

*Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”*



La Universidad que Siembra

Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Coordinación de Postgrado

**ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL
DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNELLEZ,
GUASDUALITO, MUNICIPIO PÁEZ, ESTADO APURE.**

Autora: María Verónica Montilla

Guasqualito, mayo 2018

*Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”*



La Universidad que Siembra

Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social

Coordinación de Postgrado

**ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL
DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ACADÉMICO DE LA
UNELLEZ, GUASDUALITO, MUNICIPIO PÁEZ, ESTADO APURE.**
*Trabajo de grado para optar al título de Magister Scientiarum en Docencia
Universitaria.*

Autora:

Montilla, María V. CI. V- 19.278.520

Tutora: MSc. Mary Baldayo

Guasualito, mayo 2018

*Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”*



La Universidad que Siembra

**Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Coordinación de Postgrado
Maestría en Educación Mención
Docencia Universitaria**

APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, **MSc. Mary Baldayo**, hago constar por medio de la presente que acepto Asesorar, respectivamente en calidad de Tutora durante el periodo de planificación, desarrollo, presentación y evaluación del Trabajo de Grado a la Licenciada **María Verónica Montilla**, con Cédula de Identidad N.º **V-19.278.520**, estudiante Regular de la Carrera Magister Scientiarum en Docencia Universitaria, quien está desarrollando el Trabajo de Grado que tiene por Título: **ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNELLEZ, PROGRAMA GUASDUALITO, MUNICIPIO PÁEZ, ESTADO APURE**; considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la Ciudad de Guasdalito, a los Veintiocho días del mes de enero de 2018.

Atentamente,

**MSc. Mary Baldayo
C.I. V-10.131.814**

DEDICATORIA

A Dios primeramente por haberme permitido realiza este sueño de estudiar una carrera universitaria a nivel de postgrado, quien veló cada plegaria y aliento de superación para ver hoy culminada mi fase de escolaridad.

A mi esposo, Dave García, por estar siempre en los momentos que más lo he necesitado, dándome fuerzas y apoyo en seguir adelante para no desmayar, hoy, te manifiesto de todo corazón, que eres mi orgullo, mi gran admiración; así como también tuyo es este logro.

A mi madre querida, por estar a mi lado, apoyándome con sus regaños, pero feliz de recibirlo. Eres la luz que necesita mi pensamiento para no defraudar nunca los valores que me enseñaste e inculcaste siempre.

A mi hija, Marveris que viniste a tráeme alegrías, siendo la estrella que guía mis acciones mi princesa te amo

María Verónica.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, por darlos la oportunidad de ampliar nuestros conocimientos; al personal administrativo y obrero por brindarme espacios adecuados para mi desarrollo académico.

A un docente que se esmeró por este proyecto e hizo que la carrera se dictara para los profesionales de esta localidad; a Usted. MSc. Juan Fontaines, goza de mi respeto y una gran admiración; sin embargo, en nombre de los integrantes de la carrera mil gracias por apoyarnos en tan interesante maestría.

A la Dra. Mary Baldayo por haber sido mi asesora , además, por regalarme su valioso tiempo en cada circunstancia en que la necesité. Sus aportes y orientaciones fueron de manera significativa e importante para culminar esta fase de investigación.

A la MSc Rosa Pernia y Marisela busto por abirrne las puertas de su casa para resolver mis inquietudes, las orientaciones dada, aportes en este estudio y regalarme su valioso tiempo en las asesorías que se requerían para la construcción de este trabajo

A la MSc Iris Medina que desde la distancia su apoyo fue muy valiosos para mi en la culminación de esta etapa en mi vida gracias hermana

María Verónica

ÍNDICE GENERAL

pp.

Contraportada.....	ii
Aceptación del tutor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Lista de Cuadros.....	viii
Lista de Gráficos.....	ix
Resumen.....	x
Summary.....	xi
Introducción.....	1
Capítulos	
I El Problema	4
Planteamiento y formulación del problema.....	4
Objetivos de la investigación.....	9
Objetivo general.....	9
Objetivos específicos.....	9
Justificación de la investigación.....	9
Alcance y delimitación.....	11
II Marco Teórico o Referencial	12
Antecedentes de la investigación.....	12
Bases Teóricas.....	15
<i>Desempeño docente</i>	15
<i>Factores motivacionales</i>	30
<i>Teorías que sustentan la investigación</i>	33
Bases Legales.....	38
Definición de términos.....	39
Sistemas de Variables.....	39
Operacionalización de Variables.....	41
III Marco Metodológico	42
Enfoque o paradigma de investigación.....	42
Tipo de Investigación.....	43

Diseño de la investigación.....	44
Población y Muestra.....	44
Técnicas e instrumentos de recolección de Información.....	45
Validez y Confiabilidad.....	46
Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	47
IV Análisis de la Información.....	48
V Conclusiones y Recomendaciones.....	65
VI Propuesta.....	71
Referencias.....	82
Anexos.....	83
A Instrumento de recolección de la información.....	84
B Actas de validación del instrumento.....	86
C Calculo de Coeficiente Alpha Combach.....	91

LISTA DE CUADROS

Cuadro	pp.
1 Operacionalización de la variable.....	41
2 Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Evaluación de Desempeño. Dimensión Nivel de Pertinencia. Indicador: Perfil del Docente....	49
3 Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Evaluación de Desempeño. Dimensión Nivel de Pertinencia. Indicador: Fidelidad Organizacional.....	50
4 Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Evaluación de Desempeño. Dimensión Función Docente. Indicador: Docencia.....	52
5 Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Evaluación de Desempeño. Dimensión Función Docente. Indicador: Investigación.....	53
6 Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Factores Motivacionales. Dimensión Elementos. Indicador: Liderazgo.....	55
7 Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Factores Motivacionales. Dimensión Elementos. Indicador: Trabajo en Equipo.....	56
8 Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Factores Motivacionales. Dimensión Elementos. Indicador: Comunicación.....	57
9 Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Factores Motivacionales. Dimensión Elementos. Indicador: Relaciones Interpersonales	59
10 Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Evaluación de Desempeño. Dimensión Función Docente. Indicador: Extensión.....	60
11 Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Factores Motivacionales. Dimensión Intrínseca. Indicador: Necesidades Individuales...	61
12 Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Factores Motivacionales. Dimensión Intrínseca. Indicador: Seguridad Social.....	62
13 Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Factores Motivacionales. Dimensión Intrínseca. Indicador: Autorrealización.....	63
14 Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Factores Motivacionales. Dimensión extrínseca. Indicador: Clima laboral.....	65
15 Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Factores Motivacionales. Dimensión extrínseca. Indicador: Cultura Organizacional...	66

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico	pp.
1 Perfil del Docente.....	48
2 Fidelidad Organizacional.....	50
3 Docencia.....	52
4 Investigación.....	54
5 Extensión.....	55
6 Liderazgo.....	57
7 Trabajo en equipo.....	58
8 Comunicación.....	59
9 Relaciones interpersonales.....	60
10 Necesidades Individuales.....	61
11 Seguridad Social.....	63
12 Autorrealización.....	64
13 Clima laboral.....	65
14 Cultura Organizacional.....	66



Estrategias motivacionales para el fortalecimiento del desempeño laboral en el personal académico de la UNELLEZ, Guasualito, Municipio Páez, estado Apure

Autora: María

Tutora: MSc. Mary Baldayo

Año: 2018

RESUMEN

La investigación llevada a cabo trata de diseñar estrategias motivacionales para el fortalecimiento en el desempeño laboral del personal académico de la UNELLEZ Guasualito, Municipio Páez del Estado Apure. El enfoque dado a la investigación es cuantitativo, de tipo de descriptiva, con un diseño de campo. Para la recopilación de la información se utilizó la técnica de la encuesta, aplicándose un cuestionario estructurado con 23 preguntas con alternativas de respuestas Siempre, Algunas Veces y Nunca, el cual fue aplicado a una muestra de cincuenta y tres (53) docentes de la UNELLEZ Programa Académico Guasualito. Se concluye la fidelidad por parte de los docentes es ambigua, ya que en los datos arrojados no muestran interés por conocer la misión y visión organizacional, ni tampoco participan en la resolución de los problemas que enfrenta la institución, siendo necesaria la capacitación o adiestramiento en materia de fidelidad institucional como miras a fortalecer el sentido de pertenencia y arraigo por el lugar donde laboran. Sobre la evaluación de desempeño, demuestran que un gran porcentaje de docentes no están motivado dado que consideran que sus necesidades básicas no son satisfechas. que los datos aportados muestran las debilidades existentes, lo que bien se pueden considerar elementos desmotivadores para los docentes. En virtud a esto, se hace necesario fortalecer los factores motivacionales a fin de mejorar significativamente la praxis docente.

Palabras Claves: Desempeño docente – Motivación- Estrategias motivadoras



**MOTIVATIONAL STRATEGIES TO STRENGTHEN WORK
PERFORMANCE IN THE ACADEMIC STAFF OF UNELLEZ,
GUASDUALITO, MUNICIPIO PÁEZ, APURE STATE**

Author: María Montilla

Tutora: MSc. Mary Baldayo

Año: 2018

SUMMARY

The research carried out aims to design motivational strategies to strengthen the work performance of the academic staff of the UNELLEZ Guasualito, Paez Municipality of the Apure State. The approach given to the research is quantitative, descriptive type, with a field design. For the collection of information, the survey technique was used, applying a structured questionnaire with 23 questions with alternative answers Always, Sometimes and Never, which was applied to a sample of fifty-three (53) teachers of UNELLEZ Academic Program Guasualito. It is concluded that teachers' loyalty is ambiguous, since in the data shown they do not show interest in knowing the mission and organizational vision, nor do they participate in the resolution of the problems that the institution faces, being necessary the training or training in a matter of institutional fidelity as a way to strengthen the sense of belonging and rootedness in the place where they work. On the evaluation of performance, they show that a large percentage of teachers are not motivated since they consider that their basic needs are not met. That the data provided show the existing weaknesses, which may well be considered discouraging elements for teachers. By virtue of this, it is necessary to strengthen the motivational factors in order to significantly improve the teaching practice.

Key Words: Teaching performance - Motivation - Motivating strategies

INTRODUCCION

La búsqueda del conocimiento científico y tecnológico en la gestión educativa es una constante en la historia de las Instituciones políticas y sociales de los países de América Latina. Esta búsqueda se manifiesta, históricamente, tanto en los intentos de importación de modelos extranjeros como en los esfuerzos de creación de soluciones nacionales, la poderosa influencia externa en la gestión educativa de Latinoamérica es particularmente evidente en la tradición jurídica que caracterizó el periodo colonial y en la orientación positivista que dominó el desarrollo de las ciencias sociales en la segunda mitad del Siglo XX y en los tres lustros que han transcurrido del Siglo XXI.

En ese contexto histórico los países de esta región adoptaron recetas educacionales concebidas en otros ambientes culturales y en función de intereses económicos y objetivos políticos, con frecuencia distintos a los de Latinoamérica. Muchas universidades latinoamericanas se han apropiado de esas concepciones y sus escuelas de administración y ciencias sociales han enseñado a sucesivas generaciones a lo largo del pasado y del presente siglo dogmas universales de la escuela clásica de administración concebida bajo la lógica económica y tecnocrática que inspiró la consolidación de la revolución Industrial. Al respecto, Chiavenato (2000), plantea lo siguiente:

A pesar de que la administración sea una disciplina relativamente nueva, su desarrollo fue muy rápido. La propia historia del pensamiento administrativo proporciona una perspectiva de las contribuciones, de los problemas y situaciones con que se enfrentó en el correr de estas últimas siete décadas en el mundo industrial. (p. 235).

El examen de la evolución del pensamiento administrativo, la evaluación de los resultados de recientes estudios realizados en el campo de la administración de la educación revela que, en este siglo, la teoría administrativa enfrenta difíciles desafíos conceptuales y prácticos en el mundo, América Latina no es una excepción. Esta constatación sugiere la imperiosa necesidad de realizar nuevos esfuerzos de

construcción y reconstrucción del conocimiento científico y tecnológico en el campo de la gestión educativa. Esos esfuerzos reconstruccionistas también se imponen como consecuencia de la corriente de expansión y complejidad de los sistemas educativos y como resultado de la propia conciencia social sobre la naturaleza de la educación en la sociedad moderna.

Lo anterior, evidencia que a través de la de la educación se desarrollan los países, pero esa educación no se da sola, sino que depende del compromiso y fidelidad de los docentes con la organización educativa, por ende, todo ello se refleja en los resultados por los estudiantes y el grado de prestigio o imagen corporativa que emane la institución. Es en este particular donde se realiza el diagnóstico dentro del personal docente de la UNELLEZ Programa Académico Guasualito, evidenciándose desmotivación hacia la función docente, lo que trae como consecuencia bajo rendimiento laboral.

Tomando en consideración lo antes expuesto, el propósito de la presente indagación es proponer estrategias motivacionales para el fortalecimiento en el desempeño del personal académico de la UNELLEZ Programa Académico Guasualito; la misma se realizó bajo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, con un diseño de campo; con el fin de diseñar estrategias que motiven laboralmente a los docentes del UNELLEZ Programa Académico Guasualito.

El trabajo de investigación quedó estructurado en III Capítulos: El Capítulo I, desarrolla el Planteamiento del Problema: en él, se plantea el problema, se precisan los objetivos tanto generales como específicos, se justifican las causas que conllevaron a plantear la situación problema, se define el alcance y las delimitaciones del problema. Por otro lado, el Capítulo II, contiene el marco teórico, con el que se apoya la investigación, es decir, información elaborada por diversos autores y obtenida de medios impresos o electrónicos como leyes, documentos oficiales, libros, revistas, internet y otros, que permiten establecer los antecedentes de la investigación y las bases filosóficas, legales y teóricas. Así como también el sistema de variable y su Operacionalización

En el Capítulo III se desarrolla el marco metodológico, donde se define el enfoque, tipo de indagación, diseño, asimismo, se define la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos usados para calcular la validez y la confiabilidad de los resultados y por último se indican las técnicas empleadas en el procesamiento de los resultados.

De igual forma, el Capítulo IV, se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos con el propósito de resumir y darles un significado a las interrogantes de la investigación, además se presenta un análisis general de los resultados, que conllevarán al Capítulo V donde se presentan las conclusiones y recomendaciones a las que se llegaron la investigadora, a fin de conformar un VI Capítulo correspondiente a la formulación de una propuesta encaminada a solucionar la problemática diagnosticada. Finalmente se presentan las referencias y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La creciente importancia de la productividad y la competitividad del desempeño académico han obligado a las universidades e institutos públicos y privados a asumir el compromiso de mejorar continuamente su talento humano, haciendo énfasis en la formación y desarrollo dirigido al personal. En relación a esto, Salinas (2003), señala que "nuestra sociedad progresa económica y tecnológicamente, se vuelve más crítica, por ello la necesidad del desempeño eficiente de las labores asignadas, no solamente para lograr mayor eficiencia en las organizaciones, sino también para lograr mayor auto-satisfacción de los empleados" (p. 142)

En este sentido, el ambiente de trabajo es un ambiente social, y generalmente los empleados, deberían formar parte integral de la organización. Las instituciones educativas que actúan bajo el enfoque sistémico, constituyen sistemas abiertos, conformado por un grupo de recursos organizacionales llamados también factores productivos en la que se destaca el factor humano por su gran importancia y preponderancia sobre los demás.

Al respecto, Chiavenato (2000) plantea:

Los problemas básicos de cualquier organización es cómo motivar al trabajador, en una sociedad moderna esto no es tarea fácil, ya que muchas personas obtienen escasa satisfacción de sus empleos y gozan de muy poco sentido de realización o de creatividad lo que representaría un obstáculo que se debe enfrentar dentro de los programas o actividades motivacionales, es identificar aquellos factores que realmente motivan a las personas de manera individual o colectiva, y que por lo general son obviados en este tipo de programa. (p. 88).

Ante esta situación, se hace importante que los gerentes conozcan las fuerzas motivacionales de las necesidades humanas, por lo tanto, la motivación en general se ocupa del esfuerzo para alcanzar cualquier meta. Un empleado con motivación permitirá su mejor y mayor desenvolvimiento en el logro de objetivos de la organización. No obstante, en la actualidad se pueden observar muchas organizaciones, públicas y privadas, donde el personal no es motivado, y esto trae consigo que el trabajo sea más lento y muchas veces hasta ineficiente.

En esta misma orientación, las instituciones públicas de educación universitaria cumplen un papel trascendental en los cambios manifestados en el país. Ante las nuevas tendencias, el sector educativo universitario debe dar adecuadas respuestas a las exigencias del entorno y en esa tarea el talento humano es un pilar fundamental de soporte para el cumplimiento de estas exigencias, mediante sus funciones principales: docencia, investigación y extensión; a tal fin, se desarrollan relaciones diversas entre los diferentes actores, donde los docentes universitarios cumplen con la misión de crear y facilitar el conocimiento, siendo un motor impulsador, ejecutor y soporte fundamental en el cumplimiento de la misión de dichas instituciones

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

En este orden de ideas surgen algunas preguntas interesantes ¿qué quieren los docentes de su trabajo?, ¿están los docentes motivados a cumplir cabalmente con las funciones que les han sido asignadas? o tal vez ¿qué motiva a los docentes?; al tratar de responder esas preguntas se debe responder en cuanto al comportamiento de los actores de las instituciones de educación universitaria, entre ellos los docentes, quienes se ven afectados por factores internos o propios de la dinámica organizacional, entre los cuales se encuentran: la restricción por estructuras rígidas, enfoques gerenciales tradicionales, tendencias convencionales de direcciones no

dinamizantes de los procesos, dependencia de decisiones, burocracias administrativas, obsolescencia de procedimientos y equipos, falta de apoyo, cambios organizacionales no planificados, conflictos internos, normas inflexibles, valores y actitudes no compartidos, la falta de una identidad organizacional, de un sentido de pertenencia, así como estructuras y edificaciones no acordes para estimular el buen desarrollo de la actividad docente y estudiantil.

Del mismo modo, también influye en el comportamiento de los docentes, con claras repercusiones sobre el desarrollo laboral los factores externos, crisis general a todos sus niveles afrontada por el país, las políticas presupuestarias gubernamentales, aspectos económicos y sociales, influencias políticas, presupuestos no acordes con la realidad, entre muchos otros. En esa dinámica, cuando la motivación laboral se constituye en dinamizador e impulsador del comportamiento humano, pudiendo favorecer la participación de los individuos, la consolidación de una cultura organizacional más eficiente para permitir mejorar los procesos de las organizaciones.

En la realidad práctica de las instituciones de la educación superior, pareciera presentarse un desfase entre lo ofrecido por éstas y lo esperado por los docentes, ya que en los recintos universitarios se observa un deterioro en el desarrollo de las actividades docentes, así como también una falta de iniciativa y creatividad en el desarrollo de los procesos académicos. Esto se manifiesta por una falta de sentido de pertenencia, identidad y compromiso, ausentismo laboral, irresponsabilidad en el ejercicio de sus funciones, con presencia de elementos conflictivos lo cual amenaza el desarrollo del sector educativo.

La Universidad Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), fundada en 1975; es la legítima heredera del proyecto originario de una universidad rural para Venezuela, el cual fue auspiciada por un equipo técnico liderado por el Dr. Manuel Vicente Revenga, quien había sido profesor de la Facultad de Agronomía de la Universidad Central de Venezuela (UCV) y tenía un nuevo enfoque sobre el papel que debían jugar las universidades en el desarrollo agrario del país.

De esa visión nace la UNELLEZ, una institución de educación universitaria, pública y autónoma, pionera en el proceso de formación de personal capacitado para orientar el desarrollo del país, es una de las más grandes del país, que atiende una numerosa población estudiantil en sus Vicerrectorados: Planificación y Desarrollo Social (Barinas), Infraestructura y Procesos Industriales (Cojedes), Planificación y Desarrollo Rural (Apure), Producción Agrícola (Portuguesa).

Ésta desarrolla sus actividades diarias en el marco de misiones fundamentales: la adquisición del conocimiento, realizable a través de la investigación y la transmisión de éste, mediante la labor docente y la aplicación del conocimiento, en relación con el servicio público. En este apartado, suele ocurrir que la desmotivación lleve al empleado a sentir ciertas reacciones como desorganización del comportamiento, agresividad, reacciones emocionales y muchas veces hasta la apatía. Parte de este panorama, lo enfrenta la UNELLEZ, Programa Académico Guasdualito, debido a que se ha evidenciado un bajo nivel de productividad, producto de la falta de motivación que tiene el personal académico, esta situación desmejora notablemente su desempeño laboral en esta institución.

Desde hace algún tiempo la institución ha venido transformando y realizando esfuerzos para mejorar sus procesos, se presume que no han tenido el efecto deseado en el personal docente pues existen profesores que parecieran estar pocos motivados al desempeñar su labor, ya que muestran muy poco interés y sentido de responsabilidad, un rendimiento insuficiente, poco involucramiento en las actividades académicas, impuntualidad, predisposición, inconformidad, entre muchas otros.

Lo anterior se percibe a través de incumplimiento de horarios y asistencia a clases, dificultades para trabajar en equipo y desinterés en la realización de sus tareas, entre otros. La presunta desmotivación de los docentes de la UNELLEZ Programa Académico Guasdualito, pudiera tener sus causas en la falta de comunicación, liderazgos no compartidos, procesos de gestión complejos y lentos, desarticulación de sistemas de información, inadecuadas condiciones laborales, físicas, ambientales y de recursos, burocratización, presupuestos deficitarios, falta de supervisión y control,

politización de los procesos y gerencias con poca formación en el área, por mencionar algunos.

Aunque buscando mejorar esta problemática, la UNELLEZ, ha realizado algunas acciones tales como: planes de desarrollo estratégico; programas direccionales y proyectos estratégicos; políticas de la dirección de personal para descentralizar; convenios colectivos, entre otras operaciones. No obstante, a esas acciones realizadas, pareciera mantenerse la desmotivación docente.

Considerando las variables como elementos motivadores para fortalecer el desempeño laboral, las cuales son evidentes indicadores con respecto a sus valores, creencias, actitudes y costumbres laborales, así como su identificación y compromiso con la institución, a todos los niveles de la estructura organizacional, también de sus sentimientos y emociones compartidos y, aquellos aspectos de la realidad generados de la presión interna de cada individuo miembro de las organizaciones y reflejados en su actividad laboral.

En este contexto, es fundamental enfrentar la problemática que la UNELLEZ Programa Académico Guasdualito, mediante una investigación para presentar los elementos motivadores en la labor que realiza el personal docente de esta universidad; por ello se formulan las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la relación existente entre los elementos motivadores y el fortalecimiento del desempeño laboral del personal docente de la UNELLEZ Programa Académico Guasdualito? ¿Cuáles son los factores que motivan laboralmente a los docentes del área humanística en esta institución? ¿Cómo identificar los factores que motivan laboralmente a los docentes de la UNELLEZ Programa Académico Guasdualito? Las respuestas a las interrogantes anteriormente señaladas se orientarán a través de los siguientes objetivos:

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Diseñar estrategias motivacionales para el fortalecimiento en el desempeño laboral en el personal académico de la UNELLEZ. Guasualito, estado Apure.

Objetivos Específicos

Diagnosticar los elementos motivacionales exhibidos por el personal docente de la UNELLEZ Programa Académico Guasualito, para su desempeño laboral.

Determinar los factores motivacionales aplicados en las diferentes coordinaciones de la UNELLEZ Programa Académico Guasualito.

Proponer estrategias que motiven laboralmente a los docentes de la UNELLEZ Guasualito. Municipio Páez.

Justificación de la Investigación

La investigación se justifica en diversos ámbitos tanto en lo teórico, como en el práctico y en el metodológico. Respecto al primer ámbito, el de carácter teórico, éste se centra en el aumento de conocimientos por parte de los autores sobre los aspectos relacionados con alcanzar una mayor motivación del talento humano y, por ende, lograr un mejor rendimiento en sus labores, lo cual, en consecuencia, conlleva a tener éxito en el desempeño laboral.

Para que la administración del potencial humano se lleve a cabo con la máxima eficacia es sumamente importante que los gerentes conozcan la fuerza motivadora de las necesidades humanas. Esto permitirá en función de las necesidades, intereses y motivos, planificar e implementar programas de motivación adecuados que sean capaces de estimular a la fuerza de trabajo en orden de obtener un rendimiento excelente de cada empleado. En este orden de ideas, se ha hecho necesario e imprescindible que el talento humano se someta a mecanismos de capacitación y

adiestramiento, entre otros, estableciendo así las diferencias entre los términos que comúnmente se confunden.

De tal manera, estos parámetros aportan un extraordinario valor, incluyendo la atención a los detalles y formas de sentido común para trabajar en forma excelente y para que los empleados estén motivados a realizar sus funciones, a disminuir los costos de ausentismo y la fluctuación de la fuerza de trabajo. La gestión de potencial humano constituye, por tanto, un factor básico para que la empresa pueda obtener altos niveles de productividad, calidad y competitividad, haciendo una gran diferencia en términos de calidad, mejoras, costos más bajos y aumento de la productividad.

En el ámbito de carácter práctico, los resultados de la investigación permitirán a la universidad en estudio, sobrevivir y prosperar a través de un estrecho contacto con las realidades del lugar de trabajo, con la finalidad de solucionar cualquier problema que surja en el mismo y poder, logrando de esa manera realizar una buena labor mediante la reducción de las deficiencias motivacionales encontradas, tanto como sea posible.

En el carácter metodológico, a través de la presente investigación se persigue Proponer estrategias motivacionales para el fortalecimiento en el desempeño del personal académico de la UNELLEZ Programa Académico Guasualito, donde a través de los objetivos específicos se indagará la influencia motivacional como factor fundamental en el desempeño laboral como variable en estudio de los docentes de la UNELLEZ Programa Académico Guasualito, además el abordar esta problemática se justifica por las propias necesidades de organismos públicos y privados.

Ahora bien, se ha partido del supuesto que un empleado motivado dará un mayor desenvolvimiento en sus funciones laborales; justificándose así la inquietud en determinar si el factor motivacional es un agente fundamental en el desempeño laboral. En este sentido, las conclusiones a las que se lleguen en la investigación, serán una fuente de información e instrumento de orientación para organismos públicos y privados y así mismo, pueden convertirse en antecedente de investigaciones que deseen profundizar en los parámetros estudiados que permita cumplir con los pasos de una investigación.

Alcance y Delimitación de la investigación

En la investigación se proponer estrategias motivacionales para el fortalecimiento en el desempeño del personal académico de la UNELLEZ Programa Académico Guasualito y se determinará la relación existente entre ambas variables. Para el estudio se seleccionará el personal docente de planta, debido a su grado de vinculación con la institución. Igualmente se corresponde con el enfoque de investigación de la Maestría en Docencia Universitaria y su pertinencia con la línea de investigación Educación, Desarrollo e Innovación, el primer objetivo del plan de la patria de independencia y soberanía nacional así mismo el objetivo Venezuela país potencia. La indagación será realizada en el lapso comprendido entre 2017 - 2018.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El segmento referencial o teórico es el andamiaje que todo investigador estructura con el fin de fundamentar la indagación que se realiza. Balestrini (2002), define marco teórico como "el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados del cuerpo teórico epistemológico que se asume, referidos al tema específico elegido para su estudio" (p.91). Es por eso que la racionalidad, estructura lógica y consistencia interna, va a permitir el análisis de los hechos conocidos, así como, orientar la búsqueda de otros datos relevantes. En consecuencia, cualquiera que sea el punto de partida para la delimitación y el tratamiento del problema se requiere de la definición conceptual y la ubicación del contexto teórico que orienta el sentido de la investigación.

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes sirven de guía al investigador y le permiten hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo se trató el problema en esa oportunidad. Arias (2006), define los antecedentes como "estudios que reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones." (p.76). Para el desarrollo de la presente indagación se analizaron los antecedentes vinculados con las variables relacionadas al desempeño docente y los factores motivacionales, tal como se presentan a continuación:

En el plano internacional se encontró a Salinas (2003), en su Trabajo de Grado denominado Impacto de la satisfacción laboral en la gestión académica y administrativa de la Universidad Nacional Enrique Guzmán del Valle, Colombia, para optar el título de Magister en Administración; esta investigación buscaba

evidenciar si la gestión académica y administrativa guardaba relación con la satisfacción laboral. Metodológicamente la indagación se desarrolló dentro del paradigma cualitativo, de tipo descriptiva y con un diseño no transaccional. Los sujetos de estudio estuvo conformada por 02 directivos, 02 docentes y 02 administrativos; a los que se les aplico una entrevista semi estructurada bajo la técnica de la encuesta. La misma la cual permitió confirmar la hipótesis propuesta en el sentido de que la gestión académica y administrativa de la universidad guarda una relación con la satisfacción de la población laboral, el análisis de los indicadores confirmó que en el periodo investigado las metas y los objetivos no se cumplieron, entre otros, al no administrarse las políticas de motivación para optimizar el potencial de la población laboral.

Su autor comprobó que la población convivía en un clima laboral de poca transparencia y falta de franqueza, con presencia relevante de chismes y la existencia de conflictos por reclamos de derechos. El rendimiento de los directores, decanos y Alta Dirección a juicio de la población laboral, fue regular con tendencia a la ineffectividad, del mismo modo, la opinión sobre el rendimiento institucional tiene igual tendencia. Este antecedente guarda una estrecha vinculación con el objeto de estudio, por cuando se busca comprender el rendimiento laboral desde la perspectiva de la satisfacción individual de los trabajadores. En este sentido, aporta conceptualizaciones, definiciones y teoría que contribuyen a la comprensión del tema.

En el ámbito nacional, se cuenta con la indagación realizada por Cáceres (2006), en su Trabajo de Grado ``Proponer estrategias motivacionales para el manejo del stress laboral dirigidas a docentes de la Unidad Educativa Miguel de Cervantes en el Distrito Capital Facultad de Educación en la Universidad Central de Venezuela, Caracas, cuyo objetivo fue aplicar estrategias para el manejo del stress. Se utilizó un tipo de investigación descriptiva, el diseño fue de campo. Se tomó como muestra veintiún (21) docentes, donde los resultados del instrumento aplicado evidenciaron altos niveles de agentes de stress y que los docentes objetos de estudio no tenían formación en técnicas y estrategias para superar los niveles de stress, por lo que se hizo necesario aplicar estrategias de relajación, automotivación y técnicas asertivas.

El autor, expuso como conclusiones que un entorno especialmente relacionado con el estrés en el trabajo era un lugar en donde existía un conflicto permanente entre la necesidad de resultados y los recursos obligatorios para obtener dichos resultados, fundamentalmente tiempo y dinero. Existe una gran presión sobre los docentes, directivos y demás miembros para dedicar más tiempo a fin de conseguir los resultados, tomar decisiones, cambiar para innovar, entre otros. Y esto no es nada cómodo para la naturaleza humana, que reacciona con una gran variedad de síntomas derivados del alto grado de estrés que puede alcanzar.

Entre las recomendaciones destaca que se requieren de acciones diversas que permitan reducir las situaciones de sobrecarga. Para ello puede ser necesario reaprender a realizar las tareas cotidianas del hogar o el trabajo con mucha motivación interna, asimismo programar las actividades para que no se acumulen ni se conviertan en obstáculos desfavorables para los trabajadores. Este estudio constituye un aporte para la presente investigación dado que plantea aspectos relevantes para la motivación del recurso humano, como una estrategia válida para promover el mayor desarrollo de las habilidades y destrezas, en atención al mejoramiento del desempeño laboral del recurso humano.

Del mismo modo, Parra (2006), sobre la “Influencia de factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Alcaldía del Municipio Catatumbo, Estado Zulia, como Trabajo de Grado para el Programa de Maestría en Administración de Empresas Agropecuarias de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago "Jesús María Semprúm", Santa Bárbara de Zulia, Venezuela. Dicha investigación estuvo orientada hacia el análisis de dicha Influencia en los empleados de esa institución, bajo el enfoque de la teoría de necesidades de Maslow. La investigación fue de tipo descriptiva, trabajando con una población conformada por ciento cuarenta y dos (142) empleados, realizando una selección muestral de un treinta por ciento (30%) por considerarse representativa, quedando establecida en cuarenta y dos (42) empleados de los diferentes departamentos de la Alcaldía de ese municipio.

Para la recolección de los datos se empleó una encuesta a través de un cuestionario de catorce (14) interrogantes, el cual fue evaluado por el juicio de expertos y aplicado a la muestra. La investigación permitió medir el nivel motivacional, así como los factores que aplica la institución para estimular a sus trabajadores. Los datos se analizaron mediante técnicas estadísticas, los cuales indicaron que el personal empleado que labora en dicha Alcaldía presenta un nivel motivacional bajo, a causa del salario percibido, falta de una comunicación efectiva, poca estimulación laboral y, otros que conllevan a determinar que el clima laboral de la institución no es el más idóneo; puesto que los factores motivacionales están muy lejos de estimular el rendimiento laboral, bajando los niveles de producción en función de esto se recomendó a la institución capacitar a sus empleados, fortalecer el proceso comunicativo, ofrecerles oportunidad de estudio a sus miembros, valorar su trabajo, incrementar los beneficios socioeconómicos y mejorar las políticas de ascenso. Este antecedente se vincula a la investigación que se sigue por cuanto muestra como la motivación o factores motivaciones ejercen una influencia positiva o negativa en el rendimiento laboral, además en la misma se profundizan las variables desempeño laboral y motivación, lo que permite orientar las estrategias como respuesta a la problemática planteada.

Bases Teóricas

Una vez establecidas las temáticas que estructuran las bases teóricas, se procede a señalar su respectivo referencial bibliográfico, el contenido de cada temática o aspecto señalado, y explicar debidamente su utilidad en su trabajo, tomando en cuenta al problema objeto de estudio. Arias (2012), al respecto conceptualiza:

Comprenden un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado. Esta sección puede dividirse en función de los tópicos que integran la temática tratada o de las variables que serán analizadas. (p.14)

Por tanto, la perspectiva teórica proporciona una visión sobre dónde se sitúa el planteamiento propuesto dentro del campo de conocimiento en el cual se indaga. En este sentido, las bases teóricas se fundamentarán los tópicos sobre: Estrategias motivacionales para el fortalecimiento en el desempeño del personal académico de la Unellez Programa Académico Guasualito.

Evaluación del Desempeño

Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo con el fin de descubrir en que medios es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro. En este sentido, este procedimiento es importante por cuanto permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

Por tanto, el objetivo de la evaluación de desempeño, es proporcionar una descripción de la manera en que el empleado lleva a cabo su puesto. A fin de lograr el mismo los sistemas de evaluación deben estar directamente relacionados con el puesto y ser prácticos y confiables. No puede restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado, es necesario descender más profundamente localizar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado. Si se debe cambiar el desempeño, el mayor interesado, el evaluado, debe no solamente tener conocimientos del cambio planeado, sino también por qué y cómo deberá hacerse si es que debe hacerse.

Existen algunos métodos para la evaluación del desempeño. Estos tienen la ventaja de hablar sobre algo que ya ocurrió y que puede hasta cierto punto ser medido. Su desventaja radica en la imposibilidad de cambiar.

1. Evaluación por parte de los superiores: es la evaluación realizada por cada jefe a sus subordinados en la cual el sujeto es quien mejor conoce el puesto de trabajo del subordinado, así como su rendimiento.

2. Autoevaluación: es la evaluación en la que el empleado hace un estudio de su desempeño en la organización. Los empleados que participan en este proceso de evaluación, puede que tengan una mayor dedicación y se comprometan más con los objetivos.

3.- Evaluación por parte de los Iguales: este tipo de evaluación es la que se realiza entre personas del mismo nivel o cargo, suele ser un predictor útil del rendimiento.

4. Evaluación por parte de los Subordinados: es la que realizan los empleados a sus jefes, ésta puede hacer que los superiores sean más conscientes de su efecto sobre los subordinados.

5. Evaluación por parte de los Cliente: es la evaluación que realizan los clientes al titular del puesto. Resulta adecuada en diversos contextos.

El uso de la Evaluación del desempeño, no es un fin en sí misma, sino un instrumento, medio o herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa. Para alcanzar ese objetivo básico y mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa. La Evaluación del Desempeño trata de alcanzar estos diversos objetivos intermedios. La vinculación de la persona al cargo como lo es el entrenamiento, promociones, incentivos por el buen desempeño, mejoramiento de las relaciones humanas entre el sujeto y los subordinados., auto perfeccionamiento del empleado Informaciones básicas para la investigación de Potencial Humano estimación del potencial de desarrollo de los empleados, estímulo a la mayor productividad, oportunidad de conocimiento sobre los patrones de desempeño de la empresa, retroalimentación con la información del propio individuo evaluado, otras decisiones de personal como transferencias, gastos, entre otros.

Por otro lado, los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño pueden ser presentados en tres fases.

1. Permitir condiciones de medidas del potencial humano en el sentido de

determinar su plena aplicación.

2. Permitir el tratamiento de los recursos humanos como un recurso básico de la organización y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente dependiendo, por supuesto de la forma de administración.

3. Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo presentes por una parte los objetivos organizacionales y por los objetivos individuales.

Chiavenato (2006), refiere que "cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado normalmente trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son generalmente, el evaluado, el jefe, la empresa y la comunidad" (p. 285).

En relación de lo conceptualizado por el mencionado autor, cuando se habla de desempeño se hace alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. Chiroque (2006), afirma que cuando se trata del "desempeño docente, se hace referencia a las características o cualidades de las prácticas que ejecutan los profesores, en relación a las funciones pertinentes a su profesión y/o cargo" (p. 132). Para el caso de este trabajo, el desempeño docente se asocia al grado de motivación de los docentes en el ejercicio concreto de su labor en el aula y en la universidad, el cual, además, se sujeta a una normatividad establecida para el cumplimiento de su función.

Considerando la literatura revisada, evaluar el desempeño docente consistiría entonces en emitir juicios de valor sobre el desempeño profesional de los profesores, recabando información confiable, de forma deliberada y sistemática, buscando contrastar con parámetros de valoración establecidos, promoviendo reflexiones sobre el proceso evaluativo y orientando los resultados a una factible toma de decisiones o a una mejora de la práctica ejercida. La aceptación simplista de una definición desde esta perspectiva, implicaría asumir una posición inercial e irreflexiva sobre la evaluación de un objeto tan complejo y dilemático como lo es el desempeño docente.

Evaluar el factor docente, requiere considerar diversos elementos que entran en juego en el ámbito de trabajo de los profesores y en los resultados que producen. En

primera instancia, emitir un juicio de valor sobre el cometido de un profesor, implica contar con referentes confiables, loables de alcanzar y con posibilidades de valoración (evaluables), para compararlos con el desempeño concreto del sujeto a evaluar. Por otra parte, los parámetros de comparación o posibles estándares de desempeño docente, debieran sustentarse tanto en resultados de investigación como en la experiencia exitosa de su aplicación, no sería válido solo confinarse a la opinión de expertos para la delimitación de modelos de desempeño.

Finalmente, el desempeño de los docentes se encuentra inmerso en un contexto social que lo determina e influye en sus resultados, por lo que una evaluación pertinente, debe contemplar variables exógenas que pueden afectar la calidad de sus resultados. No hay que olvidar el hecho de que, desde la investigación, los factores motivacionales que explican en mayor medida los resultados escolares, medidos por el nivel de logro de los estudiantes, son principalmente aquellos asociados al fortalecimiento del desempeño laboral del personal académico, parafraseando a Brunner (2003), por lo que la efectividad en la institución educativa y fundamentalmente el desempeño de los profesores ofrece un efecto importante, pero limitado en el aprendizaje de los estudiantes.

La contribución entonces, al mejoramiento educacional, por parte de los profesores debe observarse a la luz tanto de factores externos a la universidad, como de aquellos internos que también pueden influir en su desempeño (currículo, recursos materiales, libros e infraestructura entre otros). Según Chiroque (2006) la evaluación del desempeño docente, “se advierte también como una tarea prioritaria para conocer y controlar los factores internos de la institución educativa.” (p. 135).

Desde la perspectiva del autor precitado la evaluación del desempeño de los profesores se ha desarrollado desde diversas perspectivas, en cada una de ellas el foco de atención se sitúa en ciertas dimensiones del docente o de su ejercicio profesional. De manera particular es posible identificar tres tendencias de evaluación hacia el desempeño docente de gran influencia en los países de Latinoamérica. Una de ellas se orienta a indagar sobre lo que el profesor lleva a cabo en su tiempo de trabajo dentro

del aula o al interior de la escuela, mientras que otra de ellas, basa su análisis en los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Existen dos tendencias sobre la evaluación docente. La primera tendencia ubica al docente, como aquel que debe cumplir con un conjunto de tareas o actividades definidas para el oficio en cuestión, las cuales resultan socialmente aceptadas como pertinentes y viables para la profesión docente. En esta perspectiva, no caben las características y potencialidades personales del profesor, como su iniciativa o las actitudes hacia la profesión, sino exclusivamente lo que logra hacer en su trabajo.

La segunda postura, percibe al profesor como el agente educativo sobre el que recae exclusivamente el objetivo principal de la educación, el aprendizaje de los estudiantes. Para este enfoque, es el propio docente con sus cualidades personales, con sus méritos y experiencias individuales el factor que explica el rendimiento escolar, con mínima consideración de las variables contextuales o exógenas a la universidad.

En tales perspectivas de evaluación, el desempeño del profesor se restringe a una visión reduccionista de su campo y perfil de actuación. Evaluaciones así concebidas, parten de la premisa de que existen parámetros universales que enmarcan el funcionamiento de los profesores y que por lo mismo deben ser medidos con sistemas también únicos (Rizo, 2005). Enfoques en este sentido, promueven tratamientos uniformes al desempeño docente, como si no exhibieran éstos, alguna forma de influencia o determinación ajena a su capacidad de actuación en el ámbito de las instituciones educativas.

Para reflejar y apreciar el desempeño real del docente, se requiere aceptar que su labor se lleva a cabo en escenario complejo en el cual se articulan diferentes componentes como las características personales del profesor, los conocimientos, habilidades, actitudes y competencias hacia la función, los ideales que guían su acción y la experiencia obtenida, además de elementos relacionados con el contexto escolar.

La evaluación del desempeño docente como estrategia de legitimación y control social, En las últimas décadas, la mayoría de los sistemas educativos de América

Latina, se han caracterizado por la implementación sistemática de diferentes tipos de reformas educativas, formuladas con la firme pretensión retórica del mejoramiento de la calidad del servicio educativo. En ellas resulta recurrente, la preocupación por asuntos como el perfeccionamiento de los planes y programas de estudio, la infraestructura y el equipamiento de las instalaciones. No obstante, al revisar el contenido de las reformas educativas, se evidencia el énfasis otorgado al redimensionamiento del rol del estado en la conducción de los sistemas educativos, en la transformación curricular, en el mejoramiento de los contextos físicos en que tiene lugar el acto educativo, incluso en la capacitación u otros (Schulmeyer, 2002), pero no específicamente o en menor medida en el perfeccionamiento o transformación del desempeño profesional de los docentes.

La mejora del ejercicio profesional de los profesores, requiere en primer término la toma de conciencia por parte de los tomadores de decisiones, de la necesidad de reconocer e incluir en la agenda educativa, acciones hacia el perfeccionamiento del desempeño profesoral; por otra parte, es imprescindible conocer las debilidades, las fortalezas y las fuentes de mejora del trabajo de los profesores. Por lo tanto, procesos sistemáticos de evaluación del desempeño resultan imprescindibles en esta empresa requerida a los sistemas educativos.

En el escenario globalizado de la lógica del mercado, los sistemas educativos ubican a la evaluación del desempeño docente, como una acción estratégica de promoción de la racionalidad económica neoliberal en el campo educativo. En esta perspectiva, el proceso evaluativo se ajusta a una dinámica mercantilista, buscando alcanzar la calidad a través de someter -en este caso el desempeño de los profesores- a la libre regulación del mercado (Pérez, citado por Miranda, 2004). El ejercicio profesional docente, tiende entonces a percibirse, como producto de un proceso natural de selección de aquellos recursos humanos más capaces o competentes para funcionar bajo una normatividad aceptada e impulsada en una sociedad neoliberal.

Desde la óptica de la política educativa neoliberal, la evaluación docente debe conducirse más como una estrategia de vigilancia jerárquica, de promoción escalar y salarial y de control sobre los profesores, que como una acción real de mejoramiento

de la práctica profesional de los docentes. En un afán individualista y en contraposición a políticas igualitarias del estado de bienestar (Miranda, 2004), el enfoque neoliberal alienta el desarrollo profesional personal de los docentes a partir de ofrecer recompensas económicas y prestigio social, basado en los propios méritos del sujeto. Antecedentes profesionales, distinciones, reconocimientos académicos y producción intelectual personal, se advierten como factores críticos para valorar el desempeño de los docentes.

En una lógica de mercado, la competencia de los profesores se busca generar y garantizar, a partir de controlar su progreso en la carrera docente, así entonces, se establecen esquemas de promoción vertical, los cuales pretenden estimular el desempeño vía el otorgamiento de ascensos (escalamiento) y con ello se asegura el control y la legitimación de su modelo de racionalidad económica.

El desempeño asociado, de manera concreta al trabajo pedagógico dentro del aula, se estima valioso en una sociedad de mercado, predominantemente cuando se consiguen buenos resultados en el logro académico de los estudiantes, esto significa que la productividad de los profesores se mide casi exclusivamente a través de su efectividad en los aprendizajes de los alumnos, rendimiento generalmente obtenido por la vía de la aplicación de exámenes estandarizados. La desigualdad en la distribución del rendimiento, se asocia al desempeño docente como factor causal, sin observar las diferencias en el capital social y cultural de los estudiantes, situación que además favorece la selectividad social, la competencia y el individualismo.

El docente universitario venezolano, debe poseer habilidades comunicativas superiores, ser un lector independiente capaz de promover en sus alumnos, el interés por la lectura y por el desarrollo del lenguaje. La preocupación es de tal dimensión que, en distintos ámbitos, se debate y reflexiona sobre los problemas que evidencian alumnos y egresados en cuanto a la interpretación y producción de discursos orales y escritos. La consecuencia de estos análisis, producen cíclicamente cambios en el sistema que no se abordan, o lo hacen de manera poco eficaz, la cuestión fundamental presenta deficiencias en prácticas de lectura, escritura y comunicación oral, no solamente los alumnos sino también los docentes.

Para muchos el docente es un trabajador de la educación. Para otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos. Otros lo consideran simplemente un educador. También puede considerársele como un profesional de la docencia y aún hay quienes todavía lo consideran una figura beatífica y apostólica. Aunque establecer la distinción pueda parecer una trivialidad, optar por una u otra manera de concebir al docente puede tener importantes implicancias al proponer un sistema de evaluación de su desempeño.

Concebirlo, simplemente, como un trabajador de la educación o como un servidor público, se estaría ante una comprensión ambigua, poco específica y desvalorizante del rol del docente. Por una parte, es evidente que muchos trabajadores o servidores públicos podrían caer dentro de esa clasificación sin ser docentes, ya que son muchas las personas que perciben una remuneración por prestar una diversidad de servicios en dicho ámbito. Por otra, es muy difícil evitar la connotación de no profesionalidad, de ser ejecutor de las órdenes e instrucciones superiores que tienen los términos trabajador y servidor.

Desde otra perspectiva, entenderlo como educador, puede resultarnos además de también genérico y poco claro, ya que en principio todos educamos y todos somos educados, sino que puede hacer referencia a la mítica imagen del docente “apóstol de la educación”, con una misión que al trascender lo mundano pierde una característica propia de todo servicio profesional, a saber, la rendición mundana y social de cuentas por la calidad del servicio prestado. Por tanto, la profesionalidad de la docencia hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación al desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga.

Nivel de Pertenencia.

La educación debe ir más allá de la transmisión de conocimientos, debe ser capaz de generarlos, a través de la confrontación de ideas, la práctica de la innovación y su aplicación para la propensión de cambios a través de la intervención de la realidad social. Para ello, debe contribuir a formar individuos que sean capaces de

aprender por sí mismos, que sepan investigar, cuestionar críticamente, innovar, abiertos a los cambios y con autonomía intelectual, sensibles a los problemas sociales, comprometidos con la comunidad, la región y el país, y conscientes de sus responsabilidades sociales.

En este sentido, los docentes deben desarrollar las competencias, con énfasis en el dominio de los términos, procesos y teorías del campo educativo, fundamentadas en el razonamiento científico, que le permita abordar de manera crítica la realidad, construir mapas cognoscitivos y valorativos que expliquen la misma, utilizar la capacidad de análisis y síntesis, juicio crítico, motivación al logro, entre otros, para generar de esta forma nuevos conocimientos.

A este respecto, Grijalva (2010), las competencias son definidas “como la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada” (p. 175); es decir, características subyacentes en las personas, que están causalmente relacionadas con una actuación exitosa en un puesto de trabajo. Las competencias consisten en motivos, rasgo de carácter, conceptos de uno mismo, actitudes o valores, contenido de conocimientos, o capacidades cognoscitivas o de conducta: es decir, cualquier característica que se pueda medir de un modo fiable, y que se pueda demostrar que diferencia de una manera significativa entre los trabajadores que mantienen un desempeño excelente de los adecuados o entre los trabajadores eficaces e ineficaces.

En el estudio de las competencias se distinguen entre las genéricas y las técnicas, donde las primeras se relacionan con cualidades personales y de relaciones humanas, mientras que las segundas se relacionan con la pericia, conocimiento del área y de los procesos. Por lo tanto, para que un docente tenga éxito en su función, debe tener un alto nivel de competencias técnicas, es decir manejar los conceptos, técnicas y procedimientos que le permitan aplicarlas en el proceso educativo, y competencias genéricas, relacionadas con la motivación al logro, la iniciativa, manejo de relaciones, entre otros, para su manejo exitoso en el mencionado proceso.

Actualmente, las competencias se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y

ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer; las competencias son un conjunto articulado y dinámico de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado. En este contexto, es necesaria una educación básica que contribuya al desarrollo de competencias amplias para la manera de vivir y convivir en una sociedad que cada vez es más compleja; por ejemplo, el uso de herramientas para pensar como: el lenguaje, la tecnología, los símbolos y el conocimiento, la capacidad para actuar en un grupo diverso y de manera autónoma.

Para lograr lo anterior es necesario que la educación replantee su posición, es decir, debe tomar en cuenta las características de una competencia como son: El saber hacer (habilidades); Ser competente es manifestar en la práctica los diferentes aprendizajes, satisfaciendo de esta manera las necesidades y los retos que tienen que afrontar en los diferentes contextos donde interactúan los alumnos y alumnas. Por lo que es considerable el “sentido de pertenencia” ya que este sugiere en casi todas sus definiciones, que todo cuanto existe en la institución donde se labora les pertenece a todos y por lo tanto deben los empleados sentirse dueños y donde prestan sus servicios.

En la actualidad a nivel universitario ya se está manejando el aprendizaje por competencias, ayudando así, a crear profesores o profesionales enfocados exclusivamente a ver por el crecimiento productivo de los niños, jóvenes y adultos que están en espera de una buena educación. El conocer la percepción que se tienen como docentes y directivos acerca de sus perfiles, es necesarios para favorecer el desarrollo de competencias en sus estudiantes. Por lo tanto, el identificar las características y atributos que como docente se tienen es vital para el desarrollo de competencias. Todo instructor deberá utilizar la estrategia de enseñanza que le parezca adecuada para lograr la apropiación de conocimientos significativos que el estudiante crea pertinentes rescatar las ideas principales de cada uno de los temas expuestos.

Para ser un docente ideal, cosa que requiere tiempo, esfuerzo y dedicación, es necesario cubrir las siguientes características: dinámico, responsable, trabajador, activo, coherente, motivador, práctico, perfeccionista, respetuoso, tolerante, agradecido, confiable, consiente, formador, pertinente, audaz, libre, cooperador, proactivo, colaborador, líder, coordinador, facilitador. Es allí, donde la identidad del docente es tener plena conciencia de ser integrante de una comunidad universitaria, es decir, sentir, participar y estar vinculado permanente y activamente a las acciones y valores que les son comunes a los universitarios; es un sentimiento de lealtad, respeto, agradecimiento, orgullo y responsabilidad para contribuir al engrandecimiento institucional.

Considerando como identidad universitaria según Grijalva (2010), “conjunto de repertorios culturales compartidos por la comunidad universitaria a partir de los cuales se definen a sí mismos, orientan sus acciones y otorgan sentido a sus prácticas cotidianas” (p. 178). La identidad universitaria no resulta del simple hecho de ser miembros de la comunidad universitaria, sino de un proceso social que implica conocer y compartir los valores, la historia, las tradiciones, los símbolos, las aspiraciones, las prácticas cotidianas y los compromisos sociales que conforman el ser y quehacer de la universidad. La identidad incluye el sentido de pertenencia por tener o haber tenido el privilegio de estudiar en la Universidad, de haber obtenido un título o un grado, de tenerla toda la vida en la memoria, acompañada de nostalgia y reminiscencia del pasado como estudiante.

Ahora bien, también se debe hablar de pertinencia, y es necesario tener claro que significa; se define como la cualidad de lo que es conveniente y oportuno; es un concepto que se refiere directamente a la Calidad educativa. Es decir, se refiere a que sí lo que se está enseñando produce las competencias necesarias para garantizar el crecimiento, se entiende que la educación es el único medio para superar la pobreza por ello la calidad de la educación en tanto derecho fundamental, además de ser eficaz y eficiente, debe respetar los derechos de todas las personas, ser relevante, pertinente y equitativa. La pertinencia de la educación remite a la necesidad de que ésta sea significativa para personas de distintos contextos sociales y culturales, y con

diferentes capacidades e intereses, de tal forma que puedan apropiarse de los contenidos de la cultura, mundial y local, y construirse como sujetos en la sociedad, desarrollando su autonomía y su propia identidad.

Función Docente.

En Venezuela, la docencia, investigación y extensión son de gran importancia ya que estos tres ejes son de gran amplitud y deben estar plenamente integrados y equilibrados porque estos conforman un ideal que hasta la actualidad permanece vigente, en este sentido se está en el deber de brindar una mayor atención. Cabe resaltar, que es un reto que invita a la creación de nuevos saberes y a la interacción socio comunitaria con la intención de que esas actividades logren armonizarse de manera holística.

De lo planteado, se tiene una sincronía con altos niveles de exigencias hacia la educación superior donde el resultado esperado es que exista calidad, responsabilidad, pertinencia y rendición de los avances de investigaciones e innovaciones de las universidades de hoy, haciendo énfasis en todos los cambios significativos que han venido surgiendo de las diversas áreas del saber, con respecto a su producción, organización, divulgación, gestión y valoración, donde a su vez se hace sentir la creciente sociedad del conocimiento y la información en un mundo sin - fronteras.

Al respecto, Guevara y Divo (2006). Comentan que, las universidades en el mundo entero tienen la responsabilidad de generar conocimiento, difundirlo y evaluar su impacto en la sociedad, en los términos de contribución del mismo en el desarrollo científico y tecnológico del país. Para estos autores es prioritario que se vinculen la docencia, investigación y extensión ya que estas fortalecerían con mayor veracidad el perfil ocupacional de los profesionales y contribuirían en los procesos de mejoramiento continuo del desarrollo del conocimiento y traerían consigo un sin número de beneficios.

En la búsqueda de una mejor calidad en la docencia, investigación y extensión se resalta el deseo de responder a un reto en común que es unificar tareas destinadas a

contracorriente de la tendencia a la hiperespecialización y a la separación entre saberes y normativas. En este mismo orden de ideas, se hace fundamental tomar en consideración tres grandes desafíos mencionados por Morín (2002).

Nuestras universidades aún están en deuda; el desafío de vencer la gran desunión entre la cultura de las humanidades y la científica, comenzada en el siglo XIX y agravada en nuestros tiempos; el desafío cívico de superar el debilitamiento del sentido de responsabilidad y de la solidaridad; y el reto sociológico planteado con el crecimiento de las características cognitivas de todas las actividades desarrolladas en nuestra sociedad.

De lo anteriormente expuesto, se presenta lo que es la realidad de hoy día en las universidades del país las cuales se encuentran enfrentando una serie de dificultades en el ejercicio de la práctica docente, donde se involucran las tres funciones más importantes que son la docencia, investigación y extensión. Esta problemática, en el área de la investigación de algún modo aumenta el atraso que es común en toda la nación en mayor o menor grado, representado por la merma de la calidad en los procesos de enseñanza y aprendizaje, talento humano carente de vocación y sin estímulo para ejercer la docencia, la creación intelectual y la interacción socio comunitaria, instituciones de educación superior inoperantes para la sostenibilidad y para la transformación de la humanidad.

Es importante destacar, el feedback de experiencias educativas que promuevan la reflexión de dicha sociedad sobre la práctica educativa y el trabajo en equipo. Todo esto sin duda alguna repercutirá en el aprendizaje del educando y en la mejora educativa, dando lugar, a una universidad más postmoderna y próxima de la sociedad actual y futura. Sin embargo, los cambios más notorios de los que se habla la nueva era, se están expresando en la innovación del capital intelectual, aplicados por hombres y mujeres diariamente, donde los cambios más visibles se están originando por la transformación de la sociedad del conocimiento y la información.

La docencia, la investigación y la extensión como función básica universitaria encuentran su razón de ser en el paradigma holístico de carácter armonioso que procura la integración y la interrelación de un todo entre estos tres ejes desde la

reciprocidad con las comunidades, donde no solo la universidad es la responsable de ofrecer algo, sino que se retroalimenta con los aportes de las comunidades en una relación intensa y profunda de universidad – comunidad y por otro lado universidad – sociedad.

Desde la concepción de lo holístico, los tres ejes de la educación universitaria (docencia, investigación y extensión) como una función integral posibilitan la incorporación de espacios y actividades vinculadas con todas las esferas del saber humano. Tünnemann (2000), identifica la debilidad de la ciencia en América Latina y particularmente en Venezuela, con las siguientes características: escaso tamaño de la comunidad dedicada a tareas de investigación y desarrollo, escasa contribución de la producción científica latinoamericana en comparación con la producción mundial, limitada efectividad para transformar la realidad, fuga de talentos y poco aprovechamiento de los productos de las investigaciones.

Bajo esta perspectiva es oportuno señalar, si bien es cierto que la creación intelectual y la interacción socio comunitaria no se han constituido en la columna primordial del desarrollo científico, tecnológico, humanístico, social y económico de la nación, en virtud de que su auténtico valor no ha sido reconocido, no es menos cierto que gran parte de las creaciones intelectuales no van orientadas a temas de particular importancia y cuya prioridad debería ser determinada por las Líneas de Investigación de las organizaciones dedicadas a este fin, en Venezuela y, muy especialmente, de las universidades.

Es claro el compromiso de la educación universitaria de impulsar la producción de creación intelectual y saberes que permitan, a través de su producto, modificar la estructura de la sociedad, según los cambios que la tarea exige, no obstante debería entonces, gerenciar la reproducción de saberes orientados a mejorar la calidad de vida, por cuanto su misión, no es sólo transmitir esos saberes, sino contribuir a actualizarlos y acrecentarlos, para ello, el camino es recurrir a la docencia, investigación y extensión, fortaleciéndola y adecuándola a la necesidades intra y extra de la educación universitaria, así como dar a conocer los resultados obtenidos.

Finalmente se puede decir, que la docencia, la investigación y la extensión como construcción del conocimiento en los espacios de aprendizaje, son percibidas cada una como parte de la otra sin comprimir jamás una a la otra, superando el pensamiento unidimensional, mutilante y fragmentario por una nueva forma de pensamiento que integra lo uno y lo múltiple de cada una en la totalidad globalizante de ambos, constituyendo ésta perspectiva, un avance epistemológico importante en el conocimiento de los complejos procesos sociales. Asimismo, es un tema de gran importancia, por cuanto estos tres ejes están ligados a la posibilidad de producir soluciones para el desarrollo sostenible y sustentable del país.

Motivación

La motivación debe ser la actividad principal o estratégica en toda organización y el gerente es la persona responsable que se cumpla a cabalidad cada una de las estrategias o políticas motivacionales de la organización. De esta manera, una persona motivada logrará todas las metas y objetivos planificados, lo cual hará que la empresa sea competitiva. A continuación, se darán algunas citas de concepciones referentes a la motivación según algunos autores.

Para Stoner, Freeman y Gilbert (2006), la motivación es “una característica de la psicología humana, el cual incluye los factores ocasionales, canalizan y sostiene la conducta humana. La motivación habla de lo que hace que las personas funcionen.” (p. 485). Asimismo, Robins (2004), dice que la motivación permite “hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de las organizaciones, condicionados por la capacidad del esfuerzo para satisfacer algunas necesidades personales.” (p. 63).

De igual forma, Chiavenato (2006) considera que la motivación es “el impulso de una persona a actuar de determinada manera o por lo menos que origina una propensión hacia un comportamiento específico.” (p. 271). Finalmente, Feldman (2007), define la motivación como “un estado interno que activa y dirige los pensamientos” (p. 292), de allí que el estudio de la motivación consiste en determinar por qué las personas buscan hacer determinadas cosas. Esto es, estudia los motivos que rigen las acciones de los individuos. Este mismo autor argumenta que “Si se

conocen los motivos que originan una determinada conducta, entonces, al ejercer cierta influencia para provocar o inhibir estos motivos, se podrá reforzar o quitar la conducta que dichos motivos originan”. (p. 292)

Por consiguiente, se puede decir que el conocimiento y sometimiento a motivaciones correctas, basadas en principios y valores éticos, morales, espirituales, otros; orientará al individuo hacia el “bien hacer”. Lo anterior, lleva a hacer diferencia entre tipos de motivación, entre los motivos primarios y los motivos psicológicos: *Motivos primarios*: la motivación humana por cosas que son necesarias para sobrevivir, como alimento, agua y calor. Este tipo de motivación es la que el organismo genera, con el fin de mantener la vida; pues que sería de una persona si, por alguna razón, perdiera la motivación por alimentarse, ingerir líquidos o dormir, el organismo de tal persona se deterioraría con rapidez. Con respecto de los motivos primarios Lahey (1999) dice lo siguiente:

La mayoría de los impulsos primarios se basan en la necesidad del organismo de mantener un nivel determinado de elementos esenciales para la vida: un nivel adecuado de azúcar en la sangre para alimentar las células, el agua suficiente en el cuerpo, y así sucesivamente. Estos niveles críticos están regulados a través de mecanismos “homeostáticos”. (p.412)

Estos motivos están relacionados con la supervivencia del individuo, en el sentido que le impulsan a tomar acciones para satisfacer necesidades que son de carácter vital, están dirigidos por factores biológicos.

Motivos psicológicos: los motivos psicológicos están relacionados con la felicidad y el bienestar del individuo, pero no con su supervivencia. Estos encierran aquellas necesidades del hombre, que no son esenciales para su supervivencia, tales como la necesidad de un nivel de autoestima, logros, éxito, recreación, otros. En forma más amplia Lahey (1999) dice lo siguiente:

Los motivos Psicológicos son motivos que no están relacionados directamente con la supervivencia del individuo o de la especie. Son necesidades en el sentido de que la felicidad del individuo y su bienestar dependen de esos motivos. Incluso más que los motivos primarios, los motivos psicológicos varían considerablemente en el grado en que están influidos por la experiencia. (p. 420)

En este sentido, los motivos psicológicos están influenciados por el aprendizaje y a cultura, mientras que los motivos primarios (básicos) corresponden a necesidades biológicas relacionadas con la supervivencia del individuo y la especie.

Factores Motivacionales

La Teoría de los dos factores a formulada por Herzberg (1923-2000) para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo. Este autor plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas. (a) La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción. Y, (b) La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

Factores higiénicos o factores extrínsecos.

Están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo. Herzberg destaca que, tradicionalmente, sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados: el trabajo era considerado una actividad desagradable, y para lograr que las personas trabajarán más, se hacía necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos externos al individuo, a cambio de su trabajo. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa).

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

tiempo. Pero, cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados. A causa de esa influencia, más orientada hacia la insatisfacción, Herzberg los denomina factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos: evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción. Su efecto es similar al de ciertos medicamentos: evitan la infección o combaten el dolor de cabeza, pero no mejoran la salud. Por el hecho de estar más relacionados con la insatisfacción, Herzberg también los llama factores de insatisfacción. Algunos de estos factores son: sueldo y beneficios empresariales, política de la empresa y su organización, relaciones con los compañeros de trabajo, ambiente físico, supervisión, estatus, seguridad laboral, crecimiento, madurez, consolidación.

Factores motivacionales o factores intrínsecos.

Están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

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

Teorías que sustentan la investigación.

Las teorías que plantean la importancia que tiene la motivación para el ser humano se encuentra Stoner, Freeman y Gilbert (2006) "Explican que existen muchas

teorías de la motivación y cada teoría pretende describir que son los humanos y puede llegar a ser en cierto tiempo". (p. 487). Por consiguiente, se suele decir que el contenido de una teoría de la motivación radica en su concepción específica de las personas, pues sirve para entender el mundo del desempeño dinámico en el cual operan las organizaciones describiendo a los gerentes y empleados que participan en la organización todos los días. Como las teorías de la motivación también sirven a los gerentes y a los empleados para manejar la dinámica de la vida en las organizaciones. De allí, que las teorías que sustentan la investigación son: La Teoría de Jerarquía de Necesidades de Maslow, y la Teoría de Elton Mayo sobre el Comportamiento Humano.

Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow

En 1943, Maslow formuló su concepto de jerarquía de necesidades que influyen en el comportamiento humano, concibió esa jerarquía por el hecho de que el hombre es una criatura que demuestra sus necesidades en el transcurso de la vida. En la medida en que el hombre las satisface, otras más elevadas toman el predominio del comportamiento. La jerarquía de las Necesidades de Maslow (Grafico 1),



Maslow cree que la mayor parte de las personas en las sociedades con un alto nivel de vida tiene sus necesidades de los tres primeros niveles (fisiológicas, de seguridad y sociedad) regularmente satisfechas sin mucho esfuerzo y sin mucho efecto motivacional. Para este autor una necesidad satisfecha no es motivadora de

comportamiento. Apenas las necesidades no satisfechas influyen sobre el comportamiento dirigiéndolos hacia objetivos individuales. El individuo hace con un cierto contenido de necesidades fisiológicas, que son necesidades innatas o hereditarias. De inicio, el comportamiento se enfoca exclusivamente hacia la satisfacción de necesidades tales como el hambre, la sed, el ciclo sueño - actividad, el sexo, otros.

A partir de aquí, el individuo ingresa en una larga trayectoria de aprendizaje de nuevos patrones de necesidades. Surgen las necesidades de seguridad enfocadas hacia la producción contra el peligro, contra las amenazas y contra la privación. Las necesidades fisiológicas y las de seguridad constituyen las necesidades primarias del individuo, enfocadas hacia la conservación personal. A medida que el individuo pasa a controlar sus necesidades fisiológicas y de seguridad, surgen lenta y gradualmente las necesidades secundarias, sociales de estima y de auto-realización. Sin embargo, cuando el individuo alcanza la satisfacción de las necesidades sociales, surge la necesidad de auto-realización.

Esto significa que las necesidades de estima son complementarias a las necesidades sociales, mientras que los de la auto-realización son complementarios a las de estima, los niveles más elevados de necesidad solamente surgen cuando los niveles más bajos están relativamente controlados y son alcanzados por el individuo.

Las necesidades más elevadas surgen no solamente en la medida en que las más bajas van siendo satisfechas, sino que predominan las más bajas de acuerdo con la jerarquía de las necesidades trazadas por Maslow. El comportamiento del individuo es influido simultáneamente por un gran número de necesidades concomitantes, no obstante, las necesidades más elevadas tienen una activación predominante en relación con las necesidades más bajas. Las necesidades más bajas requieren un ciclo motivacional relativamente rápido mientras que las necesidades más elevadas requieren un ciclo motivacional extremadamente largo. Sin embargo, si alguna necesidad más baja deja de satisfacerse durante mucho tiempo se vuelve imperativa, neutralizando el efecto de las necesidades más elevadas.

La teoría de Maslow, coincide en ver al docente como el ser que busca el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades, al satisfacer estos dos objetivos, su motivación se convertirá en el impulsador para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral a lograr metas que permitirán a la organización a lograr su razón de ser, con altos niveles de eficiencia.

Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo.

La teoría de las Relaciones Humanas fue desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores Mery Perker Foyet, Abraham Maslow y Douglas Mc. Gregor en los Estados Unidos en el año 1930. Fue básicamente un movimiento de reacción y oposición a la teoría clásica de la administración. Nació de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo por la aplicación de rigurosos métodos.

Antes del desarrollo de las teorías de las relaciones humanas, las relaciones descansaba totalmente en los postulados de la teoría científica de la administración de Federico Taylor y en los postulados de la administración científica de Henry Fayol, los cuales se fundamentaban en el cargo o función, por un lado y en la estructura organizacional por otro lado, como forma de alcanzar la eficiencia con el advenimiento del enfoque humanístico, la teoría administrativa sufre una verdadera revolución conceptual. Se hizo una transferencia del énfasis puesto en la tarea y en la estructura organizacional, al énfasis en las personas que trabajan o que participan en las organizaciones.

Con este nuevo enfoque en la administración la preocupación por la máquina, por el método de trabajo y por la organización formal y los principios de administración, ceden prioridad a la preocupación por el hombre y su grupo social. Se pasa del aspecto técnico a psicológico. La teoría de las relaciones humanas nace en los Estados Unidos y fue posible gracias al desarrollo de las ciencias sociales, en especial de la psicología. Esta teoría no fue aceptada en Europa sino después de terminada la segunda guerra mundial, debido mayormente a que los gobiernos

Europeos eran totalitarios, en contraste con los gobiernos democráticos de la nación norteamericana.

Es notoria, la influencia de los resultados de esta investigación en la teoría administrativa, fue fundamental, de acuerdo a Chiavenato (2009; 39), permitió delinear los principios básicos de las escuelas de las relaciones humanas, entre ellos la integración social, el comportamiento del individuo apoyado en el grupo y no de manera individual, el establecimiento de las normas puesto que a las personas las motiva la necesidad de reconocimiento, la aprobación social y la participación en actividades sociales con el grupo. Con el cual conviene la comunicación, la aparición de la organización informal que fue uno de los aportes más importantes.

Es relevante destacar que, cada individuo busca compenetrarse con otros individuos y grupos definidos, queriendo ser comprometidos, bien aceptados y participar con el fin atender sus intereses y aspiraciones más inmediatas. Es básicamente dentro de la organización en donde surgen las oportunidades de relaciones humanas frente a la gran cantidad de grupos y las interrelaciones resultantes.

En resumen, la teoría de las relaciones humanas se preocupó prioritariamente por estudiar la opresión del hombre a menos del esclavizaste desarrollo de la civilización industrializada. Elton Mayo, la fundación del movimiento dedicó sus libros a examinar los problemas humanos, sociales y políticos derivados de una civilización basada casi exclusivamente en la industrialización y la tecnología, a partir de entonces la teoría científica y clásica decaerían, dado paso a la naciente teoría de las relaciones humanas, mediante la cual el hombre mismo, el trabajador constituirían el epicentro de la administración.

Queda claro entonces la vinculación de esta teoría con la investigación en curso, por cuanto se trata de analizar la influencia de la motivación en el desempeño académico, lo que implica que se evalúan una serie de factores tanto internos como externos donde el potencial humano juega un papel determinante ya que interviene directamente en su desempeño y por ende en la efectividad de la organización.

Bases Legales

Las bases legales se refieren a la orden ejecutiva o resoluciones que disponga sobre un hecho particular. Para Palella y Martins (2010), "...la fundamentación legal o bases legales se refiere a la normativa jurídica que sustenta el estudio. Desde la Carta Magna, las Leyes Orgánicas, las resoluciones, decretos, entre otros" (p.56). En este sentido, la investigación en curso está soportada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012),

Existe un cúmulo de referentes legales en Venezuela que sirven de apoyo a la investigación que se pretende realizar entre ellas: se hace mención principal a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en el Artículo 87; expresa toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. Del mismo modo, el Art. 89 enuncia 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 y las trabajadoras para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios: a) Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales (...)

Se evidencia entonces, que la seguridad laboral es un derecho fundamental de los trabajadores y trabajadoras, además es vital para el logro de la calidad productiva, allanando de este modo el terreno hacia la excelencia empresarial la cual permite afianzar la competitividad y con ello el principio de partida de lo que se denomina empresa socialmente responsable. En este sentido, el diseño de estrategias motivacionales contribuye a mejorar la productividad de los docentes del Unellez Programa Académico Guasdalito, garantizándole al personal un buen clima laboral,

comunicación eficiente y crecimiento personal; fortaleciendo con él la seguridad mental, y cognitiva de los mismos.

De igual forma, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en su Art. 2, estipula que el estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para mejorar el cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad. Igualmente, el art. 24 expresa que toda persona tiene derecho al trabajo, el Estado procurará que toda persona apta pueda encontrar colocación que le proporcione una subsistencia digna y decorosa.

Cabe destacar que las disposiciones legales establecidas en esta ley, ratifican los principios constitucionales, tales como el derecho al trabajo y el deber de trabajar, siendo que estos preceptos son ideas básicas y fundamentales para el desarrollo de esta investigación, ya que las normas legales son de orden público y no podrán ser violadas por ningún patrón, además porque los trabajadores tienen derecho a crecer como personas y profesionales.

Definición de Términos

Capital Humano: es un término usado para designar un factor de producción dependiente no solo de la cantidad, sino de la calidad del grado de formación y productividad de las personas involucradas en el proceso. (Chiavenato,2001)

Satisfacción: Es el gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido el deseo. (Chiavenato, 2006)

Sistema de Variables

En toda investigación es importante plantear variables, ya que éstas permiten relacionar algunos conceptos y hacen referencia a las características que el investigador va a estudiar. Arias (2006), señala que una Variable “es una cualidad susceptible de sufrir cambios, por lo que está conformado por un conjunto de características”. (p.43), es decir entonces, que una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. Básicamente, la

definición conceptual de las variables constituye una abstracción articulada en palabras para facilitar su comprensión y su adecuación a los requerimientos prácticos de la investigación, mientras que la variable operacional está constituida por una serie de procedimientos o indicaciones para realizar la medición de una variable definida conceptualmente.

En la definición operacional tal como lo expone Arias (2006) “es el desglose del sistema de variables, el cual está conformado por las dimensiones, indicadores, ítems, e instrumentos de recolección de datos utilizados en la presente investigación” (p.45). De ahí que la misma, quede desglosadas de la siguiente forma:

Cuadro 1
Operacionalización de la variable

Objetivo General: Diseñar estrategias motivacionales para el fortalecimiento en el desempeño laboral en el personal académico de la UNELLEZ, Municipio Páez. Estado Apure

Objetivos Específicos	Variable	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems
Diagnosticar los elementos motivacionales exhibidos por el personal docente de la UNELLEZ Programa Académico Guasualito, para su desempeño laboral.	Motivación en el desempeño laboral	Impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.	Nivel de pertinencia Función Docente Elementos	Perfil del docente Fidelidad organizacional Docencia Investigación Extensión Liderazgo Trabajo en equipo Comunicación Relaciones Interpersonales	1,2 3,4,5,6 7,8 9,10 11,12 13 14 15 16
Determinar los factores motivacionales aplicados en las diferentes coordinaciones de la UNELLEZ Programa Académico Guasualito	Factores	Elementos internos y externos que activa y dirige los pensamientos de las personas.	Intrínsecos Extrínsecos	Necesidades Individuales Seguridad social Autorealización Clima laboral Cultura organizacional	17,18 19,20 21 22 23

Montilla, M. (2018)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico es el apartado del trabajo que dará el giro a la investigación, es donde se expone la manera como se va a realizar el estudio, los pasos para realizarlo, su método. Berrios (2006), define la investigación como “una actividad encaminada a la solución de un problema” (p. 12). La metodología consta de la descripción y análisis de los métodos que se emplearán en el estudio de investigación.

Enfoque o Paradigma de la Investigación

La presente investigación estuvo sustentada metodológicamente bajo el paradigma cuantitativo quien según Álvarez (2009), “Las técnicas cuantitativas de obtención de información requieren de apoyo matemático y son utilizadas para obtener datos primarios sobre todo de características, comportamientos y conocimientos”. (p.56). Lo desarrollado deja por entendido la respectiva adecuación a un problema determinado de la práctica. Además, se centra en un enfoque cuantitativo porque la base de sustentación la indagación es la recolección de la información sobre los hechos y manifestaciones representables numéricamente.

En este sentido, Adamen (2011), destaca “una investigación es cuantitativa cuando se reduce a medir variables en función de criterios de confiabilidad, validez, reproduce numéricamente las relaciones entre los sujetos y los fenómenos” (p. 6) Siguiendo lo mencionado por el autor, para que exista metodología cuantitativa se requiere que entre los elementos del problema de investigación exista una relación cuya naturaleza sea lineal. Es decir, que haya claridad entre los elementos del problema de investigación que conforman el problema, que sea posible definirlo, limitarlos y saber exactamente donde se inicia el problema, en cual dirección va y qué

tipo de incidencia existe entre sus elementos. Por consiguiente, la presente investigación es cuantitativa, porque se aplicó un instrumento para indagar sobre las estrategias motivacionales en el fortalecimiento del desempeño laboral en el personal de la UNELLEZ, arrojando datos numéricos que posteriormente fueron cuantificados e interpretarlos.

Tipo de la Investigación

Es bien sabido que, una investigación científica es un proceso metódico y sistemático que busca deliberadamente solucionar interrogantes y problemas presentes a través de la producción de nuevos conocimientos que puedan constituirse en una posible solución o respuestas a las interrogantes planteadas. De acuerdo a las características propias de la investigación que se realizó, ésta es de tipo descriptiva, que de acuerdo con Adamen (2011),

La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la investigación descriptiva, su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. (p. 51)

De igual modo, Rivas (2005) señala que la investigación descriptiva, “trata de obtener información acerca del fenómeno o proceso, para describir sus implicaciones”. (p.54). Ambos autores reflejan que este tipo de investigación, no se ocupa de la verificación de la hipótesis, sino de la descripción de hechos a partir de un criterio o modelo teórico definido previamente. En la investigación se realiza un estudio descriptivo que permite poner de manifiesto los conocimientos teóricos y metodológicos para darle solución al problema a través de información obtenida de la organización, lo que se pretende es proponer estrategias motivacionales para el fortalecimiento en el desempeño laboral del personal académico de la Unellez Guasualito y describir como es dicho proceso en conjunto con todos los hechos que se originan dentro de ese contexto.

Diseño de la Investigación

De acuerdo a la investigación tiene un diseño de campo, porque los datos para el análisis se recolectaron, como se presenta directamente en el lugar donde ocurren, aunque también se emplean datos secundarios provenientes de las fuentes bibliográficas fundamentalmente usados para la elaboración del marco teórico. Al respecto Hurtado (2008); expone que una investigación de campo:

Es aquella que se refiere a los modelos a emplear cuando los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, durante el trabajo concreto del investigador y sus equipos. Estos datos obtenidos directamente de la experiencia empírica, denominación que alude al hecho que son datos de primera, originales, productos de una investigación en curso, sin la intermediación de ninguna naturaleza (p.78).

De igual manera, Balestrini (2002), señala que la utilización de este tipo de investigación de campo “permite recoger datos de interés de forma directa de la existencia mediante un tangible, a partir de la experiencia práctica adquirida, producto del aporte personal de la investigación en curso” (p.23). Ambos autores infieren que el diseño de campo es un acercamiento a la realidad y permite verificar los hechos tal como se originan sin temor a ser manipulado por ninguna variable externa. En el caso de la investigación que lleva por título estrategias motivacionales para el fortalecimiento en el desempeño laboral del personal académico de la Unellez Guasualito, los datos son tomados directamente de la realidad donde se encuentran las personas a ser objetos de estudios sin manipular ninguna de las variables allí presentes.

Población y Muestra

Para el desarrollo de esta investigación se hace necesario la descripción de dos aspectos a tratar, la población y la muestra. En este sentido, Bisquerra (2009), define a la población como: “el conjunto de todos los individuos en los que se desea estudiar el fenómeno, que tienen características particulares y afines” (p. 81). A los fines que

se persigue en la investigación la población estará constituida por el personal académico de la UNELLEZ de Guasdalito el cual está conformada por cincuenta y tres (53), son docentes de planta. En atención a la población en estudio la misma es finita y tiene características muy comunes. Según Ramírez (1999), una población finita “es aquella cuyos elementos en su totalidad son identificables por el investigador, por lo menos desde el punto de vista del conocimiento que se tiene sobre su cantidad total” (p. 81), lo que coloca a sus integrantes susceptibles de ser encuestados.

En cuanto a la muestra, se considera censal pues se seleccionó el 100% de la población es decir los 53 docentes de planta. En este sentido, Ramírez (1999), establece que la misma “es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestras” (p. 91) De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección las define Flames (2009), como: “una directriz metodológica que orientan científicamente la recopilación de informaciones, datos u opiniones. Entre las técnicas de recolección de datos, se destacan: observación, entrevista, encuesta, pruebas, test, y escala de actitud”. (p. 35). En la elaboración de la investigación la técnica que se utilizará para la recolección de datos, será, la encuesta, definida por Flames (2009.), como: “Un intercambio de opiniones, ideas o puntos de vistas entre dos personas (investigador - investigado) (p.35). En relación a la encuesta se busca obtener información a través de una serie de preguntas tipificadas de orden cerrado. Es por ello que se emplea un instrumento definido a grandes rasgos como medios materiales que se emplean para recoger y almacena la información. En cuanto al instrumento que se aplicará en el desarrollo de la investigación será un cuestionario. Para Galán (2013),

Es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos del proyecto de investigación” El cuestionario permite estandarizar e integrar el proceso de recopilación de

datos. Un diseño mal construido e inadecuado conlleva a recoger información incompleta, datos no precisos de esta manera genera información nada confiable. Por esta razón el cuestionario es en definitiva un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que se van a medir. (p. 1)

Por consiguiente, se construyó y aplicará un cuestionario estructurado en veintisiete (23) preguntas con alternativas “Si y No” (Ver Anexo A) durante la aplicación se utilizará el método de contacto directo el cual consiste en presentar el instrumento, de esta forma aclarar y proporcionar preguntas reales.

Validez y Confiabilidad del Instrumento.

En primer lugar, para calcular el grado del instrumento para la recolección de datos es medir la variable de estudio por medio de la validez. Como lo afirman, Hernández, Fernández y Baptista (2008), se refiere: “Al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. (p. 277). Cabe destacar que, es el grado de precisión que posee el instrumento de medición con la técnica “juicio de expertos”, de manera que se puede establecer la pertinencia y coherencia del mismo, la cual se presentó a tres (3) especialistas dos (02) en Educación, (01) con conocimientos en Metodología, quienes determinaron la validez del contenido, para ello se les hizo entrega de una carpeta amarilla tipo carta identificado que contenían los siguientes formatos: carta personalizada, título de la investigación, objetivos, el cuadro de Operacionalización de variable, carta del sujeto muestral, instrumento, informe de validación, currículum del experto, acta de validación. (Ver anexo B)

Asimismo, validado el instrumento se procedió a establecer la confiabilidad del mismo. Según los precitados autores, se refiere: “Al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados”. (p. 227). De hecho, se utilizó el cálculo matemático, del coeficiente de confiabilidad, en este sentido, se aplicó prueba piloto a 10 docentes de la UNELLEZ y los resultados obtenidos les fue realizado el cálculo estadístico Alpha de Combach, propuesto por Palella y Martins (2010), cuya fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{N}{N - 1} \times \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Dónde:

α = Coeficiente Alpha de Combach.

N = Número de Ítems del instrumento.

$\sum Si^2$ = Varianza de la suma de los Ítems.

St^2 = Varianza total del instrumento

Luego de aplicar la formula la confiabilidad se situó en 0,87 (Ver tabla de cálculo en Anexo C)

Técnicas de Procesamiento y Análisis de la Información

Arias (2006), define las técnicas de análisis de datos como “las distintas operaciones a los que serán sometidos los datos que se obtengan, clasificación, registro, tabulación y codificación si fuera el caso” (p. 55). En la presente investigación, al aplicar el instrumento se realizará un análisis estadístico, donde se clasificaron los datos por medio de frecuencia absoluta porcentuales, en escala cuantitativa, luego se procedió a la realización de cuadros y gráficos para analizarlos tomando en consideración la teoría, lo que permitirá obtener conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

La presentación y análisis de la información permite estudiar, simplificar y explicar los resultados obtenidos en el proceso de recolección de los datos a través del instrumento utilizado con el propósito de Proponer estrategias motivacionales para el fortalecimiento en el desempeño del personal académico de la UNELLEZ Programa Académico Guasdalito así como también conlleva a las respuestas de las preguntas planteadas al inicio de la presente investigación, el cual representa la base fundamental para dar cumplimiento a los objetivos establecidos.

Para Palella y Martins (2010), el análisis estadístico “permite hacer suposiciones e interpretaciones sobre la naturaleza y significación de aquellos en atención a los distintos tipos de información que se pueda proporcionar” (p. 174). De acuerdo con esto, el análisis de la información obtenida se muestra mediante la exhibición de los cuadros y gráficos que representan cada uno de los ítems respondidos por la muestra en estudio. Á continuación se presentan los resultados debidamente tabulados y representados por dimensiones en un gráfico de barras.

Cuadro N° 2. Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Motivación en el desempeño. Dimensión Nivel de Pertinencia. Indicador: Perfil del Docente

Ítem	Descripción	Categoría	F	%
1	¿Tiene Usted formación didáctica para impartir clases a nivel universitario?	SI	21	40
		NO	32	60
2	¿Eres especialista en el área donde te desempeñas?	SI	29	55
		NO	24	45

Fuente: Datos tomados del Cuestionario

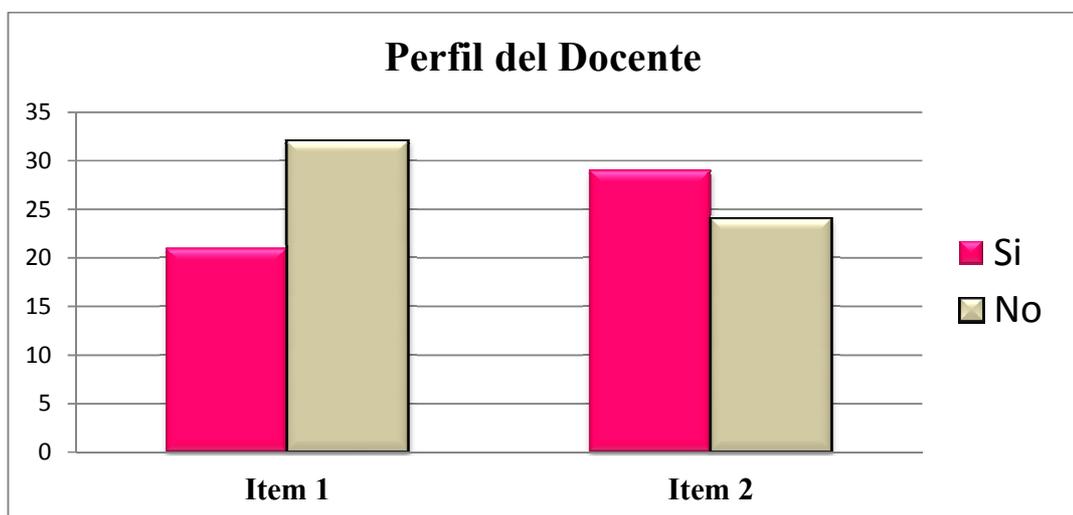


Gráfico N° 1. Perfil del Docente.

Como se puede observar en el ítem 1, el 40% consideran que si tienen formación didáctica, mientras que el 60% dice no tenerla. Se entiende por formación didáctica según Molins (1997), “es la ciencia que estudia el proceso de enseñanza, aprendizaje, la formación del individuo y cuyo objetivo es el entendimiento para llevarlo a cabo a la realidad específica y donde se aplican todos estos aprendizajes en el aula de clases” (p. 88), en otras palabras, es el manejo de todas las técnicas y herramientas necesarias para el desarrollo adecuado de los contenidos. El conocimiento didáctico le facilita al docente emplear la herramienta más adecuada para que estudiante

comprenda los contenidos, ya que esta etapa de formación es muy importante por cuanto de allí se desprende su futuro profesional.

Cuadro N° 3. Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Motivación en el desempeño. Dimensión Nivel de Pertinencia. Indicador: Fidelidad Organizacional

Ítem	Descripción	Categoría	F	%
3	¿Conoces la misión de la UNELLEZ?	SI	11	21
		NO	42	79
4	¿Te identificas con la Visión Unellista?	SI	19	36
		NO	34	64
5	¿Te sientes afectado a nivel emocional cuando la UNELLEZ enfrenta problemas coyunturales?.	SI	33	62
		NO	20	38
6	¿Participas activamente en la resolución de problemas?	SI	22	42
		NO	31	58

Fuente: Datos tomados del Cuestionario

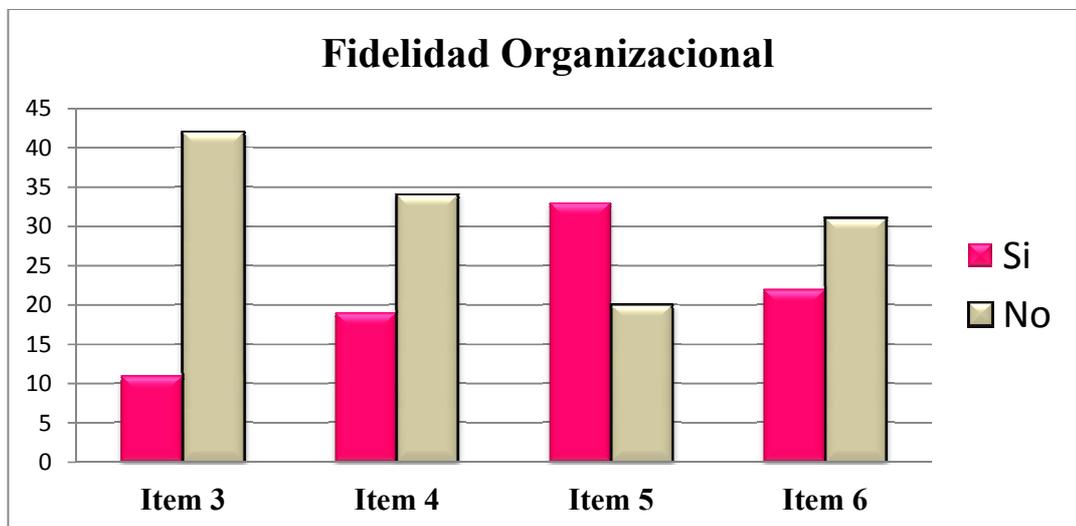


Gráfico N° 2. Fidelidad Organizacional

Lo correspondiente al Ítem 3, se evidencia que un 21% de los docentes conocen la misión de la UNELLEZ, mientras que un 79% no la conocen. La Misión en opinión de Strickland (2010), es “el motivo, propósito, fin o razón de ser de la existencia de una empresa u organización porque define: lo que pretende cumplir en su entorno o

sistema social en el que actúa, lo que pretende hacer, y el para quién lo va a hacer”. (p 89). Lo que realmente preocupa, por cuanto el desconocimiento de la misión conlleva a que no se tracen lineamientos que permitan alcanzar el cumplimiento de la misma, perdiéndose de esta manera el ser de la organización.

Asimismo, el 36% se identifica con la visión organizacional mientras que el 64% no lo hace. Fleitman (2007), piensa que “el simple hecho de establecer con claridad lo que está haciendo el día de hoy no dice nada del futuro de la compañía, ni incorpora el sentido de un cambio necesario y de una dirección a largo plazo”. (p. 45). Es decir, refiere a lo que la institución quiere crear, la imagen futura de la organización. Obviamente al no identificarse los docentes con la visión conlleva a interpretar que no se está trabajando con firmeza a una visión futura de la UNELLEZ, como lo son la formación integral del estudiante para el desarrollo sostenible y sustentable del país, lo que implica que a largo plazo se pueda perder el fin último de la institución.

En cuanto al ítem 5, sobre la afectación emocional por los problemas que presenta la institución, el 62% si se siente afectado, mientras un 38% no lo afecta. Briceño (2018), afirma “la importancia de la misión y visión radica en que es una fuente de inspiración para la institución, representa la esencia que guía la iniciativa, de él se extraen fuerzas en los momentos difíciles y ayuda a trabajar por un motivo y en la misma dirección a todos los que se comprometen” (p. 18), las respuestas emanadas conjuntamente con lo expresado por la autora, avizora la fidelidad que la mayoría de los docentes sienten frente a las dificultades que puede presentar la UNELLEZ, lo que es un claro indicativo de su sentido de pertenencia.

Finalmente, el ítem 6, al indagar sobre la participación activamente en la resolución de problemas 42% respondió que, si participan, el otro 58% no participa. Núñez (2004), citado por Bustamante (2018), define la participación en sentido amplio como “el conjunto de actividades, interacciones, comportamientos, acciones y actitudes que se dan al interior de una sociedad en forma individual o colectiva por parte de individuos, grupos, partidos e instituciones, las cuales van dirigidas a explicar, demandar, influir o tomar parte en el proceso de decisiones. (p.145). En este caso, se observa que el docente muy poco participa en la resolución de problemas, lo

cual refleja la falta de compromiso, sentido de pertenencia con la institución donde labora.

En resumen, se puede decir que la fidelidad por parte de los docentes es ambigua, ya que en los datos arrojados no muestran interés por conocer la misión y visión organizacional, ni tampoco participan en la resolución de los problemas que enfrenta la institución, siendo necesaria la capacitación o adiestramiento en materia de fidelidad institucional como miras a fortalecer el sentido de pertenencia y arraigo por el lugar donde laboran. Como lo expone William Ouchi en su teoría Z, solo en el momento en que el empleado se identifique con su organización y la considere suya, podrá interesarse por ella y su destino.

Cuadro N° 4. Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Motivación en el desempeño. Dimensión Función Docente. Indicador: Docencia

Ítem	Descripción	Categoría	F	%
7	¿Cumples con cada una de tus obligaciones docente?	SI	53	100
		NO	0	0
8	¿Te sientes satisfecho con tu accionar docente?	SI	53	100
		NO	0	0

Fuente: Datos tomados del Cuestionario

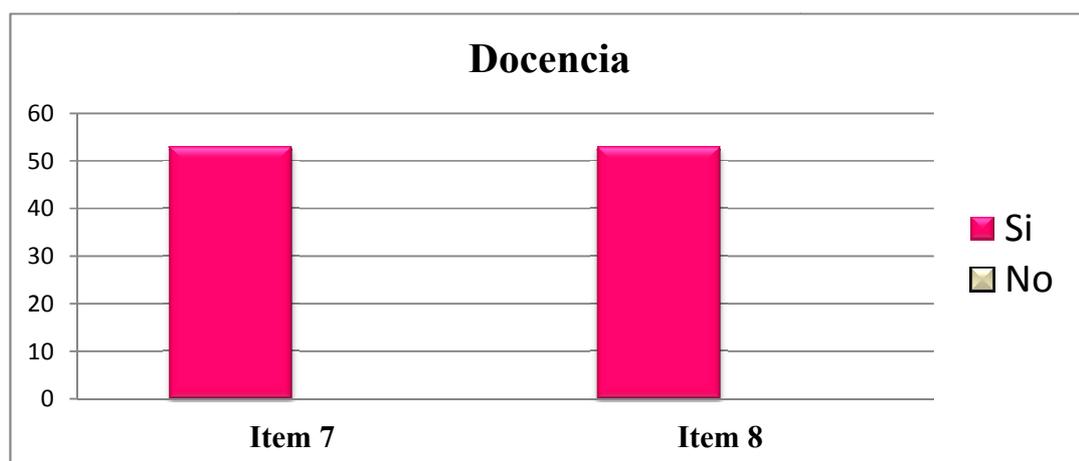


Gráfico N° 3. Docencia

En relación al Ítem 7, correspondiente al cumplimiento de la función docente, el 100% del docente coinciden que si cumplen. Chiroque (2006), afirma que cuando se trata del “desempeño docente, se hace referencia a las características o cualidades de las prácticas que ejecutan los profesores, en relación a las funciones pertinentes a su profesión y/o cargo” (p. 132). En este sentido, los docentes hacen referencia a la tarea de impartir clase; en la cual cumplen con el desarrollo de todo el contenido programático en lapso estipulado de 14 a 16 semanas.

En respuesta a la pregunta ¿Te sientes satisfecho con tu accionar docente? Den ítem 8, las respuestas obtenidas al unísono, es decir al 100% es que si se sienten satisfecho. Brunner (2003), piensa que la efectividad en la institución educativa y fundamentalmente el desempeño de los profesores ofrece un efecto importante como limitado en el aprendizaje de los estudiantes. La contribución entonces, al mejoramiento educacional, por parte de los profesores debe observarse a la luz tanto de factores externos a la universidad, como de aquellos internos que también pueden influir en su desempeño (currículo, recursos materiales, libros e infraestructura entre otros).

Cuadro N° 5. Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Motivación en el desempeño. Dimensión Función Docente. Indicador: Investigación

Ítem	Descripción	Categoría	F	%
9	¿Eres un investigador activo?	SI	11	21
		NO	42	79
10	¿En la UNELLEZ se fomentan espacios para la investigación?	SI	0	0
		NO	53	100

Fuente: Datos tomados del Cuestionario

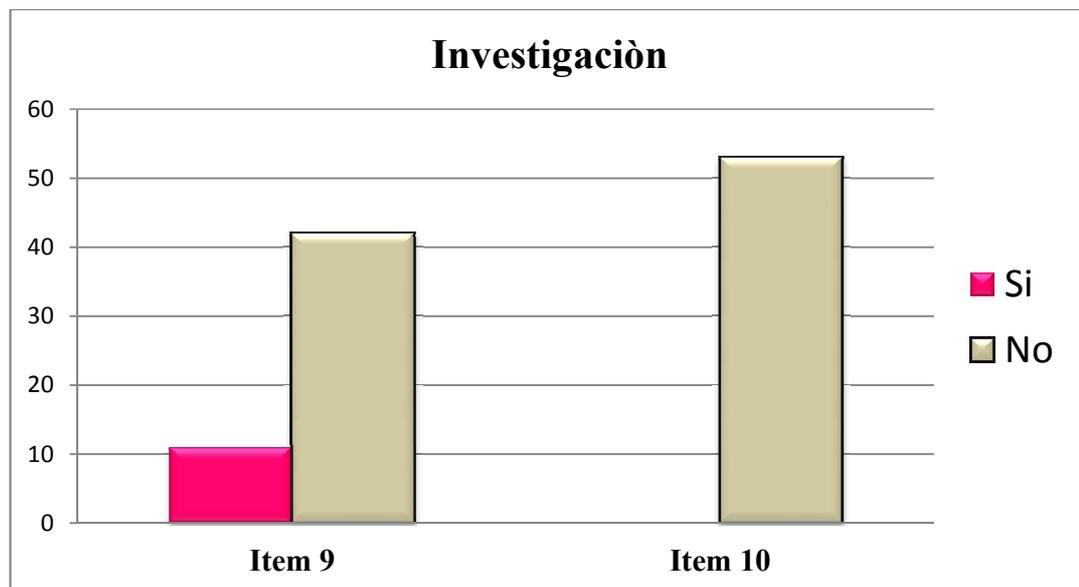


Gráfico N°4. Investigación

Al indagar sobre la función investigadora del docente en el ítem 9 y 10 respectivamente, se obtuvo que el 21% sean investigadores activos, mientras que el 79% no lo son; en este sentido. Asimismo, en cuanto fomento de espacios para la investigación el 100% coinciden que no se promueven desde la UNELLEZ, en este sentido Mantilla (2018), afirma “es claro el compromiso de de impulsar la producción de creación intelectual y saberes que permitan, a través de su producto, modificar la estructura de la sociedad, según los cambios que la tarea exige, no obstante debería entonces, gerenciar la reproducción de saberes orientados a mejorar la calidad de vida, por cuanto su misión, no es sólo transmitir esos saberes, sino contribuir a actualizarlos y acrecentarlos, para ello, el camino es recurrir a la docencia, investigación y extensión, fortaleciéndola y adecuándola a la necesidades intra y extra de la educación universitaria, así como dar a conocer los resultados obtenidos”. En el caso de la UNELLEZ, los investigadores activos no lo realizan para o con la UNELLEZ, sino con otras entidades u organizaciones que les brindan los medios y recursos necesarios para llevarla a cabo; asimismo, la carencia de espacios adecuados para la investigación desmotiva al docente.

Cuadro N° 6. Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Motivación en el desempeño. Dimensión Función Docente. Indicador: Extensión

Ítem	Descripción	Categoría	F	%
11	¿Planificas semestralmente tus actividades de extensión?	SI	28	53
		NO	25	47
12	¿Consideras que la extensión es parte de tu responsabilidad docente?	SI	53	100
		NO	0	0

Fuente: Datos tomados del Cuestionario

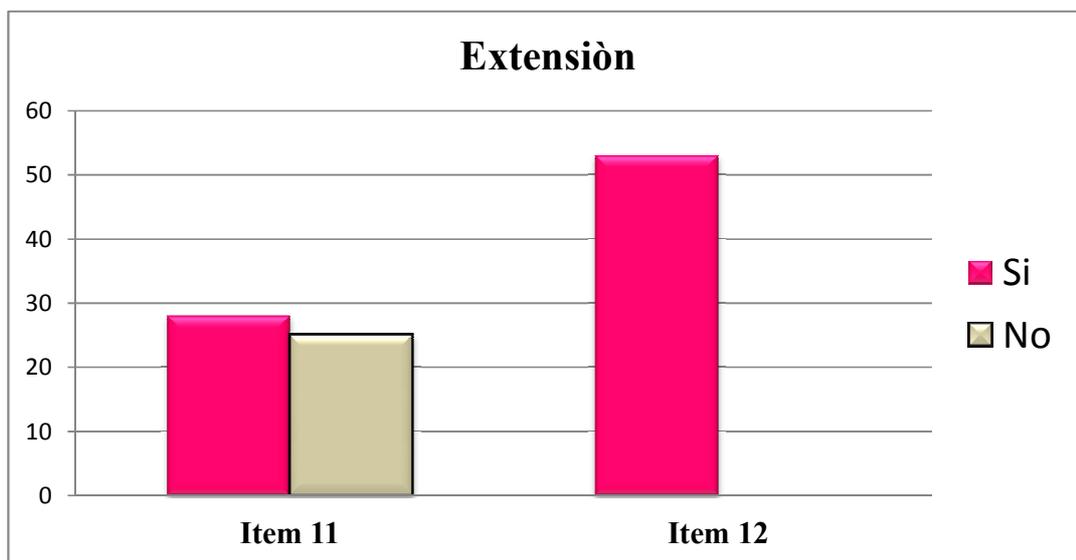


Gráfico N° 5. Extensión

En relación con la función docente Extensión, desarrollada en los ítems 11 y 12; se obtuvo que en cuanto a la planificación semestral de actividades de extensión el 53% las planifiquen, mientras que el 47% no las planifican. Asimismo, las respuestas obtenidas en el ítem 12, el 100% los entrevistados coinciden que si la extensión es responsabilidad de los docentes Para González (2011), la extensión “es agrupar todas aquellas actividades de servicio que se realizan en la universidad, y que no son ni docencia ni investigación propiamente” (p, 34); de acuerdo con lo anterior y los

resultados obtenidos, la extensión es la segunda actividad más ejecutada por los docentes, aunque el burocratismo académico aunado a los complicados procesos administrativos crean apatía, desmotivación a la hora de inscribir una actividad de extensión; aunado a ello, el poco apoyo recibido por parte de la UNELLEZ para subsidiar los gastos de materiales, refrigerios, transporte, conlleva a que la planificación que realizan los docente para el semestre no llegue a cumplirse en su totalidad.

En conclusión, la docencia, la investigación y la extensión como construcción del conocimiento en los espacios de aprendizaje, son percibidas cada una como parte de la otra sin comprimir jamás una a la otra, superando el pensamiento unidimensional, mutilante y fragmentario por una nueva forma de pensamiento que integra lo uno y lo múltiple de cada una en la totalidad globalizante de ambos, constituyendo ésta perspectiva, un avance epistemológico importante en el conocimiento de los complejos procesos sociales.

Cuadro N° 7. Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Motivación en el desempeño. Dimensión Elementos. Indicador: Liderazgo

Ítem	Descripción	Categoría	F	%
13	¿Identificas en la UNELLEZ algún tipo de liderazgo?	SI	28	53
		NO	25	47

Fuente: Datos tomados del Cuestionario

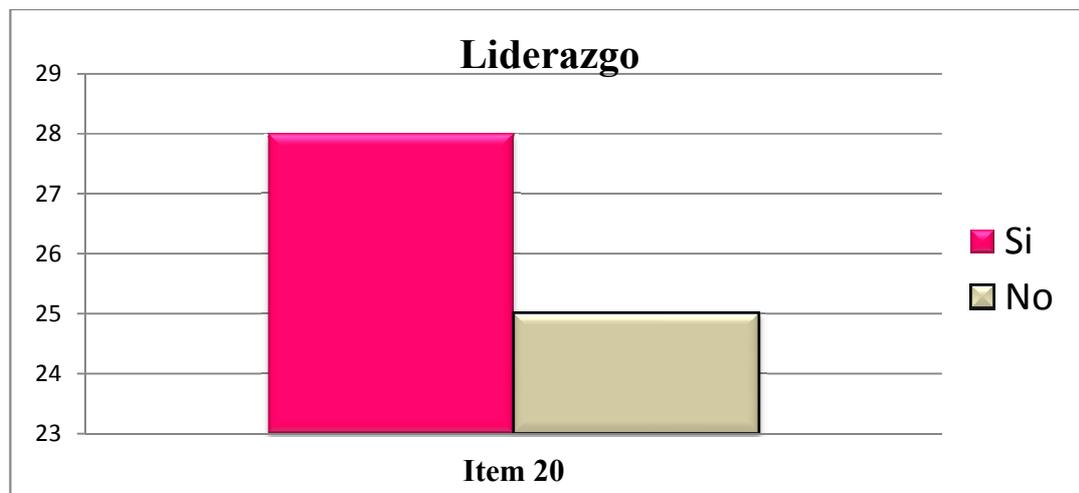


Gráfico N° 6. Liderazgo

En referencia al liderazgo, el 53% asegura que en la UNELLEZ existe liderazgo, el otro 47% dicen que no existe. Chiavenato (2000), concibe que el liderazgo “es la influencia intrapersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana” (p. 54). Por tanto, un líder es aquella persona que influye en un grupo, que toma decisiones, que se propone la transformación de la organización o el grupo de manera positiva, y que pueda reunir a un equipo diverso, para lograr que trabajen por un objetivo común; en este sentido el liderazgo de la UNELLEZ reside en el jefe del núcleo, así como en los coordinadores de subprogramas y carreras; quien fungen de agentes de cambio, y cuyos actos afectan a otras personas, en este caso los docentes.

Cuadro N° 8. Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Motivación en el desempeño. Dimensión Elementos. Indicador: Trabajo en Equipo

Ítem	Descripción	Categoría	F	%
14	¿Consideras que en la universidad existe un trabajo en equipo de alto rendimiento?	SI	17	32
		NO	36	68

Fuente: Datos tomados del Cuestionario

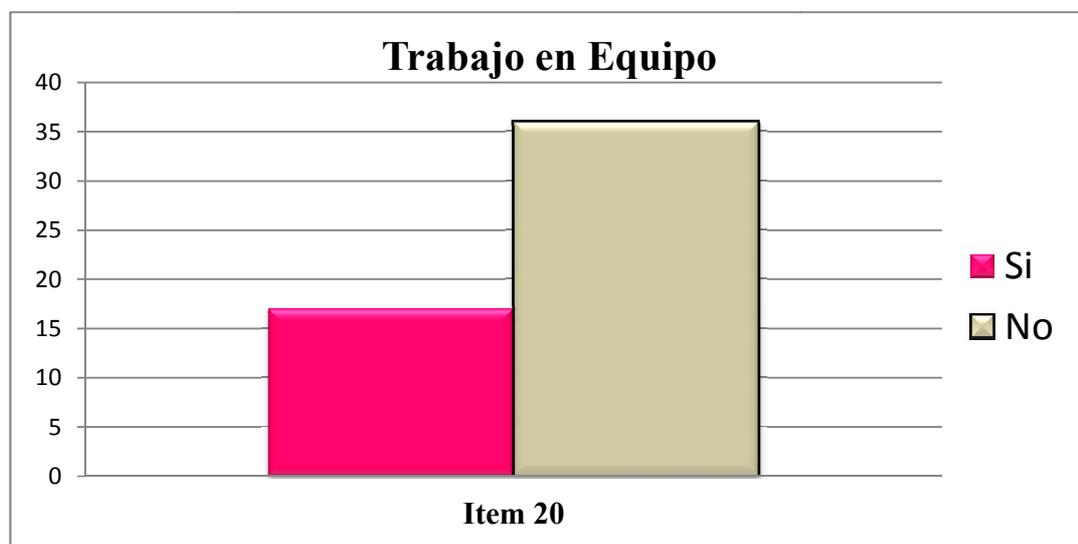


Gráfico N° 7. Trabajo en Equipo

En referencia al trabajo en equipo el 32% de los encuestados dicen que en la UNELLEZ se trabaja en equipo, mientras que el 68% no consideran lo mismo. Se denomina trabajo en equipo a la mutua colaboración de personas a fin de alcanzar la consecución de un resultado determinado. Para Espinosa (2011), “Es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común” (p.35); podríamos definir entonces el trabajo en equipo como la acción individual dirigida, que, al tratar de conseguir objetivos compartidos, no pone en peligro la cooperación y con ello robustece la cohesión del equipo de trabajo.

En conclusión, los factores extrínsecos son evidenciados como negativos por los docentes, lo que obstaculiza la función docente, por cuanto el liderazgo, trabajo en equipo, cultura y clima organizacional, afectan directamente el desempeño docente, traduciéndose en desmotivación y apatía frente al desafío de educar profesionales con visión de futuro.

Cuadro N° 9. Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Motivación en el desempeño. Dimensión Elementos. Indicador: Comunicación

Ítem	Descripción	Categoría	F	%
15	¿La Comunicación en la UNELLEZ es asertiva?	SI	17	32
		NO	36	68

Fuente: Datos tomados del Cuestionario

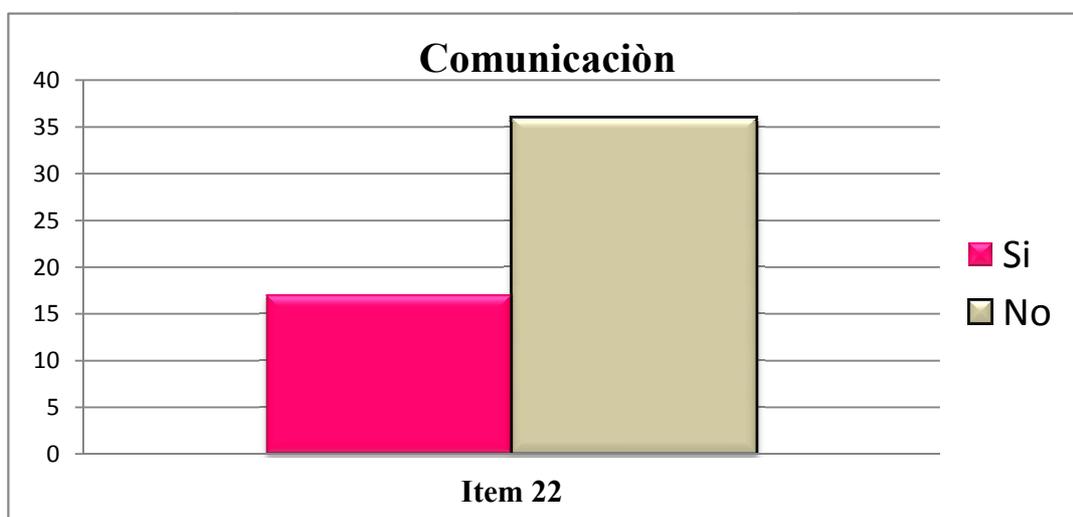


Gráfico N° 8. Comunicación

Los resultados obtenidos muestran que el 32% considera que la comunicación en la UNELLEZ es asertiva, el otro 68% no lo consideran igual. Para Chiavenato (2001), “la comunicación organizacional es el estudio de procesos comunicacionales que tienen lugar dentro de los grupos sociales en torno a objetivos comunes” (p.35). Todo proceso organizacional se rige hacia el futuro por una visión que se desarrolla a través de la comunicación, por lo tanto, la comunicación, es determinante en la dirección y el futuro de la organización; en el caso de la UNELLEZ la comunicación sirve para controlar de varias maneras la conducta de los miembros, ya que, la organización cuenta con jerarquías de autoridad y lineamientos formales que se requiere que los docentes sigan, sin embargo, dada las respuestas obtenidas la

comunicación no es asertiva, lo que puede obstaculizar el flujo de información y por ende el desempeño de los docentes.

Cuadro N° 10. Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Motivación en el desempeño. Dimensión Elementos. Indicador: Relaciones Interpersonales

Ítem	Descripción	Categoría	F	%
16	¿Mantienes una buena relación con tus compañeros de trabajo?	SI	27	51
		NO	26	49

Fuente: Datos tomados del Cuestionario

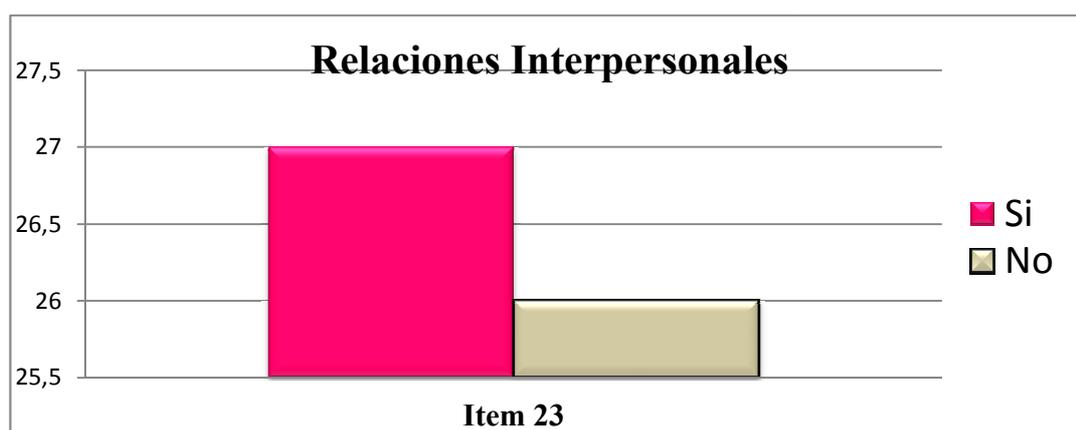


Gráfico N° 9. Relaciones Interpersonales

Al indagar sobre las relaciones interpersonales de los docentes en el seno de la UNELLEZ, el 51% dicen mantener buenas relaciones con sus compañeros, mientras que el 49% no las mantienen. La teoría de las Relaciones Humanas propuestas por Elton Mayo, dice que cada individuo busca compenetrarse con otros individuos y grupos definidos, queriendo ser comprometidos, bien aceptados y participar con el fin atender sus intereses y aspiraciones más inmediatas. Es básicamente dentro de la organización en donde surgen las oportunidades de relaciones humanas frente a la gran cantidad de grupos y las interrelaciones resultantes. En la UNELLEZ, la ausencia de motivación, trabajo en equipo y una comunicación poco eficiente afecta

directamente las relaciones interpersonales entre sus miembros, por cuanto les hace sentirse no aceptados y por ende su desempeño laboral se vuelve poco eficiente.

En relación a los factores motivacionales en su dimensión elementos se puede decir que los datos aportados muestran las debilidades existentes, lo que bien se pueden considerar elementos desmotivadores para los docentes. En virtud a esto, se hace necesario fortalecer los factores motivacionales a fin de mejorar significativamente la praxis docente.

Cuadro N° 11. Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Factores Motivacionales. Dimensión Intrínseca. Indicador: Necesidades Individuales.

Ítem	Descripción	Categoría	F	%
17	¿Cubre la UNELLEZ tus necesidades individuales?	SI	28	53
		NO	25	47
18	¿Obtienes reconocimiento por la labor que desarrollas en la UNELLEZ?	SI	53	100
		NO	0	0

Fuente: Datos tomados del Cuestionario

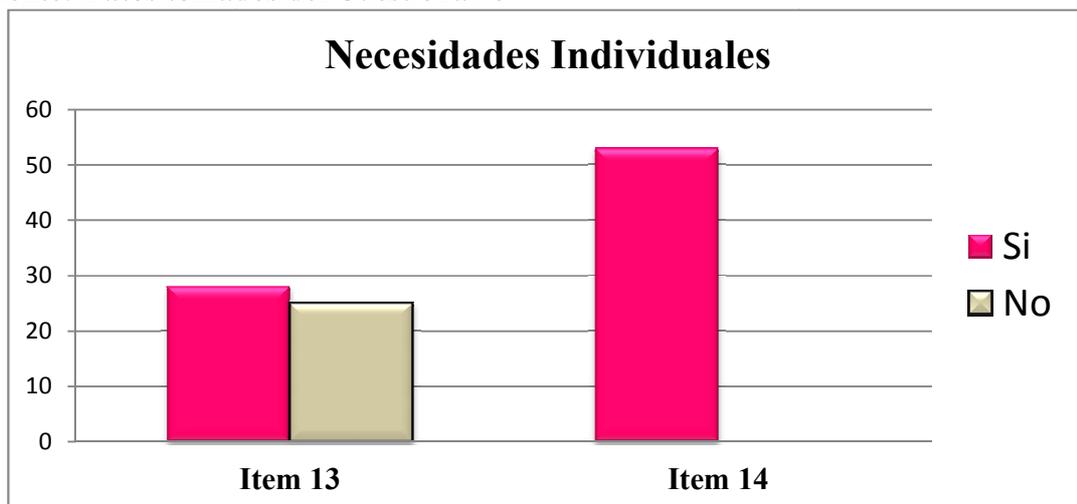


Gráfico N° 10. Necesidades Individuales

Al analizar el ítem 13, el 53% de los encuestados respondieron que la UNELLEZ cubre las necesidades individuales de los docentes, mientras que el 47% consideras que sus necesidades no son cubiertas. En este sentido, Maslow (1943), cree que la mayor parte de las personas en las sociedades con un alto nivel de vida tiene sus necesidades de los tres primeros niveles (fisiológicas, de seguridad y sociedad) regularmente satisfecha sin mucho esfuerzo y sin mucho efecto motivacional. Para este autor una necesidad satisfecha no es motivadora de comportamiento. Apenas las necesidades no satisfechas influyen sobre el comportamiento dirigiéndolos hacia objetivos individuales.

Por lo que los resultados demuestran que un gran porcentaje de docentes no están motivado dado que consideran que sus necesidades básicas no son satisfechas. En este punto, se debe ser destacar que en esta pregunta puede estar influida por la situación país, sin embargo, en indagación en otras instituciones de educación universitaria, la UNELLEZ es una de las mejor pagadas y por otro lado no tiene deudas con sus trabajadores, por lo que lo expresado por los encuestados está influenciado por la hiperinflación entre otros índices económicos.

Cuadro N° 12. Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Factores Motivacionales. Dimensión Intrínseca. Indicador: Seguridad Social

Ítem	Descripción	Categoría	F	%
19	¿La UNELLEZ te brinda seguridad social?	SI	100	100
		NO	0	0
20	¿Estas conforme con la beneficios sociales que recibes de la UNELLEZ?	SI	25	47
		NO	28	53

Fuente: Datos tomados del Cuestionario

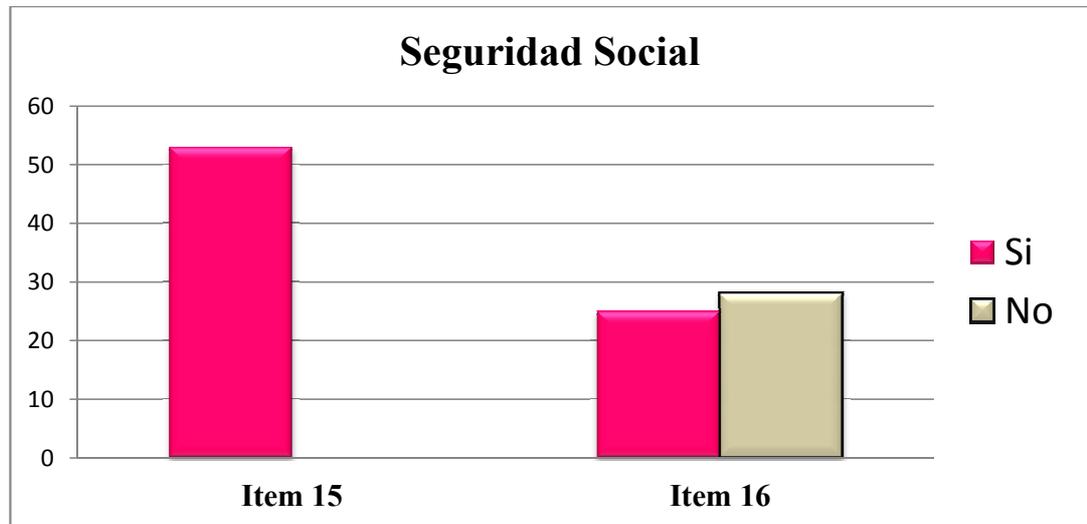


Gráfico N° 11. Seguridad Social

En el ítem 15, las respuestas obtenidas en la aplicación del cuestionario reflejan que el 100% consideran que la UNELLEZ si les brinda una seguridad social; del mismo modo en el Ítem 16, al preguntar si están conforme con dichos beneficios el 47% dijo si estarlo, mientras que el 53% no lo están. Maslow (ob.cit) expresa “las necesidades fisiológicas y las de seguridad constituyen las necesidades primarias del individuo, enfocadas hacia la conservación personal” (p. 35), en este sentido, tal como lo dice Maslow en su teoría, con la satisfacción de una necesidad surgen otras, esto debido a que el individuo va evolucionado y creciendo a nivel personal y profesional lo que conlleva a cambios en su estilo de vida y por ende aumenta sus necesidades.

Cuadro N° 13. Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Factores Motivacionales. Dimensión Intrínseca. Indicador: Autorrealización

Ítem	Descripción	Categoría	F	%
21	¿Te sientes auto realizado como docente de la UNELLEZ?	SI	24	45
		NO	29	55

Fuente: Datos tomados del Cuestionario

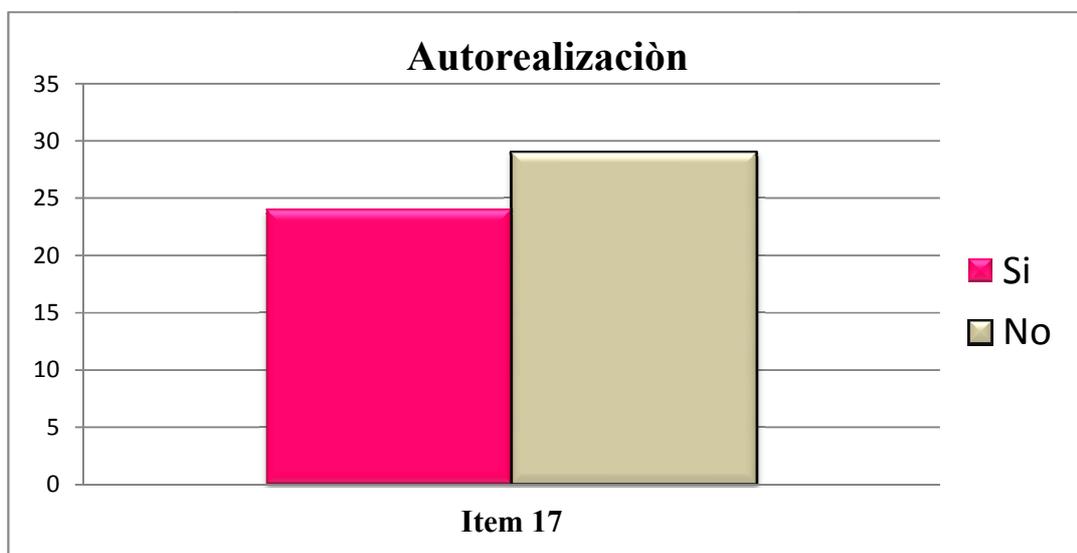


Gráfico N° 12. Autorrealización

Por otro lado, el Ítem 17, revela que el 45% si se siente autorealizado como docente de la UNELLEZ, mientras que el 55% no lo siente así; esto como ya se había mencionado ocurre por el nivel de satisfacción que siente el individuo y que lo impulsa a lograr otros estatus en su nivel de vida. La teoría de Maslow, coincide en ver al docente como el ser que busca el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades, al satisfacer estos dos objetivos, su motivación se convertirá en el impulsador para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral a lograr metas que permitirán a la organización a lograr su razón de ser, con altos niveles de eficiencia.

Se asumen entonces, que el desempeño son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En este sentido los factores intrínsecos juegan un papel importante ya que el desempeño del docente va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan es función a los objetivos que se quieran alcanzar.

Cuadro N° 14. Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Factores Motivacionales. Dimensión extrínseca. Indicador: Clima laboral

Ítem	Descripción	Categoría	F	%
22	¿Posee la UNELLEZ un clima laboral armonioso?	SI	19	36
		NO	34	64

Fuente: Datos tomados del Cuestionario

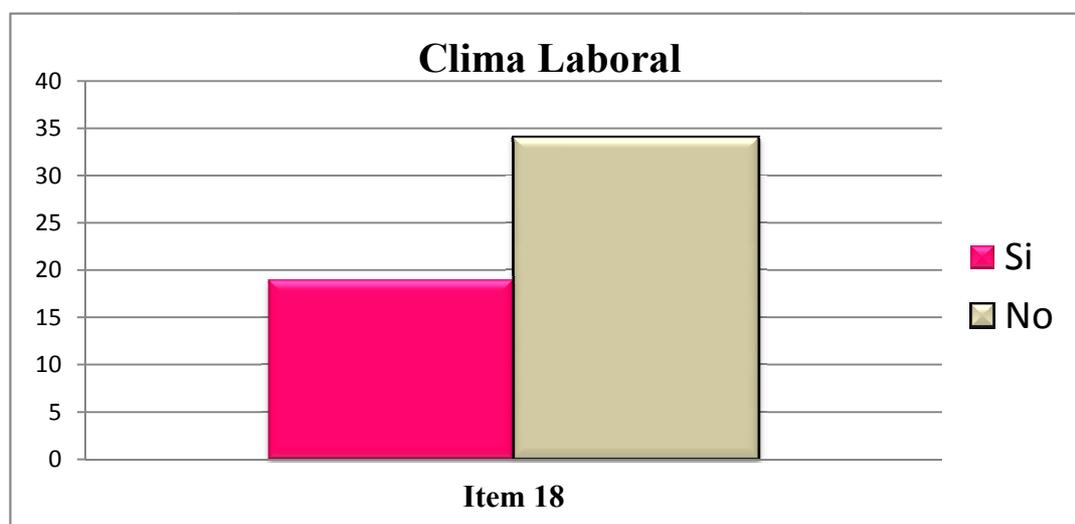


Gráfico N° 13. Clima Laboral

Al analizar las respuestas obtenidas en el Ítem 18, referido al clima laboral el 36% de los encuestados coinciden que en la UNELLEZ si hay un clima laboral armonioso, mientras que el 64% no lo consideran así. Definiendo el Clima Laboral Chiavenato (2009), apunta que “es el cconjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta” (p. 186); como se puede evidenciar el clima laboral influye directamente en el desempeño laboral, pudiendo ser un elemento motivador, por cuanto el equilibrio, la armonía afecta la psiquis y por ende el desenvolvimiento de los docentes en el aula de clases.

Cuadro N° 15. Distribución de la frecuencia correspondiente a la Variable Factores Motivacionales. Dimensión extrínseca. Indicador: Cultura Organizacional

Ítem	Descripción	Categoría	F	%
23	¿Participas en los eventos desarrollados por la UNELLEZ? Ejem. Semana Aniversaria, Bienvenidas a estudiantes, Jornadas de limpieza, otros?	SI	15	28
		NO	38	72

Fuente: Datos tomados del Cuestionario

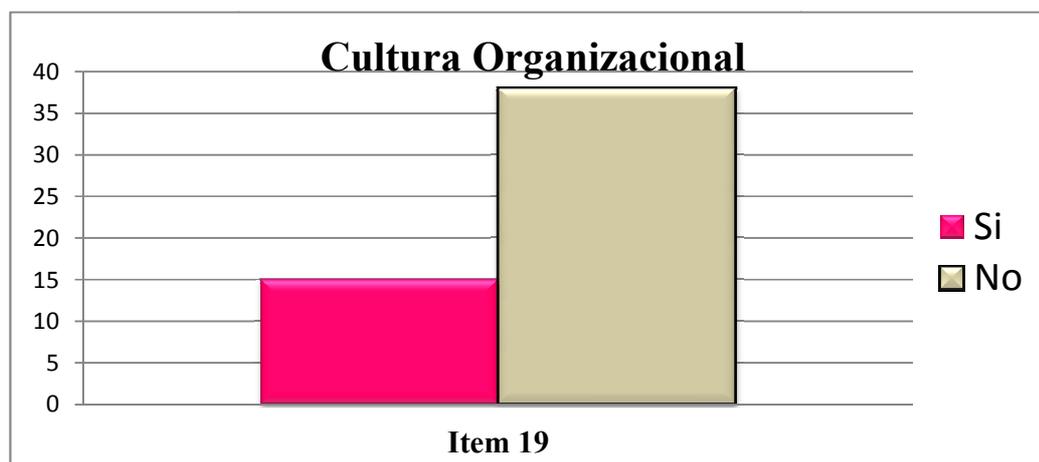


Gráfico N° 14. Cultura Organizacional

En referencia a la cultura organizacional, el 28% dicen participar en los eventos desarrollados por la UNELLEZ, el otro 72% dice no participar. Robbins (2004), plantea que: “La cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización y que distingue a una de las otras” (p.681). A lo mencionado anteriormente, se puede añadir que la cultura no es un factor apreciable a simple vista y mucho menos tangible, pero es de vital importancia que los miembros de una organización conozcan y comprenda el entorno laboral al cual pertenecen, con el fin de alcanzar los objetivos, las metas, la misión y la visión de la empresa.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Después de analizar e interpretar los resultados obtenidos en la investigación, apoyado y argumentado por los aspectos teóricos se puede concluir, de acuerdo al primer objetivo específico, referente a Diagnosticar los elementos motivacionales exhibidos por el personal docente de la UNELLEZ Programa Académico Guasualito, para su desempeño laboral., se tiene que la fidelidad por parte de los docentes es ambigua, ya que en los datos arrojados no muestran interés por conocer la misión y visión organizacional, ni tampoco participan en la resolución de los problemas que enfrenta la institución, siendo necesaria la capacitación o adiestramiento en materia de fidelidad institucional como miras a fortalecer el sentido de pertenencia y arraigo por el lugar donde laboran. Como lo expone William Ouchi en su teoría Z, solo en el momento en que el empleado se identifique con su organización y la considere suya, podrá interesarse por ella y su destino.

Los resultados sobre la evaluación de desempeño, demuestran que un gran porcentaje de docentes no están motivado dado que consideran que sus necesidades básicas no son satisfechas. En este punto, se debe ser destacar que en esta pregunta puede estar influida por la situación país, sin embargo, en indagación en otras instituciones de educación universitaria, la Unellez es una de las mejor pagadas y por otro lado no tiene deudas con sus trabajadores, por lo que lo expresado por los encuestados está influenciado por la hiperinflación entre otros índices económicos.

Asimismo, al determinar los factores motivacionales aplicados en las diferentes coordinaciones de la UNELLEZ Programa Académico Guasualito, en el objetivo específico 2, se asume que el desempeño docente son las acciones o comportamientos

observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En este sentido los factores intrínsecos juegan un papel importante ya que el desempeño del docente va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan es función a los objetivos que se quieran alcanzar.

En cuanto a los factores extrínsecos de la motivación los resultados demuestran que un gran porcentaje de docentes no están motivado dado que consideran que sus necesidades básicas no son satisfechas. En este punto, se debe ser destacar que en esta pregunta puede estar influida por la situación país, sin embargo, en indagación en otras instituciones de educación universitaria, la Unellez es una de las mejor pagadas y por otro lado no tiene deudas con sus trabajadores, por lo que lo expresado por los encuestados está influenciado por la hiperinflación entre otros índices económicos.

Por ultimo en referencia al Identificar los elementos motivacionales exhibidos por el personal docente en el objetivo específico 3. Se concluye que los datos aportados muestran las debilidades existentes, lo que bien se pueden considerar elementos desmotivadores para los docentes. En virtud a esto, se hace necesario fortalecer los factores motivacionales a fin de mejorar significativamente la praxis docente.

Recomendaciones

Dadas las conclusiones a las que condujo la investigación se recomienda a la gerencia de la Unellez Guasualito:

Promover a través de talleres o charlas la opercionalización de la misión, visión, valores y principios, **de manera que los docentes se apropien de ellas, de forma que las actividades, funciones o tareas realizadas, sean encaminadas a lograr las metas institucionales.**

Aplicar técnicas gerenciales que contribuyan a fortalecer las capacidades docentes, sobre todo en el área de didáctica y pedagógicas, con el objetivo de brindar las herramientas necesarias para la formación profesional del estudiante.

Diseñar un plan de incentivos a partir de reconocimiento público, que contribuya a estimular el cumplimiento de objetivos de manera oportuna.

Crear espacios para el discernimiento de las diversas áreas del saber, con el fin de potenciar el potencial investigativo de los docentes.

Plantear canales de comunicación, de manera que la información fluya de manera asertiva, evitando errores en el flujo de información.

Crear espacio para la convivencia y compartir docente, lo que ayudaría a mejorar las relaciones interpersonales y por ende potenciaría los equipos de trabajo.

Finalmente, realizar una evaluación de desempeño que muestre aquellos puntos débiles que poseen docentes y en función a ello prever estrategias orientadas a resolver problemas y potenciar la acción docente.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Estrategias motivacionales para el fortalecimiento en el desempeño laboral en el personal académico de la UNELLEZ. Guasualito, Municipio Paez, Estado Apure.

Presentación

Este aparte, tiene como finalidad describir las estrategias a seguir para orientar al personal docente de la UNELLEZ Núcleo Guasualito, en cuanto a satisfacer las necesidades de motivación existentes en el mismo. Cabe destacar, que este plan fue realizado en base al análisis realizado en el capítulo anterior, con el fin de minimizar las debilidades encontradas y mantener e incrementar las fortalezas al personal docente de la UNELLEZ y de esta manera, incentivar la motivación en dicho personal. Lévy-Leboyer (2008) indica que “no existen recetas universales para motivar” (p.115), sin embargo, en la presente propuesta se pretende dar lineamientos para satisfacer las carencias diagnosticadas en el capítulo anterior.

De igual forma, Hageman (2002) revela que “las organizaciones están hechas de individuos. Por tanto, es fundamental que cada individuo reconozca su propia importancia para lograr un objetivo común. Para llevar a cabo una estrategia, es necesario tener una cultura corporativa que motive al personal a cargar con su parte” (p.23). Por tal motivo, la jefatura, coordinadores y docentes deben poner de su parte para ser partícipes del cambio en la Universidad.

Justificación de la Investigación

La elaboración de la presente propuesta pretende Diseñar Estrategias motivacionales para el fortalecimiento en el desempeño del personal académico de la UNELLEZ Programa Académico Guasualito, como variable asociada a la búsqueda

del éxito gerencial dentro del contexto laboral, de acuerdo a los niveles de exigencia en la construcción de metas realistas a través del desarrollo de las potencialidades del personal administrativo, y de esta manera, buscar nuevas soluciones a los mismos.

En este sentido la propuesta, se justifica ya que busca originar un cambio de actitud ante las funciones que desempeñan. Por otro lado, si los docentes creen que su trabajo está cambiando e innovando, esto promueve la oportunidad para el reconocimiento, crecimiento y ascenso, y les da la libertad de la acción independiente, esforzándose para realizar su trabajo independientemente del grado de dificultad.

Por todo lo anterior, tal como lo considera Katz (2006), el tener un personal altamente motivado, es una de las claves para que una organización permanezca vigente y competitiva en el mundo globalizado de hoy. Se puede decir por lo tanto, que es importante comprender las estrategias eficaces y adaptarlas a la organización, en este caso, la UNELLEZ.

Fase de Factibilidad

La investigación se desarrolló bajo la modalidad de un proyecto factible. En tal sentido, se consideran los siguientes aspectos: legal, institucional, social, económico y técnico para la realización del mismo.

Factibilidad Legal

La presente propuesta es factible desde el punto de vista legal ya que se fundamenta en el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), el cual señala en su Artículos 139 y 141, los derechos sobre el perfeccionamiento de los profesionales de la Docencia.

El Artículo 139 se refiere a: La actualización de conocimientos, la especialización de las funciones, el mejoramiento profesional y el perfeccionamiento, tienen carácter obligatorio y al mismo tiempo constituyen un derecho para todo el personal docente en servicio. Las autoridades competentes, en atención a las necesidades y prioridades del sistema educativo, fijarán políticas, establecerán programas permanentes de actualización de conocimiento, perfeccionamiento y

especialización de los profesionales de la docencia con el fin de prepararlos suficientemente, en función del mejoramiento cualitativo de la educación. Asimismo, se organizará seminarios, congresos, giras de observación y de estudio, conferencias y cualesquiera otras actividades de mejoramiento profesional. (p.52).

Lo anteriormente expuesto, refleja la instrucción precisa de las autoridades competentes, de proveer de la capacitación para el ejercicio de la profesión docente. Asimismo, La Ley de Universidades indica en su Artículo 114: “Las Universidades deben protección a los miembros de su personal y de investigación y procurarán, por todos los medios, su bienestar y mejoramiento” (p.15). El aspecto legal refleja la relevancia que tiene el bienestar y mejoramiento del personal docente en su praxis, en función de las necesidades que la Universidad requiere.

Factibilidad Institucional

Es evidente que la Universidad, en especial, el personal docente de la UNELLEZ, siempre están interesados en la mejora profesional y humana, por tal motivo, la ejecución de estrategias motivacionales, es de gran utilidad para capacitar y motivar a los miembros del personal docente. Asimismo, ellos aprenderán factores motivacionales que les permitirán adquirir un mejor desempeño laboral.

Factibilidad Económica

Es importante señalar que los gastos para la ejecución de esta propuesta serán costeados por la facilitadora con la colaboración del personal docente.

Factibilidad Social

Dada la importancia que reflejan las estrategias motivacionales para los docentes en su totalidad, la aplicación contribuiría a una mejor motivación del personal académico, por ende, se aportaría calidad y mejor desenvolvimiento en las labores realizadas tanto para el personal y la institución, en beneficio del personal directivo y finalmente, de la sociedad.

Fase de Diseño

El presente plan estratégico fue elaborado tomando en cuenta el análisis de los resultados derivados de la aplicación del instrumento al personal docente de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ, ubicado en Guasdualito, quienes presentan debilidades en los factores motivantes: reconocimiento, capacitación, autonomía y tareas; con respecto a la motivación, hay insatisfacción en: las condiciones de trabajo, el salario y la supervisión.

Es de interés recalcar, que la motivación no dependen de las autoridades del personal, por otro lado, los autores coinciden en que hay que reforzar los motivadores intrínsecos, Robbins (2004): “si se quiere motivar a las personas en su puesto, Herzberg recomienda acentuar los factores relacionados con el trabajo en sí o con resultados directos, oportunidades de crecer como persona, reconocimiento, responsabilidad y logros” (p.160). De esta manera, este plan estará enfocado a factores internos del individuo, específicamente, a la motivación al logro, al trabajo en equipo y al liderazgo, debido a que el reconocimiento y la capacitación dependen de las autoridades de la institución objeto de estudio.

Objetivos General de la Propuesta

Diseñar Estrategias motivacionales para el fortalecimiento del desempeño laboral en el personal académico de la UNELLEZ Programa Guasdualito Municipio Paez

Objetivos específicos

- Promover el autoestima
- Brindar las herramientas necesarias para elevar la motivación en los docentes.
- Fortalecer la comunicación asertiva en los docentes
- Mejorar las relaciones interpersonales
- Fomentar el trabajo en equipo

Estructura de Estrategias Motivacionales

 <p><i>La Universidad que Siembra</i></p>		<p><i>Universidad Nacional Experimental De los Llanos Occidentales "EZEQUIEL ZAMORA" Núcleo Guasdualito</i></p>	
Estrategia 1		<i>Curso sobre Motivación</i>	
Objetivos de la Estrategias		Promover el autoestima Brindar las herramientas necesarias para elevar la motivación en los docentes.	
Forma de Evaluación		Autoevaluación/Participación	
Diseño			
Se seleccionó la modalidad de jornadas presenciales contentivas en ejercicios prácticos, sin obviar la parte teórica. A través de las exposiciones de los contenidos, por parte de la facilitadora, que contribuirá a enriquecer el campo de conocimiento individual de cada participante.			
Contenido			
Motivación al Logro a través de la: Búsqueda del éxito. Potencialidades: capacidad, actitud y disposición para el logro de éxito. Metas realistas individuales. Metas realistas profesionales. Metas realistas sociales. Niveles de exigencia: excelencia y ajustarse a los planes fijados para su cumplimiento. Liderazgo. Estilos de Liderazgo. Características del liderazgo. Liderazgo Proactivo. Motivación. Teoría bifactorial de Herzberg. Trabajo en equipo. Realimentación al equipo de trabajo. Realimentación positiva y negativa.			
Recursos			
Humanos	Materiales		Tiempo
Docente Facilitadora	Video Beam Lapto Material de Oficina		01 mes

 <p><i>La Universidad que Siembra</i></p>		<p>Universidad Nacional Experimental De los Llanos Occidentales "EZEQUIEL ZAMORA" Núcleo Guasqualito</p>	
Estrategia 2		<i>Convivencias</i>	
Objetivos de la Estrategias		Fortalecer la comunicación asertiva en los docentes Mejorar las relaciones interpersonales	
Forma de Evaluación		Autoevaluación/Participación	
Diseño			
Estas convivencias se realizarán al finalizar cada periodo académico, con la finalidad de crear espacio para deserción y el debate, generando soluciones consensuadas a los problemas que se hayan presentado durante el semestre.			
Contenido			
<ul style="list-style-type: none"> - Actividades Recreativas - Discusiones dirigidas - Conclusiones del evento 			
Recursos			
Humanos	Materiales		Tiempo
Docentes Facilitadora	Video Beam Lapto Material de Oficina		Trimestralmente

 <p><i>La Universidad que Siembra</i></p>		<p><i>Universidad Nacional Experimental De los Llanos Occidentales "EZEQUIEL ZAMORA" Núcleo Guasdalito</i></p>	
Estrategia 2		<i>Reconocimiento del trabajo</i>	
Objetivos de la Estrategias		Fomentar el trabajo en equipo	
Forma de Evaluación		Autoevaluación/Participación	
Diseño			
Este plan de incentivos se debe aplicar de forma anual, con la finalidad que pueda ser evaluado el desempeño, actitud, fidelidad de los docentes en los periodos académicos.			
Contenido			
<ul style="list-style-type: none"> - Cuando se logren metas comunes, hacer la planificación y ejecución de reuniones sociales que cuenten con la participación de todos los niveles de las unidades académicas - Reconocimiento público de las acciones y docentes que fueron claves en el logro. - Documentación de la experiencia (contexto, acciones tomadas y los resultados obtenidos), de cara a su perfeccionamiento. - Formar un grupo de líderes a través del uso de la herramienta coaching. 			
Recursos			
Humanos	Materiales		Tiempo
Docentes Facilitadora	Video Beam Lapto Material de Oficina		Trimestralmente

REFERENCIAS

- Adamen (2011), *Investigación Cuantitativa*. [Documento en línea], disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5174556.pdf>. Consultado en 2016, mayo, 19
- Álvarez (2009), *Paradigma Cuantitativo*. [Documento en línea], disponible en: metodoscuantitativosdeinvestigacion.blogspot.com/ Consultado en 2016, mayo, 19
- Arias (2006), *Mitos y errores en la elaboración de tesis y proyectos de investigación*. Editorial Episteme
- Arias (2012), *Mitos y errores en la elaboración de tesis y proyectos de investigación*. Editorial Episteme
- Balestrini (2002), *Como se elabora el proyecto de investigación*. BL Consultores Asociados. Venezuela.
- Berrios (2006), *Investigación Científica*. [Documento en línea], disponible en: https://botica.com.ve/PDF/metodologia_investigacion.pdf. Consultado en 2016, abril, 24
- Bisquerra, (2009), *Población Y Muestra*. [Documento en línea], disponible en: https://botica.com.ve/PDF/metodologia_investigacion.pdf. Consultado en 2016, abril,24
- Briceño (2018). *Influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Unellez Programa Académico Guas dualito*. Tesis de Grado.
- Brunner (2003). *Efectividad en las instituciones educativas*. Cuadernos de Gerencia Educativa. Disponible en: www.praxis.univalle.edu.co. Consultado en 2017, abril, 24.
- Bustamante (2018), *Cultura de la participación ciudadana en la toma de decisiones de la comuna Hermanito Solorzano, Municipio Paez, Distrito Alto Apure, Estado Apure*. Tesis de grado.

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Gaceta Oficial, 36.870, diciembre 30, 1999.
- Cáceres (2006). *Proponer estrategias motivacionales para el manejo del stress laboral dirigidas a docentes de la Unidad Educativa Miguel de Cervantes* en el Distrito Capital Facultad de Educación en la Universidad Central de Venezuela, Caracas. Trabajo de Grado
- Chiroque (2006). *El desempeño docente*. [Documento en línea], disponible en: virtual.urbe.edu/tesispub/0094116/cap02.pdf. Consultado en 2018, enero, 24
- Chiavenato (2009), *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Quinta. Edición, Santa Fé, Bogotá, Colombia. Editora Campus, LTDA. Colunga, C.
- Chiavenato (2000). *Administración de Recursos Humanos*, 5ta. Ed. McGraw. Hill, Colombia
- Chiavenato (2001). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: Mc. Graw-Hill. Davenport, T. (2000). *Capital Humano*. México: Mc. Graw-Hill
- Chiavenato (2006), *Administración de Recursos Humanos*. Quinta. Edición. Bogotá, Editorial Mac Graw Hill, 2000, 699pag.SBN 958-41-0037-8.
- Espinosa (2011). Trabajo en equipo. [Documento en línea], disponible en: <http://mismejoresconocimientos.blogspot.com/2011/08/65trabajar-en-grupo-victor-espinosa.html>. Consultado en 2018, Mayo, 15
- Flames (2009), *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc. Graw Hill, 4ta. Ed, México
- Feldman (1998), *Motivación*. [Documento en línea], disponible en: https://rua.ua.es/.../TEMA%209_PROCESOS%20PSICOLÓGICOS%20BASICOS.pdf. Consultado en 2016, mayo, 15
- Fleitman (2007), *la visión*. [Documento en línea], disponible en: virtual.urbe.edu/tesispub/0094714/cap02.pdf. Consultado en 2016, Mayo, 15

- Galán (2013), *Metodología, Guía para Elaborar Diseños de Investigación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables*”. Editorial McGraw – Hill, México
- González (2011). *Extensión Universitaria*. [Documento en línea], disponible en <http://extension-postgrado-unellez.blogspot.com/>. Consultado 2017, mayo, 27
- Grijalva (2010), Competencias... nuevas prácticas investigativas, surgidas de una visión democrática Universidad de San Carlos de Guatemala. [Documento en línea], disponible en: digi.usac.edu.gt/bvirtual/investigacio_files/.../INF-2010-031.pdf Consultado en 2018, febrero, 15
- Guevara, E. y Divo, J. (2006). *La Investigación en la Universidad de Carabobo en el Contexto Histórico del Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología*. Vicerrectorado Académico. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela. pp. 80-199
- Hageman (2002), *The Motivation to Work New York. EUA Jhon Wilwy And Sons* Segunda Edición.
- Hernández, Fernández y Baptista (2008) *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc. Graw Hill, 2da. Ed, México
- Herzberg (1923-2000) *Teoría de los dos factores*. [Documento en línea], disponible en revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/cliioamerica/article/view/1656/1162.pdf. Consultado 2018, febrero, 27
- Hurtado (2008); *Diseño de la Investigación*. [Documento en línea], disponible en <http://dip.una.edu.ve/mpe/017metodologia/paginas/Hurtado,%20Guia%20para%20la%20comprension%20holistica%20de%20la%20ciencia%20Unidad%20II.pdf>. Consultado 2016, mayo, 27
- Katz (2004). *Motivating Technical Professionals Today*. Journal: Engineering Management Review. Vol 34, N°1.
- Lahey (1999), motivos primarios. [Documento en línea], disponible en <https://www.gestiopolis.com/motivacionydesempeñolaboral.pdf> Consultado 2018, marzo, 02

- Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012), Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012
- Mantilla (2018), *Producción Intelectual los claustros Universitarios*. Artículo Arbitrado. Universidad Politécnica Santiago Mariño.
- Mayo, E. (1930). *Teoría de las relaciones humanas*. [Documento en línea], disponible en <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-relaciones-humanas.pdf> Consultado 2018, febrero, 27
- Maslow A. (1970). *Teoría de la motivación y jerarquía de las Necesidades*. [Documento en línea], <https://www.google.co.ve/search?client=firefox-b-ab&sa=X&dcr=0&q=teorias%20de%20motivacion%20de%20maslow%20pdf&ved=0ahUKEwiwt9Kc0t3ZAhVPI6wKHdgGA2IQsKwBCHkoADAH&biw=1024&bih=654>. Consultado 2017, noviembre, 27
- Miranda (2004). *Evaluación de desempeño en los sistemas educativos*. [Documento en línea], disponible en https://books.google.com/books/about/Evaluación_del_desempeño_docente.html? Consultado 2018, febrero, 27
- Molins (1997), *Didáctica*. [Documento en línea], disponible en <http://www.webscolar.com/5-definiciones-de-didactica>. Consultado 2018, febrero, 27
- Morín, E. (2002). *Los Siete Saberes Necesarios para la Educación del Futuro*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Palella y Martins (2010), *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Edit. FEDUPEL. Caracas.
- Parra (2006). *Influencia de factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la Alcaldía del Municipio Catatumbo, Estado Zulia*. Trabajo de Grado para el Programa de Maestría en Administración de Empresas Agropecuarias de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago "Jesús María Semprúm", Santa Bárbara de Zulia, Venezuela
- Ramírez (1999), *Como Hacer una Tesis*. Editorial Panapo, 2da. Edición.
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000),

- Rizo (2005). *Desempeño docente*. [Documento en línea], disponible en <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s.pdf#144746>. Consultado 2018, marzo, 02
- Rivas (2005), *Investigación descriptiva*. Material Compilado Material Compilado. Universidad Nacional Abierta. Centro Apure
- Robbins (2004), *Patología Estructural y Funcional*. 6ª edición, Editorial Mc Graw-Hill
- Salinas (2003), *Impacto de la satisfacción laboral en la gestión académica y administrativa de la Universidad Nacional Enrique Guzmán del Valle, Colombia*. Trabajo de Grado.
- Strickland (2010), la mision. [Documento en línea], disponible en virtual.urbe.edu/tesispub/0094714/cap02.pdf. Consultado 2017, Enero, 28
- Stoner, Freeman y Gilbert (2006), *Valores Organizacionales* [Documento en línea], disponible en goyoplan701.blogspot.com/2010/06/valores-organizacionales-si-inciden-en.html. Consultado 2017, enero, 28
- Schulmeyer (2002). *Redimensionamiento del rol del estado en la conducción de los sistemas educativos*. [Documento en línea], disponible en https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/.../EL_DESEMPEÑO_DOCE NTE.pdf. Consultado 2018, marzo, 04
- Tünnernann, B. (2000). *La Educación Superior y los Desafíos del Siglo XXI*. Managua, República de Nicaragua: Fondo Editorial Cira.

ANEXOS

ANEXO A
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN



CUESTIONARIO

Estimados Docente

Los datos que usted suministre serán confidenciales y agradecemos de antemano su colaboración y sinceridad en las respuestas.

Ítems	Descripción	Si	No
1	¿Tienes Usted formación pedagógica para impartir clases a nivel universitario?		
2	¿Eres especialista en el área donde te desempeñas?		
3	¿Conoces la misión de la UNELLEZ?		
4	¿Te identificas con la Visión Unellista?		
5	¿Te sientes afectado a nivel emocional cuando la UNELLEZ enfrenta problemas coyunturales?.		
6	¿Participas activamente en la resolución de problemas?		
7	¿Cumples con cada una de tus obligaciones docente?		
8	¿Te sientes satisfecho con tu accionar docente?		
9	¿Eres un investigador activo?		
10	¿En la UNELLEZ se formentan espacios para la investigación?		
11	¿Planificas semestralmente tus actividades de extensión?		
12	¿Consideras que la extensión es parte de tu responsabilidad docente?		
13	¿Identificas en la UNELLEZ algún tipo de liderazgo?		
14	¿Consideras que en la universidad existe un trabajo en equipo de alto rendimiento?		
15	¿La Comunicación en la UNELLEZ es asertiva?		
16	¿Mantienes una buena relación con tus compañeros de trabajo?		
17	¿Cubre la UNELLEZ tus necesidades individuales?		
18	¿Obtienes reconocimiento por la labor que desarrollas en la UNELLEZ?		
19	¿La UNELLEZ te brinda seguridad social?		
20	¿Estas conforme con la beneficios sociales que recibes de la UNELLEZ?		
21	¿Te sientes auto realizado como docente de la UNELLEZ?		
22	¿Posee la UNELLEZ un clima laboral armonioso?		
23	¿Participas en los eventos desarrollados por la UNELLEZ, Ejem. Semana Aniversaria, Bienvenidas a estudiantes, jornada de limpieza, otros?		

Anexo B
Validación del Instrumento



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”**

**VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACION DE POSTGRADO**

Carta de Validación

Yo, **MSc. Víctor Muñoz** titular de la cedula de identidad N° V- 10.134.281 por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos corresponde al trabajo de grado Titulado **“Estrategias motivacionales para el fortalecimiento del desempeño laboral en el personal académico de la UNELLEZ Programa Guasualito, Municipio Páez. Estado Apure”**. Presentado por la Licenciada María Verónica Montilla, titular de la Cédula de Identidad N° 19.278.520 para optar al Título de Magister Scientiarum en Educación Mención Docencia Universitaria. el cual apruebo en calidad de validez.

En Guasualito a los 25 días del mes de marzo de 2018.

MSc. Victor Jose Muñoz

C.I. N° V- 10.134.281

**Cuadro de Validación para el cuestionario aplicado Docentes de Planta de la
UNELLEZ Programa Académico Guasualito.**

Datos del Experto

Nombre y Apellido: _____

C.I. N° _____ Profesión: _____

Fecha de Validación: _____

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									

Observaciones: _____

Firma



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”**

**VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACION DE POSTGRADO**

Carta de Validación

Yo, **MSc. Rosa Pernia** titular de la cedula de identidad N° V- 10.012.486, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos corresponde al trabajo de grado Titulado **“Estrategias motivacionales para el fortalecimiento del desempeño laboral en el personal académico de la UNELLEZ Programa Guasualito, Municipio Páez. Estado Apure”**. Presentado por la Licenciada María Verónica Montilla, titular de la Cédula de Identidad N° 19.278.520 para optar al Título de Magister Scientiarum en Educación Mención Docencia Universitaria. el cual apruebo en calidad de validez.

En Guasualito a los 23 días del mes de marzo de 2018.

MSc. Victor Jose Muñoz

C.I. N° V- 10.134.281

Cuadro de Validación para el cuestionario aplicado Docentes de Planta de la UNELLEZ Programa Académico Guasualito.

Datos del Experto

Nombre y Apellido: _____

C.I. N° _____ Profesión: _____

Fecha de Validación: _____

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									

Observaciones: _____

Firma

Anexo C
Confiabilidad del Instrumento