempeño en su trabajo, el desempeño se considera necesario para una gestión eficaz y acorde con las exigencias de la organización, según lo que se establece en el plan estratégico orientado al cumplimiento de las metas.

En otras palabras, se evidencia una correspondencia directa entre los principios que determinan el desempeño laboral y la idoneidad demostrada. Además, se basa entre el beneficio y la acción que muestra el trabajador al desarrollar las funciones y labores primordiales que exige su cargo en el contexto laboral definido de trabajo, lo cual admite explicar su idoneidad.

Factores del desempeño laboral

Los factores laborales se refieren a las condiciones de las organizaciones que repercuten de manera directa sobre el desempeño de sus trabajadores. Al respecto, Cabrera y Toro (1985), en su teoría sobre la conceptualización de los elementos conductuales de la acción, configuran el desempeño como: un efecto de la interacción

de cuatro elementos: contexto, tiempo, acción y la meta o resultado. El contexto viene a ser el conjunto de las circunstancias internas -individuales- y externas que anteceden y acompañan la acción; el tiempo es la época, el periodo o el momento específico; la acción es la ejecución de una actividad específica; y la meta o el resultado es el efecto o el producto de la acción. (p. 115)

Estos autores hacen referencia a que los elementos mencionados conforman el denominado «desempeño general», de modo que se define este como una acción o un conjunto de resultados que tienen lugar en un momento determinado y está condicionado por un conjunto de factores que conforman un contexto de las organizaciones.

Por su parte, Matas (2006) plantea que, aplicado a la administración pública, los factores del desempeño laboral se relacionan con el uso racional de los recursos materiales y financieros, por cuanto la eficiencia se demanda en los niveles operativos. (p. 88). En el desempeño laboral de las instituciones públicas resalta el factor humano centrado en la coordinación entre el nivel operativo y el estratégico de las organizaciones.

En este sentido, Chiavenato (2007) señala: «Cada trabajador conoce su nivel de desempeño dado que cuenta con la información necesaria». Por lo general, en las organizaciones los trabajadores realizan ciertas funciones que les generan recompensas, remuneración, seguridad y estatus, y de modo recíproco el empleado responde con el trabajo y el desempeño de sus tareas. (p. 244). Este autor coincide en algunos de sus planteamientos con Robbins (2008) al exponer la existencia de factores a través de los cuales se mide el desempeño laboral.

Cuando se habla de factores que miden el desempeño laboral se hace referencia a una serie de condiciones que determinan la eficiencia en el puesto de trabajo, las cuales varían entre una profesión y otra. En el caso específico de la función directiva de los centros escolares, los factores que miden el desempeño están relacionados con la capacidad de gerenciar los planteles, mantener la calidad educativa y establecer relaciones de solidaridad y cooperación con las instituciones y las comunidades que rodean la escuela.

A continuación, se presentan los diferentes factores del desempeño laboral que presentan Robbins (2008) y Matas (2006), entre otros, los cuales son: conocimiento del trabajo, producción, responsabilidad y capacidad de liderazgo.

Conocimiento del Trabajo.

Al analizar el conocimiento del trabajo, Maristany (2003) asevera que se trata de la medida en la cual el trabajador conoce los procedimientos y las técnicas que conforman el trabajo que desempeña, así como de la capacidad de llevarlos a la práctica apoyados en el manejo del conocimiento adquirido en su desarrollo. Por su parte, Koontz y Weirich (2007) plantean que el conocimiento del trabajo está determinado por la competencia humana general, la cual es el producto del dominio de conceptos, destrezas y actitudes; ser competente significa que la persona tiene el conocimiento declarativo -la información y los conceptos-, es decir, sabe lo que hace, por qué lo hace y conoce el objeto sobre el que actúa.

Para Robbins (2008), ser competente implica tener la capacidad de ejecución, es decir, el conocimiento procesal o las destrezas intelectuales y psicomotoras para, en efecto, llevar a cabo la ejecución sobre el objeto. Finalmente, ser competente implica tener la actitud o el conocimiento actitudinal orientado a querer hacer uso del conocimiento declarativo y procesal, además de actuar de una manera que se considera correcta. (p. 251). Por tanto, se evidencia que los autores citados abordan el conocimiento del trabajo como un factor en el desempeño laboral, y denotan, así como su manejo derivará en una actuación específica del personal, por cuanto le adjudica el manejo de las actividades encomendadas en la organización con las competencias necesarias en el ámbito teórico.

Producción.

De acuerdo con el criterio de Maristany (2003), la producción en el trabajo se expresa en el balance entre la cantidad y la calidad de trabajo. La cantidad de trabajo comprende la medida en que se produce trabajo, supone un nivel de actividad o esfuerzo que necesita un operador humano para cumplir las exigencias o los criterios

laborales. Esta cantidad de trabajo debe estar en correspondencia con la calidad obtenida, por lo cual, a fin de lograr un adecuado desempeño, deben ponderarse ambos factores.

Según el criterio de Koontz y Weirich (2007), la calidad laboral afecta de manera positiva la rentabilidad de las organizaciones, por lo que es necesario apostar por la introducción de dichas medidas en la gestión empresarial. La calidad del trabajo en cualquier empresa se sustenta en la capacidad de mantener la operación estable de sus sistemas. Además, a fin de lograrlo, se necesita contar con personas motivadas y capacitadas para desarrollar un buen trabajo. Cuando las personas actúan de forma consistente y están dispuestas a superarse de manera constante, sumados los recursos necesarios, se puede ser competitivo en cualquier ámbito.

En este sentido, Chiavenato (2007) señala que la cantidad de trabajo que el empleado es capaz de realizar en un tiempo determinado determina el nivel de compromiso y las capacidades de administración del tiempo. La calidad de trabajo se refiere al esmero con el que un empleado realiza su trabajo. Una gestión eficaz de los recursos humanos es, entonces, indisociable con la calidad laboral. Por tanto, los responsables de las empresas tendrían que empezar por usar la calidad laboral como un factor productivo. Uno de los aspectos más importantes y básicos para que una organización pueda alcanzar un nivel de competitividad es tener la capacidad de obtener una integración eficiente de las personas que en ella laboran con los recursos físicos y materiales necesarios.

Responsabilidad.

En cuanto a la responsabilidad como factor laboral, según Maristany (2003), es la medida en la que se asume la responsabilidad de un puesto. La responsabilidad ante el trabajo es la respuesta positiva ante la obligación contraída, actitud que se asume ante los resultados de la labor. Implica que sabe responder ante los demás por una actividad encomendada.

Koontz y Weirich (2007, p. 56) postulan lo siguiente: «la responsabilidad es la obligación que los supervisados les deben a sus superiores con respecto al ejercicio de

la autoridad que le fue delegada como una forma para lograr los resultados esperados». El autor se refiere a la manera como el empleado se dedica al trabajo y ejecuta el servicio dentro del plazo estipulado. La considera, además, un estado en el que se asume la vigilancia necesaria para obtener los resultados deseados.

En este sentido, estos autores agregan que, en la mayoría de las organizaciones, el departamento de recursos humanos es responsable de los trabajos que realiza su personal. Sin embargo, es esencial que los gerentes tengan un papel clave de principio a fin, de manera que quienes tendrán la responsabilidad de llevar a cabo evaluaciones participen de manera directa en los programas y así se alcancen el éxito y los objetivos propuestos.

De acuerdo con Díaz (2005), la responsabilidad es la habilidad del ser humano para medir y reconocer las consecuencias de un episodio que se llevó a cabo con plena conciencia y libertad. Por tanto, una persona responsable es aquella que desarrolla una acción de forma consciente y que puede ser imputada por las derivaciones que dicho comportamiento posea. De este modo, la responsabilidad es una virtud presente en todo hombre que goce de su libertad.

En este mismo sentido se expresa Chiavenato (2007), quien afirma que la responsabilidad se consolida cuando en un colectivo los trabajadores y los dirigentes se relacionan de forma constante, analizan los problemas desde todos los ángulos con el propósito de concebir el proceso de trabajo como algo social, así como personal, a fin de fomentar la responsabilidad por las acciones en la empresa. Sobre esta base se establece que la responsabilidad de las empresas implica en especial de las que prestan servicio público, como lo es, por ejemplo, el Banco Central de Venezuela, subse de Maracaibo-, una seria consideración del pacto de sus acciones en la sociedad. De igual forma, la sensibilidad del establecimiento frente a una relación entre las operaciones y su política.

De esta manera, esto se podría entender de formas más exactas al determinar que una persona caracterizada por su responsabilidad es aquella que tiene la virtud no solo de tomar una serie de decisiones de manera consciente, sino también de asumir

las consecuencias que tengan estas decisiones y de responder por ellas ante quien corresponda en cada momento.

Capacidad de liderazgo.

Desde el punto de vista de los postulados de Koontz y Weirich (2007, p. «es el arte o proceso de influir en las personas para que contribuyan voluntaria y entusiastamente al cumplimiento de metas grupales».

En este sentido, las personas que ejercitan el liderazgo en las organizaciones deben desarrollar rápidamente las capacidades y las actitudes imprescindibles para impulsar el desarrollo de la institución a mediano y largo plazo. Sin embargo, ¿cómo desarrollar esas capacidades en un líder si no son parte de sus características personales? Esto podría sonar utópico, pero con el adecuado conocimiento es logable.

Por su parte, Chiavenato (2007, p. 406) expone que ese tipo de liderazgo «posee autenticidad, el líder es aquella persona capaz de provocar la liberación, desde dentro de la energía interior de otros seres humanos que se han propuesto para lograr su propia dignificación y la de aquellos con quienes conviven». El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, de modo tal que inspira al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige -el líder- y aquellos que lo apoyen -los subordinados- y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente.

Con relación a este punto destacan, en primera instancia, las consideraciones de Robbins y Coulter (2005) quienes definen que la capacidad de liderazgo es «como un proceso que se basa en influir en un grupo para orientarlo hacia el logro de objetivos» (p. 422). Este principio se sustenta en la teoría de las relaciones humanas, en la que se plantea un entramado de poder, jerarquía y dominación, por medio del cual, en todo grupo u organización, existe una gran mayoría que asumen el rol de seguidores y uno o varios que se presentan como líderes o conductores de esas masas hacia las metas preestablecidas.

Cabe destacar que el planteamiento de Ginebra (2008) coincide con los resultados cuando expresa que el liderazgo se relaciona con la conducción, la dirección y el mando, de manera que representa más una responsabilidad que un rango de privilegio en las organizaciones. De acuerdo con los planteamientos de los autores citados, se establece una potencialidad liberadora, lo cual convierte al líder en el servidor de sus seguidores, en cuanto asume la misión fundamental de ayudarlos a superar los obstáculos para que sean capaces de poner en acción su total capacidad al servicio de la consecución de los objetivos propios y compartidos con su grupo.

Identidad Laboral.

Según el criterio de Koontz y Weirich (2007), la identidad organizacional define el grado en el cual el trabajador se siente identificado con las metas y los objetivos trazados por la organización o institución, y en función de esto orienta y organiza su comportamiento al logro de estos, ejecutando una labor eficiente y eficaz en sus actividades de trabajo.

De igual forma, Chiavenato (2007) sostiene que la identidad laboral se expresa en la medida en que el trabajador siente reciprocidad con los lineamientos laborales de la organización y se orienta a lograr la misión y la visión al identificarse con estas. Dicha identidad lo impulsa a realizar una labor ajustada a los propósitos establecidos y a alcanzar metas de excelencia.

La identidad laboral, de acuerdo con Robbins (2008, p. 34), se refiere a «la congruencia de las necesidades u objetivos individuales con las metas o necesidades de la organización». Sostiene el autor que cuando ambas son específicas y retadoras llevan a un alto desempeño, lo cual involucra la colaboración, la proactividad y la perseverancia en la consecución de los logros o éxitos.

De esta forma, Díaz (2005) plantea que un sujeto puede interactuar en múltiples nosotros, de manera que es uno de los más importantes el que se vincula con el mundo laboral. Desde la sociología del trabajo se define la identidad laboral como la idea de un yo único y de un nosotros que se construye en los espacios laborales. También se busca enmarcar las experiencias comunes en el interior de la

división del trabajo, lo que posibilita la definición de grupos relativamente homogéneos para sí mismos y los otros grupos laborales y sociales.

Al respecto, se puede señalar que el trabajador como tal debe manifestar, a través de su desempeño, la identidad laboral mediante su actuación como colaborador proactivo y perseverante en la ejecución de sus actividades. De acuerdo con el planteamiento desarrollado, se establece que la identidad laboral es un factor que guarda estrecha relación con la cultura organizacional, pues la actitud de colaboración e integración voluntaria de sus miembros se profundiza cuando en el entorno aparecen condiciones que garanticen al trabajador su estabilidad tanto laboral como física y emocional, lo que les genera la oportunidad de ser creativos e innovadores y, como consecuencia, se evidencia un máximo desempeño.

Niveles del desempeño laboral

En cuanto al tema, el nivel de desempeño laboral se relaciona con la actitud de los trabajadores frente a las responsabilidades, las acciones y las tareas diarias; también con el nivel de satisfacción de las expectativas que se tenga sobre la actividad desarrollada y la recompensa que se percibe como consecuencia de un resultado esperado.

Chiavenato (2007) refiere que un buen desempeño debe contener un nivel adecuado en los factores que determinan la actuación. Matas (2006) afirma que el nivel de desempeño laboral se relaciona con la responsabilidad de la gestión pública ligada a los procesos de democratización que se relaciona con la actuación de la gente y lo ejerce a través del funcionario, lo que determina así un nivel de actuación frente a las exigencias del aparato de las administraciones públicas.

Al respecto, Tobón (2004, p. 76) define el nivel de desempeño laboral como «un conjunto de roles que ejecuta el educador en el trabajo educativo con sus alumnos». Para los efectos de la educación media general, este actúa como un promotor de experiencias significativas con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el docente el desarrollo de la creatividad, la participación activa en su aprendizaje constructivista y, por ende, emancipador, de manera que se

da una adecuada transferencia de conocimientos, habilidades cognitivas y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.

De igual manera, señala que el desempeño laboral en las organizaciones es el resultado de la combinación de dos aspectos claves: primero, la excelencia de una organización, la que a su vez refleja la calidad de acción de sus individuos; y el segundo, reflejado en el conocimiento y la composición de ese proceso por parte de sus entes involucrados.

Por tanto, el nivel de desempeño laboral debe comenzar por el gerente, quien es el líder de su institución y planifica, dirige, organiza, maneja y establece un adecuado clima organizacional, a fin de lograr y conseguir la satisfacción laboral con los objetivos planificados. Tanto los coordinadores de áreas como el directivo son guías y deben ser capaces de adquirir nuevas misiones para motivar a los empleados en la aplicación de nuevas estrategias de capacitación por las que se promueve el cambio, de modo que logren así tomar el papel que les corresponda.

Al respecto, Blanco y Di Vora (2000, p. 68) establecen cuatro grados o niveles de desempeño laboral: «Destacado, competente, básico e insatisfactorio». Estos constituyen respuestas reconocibles y evaluables ante las preguntas: ¿cuán bien se debe hacer?, o ¿cuán bien se está haciendo? A continuación, se explican estos niveles según los autores.

Destacado.

De acuerdo con lo planteado por Blanco y Di Vora (2000), este nivel explica la exigencia de tal manera que presenta esmero en el trabajo y logra así una altísima calidad, al tiempo que manifiesta conocer el trabajo y demuestra experiencia en las funciones de facilitador, orientador, investigador, promotor social, evaluador y planificador. Además, este nivel demuestra un excelente espíritu de colaboración en las relaciones interpersonales con los compañeros.

Asimismo, contribuye a formar y afianzar valores y actitudes mientras desarrolla en las personas sus capacidades de aprendizaje relacionadas con el saber, el hacer y el convivir. Otro aspecto relevante en este nivel es que desarrolla en los

trabajadores los intereses, las aptitudes y los estilos de aprendizaje. Además, estimula el espíritu de investigación en la búsqueda del conocimiento, así como motiva el desarrollo de la creatividad en busca de experimentar con innovaciones en las diferentes tareas que conforman el puesto de trabajo.

De acuerdo con Tobón (2004), existen múltiples y variadas aproximaciones conceptuales al hecho de ser destacado laboralmente. Un concepto por lo general aceptado la define como una capacidad efectiva para llevar a cabo de forma exitosa una actividad laboral plenamente identificada. De esta forma, destacarse no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo, es una capacidad real y demostrada.

En este sentido, una buena categorización de ser destacado a nivel laboral es la que permite aproximarse mejor a tres enfoques generales. El primero lo concibe como la capacidad de ejecutar las tareas; el segundo la concentra en atributos personales -actitudes, capacidades-, y el tercero, denominado «holístico», incluye a los dos anteriores.

En el mismo orden de ideas, Díaz (2005) plantea que es la capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo. También se relaciona con el correcto desempeño y con la competencia profesional de quien dispone de los conocimientos, las destrezas y las aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo. Estas competencias son útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo y se obtienen no solo a través de la instrucción, sino también -y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Sobre la base de lo expuesto puede decirse que en este nivel de desempeño laboral es en el que el trabajador podrá ser capaz de demostrar un amplio conocimiento del contenido de las disciplinas que ejecuta y establecer conexiones entre estos y otros aspectos de la realidad, de manera tal que evidencie una actualización permanente de estos

Competente.

De acuerdo con Blanco y Di Vora (2000, p.69), en este nivel se demuestra interés en colaborar con el trabajo, así como unas adecuadas relaciones interpersonales, sin llegar a ser excelentes: «es capaz de ejecutar los roles demostrando moderados conocimientos, con lo cual establece las relaciones interpersonales necesarias». Al analizar este planteamiento, se establece que para alcanzar un nivel de desempeño competente es necesario la existencia de una adecuada cultura, es decir, que esté orientada hacia las personas, sin dejar de lado el cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos, de tal manera que se puedan cubrir las expectativas de sus miembros, y estos a su vez cumplirán los objetivos de la empresa. Este propósito se logra cuando la organización establece programas de desarrollo del capital humano en función de las brechas observadas.

Para Díaz (2005), ser competente en el desempeño laboral es la capacidad de responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la organización o el sector. El personal competente abarca los conocimientos -saber-, actitudes -saber ser- y habilidades -saber hacer- de un individuo. Las competencias regularmente incluyen competencias técnicas, las cuales son aquellas requeridas para desempeñar las actividades que componen una función laboral según los estándares y la calidad establecidos por la empresa o por el sector productivo correspondiente.

Según Tobón (2004), es una metodología que busca identificar las actividades y las funciones que deben realizar las personas de una organización a fin de lograr los objetivos organizacionales. Se inicia al establecer, en reuniones de trabajo con especialistas de los procesos comprendidos, el propósito principal del sector, la organización o la función productiva analizados, y luego se desagregan de forma sucesiva las funciones y las subfunciones hasta encontrar las actividades realizables por una sola persona. Ser competente se puede concebir de manera colectiva o de forma individual, pues se centra en los resultados que el trabajador o la organización

deben lograr y no en el proceso que se sigue para obtenerlos, de modo que es esta su principal diferencia con el análisis ocupacional de las tareas.

Por tanto, ser competente a nivel de desempeño laboral es un proceso que tiene como fin determinar si una persona es competente o aún no lo es para realizar una función productiva o de servicio determinada, de acuerdo con una metodología predefinida que incluye distintas etapas de recopilación de información sobre el desempeño real del evaluado en su contexto laboral. La evaluación se basa en criterios específicos que están definidos en un conjunto de estándares de competencia laboral validados por el mundo productivo.

Básico.

Para Blanco y Di Vora (2000), en este nivel se demuestra una calidad mínima necesaria y el trabajador conoce solo lo suficiente sobre las tareas o funciones que debe realizar. Demuestra conocimiento básico acerca del contenido de las disciplinas, pero no puede realizar conexiones con otros aspectos de la disciplina o relacionarlo con la realidad.

Según Tobón (2004), el nivel de desempeño laboral básico es aquel que se desarrolla, principalmente, en el inicio del desempeño de las labores y comprende aquellos conocimientos y habilidades que permiten progresar en el ciclo laboral y social. Tradicionalmente, se incluyen entre las competencias básicas para ejercer una labor la aplicación de recursos, la solución de problemas, la interacción con otros y el manejo creciente de tecnologías de la información.

En el análisis de los postulados expuestos sobre el desempeño básico se encuentra que los trabajadores son capaces de cumplir con sus tareas y generan algún valor agregado al proceso, pero no lo suficiente como para proyectarse sobre otros aspectos que, de una u otra forma, se relacionan con el cargo. De esta manera, se establece un nivel conformista en el que el principal objetivo es cumplir sin medir el impacto positivo o negativo de las acciones.

Al respecto, Díaz (2005) señala que el desempeño laboral, en un nivel básico, se utiliza con el fin de calificar lo que resulta esencial en algo o que constituye su

base. Lo básico es lo elemental o lo primordial. Muchas veces se utiliza la concepción para establecer distinciones entre categorías, niveles o servicios. El término desempeño básico presenta dos usos en el lenguaje corriente de nuestro idioma. Por una parte, implica el libramiento de condiciones básicas de trabajo y, por otra, el desempeño implica el cumplimiento efectivo de las actividades y funciones inherentes a un cargo o a un trabajo.

De esta forma, el desempeño a nivel básico son aquellas habilidades y conductas que explican desempeños medios, cumplimiento de necesidades y funciones en el mundo del trabajo y que, por lo general, se verbalizan en términos de atributos o rasgos personales, como es el caso de la orientación al logro, la proactividad, la rigurosidad, la flexibilidad y la innovación, entre otros.

Insatisfactorio.

De acuerdo con los postulados de Blanco y Di Vora (2000), en este nivel se presenta una pésima calidad en el trabajo, lo que demuestra poco conocimiento de este, de modo que siempre se improvisa, no se planifica ni organiza, tampoco se controla el proceso, además de que no se evalúan las actividades realizadas. De igual forma, estos trabajadores no colaboran con sus compañeros ni con la organización, no presentan capacidad de intuición, demuestran poseer pocas e incluso inadecuadas relaciones interpersonales, no se comunica con su jefe ni con los compañeros y no colaboran en nada.

Según Tobón (2004), lo insatisfactorio a nivel de desempeño laboral es la principal causa de problemas, incidencias, bajo rendimiento y bajas laborales. Muchos trabajadores no se encuentran cómodos en sus lugares de trabajo y esto repercute en su forma de trabajar. Este es un tema que preocupa a la mayoría de las organizaciones en la actualidad.

Para Díaz (2005), el nivel insatisfactorio es un sentimiento interior que experimenta una persona cuando siente que una realidad determinada no cumple sus expectativas. La insatisfacción muestra un nivel de desencanto personal producido

por la frustración de no cumplir un deseo determinado. Esto repercute en un inadecuado desempeño laboral.

Así mismo, la persona insatisfecha laboralmente vive más pendiente de la carencia y no practica la efectividad o el cambio. De este modo, sufre mucho porque no valora todo aquello que sí posee. Es como el niño eternamente insatisfecho. De esta manera, la insatisfacción puede ser un punto de inicio de un proceso de desarrollo personal, tal como ocurre cuando una persona inicia un proceso de coaching con el objetivo de poner fin a ese sentimiento interior y así abrir las puertas de la felicidad. Alcanzar este punto implica esfuerzo y superación.

En otras palabras, se entiende que además de seguir los controles, las medidas o criterios de actuación o de empuje van a utilizarse para atribuir ascensos, premios, estímulos; en otras palabras, para detectar a los mejores elementos y recompensarlos por el desempeño laboral.

La localización de estos compendios juega un papel vital en el proceso y ampliación de cualquier organización. Desde luego, también concierne conocer a aquellos miembros que se enfaticen por su poca eficacia a fin de guiar mejor o cambiarlos de lugar de trabajo.

Desempeño del Docente Universitario

El docente universitario está llamado a trabajar a partir de la motivación y vocación en su desempeño laboral con valores de solidaridad, integración, compromiso, reciprocidad, responsabilidad y respeto desde la equidad, la inclusión y el reconocimiento de la diversidad cultural con material de estudio y métodos dialéctico-críticos que logren consolidar el objetivo fundamental de formar nuevos ciudadanos. Según Gordillo (2010), caracteriza los siguientes roles del docente universitario:

Planificador: un planificador del proceso formativo, conductor y evaluador de utilizar técnicas y estrategias de acuerdo a las necesidades e intereses de los, asimismo, propicia un clima de aprendizaje que favorezca la mediación que realiza.

De igual forma, debe planificar el proceso instruccional. En efecto, planifica situaciones de aprendizaje formación colectiva donde:

- a) Propicia la motivación desde un enfoque transformador partiendo de creatividad, la observación, la experimentación, la transferencia de estudiantes del entorno y del momento de aprendizaje a los fines de optimizar el desempeño laboral de los docentes.
- b) Domina en forma teórica y práctica las diferentes áreas que ahora conforman.
- c) Utiliza herramientas tecnológicas para facilitar la labor docente.

Rol del Evaluador: evaluar el hecho educativo a meso y a macro nivel para participa en equipos de evaluación curricular y aplicar metodologías y técnicas evaluativos a situaciones de aprendizaje. Interpretar resultados de evaluación de aprendizajes en el desempeño laboral que sean pertinentes para diseñar instrumentos y, evaluar el desempeño académico de sus estudiantes.

Por consiguiente, la evaluación educativa, al igual que los demás campos del conocimiento humano, está envuelta en la dinámica derivada del surgimiento de nuevos paradigmas en las ciencias de la educación. Para Hidalgo (2007) existen tres aspectos importantes y su vinculación con la evaluación. El primero se refiere al carácter objetivo del conocimiento científico, y por tanto de la evaluación, el segundo a la visión parcelada de la actividad evaluativa que lo desvincula del contexto y el tercero al carácter estático negador de la condición histórica.

Rol del Investigador: Indica Gordillo (2010), para desempeñarse como investigador educativo en su grado o analizar datos relacionados con su desempeño laboral, utilizando técnicas, asimismo, identifica problemas educativos y comunales en la localidad donde labora, determina las áreas de competencia; que le permita: Diseñar proyectos de investigación educativa, relacionados con su área de estadísticas en función de situaciones educativas concretas. Utilizar resultados de la investigación para reformular procedimientos y, elaborar informes técnicos y de investigación.

Promotor Social: El docente debe estimular la participación colectiva, lo cual permite argumentar sus acciones a los fines, principios, perfiles y normativas educativas. Según Ander-Egg (2005) considera que:

El docente promotor social, es el que interviene en la comunidad para estimular la participación, organización de esfuerzos, a fin de lograr objetivos educacionales e integrar la comunidad a la organización y viceversa, donde juntos conforman un grupo, comparten experiencias, establezcan metas claras y factibles para emprender la búsqueda de estos objetivos planificados (p.44).

En referencia a lo expuesto por el autor, se infiere que el docente desde un enfoque transformador, atenderá responsablemente en la búsqueda de estrategias, acciones y tareas que permitan motivar su desempeño laboral, para lograr un trabajo conjunto. En otras palabras, el docente en su desempeño laboral como profesional, debe poseer conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan lograr una efectiva integración en la formación académica y profesional de sus estudiantes.

Fundamentación de la Investigación

Fundamentos Sociopolíticos

La motivación es un asunto que lleva implícito los derechos humanos contemplados en la constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el derecho a la libertad, democracia, inclusión, atención a la diversidad. Así como, el concepto de seguridad, identidad y nación.

Fundamentos Sociológicos

El escenario ampliado del proceso de motivación en el área de desempeño laboral de los docentes se requiere la integralidad de la sociedad como un todo, a la

que se entiende el espacio en el cual tanto hombres como mujeres se desenvuelven y desarrolla todas sus potencialidades y facultades. Bajo esta premisa se encuentra un ambiente más cercano, la comunidad. Por consiguiente, estas razones, hacen que la dimensión comunitaria de la orientación haya sido poco explorada, es decir existen escasas investigaciones que categoricen las necesidades de motivación para el desempeño laboral de los docentes a nivel de la comunidad universitaria específicamente en el subprograma orientación, así como limitados programas de intervención en este ámbito.

De acuerdo con Mendoza (2011), “la motivación en el desempeño laboral es un proceso que busca brindar apoyo a los miembros de la estructura organizativa para que conjuntamente con las instituciones y organizaciones sociales, desarrollen de forma cooperativa y corresponsable planes, programas y proyectos de motivación a fortalecer el autoconcepto, las relaciones interpersonales” (p. 112). Por lo tanto, se puede decir que la integración con demás programas académicos, a los fines de concretar acciones que mejoren con calidad y seguridad cada uno de los escenarios en el contexto de la comunidad universitaria pueden hacer posible la transformación académica desde el desempeño laboral que ejerce cada docente.

Según Sánchez(2011), “la motivación se entiende como la acción de promoción de trabajo con las personas, los grupos familiares y sociales, las organizaciones, con el fin de que aprendan y desaprendan, y a su vez se apropien de nuevas experiencias de aprendizaje, llevando consigo el desarrollo de la capacidad de las personas para la toma de decisiones de su propia vida, promoción de la autoayuda, la creación y uso de los propios recursos y la aplicación de métodos consensuados de resolución de problemas. Su principal valor educativo es trabajar con grupos que potencialmente pueden organizarse como redes de colaboración y comunicación, para darles influencia social”. (p.73).

La complejidad cultural, en el marco del respeto de los derechos humanos, es clave para garantizar un enfoque transformador hacia la motivación al desempeño laboral, la cohesión social, la democracia, la justicia social y la paz, como valores fundamentales para la construcción de la Comunidad Iberoamericana. Es por ello que,

el reconocimiento de la validez y legitimidad de patrones culturales múltiples, lleva a afirmar que sociedades incluyentes requieren del desarrollo de la persona y de la construcción ciudadana y multifacética de sentidos colectivos. (Acuerdo, VII Conferencia Iberoamericana de Cultura, 2003).

Bases Legales

A continuación, se presenta una serie de artículos que sustentan el estudio relacionado con las variables. De allí se toman como elemento la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica de Educación (2009), y se tomarán como referencia cuando señalan en su articulado las siguientes características:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999. En su artículo 89 hace mención que:

“El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios: 1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales.” (p.113).

En cuanto al artículo cabe destacar que todo ciudadano tiene derecho al trabajo, no obstante, se propone una acción integral en el desempeño laboral para el beneficio de toda la población y el estado es el ente rector.

En relación con la carta magna en el artículo 104 establece que:

La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica, El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta constitución a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. (p. 113)

En el contenido del artículo citado, se puede evidenciar claramente que el docente, debe ser una persona de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad, es decir, debe reunir un perfil profesional y estar suficientemente preparado para conducir, administrar, liderar equipos de docentes que ejercen las actividades educativas con motivación en su desempeño laboral desde su pedagogía y competencias que garanticen la calidad de la enseñanza a los ciudadanos y ciudadanas que asisten a los espacios formativos.

Para lograr este cometido es necesario que el personal docente este formado con vocación y motivación con el propósito de emplear habilidades de comunicación, liderazgo y relaciones interpersonales con el fin de fortalecer las funciones y competencias de los docentes, de esta manera la educación recibida por los estudiantes sea de calidad.

Igualmente, se retoma el sustento legal que describe el artículo 3 de la Ley Orgánica de Educación (2009), cuando expresa que:

La presente ley establece como principio de la educación la democracia participativa y protagónica, la igualdad entre todos los ciudadanos y ciudadanas sin discriminaciones de ninguna índole; la formación para la independencia, la libertad y la emancipación, la valoración y defensa de la soberanía; la formación en una cultura para la paz, la justicia social, el respeto a los derechos humanos, la práctica de la equidad y la inclusión; la sustentabilidad y el desarrollo, el derecho a la igualdad de género, el fortalecimiento de la identidad nacional, la lealtad a la patria e integridad latinoamericana y caribeña.

Por cuanto, las características del docente están orientadas hacia una persona integral, crítica y apta para la vida en colectivo, sólo puede interpretarse en la principal función de la educación como sustento del proceso de transformación que permita el desempeño laboral de los docentes específicamente sobre los docentes de la carrera de orientación en la universidad, para lograr una armonía del desempeño laboral, el respeto mutuo, la solidaridad y el trabajo compartido para el bien colectivo. Asimismo, está la LOE (2009), en su artículo 32, establece:

La educación universitaria profundiza el proceso de formación integral y permanente de ciudadanos críticos y ciudadanas críticas reflexivas y reflexivas sensibles y comprometidas y comprometidas sociales y éticamente con el desarrollo del país iniciado en los niveles educativos precedentes. Tiene como función la creación difusión socialización producción apropiación y conservación del conocimiento en la sociedad, así como el estímulo de la creación intelectual y cultural en todas sus formas. Su finalidad es formar profesionales e investigadores o investigadoras de la más alta calidad y auspiciar su permanente actualización y mejoramiento con el propósito de establecer sólidos fundamentos que en lo humanístico autónomo científico y tecnológico sean soporte para el progreso soberano del país en todas las áreas.

Lo antes mencionado, se adopta para incorporarlo como visión de la educación universitaria en construcción desde un enfoque transformador y humanista ejercida con un desempeño laboral eficaz y efectivo, ante los cambios que demandan de su actuación, dispuesto a mantenerse en continua actualización y perfeccionamiento de su conocimiento profesional con el objeto de formar profesionales de calidad para el progreso del país.

En referencia con la Ley Orgánica Universitaria (1970), declara en artículo 4 que “la enseñanza universitaria se inspirará en un definido espíritu de democracia, de justicia social y de solidaridad humana, y estará abierta a todas las corrientes de pensamiento universal, las cuales se expondrán y analizarán de manera rigurosamente científica”. Se evidencia la motivación de los docentes hacia el desempeño laboral con el objeto de generar escenarios de transformación ciudadana que facilitan la construcción de una sociedad multidimensional en términos de pensamientos, demandas y cultura.

Las leyes y artículos planteados constituyen los preceptos constitucionales que permite impulsar un enfoque transformador del pensamiento del docente universitario hacia un desempeño laboral humanístico, solidario, científico y tecnológico, para ello, los docentes están llamados a generar un conjunto de competencias personales, técnicas y sociales que le faciliten transmitir los conocimientos bajo un sistema de

transferencia axiológico y flexible, de allí la importancia de ejercer con motivación el desempeño laboral docente.

Sistema de Variables

En relación con la variable, constituye una característica de la realidad que es susceptible de asumir diferentes valores. En tal sentido, Chávez (2007) considera que un “sistema de variables constituye una serie de características por estudiar, definidas de manera operacional, es decir, en función de sus indicadores o unidades de medida” (p.59). Desde la óptica de Orozco, Labrador y Palencia (2007), lo definen como “la precisión y organización de los aspectos que son tratados en el estudio. Aquí se definen las variables a estudiar o las especificaciones a considerar en la ejecución del trabajo” (p. 36).

Se infiere entonces que las variables representan los elementos, factores o términos que pueden asumir diferentes valores, cada vez que son examinados. Asimismo, un sistema de variables lo componen una serie de características por estudiar, en función de sus indicadores o unidades de media. En efecto, en el proceso de investigación luego de definir las variables se requiere la construcción de la operacionalización de variables, en esta sección se derivan las variables en dimensión e indicadores. De tal manera, que se elabora una que permita visualizar la definición real y operacional, pasando de un nivel abstracto a un nivel concreto y específico a efectos de poder observarla, mediarla o manipularla.

A continuación se describe la operacionalización de variables del estudio a partir del objetivo general y sus respectivas variables.

Cuadro 1 Operacionalización de la Variable

Objetivo General: Describir la motivación desde un enfoque transformador para la optimización en el desempeño laboral de los docentes universitarios de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas.

Variable	Definición Conceptual	Definición Real: Dimensión	Definición Operacional: Indicador	Ítems
La motivación desde un enfoque transformador	La motivación es definida como: “Una característica de la psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana, lo que hace que las personas funcionen”. (Stoner, 1996)	Tipos de Motivación	Motivación Intrínseca	1
			Motivación Extrínseca	2
		Motivación para el Rendimiento	Grupos de trabajo naturales	3
			Combinar las Tareas	4
			Trabajo en equipo	5
			Resolución de problemas	6
			Relaciones Interpersonales	7
			Manejo de sistemas de Información	8
Desempeño laboral del docente Universitario	El desempeño se refiere a la efectividad, de acuerdo con criterios sistémicos, por lo cual se mide en función de la capacidad de la administración para adaptarse, mantenerse y crecer, así como con el fin de renovarse de manera constante o, mejor aún, convertirse en una organización que aprende e incide en los fenómenos de supervivencia, adaptación	Factores del Desempeño Laboral	Conocimiento del Trabajo	9
			Producción	10
			Responsabilidad	11
			Capacidad de Liderazgo.	12

	y crecimiento. Matas (2006)	Niveles del Desempeño Laboral	Destacado	13
			Competente	14
			Básico	15
			Insatisfactorio	16

Fuente.

Elaborado

por

Carrillo

(2020).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico define el uso de métodos, técnicas, estrategias y procedimientos a utilizar en el estudio que se desarrolla. Según Palella y Martins (2010) Señala que es “una guía procedimental , producto de la reflexión, que provee pautas lógicas generales pertinentes para desarrollar y coordinar operaciones destinadas a la consecución d los objetivos intelectuales del modo más eficaz posible” (p. 79). Esta sección del estudio reúne los procedimientos que se ajustan a las características del trabajo de investigación para dar respuesta a una situación problemática que interesa según el campo de estudio en el que se desenvuelve el investigador.

Naturaleza de la Investigación

En función de las características identificadas en el estudio, se enmarcó en el paradigma cuantitativo. Según Adames (2006), señala que “una investigación se ubica como cuantitativa cuando se reduce a medir variables en función a una magnitud o cantidad determinada, los aspectos que caracterizan a una investigación cuantitativa es la mediación sometida criterios de confiabilidad y validez, reduce numéricamente la relación entre los sujetos y los fenómenos” (p.06). En tal sentido, la indagación se enfoca en el paradigma cuantitativo debido a que los datos son recolectados directamente donde ocurren los hechos para luego procesarlos estadísticamente e interpretar los resultados para realizar las consideraciones y/o argumentaciones respectivas.

Tipo de Investigación

Motivado a que la investigadora acudió directamente al contexto de estudio, con la finalidad de recolectar datos e información relacionada con los objetivos, la

investigación es de campo. Según Arias, (2006) señala que “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna” (p.29). Asimismo, este enfoque es corroborado con lo relatado en el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesos Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2006) plantea que:

Se entiende por investigación de campo el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquier de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo (p.18).

Sobre la base de lo expuesto, el trabajo se considera de campo porque se realizó de forma “In Situ”, es decir, en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio, ello permite el conocimiento de la problemática más a fondo y los manejar los datos con más precisión. Igualmente, la tipificación de la presente investigación tomo en cuenta la situación problema a investigar, los objetivos planteados y la población objeto de estudio.

En relación con el nivel de la investigación, se plantea que el estudio tuvo un carácter descriptivo. Vale decir, que una investigación descriptiva tiene como finalidad: caracterizar globalmente el evento de estudio y enumerar sus características, describir su desarrollo a los procesos de cambios y clasificar eventos dentro de un contexto, pero también construir la base y el punto de partida para estudios de mayor profundidad. Al respecto Tamayo y Tamayo (2004), expresa que los estudios descriptivos son aquellos que “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos” (p. 108).

Así pues, tiene un carácter descriptivo, ya que permitió conocer la realidad que presenta el personal docente de la institución objeto de estudio, en consecuencia la exploración permite ahondar las causas y efectos que el problema detectado posee, identificando los factores que son analizados a través del objetivo: Describir la motivación desde un enfoque transformador para la optimización en el desempeño laboral de los docentes universitarios de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas.

Diseño de la Investigación

Luego de definido el tipo de investigación a realizar, se debe concebir la manera práctica y concreta de alcanzar los objetivos propuestos. Para tal fin, es necesario seleccionar y desarrollar un diseño de investigación y aplicarlo al contexto particular del estudio. El diseño según Hurtado (2009), corresponde a la estructura de la investigación, “es la forma como la investigación va a ser realizada, y a la manera como la indagación es concebida a fin de obtener respuestas a la interrogante” (p.78). En este estudio se utilizó un diseño no experimental para la evaluación de la variable en estudio, ya que se van a observar situaciones ya existentes, determinando sus características, sin intervenir o manipular el contexto.

Población y Muestra

Población

En cuanto a la población, Palella y Martins (2010), señalan que puede ser definida “como el conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas pertinentes a una investigación y que generalmente suelen ser inaccesible” (p.105). Esta definición es apoyado por el enfoque de Hurtado (2009) señala que es “el conjunto de elementos, seres o eventos, concordantes entre sí en cuanto a una serie de características, de las cuales se puede obtener alguna información” (p.152). De tal manera que, la población se circunscribe a una totalidad de sujetos con características similares, por lo tanto, quedo comprendida por veinte y cinco (25)

profesores que laboran en la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas.

Muestra

En relación a la muestra, Hernández, Fernández y Baptista (2007) señalan que es “el subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de dicha población” (p. 308). Por su parte, Tamayo y Tamayo (2009), la define como "el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada" (p.176). En función a los enfoques científicos de los citados autores, se deduce que la muestra es una porción de la totalidad de los docentes a estudiar, vale decir, que la población es pequeña por tanto no se aplicaron criterios muestrales, es decir, la muestra quedo conformada por veinte y cinco (25) profesores que laboran en la Carrera de Orientación en la institución objeto de estudio.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En el proceso de recolección de datos es necesario seleccionar las técnicas e instrumentos apropiados para lograr la recopilación de la información pertinente. Para los efectos de esta investigación se empleó como técnica la encuesta definida por Arias (2006), como “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismo, o en relación con un tema en particular” (p.72). El propósito es extraer o recopilar información de los docentes bajo un diseño coherente y pertinente con los objetivos del estudio. Entonces, como instrumento se utilizó el cuestionario, el cual es conceptualizado por Arias (ob.cit.) como:

La modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato de o papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto-administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador (p.74).

Hecha las consideraciones anteriores, el instrumento que se diseñó para la recolección de datos, estuvo orientado de acuerdo a los objetivos y naturaleza de las variables. Dicho instrumento estará dirigido a los docentes con la finalidad de conocer la motivación profesional y su vinculación en el desempeño laboral, vale decir, que el cuestionario constará de una determinada cantidad de preguntas con varias alternativas de respuesta: Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca. Para ello, se les consigno a la población objeto de estudio una carta de presentación, la cual indica el título, objetivos u fines de la investigación, asimismo, formato de instrucciones para el llenado del cuestionario.

Validez del Instrumento

La validez busca que el instrumento logre medir y obtener la información en función de los objetivos planteados para la investigación. Hernández, Fernández y Baptista (2007) señalan que “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 277). Tomando en cuenta lo planteado, la validez será de contenido, tal como o refiere Hurtado y Toro (2010) quienes indican que “los instrumentos de medición estén contruidos de tal modo que realmente midan los aspectos que se quieren medir” (p. 100), en estos se evaluarán las dimensiones de las variables del estudio.

En efecto, la validez se realizó mediante la evaluación emitida por tres (03) expertos: dos (02) especialistas en las áreas de docencia universitaria y uno (01) en metodología, a los cuales se les entrego un formato de validez para que reflejen sus juicios de valor, por cada uno de los ítems, en cuanto a la claridad, coherencia y pertinencia.

Confiabilidad del Instrumento

Desde la óptica de Ramírez (2012) comenta que “la confiabilidad del instrumento de datos alude al hecho de que en las mismas condiciones el mismo instrumento debe arrojar similares resultados” (p.125). Por lo tanto, para calcular la confiabilidad, se aplicó una prueba piloto, el objetivo de esta prueba es refinar el instrumento de investigación antes de su aplicación definitiva, este procedimiento

verifica la operatividad del instrumento a nivel del grado de comprensión del sujeto investigado.

Un aspecto, importante en una prueba piloto, es que los sujetos a los que se aplica la misma, no pertenecen a la población de estudio, por lo tanto tampoco a la muestra, tal como lo expresa Hurtado (2004), quien afirma que una prueba piloto es:

“Una aplicación previa que se hace del instrumento a un grupo pequeño de personas con características similares a las de la muestra (pero no pertenecientes a ella), con el fin de verificar si la redacción es acertada, y si los ítems permiten realmente obtener la información deseada y en general si el instrumento funciona apropiadamente”. (p. 432).

Para efecto particular de la presente investigación, y de acuerdo al tipo de instrumento, se utilizó el coeficiente de Alfa Cronbach, el cual es aplicable a instrumentos con escalas de estimación, donde cada sujeto marca el valor que mejor representa su respuesta. El coeficiente desarrollado por Alfa de Cronbach, requiere una sola administración del instrumento de medición y proceden valores que oscilan entre (o) cero y (1) uno, aplicándose a la siguiente expresión matemática.

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

De donde

K = el número de preguntas o ítems

α = coeficiente de confiabilidad.

n = número de ítems.

$\sum i^2$ = sumatoria de las varianzas de cada ítems.

S_t^2 = varianza total del instrumento.

El cálculo de la confiabilidad, debe producir un valor que oscile entre 0 y 1, considerando su aproximación a uno (1) es muy confiable, de lo contrario es nula. Así pues, una vez luego de aplicar la ecuación, el resultado obtenido fue de **0,82** indicando una confiabilidad alta, por lo tanto el instrumento el instrumento es técnicamente confiable.

Cuadro 2

Rango de Interpretación de la Confiabilidad

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0,81 – 1	Muy alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Media*
0,21 – 0,40	Baja*
0 – 0,20	Muy baja*

*Se sugiere repetir la validación del instrumento puesto que es recomendable que el resultado sea mayor o igual a 0,61.

Fuente. Datos tomados de Metodología de la Investigación Cuantitativa por Paella y Martins, 2012, (p. 181).

Procesamiento y Análisis de los Datos

Considerando el enfoque científico de Méndez (2012) "el análisis como proceso implica el manejo de los datos obtenidos y contenidos en cuadros, gráficos y tablas. Una vez dispuestos, se inicia su comprensión teniendo como único referente el marco teórico sobre el cual el analista construye conocimiento sobre el objeto investigado" (p. 220). Es así como luego de aplicado el instrumento definitivo a la muestra, se determinaron las frecuencias y porcentajes, los cuales se representan en cuadros y gráficos a través del programa WORD 2010, para la interpretación de resultados se utilizó el análisis descriptivo, basado en la interpretación porcentual, mientras que el análisis cualitativo permitió confrontar la relación con el marco teórico general establecido.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Luego de precisado el diseño de la investigación, se procedió a la aplicación del instrumento de recolección de datos, donde los resultados obtenidos fueron resumidos y analizados en frecuencias y porcentajes, de allí surge la presentación de este capítulo, el cual está conformado por cuadros y gráficos de barras con sus respectivo análisis de los aportes suministrados por los profesores que laboran en la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas.

Dentro de esta perspectiva, Palella y Martins (2010), señalan que la interpretación y análisis de los resultados “consiste en inferir conclusiones sobre los datos codificados, basándose en operaciones intelectuales de razonamiento lógico e imaginación, ubicando tales datos en un contexto teórico” (p.182).

En concordancia con lo referido por los autores, para la interpretación y análisis de los resultados, se procedió a organizar los datos aportados por los docentes objeto de estudio, utilizando la estadística descriptiva con el apoyo de la hoja de cálculo

Excel, presentados en cuadros de frecuencia acumulada, porcentajes, ítems y escala de medición, seguidamente se interpretaron los resultados en función de las cantidades relacionadas con los ítems, dimensiones e indicadores, mediante el razonamiento lógico en coherencia con el marco teórico consultado.

Por consiguiente, en cada uno de los resultados se analizan las diferentes incidencias de las repuestas aportadas por los docentes sobre las interrogantes y planteamiento de la problemática de la investigación. A continuación se presentan los resultados de cada uno de los ítems.

Cuadro 03. Distribución de la Frecuencia de la **Variable:** la Motivación desde un Enfoque Transformador en su **Dimensión:** Tipos de Motivación para el **Indicador:** Motivación Intrínseca y Motivación Extrínseca.

N°	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
01	Las actividades realizadas por los docentes del subprograma orientación en el desempeño laboral son puramente íntimas: por amor propio, satisfacción personal, independencia, fuerza interior, confianza, etc.	15	60	08	32	02	08	0	0	0	0
02	La motivación laboral de los docentes universitarios en el subprograma de orientación es inducida por elementos externos tales como: aumento de salario o reconocimientos públicos.	0	0	0	0	0	0	0	0	25	100

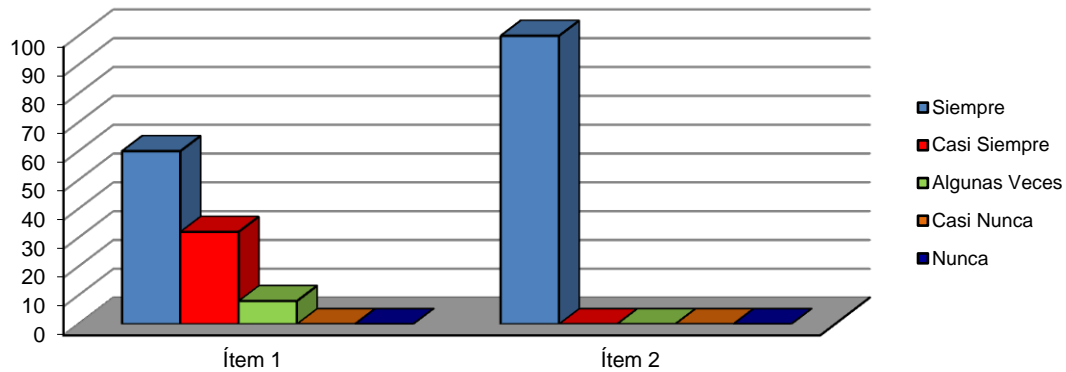


Gráfico 1. Distribución porcentual de las respuestas aportadas de la aplicación del cuestionario a los profesores de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas.

En relación al cuadro 03, para el ítem 01, el 60 % indicó que Siempre las actividades realizadas por los docentes en el desempeño laboral son puramente íntimas bien sean por amor propio, satisfacción personal, independencia, fuerza interior, confianza, u otro elemento interno de la persona, mientras el 32% Casi Siempre y el 08% Algunas Veces. Se evidencia el que los docentes no alcanzan sentir el compromiso desde su vocación personal. López (2012) razona diciendo: “la motivación intrínseca sale de nosotros mismos y es la que nos empuja y moviliza hacia la acción, es decir hacia el propósito” (p.72).

En cuanto al ítem 02, el 100 % de los entrevistados sostuvieron que Nunca tiene motivación por elementos externos tales como un aumento de salario o un reconocimiento público López (ob.cit.) expresa: “la motivación extrínseca corresponde a una situación externa inducida por un factor o estímulos que necesita

una persona para desarrollar una labor o como también se requiere de una recompensa para realizar una labor o función con mayor interés y empeño” (p. 73).

Cuadro 04. Distribución de la Frecuencia de la **Variable:** la Motivación desde un Enfoque Transformador en su **Dimensión:** Motivación para el Rendimiento sobre el **Indicador:** Grupos de Trabajo Naturales y Combinar Tareas.

N°	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
03	Los grupos de trabajos naturales modelan el comportamiento de sus miembros e integran un todo reconocible y significativo en su desempeño laboral	0	0	0	0	15	60	10	40	0	0
04	Los docentes combinan las tareas individuales a los fines de integrar módulos de trabajo para alcanzar objetivos comunes.	0	0	8	40	15	60	0	0	0	0

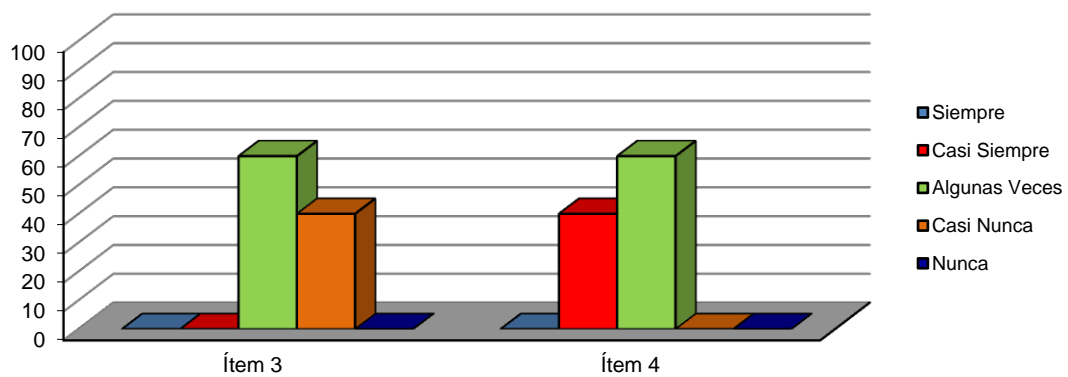


Gráfico 2. Distribución porcentual de las respuestas aportadas de la aplicación del cuestionario a los profesores de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas.

En relación al cuadro 04, para el ítem 03, el 60 % de los entrevistados sostuvieron que Algunas Veces los docentes combinan las tareas individuales a los fines de integrar módulos de trabajo para alcanzar objetivos comunes. Robbins (1999) en su texto titulado: Comportamiento organizacional. Teoría y práctica. Dice:

"Los grupos de trabajo no son turbas desorganizadas. Tienen una estructura que modela el comportamiento de sus miembros, que hace probable la explicación y predicción de una gran parte del comportamiento individual dentro del grupo, así como de su desempeño en general" (p.74).

Por consiguiente se refiere a la creación de mecanismos naturales de trabajo es decir; significa que las tareas que realiza un miembro o colaborador integran un todo reconocible y significativo lo cual significa el incremento en su desempeño laboral por parte del empleado y mejora la perspectiva de que los empleados vean su trabajo como específico e importante, en lugar de considerarlo como inadecuado y aburrido. La idea es que cada persona sea responsable de todo un proceso del trabajo reconocible, es decir; los grupos y/o equipos de trabajo forman un engranaje perfecto para ampliar métodos eficaces que estén direccionados hacia la toma de decisiones.

Sobre el ítem 04, el 60 % de los entrevistados indicaron que Algunas Veces desarrollan proyectos en equipos multidisciplinarios con el objeto de fortalecer su capacidad gerencial y el 40% Casi Siempre. Se evidencia la necesidad de unificar criterios para conformar equipos de alto desempeño. Bunk (1994) ilustra esta multidimensionalidad proponiendo 4 clases de competencias: técnicas (el saber), metodológicas (el saber hacer), personales (saber ser), y sociales (saber participar) (p.8). Entendiéndose el interés que radica en combinar las tareas individuales a los

fines de interactuar para alcanzar objetivos comunes. Estas razones invitan a la población objeto de estudio a coadyuvar esfuerzos colectivos, armónicos, donde las funciones de cada miembro sean productivas y los resultados contribuyan a la optimización su desempeño laboral.

Cuadro 05. Distribución de la Frecuencia de la **Variable:** la Motivación desde un Enfoque Transformador en su **Dimensión:** Motivación para el Rendimiento sobre el **Indicador:** Trabajo en equipo y Resolución de problemas.

N°	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
05	El trabajo en equipo de los docentes pertenecientes al PFGLO propone cambios, proyectos e innovaciones desde un enfoque transformacional para la optimización del desempeño laboral	0	0	04	16	15	60	06	24	0	0
06	En el PFGLO los docentes forman parte de la dinámica y cotidianidad frente a la resolución de problemas	10	40	15	60	0	0	0	0	0	0

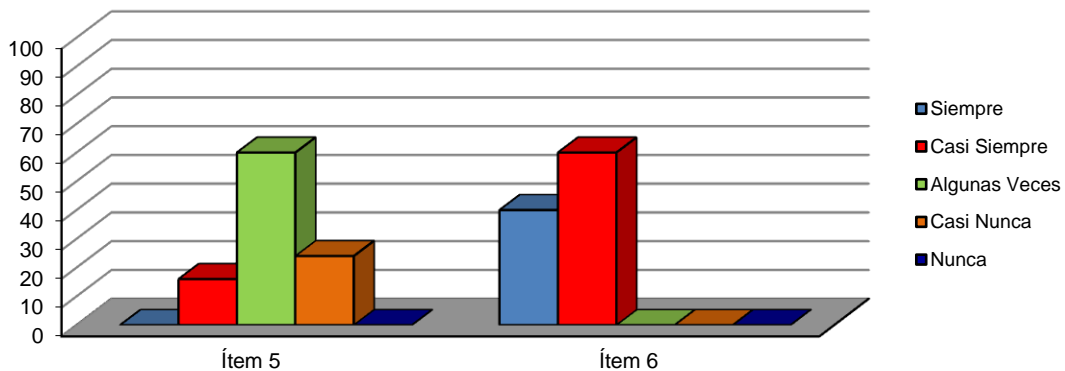


Gráfico 3. Distribución porcentual de las respuestas aportadas de la aplicación del cuestionario a los profesores de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas.

Los resultados expuestos en el cuadro 05 y gráfico 03, se tiene las opiniones emitida por los docentes objeto de estudio, donde el 60% expreso que Algunas Veces el trabajo en equipo de los docentes pertenecientes al PFGLO propone cambios, proyectos e innovaciones desde un enfoque transformacional para la optimización del desempeño laboral, mientas el 24% Casi Nunca y el 16% Casi Siempre. Estos datos permiten inferir que los docentes pocas veces trabajan en equipo.

Las nuevas perspectivas del trabajo en equipo según Según Robbins (2004) los equipos proponen cambios, proyectos e innovaciones y las llevan a cabo, las ejecutan; igualmente, resuelven problemas y conflictos, toman decisiones y los éxitos o fracasos de la organización, dependen mucho de los esfuerzos de sus participantes (p. 321). Por ello, por los docentes deben establecer trabajo en equipo con el propósito de alimentar los esfuerzos colectivos y transmitir ideas innovadoras para fortalecer el desempeño laboral.

En relación al ítem 06 el 60 % de los encuestados indicaron que Casi Siempre los docentes en el programa de formación de grado Licenciatura en Orientación (PFGLO) forman parte de la dinámica y cotidianidad frente a la resolución de problemas, el 40% expreso Siempre. Se infiere entonces que los docentes están atentos a la resolución de problemas que pudieran obstaculizar el normal desenvolvimiento de las actividades. Es decir, consideran importante aplicar estrategias para evitar contraposición de intereses, que los conllevan a concebir conflictos, tales acciones pudieran deteriorar sus relaciones interpersonales.

En tal sentido Arana (2012) plantea que “los problemas forman parte de la dinámica y cotidianidad de las organizaciones y los líderes necesitan saber cómo afrontarlos y qué decisión deben tomar para solucionarlos” (p.45). La resolución de problemas está, relacionada con la toma de decisiones oportuna y correcta. Ese es un

aspecto del liderazgo, porque los problemas forman parte de las situaciones que el líder tiene que gestionar en determinadas situaciones.

Cuadro 06. Distribución de la Frecuencia de la **Variable** la Motivación desde un Enfoque Transformador en su **Dimensión** Motivación para el Rendimiento sobre el **Indicador:** Relaciones Interpersonales y Manejo de sistemas de Información.

N°	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
07	Los docentes del PFGLO establecen metas comunes y particulares para el establecimiento de relaciones sanas y productivas	0	0	10	40	0	0	15	60	0	0
08	Los docentes del PFGLO optimizan el desempeño laboral manejando sistemas de información desde el orden cultural, económico, político, social y recreativo de las personas, contribuyendo en la elevación del nivel de gestión,	5	20	5	20	15	60	0	0	0	0

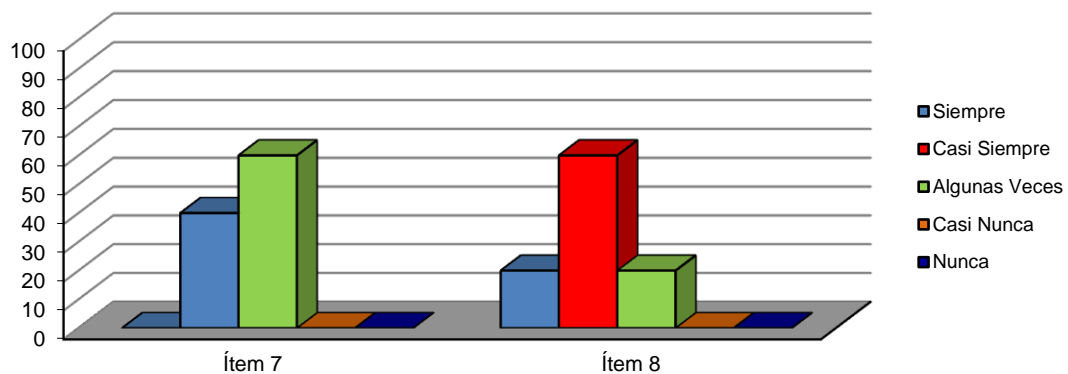


Gráfico 4. Distribución porcentual de las respuestas aportadas de la aplicación del cuestionario a los profesores de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas.

En relación al cuadro 06, para el ítem 07 el 60 % de los encuestados indicaron que Casi Nunca los docentes del PFGLO establecen metas comunes y particulares para el establecimiento de relaciones sanas y productivas y el 40% expreso Casi siempre. Estos datos inducen a interpretar que los docentes con frecuencia son individualistas.

Al respecto, Carrillo (2010), expresa que “las relaciones interpersonales se pueden definir como las interacciones diarias que permiten a las personas compartir, cooperar, establecer metas comunes y particulares” (p.28). En el campo profesional y académico el aprovechamiento de las potencialidades que posee el factor humano depende fundamentalmente de las decisiones que se adopten haciendo uso de las comunicaciones como medio eficaz para el establecimiento de relaciones sanas y productivas.

Sobre el ítems N° 08, se indica que el 60% de los docentes Algunas Veces Participa en cursos de formación y actualización con el objeto de fortalecer el manejo de sistemas de información, el 20% Siempre, mientras el 20% restante Casi Siempre. Se evidencia que los profesores de la Carrera de Orientación, requieren participar en ambientes tecnológicos, buscando desarrollar habilidades y destrezas que optimicen el desempeño laboral.

Al respecto, Altuvez (2010), refiere lo siguiente:

El docente a partir de incorporar las innovaciones educativas a través de las Tic propiciará nuevas formas y actuaciones en su desempeño, despertando el sentido crítico, la utilización de los recursos técnicos como elementos de expresión creadora, la relación de lenguajes y códigos para generar conocimiento, apoyados en la investigación multi e interdisciplinar, todo ello para propiciar nuevas formas de acceder a las realidades cambiantes del contexto educativo (p.124).

Se entiende que para poder desarrollar la motivación desde un enfoque transformacional para el desempeño laboral se hace necesario que los docentes reciban una formación permanente enmarcada dentro de los planes formativos que, desde el inicio del proceso de convergencia, se esté llevando cabo y que requiere de una visión gerencial de avanzada que contribuya a materializar un enfoque transformador para el desempeño laboral de los docentes.

Cuadro 07. Distribución de la Frecuencia de la **Variable:** la Desempeño Laboral del Docente en su **Dimensión:** Factores del Desempeño Laboral para el **Indicador:** Conocimiento del Trabajo y Producción.

N°	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
09	El conocimiento de trabajo de los docentes del PFGLO conoce los procedimientos y las técnicas que optimiza el desempeño laboral.	0	0	10	40	03	12	12	48	0	0
10	La producción basada en la calidad del trabajo que desempeñan los docentes del PFGLO se sustenta en la capacidad de mantener la motivación para desarrollar un buen trabajo de manera constante, sumados los recursos necesarios, que permitan optimizar el desempeño laboral en cualquier ámbito.	0	0	10	40	15	60	0	0	0	0

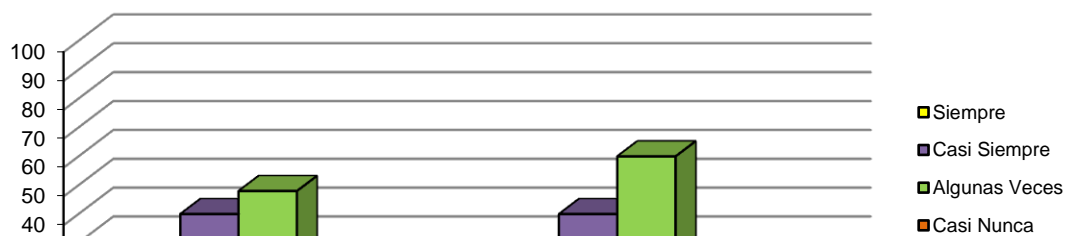


Gráfico 5. Distribución porcentual de las respuestas aportadas de la aplicación del cuestionario a los profesores de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas.

En relación al cuadro 07 para el gráfico 05, correspondiente al ítem 09, el 48% de los encuestados indicaron que Casi Nunca el conocimiento de trabajo de los docentes del PFGLO conoce los procedimientos y las técnicas que optimiza el desempeño laboral, mientras el 40% Casi Siempre y el 12% Algunas Veces. Se evidencia la importancia de la población objeto de estudio por competencia el dominio de conceptos, destrezas y actitudes que les permitan la motivación de los docentes a los fines de optimizar el desempeño laboral.

Según Koontz y Weirich (2007) plantean que el conocimiento del trabajo está determinado por la competencia humana general, la cual es el producto del dominio de conceptos, destrezas y actitudes; ser competente significa que la persona tiene el conocimiento declarativo la información y los conceptos (p.75). En otras palabras, sabe lo que hace, por qué lo hace y conoce el objeto sobre el que actúa.

En efecto, dentro de los factores del desempeño laboral es necesario conocer los procedimientos y las técnicas que conforman el trabajo que desempeñan los docentes desde un enfoque transformacional para optimizar el desempeño laboral de los docentes.

Sobre el ítem 10, se aprecia que el 60% Algunas Veces la producción está basada en la calidad del trabajo que desempeñan los docentes del PFGLO a los fines de mantener la motivación para desarrollar un buen trabajo de manera constante, sumados los recursos necesarios, que permitan optimizar el desempeño laboral en cualquier ámbito., mientras el 40% Casi Siempre.

De allí, que Según el criterio de Koontz y Weirich (ob.cit.), la calidad laboral afecta de manera positiva la rentabilidad de las organizaciones, por lo que es

necesario apostar por la introducción de dichas medidas en la gestión empresarial. La calidad del trabajo en cualquier empresa se sustenta en la capacidad de mantener la operación estable de sus sistemas. Además, a fin de lograrlo, se necesita contar con personas motivadas y capacitadas para desarrollar un buen trabajo. Cuando las personas actúan de forma consistente y están dispuestas a superarse de manera constante, sumados los recursos necesarios, se puede ser competitivo en cualquier ámbito.

Cuadro 08. Distribución de la Frecuencia de la **Variable:** la Desempeño Laboral del Docente en su **Dimensión:** Factores del Desempeño Laboral para el **Indicador:** Responsabilidad y Capacidad de Liderazgo.

N°	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
11	La responsabilidad llevada a cabo por los docentes del PFGLO se consolida en colectivo de forma contante para optimizar el desempeño laboral.	0	0	0	0	0	0	25	100	0	0
12	La capacidad de liderazgo en los docentes del PFGLO influye en la motivación para el desempeño laboral orientado hacia el logro de objetivos	0	0	10	40	15	60	0	0	0	0

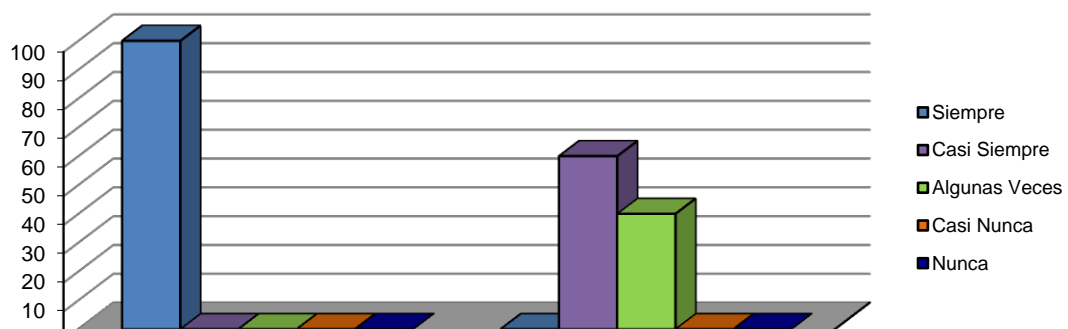


Gráfico 6. Distribución porcentual de las respuestas aportadas de la aplicación del cuestionario a los profesores de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas.

Los resultados expuestos en el cuadro 08 y gráfico 6, se aprecia el ítem 11, donde el 100% de los docentes entrevistados afirmaron que Casi Nunca tienen la responsabilidad para optimizar el desempeño laboral.

En este mismo sentido se expresa Chiavenato (2007), quien afirma que la responsabilidad se consolida cuando en un colectivo los trabajadores y los dirigentes se relacionan de forma constante, analizan los problemas desde todos los ángulos con el propósito de concebir el proceso de trabajo como algo social, así como personal, a fin de fomentar la responsabilidad por las acciones en la empresa. Sobre esta base se establece que la responsabilidad de las empresas implica en especial de las que prestan servicio público, como lo es, por ejemplo, el Banco Central de Venezuela, subsele Maracaibo, una seria consideración del pacto de sus acciones en la sociedad. De igual forma, la sensibilidad del establecimiento frente a una relación entre las operaciones y su política.

De esta manera, esto se podría entender de formas más exactas al determinar que una persona caracterizada por su responsabilidad es aquella que tiene la virtud no solo de tomar una serie de decisiones de manera consciente, sino también de asumir las consecuencias que tengan estas

Ahora bien, sobre el ítem 12, se aprecia que el 60% afirmó que Casi Siempre La capacidad de liderazgo en los docentes del PFGLO influye en la motivación para el desempeño laboral orientado hacia el logro de objetivos mientras el 40% Algunas Veces.

Indica Robbins y Coulter (2005) quienes definen que la capacidad de liderazgo es «como un proceso que se basa en influir en un grupo para orientarlo hacia el logro de objetivos» (p. 422). Este principio se sustenta en la teoría de las relaciones humanas, en la que se plantea un entramado de poder, jerarquía y dominación, por medio del cual, en todo grupo u organización, existe una gran mayoría que asumen el rol de seguidores y uno o varios que se presentan como líderes o conductores de esas masas hacia las metas preestablecidas.

Cuadro 09. Distribución de la Frecuencia de la **Variable:** la Desempeño Laboral del Docente Universitario en su **Dimensión:** Niveles del Desempeño Laboral para el **Indicador:** Destacado y Competente.

N°	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
13	Los docentes destacados en su nivel de desempeño demuestran funciones de facilitador, orientador, investigador, promotor social, evaluador y planificador.	0	0	0	0	0	0	0	0	25	100
14	Ser competente en el desempeño laboral responde exitosamente a las actividades o tareas desarrolladas por los sus miembros	0	0	0	0	0	0	25	100	0	0

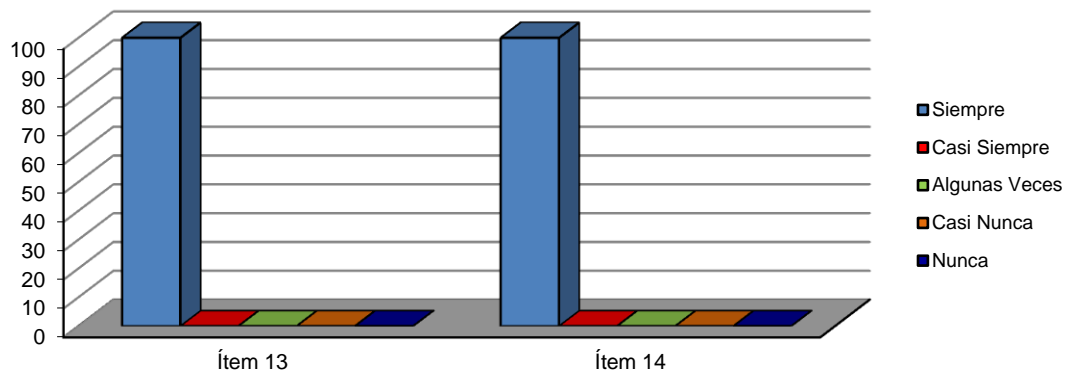


Gráfico 7. Distribución porcentual de las respuestas aportadas de la aplicación del cuestionario a los profesores de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas.

En relación al cuadro 09, para el ítem 13, el 100 % indicó que Nunca los docentes destacados en su nivel de desempeño demuestran funciones de facilitador, orientador, investigador, promotor social, evaluador y planificador. Blanco y Di Vora (2000), este nivel explica la exigencia de tal manera que presenta esmero en el trabajo y logra así una altísima calidad, al tiempo que manifiesta conocer el trabajo y demuestra experiencia en las funciones de facilitador, orientador, investigador, promotor social, evaluador y planificador. Además, este nivel demuestra un excelente espíritu de colaboración en las relaciones interpersonales con los compañeros.

Asimismo, contribuye a formar y afianzar valores y actitudes mientras desarrolla en las personas sus capacidades de aprendizaje relacionadas con el saber, el hacer y el convivir. Otro aspecto relevante en este nivel es que desarrolla en los trabajadores los intereses, las aptitudes y los estilos de aprendizaje. Además, estimula el espíritu de investigación en la búsqueda del conocimiento, así como motiva el desarrollo de la creatividad en busca de experimentar con innovaciones en las diferentes tareas que conforman el puesto de trabajo.

En cuanto al ítem 14, el 100 % de los entrevistados sostuvieron que Casi Nunca ser competente en el desempeño laboral responde exitosamente a las actividades o tareas desarrolladas por los sus miembros

Para Díaz (2005), ser competente en el desempeño laboral es la capacidad de responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la organización o el sector. El personal competente abarca los conocimientos saber, actitudes saber ser y habilidades saber hacer de un individuo. Las competencias regularmente incluyen competencias técnicas, las cuales son aquellas requeridas para desempeñar las actividades que componen una función laboral según los estándares y la calidad establecidos por la empresa o por el sector productivo correspondiente.

Cuadro 10. Distribución de la Frecuencia de la **Variable** la Desempeño Laboral del Docente Universitario en su **Dimensión** Niveles del Desempeño Laboral para el **Indicador:** Básico e Insatisfactorio.

Nº	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
15	El nivel de desempeño laboral básico se desarrolla, principalmente, en el inicio de las labores y comprende conocimientos y habilidades que permiten progresar en el ciclo laboral y social.	0	0	0	0	10	40	15	60	0	
16	Los docentes del PFGLO, muestran frustración en el nivel insatisfactorio a través del sentimiento interior que experimentan cuando sienten que una realidad determinada no cumple	0	0	06	24	15	60	04	16	0	0

	sus expectativas.										
--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

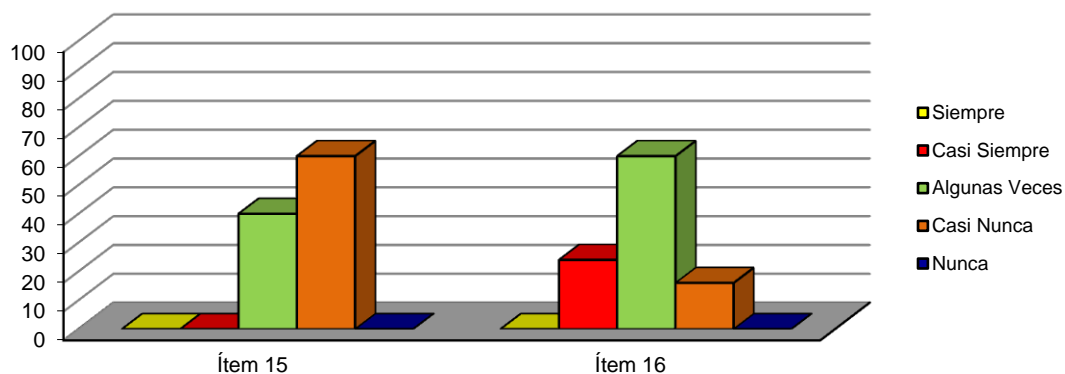


Gráfico 8. Distribución porcentual de las respuestas aportadas de la aplicación del cuestionario a los profesores de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas.

Los resultados expuestos en el cuadro 10 y gráfico 08, se tiene las opiniones del ítem 15 emitida por los docentes objeto de estudio, donde el 60% expreso que Casi Nunca el nivel de desempeño laboral básico se desarrolla, principalmente, en el inicio de las labores y comprende conocimientos, habilidades que permiten progresar en el ciclo laboral y social, mientras el 40% expreso Algunas Veces. A partir de estas afirmaciones se infiere, que en el análisis de los resultados sobre el desempeño básico se encuentra que los trabajadores no son capaces de cumplir con sus tareas y generan algún valor agregado al proceso, pero no lo suficiente como para proyectarse sobre otros aspectos que, de una u otra forma, se relacionan con el cargo. Al

respecto, Díaz (ob.cit.) señala que el desempeño laboral, en un nivel básico, se utiliza con el fin de calificar lo que resulta esencial en algo o que constituye su base. Lo básico es lo elemental o lo primordial. Muchas veces se utiliza la concepción para establecer distinciones entre categorías, niveles o servicios. El término desempeño básico presenta dos usos en el lenguaje corriente de nuestro idioma. Por una parte, implica el libramiento de condiciones básicas de trabajo y, por otra, el desempeño implica el cumplimiento efectivo de las actividades y funciones inherentes a un cargo o a un trabajo.

De esta manera, se establece un nivel conformista en el que el principal objetivo es cumplir sin medir el impacto positivo o negativo de las acciones. De esta forma, el desempeño a nivel básico son aquellas habilidades y conductas que explican desempeños medios, cumplimiento de necesidades y funciones en el mundo del trabajo y que, por lo general, se verbalizan en términos de atributos o rasgos personales, como es el caso de la orientación al logro, la proactividad, la rigurosidad, la flexibilidad y la innovación, entre otros.

En cuanto, al ítem 16, se indica que el 60% de los profesionales consideran Algunas Veces los docentes del PFGLO, muestran frustración en el nivel insatisfactorio a través del sentimiento interior que experimentan cuando sienten que una realidad determinada no cumple sus expectativas, y el 24% Casi Siempre. Se infiere entonces que esta actitud del docente requiere ser atendida con el objeto de fortalecer su motivación para optimizar el desempeño laboral.

En correspondencia indica Díaz (ob.cit.), el nivel insatisfactorio es un sentimiento interior que experimenta una persona cuando siente que una realidad determinada no cumple sus expectativas. La insatisfacción muestra un nivel de desencanto personal producido por la frustración de no cumplir un deseo determinado. Esto repercute en un inadecuado desempeño laboral.

Así mismo, la persona insatisfecha laboralmente vive más pendiente de la carencia y no practica la efectividad o el cambio. De este modo, sufre mucho porque no valora todo aquello que sí posee. Es como el niño eternamente insatisfecho. De esta manera, la insatisfacción puede ser un punto de inicio de un proceso de desarrollo personal, tal

como ocurre cuando una persona inicia un proceso de coaching con el objetivo de poner fin a ese sentimiento interior y así abrir las puertas de la felicidad. Alcanzar este punto implica esfuerzo y superación.

En otras palabras, se entiende que además de seguir los controles, las medidas o criterios de actuación o de empuje van a utilizarse para atribuir ascensos, premios, estímulos; en otras palabras para detectar a los mejores elementos y recompensarlos por el desempeño laboral.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se generan las conclusiones de la investigación en función de los objetivos inicialmente propuestos. Asimismo, se exponen las recomendaciones para otros investigadores, para la muestra objeto de estudio y otras instituciones educativas.

Conclusiones

Sobre diagnosticar La motivación desde un enfoque transformador aplicadas en Desempeño laboral del docente de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas, se concluye que los educadores presenta un alto sentido de vocación técnica para la enseñanza, basando sus explicaciones mediante la aplicación del conocimiento teórico y experiencia para la aplicación comprensión de los objetivos y contenidos planificados, desarrollan algunas veces un proceso de comunicación asertividad, este escenario está caracterizado por expresiones no verbales que impiden el desarrollo de niveles de confianza y respeto por las diferencias de pensamientos u opiniones con sus estudiantes.

En la dimensión social se denota la actitud colectiva por el trabajo en equipo, y la necesidad de cooperar para unificar los criterios operativos que optimicen las relaciones interpersonales, basadas en el respeto, tolerancia, confianza y solidaridad. Sin embargo, los docentes algunas veces aplican un liderazgo innovador y motivador que genere entre sus estudiantes una actitud proactiva, por lo tanto es esencial que exista un líder carismático dentro del personal docente, capaz de satisfacer las demandas, inquietudes e intereses del colectivo, mediante el acompañamiento y apoyo continuo durante las actividades de enseñanza, culturales, recreativos e institucionales, con el objeto de comprender sus fortalezas y debilidades en el desempeño de sus competencias académicas-profesionales.

Asimismo, se evidenció que los educadores algunas veces promueven el uso de las decisiones en consenso, considerando que esta habilidad suscita la convivencia y el éxito institucional. De allí que es necesario conocer y aplicar el proceso de toma

de decisiones como herramienta gerencial innovadora para la gestión efectiva basada en la comunicación efectiva entre docentes y estudiantes.

En cuanto al manejo de los sistemas de información, se denota que la participación en ambientes tecnológicos como video conferencia, foros virtuales, chats, entre otros, son aplicados algunas veces en su quehacer educativo, por tanto, carecen de discusiones sobre innovaciones educativas fundamentadas en las Tic generando desmotivación por el desarrollo de competencias tecnológicas incidiendo en la eficacia de las funciones académicas y administrativas.

Con respecto a determinar los elementos teóricos que permitan comprender las competencias académicas–profesionales y su relación con la motivación desde un enfoque transformador que optimiza el desempeño laboral de los docentes, se concluye: En primer lugar, se infiere que las aptitudes se fundamentan en las motivaciones de las personas, están asociadas a algunos rasgos que se manifiestan en el individuo como: el carácter, actitud valores y capacidades cognitivas.

En segundo lugar, se destaca que las aptitudes gerenciales están conformadas por el conjunto de conocimientos, destrezas, comportamientos y aptitudes que necesita un docente para ser eficiente en su desempeño laboral, como investigador y en su acción de vinculación comunitaria. Como tercera característica se encuentran los elementos gerenciales que la compone como: comunicación, planeación, trabajo en equipo, acción estratégica y manejo de personal. Estas capacidades son útiles para un gerente, pueden ser aplicadas por igual en cualquier organización.

Por consiguiente, se podrá fortalecer la motivación desde un enfoque transformador para la optimización del desempeño laboral en los docentes del PFGLO mediante el uso efectivo de las citadas aptitudes., la cual van más allá de su desempeño, ya que tiene una connotación en la motivación como gran asunto que hace explícitos los vacíos de conocimiento que se presentan en los procesos de planificación y gestión para el desempeño laboral de los docentes.

En referencia con el objetivo de precisar la motivación desde un enfoque transformador que optimiza el desempeño laboral de los docentes universitarios en la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos

Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas, se deduce que: el dominio de las estrategias en el contexto motivacional deben estar cargadas de identificación profesional e institucional, donde los docentes desde un enfoque transformador optimicen el desempeño laboral.

Por consiguiente, determinar los elementos teóricos que permitan comprender la motivación que optimiza el desempeño laboral en la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas constituye una acción gerencial que facilita la motivación en el desarrollo de las funciones laborales, actividades académicas y de investigación dándole mayor orientación, precisión, y dirección para la optimización a su función en el desempeño laboral y de formación profesional integral.

Otro elemento que influye en la motivación desde un enfoque transformador promueve su integración como seres humanos en el contexto académico profesional. Asimismo, el docente debe comprender y asumir el desempeño laboral como un compromiso social frente a un colectivo que exige, desde una actitud crítica y reflexiva, conscientes la importancia de la motivación como componente central tanto del desempeño laboral para la transformación social y cultural.

De allí, que se puede lograr una influencia transformadora exitosa en los docentes mediante el establecimiento de un proceso de motivación, donde el enfoque transformador optimice el desempeño laboral de los docentes en el PFGLO.

De tal manera, que la aplicación del liderazgo permite motivar, inspirar y orientar al docente universitario de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas, hacia la construcción de una nueva conducta personal y profesional, donde aumente su desempeño laboral hacia el interés por el mejoramiento de las funciones de planificación, organización, evaluación y control entre otras herramientas gerenciales que le permitirán optimizar su función motivadora en el área cumpliendo así de forma eficaz los objetivos programados en su plan de trabajo semestral.

En tal sentido, la motivación, así como, el desempeño laboral docente en consenso se convierten en herramientas gerenciales que facilitan el encuentro entre el docente y

estudiantes, dando como resultado la comprensión y aceptación de sus errores y virtudes como profesionales. Todo ello, vinculado con la misión y visión de la UNELLEZ, esto supone la convocatoria de equipos de alto desempeño para la discusión de las decisiones compartidas.

Dentro de este marco de ideas, la motivación desde un enfoque transformador que optimiza el desempeño laboral de los docentes en la Carrera de Orientación debe estar sujeta a una acción gerencial efectiva, con demanda de una visión competitiva que le permita ser estratégico, organizado, flexible, sensible y con dominio de los procesos educativos.

Por ello, la participación en entornos tecnológicos (foros, blog y discusiones en grupos) posibilita a los docentes de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas, nuevas modalidades educativas para la motivación desde un enfoque transformador que optimiza el desempeño laboral, basadas en la independencia, la flexibilidad, la complejidad, la descentralización y el trabajo colaborativo.

Recomendaciones

En cuanto a la optimización desde un enfoque transformador que optimiza el desempeño laboral del docente basada en la motivación, se recomienda desarrollar los tipos de motivación para el rendimiento a través de grupos de trabajo naturales, combinar tareas, trabajo en equipo, resolución de problemas, relaciones interpersonales y el manejo de sistemas de información para la optimización del desempeño laboral.

Asumir el desempeño laboral con el objeto de motivar e inspirar a todo el personal docente al trabajo colectivo concibe mantenerse y crecer a los fines de renovarse constantemente e incidir sobre los fenómenos de supervivencia, adaptación y crecimiento.

Fortalecer los factores de desempeño laboral entre docentes permite alcanzar los niveles del desempeño laboral logrando una nueva cultura organizacional de trabajo en equipo.

Elabora un plan estratégico de acciones motivadoras desde un enfoque transformador que optimiza el desempeño laboral de los docentes universitarios en la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas.

REFERENCIAS

- Adames, R. (2006). **Los Paradigmas de la Investigación**. Universidad de Carabobo. Consejo de Publicaciones.
- Altuve, P. (2010). **Competencias administrativas. Construcción de ambientes favorables para el desarrollo de competencias laborales: tres estudios sectoriales**. Serie Desarrollo productivo N° 106. Santiago de Chile: CEPAL.
- Álvarez, Y (2015). **Praxis Docente Liberadora para la Transformación Sociocomunitaria desde el Contexto de la Educación Universitaria**. Trabajo de Grado Magíster Scientiarum en Ciencias de la Educación Superior. Mención: Docencia Universitaria. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora. Apure Venezuela.
- Ander-Egg, E. (2005). **Debates y Propuestas sobre la Problemática Educativa. Algunas Reflexivas sobre los Retos del Futuro Inmediato**. Argentina: Homosapiens.
- Arana, L. (2012). **La Competencia: Clave para una gestión integrada de los recursos humanos**. Mexico. Deusto.
- Arias, F. (2006). **El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica**. (5ta. Ed.). Caracas. Espítome.
- Blanco, E.; Di Vora, M. (2000). Evaluación del personal. Caracas: Ediciones Publicitarias.
- Bunk, G.P. (1994). **La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA**. Revista Europea. Formación Profesional. 1/94.
- Chávez, N. (2007). Introducción a la investigación educativa. Maracaibo: Gráfica González.
- Chávez, N. (2007). Investigación educativa. Caracas. Colegial Bolivariana.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones. México: Editorial McGraw Hill.
- Carrillo, M. (2010). **Organizaciones Inteligentes**. Atlas. Sao Paulo.

- Claret, R. (2010). **Metodología de la Investigación**. Colombia: Norma.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). **Gaceta Oficial N° 36.860. (Extraordinaria)**. Diciembre 30, 1999.
- Dessler, G. (2007). **Administración de recursos humanos**. México: Pearson.
- Díaz, M. (2005). **La comunicación interna de la empresa**. Gestipolis.
- García, G. (2001). **Relaciones Humanas. Guías de auto-aprendizaje**. México: Secretaría de educación.
- García, O. (2012). **Comportamiento Humano del Trabajo Organizacional**. México: McGraw-Hill.
- Ginebra, J. (2008). **El liderazgo y la acción. Mitos y realidades**. México D. F.: Editorial McGraw-Hill.
- Gómez, E. (15 de marzo de 2013). **Motivación y gestión del talento humano**. Congreso. Costa Rica, Guatemala.
- Gordillo, Á. (2010). **Manual de Orientación Educativa**. Madrid: Alianza Editorial.
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P. (2007). **Metodología de la investigación**. México. McGraw-Hill.
- Hidalgo, B. (2007). **Estrategias de Orientación**. Madrid: Narcea.
- Hurtado de B, J. (2009). **Metodología de la Investigación**. Caracas. Sypal.
- Hurtado, I. y Toro, J. (2010). **Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio**. Venezuela: Editorial CEC, S. A.
- Koontz, O.; Weirich, H. (2007). **Elementos de la administración**. México D.F.: Editorial McGraw-Hill. Kotter, J. (2005). Lo que de verdad hacen los líderes. Harvard Business Review, 83(11), 132-140. Recuperado de <https://educatic2011.files.wordpress.com/2010/10/kotter-2005.pdf>
- Ley Orgánica de Educación. (2009). **Gaceta Oficial N° 5.929** Extraordinario del 15 de agosto de 2009.
- Ley Orgánica Universitaria. (1970). **Gaceta Oficial N° 1.429** Extraordinario de fecha 8 de septiembre de 1970.

- López Rodríguez, R. (2012). **La Gestión del tiempo Personal y Colectivo**. Barcelona: Graó.
- Macías, Eva y Vanga, M. (2021). **Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional** Artículo de Revista Venezolana de Gerencia Año 26 No. 94 Abril- Junio 2021, 548-567 ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Centro de Estudios de la Empresa. Universidad del Zulia LUZ. Venezuela
- Magallanes, T. (2012). **Administración. Una Perspectiva Global**. México: Mc. Graw Hill.
- Maristany, J. (2003). **Administración de recursos humanos**. Buenos Aires: Pearson Education.
- Matas, D. (2006). **Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores**. España: Pearson Editores.
- Morales, J.; Velandia, N. (1999). Salarios estrategia y sistema salarial o de compensaciones. Bogotá: McGraw Hill.
- Orozco, C., Labrador, M. y Palencia, A. (2007). **Manual teórico de metodología para Tesistas, asesores, Tutores y Jurados de Trabajo de Investigación y Ascenso**. Venezuela: OFIMAX de Venezuela C.A.
- Parella, S. y Martins, F. (2010). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. (3era. Ed.). Venezuela: FEDUP.
- Ramírez Y., T. (2012). **Cómo Hacer un Proyecto de Investigación**. Caracas: Panapo.
- Robbins, S. y Judge, T., (2013) **Comportamiento organizacional**. México D. F.: Editorial Prentice Hall.
- Robbins, S. (2008). **Comportamiento organizacional**. México D. F.: Editorial Prentice Hall.
- Robbins, S.; Coulter, M. (2005). **Administración** (8ª ed.) México: Editorial Pearson.
- Robbins, S. (2004). **Comportamiento Organizacional** (10ª edición). México: Pearson.
- Robbins S. (1999). **Comportamiento organizacional**. Teoría y práctica. 7ma ed. San Diego: Prentice-Hall Hispanoamericana, San Diego State University,

- Rojas, A (2021). **Estrategias motivacionales para la optimización del desempeño laboral de los empleados del insai-cojedes**. Subprograma ciencias económicas y sociales maestría en administración mención: gerencia general. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora. San CarlosVenezuela.
- Rondón, L (2021). **Análisis gerencial orientado a la motivación, perfil y competencias del talento humano en el programa de estudios avanzados. Caso: Programa de Estudios Avanzados. Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social. VPDS. Barinas, Estado Barinas**. Subprograma Ciencias Económicas y Sociales maestría en administración mención: gerencia general. Universidad del Zulia LUZ. Venezuela
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1996). **Administración** (6a ed. --.). México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Tamayo y Tamayo (2004). **Proceso de la Investigación Científica**. (4ta. ed.). México: Limusa.
- Tamayo y Tamayo, M. (2009). **Técnicas de Investigación** (4ª. ed.).México: Limusa.
- Tobón, S. (2004). **Formación Integral y Competencias**. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006). **Manual para la Elaboración de Trabajos de Grado de Especialización y Maestrías y Tesis Doctorales**. Caracas: Autor.

ANEXOS

(ANEXO A)

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DATOS

Estimado Docente

El presente cuestionario tiene como objetivo, conocer la opinión del personal docente de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, Barinas, adscritos al Programa de Ciencias de la Salud, Subprograma de Orientación, referente al: ***“MOTIVACIÓN DESDE UN ENFOQUE TRANSFORMADOR QUE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES,”*** (Caso de Estudio: **Docentes de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas**), debe calificar según la escala su grado de acuerdo con cada una de ellas.

Instrucciones

- Lea detenidamente cada una de las preguntas planteadas y responda de acuerdo a su criterio.
- Marque con una equis (X) las respuestas seleccionadas por Usted.
- Considere sólo una alternativa.
- Responda de manera objetiva e individual.
- No debe escribir su nombre o cualquier otro dato que lo identifique.
- Se presentan cinco (5) opciones, selecciona una de ellas: Siempre, Casi Siempre, Algunas veces, Casi Nunca y Nunca

N°	ÍTEMS	S	CS	AV	CN	N
1	Las actividades realizadas por los docentes del subprograma orientación en el desempeño laboral son puramente íntimas: por amor propio, satisfacción personal, independencia, fuerza interior, confianza, etc.					
2	La motivación laboral de los docentes universitarios en el subprograma de orientación es inducida por elementos externos tales como: aumento de salario o reconocimientos públicos.					
3	Los grupos de trabajos naturales modelan el comportamiento de sus miembros e integran un todo reconocible y significativo en su desempeño laboral					
4	Los docentes combinan las tareas individuales a los fines de integrar módulos de trabajo para alcanzar objetivos comunes.					
5	El trabajo en equipo de los docentes pertenecientes al PFGLO propone cambios, proyectos e innovaciones desde un enfoque					

	transformacional para la optimización del desempeño laboral.					
6	En el PFGLO los docentes forman parte de la dinámica y cotidianidad frente a la resolución de problemas.					
7	Los docentes del PFGLO establecen metas comunes y particulares para el establecimiento de relaciones sanas y productivas					
8	Los docentes del PFGLO optimizan el desempeño laboral manejando sistemas de información desde el orden cultural, económico, político, social y recreativo de las personas, contribuyendo en la elevación del nivel de gestión,					
9	El conocimiento de trabajo de los docentes del PFGLO conoce los procedimientos y las técnicas que optimiza el desempeño laboral.					
10	La producción basada en la calidad del trabajo que desempeñan los docentes del PFGLO se sustenta en la capacidad de mantener la motivación para desarrollar un buen trabajo de manera constante, sumados los recursos necesarios, que permitan optimizar el desempeño laboral en cualquier ámbito.					
11	La responsabilidad llevada a cabo por los docentes del PFGLO se consolida en colectivo de forma contante para optimizar el desempeño laboral.					
12	La capacidad de liderazgo en los docentes del PFGLO influye en la motivación para el desempeño laboral orientado hacia el logro de objetivos					
13	Los docentes destacados en su nivel de desempeño demuestran funciones de facilitador, orientador, investigador, promotor social, evaluador y planificador.					
14	ser competente en el desempeño laboral responde exitosamente a las actividades o tareas desarrolladas por los sus miembros					
15	El nivel de desempeño laboral básico se desarrolla, principalmente, en el inicio de las labores y comprende conocimientos y habilidades que permiten progresar en el					

	ciclo laboral y social.					
16	Los docentes del PFGLO, muestran frustración en el nivel insatisfactorio a través del sentimiento interior que experimentan cuando sienten que una realidad determinada no cumple sus expectativas.					

Fuente: Carrillo (2022)



(ANEXO B – 1. ACTA DE VALIDACIÓN)

Universidad Nacional Experimental

De los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Programa Estudios Avanzados
Maestría en Ciencias de la Educación Superior
Mención: Docencia Universitaria.

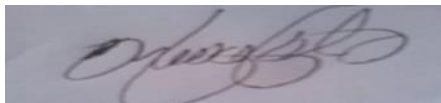
Barinas, Octubre de 2022

ACTA DE VALIDACIÓN

Yo, **OSWALDO ORELLANA**, titular de la Cédula de Identidad N°- V-**11.273.366**, en mi carácter de experto en el área de: Metodología, ratifico que he leído el instrumento anexo por la profesora **Autora: María S. Carrillo C**, Cédula de Identidad N°: V.- **12.203.983**, correspondiente al Trabajo Especial de Grado titulado: **“MOTIVACIÓN DESDE UN ENFOQUE TRANSFORMADOR QUE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES,”** (Caso de Estudio: **Docentes de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas**), como requisito para optar al título de: Maestría en Ciencias de la Educación Superior Mención: Docencia Universitaria, otorgado por la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ).

Luego de haber realizado las observaciones correspondiente considero que el instrumento reúne todos los requisitos

Cordialmente;



MSc. Oswaldo Orellana

C.I. N°: V. 11.273.366



Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora"
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Programa Estudios Avanzados
Maestría en Ciencias de la Educación Superior
Mención: Docencia Universitaria

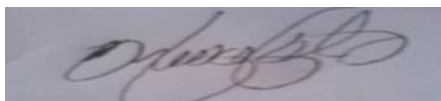
Instrumento de Validación

Ítems	Pertinente con los objetivos	Coherencia interna	Claridad en la redacción	Validez			Observación
				S	A	I	
1	✓	✓	✓	✓			
2	✓	✓	✓	✓			
3	✓	✓	✓	✓			
4	✓	✓	✓	✓			
5	✓	✓	✓	✓			
6	✓	✓	✓	✓			
7	✓	✓	✓	✓			
8	✓	✓	✓	✓			
9	✓	✓	✓	✓			
10	✓	✓	✓	✓			
11	✓	✓	✓	✓			
12	✓	✓	✓	✓			
13	✓	✓	✓	✓			
14	✓	✓	✓	✓			
15	✓	✓	✓	✓			
16	✓	✓	✓	✓			

Observaciones: Luego de haber realizado las observaciones correspondiente considero que el instrumento reúne todos los requisitos

Leyenda: S = Suficiente; A = Aceptable, I Insuficiente

Evaluadora MSc. Oswaldo Orellana **C.I. N°: V. 11.273.366**



Firma del Evaluador



Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora"
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Programa Estudios Avanzados
Maestría en Ciencias de la Educación Superior
Mención: Docencia Universitaria

Barinas, Octubre de 2022

ACTA DE VALIDACIÓN

Yo, **GLADYS S. SANTOS ORTIZ**, titular de la Cédula de Identidad N° V-**9.389.682** en mi carácter de experto en el área de: Docencia Universitaria, ratifico que he leído el instrumento anexo por la profesora **Autora: María S. Carrillo C**, Cédula de Identidad N°: V.- **12.203.983**, correspondiente al Trabajo Especial de Grado titulado: "**MOTIVACIÓN DESDE UN ENFOQUE TRANSFORMADOR QUE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES,**" (*Caso de Estudio: Docentes de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas*), como requisito para optar al título de: Maestría en Ciencias de la Educación Superior Mención:

Docencia Universitaria, otorgado por la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ).

Luego de haber realizado las observaciones correspondiente considero que el instrumento reúne todos los requisitos

Cordialmente;



MSc. Gladys S. Santos Ortiz.

C.I. N° V.9.389.682



Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Programa Estudios Avanzados
Maestría en Ciencias de la Educación Superior
Mención: Docencia Universitaria

Acta de Validación

Ítems	Pertinente con los objetivos	Coherenci a interna	Claridad en la redacción	Validez			Observación
				S	A	I	
1	✓	✓	✓	✓			
2	✓	✓	✓	✓			
3	✓	✓	✓	✓			
4	✓	✓	✓	✓			
5	✓	✓	✓	✓			
6	✓	✓	✓	✓			
7	✓	✓	✓	✓			

8	✓	✓	✓	✓			
9	✓	✓	✓	✓			
10	✓	✓	✓	✓			
11	✓	✓	✓	✓			
12	✓	✓	✓	✓			
13	✓	✓	✓	✓			
14	✓	✓	✓	✓			
15	✓	✓	✓	✓			
16	✓	✓	✓	✓			
Observaciones: Luego de haber realizado las observaciones correspondiente considero que el instrumento reúne todos los requisitos.							

Legenda: S = Suficiente; A = Aceptable, I Insuficiente

Evaluador: MSc. Gladys S. Santos Ortiz. C.I. N° V.9.389.682



Firma del Evaluador



Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora"
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Programa Estudios Avanzados
Maestría en Ciencias de la Educación Superior
Mención: Docencia Universitaria

Barinas, Octubre de 2022

ACTA DE VALIDACIÓN

Yo, **WILLIAM MEDINA**, titular de la Cédula de Identidad N° V-9.389.682 en mi carácter de experto en el área de: Docencia Universitaria, ratifico que he leído el instrumento anexo por la profesora **Autora: María S. Carrillo C**, Cédula de Identidad N°: V.- 12.203.983, correspondiente al Trabajo Especial de Grado titulado: ***“MOTIVACIÓN DESDE UN ENFOQUE TRANSFORMADOR QUE EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES,”*** (Caso de Estudio: **Docentes de la Carrera de Orientación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas**), como requisito para optar al título de: Maestría en Ciencias de la Educación Superior Mención: Docencia Universitaria, otorgado por la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ).

Luego de haber realizado las observaciones correspondiente considero que el instrumento reúne todos los requisitos

Cordialmente;



Dr. William Medina

C.I.: 7.417.298



Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Programa Estudios Avanzados
Maestría en Ciencias de la Educación Superior
Mención: Docencia Universitaria

Acta de Validación

Ítems	Pertinente con los objetivos	Coherencia interna	Claridad en la redacción	Validez			Observación
				S	A	I	
1	✓	✓	✓	✓			
2	✓	✓	✓	✓			
3	✓	✓	✓	✓			
4	✓	✓	✓	✓			
5	✓	✓	✓	✓			
6	✓	✓	✓	✓			
7	✓	✓	✓	✓			
8	✓	✓	✓	✓			
9	✓	✓	✓	✓			
10	✓	✓	✓	✓			
11	✓	✓	✓	✓			
12	✓	✓	✓	✓			
13	✓	✓	✓	✓			
14	✓	✓	✓	✓			
15	✓	✓	✓	✓			
16	✓	✓	✓	✓			
Observaciones: Luego de haber realizado las observaciones correspondiente considero que el instrumento reúne todos los requisitos.							

Legenda: S = Suficiente; A = Aceptable, I Insuficiente

Evaluador: Dr. William Medina C.I.: 7.417.298



Firma del Evaluador

(Anexo C)

Confiabilidad del instrumentó

[Cálculos de Confiabilidad del Instrumento]

Escala de medición: Siempre: S (1); Casi Siempre: C.S (2); Algunas Veces: A V (3); Casi Nunca C.N (4) y Nunca: N (5)

Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	2	1	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	3	3
2	1	1	3	2	1	1	1	2	3	3	2	1	2	1	3	3
3	1	1	3	2	3	3	2	2	2	4	2	1	1	1	2	4
4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3
5	2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2	3	2
6	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2
7	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2
8	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	2
9	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2
10	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,82	,829	16

Resultado: Prueba estadística Alpha de Cronbach: 0,82

(Nota: Cálculos realizados con SPSS Statistics 19)

(Anexo D)

SÍNTESIS CURRICULAR TUTOR