

**ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES QUE COADYUVEN AL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN EL
DEPARTAMENTO DE BIOLOGÍA Y QUÍMICA DE LA FaCE DE LA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



**ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES QUE COADYUVEN AL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS DOCENTES EN EL DEPARTAMENTO DE BIOLOGÍA
Y QUÍMICA DE LA FaCE DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

AUTORA: Lcda. Lolimar Revilla

Bárbula, Junio 2017



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



**ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES QUE COADYUVEN AL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS DOCENTES EN EL DEPARTAMENTO DE BIOLOGÍA
Y QUÍMICA DE LA FaCE DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

AUTORA: Lcda. Lolimar Revilla

TUTORA: MSc. Celsa Álvarez B.

Trabajo presentado ante la Comisión de la Maestría de Gerencia Avanzada en Educación, como requisito para optar al título de Magister en Educación, mención Gerencia Avanzada en Educación.

Bárbula, Junio 2017



MAESTRIA

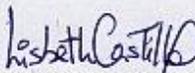


ACTA DE APROBACIÓN

La Comisión Coordinadora del Programa de Maestría en Gerencia Avanzada en Educación, en uso de las atribuciones que le confiere al Artículo N° 44, 46, 130 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, hace constar que una vez evaluado el Proyecto de Trabajo de Grado titulado **ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES QUE COADYUDEN AL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN EL DEPARTAMENTO DE BIOLOGÍA Y QUÍMICA DE LA FACE DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**, presentado por el(a) ciudadano(a) **LOLIMAR REVILLA**, titular de la cédula de identidad N° **18.531.505**, elaborado bajo la dirección del(a) tutor(a) **PROF. CELSA ALVAREZ**, cédula de identidad N° **7.226.118**. Línea de investigación: Gerencia Educativa, Gestión y Trabajo; Temática: DIRECCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS; Subtemática: MOTIVACIÓN; Área prioritaria de la FaCE: GERENCIA EDUCATIVA; Área prioritaria de la UC: Educación; considera que el mismo reúne los requisitos y, en consecuencia, es **APROBADO**.

En Valencia, a los un (01) días del mes de Agosto de dos mil dieciséis.

Por la Comisión Coordinadora de la Maestría en Gerencia Avanzada en Educación


PROF. LISBETH CASTILLO
Coordinador(a) del Programa



Elab. msequera 01/08/2016
Impr. 01/08/2016
Archivo Acta de Aprobación

... La Universidad Efectiva

AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe MSC. CELSA ALVAREZ BUGALLO, titular de la cédula de identidad N° 7.226.118 en mi carácter de Tutor del Trabajo de Especialización Maestría titulado: “ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES QUE COADYUVEN AL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN EL DEPARTAMENTO DE BIOLOGÍA Y QUÍMICA DE LA FaCE DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO”, presentado por el (la) ciudadano (a) LCDA. LOLIMAR REVILLA titular de la cédula de identidad N° 18.531.505, para optar al título de MAGÍSTER EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN, hago constar 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 le designe.

En Bárbula a los 13 días del mes de JULIO del año dos mil dieciséis.



Tutora: Msc. Celsa Álvarez Bugallo

C.I.: 7.226.118



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



VEREDICTO

Nosotros los miembros del jurado designado para la evaluación del trabajo de grado **TITULADO: ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES QUE COADYUVEN AL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN EL DEPARTAMENTO DE BIOLOGÍA Y QUÍMICA DE LA FaCE DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**” PRESENTADO POR el (la) ciudadano (a), **LOLIMAR REVILLA NAVA**, TITULAR DE LA CÉDULA DE IDENTIDAD **V-18.531.505**, PARA OPTAR AL TÍTULO DE MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN, ESTIMAMOS QUE EL MISMO REÚNE LOS REQUISITOS PARA SER CONSIDERADO COMO

NOMBRE

APELLIDO

CÉDULA

FIRMA

Bárbula, Junio 2017

DEDICATORIA

En primer lugar debo dedicar este trabajo Dios y la Virgen Maria ya que siempre han sido mi guía y quienes de alguna manera me han dado la fuerza para seguir adelante y llegar hasta donde estoy.

A mi mamá, que siempre ha estado a mi lado en todo momento alentándome para que alcance todas mis metas a pesar de los obstáculos diciendo “vamos hija si se puede” con todo el amor del mundo este trabajo está dedicado a ti.

A mi abuela amada Mamiloly, que desde el cielo siempre me ha cuidado y bendecido y aunque no estés físicamente se que estas orgullosa de este nuevo logro.

A todos mis familiares, amigos y compañeros de curso que han estado durante el desarrollo de este trabajo, apoyando y colaborando para no flaquear en el camino mil gracias por estar.

A todos ustedes les dedico este logro

Lolimar Revilla N.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, la Virgen y al espíritu santo, por haberme dado el don de la sabiduría y entendimiento para poder culminar esta etapa de mi vida.

Mis compañeros de clases, Gallardo, Geral, Enelys, Juan y Aurimar, quienes siempre estuvimos compartiendo desde el primer cuatrimestre, mil gracias, pero muy especialmente agradecida a mi cuarteto dinámico y siempre juntos en todos los trabajos, Ana, Angelis y José, los quiero un mundo.

Mamá gracias por llevarme por el mejor de los caminos y por haberme enseñado todo lo que pudiste, que Dios y la Virgen te llenen de miles de bendiciones siempre.

A mi familia, gracias por estar ahí siempre en las buenas y en las malas.

Por último, pero no menos importante, a mi tutora Celsa Álvarez, a mi Prima Zoraida Castillo y al Profesor Luis Guanipa, por guiarme de la mejor manera y brindarme todo su conocimiento durante la elaboración de este trabajo.

Mil gracias a todos, bendiciones.

ÍNDICE

	p.p.
Dedicatoria.....	vii
Agradecimientos.....	viii
Índice General.....	ix
Lista de Cuadros y Tablas.....	xi
Lista de Gráficos y Figuras.....	xii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
Introducción.....	1
I.- EL PROBLEMA.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	8
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos.....	8
Justificación de la Investigación.....	9
II.- MARCO TEÓRICO.....	11
Antecedentes de la Investigación.....	11
Bases Teóricas.....	15
Jerarquía de las Necesidades.....	15
Características del funcionamiento de la teoría de Maslow.....	18
Teoría Bifactorial o de los dos factores.....	19
Teoría de la Expectativa.....	21
Bases Conceptuales.....	23
Motivación.....	23
Factores Motivacionales.....	24
La motivación extrínseca.....	24
La motivación intrínseca.....	25
Organización educativa y motivación.....	27

Desempeño Laboral.....	28
Relaciones interpersonales.....	29
Comunicación efectiva.....	30
Supervisión educativa.....	30
Bases Legales.....	31
III.- MARCO METODOLÓGICO.....	35
Tipo de Investigación.....	35
Diseño de la Investigación.....	35
Población.....	36
Muestra.....	36
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	37
Validez y Confiabilidad del instrumento.....	38
Técnicas de Análisis y Presentación de los Datos.....	40
IV.- ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	41
Análisis de los Resultados.....	41
Sistema de incentivos que tienen el grupo docentes en el Departamento de Biología y Química de la Facultad de Educación de la Universidad de Carabobo.....	64
Conclusiones.....	65
Recomendaciones.....	69
Lista de Referencias.....	71
Anexos.....	76

LISTA DE CUADROS Y TABLAS

Cuadro N°		p.p.
1	Factores Higiénicos – Motivacionales de Herzberg.....	20
2	Operacionalización de las Variables.....	34
3	Población.....	36
4	Significado de los valores del coeficiente.....	40

Tabla N°		p.p.
1	Distribución de Frecuencias del Ítem 1.....	41
2	Distribución de Frecuencias del Ítem 2.....	43
3	Distribución de Frecuencias del Ítem 3.....	44
4	Distribución de Frecuencias del Ítem 4.....	45
5	Distribución de Frecuencias del Ítem 5.....	46
6	Distribución de Frecuencias del Ítem 6.....	47
7	Distribución de Frecuencias del Ítem 7.....	49
8	Distribución de Frecuencias del Ítem 8.....	50
9	Distribución de Frecuencias del Ítem 9.....	52
10	Distribución de Frecuencias del Ítem 10.....	53
11	Distribución de Frecuencias del Ítem 11.....	54
12	Distribución de Frecuencias del Ítem 12.....	55
13	Distribución de Frecuencias del Ítem 13.....	56
14	Distribución de Frecuencias del Ítem 14.....	57
15	Distribución de Frecuencias del Ítem 15.....	58
16	Distribución de Frecuencias del Ítem 16.....	59
17	Distribución de Frecuencias del Ítem 17.....	60
18	Distribución de Frecuencias del Ítem 18.....	61
19	Distribución de Frecuencias del Ítem 19.....	62
20	Distribución de Frecuencias del Ítem 20.....	63

LISTA DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Gráfico N°		p.p.
1	Seguridad en el trabajo.....	41
2	Procedimientos organizacionales.....	43
3	Calidad de la supervisión.....	44
4	Condiciones Laborales.....	45
5	Calidad de las relaciones interpersonales.....	46
6	Fisiológica.....	47
7	Salud.....	49
8	Pertinencia social y amor.....	50
9	Autorrealización.....	52
10	Logro.....	53
11	Responsabilidad.....	54
12	Progreso.....	55
13	El trabajo.....	56
14	Acompañamientos pedagógicos.....	57
15	Supervisión educativa.....	58
16	Instrumentos de evaluación.....	59
17	Comunicación efectiva.....	60
18	Manejo de grupo.....	61
19	Liderazgo.....	62
20	Relaciones interpresonales.....	63
Figura N°		p.p.
1	Pirámide de Maslow.....	18



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



**ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES QUE COADYUVEN AL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS DOCENTES EN EL DEPARTAMENTO DE BIOLOGÍA
Y QUÍMICA DE LA FaCE DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

Autora: Lcda. Lolimar Revilla

Tutora: MSc. Celsa Álvarez B.

Año: 2017

RESUMEN

La motivación es un factor determinante en el desempeño laboral de los trabajadores y que en mayor o menor grado se convierte en productividad, calidad, buen clima laboral e interés, entre otras. La presente investigación tuvo como objetivo analizar las estrategias motivacionales que coadyuven al desempeño laboral de los docentes en el Departamento de Biología y Química de la FaCE de la Universidad de Carabobo. El estudio se sustentó en la Teoría Motivacional de Maslow, Teoría Bifactorial o de los dos factores Herzberg y Teoría de Expectativas de Vroom. Se fundamentó en investigación descriptiva transaccional, apoyada en una investigación de campo. La muestra estuvo conformada por un total de 33 docentes del Departamento de Biología y Química de la FaCE de la Universidad de Carabobo y fue de tipo censal, a quienes se les aplicó un cuestionario tipo Lickert cerrado que constó de 23 ítems. Se aplicó como técnica el análisis cuantitativo, a través de la estadística descriptiva, los resultados se presentaron en tablas de distribución de frecuencia y gráficos circulares. Una vez tabulados y graficados los datos, se procedió al análisis e interpretación de los mismos y se evidenció que existe un alto índice de desmotivación por parte de los docentes que laboran en la Universidad, lo que conlleva en ocasiones a la inconformidad y apatía, afectando directamente en el desempeño del personal, por lo que se recomienda a los directivos promover y liderar el aprovechamiento de su capital humano, favoreciendo la comunicación, en pro de la calidad y productividad de los docentes de la Universidad.

Descriptor: Desempeño laboral, Estrategias motivacionales, Docente universitario.

Línea de Investigación: Gerencia educativa, gestión y trabajo.

Temática: Dirección en las organizaciones educativas.

Subtemática: Motivación.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



**MOTIVATIONAL STRATEGIES THAT COORDINATE THE WORKERS
'PERFORMANCE IN THE DEPARTMENT OF BIOLOGY AND
CHEMISTRY OF THE FaCE OF THE UNIVERSITY OF CARABOBO**

Author: Lcda. Lolimar Revilla

Tutor: MSc. Celsa Álvarez B.

Año: 2017

ABSTRACT

Motivation is a determining factor in the work performance of workers and that to a greater or lesser degree it becomes productivity, quality, good working environment and interest, among others. The present research had as objective to analyze the motivational strategies that contribute to the work performance of the teachers in the Department of Biology and Chemistry of the FaCE of the University of Carabobo. The study was based on Maslow's Motivational Theory, Bifactorial Theory or the two Herzberg Factors and Vroom Expectations Theory. It was based on descriptive transactional research, supported by field research. The sample consisted of a total of 33 professors of the Department of Biology and Chemistry of the University of Carabobo and was of the census type, who were given a closed questionnaire type Lickert that consisted of 23 items. Quantitative analysis was applied as a technique, through descriptive statistics, results were presented in frequency distribution tables and pie charts. Once the data were tabulated and plotted, they were analyzed and interpreted and it was evidenced that there is a high rate of demotivation on the part of the teachers who work in the University, which sometimes leads to nonconformity and apathy, affecting Directly in the performance of the staff, so it is recommended that managers promote and lead the use of their human capital, favoring communication, for the quality and productivity of university teachers.

Descriptors: Work performance, Motivational strategies, University lecturer.

Research Line: Educational management, management and work.

Theme: Management in educational organizations.

Subthematic: Motivation.

INTRODUCCIÓN

Hablar de motivación laboral en esta era, es hablar de incentivos que apoyan igual a la contraparte, pues en el contexto mundial toda sociedad entiende que el comportamiento laboral será el más idóneo si los integrantes de una organización están incentivados a partir de sus expectativas y deseos respecto a los beneficios que se deben obtener en su ámbito laboral. Sin embargo, en la práctica y las investigaciones modernas de la gerencia del recurso humano se señala que la motivación como factor clave emerge como indicador para que los gerentes de talento humano, incorporen nuevas estrategias de incentivos en las relaciones de trabajo. La función de la Gerencia de Recursos Humanos se entiende, como el proceso de influir en la gente, para que contribuya a los objetivos de los individuos y de la organización en conjunto; para esto se requiere la creación y el mantenimiento de un contexto, en el que los individuos trabajen juntos en grupos hacia el logro de objetivos comunes.

Además, es importante destacar que hoy en día la motivación es un elemento esencial dentro de la dinámica de cualquier organización, por lo que es necesario que los gerentes incentiven a los trabajadores a fin de garantizar el cumplimiento de las actividades que se requieren para el logro de los objetivos planteados. Así mismo, el desempeño laboral es un aspecto que debe ser monitoreado constantemente a través de la supervisión y evaluación con el propósito de obtener insumos que sirvan para lograr un mejoramiento continuo de la actuación profesional de los docentes.

Por otra parte, los cambios sociales, económicos y culturales que están ocurriendo en los últimos años, han tenido impacto en los diferentes estratos de desarrollo del ser humano, viéndose afectado no solo la manera de vivir, las relaciones sociales, sino que también en el vínculo que se establece con la organización en la cual labora. Se observa un proceso de modernización y crecimiento acelerado, con economías abiertas y competitivas que generan la globalización y con procesos cada

día más emergentes con el uso de la tecnología. En tal sentido, las organizaciones de cualquier índole se enfrentan cada día a situaciones de bajo rendimiento del personal que labora en sus instalaciones, trayendo consigo una serie de consecuencias, entre las cuales se pueden citar la baja productividad, incremento de errores y, en el caso de una institución educativa, baja calidad en el material que se imparte en las aulas de clase.

De manera que, si la motivación laboral es un factor determinante en el desempeño de sus trabajadores y que en mayor o menor grado se convierte en productividad, calidad, buen clima organizacional e interés, entre otras; las organizaciones en su afán de aumentar su eficiencia, eficacia y efectividad, deben ocuparse de mantener a sus trabajadores altamente motivado y que de esta manera pueda contar con un personal competente, preparado y actualizado humana y técnicamente, para que desempeñe con éxito sus funciones pertinentes dentro de la organización y se desarrolle en el futuro, para continuar ejecutándolas en correspondencia con los requerimientos institucionales.

Por lo antes expuesto, el presente trabajo de investigación se basa en analizar las estrategias motivacionales que coadyuven al desempeño laboral de los docentes en el Departamento de Biología y Química de la FaCE de la Universidad de Carabobo. Este estudio está estructurado en cuatro capítulos:

En el Capítulo I, se describe el problema, se hace mención a los objetivos del estudio, tanto general como específico y la justificación de la investigación. El Capítulo II, se describe el marco teórico, presentado los antecedentes, bases teóricas y bases legales que sustentan, así como el cuadro de operacionalización de variables. En el Capítulo III, se presenta la metodología utilizada, el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra de estudio, técnica de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento. El Capítulo IV, consta del análisis de los resultados. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones, las fuentes consultadas y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El docente universitario se enfrenta hoy a una situación de cambio en la que se le solicita que asuma un rol diferente al que hasta ahora establecido; no solamente debe ser un conocedor de la ciencia, un experto en técnicas y un investigador, sino que debe ser guía y supervisor de la formación científica del estudiante. La complicación central radica en la necesidad de reconversión del rol tradicional de los profesores que de su clásico papel de transmisores del conocimiento deben llegar al papel de organizador y guía del aprendizaje, facilitador que estructura situaciones, motiva, orienta sobre procesos, presenta información básica y sugiere fuentes de datos, entre otras.

Desde esta perspectiva, los logros de los profesores en relación con sus actividades docentes van a depender, en buena medida, de la confianza que tengan en sí mismos para abordar todos estos cambios que conlleva su nuevo rol. Para ello, el docente debe estar motivado a realizar su trabajo. En relación a lo anterior, se puede establecer entonces que la motivación es un factor clave para que los individuos logren cualquier objetivo o meta, ya sea personal o profesional, que se establezcan durante su existencia. La motivación también puede concebirse como la disposición para hacer un esfuerzo por alcanzar las metas de la organización condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.

Al respecto, Castillo (2003), expone que “La motivación es el proceso mediante el cual cada trabajador cumple con su tarea laboral con eficiencia, para lograr una

meta o resultado mediante el cual puede satisfacer sus necesidades particulares” (p.185). Razón por la cual es importante para todas las empresas, sin diferencia de rama o actividad a la que se dedique, que el trabajador se sienta motivado, entusiasmado y satisfecho con su labor, situación que depende de la comunicación efectiva, la práctica de la calidad total y la integración grupal que exista en la organización, contribuyendo así en el éxito de todas las áreas.

Cabe destacar que, el ámbito internacional refleja que en las organizaciones requieren de tener un personal motivado a la consecución de objetivos de las instituciones educativas. Por ello, este tema siempre será una pauta y un inicio en el estudio y refiere en si a que sus empleados deben estar motivados, es por ello que también que la motivación laboral en la actualidad se encuentra en un escenario de gran importancia por lo necesario que son los trabajadores en su organización, siendo estos parte fundamental en el alcance de los objetivos organizacionales. En consecuencia, sea cual sea la actividad que realiza una organización esta no funcionaría en pleno sin la motivación de su personal, y no estaría encaminada al logro de sus objetivos. Al respecto, Goleman (2006), señala que:

La motivación laboral está influenciada directamente por varios factores como la personalidad de la persona, su sistema de creencias, su cultura y la cultura organizacional. La motivación laboral es una herramienta muy útil a la hora de aumentar el desempeño de los empleados ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto lo cual proporciona un alto rendimiento de la organización. (p.13)

Por ello, la motivación laboral es un indicador evidente de comportamiento organizacional, respecto a los valores y creencia que debe poseer cada empleado para lograr un beneficio o satisfacción por la actividad que realiza, y quien más que la gerencia de la organización para llevar procesos donde no solo gane la misma en cuanto a objetivos propuestos y alcanzados, sino que motive a su personal.

Sin embargo, es importante mantener a los empleados motivados en el corto, mediano y largo plazo, siendo esto una tarea fundamental para los gerentes, quienes deben tomar en cuenta que los miembros que componen la organización tienen necesidades individuales; por tanto, éstas deben integrarse y ser tan importantes como las de la organización, de manera que la motivación del empleado pueda crecer, desarrollando actividades orientadas hacia el logro de los objetivos y metas organizacionales e individuales, lo cual fomentará el desarrollo e incremento del rendimiento laboral. En ese contexto de ideas, la Unión de Naciones para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2005), ha reportado en reiteradas oportunidades:

Los desafíos impuestos por el mundo globalizado, así como los desafíos del rápido crecimiento de las ciencias y la tecnología, sólo pueden encontrar respuestas adecuadas mediante la contribución de un desempeño laboral del profesor universitario, basado en las transformaciones, por lo que debe asumir el compromiso de constituirse en un líder transformador de las naciones y en consecuencia de las instituciones. (p. 8).

Por otra parte, viendo el desempeño desde el punto de vista educativo, Villalobos (2011), expone que “ser un profesional de la educación significa contar con conocimientos especializados, tener compromiso frente a la tarea que se ejerce controlando la práctica en autonomía profesional” (p.2). Esta característica debe estar presente en los docentes de educación básica o media, sobre todo en los docentes universitarios, quienes deben ser gerentes de aula competitivos, innovadores y comunicadores del aprendizaje adquirido en sus estudios, de lo contrario su desempeño como docente no será el óptimo para alcanzar interactuar su enseñanza entre los estudiantes.

Para alcanzar estas metas, es necesaria y conveniente una educación de calidad, donde implica muchos factores y definiciones para diferentes personas. Cada una tiene un concepto propio de lo qué es y una visión personal de cómo lograrla, como

lo señala Ortega (1983), quien sostiene que “la calidad de la educación viene determinada por dos componentes; de una parte, por la disposición en la que se incluyen las condiciones de integridad y coherencia y, por la otra, la eficacia” (p.5). En torno a la definición de la calidad educativa, el mismo autor señala que la calidad educativa es “...el modo de ser de la educación que reúne las condiciones de integridad, coherencia y eficacia.”. (ob.cit).

En este sentido, debe existir la motivación dentro del desempeño del docente, cuando el individuo, sólo se comprende parcialmente, implica necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. Villareal y Villareal (2011), señalan que “cuando en la motivación existe, algún desequilibrio o insatisfacción dentro de la relación existente entre el individuo y su medio, identifica las metas y siente la necesidad de llevar a cabo determinado comportamiento que lo llevará hacia el logro de sus metas” (p.84). En consecuencia, es un estado interno el cual va acompañado del estado emocional del individuo, variando el estado emocional de acuerdo a los factores y situaciones tanto internas como externas.

Se podría decir entonces, que la motivación enfocada en el desempeño del docente, es la cantidad de esfuerzos que una persona invierte para alcanzar una meta o realizar una tarea. De aquí su importancia, ya que su diagnóstico revela todas aquellas variables que dificultan el logro de metas de una actividad y, así también esta información es útil para el mejoramiento del desempeño de las personas, lo que lleva a aumentar el compromiso de ambas partes y, contribuir a mejorar el clima organizacional.

En el contexto venezolano, la situación del desempeño docente se agrava por la desmotivación que existe en el ambiente de las instituciones educativas, especialmente en el sector público, dado que los docentes están perdiendo la vocación por la enseñanza y un interés genuino en los estudiantes, donde se carece de los recursos necesarios; por otra

parte, Campo y Labarca (2009), afirman que “la inseguridad dentro de las instituciones educativas y sumado a esto las políticas de Estado que impiden al docente que tengan una oportunidad justa de ascender y ser reconocido por su trabajo” (p.1). Esto ha motivado que muchos docentes dejen las aulas para dedicarse a otros trabajos.

Las instituciones universitarias del estado Carabobo no escapan de esta realidad, siendo un factor determinante los nuevos escenarios de aumento de matrícula y la necesidad de mantener la calidad educativa, buscando además que los docentes cumplan su rol de gerentes. Todos estos cambios demandan un docente actualizado y con atributos de autenticidad en cuanto a personalidad y Liderazgo, además de las competencias de excelencias que conllevan el dominio de conocimiento, Liandres (2012), señala que es necesario que tengan “habilidades y metodologías que posea, así como también eficiencia en su labor a través de su desempeño docente” (p.12), a fin de lograr una educación de calidad a través de las competencias básicas, genéricas y específicas que deben desempeñar en su trabajo.

Tal es el caso de la Universidad de Carabobo, donde se pudo evidenciar a través de la observación directa que en el Departamento de Biología y Química de la Facultad de Ciencias de la Educación, donde los docentes no obtienen la motivación necesaria para el desempeño de sus labores, debido a que muchos de estos son contratados solo para cubrir una necesidad de servicio, sin ser evaluados previamente para ver si cumplen con los objetivos y las competencias necesarias para impartir clase dentro del aula. Además, no se les motiva para el crecimiento profesional dentro del área educativa, donde se debería hacer la exigencia del componente docente.

De igual manera, la remuneración no es la mejor, por lo cual los docentes tienden a desertar buscando una mejor opción para este aspecto, no ayuda a tener ese sentido de pertenencia por la institución.

Por ello, se hace necesario estudiar los factores motivacionales que estimulan a los docentes, debido a que cada cierto tiempo los mismos se retiran de ella ya que se quiere investigar la motivación intrínseca y extrínsecas que hace de esta particular forma de trabajo una exigencia única y sin menoscabar los objetivos organizacionales, ya que es el individuo el que debe estar motivado a realizar su actividad laboral reservando cada objetivo de la organización, sin olvidar los objetivos de cada individuo, y en donde los benefician contractuales y sociales, también son un incentivo de gran envergadura para cada individuo.

De lo anteriormente expuesto, surge la siguiente interrogante: ¿Cuáles son los factores que intervienen en la motivación y el desempeño laboral de los docentes del Departamento de Biología y Química de la FaCE de la Universidad de Carabobo, para que puedan llevar a cabo su actividad laboral de manera exitosa?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar las estrategias motivacionales que coadyuven al desempeño laboral de los docentes en el Departamento de Biología y Química de la FaCE de la Universidad de Carabobo.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la motivación y el desempeño laboral que tienen los docentes en el Departamento de Biología y Química de la FaCE de la Universidad de Carabobo.

Describir el sistema de incentivos que tienen el grupo docentes en el Departamento de Biología y Química de la FaCE de la Universidad de Carabobo.

Determinar los factores motivacionales que intervienen en la motivación y desempeño laboral de los docentes en el Departamento de Biología y Química de la FaCE de la Universidad de Carabobo.

Justificación

Un docente motivado es una persona capaz de trabajar más y mejor, a fin de colaborar con el logro del objetivo común de la institución educativa. Por lo tanto, los factores intrínsecos relacionados con el puesto o la función desempeñada en la institución universitaria es lo que realmente contribuye de manera significativa con el grado de satisfacción que posee dicho docente, quien de manera voluntaria y haciéndose responsable de sus deberes, hace uso de sus habilidades, capacidades, conocimientos, autonomía y facultades creativas.

En ese sentido, el desempeño laboral es considerado por algunas instituciones educativas como un fenómeno complejo que acarrea un cúmulo de situaciones desfavorables para la institución, las cuales pueden ser originadas por la falta de motivación, ausencia de un clima organizacional poco eficaz o por los propios docentes. Bajo esta perspectiva, la presente investigación pretende conocer la motivación en los docentes, en consecuencia su desempeño laboral y la calidad de la educación que se imparte a los educandos. Para ello es necesario conocer la influencia de la motivación en los docentes del Departamento de Biología y Química de la FaCE de la Universidad de Carabobo.

Así mismo, representa un aporte de herramientas novedosas para mejorar los índices de motivación en los docentes del Departamento de Biología y Química y servirá para influir de manera positiva en el desarrollo del sentido de pertenencia hacia la institución, del fortalecimiento de las relaciones interpersonales, la comunicación y de un clima de cordialidad y de respeto con la finalidad de fortalecer

la práctica educativa, contribuyendo así al fortalecimiento del proceso de enseñanza y aprendizaje en las instituciones públicas y al crecimiento profesional y personal de los docentes universitarios.

A nivel teórico, la presente investigación se justifica debido a que la misma representa un aporte, que sustentado con algunas teorías de motivación como la jerarquización de necesidades y la bifactorial o autores consultados, permitan presentar una reflexión final que representa una reflexión de situaciones similares en otras instituciones.

Finalmente, dicho estudio intenta ser una herramienta de apoyo que sirva como antecedente a futuras investigaciones relacionadas con las estrategias motivacionales que incentivan el desempeño laboral de los docentes universitarios, así como insumo para otras instancias para la toma de decisiones y otras instituciones como las formadoras de formadores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Es entendido por muchos investigadores, que el marco teórico es un conjunto de fundamentos basados en teorías, enfoques y de investigaciones previas que permiten la ubicación del contexto de la problemática en estudio, que ayuda a establecer la dirección que debe tomar la investigación ofreciéndole la comprensión del tema investigado. Tal como lo dice Bernal (2010) “consiste en las revisiones bibliográficas y documentales posteriores que ayudan al abordaje de la temática en estudio” (p.46). En este caso, se harán mención a los antecedentes y marco conceptual-teórico relacionados con las estrategias motivacionales que coadyuven al desempeño laboral de los docentes en el Departamento de Biología y Química de la FaCE de la Universidad de Carabobo.

Antecedentes

Los antecedentes de la investigación constituyen un conjunto de investigaciones previas que han sido exploradas y seleccionadas por su nivel de relación con el trabajo en desarrollo. Al respecto, Hurtado y Toro (2007), señalan que los antecedentes “conforman todo hecho anterior a la formulación del problema que sirve para aclarar, juzgar e interpretar el problema planteado” (p.83).

En primer lugar se presenta la investigación de Carrillo (2015), en Perú, titulada “Satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Continental, 2014”, cuyo objetivo fue describir la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Continental desde la perspectiva de los propios investigados a través de un enfoque

cuantitativo. El estudio se sustentó en la teoría motivacional de Maslow. La investigación fue de carácter descriptivo, transversal. La muestra fue de 240 docentes que se encuentran en diversas condiciones laborales y cumplen funciones de carácter académico y administrativo, a quien se les aplicó un cuestionario que permitió extraer los significados de los sujetos estudiados y captar detalles y matices expresados en las escalas de respuesta.

Entre los resultados se destaca, respecto a la satisfacción laboral, que de 240 encuestados el 92,9% está satisfecho realizando la docencia, de 190 encuestados el 93,4% está satisfecho realizando labores de docencia e investigación, de 122 encuestados el 78,7% siente satisfacción realizando docencia y deberes administrativos, de 121 encuestados el 94,3% siente satisfacción realizando docencia y desempeñándose a la vez como coordinador de una asignatura, finalmente de 22 encuestados se tiene que el 68,2% siente satisfacción desempeñándose en la docencia y como director de una Escuela Académico Profesional. En conclusión, el 93,4% de los docentes de la Universidad Continental presentan un alto nivel de satisfacción laboral. Los docentes que son motivados en forma extrínseca, han demostrado un mejor desempeño.

La investigación anterior guarda una estrecha relación con el presente estudio, por lo que se considera como variable fundamental la motivación laboral como una herramienta para lograr la satisfacción en la labor docente, lo que favorecería según esta investigación el clima organizacional de la institución, por cuanto el desempeño, el compromiso, la responsabilidad y el sentido de pertenencia generarían un ambiente más cálido, eficiente y eficaz, donde la meta común es la calidad del servicio y el logro de los objetivos.

Así mismo, se presenta la investigación desarrollada por Ucrós, Sánchez, y Cerdeño (2015), en Colombia, titulada “Satisfacción Laboral en Docencia, Investigación y Extensión, de los Profesores de Educación Superior en la Guajira Colombia”, cuyo

objetivo fue analizar los niveles de satisfacción en las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión en docentes de la Universidad de la Guajira-Colombia. El estudio se sustenta en las teorías de autores como: Maslow, Herzberg, Adelfer y Mc Clelland entre otros. La investigación es descriptiva, bajo un enfoque cuantitativo.

Los resultados evidencian que los niveles de satisfacción en las actividades de docencia, generan factores de insatisfacción tales como recursos bibliográficos, ayudas educativas, espacios para el desempeño docente, adecuación del espacio físico, carga académica, horario de trabajo, dotación de espacio físico, reconocimiento y capacitación. También se evidencia en las actividades de investigación, factores que causan insatisfacción, tales como tramitología interna, reconocimiento, disponibilidad y dotación de espacio físico, capacitación, descarga académica. De la misma manera, en las actividades de extensión, existen factores que generan insatisfacción tales como tramitología interna, acceso a eventos nacionales e internacionales, trabajo con la comunidad y reconocimiento. Finalmente, se concluye que existen varios factores que afectan los niveles de satisfacción en las actividades de docencia, investigación y extensión los cuales causan insatisfacción en los profesores universitarios de La Guajira.

La vinculación de esta investigación radica en el hecho de que la motivación en el área docente juega un papel fundamental para el óptimo desempeño de los docentes y que a pesar de ello, existen factores como las condiciones laborales y estructurales que impactan de manera negativa en dicha motivación.

De igual manera, se presenta el trabajo de investigación realizado por Rivero (2015), presentada como requisito para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación en la Universidad de Carabobo, titulado “El Coaching como Estrategia Motivacional para Optimizar la Satisfacción Laboral en el Personal Docente”; cuyo objetivo general fue generar una aproximación teórica del coaching

como estrategia motivacional para optimizar la satisfacción laboral en el personal docente del CEI. Pbro. Crispín Pérez del estado Carabobo. La investigación estuvo sustentada en la teoría de la motivación: Jerarquía de los tres niveles de Alderfer, Bifactorial según Herzberg, la teoría de la fijación de metas de Locke, la teoría del Liderazgo Relacional y la teoría de la Comunicación.

El estudio se enmarcó en un paradigma cualitativo bajo un tipo de investigación fenomenológica con diseño de campo. Para la recolección de la información se empleó como técnica la entrevista semi-estructurada, la información obtenida se interpretó a través del proceso de categorización, y triangulación, con el fin de darle mayor confiabilidad a los datos. El estudio concluyó que la satisfacción laboral nace de la percepción que posee el personal acerca de la calidad del trabajo, el cual se encuentra asociado con el bienestar de las personas, el ambiente laboral, la comunicación y las relaciones interpersonales. Por consiguiente, propuso el coaching como estrategia motivacional, a fin de que contribuya con el crecimiento personal y profesional e incida en la satisfacción laboral de los miembros de la organización.

La investigación anteriormente descrita se toma como antecedente, ya que expone claramente al igual que la investigación en curso que los docentes en Venezuela, específicamente en esta institución ejercen de la mejor manera posible su labor debido a que de cierta forma se encuentran motivados a pesar de no contar con un salario acorde con su desempeño laboral.

Por último, se presenta el trabajo de investigación realizado por López (2015), presentada como requisito para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación en la Universidad de Carabobo, titulado “Motivación como Factor Influyente en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa Carabobo”; cuyo objetivo fue analizar la motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo. La

investigación se sustentó en la teoría motivacional de Maslow y la teoría de la comunicación de Horacio Andrade. La investigación se enmarcó en una investigación descriptiva, de campo, no experimental y transeccional. La muestra estuvo conformada por un total de 23 docentes y fue de tipo no probabilístico intencional, a la cual se aplicó un cuestionario tipo Lickert que constó de 27 ítems.

En los resultados se evidenció que existe un alto índice de desmotivación por parte de los docentes que laboran en la institución, lo que conlleva en ocasiones a la inconformidad y apatía, afectando directamente en el desempeño del personal, por lo que se recomendó a los directivos del plantel promover y liderar el aprovechamiento de su capital humano, favoreciendo la comunicación, en pro del crecimiento de la institución, de su calidad y productividad.

La vinculación de este trabajo con la presente investigación radica en el hecho de que se evidencia una conexión entre la motivación y el desempeño laboral en el área de la docencia sin importar el nivel, aspectos que son la esencia de la actual investigación, lo que proporciona insumos para el desarrollo de la misma.

Bases Teóricas

Jerarquía de las Necesidades

Maslow (1954) señala que “una teoría consistente de la motivación debería asumir (...) que ésta es constante, inacabable, fluctuante y compleja y que es una característica casi universal de prácticamente todos los estados orgánicos” (p.76). La esencia de esta teoría es que las necesidades forman parte de una jerarquía. Las necesidades de nivel inferior son las fisiológicas y las necesidades de nivel superior son las de autorrealización. Estas necesidades son expuestas por Manene (2012), de la siguiente manera:

Necesidades fisiológicas: Necesidades vegetativas relacionadas con hambre, cansancio, sueño, deseo sexual; estas necesidades constituyen la primera prioridad del individuo y se encuentran relacionadas con su supervivencia. Tienen que ver con las condiciones mínimas de subsistencia del hombre: Alimento, vivienda, vestimenta, etc. Dentro de éstas encontramos, entre otras, necesidades como la homeóstasis (esfuerzo del organismo por mantener un estado normal y constante de riego sanguíneo), la alimentación, el saciar la sed, el mantenimiento de una temperatura corporal adecuada, también se encuentran necesidades de otro tipo como el sexo, la maternidad o las actividades completas.

Necesidades de seguridad: Se relaciona con la tendencia a la conservación frente a situaciones de peligro. Conservación de su propiedad, de su empleo, entre otros. Llevan al individuo a protegerse de todo peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de seguridad, el deseo de estabilidad, la huida del peligro, la búsqueda de un mundo ordenado y previsible son manifestaciones típicas de estas necesidades de seguridad. Al igual que las necesidades fisiológicas, las de seguridad se relacionan con la supervivencia del individuo. Con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de éstas encontramos la necesidad de estabilidad, la de tener orden y la de tener protección, entre otras. Estas necesidades se relacionan con el temor de los individuos a perder el control de su vida y están íntimamente ligadas al miedo, miedo a lo desconocido, a la anarquía.

Necesidades de reconocimiento o estima: A esta altura de la pirámide el individuo necesita algo más que ser un miembro de un grupo, se hace necesario recibir reconocimiento de los demás en término de respeto, estatus, prestigio, poder, entre otros. también conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima, por tanto relacionadas con la autoevaluación y la autoestima de los individuos. La satisfacción de las necesidades de estima conduce a sentimientos de confianza en sí

mismo, autoaprecio, reputación, reconocimiento, amor propio, prestigio, estatus, valor, fuerza, poder, capacidad y utilidad. Su frustración puede generar sentimiento de inferioridad, debilidad así como desamparo. Este grupo radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio, destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo.

Necesidades de auto-superación o de autorrealización: Consiste en desarrollar al máximo el potencial de cada uno, se trata de una sensación autosuperadora permanente. Son ejemplo de ella autonomía, independencia, autocontrol. Relacionadas con el deseo de cumplir la tendencia de cada individuo a utilizar todo su potencial, es decir, lograr su realización. Esta tendencia se expresa el deseo de progresar cada día más y desarrollar todo su potencial y talento. También conocidas como de autorrealización o autoactualización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo.

Necesidades sociales: El hombre por naturaleza tiene la necesidad de relacionarse, de agruparse informalmente, en familia, con amigos o formalmente en las organizaciones. Relacionadas con la vida social del individuo con otras personas: amor, afecto y participación conducen al individuo a la adaptación o no a lo social. Las relaciones de amistad, la necesidad de dar y recibir afecto, la búsqueda de amigos y la participación en grupo están relacionadas con este tipo de necesidades. Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales. Estas tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social. Dentro de estas necesidades tenemos la de comunicarse con otras personas, la de establecer amistad con ellas, la de manifestar y recibir afecto, la de vivir en comunidad, la de pertenecer a un grupo y sentirse aceptado dentro de él, entre otras.



Figura 1. Pirámide de Maslow. Fuente: Tejo (2016)

Características del funcionamiento de la teoría de Maslow

- Solo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento de las personas, aquella necesidad satisfecha no genera comportamiento alguno.
- Las necesidades fisiológicas nacen con el hombre, el resto de las necesidades surgen con el transcurso del tiempo.
- A medida que la persona logra controlar sus necesidades básicas aparecen gradualmente necesidades de orden superior. No todos los individuos sienten necesidades de autorrealización debido a que ello es una conquista individual.

- Las necesidades más elevadas no surgen en la medida en que las más bajas van siendo satisfechas. Pueden ser concomitantes pero las básicas predominan sobre las superiores.
- Las necesidades básicas requieren para su satisfacción un ciclo motivacional relativamente corto en contraposición a las necesidades superiores que requieren un ciclo más largo.

Esta teoría, considera la jerarquización de las necesidades, la cual permite apoyar la motivación como una herramienta para lograr alcanzar metas dentro de una institución educativa, valorando cada uno de los aspectos que condicionan algunas veces el buen desempeño del docente. Esta teoría es relevante a los efectos del desarrollo de esta investigación, ya que ambas contemplan aspectos claves que reflejan un poco la realidad actual de la institución a la que se hace mención.

Teoría Bifactorial o de los dos factores

La teoría del doble factor desarrollada por Herzberg en el año 1959, trata de explicar el comportamiento laboral de los individuos, partiendo del deseo que éstos poseían en relación a sus puestos de trabajo. Es por ello que el autor basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo y clasifica en dos grupos los factores que producen o no satisfacción. Gamboa (2010), hace alusión que las dos categorías son independientes una de la otra y que influyen en la conducta de manera distinta: factores higiénicos y factores motivacionales.

Factores Higiénicos: Son factores externos a la tarea. Su satisfacción elimina la insatisfacción, pero no garantiza una motivación que se traduzca en esfuerzo y energía hacia el logro de resultados. Pero si no se encuentran satisfechos provocan insatisfacción.

Factores motivadores: Hacen referencia al trabajo en sí. Son aquellos cuya presencia o ausencia determina el hecho de que los individuos se sientan o no motivados.

Los factores higiénicos coinciden con los niveles más bajos de la necesidad jerárquica de Maslow (filológicos, de seguridad y sociales). Los factores motivadores coinciden con los niveles más altos (consideración y autorrealización). (Ver cuadro 1)

No obstante, con dicha teoría el autor plantea que la motivación en los trabajadores solo será posible mientras ambos factores funcionen adecuadamente y en armonía. Por el contrario, si solamente funcionan los factores higiénicos, el trabajador no se sentirá insatisfecho, pero tampoco motivado. Del mismo modo, si solo operan los factores motivacionales pero no los higiénicos, se producirá en el trabajador un estado de insatisfacción, por cuanto están bloqueados los efectos de los factores motivacionales.

Cuadro N° 1

Factores Higiénicos – Motivacionales de Herzberg

Factores Motivacionales	Factores Higiénicos
<p>Tareas estimulantes: Posibilidad de manifestar la propia personalidad y de desarrollarse plenamente.</p> <p>Sentimiento de autorrealización: Certeza de contribuir en la realización de algo de valor.</p> <p>Reconocimiento de una labor bien hecha: La confirmación de que se ha realizado un trabajo importante.</p> <p>Logro o cumplimiento: La oportunidad de realizar cosas interesantes.</p> <p>Mayor responsabilidad: El logro de nuevas tareas y labores que amplíen el puesto y brinden un mayor control del mismo.</p>	<p>Factores económicos: Sueldos, salarios, prestaciones.</p> <p>Condiciones físicas del trabajo: Iluminación y temperatura adecuadas, entorno físico seguro.</p> <p>Seguridad: Privilegios de antigüedad, procedimientos sobre quejas, reglas de trabajo justas, políticas y procedimientos de la organización.</p> <p>Factores Sociales: Oportunidades para relacionarse con los demás compañeros.</p> <p>Status: Títulos de los puestos, oficinas propias, privilegios.</p> <p>Control técnico.</p>

Fuente: Davis (1979).

De la teoría de Herzberg se deriva el concepto de jobenrichment (enriquecimiento del trabajo) que supone diseñar el trabajo de un modo más ambicioso de modo que permita satisfacer motivos de más alto valor. Para lograrlo se deben aplicar los siguientes principios:

- Suprimir controles.
- Aumentar la responsabilidad sobre las tareas a desarrollar.
- Delegar áreas de trabajo completas.
- Conceder mayor autoridad y mayor libertad.
- Informar sobre los avances y retrocesos.
- Asignar tareas nuevas y más difíciles.
- Facilitar tareas que permitan mejorar.

Si solamente funcionan los factores higiénicos, el trabajador no estará insatisfecho, pero tampoco estará motivado (especie de punto de indiferencia). Si operan los factores motivacionales pero no los higiénicos, el trabajador estará insatisfecho (están bloqueados los efectos de los factores motivacionales). Sólo habrá motivación cuando ambas clase de factores estén funcionando adecuadamente.

Teoría de la Expectativa

Victor Vroom elaboró un modelo matemático de la teoría de la expectativa, en el año 1964, indica que esta teoría es la evaluación de la probabilidad de que los esfuerzos de una persona produzcan resultados y la medida que desean se realice o concreten esos resultados. Toma en cuenta tres factores: el valor, la instrumentalidad y la expectativa. Levy-Leboyer (2003), define cada uno de estos parámetros:

El Valor: “Es la caracterización efectiva atribuida por cada individuo a los resultados de sus actividades. Se trata, por lo tanto, de una relación entre cada

individuo y cada resultado del trabajo” (p.67). Por ejemplo, un empleado tiene un valor positivo con respecto a recibir más dinero o más reconocimiento. En referencia al resultado, se pueden definir las diversas consecuencias que dependen del rendimiento: pago, promociones o ascensos, reconocimientos, entre otros.

Instrumentalidad: “Es la representación de las relaciones entre el rendimiento y los resultados de segundo nivel que son, por ejemplo, el salario, las primas, las promociones, las muestras de aprecio e incluso el sentimiento de haber hecho algo importante” (p.68)

Expectación: “Se trata de la opinión que cada uno tiene de sí mismo y de sus posibilidades de conseguir un objetivo determinado, siempre y cuando realice los esfuerzos necesarios” (p.69). Los factores que influyen en las percepciones de las expectativas del empleado, de acuerdo a Kreitner y Kinicky (1996) son:

1. La autoestima.
2. La autoeficiencia.
3. Éxitos previos en la tarea.
4. Ayuda recibida del supervisor o de los subordinados.
5. Información necesaria para completar la tarea.
6. Buenos materiales y equipos para el trabajo.

Finalmente, estos tres parámetros se encuentran en el origen de una motivación que lleva a satisfacer las necesidades positivas para el trabajo (valores positivos) y evitar las negativas (valores negativos). Por otro lado, esta teoría sirve de guía para determinar los factores que determinan el nivel de esfuerzo del trabajador, además explica cómo y cuánto influyen los objetivos del trabajador en realizar sus tareas y el rendimiento que obtiene en consecuencia a ésta.

Por lo anteriormente escrito, es necesario que las autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo tomen en cuenta las siguientes recomendaciones en base a esta teoría:

- Se debe acrecentar el esfuerzo (expectativa) de rendimiento ayudando al personal a alcanzar los objetivos organizacionales de la FaCE, a través de estrategias motivadoras.
- En cuanto a la instrumentalidad y valor, los administradores deberían relacionar el rendimiento del personal con las recompensas que éstos valoren.
- Los gerentes deben comunicar qué estándares de rendimiento esperan de su personal, con el fin de medir lo que sucede en la realidad y así, tomar correctivos para llegar a una situación ideal.

Esta teoría guarda relación con la investigación, porque evalúa la actitud del docente hacia sus compromisos y responsabilidades en su desempeño docente, permitiendo evaluar criterios, que pueden ser tomados en cuenta para el desarrollo del instrumento que se aplicará y orientar la investigación hacia los objetivos propuestos.

Bases Conceptuales

Motivación

El término motivación se deriva del verbo latino moveré, que significa “moverse”, “ponerse en movimiento” o “estar listo para la acción”. Así mismo, Robbins y Judge, (2009) “la motivación son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.” (p.175). Aunado a esto, Campanario (2002), manifiesta la motivación desde

el punto de vista del docente, es “motivar al estudiante a hacer algo, por medio de la promoción y sensibilización” (p.45); “motivar supone predisponer al estudiante a participar activamente en los trabajos en el aula. El propósito de la motivación consiste en despertar el interés y dirigir los esfuerzos para alcanzar metas definidas”. (p.46)

Factores Motivacionales

Los factores motivacionales se relacionan e influyen en la manera de pensar tanto del docente como del estudiantes, por lo tanto las metas que estos establecen, como el esfuerzo y persistencia, las estrategias de estudio que emplea y el tipo de consecuencias asociadas al aprendizaje resultante, influenciarán en el producto final a lo largo de su vida. A continuación se presentan algunas consideraciones con respecto a estos factores.

La motivación extrínseca

Es cuando la motivación proviene de fuentes ambientales externas. Se considera que "las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona" Nava (2009), es decir, es aquella que procede de fuera y que conduce a la ejecución de la tarea. En relación al estudio, se consideran emociones prospectivas positivas aquellas que están ligadas de forma directa con los resultados que se esperan alcanzar en las tareas (notas, alabanzas, recompensas y otros) como son el anhelo, las expectativas de disfrute.

Por lo tanto, es la motivación para ejecutar la tarea con la finalidad de obtener resultados positivos. En opuesto, la desesperanza puede inducir a un estado de desamparo, que anula la motivación extrínseca de no poder alcanzar los resultados positivos evitando los negativos. Dentro del conjunto de consideraciones, los seres humanos pueden aprender a anticipar estímulos ambientales y otorgar valor de

incentivo a estímulos que ocurren en su medio ambiente; logrando aprender reacciones emocionales, como el miedo o la ansiedad frente a circunstancias determinadas.

Las conductas pueden tener cuatro consecuencias posibles como el refuerzo positivo, es cuando cualquier estímulo aumenta las probabilidades de mejorar la conducta. El refuerzo negativo es cuando la persona con su conducta reduce o elimina la presencia del estímulo que obstruye la motivación. El castigo, que está presente disminuye la probabilidad de que se produzca una respuesta. Y la extinción o no refuerzo (fin de estímulo que anteriormente reforzaba la conducta).

Por estas razones, la motivación extrínseca satisface las dos primeras necesidades de la escala de Maslow, o necesidades inferiores: las fisiológicas y las de seguridad, ya que tiende a la satisfacción de estas necesidades a partir de aspectos externos, como las retribuciones económicas (monetarias o económicas), o las características del contrato laboral (fijo, eventual y otros.).

Es así, que se considera que esta motivación está orientada a las personas para las que la actividad laboral no es un fin en sí misma, sino un medio para lograr otros fines. Las personas con las características del modelo X de McGregor incrementarían su motivación a partir de elementos de esta clase.

La motivación intrínseca

La motivación intrínseca se puede definir como aquella que procede del propio sujeto, que está bajo su control y tiene capacidad de autorreforzarse. Por lo tanto, cuando un individuo disfruta realizar las tareas, induciendo una motivación positiva. A todo ello, las emociones positivas ejercen una influencia positiva en la motivación intrínseca, como realizar un tipo de estrategias que proporciona bienestar de placer al aplicarla a los estudiantes y lograr los objetivos propuestos. Por otra parte, puede

aparecer una motivación extrínseca negativa (opuesta a la positiva) que conduce a la no ejecución de la tarea (conducta de evitación) porque está vinculada con experiencias pasadas negativas.

Considerando estos conceptos sobre los intereses, curiosidades, necesidades y reacciones personales que un docente manifiesta, se podrá indagar sobre los factores que influyen en la motivación intrínseca. Entre estos se encuentran los factores de higiene; como el salario y los beneficios, la seguridad laboral o grado de confianza del trabajador sobre su continuidad en el empleo, las posibilidades de promoción, ya que el desarrollo profesional y personal es importante, las condiciones de trabajo, la supervisión por parte de los gerentes educativos y por último el ambiente social del trabajo porque permite la interacción con otras personas y satisface las necesidades sociales que se presentan en la interrelación.

Entre los factores motivadores, se pueden señalar: el interés, la variedad, la importancia que la tarea tiene en el contexto social, la autonomía e independencia en el trabajo, la implicación de conocimientos y habilidades. Por lo cual, resulta motivadora para el docente encontrar fortalezas en las dificultades que se presentan en su quehacer educativo.

Para tal efecto, los factores de higiene satisfacen las necesidades de las personas con motivación extrínseca, porque los factores motivadores satisfacen las necesidades de las personas con motivación intrínseca, estas variables se consideraron importantes para lograr desarrollar el cuadro de variables y orientar las interrogantes de la investigación. Con todo, se considera que muchos docentes han descuidado el alcance, las repercusiones positivas que una buena motivación puede generar en sus estudiantes, pero esto influye si el docente no posee el conocimiento que se tiene sobre los factores motivacionales y cómo inciden en el comportamiento, creatividad,

en resultados que favorezcan a los actores involucrados, especialmente a quien se motiva, en el caso de estudio a los estudiantes.

Por lo tanto, el docente debe proyectar su interés en buscar metas que lo incentiven a valorar como planifica y logra los objetivos en sus estudiantes, hasta que este no caiga en cuenta, de la importancia que tiene como persona que educa, no podrá aprovechar sus debilidades para convertirlas en fortalezas. Es así, como cada docente debe formarse mejor en desarrollar estrategias de planificación y desarrollo personal, para poder minimizar las dificultades que cada día encuentra en su quehacer educativo.

En consecuencia, si esto no sucede, las clases parecerán aburridas tanto para el docente como sus estudiantes, acarreado consecuencias de poco aprendizaje y el desempeño laboral en el aula será deficiente. Es considerable que un docente debe enfrentarse a diario con grupos generalmente no homogéneos es decir, con conductas, formas de ver la vida, aptitudes, desarrollo intelectual, entre otras, diferentes, variados, en algunos casos opuestos y su función es tratar de llegar a un acuerdo para lograr un consenso y no caer en ser un defensor de lo que él cree o piensa, más bien un mediador, es por eso que su comportamiento debe de ser lo más neutral y balanceado posible con el firme propósito de que la organización educativa consiga y logre sus propósitos.

Organización educativa y motivación

Para Montilla (2010) “la función organizativa en una institución educativa comprende la asignación de roles y responsabilidades a las personas y equipos que están involucrados en las acciones educativas” (p.47). En consideración a lo expuesto, el mismo autor expone, que necesario que esta función conlleva a: reunir, agrupar y dividir el trabajo institucional: a tal efecto el personal docente debe tener poder de convocatoria, transmitiendo con ello suficiente motivación para ejecutar las

actividades asignadas. Por lo tanto, el directivo debe lograr que cada persona se motive a trabajar en función de la institución, con interés en el logro de metas convocación en el mejoramiento organizacional, donde cada quien conozca su papel dentro de la universidad, para lograr una institución con calidad educativa.

Desempeño Laboral

Chiavenato (2007) establece que: “Es el conjunto de acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización”. En efecto, un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. Por su parte, Ivancevich, Konopaske y Matteson (2011), afirman que el desempeño laboral “puede verse en función de la capacidad, la oportunidad y la disposición para desempeñarse” (p.137).

La capacidad para desempeñarse se relaciona con las habilidades, capacidades, conocimientos y experiencias pertinentes que un individuo posee para realizar una determinada tarea. La oportunidad se puede concebir como el instante o momento propicio para desempeñarse de la mejor manera. Sin embargo, algunas personas carecen de esa oportunidad por diversos factores, tales como: La toma de decisiones desfavorables, el no contar con un equipo adecuado para desarrollar la labor, entre otros. La disposición se relaciona con la voluntad de un individuo para esforzarse en alcanzar el desempeño laboral, esto se relaciona íntimamente con la motivación.

Los seres humanos actualmente habitan un mundo arropado por las nuevas tecnologías de comunicación e información, donde el conocimiento es cada vez más amplio siendo la educación uno de los principales protagonistas de este suceso, por ende, se requiere dejar a un lado la enseñanza repetitiva y memorística donde el docente tenga un perfil profesional y competencias acordes a las exigencias y retos

que surgen diariamente y en consecuencia un desempeño sobresaliente que da respuestas a las necesidades propias y del entorno. Citando a Gutiérrez (2009):

El desempeño docente es una elección de honor, ética y moral por el compromiso que se adquiere con él mismo, y con sus discípulos, los estudiantes. Es por ello que, referir al desempeño docente, no se está aludiendo simplemente a la profesión o al profesional, sino más bien a la profesionalidad docente. En ella, de acuerdo al concepto emitido, queda entendido que el docente deja de ser un simple transmisor de conocimientos a facilitador de aprendizajes e indagador de nuevas alternativas. (p.25)

Relaciones interpersonales

Bisquerra (2003) define las relaciones interpersonales como “una interacción recíproca entre dos o más personas” (p.23) Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. Por su parte, Fernández (2003) señale que “trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional” (p.25). Las relaciones interpersonales se pueden manifestar de diferentes maneras. Muchas veces el ambiente laboral se hace insostenible para los empleados, pero hay otras en que el clima es bastante óptimo e incluso se llegan a entablar lazos afectivos de amistad que sobrepasan las barreras del trabajo.

Desde este punto de vista laboral, Hirtz (2009) afirma que las relaciones interpersonales se entienden como “la capacidad que tiene la persona de cooperar y trabajar con sus compañeros, estableciendo una meta a conseguir y organizando el trabajo diario para no entorpecer el desempeño del resto” (p.1). Las relaciones entre compañeros de trabajo deben basarse en el respeto, el buen trato y cooperación, mientras que las relaciones entre empleado-jefe, tienen un sustento en base a la efectividad, productividad, utilidad y obediencia, pero todo en límites

precisos, ya que si se torna excesivo puede devenir en estrés, acoso laboral (mobbing), entre otros.

Comunicación efectiva

La comunicación es parte fundamental en la vida de los seres humanos, forma parte del día a día, permitiendo interactuar y realizar cualquier actividad en cualquier ámbito. Barsallo (2009), afirma que “La calidad de comunicación que mantengamos con una persona, dentro de un grupo o en una empresa así será la calidad de la relación que obtendremos” (p.19). Por ello, todas las personas que consiguen un éxito sólido y un respeto duradero saben comunicar de manera efectiva, aun intuitivamente, sus ideas, propósitos y emociones. Solo conociendo y practicando los principios de una comunicación efectiva podrían coordinar, enseñar, aceptar, dirigir, en el ámbito laboral, pero sobre todo lograr un clima propicio que sus acciones conduzcan a los que realmente buscan que es el óptimo desempeño laboral.

Supervisión educativa

La supervisión es un servicio de orientación y asesoría técnica en la cual la verificación y la evaluación son acciones complementarias que permiten recoger información sobre una problemática. En el ámbito educativo, la supervisión educativa según Álvarez y López (2014), “está destinada al mejoramiento de la calidad y eficiencia de la educación mediante el asesoramiento, la promoción y la evaluación del proceso educativo y de su administración”. (p.45)

No obstante, para realizar una supervisión educativa es necesario realizar una evaluación del desempeño del docente, siendo definida por Arrieche (2014), como “una actividad vital dentro de las diferentes organizaciones, con enfoques: individual, grupal y organizacional que como eje central considera al personal para

alinearlos con los objetivos estratégicos de la institución educativa” (p.52). Esta evaluación debe adaptarse a las necesidades de la institución, tomando en cuenta los cambios sociales, económicos, políticos y culturales constantes que infieren en la gestión al momento de evolucionar y crecer como recurso imprescindible para el desarrollo y competitividad de cualquier institución.

Bases Legales

Según la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (1999). Gaceta oficial extraordinaria N° 5.908, establece:

Artículo 103

Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados o privadas de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo.

En este artículo, se destaca la importancia que le da el Estado a la educación, sobre el derecho humano universal, destacando que la educación debe estar enfocada a la calidad en sus aprendizajes, para desarrollar la potencialidad del conocimiento a través de sus estudios, logrando desarrollar sus habilidades y destrezas a lo largo de su vida.

Artículo 104

La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su

actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

En este artículo se observa que el Estado estimulará su actualización permanente y garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, procurando la mejora del ejercicio profesional para lograr un verdadero aprendizaje en los estudiantes.

Así mismo, en el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, del Decreto N° 1.011 de fecha 4 de Octubre de 2000, Gaceta Oficial N° 5.496 Extraordinario de fecha 31 de Octubre de 2000, señala el artículo 6:

Son deberes del personal docente: Cumplir con eficacia las exigencias técnicas relativas a los procesos de planeamiento, programación, dirección de las actividades de aprendizaje, evaluación y demás aspectos de la enseñanza aprendizaje.

En función de los deberes del docente, debe contar con herramientas, conocimiento y disposición en procesos de planificación, que le permitan cumplir con las exigencias del aprendizaje de un escolar, por lo cual este debe prepararse y mejorar su currículo, abierto al cambio de los nuevos paradigmas educativos que emergen en el país.

Continuando bajo este mismo enfoque, la Ley Orgánica de Educación (2009) en su artículo 19, señala:

El Estado, a través del órgano con competencia en el subsistema de educación básica, ejerce la orientación, la dirección estratégica y la

supervisión del proceso educativo y estimula la participación comunitaria, incorporando tanto los colectivos internos de la escuela, como a diversos actores comunitarios participantes activos de la gestión escolar en las instituciones, centros y planteles educativos en lo atinente a la formación, ejecución y control de gestión educativa bajo el principio de corresponsabilidad, de acuerdo con lo establecido en la Constitución de la República y la presente Ley.

En este artículo, resalta la importancia del control de la gestión educativa, donde se busca la supervisión del proceso educativo, a fines de mejorar la calidad educativa bajo los principios de la Constitución de la República Bolivariana.

De igual manera, la misma ley establece en Capítulo IV. Formación y Carrera Docente de su artículo 37:

Es función indeclinable del Estado la formulación, regulación, seguimiento y control de gestión de las políticas de formación docente a través del órgano con competencia en materia de Educación Universitaria, en atención al perfil requerido por los niveles y modalidades del Sistema Educativo y en correspondencia con las políticas, planes, programas y proyectos educativos emanados del órgano con competencia en materia de educación básica, en el marco del desarrollo humano, endógeno y soberano del país. La formación de los y las docentes del Sistema Educativo se regirá por la ley especial que al efecto se dicte y deberá contemplar la creación de una instancia que coordine con las instituciones de educación universitaria lo relativo a sus programas de formación docente.

En este artículo, el Estado estimula la formación de los y las docentes del Sistema Educativo, que permitan mejorar su perfil como docente y logre proyectar así una educación de calidad en el centro educativo donde se desempeñe.

Cuadro N° 2
Operacionalización de las Variables

Objetivo General: Analizar las estrategias motivacionales que coadyuven al desempeño laboral de los docentes en el Departamento de Biología y Química de la FaCE de la Universidad de Carabobo.

gVARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Motivación	Fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia una meta. Hellriegel y Slocum (2004)	Factores de Higiene	Seguridad en el trabajo	1, 2
			Procedimientos organizacionales	3
			Calidad de la supervisión	4
			Condiciones laborales	5
			Calidad de las relaciones interpersonales	6
		Necesidades	Fisiológica	7
			Salud	8
			Pertinencia Social y amor	9, 10, 11
			Autorrealización	12
		Factores Motivacionales	Logro	13
			Responsabilidad	14
			Progreso	15
			El Trabajo	16
Desempeño Laboral	Conjunto de acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. Chiavenato (citado por Romero y Urdaneta, 2007).	Práctica Laboral	Acompañamientos pedagógicos	17
			Supervisión educativa	18
			Instrumentos de Evaluación	19
		Habilidades Profesionales	Comunicación efectiva	20
			Manejo de Grupo	21
			Liderazgo	22
			Relaciones Interpersonales	23

Fuente: Revilla (2016)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Al desarrollar un trabajo de investigación es indispensable que los aspectos estudiados, al igual que las evidencias encontradas, cuenten con altas condiciones de fiabilidad, objetividad y validez. Al respecto, Arias (2006) señala que “la metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el "cómo" se realizará el estudio para responder al problema planteado” (p.110). En esta sección de la investigación se exponen de forma precisa el tipo de datos que se requiere indagar para el logro de los objetivos planteados, así como la descripción de los distintos métodos y las técnicas que posibilitarán obtener la información necesaria.

Tipo de Investigación

Dadas las características técnicas que presenta el tema objeto de investigación, se puede decir que se está en presencia de un estudio descriptivo, a lo cual (ob.cit) señala que “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p.24). Por lo tanto, se describen las características del fenómeno tal como se presentan en la realidad, interpretando correctamente los eventos y situaciones originadas por los docentes, en cuanto a su poca motivación y desempeño laboral.

Diseño de la Investigación

El presente estudio se fundamenta en una investigación de campo, que (ob. cit)

define como aquella que consiste en “la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes” (p. 31). Se considera de campo, en virtud que la investigadora acudió al lugar donde se viene presentando la situación planteada, a objeto de constatar a través de la recopilación de información los aspectos que se relacionan y generan la situación antes dicha. Así mismo, se apoya en un nivel transaccional definida por Palella y Martíns (2010), como aquella que “se ocupa de recolectar datos en un solo y en un tiempo único” (p.94)

Población

De acuerdo con Arias (2006), “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p. 81). En este caso, la población está compuesta por los 33 docentes que laboran en el Departamento de Biología y Química de la FaCE de la Universidad de Carabobo.

Cuadro N° 3
Población

Docentes	Cantidad
Biología	16
Química	17
TOTAL	33

Fuente: Revilla (2016)

Muestra

Según (ob. cit) la muestra “es un subconjunto representativo de un universo o población.” (p.83). Para efectos de esta investigación, se aplicó una muestra censal, la

cual según Bernal (2010), es “aquella donde todas las unidades de estudio son consideradas como muestra, o donde el subconjunto representa la población entera” (p.163). Por ello, la muestra estuvo conformada por los los 33 docentes que laboran en el Departamento de Biología y Química de la FaCE de la Universidad de Carabobo.

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

La selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos, según Hurtado (2012), “implica determinar por cuáles medios o procedimientos el investigador obtendrá la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación” (p.164). Por ello, para el desarrollo de cualquier investigación es necesario e importante tener conocimientos previos y generales del área de trabajo, así como los factores que de una u otra forma pueden incidir en el problema planteado. Con la finalidad de conocer esta información, se pueden aplicar distintas técnicas y herramientas que proporcionan material necesario para la puesta en marcha de la investigación, y a su vez, permitan obtener resultados favorables y confiables.

Tomando en cuenta lo anteriormente expresado, se determinó la encuesta como el medio para lograr obtener los datos necesarios, a la cual señala Eyssautier (2008), que “consiste en someter a un grupo o a un individuo a un interrogatorio, invitándoles a contestar una serie de preguntas de un cuestionario” (p.208). El planteamiento indica que la misma representa una herramienta que permite indagar la opinión de los sujetos con respecto a la problemática estudiada.

Por otra parte, Arias (2006) define los instrumentos como “aquellos medios materiales de que se vale el investigador para recoger y almacenar la información” (p.69). En la presente investigación la técnica e instrumento han sido seleccionados de acuerdo a la realidad, necesidades y tipos de investigación utilizados, correspondiendo así a los medios adecuados de registro de información que están

relacionados con los objetivos de estudio utilizando para ello el cuestionario, el cual es definido por Hurtado (2012) como “un instrumento que agrupa a una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática en particular, sobre el cual el investigador desea obtener información” (p. 469).

El cuestionario consta de veintitrés (23) ítems, de respuestas tipo escala de Likert, con cinco (5) alternativas (muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni de desacuerdo, en desacuerdo, y muy en desacuerdo), el cual se aplicará a los docentes los 33 docentes que laboran en el Departamento de Biología y Química de la FaCE de la Universidad de Carabobo. (Ver Anexo A)

Validez y Confiabilidad del instrumento

La validez de un instrumento es definida por Hurtado (2012) como:

...el grado en que el instrumento realmente mide las variables que se pretenden medir y la validez de contenido se refiere al grado en que el instrumento abarca realmente todos o una gran parte de los contenidos o los contextos donde se manifiesta el evento que se pretende medir” (p. 53).

De manera que, al considerar las exigencias metodológicas, el instrumento para la recolección de la información; es decir, el cuestionario se sometió a una validación de contenidos, a través de un juicio de expertos, la cual según Valbuena (1998), consiste en “someter a una evaluación por parte de un conjunto calificado de personas (expertos) una serie de aspectos, elementos... a fines de obtener opinión acerca de la validez, relevancia, factibilidad, coherencia, tipo de diferencia” (p.10).

En relación a este aspecto, se diseñó la tabla de validación del instrumento, la cual se entregó a tres (3) expertos conjuntamente con el mismo para su validación,

luego de obtener la información pertinente, tomando en cuenta las recomendaciones y sugerencias. (Ver anexo B)

Así mismo, el instrumento de recolección de datos requiere que sea confiable, es decir que su aplicación arroje resultados similares cada vez que sea necesaria su aplicación. Tal como lo expone Hernández, Fernández y Baptista (2010) la confiabilidad se refiere: “al grado en que la aplicación repetida del instrumento a las mismas unidades de estudio, en idénticas condiciones, produce iguales resultados, dando por hecho que el evento medido no ha cambiado” (p.277). De acuerdo a las características de los instrumentos, la confiabilidad se determinó mediante la aplicación de Alfa de Cronbach. La misma estuvo representada por α , a partir de la siguiente ecuación:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{S^2i}{S^2T} \right)$$

Dónde:

K = Ítems

S^2i = Varianza interna

S^2t = Varianza externa

k = Número de ítems considerados

Sustituyendo y despejando la fórmula, se llega al siguiente resultado:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{S^2i}{S^2T} \right) = \frac{23}{22} \left(1 - \frac{30,48}{205,94} \right) = 1,05 * 0,85 = 0,89$$

El coeficiente de confiabilidad del instrumento es de 0,89 lo que indica que al aplicar el instrumento varias veces a un mismo grupo en condiciones similares se observarán resultados parecidos en la primera y segunda vez en grado Muy Alto.

También se puede decir que cada vez que se aplique el instrumento a un mismo grupo en condiciones similares, se observaran resultados parecidos en el 89% de los casos. (Ver Cuadro N°4 y Anexo C)

Cuadro N° 4

Significado de los valores del coeficiente

VALORES DEL COEFICIENTE	NIVELES DE CONFIABILIDAD
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Palella y Martins (2010).

Técnicas de Análisis y Presentación de los Datos

Una vez obtenidos los resultados se aplicó como técnica el análisis cuantitativo, a través de la estadística descriptiva, sobre lo cual Arias (2006) señala que “es el conjunto de técnicas y medidas que permiten caracterizar y condensar los datos obtenidos” (p.82), lo anterior, permite afirmar que los resultados fueron analizados una vez realizada la respectiva tabulación de los mismos; en este sentido Arias (ob. cit.) sostiene que “la tabulación se refiere a la representación de los datos o cuadros formados por columnas”. Así mismos, los resultados se presentaron en tablas de distribución de frecuencia y gráficos circulares.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Este capítulo presenta los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos contemplados previamente, para sustentar la investigación. Esta data se transfirió como matriz al programa estadístico SPSS a fin de ser analizado, primeramente de forma estadística para luego y con base a esos resultados, interpretar el comportamiento de los mismos en función a las variables que se estudian en la investigación, mostrando los siguientes resultados:

Variable: Motivación.

Dimensión: Factores de Higiene.

Indicadores: Seguridad en el trabajo.

Ítem 1. El salario que percibe por su trabajo en la institución es justo.

Ítem 2. Se siente seguro en la institución durante la jornada laboral.

TABLA N° 1
Distribución de Frecuencias de los Ítems 1 y 2

Alternativa Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	0	0	3	9,1	3	9,1	8	24,2	19	57,6
2	0	0	6	18,2	3	9,1	21	63,6	3	9,1

Fuente: Revilla (2016).

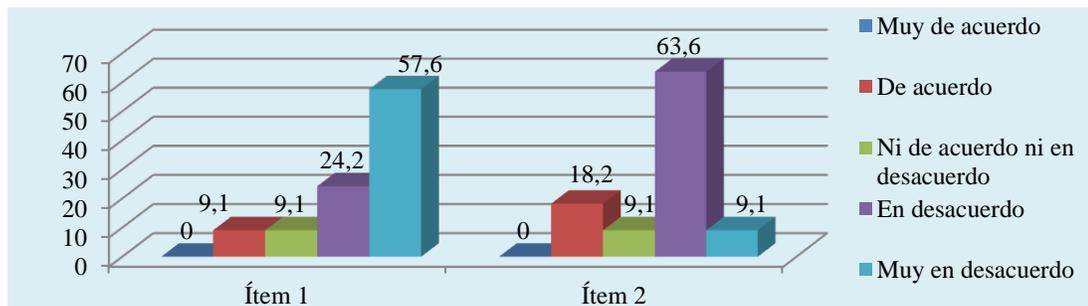


Gráfico 1. Seguridad en el trabajo. Fuente: Revilla (2016).

Interpretación: En el ítem 1, en el cual se indaga si el salario que perciben los docentes por su trabajo en la institución es justo, 57,6% señalan estar muy en desacuerdo con el salario, 24,2% están en desacuerdo, las alternativas ni de acuerdo ni en desacuerdo y de acuerdo representan el 9,1 % cada una, por lo cual se puede deducir que el salario percibido por los docentes no está acorde con la labor que realizan ni se ajusta a la realidad económica del país donde se vive una inflación fluctuante, que a pesar de los ajustes salariales realizados en los 2 últimos años no han sido suficiente para cubrir la cesta básica. Por ello, se debe hacer una revisión y ajuste a las necesidades actuales de los docentes, asegurando de esa manera que el salario cubra sus necesidades básicas.

En cuanto a la seguridad del docente en la institución durante la jornada laboral, se observa en el ítem 2 que el 65,6% está en desacuerdo con sentirse seguro, mientras 18,2% está de acuerdo con la seguridad de la institución, las alternativas ni de acuerdo ni en desacuerdo y muy en desacuerdo representan el 9,1% cada una. Para responder a la inquietud por parte de los docentes ante la inseguridad que se vive en la institución, es necesario realizar las pertinentes evaluaciones de riesgos y decidir qué tipo de medidas deben ser implementadas en el caso de que se necesite realizar alguna acción. Según la Organización Internacional del Trabajo (2016), “la seguridad y salud laboral abarca el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, incluyendo por tanto a la "persona completa"” (p.1). La seguridad y salud en el trabajo no sólo trata de evitar accidentes y enfermedades profesionales, sino que también incluye la identificación de posibles riesgos en el lugar de trabajo y la aplicación de medidas adecuadas de prevención y control.

Variable: Motivación.

Dimensión: Factores de Higiene.

Indicadores: Procedimientos organizacionales.

Ítem 3. La forma como se llevan a cabo los procedimientos administrativos dentro la institución es satisfactoria para los docentes.

TABLA N° 2
Distribución de Frecuencias del Ítems 3

Alternativa Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3	6	18,2	4	12,1	4	12,1	13	39,4	6	18,2

Fuente: Revilla (2016).

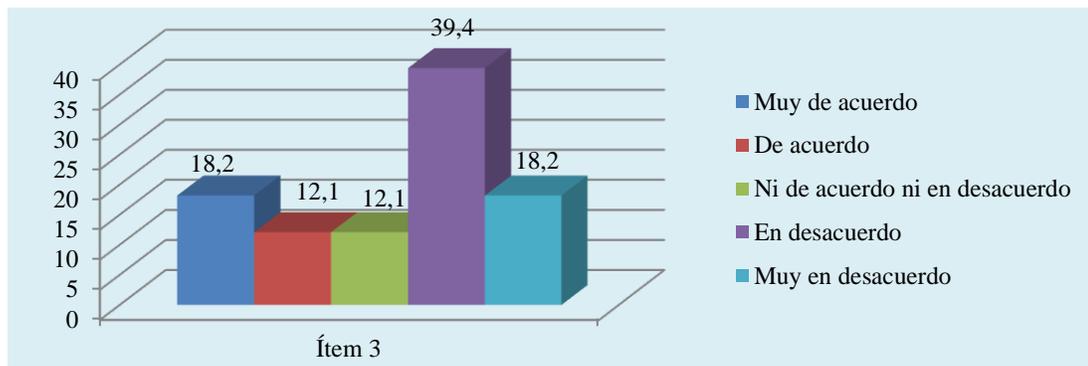


Gráfico 2. Procedimientos organizacionales. Fuente: Revilla (2016).

Interpretación: En el ítem 3 donde se pregunta sobre si la forma como se llevan a cabo los procedimientos administrativos dentro la institución es satisfactoria para los docentes, 39,4% están muy en desacuerdo en cómo se llevan los mismos, las alternativas en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo y de acuerdo representaron un 12,1% cada una, mientras 18,2% señalaron estar muy de acuerdo con la forma que se efectúan los en la institución.

De este resultado se desprende la necesidad de revisar la manera en que se efectúan los procedimientos administrativos actualmente en la institución, a fin de mejorar este aspecto para que la institución funcione de forma efectiva. Al respecto, Briceño, Carrero y Pepe (2006) señalan que el proceso administrativo en el contexto del aula universitaria “es un proceso integral, en tanto que, cada una de las funciones inherentes a él, se encuentra en plena interacción causando un efecto multiplicador en el proceso de formación de profesionales en este tipo de instituciones de educación superior” (p.18).

Variable: Motivación.

Dimensión: Factores de Higiene.

Indicadores: Calidad de la supervisión.

Ítem 4. La institución realiza una supervisión de aula adecuada.

TABLA N° 3
Distribución de Frecuencias del Ítem 4

Alternativa Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4	0	0	3	9,1	3	9,1	17	51,5	10	30,3

Fuente: Revilla (2016).

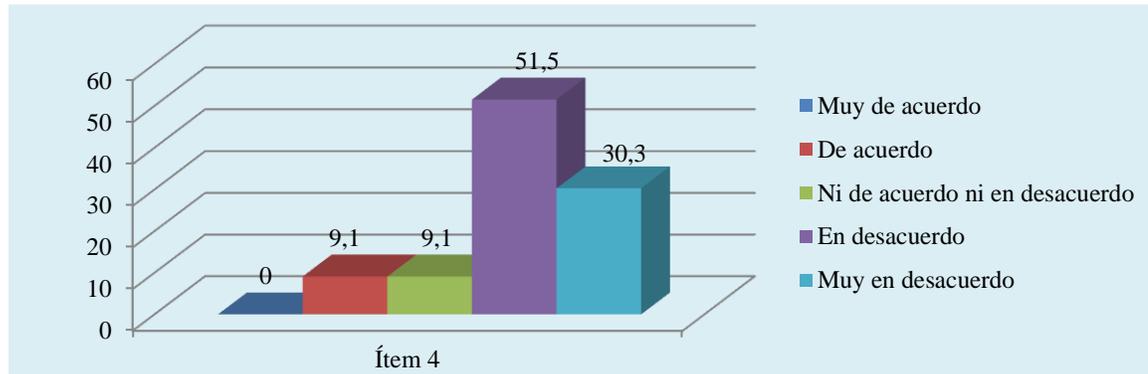


Gráfico 3. Calidad de la supervisión. Fuente: Revilla (2016).

Interpretación: Con respecto al ítem 4 sobre la supervisión adecuada de aula por parte de la institución, se evidencia que 51,5% de los docentes están en desacuerdo con la calidad de la misma, 30,3% están muy en desacuerdo, las alternativas ni de acuerdo ni en desacuerdo y de acuerdo están representadas por un 9,1% cada una, lo que hace resaltar el descontento por parte de los docentes sobre la calidad de la supervisión de aula que se realiza en la institución. En este sentido, Kisnerman (1999), citado por Mogollón (2004), expresa que “la supervisión debe entenderse como una asesoría, un seguimiento, un apoyo profesional que se construye con los supervisores en la práctica” (p.31). Ello denota, que existe la necesidad de ubicarse en los nuevos escenarios de la supervisión educativa a nivel universitario, manteniendo el concepto de asesorar y realizar seguimiento cuando se apliquen los procesos administrativos para que funcione la institución.

Variable: Motivación.

Dimensión: Factores de Higiene.

Indicadores: Condiciones laborales.

Ítem 5. La estructura física de la institución está en condiciones óptimas para desempeñar las labores de los docentes.

TABLA N° 4
Distribución de Frecuencias de Factores de Ítem 5

Alternativa Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
5	0	0	13	39,4	1	3,0	16	48,5	3	9,1

Fuente: Revilla (2016).

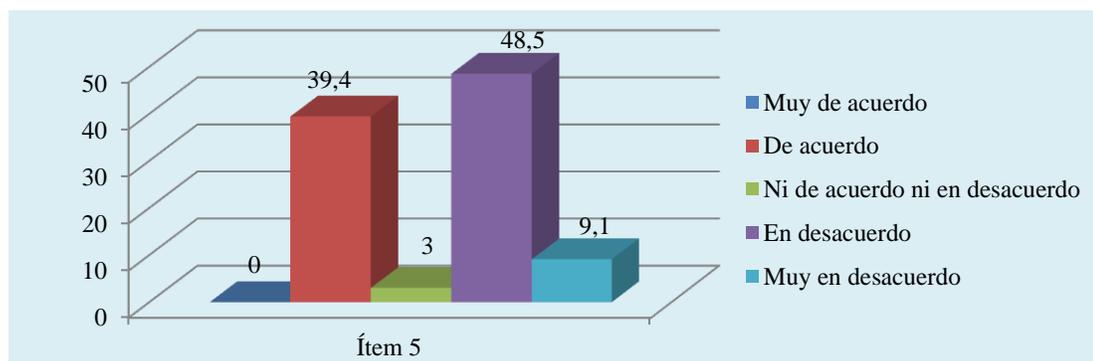


Gráfico 4. Condiciones laborales. Fuente: Revilla (2016).

Interpretación: En el ítem 5, se indaga si la estructura física de la institución está en condiciones óptimas para desempeñar las labores de los docentes, el 48,5% de los encuestados señalaron estar en desacuerdo con dicho enunciado, 39,4% está de acuerdo, el 9,1% está muy en desacuerdo y el 3% ni de acuerdo ni en desacuerdo. De acuerdo a estos resultados, se puede considerar que la estructura física de la institución no se encuentra en óptimas condiciones, lo cual repercute en el desempeño laboral del docente.

Además, el deterioro en la infraestructura de las universidades venezolanas es una de las problemáticas más relevantes en la actualidad, así como insuficiencia de nuevas edificaciones que contemplen los requerimientos para brindar un espacio acorde a la realidad estudiantil que vive el país, que se enmarca en políticas

gubernamentales incluyentes, lo que se evidencia cuando la OPSU incrementó recientemente porcentaje de ingreso en las universidades públicas, sin tomar en cuenta la deficiencia de espacio y las condiciones de deterioro de las infraestructuras donde los docentes puedan ofrecer una educación de calidad.

Variable: Motivación.

Dimensión: Factores de Higiene.

Indicadores: Calidad de las relaciones interpersonales.

Ítem 6. Las relaciones interpersonales dentro de la institución le permiten crear un ambiente laboral positivo.

TABLA N° 5
Distribución de Frecuencias del Ítem 6

Alternativa Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6	12	36,4	8	24,2	4	12,1	6	18,2	3	9,1

Fuente: Revilla (2016).

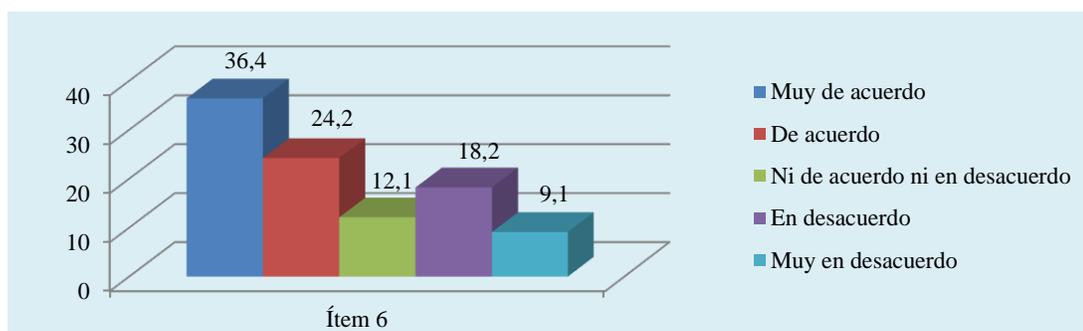


Gráfico 5. Calidad de las relaciones interpersonales. Fuente: Revilla (2016).

Interpretación: Por último, en el ítem 6 se pregunta si las relaciones interpersonales dentro de la institución le permiten crear un ambiente laboral positivo, a lo cual 36,4% señalaron que están muy de acuerdo con este enunciado, mientras 24,2% están de acuerdo, 12,1% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 18,2% en desacuerdo y 9,09% muy en desacuerdo. Esto es un factor importante en el desempeño laboral del docente, debido a que el ser humano es una pieza fundamental para que dichas relaciones se generen.

Al respecto, Beiza (2012) señala que dichas relaciones interpersonales “se manejan a través de ciertas herramientas que facilitan su uso, tales herramientas son la comunicación, la confianza, la pertenencia, rendimiento, colaboración, entre otros, dependiendo de estos factores para que las relaciones interpersonales y todos los tipos de relaciones existentes den como resultado ambientes afables para los distintos tipos de organizaciones” (p.32). Esto genera a su vez un clima organizacional óptimo donde el desempeño de los docentes con respecto a sus funciones sea satisfactorio y positivo, conllevando así, a un clima organizacional ideal, que es el que toda organización desea tener para que los mismos siempre se sientan motivados a desarrollar sus funciones laborales competentemente.

Variable: Motivación.

Dimensión: Necesidades.

Indicadores: Fisiológica.

Ítem 7. La institución cuenta con servicio de agua, baños, servicio médico, entre otros, para cubrir las necesidades fisiológicas del personal.

TABLA N° 6
Distribución de Frecuencias del Ítem 7

Alternativa Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7	3	9,1	10	30,3	1	3,0	16	48,5	3	9,1

Fuente: Revilla (2016)

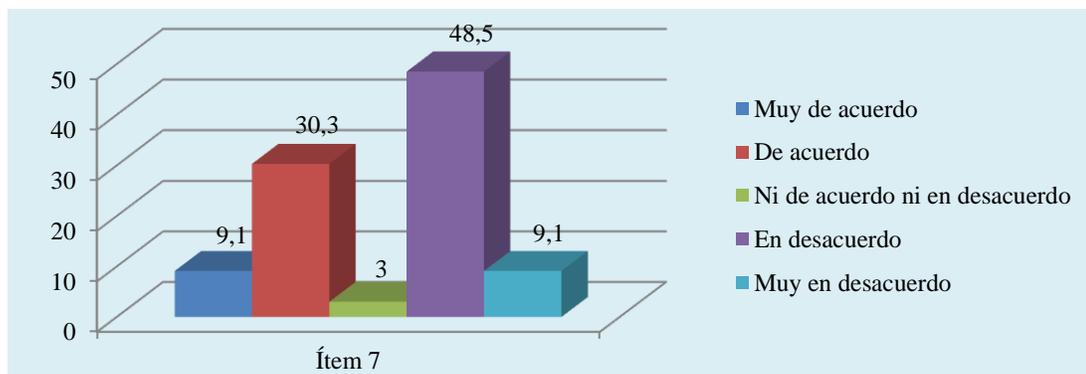


Gráfico 6. Fisiológica. Fuente: Revilla (2016)

Interpretación: En el ítem 7 se investiga si la institución cuenta con servicio de agua, baños, servicio médico, entre otros, para cubrir las necesidades fisiológicas del personal, a lo cual 48,5% señalaron estar en desacuerdo, 30,3% está de acuerdo, las alternativas muy en desacuerdo y muy de acuerdo representadas con 9,1% cada una, ni acuerdo ni en desacuerdo con 3,0% con que esto se cumple, por lo cual se puede inferir que para los docentes no es agradable permanecer en la institución durante la jornada laboral sin tener acceso a las necesidades fisiológicas básicas como sanitarios y agua potable, siento esto indispensable para alcanzar la satisfacción de las necesidades de nivel superior, establecidas en la teoría de las necesidades de Maslow (1954).

Al respecto, Chiavenato (2007) menciona que “las condiciones de trabajo se refiere a las “circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización” (p.334). Es decir, al ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un puesto. La higiene y la seguridad laboral también juegan un papel importante, ya que son según Chiavenato (2007), “dos actividades íntimamente relacionadas porque garantizan que en el trabajo haya condiciones personales y materiales capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados” (p.332). Por su parte Fernández (2005), comenta que la institución tendrá la responsabilidad de brindar a sus trabajadores unas condiciones laborales seguras e higiénicas que les permitan adquirir cierto nivel de salud de acuerdo con el conocimiento actual existente en la industria y la legislación que a tal efecto resulte aplicable.

Variable: Motivación.

Dimensión: Necesidades.

Indicadores: Salud.

Ítem 8. Si sufre problemas de salud durante la jornada laboral es asistido apropiadamente por personal capacitado.

TABLA N° 7
Distribución de Frecuencias de Necesidades

Alternativa Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8	3	9,1	3	9,1	7	21,2	8	24,2	12	36,4

Fuente: Revilla (2016)

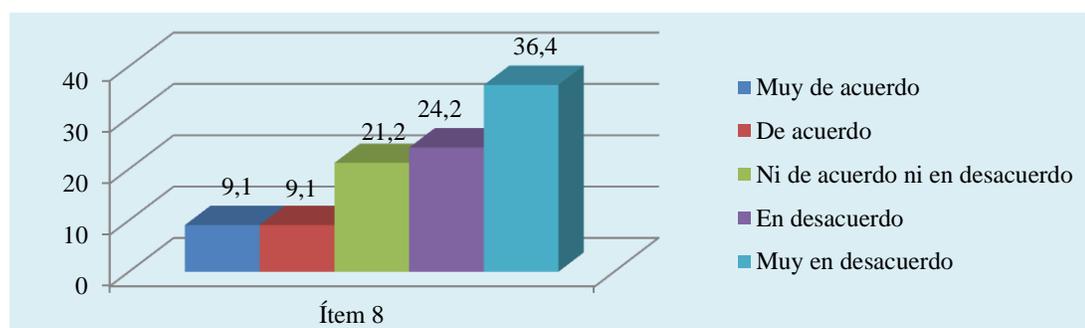


Gráfico 7. Salud. Fuente: Revilla (2016).

Interpretación: En cuanto al ítem 8, se evidenció al consultarle a los docentes si al sufrir problemas de salud durante la jornada laboral son asistidos apropiadamente por personal capacitado, 36,4% de los encuestados señalaron estar muy en desacuerdo con el enunciado, 24,2% están en desacuerdo, 21,2% ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras las alternativas de acuerdo y muy de acuerdo fueron representadas con 9,1% cada una.

Esto evidencia la falta de servicio médico en la institución, incumpliendo por lo establecido por la LOPCYMAT en su artículo 56, el cual establece que son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores condiciones de salud, higiene, seguridad, bienestar en el trabajo, dando mayor énfasis en el numeral 11 al notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo, cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley y su Reglamento, así como llevar un registro de los mismos.

Variable: Motivación.

Dimensión: Necesidades.

Indicadores: Pertinencia social y amor.

Ítem 9. Es apreciado por sus compañeros de trabajo en la institución.

Ítem 10. Es apreciado por el personal directivo de la institución.

Ítem 11. El trato dado por la institución a los compañeros y a los docentes es equitativo.

TABLA N° 8
Distribución de Frecuencias de los Ítems 9, 10 y 11

Alternativa Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
9	13	39,4	8	24,2	9	27,3	3	9,1	0	0
10	10	30,3	7	21,2	7	21,2	3	9,1	6	18,2
11	6	18,2	17	51,5	0	0	7	21,2	3	9,1

Fuente: Revilla (2016)

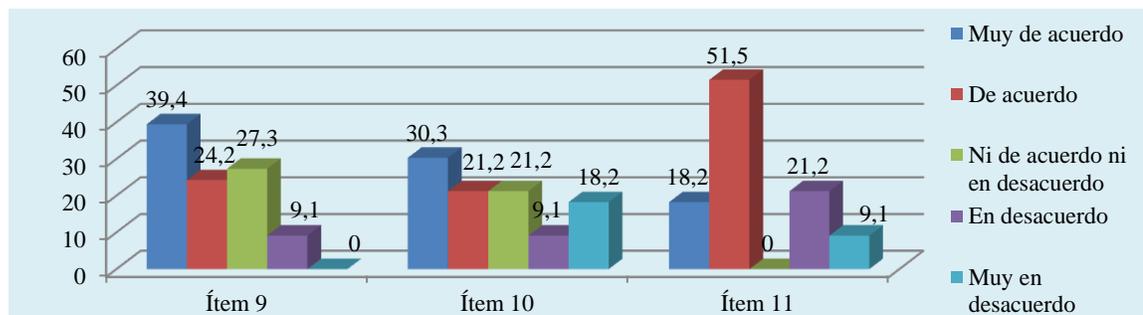


Gráfico 8. Pertinencia social y amor. Fuente: Revilla (2016).

Interpretación: Con respecto al ítem 9, se preguntó si los docentes son apreciados por sus compañeros de trabajo en la institución, a lo cual el 39,4% señaló estar muy de acuerdo, 24,2% estuvo de acuerdo, mientras 27,3% ni de acuerdo ni en desacuerdo y 9,1% están en desacuerdo, lo cual evidencia una relación interpersonal entre los docentes del departamento. Al respecto, Bisquerra (2003) afirma que una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. Para Fernández (2005), “trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional” (p.25).

Por otra parte, en el ítem 10 se indagó si el docente es apreciado por el personal directivo de la institución, donde el 30,30% estuvo muy de acuerdo con dicho enunciado, 21,21% está de acuerdo, 21,21% ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras 18,18% está muy en desacuerdo y el 9,09% en desacuerdo con lo planteado. Esto evidencia que la relación con los directivos de la institución es satisfactoria para los docentes. Según Davis y Newstron (2002), los directivos deben ser capaces de comunicarse, dirigir, resolver conflictos, crear la armonía, obtener consenso y desarrollar un espíritu de equipo entre los docentes. Los directivos invierten tiempo en cultivar relaciones humanas, es evidente que las habilidades para las relaciones humanas desempeñan una función vital para facilitar el trabajo en equipo. Estas habilidades se requieren principalmente al desempeñar la función de liderazgo porque implican el comunicarse con los empleados, motivarlos, dirigirlos, capacitarlos, dotarlos de autoridad y ayudarlos, así como establecer y fortalecer relaciones con otras personas.

En cuanto al trato dado por la institución a los compañeros y a los docentes es equitativo, se evidencia en el ítem 11 que el 51,5% de los encuestados están de acuerdo con el trato dado por la institución, el 18,2% están muy de acuerdo, mientras el 21,2% están en desacuerdo y 9,1% muy en desacuerdo con dicho trato. Mantilla y Cante (2013), señalan que uno de los principios del control interno es la segregación de funciones es para prevenir el fraude interno en la organización. Con esto un individuo no llevará a cabo todas las actividades de operación, no todo estará bajo su responsabilidad; ninguna docente debe manejar todas las fases de un proceso administrativo, asegurando un trato equitativo entre los docentes.

Variable: Motivación.

Dimensión: Necesidades.

Indicadores: Autorrealización.

Ítem 12. Obtienen el máximo provecho de sus capacidades, habilidades y potencial personal, académico y profesional por su trabajo en la institución.

TABLA N° 9
Distribución de Frecuencias del Ítem 12

Alternativa Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
12	12	36,4	8	24,2	4	12,1	6	18,2	3	9,1

Fuente: Revilla (2016).

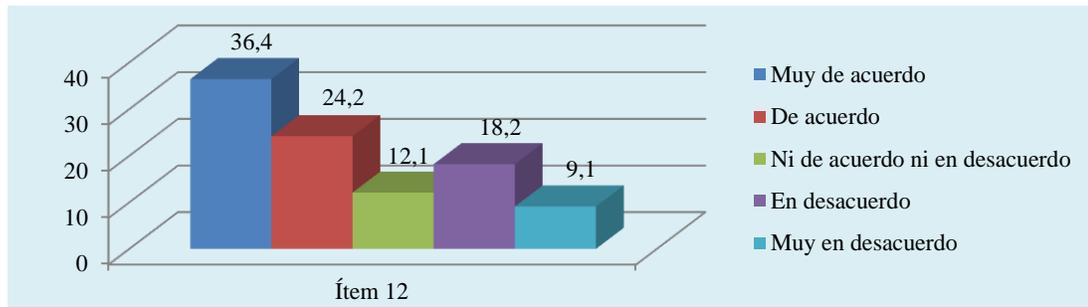


Gráfico 9. Autorrealización. Fuente: Revilla (2016).

Interpretación: Finalmente, en el ítem 12 se evidencia que el 27,3% de los docentes están muy de acuerdo con que obtienen el máximo provecho de sus capacidades, habilidades y potencial personal, académico y profesional por su trabajo en la institución, el 24,2% están de acuerdo, el 18,2% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras el 21,2% están muy en desacuerdo y 9,1% estas en desacuerdo, por lo cual se puede considerar que en la institución se obtiene provecho del potencial de gran parte de sus docentes, lo que incide positivamente en su desempeño laboral. Sin embargo, se deben continuar haciendo mayores esfuerzos para seguir obteniendo de los docentes el máximo de su potencial, el cual es ilimitado como el de todos los seres humanos, como lo plantea Rivero (2015) al afirmar que “El potencial humano se define como lo que el hombre es capaz de hacer y hay que ser consciente de que todos tenemos un gran potencial y podemos utilizarlo para mejorar nuestra vida”.

Variable: Motivación.

Dimensión: Factores Motivacionales.

Indicadores: Logro.

Ítem 13. El trabajo docente que realiza es reconocido o recompensado de manera significativa.

TABLA N° 10
Distribución de Frecuencias del Ítem 13

Alternativa Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
13	0	0	10	30,3	11	33,3	6	18,2	6	18,2

Fuente: Revilla. (2016)

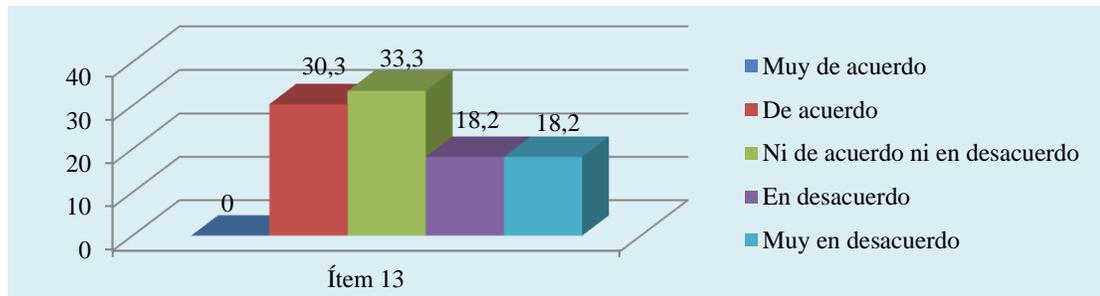


Gráfico 10. Logro. Fuente: Revilla (2016).

Interpretación: En el ítem 13, se indaga si el trabajo docente que realizan es reconocido o recompensado de manera significativa, a lo cual respondieron los encuestados no estar ni de acuerdo y ni en desacuerdo con 33,3%, 30,3% están de acuerdo, mientras el 18,2% están en desacuerdo y 18,2% muy en desacuerdo. Al respecto, Montenegro (2013) señala que desde una perspectiva individual, relacionada con la calidad de vida en el trabajo, las recompensas deben de ser suficientes para satisfacer las necesidades de los docentes. De no ser así, los profesores no estarán contentos ni satisfechos en la institución, ya que tienden a comparar los sistemas de recompensas con los de otras instituciones. Asimismo, quieren que las recompensas sean otorgadas de manera equitativa, por lo cual comparan sus recompensas con las recibidas por otros miembros de la organización. Por ello es importante, que los sistemas de recompensas sean diseñados de acuerdo con las necesidades de los individuos.

Variable: Motivación.

Dimensión: Factores Motivacionales.

Indicadores: Responsabilidad.

Ítem 14. La institución le asigna responsabilidades importantes fuera de su aula de clases que lo motivan o estimulen a seguir trabajando.

TABLA N° 11
Distribución de Frecuencias del Ítem 14

Alternativa Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14	0	0	6	18,2	1	3,0	14	42,4	12	36,4

Fuente: Revilla. (2016)

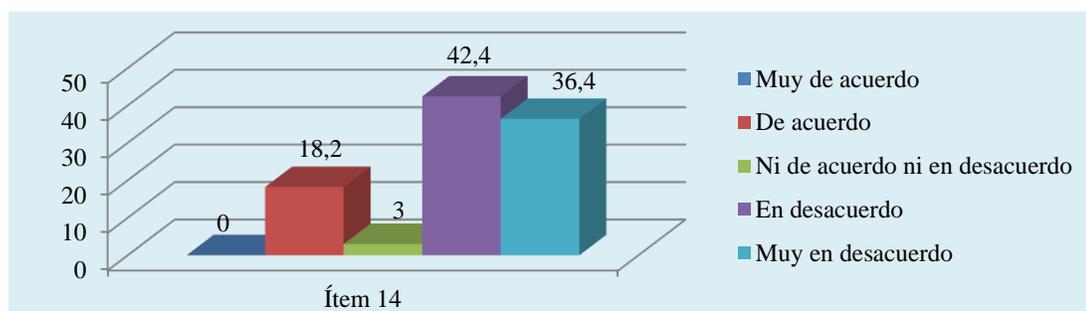


Gráfico 11. Responsabilidad. Fuente: Revilla (2016)

Interpretación: Por otra parte, el ítem 14 estudió si la institución le asigna responsabilidades importantes al docente fuera de su aula de clases que lo motivan o estimulen a seguir trabajando, donde se evidenció que el 42,4% están en desacuerdo con dicho enunciado, 36,4% muy en desacuerdo, mientras el 18,12% están de acuerdo y 3% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Con estos resultados se infiere que lo la mayoría de los docentes sientes no se sientes motivados o estimulados por la institución. Por ello, ante las nuevas tendencias, el sector educativo universitario debe dar adecuadas respuestas a las exigencias del entorno y en esa tarea el recurso humano es un pilar fundamental de soporte para el cumplimiento de estas exigencias, mediante sus funciones principales: docencia, investigación y extensión.

Añez (2006) señala que los docentes 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.

Variable: Motivación.

Dimensión: Factores Motivacionales.

Indicadores: Progreso.

Ítem 15. Al realizar una supervisión, la institución da a conocer sus progresos.

TABLA N° 12
Distribución de Frecuencias del Ítem 15

Alternativa Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
15	0	0	0	0	8	24,2	18	54,6	7	21,2

Fuente: Revilla. (2016)



Gráfico 12. Progreso. Fuente: Revilla (2016)

Interpretación: En cuanto al ítem 15, se investigó si al realizar una supervisión, la institución da a conocer sus progresos, a lo cual el 54,55% de los docentes respondieron no estar de acuerdo, 21,21% están muy en desacuerdo, y 24,24% ni de acuerdo ni en desacuerdo. En consecuencia, los docentes consideran que la institución no da a conocer los resultados de la supervisión, lo cual es contraproducente debido a que dichos docentes no son notificados de los situaciones problemáticas que se han observado en clase, negándoles la oportunidad de una retroalimentación con sus evaluadores y la oportunidad de recibir posibles estrategias para mejorar su desempeño laboral en el aula.

Ante esta realidad, Chirinos y Padrón (2010) señalan que es importante que la sociedad cuente con profesores eficaces y eficientes para poner en práctica óptimos procedimientos y utilizar racionalmente los recursos de que dispone con el fin de acceder a mejores logros educativos. De allí, que el docente sea el actor principal en el proceso del mejoramiento de la calidad educativa pues es el nexo en los procesos de aprendizaje de los alumnos, y de las modificaciones en la organización institucional.

Variable: Motivación.

Dimensión: Factores Motivacionales.

Indicadores: El Trabajo.

Ítem 16. Las actividades que se realizan en la institución se rigen por una planificación que va dirigida a la productividad del trabajo a realizar por los docentes.

TABLA N° 13
Distribución de Frecuencias del Ítem 16

Alternativa	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
16	3	9,1	7	21,2	9	27,3	11	33,3	3	9,01

Fuente: Revilla. (2016)

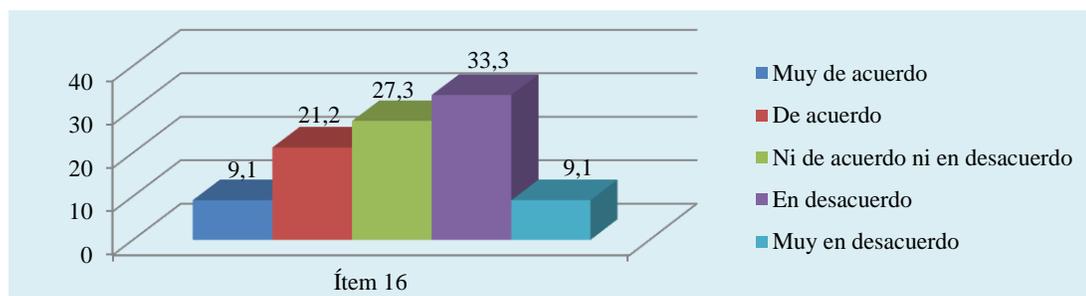


Gráfico 13. El Trabajo. Fuente: Revilla (2016)

Interpretación: En relación a si las actividades que se realizan en la institución se rigen por una planificación que va dirigida a la productividad del trabajo a realizar por los docentes, se evidenció que 33,3% de los docentes están en desacuerdo, el 9,09% muy en desacuerdo, 27,3% ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras el 21,2% estar de acuerdo y 9,1% muy de acuerdo. De allí, se infiere que los docentes no se rigen por planificación para las actividades que realizan, lo cual puede ser

contraproducente para aquellos docentes que no tienen experiencia a nivel superior, debido a que mantener una planificación efectiva de las actividades a realizar durante el período académico da las pautas para el desarrollo eficaz de las clases, así como organizar las evaluaciones que se deben realizar a los estudiantes.

Variable: Desempeño Laboral.

Dimensión: Práctica Laboral.

Indicadores: Acompañamientos pedagógicos.

Ítem 17. La institución realiza acompañamientos pedagógicos a los docentes.

TABLA N° 14
Distribución de Frecuencias del Ítem 17

Alternativa Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
17	0	0	0	0	7	21,2	16	48,5	10	30,3

Fuente: Revilla. (2016)

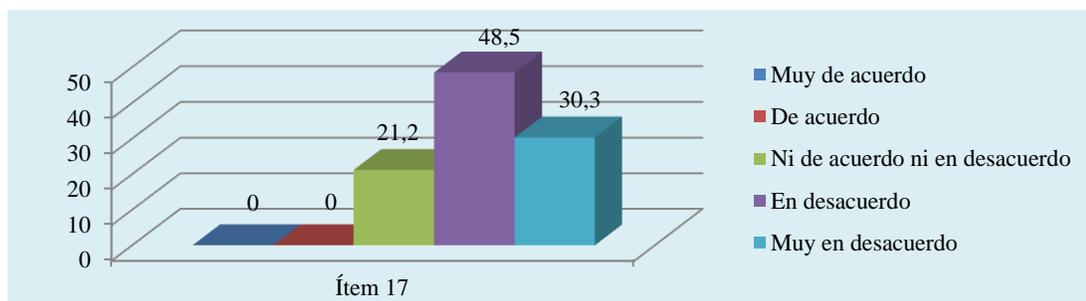


Gráfico 14. Acompañamientos pedagógicos. Fuente: Revilla. (2016)

Interpretación: En el ítem 17 se indaga si la institución realiza acompañamientos pedagógicos a los docentes, evidenciándose que el 48,5% está en desacuerdo con el enunciado, mientras 30,3% están muy en desacuerdo y 21,2% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo. De lo anterior se infiere que la institución no realiza acompañamientos pedagógicos, los cuales son una herramienta fundamental para la evaluación de un docente, sobre todo aquellos que son profesionales en otras áreas prestados a la docencia en instituciones de educación superior.

Variable: Desempeño Laboral.

Dimensión: Práctica Laboral.

Indicadores: Supervisión educativa.

Ítem 18. La institución aplica mecanismos de supervisión para evaluar su desempeño laboral como docente.

TABLA N° 15
Distribución de Frecuencias del Ítem 18

Alternativa Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
18	0	0	7	21,2	3	9,1	13	39,4	10	30,3

Fuente: Revilla. (2016)

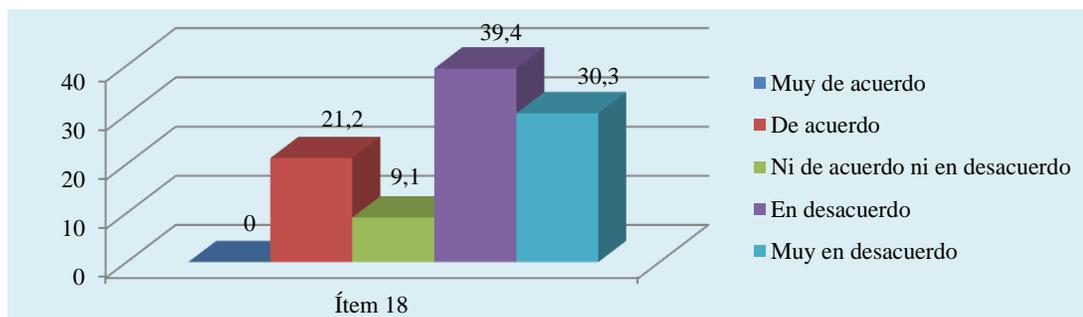


Gráfico 15. Supervisión educativa. Fuente: Revilla. (2016)

Interpretación: En cuanto a la aplicación de mecanismos de supervisión por parte de la institución para evaluar el desempeño laboral como docente, 39,4% están en desacuerdo, 30,3% están muy en desacuerdo, mientras el 9,1% no están ni acuerdo ni en desacuerdo y 21,2% están de acuerdo. Como sucede con los acompañamientos pedagógicos, la supervisión educativa también se ejecuta de manera ocasional y no continua, por lo que se deben aplicar los correctivos pertinentes para modificar esta realidad, ya que no debe olvidarse que la supervisión educativa es una ayuda para mejorar.

Variable: Desempeño Laboral.

Dimensión: Práctica Laboral.

Indicadores: Instrumentos de evaluación.

Ítem 19. Antes de realizarle un acompañamiento, el personal directivo le da a conocer el instrumento de evaluación.

TABLA N° 16
Distribución de Frecuencias del Ítem 19

Alternativa Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
19	0	0	0	0	4	12,1	19	57,6	10	30,3

Fuente: Revilla. (2016)

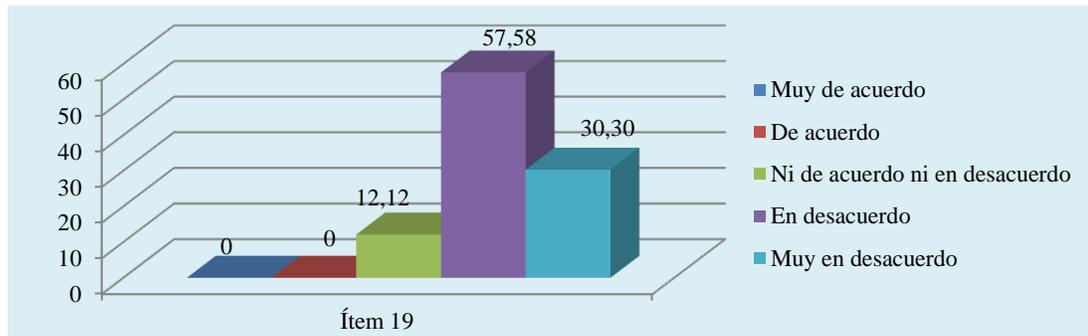


Gráfico 16. Instrumentos de Evaluación. Fuente: Revilla. (2016)

Interpretación: Por otra parte, el ítem 19 estudió si antes de realizarle un acompañamiento al docente, el personal directivo le da a conocer el instrumento de evaluación, a lo cual 57,6% de los docentes respondieron estar en desacuerdo, 30,3% muy en desacuerdo y 12,1% ni de acuerdo ni en desacuerdo. De acuerdo con estos resultados, se puede considerar que solo en algunos casos se les informa a los docentes de cuál será el instrumento con el que será evaluado antes de realizársele un acompañamiento pedagógico. Lo ideal sería que siempre conozcan cual será el instrumento, el cual debe ser validado por expertos con unos criterios o parámetros previamente establecidos y determinar la competencia e idoneidad de una persona en el cargo que ocupa en base a sus habilidades, conocimientos, destrezas, actitudes, aptitudes y valores.

Variable: Desempeño Laboral.

Dimensión: Habilidades Profesionales.

Indicadores: Comunicación efectiva.

Ítem 20. Los aportes o sugerencias que realiza son tomados en cuenta por el personal directivo y la institución.

TABLA N° 17
Distribución de Frecuencias del Ítem 20

Alternativa Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
20	3	9,1	0	0	7	21,2	13	39,4	10	30,3

Fuente: Revilla. (2016).

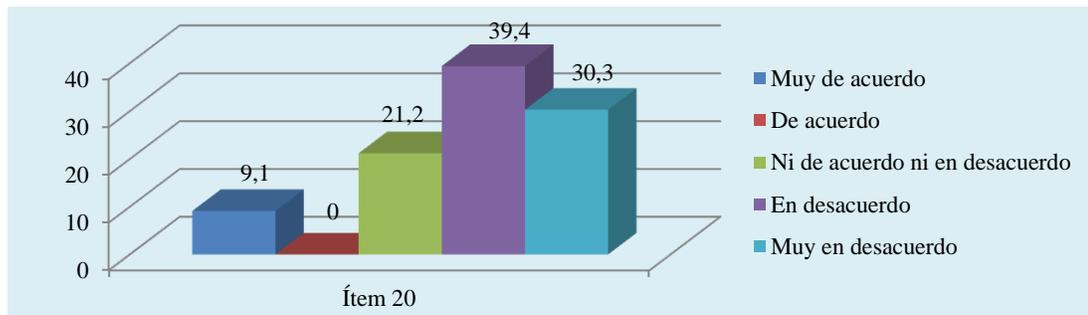


Gráfico 17. Comunicación efectiva. Fuente: Revilla. (2016)

Interpretación: En el ítem 20, se estudió si los aportes o sugerencias que realizan los docentes son tomados en cuenta por el personal directivo y la institución, donde el 39,4% señalaron estar en desacuerdo, 30,3% están muy en desacuerdo, 21,2% ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras 9,1% señalaron estar muy de acuerdo. Según Trelles (2012) es a través de la comunicación que las personas reúnen información acerca de las organizaciones en las que participan, y de los cambios que están ocurriendo en la misma. Ésta les permite discutir experiencias críticas y desarrollar información relevante que contribuye al desarrollo de actividades organizativas complejas y al cambio de la institución.

De igual manera, Trelles (2012) afirma que los procesos comunicativos realizados en el interior del sistema organizativo constituyen la comunicación interna, dirigida a conseguir una estabilidad en la organización con vistas a que se alcancen sus fines. Sin embargo, los canales informales corren la información a una alta velocidad, porque generalmente los mensajes son interesantes, actuales y sobresalientes, aun cuando su contenido esté relacionado con la actividad laboral.

Se distorsiona menos la información y hay menos discrepancias de estatus entre los comunicadores informales. Una misma información es escuchada varias veces de diferentes fuentes.

Variable: Desempeño Laboral.

Dimensión: Habilidades Profesionales.

Indicadores: Manejo de grupo.

Ítem 21. Tiene el manejo o control de los grupos de alumnos con los que trabaja.

TABLA N° 18
Distribución de Frecuencias del Ítem 21

Alternativa Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
21	13	39,4	10	30,3	1	3,0	6	18,2	3	9,1

Fuente: Revilla. (2016)

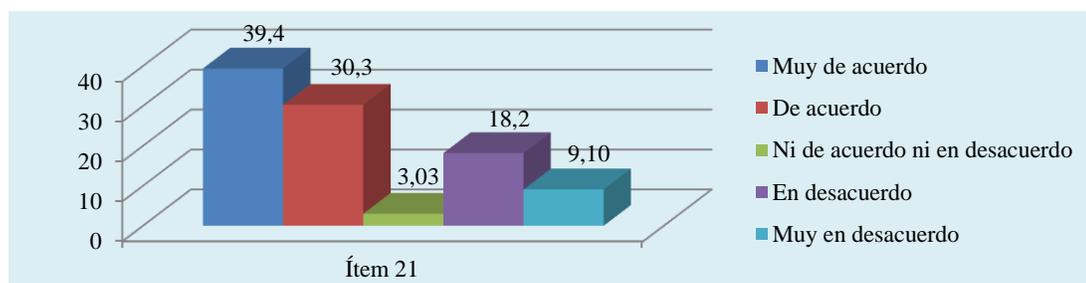


Gráfico 18. Manejo de Grupo. Fuente: Revilla. (2016)

En cuanto a si el docente tiene el manejo o control de los grupos de estudiantes con los que trabaja, se evidenció el 39,2% están muy de acuerdo con el enunciado, el 30,3% están de acuerdo, el 3% ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras 18,2% afirmaron estar en desacuerdo y 9,1% muy en desacuerdo. Tomando en consideración los resultados, se puede inferir que los docentes tienen dominios de los grupos de estudiantes que le son asignados por la institución, lo que contribuye a su desempeño laboral, debido a que es una tarea que no resulta fácil puesto que corresponde trabajar con adultos, con rasgos particulares.

Variable: Desempeño Laboral.
Dimensión: Habilidades Profesionales.
Indicadores: Liderazgo.
 Ítem 22. Tiene habilidades de liderazgo.

TABLA N° 19
Distribución de Frecuencias del Ítem 22

Alternativa Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
22	16	48,48	11	33,33	3	9,09	0	0	3	9,09

Fuente: Revilla. (2016)

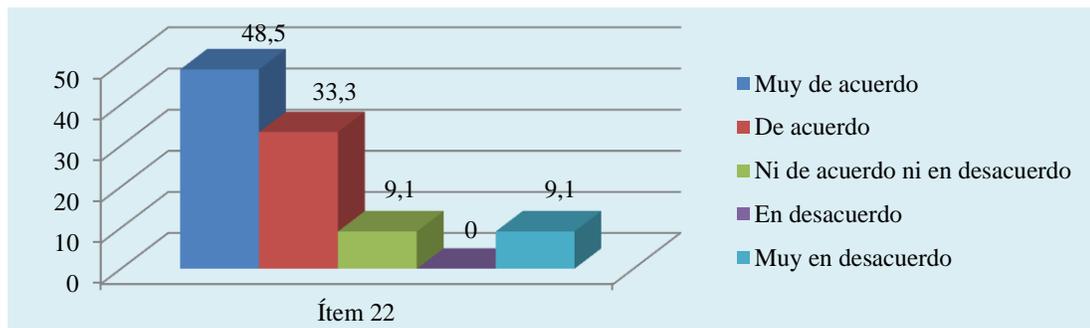


Gráfico 19. Liderazgo. Fuente: Revilla. (2016)

En relación a si los docentes tiene habilidades de liderazgo, se evidencia que el 48,5% están muy de acuerdo, el 33,3% están de acuerdo, el 9,1% ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras el 9,1% están muy en desacuerdo con tener habilidades de liderazgo. El ejercicio del liderazgo llevado al ámbito de la educación, se refiere al docente como un profesional comprometido con su quehacer, que se preocupa por su formación permanente y por el desarrollo de nuevas habilidades en sí mismo, en sus alumnos y en sus pares, que es innovador y proactivo y que comparte un objetivo común con sus estudiantes y con la institución.

Al respecto, Sabando (2011) señala que la importancia del profesor como líder es indiscutible, considerando que sus acciones como tal serán claves para el crecimiento de la organización y el logro de los objetivos, facilitando la innovación

en los procesos, la motivación de los individuos, en este caso los alumnos, a través de la entrega de una visión clara de lo que se espera conseguir y la promoción de la salud mental individual como una necesidad para lograr el equilibrio entre los intereses individuales y los del grupo.

Variable: Desempeño Laboral.

Dimensión: Habilidades Profesionales.

Indicadores: Relaciones interpersonales.

Ítem 23. La comunicación dentro de institución permite la relación con sus compañeros.

TABLA N° 20
Distribución de Frecuencias de Habilidades Profesionales

Alternativa Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
23	9	27,3	18	54,5	0	0	3	9,1	3	9,1

Fuente: Revilla. (2016)

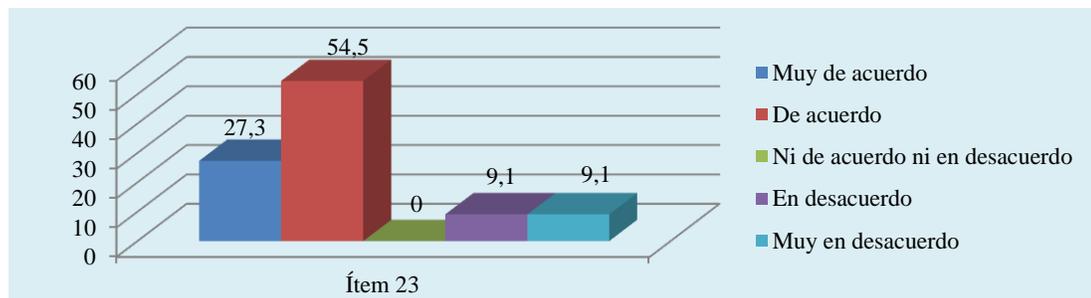


Gráfico 20. Relaciones Interpersonales. Fuente: Revilla. (2016)

Por otro parte, el 54,5% de los docentes están de acuerdo que la comunicación dentro de institución permite la relación con sus compañeros, el 27,3% están muy de acuerdo, mientras el 9,1% están en desacuerdo y 9,1% muy en desacuerdo. Según el Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT (2011:2), la comunicación “influye en la mejora del clima laboral, ya que es fundamental un adecuado sistema de comunicación, que no esté centrado solo en los intereses de la organización sino que tenga en cuenta la integración, sin mensajes ambiguos o contradictorios, que estimule la creatividad y contribuya al enriquecimiento y desarrollo personal de los

trabajadores en el marco del equipo de trabajo”. Esto facilita la cooperación entre los docentes, mejora el clima social, satisface necesidades de realización de los profesores y ayuda a evitar los conflictos.

Sistema de incentivos que tienen el grupo docentes en el Departamento de Biología y Química de la Facultad de Educación de la Universidad de Carabobo.

Actualmente, los docentes del Departamento de Biología y Química disfrutan de los mismos beneficios que los docentes de la Universidad de Carabobo, según su escalafón. En el caso de los docentes ordinarios, disfrutan de los beneficios contractuales inherentes a su cargo: salario quincenal según su dedicación y escalafón docente, bono de alimentación, servicio médico (UAMI y APUC), HCM, créditos para vivienda a través de la caja de ahorro y descuento en medicinas (IPAPEDI), estudios de postgrado gratuitos, bono de rendimiento académico (BRA), bono para compra de libros (FILUC), entre otros. Lamentablemente, los montos que se desprenden de cada uno de los beneficios son insuficientes para cubrir las necesidades básicas de los docentes y su familia en la actualidad, debido a las altas tasas de inflación que se suscitan constantemente en Venezuela. En el caso de los docentes contratados por credenciales, los beneficios son limitados al salario quincenal, bono de alimentación y servicio médico (UAMI y APUC). Por su parte, los docentes contratados por necesidad de servicio solo cuentan con el salario al culminar el período de contratación y el bono de alimentación.

CONCLUSIONES

Luego de realizado el presente estudio y tomando en cuenta los objetivos planteados, se realizan las siguientes conclusiones:

En relación al primer objetivo en el cual se pretendía diagnosticar la motivación y el desempeño laboral que tienen los docentes en el Departamento de Biología y Química de la FaCE de la Universidad de Carabobo, se puede expresar que no están en los niveles deseados, puesto que hay ciertas condiciones o factores que influyen en este suceso, dado que en la organización se promueve un ambiente desfavorable para la motivación, es decir no existen incentivos propuestos por la gerencia que se combinen con las necesidades humanas y la obtención de metas y objetivos.

De igual manera, el jefe del departamento tiene una gran responsabilidad en determinar el clima psicológico y social que impere en la misma. Las actividades y el comportamiento de la alta gerencia tiene un efecto determinante sobre los niveles de motivación de los individuos en todos los niveles de la organización, por lo que cualquier intento para mejorar el desempeño del docente debe empezar con un estudio de la naturaleza de la organización y de quienes crean y ejercen el principal control sobre ella.

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

Con respecto al segundo objetivo que plantea describir el sistema de incentivos que tienen el grupo docentes en el Departamento de Biología y Química de la FaCE de la Universidad de Carabobo, se evidenció que los docentes ordinarios disfrutaban de los beneficios contractuales inherentes a su cargo, dedicación y escalafón, bono de alimentación, servicio médico, HCM, créditos de diversa índole a través de la caja de ahorro, entre otros.

Sin embargo, estos beneficios son insuficientes para cubrir las necesidades básicas de los docentes y su familia en la actualidad, debido a las altas tasas de inflación que se vive día a día en Venezuela. En el caso de los docentes contratados por credenciales, los beneficios son limitados al salario quincenal, bono de alimentación y servicio médico, y los docentes contratados por necesidad de servicio solo cuentan con el salario al culminar el período de contratación y el bono de alimentación. Esto ha sido uno de los motivos más relevantes para que el docente renuncie a su cargo en búsqueda de mejores beneficios en otras instituciones, públicas o privadas, incluso en búsqueda de nuevas oportunidades de progreso en otros países.

En cuanto al tercer objetivo, donde se pretende determinar los factores motivacionales que intervienen en la motivación y desempeño laboral de los docentes en el Departamento de Biología y Química de la FaCE de la Universidad de Carabobo, se pudo observar la carencia de condiciones para satisfacer las necesidades fisiológicas y de salud, el salario percibido no corresponde a la realidad económica del país, debido a que a pesar de los aumentos salariales que se han logrado no cubren las necesidades básicas de los docentes, por lo que los docentes expresan que si el sueldo percibido fuera más elevado influiría de manera positiva en su motivación hacia el trabajo.

Así mismo, los docentes señalaron la poca sensación de seguridad en su puesto de trabajo, también las condiciones de la estructura física no se encuentran en las condiciones más óptimas. Otra causa es la poca satisfacción que sienten acerca de

cómo se llevan a cabo los procedimientos administrativos en la facultad, el poco incentivo y reconocimiento por la labor realizada es otra causa que influyente en la motivación de los docentes, además de las deficiencias en la comunicación, debido a que los docentes sienten que los aportes que realizan no son tomados en cuenta, es por ello que en la toma de decisiones no participan todos los integrantes de la organización.

Por ello, es necesario que las autoridades se avoquen a la tarea de promover y mantener una motivación sostenida en los docentes para brindarle a los estudiantes una educación cónsona con la realidad actual, donde los docentes sean remunerados y reconocidos como lo merecen porque esto incidirá positivamente en la forma como llevan a cabo sus labores. También, es necesario destacar que los docentes son ante todo seres humanos con necesidades personales y que estas también deben ser consideradas o tomadas en cuenta, ya que todo tanto el aspecto profesional como el personal influyen en su motivación. Si se generan cambios significativos en la dinámica educativa, dándole respuesta a las peticiones que por mucho tiempo han clamado los docentes, la educación en Venezuela y específicamente en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo cambiaría radicalmente, y en consecuencia la motivación de los maestros alcanzaría niveles elevados.

No cabe duda que los docentes tengan vocación por la labor que realizan a pesar de las inconformidades que puedan sentir o experimentar, pero ya es momento de apreciar su trabajo como es debido. Solo es posible alcanzar un objetivo o lograr cualquier cambio positivo en una organización si además de contar con trabajadores competentes y sin resistencia al cambio, se cuenta con individuos motivados.

De esta forma, la motivación explica la razón por la cual, las personas se comportan de determinada manera. En el ámbito educativo, por ejemplo, el individuo es motivado, no solo por estímulos salariales, sino también por recompensas sociales, simbólicas y no materiales. El docente tiene la necesidad de ser valorado, tanto por

contribuciones con su nivel de instrucción, por su salario, por ascensos dentro de la organización, y hasta por el simple hecho del reconocimiento verbal que se le haga a su labor por parte de los directivos; este tejido de interrelaciones constituye y marca el rumbo de un clima organizacional positivo, cónsono que permita al docente desempeñarse de una mejor manera así como tener una mejor disposición a la labor que realiza.

Finalmente, la motivación es un factor que determina la efectividad en las organizaciones; así, se requieren tres categorías de conducta para lograr los niveles elevados de efectividad organizacional: la gente debe unirse a la organización y permanecer en ella; ha de desempeñar de manera confiable los papeles que se le asignen; ha de dedicarse, de vez en vez, a una actividad innovadora y de cooperación no incluida en sus responsabilidades cotidianas, pero que esté al servicio de los objetivos organizacionales.

Además, es necesario generar espacios para la comunicación y la reflexión, producto de la construcción conjunta de las personas que la integran. Así como tomar muy en cuenta el cambio de cultura como proceso continuo de aprendizaje enmarcando al individuo como el centro del desarrollo de la organización. Para ello es necesario, que la gerencia se preocupe seriamente en transmitir a través de buena comunicación los valores y creencias de la organización.

RECOMENDACIONES

Debido a los altos niveles de desmotivación y bajo desempeño laboral de los docentes del Departamento de Biología y Química de la Facultad de Educación de la Universidad de Carabobo, se recomienda:

A la FaCE:

- Generar espacios para la comunicación y la reflexión, tomando en consideración los aportes que los docentes realizan.
- Implementar talleres de capacitación al personal docente, para motivarlos al logro y superación.
- Realizar eventos recreativos y deportivos periódicamente para fortalecer los lazos de fraternidad, unión entre los docentes así como el personal directivo.
- Reforzar los reconocimientos o incentivos que se le brindan a los docentes de la facultad.
- Permitir y crear condiciones en el desarrollo del trabajo que lleven a un mayor compromiso con la institución por parte de los docentes.
- Darles confianza y autonomía para implementar estrategias culturales, deportivas o pedagógicas en pro del beneficio del aprendizaje de los estudiantes.
- Dar a conocer los resultados de esta investigación a fin de que contribuya a activar cambios o decisiones positivas dentro de la facultad y que sirva de

insumo para el desarrollo de futuras investigaciones vinculada con esta temática.

- Incentivar el trabajo en equipo a través de jornadas, de adiestramiento y recreación para que sus miembros se conozcan y en futuras actividades se incentive en ello el sentido de la cooperación entre ellos mismos.
- Buscar nuevas estrategias que permitan su transformación con bases innovadoras para así brindar un clima laboral adecuado para los trabajadores que forman parte de ella.

A los Docentes

- Avocarse diariamente a la labor poniendo como principal motivador la vocación que les hizo transitar por ese camino y no dejar a un lado la satisfacción que aunque nadie se la reconozca siente cuando lo que hace se evidencia en las generaciones que ha logrado guiar con éxito.
- Valorar el reconocimiento que le dan sus estudiantes cuando lo recuerdan con cariño y demuestran que lo que hace es importante.
- Participar más en talleres de capacitación, promovidos por la FaCE y la Universidad de Carabobo.
- Buscar estrategias innovadoras que permitan motivarles a realizarlas en beneficio de los estudiantes.
- Asumir con mayor compromiso la importancia de la calidad educativa, que debe proyectar dentro de la institución.

LISTA DE REFERENCIAS

- Aliandres, N. (2012). *Competencias del docente para el logro de una educación de calidad en el Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello*. Trabajo de Maestría. Universidad de Carabobo.
- Álvarez, M. y López, J. (2014). *La evaluación del profesorado y de los equipos docentes*. Madrid: Síntesis S.A.
- Añez, S. (2006). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios*. [Artículo en línea] Disponible en: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/517/1351> [Consultado: 24 de Octubre de 2016]
- Arias, F. (2006) *El proyecto de investigación*. Caracas: Episteme.
- Arrieche, M. (2014). *Evaluación de Desempeño del Talento Humano de la Universidad Fermín Toro utilizando herramientas de Gestión Tecnológica*. [Artículo en línea] Disponible en: <http://www.uft.edu.ve/campusvirtual/edicion1/Articulo4.pdf> [Consultado: 24 de Noviembre de 2016]
- Barsallo, K. (2009). *Comunicación efectiva*. Universidad Panamericana UPAM, El Cangrejo, Panamá.
- Beiza, A. (2012). *Las Relaciones Interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la Escuela Básica Nacional "Creación Chaguaramos II"*. Trabajo Maestría. Universidad de Carabobo.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación para administración, economía y ciencias sociales*. 2da Edición, México: Pearson Educación.
- Bisquerra, J. (2003). *Relaciones Interpersonales*. México: Mac Graw Hill.
- Briceño, M., Carrero, M. y Pepe, N. (2006). *Calidad universitaria: análisis de gestión, los procesos administrativos en el aula y el docente como líder transformativo*. [Artículo en línea] Disponible en: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/28815/1/articulo4.pdf> [Consultado: 24 de Octubre de 2016]
- Campanario, J. (2002). *¿Cómo influye la motivación en el aprendizaje de las ciencias?* [Artículo en línea] Disponible en: <http://www2.uah.es/imc/webens/127.html> [Consultado: 30 de Abril de 2016]

- Campo, M. y Labarca, C. (2009). *Representaciones sociales del rol orientador del docente en estudiantes de educación*. Revista de Ciencias Sociales, 15(1), 160-174.
- Castillo, J. (2003). *Administración de Personal*. 3ra Edición. Colombia, Ecoe Ediciones.
- Carrillo, A. (2015). *Satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Continental, 2014*. Apunt. cienc. soc. 2015; 05(01) [Artículo en línea] Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18259/acs.2015007> [Consultado: 30 de Abril de 2016]
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones*. Caracas: Mc Graw-Hill.
- Chirinos, N. y Padrón, E. (2010). *La eficiencia docente en la práctica educativa*. [Artículo en línea] Disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300009 [Consultado: 22 de Octubre de 2016]
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*, (2009). Gaceta oficial extraordinaria N° 5.908.
- Davis, K. (1979) *Human Behavior of Work: Human Relations and Organizational Behavior*. New York, McGraw Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2002). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mac Graw Hill.
- Eyssautier, M. (2008). *Metodología de la Investigación*. 5ta Ed. México: Cengage Learning.
- Fernández, J. (2003). *Relaciones Interpersonales*. México: Mac Graw Hill.
- Fernández, R. (2005). *Administración de la responsabilidad social corporativa*. España: Thomson Editores.
- Gamboa, E. (2010). *Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes*. Revista Psicológica Científica.com, 12 (16), [Artículo en línea] Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfacción-laboral-descripción-teórica-de-sus-determinantes>. [Consultado: 20 de Mayo de 2016]
- Giménez, J. (2008). *El proceso de investigación*. 2da Ed. Caracas: Cosmográfica.
- Goleman, D. (2006). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Cairos.

- Gutiérrez, A. (2009). *Reflexiones sobre la aptitud del desempeño docente ante la visión del Sistema Educativo Bolivariano*. Revista de Postgrado FACE-UC. Vol. 7 N° 12. Enero-Julio 2013 / 129-139
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw Hill. 6ta. Ed..
- Hirtz, B. (2009). *La esencia de las buenas Relaciones Interpersonales*. [Artículo en línea] Disponible en: <http://buscarempleo.republica.com/formacion/la-esencia-de-las-buenas-relaciones-interpersonales.html> [Consultado: 20 de Noviembre de 2016]
- Hurtado, I. y Toro, J. (2007). *Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempo*. Caracas: Editorial CE, S. A.
- Hurtado de Barrera, J. (2012). *Metodología de la investigación holística*. Caracas: Fundación Sypal. 3era. Ed.
- Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. (2006). *Comportamiento Organizacional*. (7ª. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Kreitner, R y Kinicki, A (1996). *Comportamiento de las organizaciones*. (3ª edic). España Madrid: Editorial Irwin.
- Lévy-Leboyer, C. (2003). *La Motivación en la Empresa*. (2ª edic.). España: Editorial Ediciones Gestión 2000.
- Ley Orgánica de Educación* (2009).
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo* (LOPCYMAT).
- López, D. (2015). *Motivación como Factor Influyente en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa Carabobo*. Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo.
- Manene, L. (2012). *Motivación y satisfacción en el trabajo y sus teorías*. [Artículo en línea] Disponible en: <http://www.luismiguelmanene.com/2012/09/16/lamotivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/> [Consultado: 20 de Mayo de 2016]
- Mantilla, A. y Cante, S. (2013). *Segregación de funciones en los empleados para prevenir el fraude*. [Artículo en línea]. Disponible: <http://www.gerencie.com/se>

gregacion-de-funciones-en-los-empleados-para-prevenir-el-fraude.html
[Consultado: 25 de Octubre de 2016]

Maslow, A. (1954). *A theory of human motivación*. Psychological Review.

Mogollón de González, A. (2004) *Modelo para la supervisión Educativa en Venezuela*. [Artículo en línea] Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a4n23/23-2.pdf> [Consultado: 25 de Octubre de 2016]

Montenegro, R. (2013). *Recompensa y reconocimiento en los recursos humanos*. [Artículo en línea] Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/recompensa-y-reconocimiento-en-los-recursos-humanos/> [Consultado: 25 de Octubre de 2016]

Montilla, A. (2010). *La Motivación y el Desempeño del Personal Docente*. Trabajo de Maestría. Universidad los Andes.

Nava, A. (2009). *Elementos a considerar en la motivación del personal en las Bibliotecas*. Universidad Nacional Autónoma de México.

Palella, S. y Martins, F. (2010). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: Fedupel.

Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT (2011) *Factores psicosociales: Las relaciones laborales y las condiciones de empleo*. [Documento en línea] Disponible en: <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/Fichas10%20Relaciones%20laborales%20y%20condiciones%20de%20empleo.pdf> [Consultado: 25 de Octubre de 2016]

Ortega, J. (1983) *Calidad de la Educación*. [Artículo en línea] Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a1n18/1-18-2.pdf> [Consultado: 20 de Mayo de 2016]

Organización Internacional del Trabajo (2016) *Essentials of occupational safety and health*. [Artículo en línea] Disponible en: <http://www.itcilo.org/en/the-centre/programmes/employers-activities/essentials-of-occupational-safety-and-health> [Consultado: 24 de Octubre de 2016]

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, del Decreto N° 1.011 de fecha 4 de Octubre de 2000, Gaceta Oficial N° 5.496 Extraordinario de fecha 31 de Octubre de 2000.

- Rivero, V. (2015). *El Coaching como Estrategia Motivacional para Optimizar la Satisfacción Laboral en el Personal Docente*. Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009) *Comportamiento organizacional*. 10era E. México: Pearson Educación.
- Tejo, D. (2016). *La nueva pirámide de Maslow: el cambio en las necesidades básicas en el siglo XXI y su influencia en el lifestyle actual*. [Artículo en línea] Disponible en: <http://davidtejo.com/2016/06/la-nueva-piramide-de-maslow-el-cambio-en-las-necesidades-basicas-en-el-siglo-xxi-y-su-influencia-en-el-lifestyle-actual/> [Consultado: 30 de noviembre de 2016]
- Trelles, I. (2012). *Bases teórico-metodológicas para una propuesta de modelo de gestión de comunicación en organizaciones*. Tesis Doctoral. Universidad de La Habana, Cuba.
- Ucrós, M; Sánchez, J. y Cardeño, N (2015). *Satisfacción Laboral en Docencia, Investigación y Extensión, de los Profesores de Educación Superior en la Guajira Colombia*. *Revista Internacional Administración & Finanzas Vol. 8, No. 4, 2015, pp. 107-116* [Artículo en línea] Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18259/acs.2015007> [Consultado: 30 de Abril de 2016]
- UNESCO. (2005). *Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe 2000-2005. La metamorfosis de la educación superior*. Caracas: Venezuela.
- Villalobos, L. (2011). *Actitud de los estudiantes de educación media ante el método científico*. Trabajo de Maestría. Universidad del Zulia.
- Villareal, J. y Villareal, J. (2011.) *Importancia de capacitar al gerente de aula en el marco de la protección integral prevista en la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes*. [Artículo en línea] Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n38/art04.pdf> [Consultado: 30 de Abril de 2016]

ANEXOS

ANEXO A
Instrumento de Recolección de Datos



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



CUESTIONARIO

El objetivo del presente cuestionario es analizar las estrategias motivacionales que coadyuvan al desempeño laboral de los docentes del Departamento de Biología y Química de la FaCE de la Universidad de Carabobo.

Instrucciones: Lea y responda con una X. La sinceridad con que responda será de gran utilidad para el estudio. La información que proporcione es totalmente confidencial. Las alternativas de respuesta son: MD: Muy de acuerdo, DA: De acuerdo, NAND: Ni de acuerdo ni de desacuerdo, ED: En desacuerdo, MED: Muy en desacuerdo.

Nº	ÍTEMS	MD	DA	NAND	ED	MED
	Usted como personal docente, considera que:					
1	El salario que percibe por su trabajo en la institución es justo.					
2	Se siente seguro en la institución durante su jornada laboral.					
3	La forma como se llevan a cabo los procedimientos administrativos dentro la institución es satisfactoria para los docentes.					
4	La institución realiza una supervisión de aula adecuada.					
5	La estructura física de la institución está en condiciones óptimas para desempeñar sus labores docentes.					
6	Las relaciones interpersonales dentro de la institución le permiten crear un ambiente laboral positivo.					
7	La institución cuenta con servicio de agua, baños, servicio médico, entre otros, para cubrir las necesidades fisiológicas del personal.					

Nº	ÍTEMS	MD	DE	NAND	ED	MED
	Usted como personal docente, considera que:					
8	Si sufre de problemas de salud durante su jornada laboral es asistido apropiadamente por personal capacitado.					
9	Es apreciado por sus compañeros de trabajo en la institución.					
10	Es apreciado por el personal directivo de la institución.					
11	El trato dado por la institución a sus compañeros y a usted es equitativo.					
12	Obtienen el máximo provecho de sus capacidades, habilidades y potencial personal, académico y profesional por su trabajo en la institución.					
13	El trabajo docente que realiza es reconocido o recompensado de manera significativa.					
14	La institución le asigna responsabilidades importantes fuera de su aula de clases que lo motivan o estimulen a seguir trabajando.					
15	Al realizar una supervisión, la institución da a conocer sus progresos.					
16	Las actividades que se realizan en la institución se rigen por una planificación que va dirigida a la productividad del trabajo a realizar por los docentes.					
17	La institución realiza acompañamientos pedagógicos a los docentes.					
18	La institución aplica mecanismos de supervisión para evaluar su desempeño laboral como docente.					
19	Antes de realizarle un acompañamiento, el personal directivo le da a conocer el instrumento de evaluación.					
20	Los aportes o sugerencias que realiza son tomados en cuenta por el personal directivo y la institución.					
21	Tiene el manejo o control de los grupos de estudiantes con los que trabaja.					
22	Tiene habilidades de liderazgo.					
23	La comunicación dentro de institución permite la relación con sus compañeros.					

Gracias por su colaboración

ANEXO B
Validación del Instrumento



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



FORMATO PARA LA VALIDEZ DE EXPERTOS

CRITERIOS	PERTINENCIA (Oportunidad Conveniencia)		CLARIDAD (Redacción)		COHERENCIA (Correspondencia)		DECISIÓN		
	Adecuado	Inadecuado	Adecuado	Inadecuado	Adecuado	Inadecuado	DEJAR	MODIFICAR	QUITAR
1	✓		✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		✓		
6	✓		✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		✓		
10	✓		✓		✓		✓		
11	✓		✓		✓		✓		
12	✓		✓		✓		✓		
13	✓		✓		✓		✓		
14	✓		✓		✓		✓		
15	✓		✓		✓		✓		
16	✓		✓		✓		✓		
17	✓		✓		✓		✓		
18	✓		✓		✓		✓		
19	✓		✓		✓		✓		
20	✓		✓		✓		✓		
21	✓		✓		✓		✓		
22	✓		✓		✓		✓		
23	✓		✓		✓		✓		

DATOS DEL EXPERTO

Nombre y Apellido	Milbet Rodríguez
Institución donde labora	UC- FACE
Departamento	Evaluación y Medición
Nivel académico	Magister
Fecha de la Validación	01-08-2016
Firma	



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



FORMATO PARA LA VALIDEZ DE EXPERTOS

CRITERIOS	PERTINENCIA (Oportunidad Conveniencia)		CLARIDAD (Redacción)		COHERENCIA (Correspondencia)		DECISIÓN		
	Adecuado	Inadecuado	Adecuado	Inadecuado	Adecuado	Inadecuado	DEJAR	MODIFICAR	QUITAR
1	✓		✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		✓		
6	✓		✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		✓		
10	✓		✓		✓		✓		
11	✓		✓		✓		✓		
12	✓		✓		✓		✓		
13	✓		✓		✓		✓		
14	✓		✓		✓		✓		
15	✓		✓		✓		✓		
16	✓		✓		✓		✓		
17	✓		✓		✓		✓		
18	✓		✓		✓		✓		
19	✓		✓		✓		✓		
20	✓		✓		✓		✓		
21	✓		✓		✓		✓		
22	✓		✓		✓		✓		
23	✓		✓		✓		✓		

DATOS DEL EXPERTO ,

Nombre y Apellido	<i>Jairo Guampa</i>
Institución donde labora	<i>Universidad de Carabobo</i>
Departamento	<i>Adm. y Planeamiento Educativo</i>
Nivel académico	<i>Doctor en Educación</i>
Fecha de la Validación	<i>01/08/2016</i>
Firma	<i>[Firma manuscrita]</i>



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



FORMATO PARA LA VALIDEZ DE EXPERTOS

CRITERIOS	PERTINENCIA (Oportunidad Conveniencia)		CLARIDAD (Redacción)		COHERENCIA (Correspondencia)		DECISIÓN		
	Adecuado	Inadecuado	Adecuado	Inadecuado	Adecuado	Inadecuado	DEJAR	MODIFICAR	QUITAR
1	✓		✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		✓		
6	✓		✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		✓		
10	✓		✓		✓		✓		
11	✓		✓		✓		✓		
12	✓		✓		✓		✓		
13	✓		✓		✓		✓		
14	✓		✓		✓		✓		
15	✓		✓		✓		✓		
16	✓		✓		✓		✓		
17	✓		✓		✓		✓		
18	✓		✓		✓		✓		
19	✓		✓		✓		✓		
20	✓		✓		✓		✓		
21	✓		✓		✓		✓		
22	✓		✓		✓		✓		
23	✓		✓		✓		✓		

DATOS DEL EXPERTO

Nombre y Apellido	Lisbeth Castillo Gonzalez
Institución donde labora	FKE
Departamento	Postgrado
Nivel académico	Doctora en Educación
Fecha de la Validación	09/08/2016
Firma	Lisbeth Castillo

ANEXO C
Cálculo de Confiabilidad del Instrumento

Sujeto/Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	Xi
1	2	2	4	1	2	4	4	3	5	5	4	4	4	2	1	2	1	1	1	1	5	5	4	67
2	2	4	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	2	2	2	4	4	4	75
3	4	4	5	2	2	5	2	1	5	5	5	5	4	2	2	5	2	4	2	5	5	5	5	86
4	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	59
5	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	4	54
6	1	2	3	2	4	4	2	1	5	5	5	5	3	2	2	3	3	2	1	1	1	5	5	67
7	1	2	1	1	2	3	2	1	4	1	2	1	2	1	2	4	1	1	2	3	4	4	4	49
8	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	33
9	3	3	5	3	4	5	4	2	3	4	4	3	1	1	2	3	2	3	3	2	2	1	2	65
10	1	2	2	2	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	3	3	2	2	2	3	5	5	5	80
11	2	2	4	1	2	4	4	3	5	5	4	4	4	2	1	2	1	1	1	1	5	5	4	67
12	2	2	4	1	2	4	4	3	5	5	4	4	4	2	1	2	1	1	1	1	5	5	4	67
13	2	4	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	2	2	2	4	4	4	75
14	4	4	5	2	2	5	2	1	5	5	5	5	4	2	2	5	2	4	2	5	5	5	5	86
15	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	59
16	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	4	54
17	1	2	3	2	4	4	2	1	5	5	5	5	3	2	2	3	3	2	1	1	1	5	5	67
18	1	2	1	1	2	3	2	1	4	1	2	1	2	1	2	4	1	1	2	3	4	4	4	49
19	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	33
20	3	3	5	3	4	5	4	2	3	4	4	3	1	1	2	3	2	3	3	2	2	1	2	65
21	1	2	2	2	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	3	3	2	2	2	3	5	5	5	80
22	2	2	4	1	2	4	4	3	5	5	4	4	4	2	1	2	1	1	1	1	5	5	4	67
23	2	4	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	2	2	2	4	4	4	75
24	4	4	5	2	2	5	2	1	5	5	5	5	4	2	2	5	2	4	2	5	5	5	5	86
25	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	59
26	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	4	54
27	1	2	3	2	4	4	2	1	5	5	5	5	3	2	2	3	3	2	1	1	1	5	5	67
28	1	2	1	1	2	3	2	1	4	1	2	1	2	1	2	4	1	1	2	3	4	4	4	49
29	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	33
30	3	3	5	3	4	5	4	2	3	4	4	3	1	1	2	3	2	3	3	2	2	1	2	65
31	1	2	2	2	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	3	3	2	2	2	3	5	5	5	80
32	1	2	2	2	4	4	2	2	4	3	2	1	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	67
33	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	65
Sumatoria	56	78	90	65	90	119	93	76	130	111	115	108	91	67	67	95	63	73	60	72	123	136	126	205,94
Media	1,70	2,36	2,73	1,97	2,73	3,61	2,82	2,30	3,94	3,36	3,48	3,27	2,76	2,03	2,03	2,88	1,91	2,21	1,82	2,18	3,73	4,12	3,82	63,76
Desv. Est.	0,98	0,90	1,40	0,88	1,10	1,39	1,24	1,31	1,03	1,48	1,28	1,51	1,09	1,07	0,68	1,14	0,72	1,11	0,64	1,16	1,40	1,19	1,21	14,35
Varianza	0,97	0,80	1,95	0,78	1,20	1,93	1,53	1,72	1,06	2,18	1,63	2,27	1,19	1,16	0,47	1,30	0,52	1,23	0,40	1,34	1,95	1,42	1,47	205,94

Leyenda: MD: Muy de acuerdo (5), DA: De acuerdo (4), NAND: Ni de acuerdo ni de desacuerdo (3), ED: En desacuerdo (2), MED: Muy en desacuerdo (1).