



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**LA MOTIVACION DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE
ODONTOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO
Y SU INFLUENCIA EN EL COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL**

Autora:Od. Kennia Alcalá F.
Tutora: Msc. Evelin Rodríguez

Valencia, Mayo 2015.



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



LA MOTIVACION DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE
ODONTOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO
Y SU INFLUENCIA EN EL COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL

Autora: Od. Kennia V. Alcalá F.

Trabajo de Grado presentado ante la Comisión Coordinadora del Programa de Gerencia Avanzada en Educación, Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, como requisito para optar al grado académico de Magister en Gerencia Avanzada en Educación.

Valencia, Mayo 2015



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



VEREDICTO DEL JURADO EXAMINADOR

Nosotros, miembros del Jurado Examinador designado para la evaluación del Trabajo de Grado de Maestría titulado: **LA MOTIVACION DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO Y SU INFLUENCIA EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**, presentado por **Kennia Alcalá C.I V-12.618.369**, para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: _____

NOMBRE Y APELLIDO

C.I

FIRMA

Valencia, Mayo 2015

Dedicatoria

A Dios

A mi Madre, que desde cielo se que celebra mis logros.

A mi Esposo, por su amor, paciencia y comprensión.

A mis hijos Daniel y Gabriela, mi razón de vida.

Kennia

Agradecimientos

Primeramente a Dios por protegerme y orientarme cuando lo necesite.

A mi madre, que aunque esta en el cielo, siempre en vida me apoyo y motivo a cumplir mis metas.

A mi esposo Joel, por su amor incondicional, paciencia, y comprensión.

A mishijos: Daniel y Gabriela, por entender y compartir su tiempo.

A mis compañeros y amigos de la Maestría en Gerencia Avanzada en Educación, Jesús, Daniela y Betzabeth, que de una u otra forma contribuyeron a terminar juntos esta meta.

A mi tutora Evelin Rodríguez, por su orientación, ayuda y colaboración para realizar esta investigación.

A todos ¡Muchas Gracias!

ÍNDICE GENERAL

	pp.
Dedicatoria.....	vii
Agradecimiento.....	viii
Índice General.....	ix
Índice de Cuadros.....	xi
Índice de Tablas.....	xii
Índice de Gráficos.....	xiii
Resumen.....	xiv
Abstract.....	xv
Introducción.....	13
CAPÍTULO I	
El Problema de la investigación.....	18
Objetivos de la investigación.....	22
Justificación.....	23
CAPÍTULO II	
Marco Teórico.....	25
Antecedentes.....	25
Bases Teóricas.....	28
Motivación.....	28
Factores Intrínsecos y extrínsecos.....	30
Satisfacción de Necesidades.....	31
Clima organizacional.....	33
Comportamiento Organizacional.....	34
Cultura Organizacional.....	35
Factores Fundamentales.....	35
Productividad.....	35
Ausentismo.....	35
Rotación.....	36
Satisfacción en el Trabajo.....	36
Habilidades.....	36
Personalidad.....	38
Fundamentación Teóricas.....	40
Teoría Motivacionales.....	40
Teorías de Contenido.....	41
Teoría de ERC.....	41
Teoría de las Necesidades Aprendidas.....	42
Teoría de Procesos.....	43
Teoría de Vroom.....	43
Teoría de Equidad.....	43
Teoría de Establecimiento de Metas.....	44
Teoría de Relaciones Humana.....	45
Bases Legales.....	46

CAPÍTULO III

Marco Metodológico.....	53
Diseño de la Investigación.....	53
Tipo de Investigación.....	53
Nivel de la Investigación.....	54
Población y muestra.....	55
Criterios de inclusión	56
Criterios de exclusión.....	56
Técnicas de Recolección de Información.....	56
Instrumentos de Recolección de Información.....	56
Validez de Experto.....	57
Confiabilidad.....	58
Técnica de procesamiento de datos.....	59

CAPITULO IV

Análisis e interpretación de la información.....	60
Conclusiones.....	70
Recomendaciones.....	70
Referencias.....	73
Anexos.....	77

INDICE DE CUADROS

Cuadros	pp
1.-Teorías Motivacionales.....	40
2.- Operacionalización de Variables.....	52

INDICE DE TABLAS

Tabla	Pp
1.-Frecuencias de resultados por ítems.....	60
2.- Distribución de Frecuencia y Porcentaje de la Variable: Motivación.....	61
3.- Distribución de Frecuencia y Porcentaje de la Variable: Comportamiento Organizacional Dimensión: Factores Fundamentales.....	65
4.- Distribución de Frecuencia y Porcentaje de la Variable: Comportamiento Organizacional Dimensión: Factores Personales.....	68

INDICE DE GRAFICOS

Gráficos	Pp
1.- Distribución de Frecuencia y Porcentaje de la Variable: Motivación.....	61
2.- Distribución de Frecuencia y Porcentaje de la Variable: Comportamiento Organizacional Dimensión: Factores Fundamentales.....	65
3.- Distribución de Frecuencia y Porcentaje de la Variable: Comportamiento Organizacional Dimensión: Factores Personales.....	68



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**LA MOTIVACION DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE
ODONTOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO
Y SU INFLUENCIA EN EL COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL**

Autora: Od. Kennia Alcalá Flores.

Tutora: Msc. Evelin Rodríguez.

Año: 2015.

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito analizar la motivación de los docentes contratados de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo y su influencia en el comportamiento Organizacional, está fundamentado en las teorías motivacionales, Teoría de Vroom, tres necesidades, relaciones humanas, Teoría de comunicación e higiene. Este estudio se desarrollara con diseño No experimental, de tipo de Campo, con nivel descriptivo. En cuanto a la población corresponde (36) treinta y seis de los docentes del departamento de Salud Odontológica Comunitaria de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo y con un muestreo no probabilístico intencional, cuya muestra es de (12) docentes contratados por credenciales y servicio docente, que corresponde al 33,3% de la población. Se realizó una encuesta, con un instrumento (cuestionario) para la recolección de información. Los datos se procesaron estadísticamente. Se concluyó, que los docentes se encuentran motivados por factores intrínsecos y su comportamiento es de compromiso, sentido de pertenencia hacia la institución, búsqueda de capacitación constante para prestar una mejor labor y servicio, pese a la remuneración insuficiente percibida para satisfacer sus necesidades. A mayor motivación los docentes expresan un comportamiento más productivo para la institución, laborando con eficiencia, eficacia y efectividad, en pro de los objetivos organizaciones de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo.

Línea de Investigación: Procesos Gerenciales

Temática: Planificación Educativa - Liderazgo

Sub temática: Motivación

Palabras Clave: Motivación, Docentes universitarios, comportamiento organizacional.



UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF EDUCATION
ADDRESS OF GRADUATE
MASTER OF EDUCATION
ADVANCED EDUCATION MANAGEMENT STATEMENT



**THE MOTIVATION OF THE TEACHERS OF THE FACULTY OF
DENTISTRY OF THE UNIVERSITY OF CARABOBO AND THEIR
INFLUENCE ON ORGANIZATIONAL BEHAVIOR**

Autora: Od. Kennia Alcalá Flores.
Tutora: Msc. Evelin Rodríguez.
Año: 2015.

ABSTRACT

This research aims to analyze the motivation of contract teachers of the Faculty of Dentistry at the University of Carabobo and its influence on organizational behavior, is based on motivational theories, Theory Vroom, train needs, human relations theory communication and hygiene. This study was developed with No experimental design, field type, with descriptive level, in terms of population share (36) thirty-six teachers from the Department of Community Health Dentistry Faculty of Dentistry at the University of Carabobo. and intentional non-probability sampling, the sample is (12) teachers hired by credentials and teaching service, which corresponds to 33.3% of the population. One survey was conducted with a (questionnaire) instrument for data collection. The data were processed statistically. It was concluded that teachers are motivated by intrinsic factors and their behavior is commitment, sense of belonging to the institution, seeking constant training to provide better work and service, despite the inadequate remuneration received to meet their needs, more motivated teachers expressed more productive behavior for the institution, working with effectiveness, efficiency and effectiveness in achieving the goals organizations College of Dentistry, University of Carabobo.

Research Line: Process Management

Theme: Educational Planning - Leadership

Sub theme: Motivation

Keywords: Motivation, university teachers, organizationalbehavior.

INTRODUCCIÓN

La motivación juega un papel fundamental proporcionalmente relacionado con el comportamiento humano, tanto a nivel personal como profesional. Se ha evidenciado a través de múltiples estudios organizacionales esta relación específicamente en investigaciones a nivel de universidades. De allí, que existen muchos elementos intervinientes en la motivación, estos pueden ser de índole ético, moral, social, económico, entre otros, los cuales dependen del grado de satisfacción de la persona, serán manifestados a través de una conducta, un personal motivado está comprometido con los objetivos organizacionales y por ende desarrolla un comportamiento que permita el éxito de la institución.

Por otra parte, el país se encuentra inmerso en una crisis social y económica que afecta a toda la población en distintos grados y la Facultad de Odontología, no escapa a esta realidad de inseguridad, escasez, recortes presupuestarios, entre otros aspectos que van a influir en el personal que allí se desempeña, como lo son los docentes, originándose la desmotivación y una serie de comportamientos que repercuten en la calidad de la enseñanza y la formación de nuevos profesionales de la odontología.

En esta investigación se pretende analizar la motivación de los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo y su influencia en el Comportamiento Organizacional, a través de la identificación de los factores motivacionales de dichos docentes, además de describir el comportamiento organizacional de los mismos, para así evidenciar la influencia de la motivación en el Comportamiento Organizacional de los docentes.

Para ello la investigación, consta de cuatro (4) capítulos, describiéndose a continuación.

El Capítulo I, conforma la etapa inicial de la investigación, en el que se describe el planteamiento de la problemática, el objetivo general, los objetivos específicos y la justificación, donde se destaca la relevancia de la investigación.

Seguidamente, el Capítulo II, o Marco Teórico, corresponde primeramente a la búsqueda de antecedentes de la investigación y la relación con este estudio, descripción de bases conceptuales, así como la fundamentación teórica y la fundamentación legal que la sustentan.

El Capítulo III o marco metodológico, señala el tipo de investigación, la población y muestra, técnica de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Por último, el Capítulo IV, revela el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, así como las conclusiones y recomendaciones propuestas. Es aquí, donde se condensa el resultado de la investigación, el cual constituye un importante aporte a la problemática de la motivación en el personal docente y su comportamiento organizacional de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, con la finalidad de permitir acciones correctivas y seguir profundizando en la temática en estudios posteriores.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El éxito de toda organización depende de una serie de factores, en su mayoría, referidos a la actividad de recursos humanos, figura que tiene que asumir grandes retos por los cambios que se vienen produciendo en el mundo en todos los aspectos y su repercusión inmediata en los procesos económicos y sociales. Esto conlleva a la necesidad de adquirir nuevas competencias en cuanto a cómo gerenciar los Recursos Humanos en estos tiempos.

El área de la educación, no escapa a estos cambios que inciden directamente sobre el Modelo de Gestión de Recursos Humanos, siendo su componente más delicado y complejo, al enfrentar con frecuencia grandes obstáculos y resistencia al cambio. Es así, como Salguero (2006) señala que:

Organizaciones educativas, específicamente en instituciones de educación superior, pareciera que los docentes no están excluidos de estar afectados por variables externas o internas que teóricamente pudieran influenciar en el rendimiento laboral, la relación con otros miembros de la organización educativa, en lo personal. Con base en estos argumentos, es conveniente investigar el proceso de motivación que forma parte de la realidad individual de los docentes de educación superior, dada la responsabilidad social que ejercen; y comprender el impacto en la comunidad universitaria en la cual se desempeñan profesionalmente, con la finalidad de conocer sus necesidades y aspiraciones en el contexto donde interactúan en forma regular (p. 73)

Para mantener el grado de compromiso y esfuerzo, las organizaciones tienen que propiciar climas laborales positivos que les faculte valorar adecuadamente la cooperación de sus miembros, estableciendo mecanismos que le permitan disponer de una fuerza de trabajo suficientemente eficiente y eficaz que conduzca al logro de los objetivos y metas de la organización, y al mismo tiempo logre satisfacer las aspiraciones de sus integrantes.

En referencia a la motivación, se entiende como la disposición a desarrollar altos niveles de esfuerzo para alcanzar las metas de la organización y está condicionada por la satisfacción de alguna necesidad individual, estar motivado es clave para que los empleados cumplan con los objetivos organizacionales, se sientan comprometidos con la organización, pero es sabido, que está condicionada por factores como la variabilidad individual, el clima organizacional, la cultura organizacional y el comportamiento organizacional, entre otros. Además, indica Añez (2006):

Las Instituciones Públicas de Educación Superior cumplen un papel transcendental en los cambios manifestados en el país. Ante las nuevas tendencias, el sector educativo universitario debe dar adecuadas respuestas a las exigencias del entorno y en esa tarea el recurso humano es un pilar fundamental de soporte para el cumplimiento de estas exigencias, mediante sus funciones principales: Docencia, Investigación y Extensión (p.103).

En otras palabras, las universidades desempeña un rol significativo para el desarrollo de un país, a través de sus tres primordiales funciones, como lo son la ejecución de actividades de docencia, al formar nuevos profesionales de alto desempeño, con sentido de pertenencia y compromiso unificado; investigación, indagando, profundizando en nuevos conocimientos, desarrollando o mejorando estrategias y extensión vinculando la universidad con su entorno, para un beneficio mutuo, para lo cual son los docentes como talento humano los responsables de hacer esto posible. Cabe señalar lo expresado por Aubad (citado por Manzano, 2005), donde:

La Educación es el acto colectivo mediante el cual la sociedad induce en sus miembros y generaciones los valores que caracterizan la vida civilizada y a su vez, los individuos y las generaciones constituyen la sociedad, en donde finalmente la educación superior es por sí misma un concepto alusivo a las altas cualidades de la que debe gozar toda educación como hecho individual, social y universal, compatible con los niveles secundarios y primarios (p. 4)

Visto de esta forma, entendemos la educación como pilar fundamental para la convivencia armónica, y desarrollo de un país, a través de la promoción de

valores indispensable para el desarrollo de cualquier actividad de la vida cotidiana, y en donde la universidad a través de sus docentes permite su consolidación.

Entonces, es importante señalar lo destacado por Añez (ob. Cit.) al expresar que:

Los factores de la Motivación Laboral y los elementos y características de la Cultura Organizacional constituyen materia prima para el desarrollo de las relaciones laborales llevadas a cabo en el cumplimiento de las funciones universitarias; por lo cual, estas instituciones deben crear mecanismos que desarrollen factores motivadores para intentar resolver los malestares percibidos en los docentes universitarios. (p.12)

Se observa así, que existen muchas definiciones de la motivación, descritas por distintos autores entre las que se puede señalar la proporcionada por Robbins (2004), para quien se trata de “la voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionadas por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual”(p.104). Destaca el autor que este proceso se origina desde una necesidad o meta, e ínsita a comportarse de una determinada manera, por lo que la motivación, la satisfacción y el rendimiento de los sujetos se convierten en factores que se traducen en la conducta laboral del individuo.

Así, la motivación laboral y el comportamiento organizacional del docente, constituyen pilares fundamentales para el desempeño de las relaciones laborales en las Universidades en el cumplimiento de las funciones universitarias; por lo cual, estas instituciones deben propiciar mecanismos que promuevan elementos motivadores para intentar resolver las incomodidades apreciadas en los docentes universitarios.

Específicamente en el caso de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, y en base a observaciones y conversaciones informales con docentes, se evidencia que el personal contratado se ve afectado por factores internos o propios de la universidad; se les asignan responsabilidades no

adecuadas a su cargos, desempeñando así labores extras (coordinaciones de asignaturas, entre otras), sin ningún tipo de reconocimiento ni consideración, bajo normas inflexibles, valores y actitudes no compartidas, sus opiniones no son consideradas por su condición de contratado.

Desde el punto de vista del docente, expresan la obsolescencia de procedimientos, carencia de equipos básicos, infraestructura no adecuada para la enseñanza y el aprendizaje, falta de apoyo, entre otros, además son mal remunerados, y con un pago esporádico, no mensual o fijo.

De aquí que, para todos es bien conocido que la remuneración es necesaria para cubrir necesidades básicas, como alimentación, vivienda, pago de servicios, manutención de los hijos, así mismo, se ven afectados por factores externos: como la crisis económicas, políticas presupuestarias gubernamentales, aspectos económicos, sociales y políticos.

Ahora bien, estos factores internos y externos, más la realidad percibida desfasada entre lo ofrecido y lo esperado por los docentes por parte de la Universidad, pueden influir en la motivación del personal contratado, y por ende en el comportamiento organizacional, evidenciándose por ausentismo laboral, irresponsabilidad en el ejercicio de sus funciones y una falta de sentido de pertenencia, identidad y compromiso, con presencia de conflictividad lo cual atenta el desarrollo y avance del sector educativo.

Cabe señalar que dichos docentes no tienen una formación preuniversitaria en el campo de la educación, ya que en su mayoría son odontólogos de profesión y su vocación por la enseñanza es en un inicio, uno de los motivos que los impulsa a entrar en este campo laboral, sin embargo, esta motivación en ocasiones se desvanece y lo que ocasiona una serie de conductas en el educador que repercute en su desempeño laboral y por ende en la organización como lo es en este caso, la Universidad de Carabobo.

Muchos de estos talentos humanos, que desempeñan labores docentes lo realizan en búsqueda de una estabilidad laboral, y con visión a futuro, pensando

en una jubilación y una seguridad para la vejez, para otros laborar en la universidad es la satisfacción de ser reconocido como parte o componente de un sistema que brinda estatus social, sea cual sea lo que estimule, a un ser humano a desempeñar esta labor crea la inquietud para ser estudiada.

En virtud de que, el personal más importante para la formación de nuevos profesionales de la odontología son los docentes, y se espera que los mismos brinden el mejor aporte en la labor que desempeñan, que deseen y busquen la eficiencia con un elevado rendimiento, comportamiento ético y el ingenio creativo, como guía y ejemplo de los futuros odontólogos, prestadores de servicios de salud, como son los estudiantes que tienen a su cargo, es por ello que surge la necesidad de analizar la motivación de los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo y su influencia en el comportamiento organizacional.

En base a estos argumentos, surgen las siguientes interrogantes:

¿Cómo es la motivación docente en la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo?

¿Cómo es el comportamiento organizacional de los docentes de la facultad de odontología de la universidad de Carabobo?

¿Cómo influye la motivación en el comportamiento organizacional de los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la motivación de los docentes contratados de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo y su influencia en el Comportamiento Organizacional.

Objetivos Específicos

Identificar los factores motivacionales de los docentes contratados del departamento Salud Odontológica Comunitaria de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo.

Describir el comportamiento organizacional de los docentes contratados del departamento Salud Odontológica Comunitaria de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo.

Evidenciar la influencia de la motivación en el Comportamiento Organizacional de los docentes contratados del departamento Salud Odontológica Comunitaria de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo.

Justificación.

Las organizaciones tienen resultados positivos en el comportamiento organizacional, desempeño laboral y económico en la medida que cuentan con un personal altamente motivado. A nivel gerencial analizar el recurso humano, es transcendental porque es la esencia de las organizaciones. Entonces, estudiar la, motivación, el comportamiento organizacional, el desempeño laboral de los docentes, constituyen aspectos importantes a evaluarse de manera constante, dada la capacidad que tienen los mismos, con sus conductas de influir sobre la vida universitaria, alumnos, autoridades, compañeros de trabajo y comunidad en general.

Basándose en lo anterior, el presente estudio, permitió analizar la motivación de los docentes contratados de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo y su influencia en el Comportamiento Organizacional, identificando los factores que influyen en su Motivación, describiendo su comportamiento, para así reconocer sus debilidades y fortalezas, en la búsqueda de alternativas para mejorarlas o reforzar los aspectos favorables.

Para la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, esta investigación permitirá evidenciar la importancia de la motivación de los docentes y su repercusión en el comportamiento y desempeño laboral, crear conciencia de la importancia de mantener a un personal altamente motivado en las instituciones, para que puedan lograrse tanto los objetivos organizacionales como personales.

Finalmente, este estudio será un aporte para otros investigadores y otras instancias interesadas en este tema, además los conocimientos derivados del presente estudio constituirán nuevas bases que permitirán diseñar, desarrollar y potenciar las organizaciones en el ámbito de la gerencia, así como comprender la dinámica del capital humano. Otro aporte importante lo constituye el enriquecimiento de la línea de investigación Procesos Gerenciales del Programa de Maestría en Gerencia Avanzada en Educación, adscrita a la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes

Tamayo (2001) “señala que en los antecedentes se trata de hacer una síntesis conceptual de las investigaciones o trabajos realizados sobre el problema formulado con el fin de determinar el enfoque metodológico de la misma investigación”.(p.146)

En base en lo anterior, se exponen una serie de investigaciones realizadas, que refieren de manera directa o indirecta aspectos relevantes vinculados a la motivación y al comportamiento organizacional, y que permiten analizar y describir múltiples elementos que inciden en este estudio, entre las cuales se pueden mencionar las siguientes.

Primeramente, Jiménez (2012), en su investigación titulada “Propuesta de estrategias Motivacionales para optimizar el desempeño Laboral en los Docentes de la Escuela Técnica Robinsoniana “Víctor Racamonde”, ubicada en el municipio Miranda del estado Carabobo”, el objetivo general es proponer estrategias motivacionales para optimizar el desempeño laboral en los docente de la Escuela Técnica Robinsoniana “Víctor Racamonde” ubicada en el Municipio Miranda del Estado Carabobo.

El estudio estuvo enmarcado en el paradigma cuantitativo, dentro de la modalidad del proyecto factible respondiendo a un nivel descriptivo en la fase diagnóstica, el basamento teórico contempló teoría motivacional de las necesidades de McClelland, teoría de las 3 necesidades, la teoría Contingencial de las expectativas de Vroom y la teoría de las relaciones humanas. Se concluyó que en la institución existía debilidades en la motivación del personal docente, de allí pues que es necesario la implementación de estrategias motivacionales basadas en el reconocimiento laboral para optimizar el desempeño docente.

Por su parte, Ardito (2012), investigó el clima organizacional y desempeño docente en la E.B.E “José Félix Ribas” ubicado en el municipio Valencia del Estado Carabobo. Tuvo como objetivo general determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente de la E.B.E. José Félix Ribas, ubicada en el municipio Valencia Estado Carabobo.

El estudio estuvo enmarcado dentro de una investigación descriptiva de campo de corte transversal o transaccional. De acuerdo con los resultados obtenidos se concluyó que en la institución existe un clima organizacional favorable pero se deben reforzar las debilidades presentadas en cuanto al liderazgo, el sistema de recompensas existente y la participación de los docentes en la toma de decisiones.

Así mismo, Garvía (2012), estudió la Motivación en el logro de la satisfacción en la labor docente de la U.E. “Juan Ramón González Baquero”, ubicado en el estado Carabobo, con el objetivo de analizar la motivación docente en el logro de su satisfacción laboral en la U.E. “Juan Ramón González Baquero” del Estado Carabobo; La metodología se enmarcó en el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y con un diseño de campo.

Entre las conclusiones se puede afirmar que los docentes sienten motivación intrínseca porque trabajan por el placer de sentirse realizados y conseguir lo que desean en el ámbito profesional, además que obtienen una sensación agradable al realizarlo; sin embargo, no están de acuerdo con la remuneración que perciben y se sienten inseguros en el área laboral.

Por su parte, Morillo (2011), realizó una investigación titulada El Estrés Organizacional y su relación en el desempeño laboral del personal directivo y docente, realizado en el L.B “Sebastián Echeverría Lozano”, ubicado en el Municipio Libertador, cuyo objetivo general fue analizar el estrés organizacional y su relación en el desempeño laboral del personal directivo y docente en el L.B Sebastián Echeverría Lozano Municipio Libertador. El tipo de estudio fue descriptivo y su diseño, no experimental de campo. La teorías que

sustentaron la investigación fueron la motivación, satisfacción laboral, el estrés, clima organizacional, y el estrés laboral.

Las conclusiones planteadas arrojaron cierto grado de inestabilidad laboral y constituyen factores en la producción del estrés. En función de las fortalezas y debilidades encontradas se recomienda una intervención sobre estas a fin de reducir los niveles de estrés del docente para así alcanzar un mejor desempeño laboral.

A nivel internacional, Olivares, Quintana, Matta y Morales(2006), describieron la “Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica” de la Facultad de Estomatología Roberto Beltran Neira de la Universidad Peruana de Cayetano Heredia, cuyo propósito es determinar el nivel de satisfacción laboral por cuatro facetas en el personal docente del Departamento Académico de Clínica Estomatológica (DACE) de la Facultad de Estomatología (FE) de la Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH).

Se trató de un estudio de tipo descriptivo de corte transversal, midiendo a través de una encuesta, los cuatro factores de la satisfacción laboral: por la institución, por la remuneración, por la tensión laboral y por las condiciones laborales. Concluyendo que la satisfacción laboral por la institución fue buena, la satisfacción laboral por la remuneración, tensión laboral y condición laboral fue regular, así como también la satisfacción laboral global.

Por último, Pesántez y Guapacaza (2012), realizaron un Análisis del comportamiento organizacional del personal Docente, Administrativo y de Servicios de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Cuenca. A través de una encuesta, se realizó un diagnóstico del clima laboral, para conocer y describir el ambiente percibido y presentar propuestas de cambio, para disminuir, la insatisfacción laboral que contribuye al desarrollo de actitudes negativas frente a la institución, concluyendo que los docentes se encuentran altamente motivados y comprometidos, la afinidad de los valores personales con los organizacionales traen como consecuencias alta satisfacción personal con el trabajo, se debe

reforzar la comunicación, la capacitación e inducción, la socialización como otro factor importante.

De acuerdo a las descripción realizadas, se observa que estas investigaciones se relacionan con la actualmente realizada, principalmente en su basamento teórico, debido a que estudian los elementos que influyen en la motivación del capital humano de una institución y su repercusión del comportamiento de la misma en el momento de realizar sus funciones, además en algunas investigaciones exponen similitudes de la problemática planteada en este estudio, guardan relación con esta investigación, ya que hacen referencia a situaciones reales que se manifiestan en el sistema educativo, los autores aportan recomendaciones y soluciones viables que deben ser tomadas en consideración en aquellas áreas donde se detectó el problema, la revisión de estos estudios permite recabar información y conocimientos para esta investigación de referencia a la motivación docente y el comportamiento organizacional.

Bases Teóricas.

Paella y Martins (2010), expresan que “el marco teórico es el soporte principal del estudio. En él se amplía la descripción del problema, pues permite integrar la teoría con la investigación y establecer sus interrelaciones”(p. 62). Adicionalmente, Arias (2006), señala que el marco teórico de la investigación, también llamado referencial, comprende una serie de elementos conceptuales sustentan la indagación realizada.

Es aquí donde se indica ese basamento teórico, legal de la investigación objeto de estudio, y permite establecer la relación con el problema a estudiar formulando un marco de referencia para su análisis.

Motivación

La motivación es descrita por Márquez, y Márquez(2014), como “las fuerzas que actúan sobre un individuo para iniciar y dirigir su conducta en un determinado sentido(p. 17); así mismo, para Martínez (2012), se trata de la mejor

arma para potenciar el rendimiento de los colaboradores, mientras que para Urcola (2008), es lo que impulsa al individuo a adoptar una determinada conducta para lograr un objetivo.

Es por ello importante, que los docentes se sientan comprometidos con su trabajo, que sientan la necesidad de realizarlo con gusto, que la labor que realiza es valiosa, para que sientan ese impulso, ese incentivo de desarrollar la docencia con dedicación, compromiso, eficiencia, calidad, proactividad y todo esto traducido en un comportamiento favorable para la institución donde labora. De hecho, Martínez (2012) señala, que el término motivación:

Ha sido utilizado en tan diversas formas en psicología que actualmente no existe un acuerdo general sobre el tipo de conducta que puede ser clasificada como conducta motivada. Lo que sí parece existir es el acuerdo de que la característica peculiar de dicha conducta es que va dirigida y orientada hacia una meta(p. 21).

Puede comprenderse que, es ese impulso interior que desencadena un comportamiento determinado, encaminado en lograr las metas, y condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad, por lo que se convierte en una de las tareas del gerente, para lograr las metas de la organización (Amorós, 2007). En otras palabras, los docentes se comportan en base a su motivación en marcada en el logro de metas, que le permitan satisfacer alguna necesidad, siendo de destaca relevancia el manejo de esta información para que los gerentes a través de su habilidad humanística identifiquen necesidades en ellos, y establezcan estrategias para motivarlos.

Respecto a la motivación del docente, es importante subrayar lo destacado por Aldape (2008), pues con ello se ve beneficiado no solo el propio docente, sino también la institución y el alumno; un docente motivado influye positivamente en el comportamiento y de su entorno. También resalta el impacto de dicho educador motivado en el alumno, y manifiesta que el alumno recibirá una cátedra más motivante e inconscientemente obtiene mejoras en la calidad de aprendizaje y

entendimiento. “Como en cualquier empleo, la gente motivada desempeña trabajo de calidad y la docencia no es la excepción” (p. 57).

Factores Intrínsecos y Extrínsecos

Desde la perspectiva del enfoque humanista como el cognitivo, se destaca que la motivación intrínseca se antepone a la extrínseca, sin por ello se descarte el papel que pueden tener las recompensas externas o la búsqueda de la aprobación de los demás. De acuerdo a Robbins (2005), los trabajadores poseen una motivación intrínseca cuando existe en ellos un interés genuino por su trabajo, buscan las mejores formas de hacerlo y se enorgullecen por realizarlo.

Así, el modelo de la motivación intrínseca propuesto por Thomas (citado por Robbins, ob. cit.), se consigue cuando las personas experimentan sentimientos de competencia, libertad de decisión, progreso y sentido, al referirse al sentido de libertad de decisión, se refiere a la capacidad de escoger las tareas que considere importante y ejecutarlas de acuerdo a su criterio, la competencia, como la sensación de logro que se obtiene al desempeñar con habilidades y destrezas las tareas que se seleccionó, el sentido como la oportunidad de tratar de alcanzar un objetivo que sea significativo en el contexto general y el progreso, así como también la impresión del avance en la consecución del objetivo establecido.

Para González (2006), estos factores intrínsecos son ampliamente responsables de la verdadera motivación, considerando la satisfacción personal mediante el logro, el aprendizaje, la propia voluntad y empeño personal. Indican además, Bustos y otros (citado por Rodríguez, 2007), que se trata de estímulos que vienen del interior de una persona, o necesidades que nacen fuera de ella, y que condicionan algún tipo de consumo. Igualmente, comenta Pérez (2002), que los factores extrínsecos, son controlados desde afuera del individuo, y se constituyen por las compensaciones, incentivos, castigos o privaciones que controlan la actuación del individuo.

Puede decirse que, tanto los factores extrínsecos como los intrínsecos, son importante como entes motivadores en los docentes universitarios, quienes en muchos casos, realizan su labor por vocación y por esa satisfacción personal de transmitir conocimiento, de formar nuevos profesionales del futuro, pese a que las remuneraciones salariales, donde no existe reconocimiento por su labor por parte de los gerentes de la institución donde laboran, llámense coordinadores de asignatura o jefe de departamentos, evidenciándose de ese modo los factores extrínsecos e intrínsecos de la motivación.

Satisfacción de Necesidades

La satisfacción de necesidades y la motivación, están estrechamente relacionadas, debido a que la motivación busca siempre satisfacer algo; Kotler y Armstrong (2003), señalan que “una necesidad se convierte en un motivo cuando se alcanza un nivel de intensidad suficiente”(p. 202).

La satisfacción de necesidades puede ser explicada a través de muchas teorías motivacionales; Freud y Maslow(citado por Kotler y Armstrong, ob. cit.)las abordaron desde sus perspectivas psicológicas, donde Freud supuso que las personas, no están conscientes de esas fuerzas psicológicas que moldean su conducta, y expresó que la gente no entiende plenamente de su motivación, mientras que Maslow intentó explicar por qué la gente busca satisfacer determinadas necesidades en ciertos momentos. Sus respuestas confluyeron en que las necesidades humanas se establecen como jerarquías, desde las básicas hasta las propias, incluyendolas fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización, se satisfacen desde la necesidad más importante, continuando con la siguiente más apremiante.

En base a lo anterior, se puede deducir que los docentes aun pudiendo no comprender realmente su motivación, y cumplen progresivamente metas (necesidades),y establecen una nueva, que derivará en conductas para conseguirla, de manera consecucional.

Así mismo, la teoría de higiene fundamenta, cómo los elementos externos e internos tienen una estrecha relación con la motivación, tal como lo describe Robbins (2004), cuando afirma que “los factores intrínsecos se relacionan con la satisfacción en el trabajo y la motivación, en tanto que los factores extrínsecos se relacionan con la insatisfacción en el trabajo” (p. 395), asumiendo así que Herzberg, autor de esta teoría, consideraba que las actitudes de los individuos hacia el trabajo determinan su propio éxito o fracaso. Por tanto, los factores intrínsecos, es decir propios del gerente de aula, como por ejemplo sus valores, permiten lograr una satisfacción laboral, y ser así un empleado de éxito, mientras que la insatisfacción tiene un componente externo como lo es la remuneración percibida en estos momentos actuales, incapaz de cubrir sus necesidades, lo hace sentir insatisfecho laboralmente.

De la misma manera, Robbins (ob. cit.), destaca las investigaciones de Herzberg en referencia a lo que desean los trabajadores de sus empleos, y postuló en base a sus descubrimientos que “el opuesto de satisfacción es no satisfacción y el de la insatisfacción es no satisfacción, por lo que los factores que llevan a la satisfacción laboral son unos y distintos de los que ocasiona la insatisfacción, información de interés para los gerentes que al pretender eliminar los elementos causales de la insatisfacción logran tranquilidad pero no necesariamente motivación”(p.55). Por lo tanto los gerentes a nivel de universidades, deben identificar esos elementos internos y externos para lograr un equilibrio, y conseguir docentes exitosos, satisfechos y motivados, puesto en manifiesto a través de su comportamiento y en pro del logro de los objetivos organizacionales.

Se resalta de esta forma la importancia de esos factores intrínsecos en la motivación; los gerentes deben utilizar ese conocimiento y ponerlo en práctica en los docentes, utilizar esos aspectos de reconocimiento, condiciones de trabajo, para estimular un clima laboral adecuado que estimule un comportamiento en pro de la organización de los docentes.

Específicamente en la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, muchos de los docentes que ahí laboran, sienten satisfacción por la labor

que realizan, unos contribuyen con la formación y desarrollo de los profesionales de la salud bucal del futuro, y para otros el simple hecho de educar es una satisfacción, mientras que para algunos odontólogos, la posibilidad de trabajar en una institución con el prestigio de la Universidad de Carabobo, es el impulso que los motiva. También está el hecho no menos importante, de aquellos docentes que laboran allí simplemente como una forma de obtener un recurso económico para mantenerse, por lo que cada una de estas situaciones individuales pueden explicar los diferentes comportamientos de los distintos docentes.

En este orden de ideas Friedlander y Margulies (citados por Chiang, Martiny Nuñez, 2010), indican que “el clima organizacional es un determinante significativo de la satisfacción individual. El grado de impacto que el clima produce sobre la satisfacción laboral varía según sea el tipo de clima y el tipo de satisfacción” (p. 18). Se evidencia una relación entre el clima organización y la satisfacción laboral de los empleados, elementos que influyen de manera directa en el comportamiento organizacional de los docentes de la Facultad de Odontología, al repercutir en su motivación.

Queda claro que para los administradores de las organizaciones educativas, la existencia de un clima organizacional atractivo, desafiante y consistente con sus responsabilidades, produce una satisfacción más alta en sus trabajadores, así como un clima interpersonal y psicológico organizacional positivo, con repercusión en la actitud y el comportamiento del empleado, destacando sobremanera las relaciones entre el jefe y su personal (Chiang, Martin y Nuñez, ob.cit).

Es por ello, que analizar el clima de la organización, comprende entonces de la evaluación de las relaciones interpersonales dentro de la organización, es decir, relación entre docente y docente, docente y coordinador de asignatura, docente y jefe de departamento y demás niveles de jerarquía en la universidad, que influirán de manera proporcional en la motivación y por ende en el comportamiento organizacional.

Comportamiento Organizacional

Ahora bien, Alles(2013), define al comportamiento organizacional como la “suma de estos comportamientos, sus causas, sus motivos, sus interrelaciones, etc.” (p.18). De igual manera, la autora señala que el comportamiento organizacional puede evaluarse desde dos perspectivas; primeramente, como una ciencia cuya base de conocimiento se enriquece continuamente con un gran número de investigaciones y adelantos conceptuales, y la otra como una disciplina científica aplicada, ya que la experiencia de una organización puede ser usada en otra.

Existen fuerzas principales que influyen en el comportamiento organizacional, como son las personas, tanto a nivel individual como grupal, la estructura de la organización, como son los puestos de trabajo y las relaciones entre los empleados, latecnología, ya sean los equipos, o maquinarias para su desempeño, así como las comunicaciones, el uso de la informática y por último el entorno, como lo son las competencias, presiones sociales. Por tanto, el comportamiento organizacional, también se evidencia influenciado por la cultura organizacional, entendiéndola como sistema de significados compartidos entre los miembros de la organización, que la distinguen y la hacen única.

Por su parte Rodríguez, y Pezo(2005), describen la cultura organizacional como “una variante importante que está interrelacionada con el comportamiento empresarial. Se concibe como la configuración de la conducta aprendida y de los resultados de dicha conducta, cuyos elementos se comparten y transmiten a los miembros de una sociedad” (p.54), también es vista como la conducta social convencional de una sociedad, que comparte una serie de valores y creencias particulares, y estas a su vez influyen en todas sus acciones.

De acuerdo a Robbins (2005), en las organizaciones existe una cultura dominante, que expresa los valores centrales compartidos por la mayoría de los miembros de la organización, así como también de subculturas, y miniculturas organizacionales, definidas por la división de departamentos y la separación geográfica.

Si las organizaciones no tuvieran una cultura dominante y estuvieran compuestas únicamente de numerosas subculturas, el valor de una cultura organizacional como variable independiente sería notablemente menor porque no habría una interpretación uniforme de lo que representa un comportamiento apropiado o inapropiado.(p. 526)

Es así como, la cultura fomenta el compromiso con la organización y aumenta la coherencia del comportamiento de los trabajadores, lo que sin duda reporta beneficios a la organización. La motivación y la cultura organizacional van a estar íntimamente relacionada y van a producir una serie de conductas y comportamiento dentro de los docentes universitarios, los valores y creencia dentro de los miembros que conforman la facultad de odontología, específicamente los docentes, es de resaltada importancia, ya que son la imagen a seguir, el ejemplo de los futuros profesionales de la odontología y deben ser tomados en cuenta por los gerentes.

Factores Fundamentales

Productividad

En relación con la productividad, Amorós(2007), señala que una “organización es productiva en la medida que logre sus metas y transfiriendo los insumos a la producción al menor costo posible” (p.17). Así, un docente motivado tendrá un comportamiento que permitirá con eficiencia y eficacia, lograr los objetivos organizacionales haciendo el mejor uso y provecho de los insumos necesarios, a través de un comportamiento acorde a sus funciones y responsabilidades.

Ausentismo

A sí mismo, el autor expresa del ausentismo que se trata de “la inasistencia de empleados al trabajo”(p.17).Es importante destacar, que el pilar fundamental de toda organización es su capital humano; al existir niveles de ausencia elevados en los empleados,esto va a repercutir en el logro de los objetivos organizacionales,

pues un personal motivado a realizar sus labores, faltara muy poco a sus jornadas laborales.

Rotación

De acuerdo, Amorós (2007), se trata del “retiro constante, ya sea voluntario o involuntario, de los trabajadores de una organización” (p.17).

Actualmente, por las condiciones socioeconómicas que enfrenta el país, muchos docentes de manera voluntaria e involuntaria se han retirado de sus cargos, a través de renuncias o despidos; estos profesores capacitados, formados en la docencia y con amplia experiencia, han decidido por distintos aspectos motivacionales no continuar en la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, lo que ha generado su reemplazo por odontólogos recién graduados, muchos de ellos sin experiencia clínica por su misma condición de recién egresado, y con un mínimo de experiencia o formación docente, lo que obstaculiza el funcionamiento eficiente de la institución.

Satisfacción en el Trabajo

La satisfacción del trabajo es descrita igualmente por Amorós (ob. cit.), como “la actitud hacia el trabajo de uno; la diferencia entre la cantidad de recompensas que los empleados reciben y la cantidad que ellos consideran deben recibir”(p.17).

La satisfacción en el trabajo está estrechamente relacionada con el ausentismo y la rotación, aspectos que perjudican en gran medida la productividad de cualquier organización.

Habilidades

Las habilidades son descritas por Robbins (2004), como “la capacidad que un individuo tiene para realizar las diversas tareas de su trabajo” (p.40). Estas destrezas o capacidades para desempeñar las funciones inherentes al cargo,

pueden ser de dos índoles: intelectuales y físicas, ambas necesarias para el desempeño de las funciones o requerimiento del puesto de trabajo.

- Habilidades Intelectuales.

Descritas también por Robbins (2004), como la “capacidad de realizar actividades mentales” (p.40). Estas habilidades son todos esos conocimientos, capacidades de análisis, raciocinio y respuesta necesarias para desempeñarse efectivamente en cargo.

- Habilidades Físicas

Conviene destacar lo definido por Robbins (ob. cit.), en relación a las habilidades físicas como la “Capacidad de realizar tareas que exigen vigor, destrezas, fuerza y características semejantes”(p.41). Se trata de pericias manuales, o experiencia para realizar una labor, en el ámbito del docente en odontología, sería todas esas destrezas de realizar los procedimientos clínicos odontológicos en función al área odontológica.

El comportamiento de las personas en el trabajo, va a estar influenciado por las exigencias del cargo y las capacidades propias del empleado, por lo que el desempeño de los trabajadores se beneficia cuando se corresponden las habilidades y el puesto donde se desempeñan. A pesar del empleado este muy motivado, debe tener unas capacidades de índole intelectual y físicas que permitan satisfacer los requisitos de su trabajo, en el Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, en el departamento de Salud Odontológica Comunitaria, es necesario que los docente, cuente con esas habilidades intelectuales, como por ejemplo conocimientos Odontológicos, así como la capacidad física de realizar diagnósticos, tratamientos o procedimientos inherentes a la formación de Futuros odontólogos.

Además, es importante destacar también, cuando un trabajador, o docente, posee unas habilidades que exceden en los requerimientos del cargo, el desempeño laboral será adecuado, sin embargo la satisfacción del empleado estará

reducida, y quizás el docente se sentirá frustrado y por ende la organización será igualmente afectada.

Personalidad

Cabe considerar por otra parte a la personalidad, definida por Robbins (2004), como “suma total de las formas en que un individuo reacciona y se relaciona con los demás” (p.94).

Actualmente se considera que la personalidad es una conjugación de tres factores, tales como la herencia, el ambiente y la situación , a entender este engranaje podemos evidenciar quizás el comportamiento de algunos empleados y de otros ante una misma situación.

Según expresa la teoría hereditaria, descrita por muchos autores, la personalidad está situada en la estructura molecular de los genes de los cromosomas, es decir, algunas características de la personalidad están insertadas en el mismo código genético que influye en aspectos como la estatura o color de los ojos. Así, como también, el ambiente es otro factor importante en esta triada que es la personalidad, ya que esta, estará moldeada en base a la cultura de crianza de los padres, las normas familiares, sociales, y las del entorno, los amigos, los compañeros de colegio, entre otros.

Es así, como la herencia establece lineamientos, pero el potencial personal se demuestra en la forma en que se adapta a los requerimientos y necesidades del ambiente; la situación como último elemento, pero no menos importante, interviene en el efecto de la herencia y el ambiente, ya que estos factores anteriores descritos generalmente son congruentes y estables, sin embargo cambiantes ante situaciones. El comportamiento puede verse modificado ante ciertas situaciones pese a esa carga genética y ambiental contenida en el ser, explicándose también a través de la variabilidad individual de los empleados, en este caso de los docentes.

Autoestima

En la opinión de Robbins & Couter (2005), la autoestima es el “grado de gusto o disgusto de un individuo hacia sí mismo” (p.353). Los estudios señalan que la autoestima está directamente proporcional relacionada con el éxito, es decir, las personas con alta autoestima son más arriesgadas que los que no la poseen, y creen que tienen las capacidades físicas e intelectuales para lograr el triunfo en sus empleos, por el contrario los empleados con baja autoestima, depende de la aceptación y reconocimiento de otros, lo que ocasiona que se adopten a los comportamientos y creencia de las personas que respetan, en busca de querer agradarlos, lo cual los imposibilita a tomar una visión imparcial, y desempeñando un puesto gerencial perjudica al cumplimiento de las metas con eficiencia y eficacia, conjuntamente se ha evidenciado que empleados con alta autoestima están más satisfechos con sus trabajos que los que poseen baja autoestima.

Comunicación

En referencia a la comunicación indica Chiavenato (2003), que la comunicación: “es el intercambio de información entre individuos” (p. 162); es por ello, que uno de los procesos más importantes que fortalece y aumenta las relaciones humanas, es la comunicación, permitiendo a través de ella compartir distintas informaciones necesarias para el logro de objetivos organizacionales.

Se observa entonces como en cada relación sea familiar, laboral, se requiere de una práctica positiva que favorezca el desarrollo de un clima en el cual los individuos estén comunicados eficazmente.

Es por ello, que dentro de una organización es primordial el intercambio de información entre sus miembros, de tal manera que las distintas funciones puedan desarrollarse de manera efectiva. La comunicación es un proceso compuesto en primer lugar por la necesidad de un emisor de transmitir una información a un receptor; el emisor puede utilizar cualquier canal de comunicación para hacer llegar su mensaje, ya sea de forma oral a través de

conversaciones personales, o llamada telefónica, o de forma escrita utilizando email, cartas, memorándum, notificaciones, y produciéndose una retroalimentación de parte del receptor.

Fundamentación Teórica

Esta investigación está sustentada en teorías relacionadas al tópico en estudio, que permiten abordar la motivación de los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo y su comportamiento organizacional, por cuanto las mismas son relevantes y necesarias para esta investigación.

Según Chiavenato y Villamizar (2003), “el enfoque humanista hace énfasis en los aspectos emocionales e irracionales del comportamiento de las personas y la importancia del contenido de los cargos y tareas en las personas que los desempeñan y ejecutan respectivamente” (p. 133).

Las teorías motivacionales sirven de fundamentación teórica en esta investigación, así como también las teorías de relaciones humanas y comunicación, brindarle el soporte necesario al tema de estudio, a continuación se describen brevemente:

Teorías Motivacionales

En referencia a las teorías motivacionales, Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006), establecen que “las teorías se clasifican en función a su aproximación a la motivación en el contenido o en el proceso” (p.141); estas teorías fundamentadas en el contenido, identifican factores específicos de motivación, mientras las de proceso describen como se motiva el comportamiento, resaltando también la importancia para los administradores de ambas categorías y su participación en el proceso de motivación. (ver cuadro 1)

Cuadro N°1 Teorías Motivacionales

Fundamento Teórico	Explicación Teórica	Fundadores de la Teoría	Aplicación en la Administración
Contenido	Se centra en factores internos de la persona que desencadenan, dirigen, sostienen y detiene el comportamiento. Estos factores solo pueden inferirse	Maslow. Jerarquía de los cinco niveles de necesidades. Alderfer. Jerarquía de los tres niveles (ERC) Herzberg. Dos factores principales llamados motivadores de higiene. McClelland. Tres necesidades aprendidas y adquiridas de la cultura: logro, afiliación y poder.	Los administradores necesitan ser conscientes de las diferencias de necesidades, deseos y metas, porque cada individuo es único en muchas formas.
Proceso	Describe, explica y analiza cómo se desencadena, dirige, sostiene y detiene el comportamiento.	Vroom. Teoría de las expectativas de las elecciones. Adams. Teoría de la equidad basada en comparaciones que hacen los individuos. Locke. Teoría del establecimiento de metas: las metas conscientes y las intenciones son determinantes del comportamiento.	Los administradores necesitan entender el proceso de motivación y la manera en que hacen elecciones basados en preferencias, recompensas y logros.

Fuente: Ivancevich, Konopaske, & Matteson (2006).

A continuación, con más detalles se describen las teorías en base a las cuales se fundamentan esta investigación, siguiendo la clasificación propuesta por los mencionados teóricos.

Teorías de Contenidos

- *Teoría ERC de Aldefer*

Ivancevich, Konopaske & Matteson (2006), indican que esta teoría, “coincide con Maslow en que las necesidades individuales obedece a una jerarquía” (p.143). Esta jerarquía de necesidades solo comprende tres elementos, como son: **Existencia**, identificada como aquellas necesidades satisfechas por

factores como alimento, aire, agua, sueldo y condiciones laborales; **Relaciones**, relacionada con necesidades satisfechas por relaciones sociales e interpersonales importantes y **Crecimiento**, por aquellas necesidades satisfechas individualmente a través de contribuciones creativas o productivas.

Estos autores, expresan además en referencia a la Teoría de Aldefer, un supuesto que los individuos están motivados para mostrar comportamientos que satisfagan una de las necesidades.

- *Teoría de las Necesidades Aprendidas o Tres Necesidades*

En este orden de ideas, McClelland (1989), propuso una teoría, basada en necesidades aprendidas de la motivación, y estrechamente relacionadas con conceptos del aprendizaje. Muchas de estas necesidades tienen su origen en la cultura de una sociedad. Tres de estas necesidades aprendidas son la necesidad de logro, la necesidad de afiliación, y la necesidad de poder. Así mismo, sostiene que cuando una necesidad se hace intensa motiva a la persona a adoptar el tipo de comportamiento que lleva a satisfacerla.

Estas teorías de contenido, se basan sobre las necesidades e incentivos que ocasionan un comportamiento, y además revelan el comportamiento y su relación con la motivación desde un enfoque distinto cada una, sirviendo como guía para el gerente para implementar acciones en beneficio de la organización.

Es importante para lograr el comportamiento organizacional deseado para la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, los docentes estén motivados, con sus necesidades satisfechas y logrando así presenten una conducta y un compromiso laboral basados en los objetivos del ente educativo.

Teorías de Procesos

- *La Teoría de las Expectativas de Vroom*

En esta teoría motivacional, Dubrin (citado por Garvi, (2012), indica que en la teoría de las expectativas de la motivación, “las personas realizan su mayor esfuerzo cuando espera que este esfuerzo desemboque en el desempeño y éste en un premio” (p. 312). Por su parte, Robbins y Coulter (2005), comentan sobre la teoría de las expectativas que “establece que un individuo tiende a actuar de cierta manera con base en la expectativas de que el acto vendrá seguido por un resultado determinado y en lo atractivo de ese resultado para el individuo” (p. 546).

En base a lo anterior, Robbins (2004), afirma que "la fuerza de una tendencia a actuar de una manera depende de la fuerza de una expectativa de que al acto seguirá cierto resultado que el individuo encuentra atractivo"(p.173). En otras palabras, los docentes universitarios se sentirán motivados para aumentar su desempeño, si consideran que ello producirá como resultado una buena evaluación del mismo, adecuadas recompensas organizacionales y satisfacción de metas personales.

- *Teoría de la Equidad*

En 2006, Ivancevich, Konopaske y Matteson, expresan que “la esencia de la teoría de la equidad (que también significa “justicia”) es que los empleados comparan sus esfuerzos y recompensas con los demás en situaciones laborales similares”(p.152).

Señalan además que los empleados los motiva el acto de ser tratados de manera igualitaria, y el trabajador realiza sus funciones a cambio de beneficios recibidos de la organización. En esta teoría, se señalan cuatro elementos importantes, como son:

1. Persona, que es quien percibe la equidad,

2. Comparación con los demás: que son las personas con las que el individuo se compara en relación a los insumos y resultados,

3. Insumos: características individuales que aporta el empleado a la realización de su trabajo, como habilidades, experiencia, edad, sexo.

4. Resultados: lo que el empleado obtuvo por su trabajo, ya sea en forma de sueldo, reconocimientos, prestaciones, etc.

La equidad se manifiesta cuando los trabajadores perciben que sus esfuerzos son proporcionales con las recompensas y además son equivalentes a los demás trabajadores que realizan similares labores.

- *Teoría de Establecimiento de Metas*

En este mismo orden de ideas, Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006), en relación a la teoría del establecimiento de metas propuesta por Locke, señalan que “es un proceso cognoscitivo de cierta utilidad práctica. A su parecer, las metas e intenciones conscientes de un individuo son determinantes primarios del comportamiento” (p.154). Así, estos autores destacan además, que los empleados al iniciar un trabajo suelen seguir hasta su conclusión, siendo esta una característica común del comportamiento emocional, siempre que el sujeto acepte dicho reto. Para el establecimiento de metas se destacan las siguientes características:

1. Especificidad de la meta: relacionada con la claridad de lo que se desea lograr (meta).

2. Dificultad de la meta: determinada por el nivel de desempeño o grado de competencia en la meta que se desea obtener.

3. Intensidad de la meta: se refiere al proceso para de fijar la meta o establecer cómo alcanzarla.

4. Compromiso con la meta: es el esfuerzo realizado para lograr la meta propuesta.

- *Teoría de las Relaciones Humanas*

Esta teoría surge en los Estados Unidos, desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores; desde los años treinta y su nacimiento fue posible gracias al impulso de las ciencias sociales, principalmente de la psicología, surgida en la primera década del siglo XX.

Por otro lado, Stoner, Freeman y Gilbert (citado por Jiménez, 2011), expresan “el termino relaciones humanas se suele usar en sentido general, para describir cómo actúan los gerentes con sus empleados” (p. 45).

Ivancevich, Konopaske & Matteson (2006), proponen que los administradores deben tomar acciones y motivar a sus empleados, para activar, mantener y dirigir la motivación de manera favorable, y conocer acerca de las necesidades, intenciones, preferencias, metas y comparaciones, brindando además los autores una serie de recomendaciones, como son:

1. Intervenir y procurar una ambiente que fomente, respalde y mantenga la mejora en relación al estado motivacional de los empleados para mejorar así el desempeño.

2. Sensibilizarse ante las distintas necesidades, capacidades y metas de los empleados, considerando también la variabilidad individual, y las diferencias en las preferencias del empleado.

3. Los Gerentes deben realizar supervisiones continuas de las necesidades, capacidades, preferencias y metas de los empleados, y ser coparticipe junto con el departamento de recurso humano en este proceso.

4. Los administradores deben brindar a los trabajadores funciones que planteen desafíos, diversidad y variedad de oportunidades para que satisfagan necesidades.

Los docentes universitarios son seres humanos que tienen sentimientos, deseos y temores, aspectos que influyen proporcionalmente en el comportamiento

dentro del entorno laboral, así pues que, el conocimientos de estos permite al gerente ubicar e identificar una determinada estrategia para alcanzar niveles óptimos de eficacia y eficiencia dentro de la organización.

Bases Legales

ParaPalella y Martins (2010), “la fundamentación legal o bases legales se refiere a la normativa jurídica que sustenta el estudio”(p. 63).

Inicialmente, se encuentra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, donde establece en (1999):

Artículo 102. La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad nacional, y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos de esta Constitución y en la ley.

El artículo señala los aspectos legales generales de la educación venezolana, siendo el estado el que admite la responsabilidad del sistema educativo. Además la Universidad de Carabobo una institución educativa y pública, se ve contemplada en el artículo anterior.

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.

El artículo expresa elementos que intervienen en la motivación y satisfacción docente, como que el Estado garantizará la estabilidad en el Ejercicio de la carrera docente, también estimulará la actualización permanente de los docentes y señala características idóneas que debe tener este personal.

Artículo 144. La ley establecerá el Estatuto de la función pública mediante normas sobre el ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro de los funcionarios o funcionarias de la Administración Pública, y proveerán su incorporación a la seguridad social.

El presente artículo, establece que el ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro de los funcionarios o funcionarias que laboren para el Estado, estará a cargo de la ley y se relaciona con la investigación debido a que en él se encuentran reflejadas la satisfacción de necesidades de los docentes universitarios

Artículo 147. Para la ocupación de cargos públicos de carácter remunerado es necesario que sus respectivos emolumentos estén previstos en el presupuesto correspondiente. Las escalas de salarios en la Administración Pública se establecerán reglamentariamente conforme a la ley. La ley orgánica podrá establecer límites razonables a los emolumentos que devenguen los funcionarios públicos y funcionarias públicas municipales, estatales y nacionales. La ley nacional establecerá el régimen de las jubilaciones y pensiones de los funcionarios públicos y funcionarias públicas nacionales, estatales y municipales.

Aquí se expresan sobre elementos importantes en la motivación docente, como son la satisfacción de distintas necesidades como fisiológicas, de seguridad y autorrealización entre otras, a través de la ocupación de cargos públicos, las escalas de salarios en la Administración Pública, el sueldo que devenguen, la jubilación y pensiones de los funcionarios públicos.

En cuanto a la Ley Orgánica de Educación (2009), es pertinente acotar:

Artículo 5. El Estado docente es la expresión rectora del Estado en Educación, en cumplimiento de su función indeclinable y de máximo interés como derecho humano universal y deber social fundamental, inalienable, irrenunciable y como servicio público que se materializa en las políticas educativas. El Estado docente se rige por los principios de integralidad, cooperación, solidaridad, concurrencia y corresponsabilidad.

En las instituciones educativas oficiales el Estado garantiza la idoneidad de los trabajadores y las trabajadoras de la educación, la infraestructura, la dotación y equipamiento, los planes, programas, proyectos, actividades y los servicios que aseguren a todos y todas igualdad de condiciones y oportunidades, y la promoción de la participación protagónica y corresponsable de las familias, la comunidad educativa y las organizaciones comunitarias, de acuerdo con los principios que rigen la presente Ley. El Estado asegura el cumplimiento de estas condiciones en las instituciones educativas privadas autorizadas.

Artículo 41. Se garantiza a los y las profesionales de la docencia, la estabilidad en el ejercicio de sus funciones profesionales, tanto en el sector oficial como privado; gozarán del derecho a la permanencia en los cargos que desempeñan con la jerarquía, categoría, remuneración y beneficios socioeconómicos en correspondencia con los principios establecidos en la Constitución de la República, en esta Ley y en la ley especial.

Dichos artículos señalan la idoneidad de los trabajadores de la educación, es decir los docentes, y estable que el Estado garantiza la infraestructura, dotación y equipamiento, remuneración, categorización y beneficios socioeconómicos, aspectos que se han mencionado anteriormente como factores externos que influyen en la motivación y son causantes de la insatisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo.

Fundamentos legales Establecidos en la Ley de Universidades de 1970

Artículo 1.- Las Universidades son fundamentalmente una comunidad de intereses espirituales que reúne a profesores y estudiantes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentales del hombre.

Artículo 2.- Las Universidades son instituciones al servicio de la Nación y a ellas corresponde colaborar en la orientación de la vida del país mediante su contribución doctrinaria en el esclarecimiento de los problemas nacionales.

Artículo 3.- Las Universidades deben realizar una función rectora en la educación, la cultura y la ciencia. Para cumplir esta misión, sus actividades se dirigirán a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza; a completar la formación integral iniciada en los ciclos educacionales anteriores, y a formar los equipos profesionales y técnicos que necesita la Nación para su desarrollo y progreso.

En los artículos anteriores, correspondientes al título I de la Ley de Universidades, Gaceta Oficial No.1429, extraordinario, del 8 de septiembre de 1970 se expresa claramente, el importante rol que debe cumplir el docente como, capital humano dentro de la universidad, al expresar la importante participación que debe tener la universidad para el desarrollo y progreso de la nación, es por ello relacionados con la investigación, debido a que el personal docente motivado expresara un comportamiento organizacional que permitirá lograr los objetivos de la Universidad de Carabobo y por ende, la misma cumplir con el compromiso establecidos en las leyes universitarias.

Reglamento de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo

En el capítulo I del reglamento de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, referente a las finalidades de la facultad se analizará los siguientes artículos:

Artículo 1. La Facultad de odontología de la Universidad de Carabobo, constituye una institución interdisciplinaria para la formación de recursos humanos de salud en sus distintos tipos y niveles. Sus actividades serán de docencia, investigación, extensión y servicio, dirigidas a la preparación del personal profesional, técnico y post graduado que se encargará de la atención a la salud y a la enfermedad. El egresado de la Facultad deberá ser poseedor de una actitud científica en su práctica profesional teniendo como fin último la transformación de sus propias condiciones de ejercicio y de aquellos factores que le impiden pleno desarrollo. Es decir, un recurso humano de salud capaz de asumir una posición crítica frente a la sociedad en la que debe actuar y frente a su responsabilidad profesional, buscando en todo momento la transformación de su realidad hacia situaciones de progreso creciente.

Para alcanzar estas finalidades sus objetivos son:

1. Revisar y crear nuevos conocimientos en el área educativa, conocimientos estos necesarios para colaborar en la solución de problemas generales de la Educación Superior en el país.
2. Formar personal de salud en el área de Odontología, de todo tipo y niveles, con suficiente capacitación y sensibilización social, apto para trabajar en equipos necesarios para la planificación, ejecución y

evaluación de todas las labores de prestación de servicios de salud odontológica que se realiza en el país; de estimular la incorporación de la comunidad a la atención de su propia salud, capacitado igualmente para superarse en forma permanente, así como para detectar los campos en su área de trabajo que requieren más conocimientos y colaborar en la ejecución de tareas destinadas a obtener estos nuevos conocimientos.

3. Desarrollar grupos de investigación de salud, constituidos por equipos interdisciplinarios, capaces de atender problemas de interés inmediato, sin olvidar las necesidades y posibilidades de crear conocimientos de interés más general y hasta universal.

4. Internamente, constituirse como un modelo de organización humana, respetuosa de los derechos individuales y de grupo, con pleno ejercicio de la democracia, teniendo como paradigmas la honestidad, la justicia, la dedicación al trabajo y el permanente espíritu de superación de todos sus integrantes, para beneficio de ellos mismos, de la institución, y sobre todo, de la sociedad.

Normas del Funcionamiento de la Facultad de Odontología

Artículo 1: El trato en las áreas deberá estar enmarcado dentro de la mayor comprensión, decencia y respeto.

Artículo 3: No se permitirá fumar, ingerir alimentos, ni el uso de gomas de masticar en las áreas clínicas.

Artículo 4: No se permitirán las tertulias ni hablar en alta voz en las áreas clínicas.

Artículo 6: El personal docente, auxiliar y estudiantil debe cumplir su horario a cabalidad y permanecer en su sitio de trabajo. Par ausentarse lo harán previa notificación al coordinador de la clínica respectiva.

Del Personal Docente

De acuerdo a esto el profesor deberá:

1. Permanecer dentro de la clínica durante todo el tiempo en el cuál este asignado.

2. Es obligatoria la asistencia a los seminarios incluidos en el horario de trabajo de cada profesor.

3. Usar batas clínicas para el desarrollo de las actividades.

4. Tener cuidado de seguir detalladamente todos y cada uno de los casos de pacientes a su cargo, con el objeto de guiar el tratamiento y estar en condiciones de hacer una evaluación adecuada del alumno, teniendo en cuenta también el interés, aptitud, actitud profesional, trato con el paciente y personal auxiliar, colaboración del profesorado, cuidado del instrumental y equipo, manejo y uso de materiales, posición operatoria y todas las demás situaciones que puedan influir en la formación del estudiante.

5. Velar para que se sigan las normas clínicas por parte de estudiantes, auxiliares y pacientes.

6. Informar periódicamente al coordinador de la respectiva clínica acerca de la marcha de la misma.

7. Dar a conocer oportunamente a la coordinación cualquier irregularidad presente.

Es importante comentar que el reglamento y la normativa de la Facultad de Odontología, estable las reglas y normas que deben ser cumplidas por todo el personal que allí labora, y presentan artículos específicos de lo que se espera sea la conducta del docente, y demás personal, incluido los alumnos, que hacen vida en la facultad, por lo que al destacar como debe ser el comportamiento del docente en la institución destaca la relevancia con la investigación de estudio, donde se pretende establecer la motivación como influencia en el comportamiento organizacional de los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo.

Operacionalización de Variables

Objetivo: Analizar la motivación de los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo y su influencia en el Comportamiento Organizacional.				
Variable	Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación	Urcola (2008): es la fuerza que impulsa a un sujeto a adoptar una conducta determinada. Mover a alguien hacia el logro de un objetivo. (p. 58)	Proceso de Motivación	Estímulos internos	1-2
			Estímulos Externos	3-4
			Satisfacer Necesidades	5-6
			Teoría de Higiene	7
Comportamiento Organizacional	Alles (2013): Son los determinados comportamientos de las personas que integran una organización, es la suma de estos comportamientos, sus causas y motivos. (p. 18)	Factores Fundamentales	Productividad	8
			Ausentismo	9
			Rotación	10
			Satisfacción en el trabajo	11-12
		Habilidades	Intelectuales	13-14
			Físicas	15
			Factores Personales	Personalidad
Autoestima	17			

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En referencia a la metodología, Pardillas (citado por Palella y Martins, 2010), comenta que la metodología o marco metodológico “es un estudio crítico del método” (p. 79). Es aquí donde se describe toda la metodología empleada para la realización de esta investigación.

Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación según Palella & Martins (ob. cit.), “se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio”(p. 86). Se trata de un diseño de estudio es No experimental, ya que como expresan los autores, “se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego ser analizados”(p. 87).

Así mismo, Toro y Parra (2006), señalan que en la “investigación no experimental las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador no tiene control directo sobre dichas variables, no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos”(p. 158).

Este diseño de investigación es no experimental, ya que se estudió la motivación de los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo y su influencia en el Comportamiento Organizacional, con la intención de describir de esta manera un fenómeno tal como se observa, y analizarlo luego para llegar a conclusiones en referencia a dicho recurso humano.

Tipo de Investigación

Según Palella y Martins (ob. cit.), “el tipo de investigación se refiere a la clase de estudio que se va a realizar: orienta sobre la finalidad general del estudio y sobre la manera de recoger las informaciones o datos necesarios” (p. 88).

En base a lo anterior, el tipo de esta investigación es de campo, ya que como lo expresa Ramírez (citado por Palella & Martins (2010), “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables. El investigador no manipula las variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta y desenvuelve el hecho” (p. 88).

Así mismo, la UPEL (2010), explica lo que se entiende por investigación de campo.

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

En función de lo anterior, esta investigación cumple con todas las características antes descritas, primeramente ya que ambas variables: motivación de los docentes y comportamiento organizacional, no serán influidas por la investigadora, ya que solo se limitará a la observación de los hechos, y la información se obtendrá de forma directa, en el lugar de los acontecimientos, que será en el Departamento de Salud Odontológica Comunitaria de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, y directamente a los docentes a través de un instrumento.

Nivel de la Investigación

Considerando este aspecto, Arias (2006), comenta que “el nivel de la investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno”(p. 19).

Igualmente, señalan Palella y Martin (2010), que “el propósito de este nivel es el de interpretar realidades del hecho. Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. Haciendo énfasis sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente”(p. 92).

En base a lo expuesto, se evidencia que esta investigación es descriptiva, al interpretar los elementos que motivan al personal docente de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, y su influencia en el comportamiento organizacional, de manera actual en el presente.

Población y Muestra

En referencia a la población, Palella y Martins (2010), señalan que “es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones. La población puede ser definida como el conjunto finito e infinito de elementos, personas o cosas pertenecientes a una investigación” (p.105).

La población del presente estudio, estuvo comprendida por los docentes del departamento salud odontológica comunitaria de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, que representan la cantidad de (36) treinta y seis docentes.

Se trató de la escogencia de una parte representativa de una población, cuyas características coincidían de la manera más exacta posible. Adicionalmente, el muestreo fue no probabilístico intencional, para lo que se establecieron previamente los criterios para seleccionar las unidades de análisis.

En el mismo orden de ideas Arias (2006), destaca que “el muestreo no probabilístico es un procedimiento de selección en el que se desconoce la probabilidad que tienen los elementos de la población para integrar la muestra y que se clasifica en causal o accidental e intencional o opinático, este último, cuya selección de los elementos es en base a criterios o juicios del investigador”(p. 25).

En este estudio se realizó un muestreo de tipo no probabilístico intencional, cuyos criterios de inclusión y exclusión fueron los siguientes:

Criterios de Inclusión

- Docente de Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo
- Docente del departamento de Salud odontológica Comunitaria
- Docente contratado por credenciales o servicio Docente
- Docentes contratados por más de 1 año.

Criterios de Exclusión

- No cumplir todos los criterios de inclusión.

Es importante destacar que los individuos que cumplen con los criterios antes mencionados para este estudio son (12) doce docentes, que corresponde al 33,3% de la población.

Técnicas de Recolección de Información

Parella & Martins (2010), expresan que las técnicas de recolección de datos “son las distintas formas o maneras de obtener información. Para el acopio de datos se utiliza técnicas como la observación, la encuesta, la entrevista, pruebas entre otras” (p. 115). Además, los autores señalan que “la encuesta es un técnica destinada a obtener datos de varias personas cuya opiniones interesan al investigador. Para ello a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes, de forma anónima, las responden por escrito”(p. 123).

Para este estudio se utilizó la encuesta para obtener la información necesaria por el investigador.

Instrumento de recolección de Información

Para Parella y Martins (2010), “un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso del cual pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información” (p. 125). Mientras de

Arias (2006), señala que “los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información” (p. 25).

De igual manera, el cuestionario es un instrumento de investigación que forma parte de la técnica de la encuesta, que resulta fácil de usar, popular y proporciona resultados directos. En ese orden de ideas, García (2004), indica que “un cuestionario sigue un patrón uniforme, que permite obtener y catalogar las respuestas, lo que favorece su contabilidad y la comprobación de resultados, circunstancias que no ocurre con la entrevista” (p. 30).

En base a lo anteriormente descrito, en este estudio se utilizó la encuesta, a través de un cuestionario, cuya validación fue realizada a través de juicio de tres expertos. El instrumento es un cuestionario, el cual está conformado por diecisiete (17) ítems, elaborado con varias alternativas; utilizando la escala de frecuencia tipo Likert, en un rango de cuatro (4) categorías, tal como se presenta a continuación:

- 1.- Siempre.
- 2.- Casi Siempre .
- 3.- A Veces .
- 4.- Nunca .

En cada cuestionario, el participante debió leer cada ítem y escoger la alternativa que considere describió mejor la situación, marcándola con una equis (X) como respuesta.

Validez de Experto

Como método para estimar la validez de contenido, el instrumento fue sometido a juicios de tres (3) expertos, a los cuales se le entregó los objetivos de la investigación, el instrumento; y el formato de validación quienes revisaron, aportaron sugerencias y recomendaciones en referencia al instrumento, dándole la validez necesaria para su aplicación.

La Confiabilidad

Se puede definir como la certeza que se puede tener sobre los resultados que se desprendan al realizar una encuesta. Además, la confiabilidad se puede definir también como la probabilidad en que los resultados obtenidos por un encuestador, al aplicarla sobre una muestra de población arrojó luces sobre el problema planteado y describe la opinión de estos encuestados de una forma veraz y confiable. Hernández, Fernández y Baptista (2006), la definen como “el grado hasta el cual el proceso de medición está libre de errores aleatorios, la confiabilidad se ocupa de la consistencia, exactitud y capacidad de predicción de los hallazgos de la investigación” (p. 44)

Existen variados procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición, expresados a través de coeficientes. Estos coeficientes de confiabilidad oscilan entre 0 y 1, donde un coeficiente 0 significa nula confiabilidad y 1 representa un máximo de confiabilidad. Así, para determinar la confiabilidad del instrumento se categorizaron las variables, dando valores numéricos a cada una de las alternativas de respuestas así: siempre (4), Casi siempre (3), a veces (2) y nunca (1).

El coeficiente de confiabilidad que se utilizó en el instrumento de la presente investigación, es de Alfa de Cronbach, por tener varias alternativas de respuestas; para determinar confiabilidad del instrumento, se aplicó éste a una prueba piloto conformada por 10 sujetos, los cuales presentan características similares a la muestra del estudio, en consecuencia, ésta se determinó mediante la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach.

Dónde:

α = Coeficiente de Cronbach.

n = Número de ítems.

$\sum s_p^2$ = Sumatoria de la varianza de cada ítem.

S_t^2 = Varianza de las calificaciones totales.

Utilizando la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_p^2}{S_t^2} \right]$$

Al aplicar dicha fórmula, ésta arrojó como resultado una confiabilidad del 0,96lo que expresa que el instrumento es altamente confiable para ser aplicado.

Técnicas de Procesamiento de Datos y Análisis

El procesamiento de los datos y el análisis se realizó de manera estadística, que como expresa Palella & Martins (2010), “permite hacer suposiciones e interpretaciones sobre la naturaleza y significación de aquellos en atención a los distintos tipos de información que puedan proporcionar” (p. 174).

Luego de obtener los datos a través de las técnicas e instrumentos, se procedió a su análisis porcentual y se muestraa través de tablas y gráficos que permitieron su interpretación para llegar a conclusiones respecto a la problemática estudiada.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE DATOS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Palella y Martins (2010), en referencia al análisis de datos, comentan que “una vez recogido los valores que toman las variables del estudio (datos), se procede a su análisis estadístico, el cual permite hacer suposiciones e interpretaciones sobre la naturaleza y significación de aquellos en atención a los distintos tipos de información que puedan proporcionar” (p. 174).

Para el análisis de datos se realizó una sábana, donde se expresó la frecuencia y porcentajes de las respuestas de los ítems, referida por los docentes a través del instrumento (encuesta) utilizados para lograr los objetivos de la investigación; posteriormente se graficó utilizando barras para facilitar su apreciación, seguido del análisis y la interpretación de los datos, basándose en el marco teórico de la investigación.

Tabla 1. Frecuencia de los Resultados por ítems

Ítems	Docentes Contratados							
	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
1	4	33	7	58	1	8	0	0
2	8	67	1	8	3	25	0	0
3	4	33	8	67	0	0	0	0
4	2	17	7	58	2	17	1	8
5	0	0	0	0	1	8	11	92
6	0	0	0	0	1	8	11	92
7	5	42	7	58	0	0	0	0
8	10	83	2	17	0	0	0	0
9	6	55	5	35	1	10	0	0
10	3	25	3	25	4	33	2	17
11	0	0	3	25	4	33	5	42
12	8	67	4	33	0	0	0	0
13	10	83	2	17	0	0	0	0
14	5	42	7	58	3	25	1	8
15	5	42	7	58	0	0	0	0
16	10	83	2	17	0	0	0	0
17	8	67	4	33	0	0	0	0

Fuente: Alcalá (2014)

Variable: Motivación

Dimensiones: Proceso de Motivación

Indicadores: estímulos internos, estímulos externos, satisfacer necesidades, Teoría de higiene.

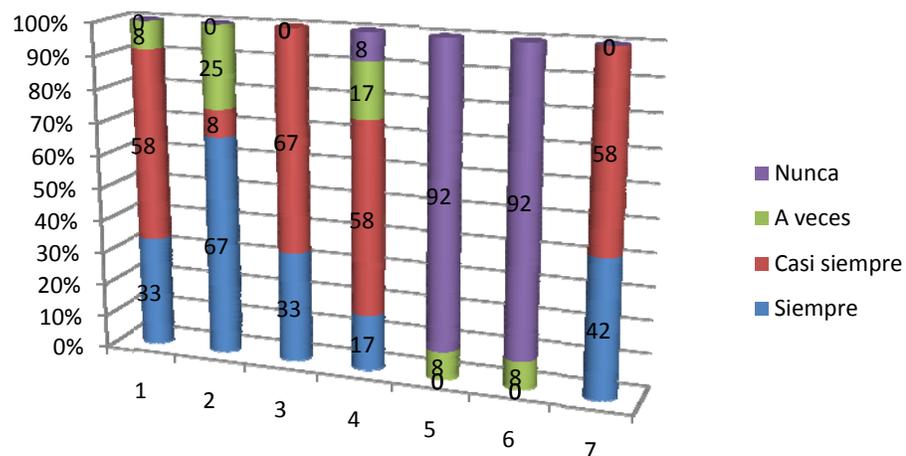
Ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.

Tabla 2. Distribución de Frecuencia y Porcentaje de la Variable: Motivación
Dimensión: Proceso de motivación

Ítems	Docentes Contratados							
	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
1	4	33	7	58	1	8	0	0
2	8	67	1	8	3	25	0	0
3	4	33	8	67	0	0	0	0
4	2	17	7	58	2	17	1	8
5	0	0	0	0	1	8	11	92
6	0	0	0	0	1	8	11	92
7	5	42	7	58	0	0	0	0

Fuente: Alcalá (2014)

Grafico 1. Distribución de Porcentaje de la Variable: Motivación Dimensión:
Proceso de motivación.



Fuente: Alcalá (2014)

Análisis:

En el ítem N° 1 se pregunta al Docente Contratado, si se siente motivado a realizar sus labores como docente universitario, al respecto (33) treinta y tres por ciento respondió que siempre, (58) cincuenta y ocho por ciento casi siempre y (8) ocho por ciento a veces se siente motivado. En el ítem N°2 se consultó si se sentía satisfecho en la forma en que realiza sus actividades docentes, y (67) sesenta y siete por ciento contestó que siempre se sentían satisfechos, (8) ocho por ciento casi siempre, mientras (25) veinticinco por ciento refirió que a veces. En el ítem N°3 se indago si los docentes consideran que su supervisor inmediato (coordinador de asignatura) reconoce la labor que realiza y (33) por ciento respondió que siempre, además (67) sesenta y siete por ciento señaló que casi siempre se reconocía la labor que realiza. Cabe destacar que en los tres ítems anteriores, ninguno de los docentes considero la alternativa nunca para sus repuestas.

Así mismo, en el ítems N°4 se consulta si consideran que el Jefe de Departamento está al tanto de las actividades que realiza referente a la asignatura que dicta, por lo que (17) diecisiete por ciento considera que siempre está al tanto, un (58) cincuenta y ocho casi siempre, otro (17) diecisiete por ciento que a veces mientras (8) ocho por ciento que nunca está al tanto. En el ítems N°5 se consulta si Considera que el salario percibido le permite le permite satisfacer sus necesidades básicas, arrojando que (92) noventa y dos por ciento considero que nunca le permite satisfacer sus necesidades básicas, mientras que (8) ocho por ciento considero que a veces. En el ítem N°6 se preguntó si considera que el salario percibido es acorde a las funciones que realiza dentro de la Universidad, y

los docentes contratados respondieron con la misma intencionalidad del ítem anterior, reflejando (92) noventa y dos por ciento que nunca es acorde y (8) ocho por ciento que a veces es acorde el salario. El ítem 7 investiga, si los docentes buscan estar capacitados para lograr un mejor desempeño laboral, al respecto (42) cuarenta y dos por ciento busco siempre estar capacitado, mientras que (58) cincuenta y ocho por ciento casi siempre busca estarlo.

Interpretación:

En base a los datos obtenidos anteriormente, se puede resaltar que los docentes contratados del Departamento de Salud Odontológica Comunitaria, de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo en más de un noventa por ciento, se sienten motivados al realizar sus labores como docentes universitario, tal como refiere Robbins (2004), al señalar que “los empleados poseen una motivación intrínseca cuando tienen un interés genuino por su trabajo, buscan formas de hacerlo mejor y se llenan de energías y satisfacción al realizarlo” (p. 169). Además, un gran porcentaje docente se sienten satisfechos en la forma de ejecutar su labor ratificado por lo expresado por González (2006), al señalar que “los factores intrínsecos son los responsables de la verdadera motivación: se trata de la satisfacción personal mediante el logro, aprendizaje...es vital la propia voluntad y empeño personal para seguir a través de estos la satisfacción” (p. 85).

El estudio ha evidenciado que los docentes contratados se sienten motivados y satisfechos en gran medida con su labor como docente, sin embargo al analizar los factores externos de la motivación se evidencia que no siempre existe ese estímulo, y como menciona Pérez (2002), los factores extrínsecos,

pueden estar controlados desde afuera del individuo: constituyen compensaciones, incentivos, castigos o privaciones que alguien, fuera de la propia persona, le da o le quita para controlar su actuación” (p.50). En referencia a la satisfacción de necesidades, sólo un Profesor considero que a veces podía ser satisfecha sus necesidades básicas con el salario percibido, y considero que a veces era acorde a sus funciones, al contrario que la mayoría considero todo lo contrario, reflexión de importancia mayor al ser los docentes universitarios los formadores de los futuros profesionales del País, por lo que es un llamado a la atención de insatisfacción laboral que debe ser considerado y priorizado por la gerencia.

La satisfacción de las necesidades básicas está estrechamente relacionada con la motivación, tal como expresa Teoría ERC de Aldefer, que coincide con la de Maslow, en que las necesidades individuales obedece a una jerarquía” (p.143). Adicionalmente, los autores Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) señalan, que esta jerarquía de necesidades solo comprende tres elementos, como son: Existencia, identificada como aquellas necesidades satisfechas por factores como alimento, aire, agua, sueldo y condiciones laborales; Relaciones, relacionada con necesidades satisfechas por relaciones sociales e interpersonales importantes y Crecimiento, por aquellas necesidades satisfechas individualmente a través de contribuciones creativas o productivas. Adicionalmente se puede expresar lo propuesto por Robbins (2004), donde describe a la teoría de higiene como “Teoría de la motivación que afirma que los factores intrínsecos se relacionan con la satisfacción en el trabajo y la motivación, en tanto que los factores extrínsecos se relacionan con la insatisfacción en el trabajo” (p. 395).

Variable: Comportamiento Organizacional.

Dimensiones: Factores Fundamentales .

Indicadores: Productividad, Ausentismo, Rotación, Satisfacción en el Trabajo.

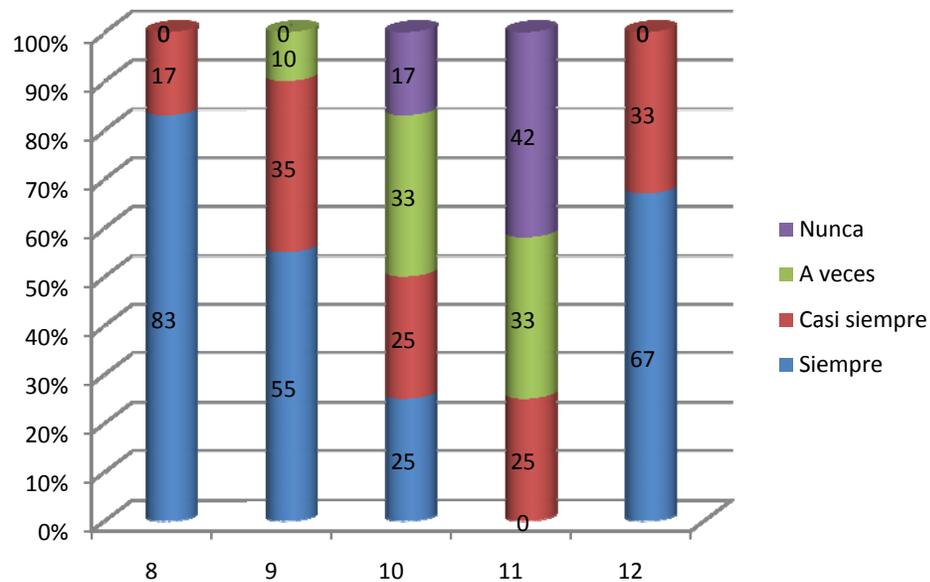
Ítems: 8, 9, 10, 11, 12 .

Tabla 3. Distribución de Frecuencia y Porcentaje de la Variable: Comportamiento Organizacional Dimensión: Factores Fundamentales

Ítems	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
8	10	83	2	17	0	0	0	0
9	6	55	5	35	1	10	0	0
10	3	25	3	25	4	33	2	17
11	0	0	3	25	4	33	5	42
12	8	67	4	33	0	0	0	0

Fuente: Alcalá (2014)

Grafico 2. Distribución de Porcentaje de la Variable: Comportamiento Organizacional Dimensión: Factores Fundamentales



Fuente: Alcalá (2014)

Análisis:

En el ítem N°8 se consultó al Docente si se considera una persona productiva dentro de su área docente, a lo que contestó (83) ochenta y tres por ciento siempre, mientras que (17) diecisiete por ciento casi siempre. En el ítem N°9 se preguntó si asiste regularmente a su jornada laboral diaria, al respecto (55) cincuenta y cinco por ciento siempre, (35) treinta y cinco por ciento casi siempre, (10) diez por ciento a veces asiste a su jornada de trabajo de forma regular. En el ítem N°10 se investiga si a menudo se realizan cambios en el personal docente que labora en su departamento, lo cual arrojó (25) veinticinco por ciento de los docentes expresaron que siempre, con igual cifra, (25) veinticinco por ciento de los docentes expresaron que casi siempre, (33) treinta y tres por ciento que a veces, mientras (2) por ciento nunca. En el ítem N° 11 se indaga si el Profesor es recompensado de alguna manera cuando realiza alguna actividad extra o de manera especial, y (83) ochenta y tres considero que a veces, mientras (17) diecisiete por ciento nunca.

En el ítem N°12 se preguntó si siente que debe percibir una mejor remuneración por el trabajo que realiza, y los docentes contestaron (67) sesenta y siete por ciento siempre, y (33) treinta y tres por ciento casi siempre.

Interpretación:

Al analizar los resultados de la variable comportamiento organizacional, en su dimensión Factores Fundamentales, se evidencia ciertos elementos a tomar en consideración por la gerencia de primera línea y gerencia media, a nivel de la estructura se muestra que la mayoría de los docentes se consideran productivos dentro de su área de trabajo, sin embargo algunos manifiestan que no siempre cumplen con su jornada laboral, posiblemente porque no hay un seguimiento y control de las asistencias de los docentes, y la constante rotación del personal no permita que el docente se identifique con sus compañeros de trabajo y superiores, además se agrega el factor de la recompensa y remuneración, donde la mayoría de los docentes manifiestan no sentirse satisfechos, éstos factores de importancia en

el clima organizacional y este a su vez en la motivación y satisfacción docente que se traduce en un comportamiento, que permitirá o no el logro de los objetivos organizacionales.

Autores como, Cole & Gaynor (2005), en referencia al clima organizacional, indican “el clima interpersonal y psicológico dentro de toda organización representan factores significativos que influyen en la actitud y el comportamiento del personal. El aspecto más crucial del clima de la organización es obviamente las relaciones entre el jefe (director, gerente, ejecutivo) y el empleado (p. 76).

Así mismo, Solomon & Tiemey (citado por Chiang et al, 2010) “concluyeron que para los administradores de la Universidad la existencia de un clima organizacional atractivo, desafiante y consistente con sus responsabilidades conduce a una satisfacción más alta, es básico dar valor a cada trabajador para que se sienta reconocido y parte integral del proyecto” (p.19).

Variable: Comportamiento Organizacional

Dimensiones: Factores Personales.

Indicadores: Intelectuales, Físicas, Personalidad y autoestima.

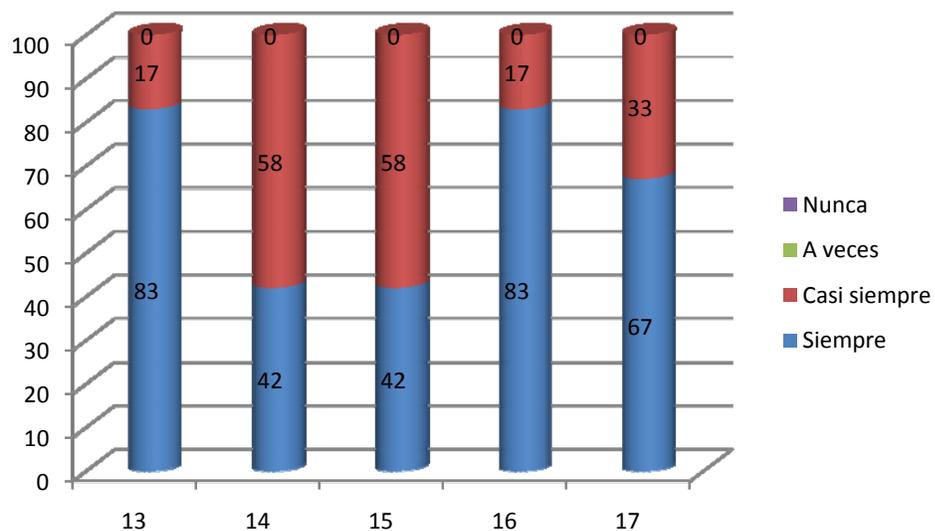
Ítems: 13, 14, 15, 16, 17.

**Tabla 4. Distribución de Frecuencia y Porcentaje de la Variable:
Comportamiento Organizacional Dimensión: Habilidades**

Ítems	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
13	10	83	2	17	0	0	0	0
14	5	42	7	58	3	25	1	8
15	5	42	7	58	0	0	0	0
16	10	83	2	17	0	0	0	0
17	8	67	4	33	0	0	0	0

Fuente: Alcalá (2014)

**Gráfico 3. Distribución de Porcentaje de la Variable: Comportamiento
Organizacional Dimensión: Habilidades.**



Fuente: Alcalá (2014)

Análisis:

En el ítem N° 13, se preguntó a los docentes si posee habilidades intelectuales acorde a labor docente que realiza dentro de la Facultad de Odontología de la Universidad de Odontología, (83) ochenta y tres por ciento de los Profesores respondió siempre, y (17) diecisiete por ciento casi siempre. En el ítem N° 14 se consultó si se mantiene actualizado en cuanto a los conocimientos que requiere para su labor docente, (42) cuarenta y dos por ciento contestó que siempre, (58) cincuenta y ocho por ciento refirió casi siempre están actualizados. En el ítem N° 15 donde se indaga si se siente hábil físicamente para desempeñar su labor como docente, (42) cuarenta y dos por ciento refirió que siempre, mientras (58) cincuenta y ocho por ciento refiere que casi siempre.

Adicionalmente en el ítem N° 16 se evalúa si las relaciones interpersonales con demás docentes son de cordialidad y respeto independiente del nivel Jerárquico, al respecto (83) ochenta y tres por ciento respondió siempre, mientras (17) diecisiete por ciento refiere casi siempre. En el ítem N°17 se investigó si el Profesor cuida su acciones frente a otras personas, pensando que como docente es la imagen de la Facultad de Odontología y (80) ochenta por ciento considera que siempre, (18) dieciocho por ciento casi siempre y (2) dos por ciento a veces.

Interpretación:

Cabe destacar que en este renglón de respuestas, la alternativa nunca, jamás fue utilizada por los docentes consultados. En referencia a las habilidades, los ítems anteriores permitieron analizar, que los docentes sienten que tienen habilidades tanto intelectuales como físicas para desempeñarse en la facultad, además existen relaciones interpersonales positivas, y se sienten parte de la organización donde trabajan, lo que corrobora lo expresado por Rodríguez & Pezo (2005), quienes destacan que los “directivos deben estudiar el comportamiento organizacional para que ética y empresa vayan de la mano porque en una organización también son importantes las emociones y los sentimientos, y poder predecir a partir de los comportamientos presentes, ciertos patrones de conducta en el futuro” (p.54)

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos, a través de la encuesta que se aplicó a los docentes, con el propósito de analizar la motivación de los docentes contratados de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo y su influencia en el comportamiento Organizacional, se puede concluir que:

El primer objetivo específico buscaba identificar los factores motivacionales de los docentes contratados del departamento Salud Odontológica Comunitaria de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, se identificó que los docentes se sienten motivados por factores internos (factores intrínsecos) y satisfechos con su labor docente, sin embargo se sienten insatisfechos por la remuneración que reciben por su labor, y consideran que sus necesidades básicas no pueden ser satisfechas con el salario recibido.

Estar motivado es clave para que los empleados cumplan con los objetivos de la Facultad de Odontología, se sientan comprometidos con la organización, pero es sabido, que está condicionada por factores como la variabilidad individual, la cultura organizacional y el comportamiento organizacional, entre otros, entre los factores motivacionales de los docentes contratados, se evidencio la vocación docente, estabilidad laboral, satisfacción de pertenecer a una institución de prestigio como lo es la Universidad de Carabobo, la satisfacción de formar nuevos odontólogos del País, el reconocimiento que algunos docentes reciben por parte de sus superiores, son factores motivacionales.

Así mismo, el segundo objetivo pretendía describir el comportamiento organizacional de los docentes contratados del departamento Salud Odontológica Comunitaria de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, que se evidenció con las respuestas obtenidas a través del instrumento aplicado (cuestionario), donde se observó que más del 50 por ciento de los docentes casi siempre se sienten identificados con la labor que realizan, considerándose además en un 67 por ciento siempre una persona productiva dentro de su área docente, en

un ochenta y tres por ciento comprometido con la labor que realiza y consideran que en un cincuenta y ocho por ciento casi siempre y el restante cuarenta y dos por ciento siempre , su comportamiento permite el logro de los objetivos de la Facultad de Odontología .

Además del sesenta y siete por ciento refieren que cuidan sus acciones , por considerarse al ser docente imagen de la institución, lo que demuestra el sentido de pertenencia y el compromiso de los docentes por la institución, pese a estar en la condición de personal contratado, como se puede observar, los docentes a pesar de estar motivados , están insatisfechos en su área laboral debido a factores externos al docente, como el Clima Organizacional y la Cultura Organizacional de la Facultad, lo que hace que un personal modifique su comportamiento quizás productivo, para adaptarse a un entorno, lo que afecta a la institución en cuanto a logros institucionales se refiere.

Por último, y no menos importante el tercer objetivo específico de estudio aspiraba evidenciar la influencia de la motivación en el comportamiento organizacional de los docentes contratados del departamento Salud Odontológica Comunitaria de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, que se comprobó al diagnosticar que se encuentran motivados por factores intrínsecos y su comportamiento es de compromiso, sentido de pertenencia hacia la institución, búsqueda de capacitación constante para prestar una mejor labor y servicio en pro de los objetivos de la Facultad de Odontología, pese a la remuneración insuficiente percibida para satisfacer sus necesidades, la motivación entendida como ese impulso que permite alcanzar algo, y su influencia en el comportamiento organizacional , entendiéndolo como las formas de actuar (comportarse) las personas dentro de la organización , a mayor motivación los docentes expresan un comportamiento más productivo para la institución, laborando con eficiencia, eficacia y efectividad, en pro de los objetivos organizacionales de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo.

Recomendaciones

1.- Se sugiere realizar inducción a todo personal docente que ingrese al departamento, para que así este, se informe de las distintas funciones que deben cumplir en el desempeño de su labor, además de facilitarle el organigrama de la facultad, así conozca de la jerarquía de la institución y pueda saber cómo canalizar cualquier inquietud oportunamente con el ente adecuado.

2.- A los coordinadores, jefe de departamentos y demás autoridades, se recomienda reconocer las labores, y su importancia dentro de la institución de su personal docente, y realizar algún reconocimiento ya sea de forma escrita o verbal para así, los profesores se sientan valorados y mantengan una gran motivación para realizar sus funciones.

3.- Coordinar algún tipo de actividad social, ya sea de tipo recreativa o deportiva, para afianzar los lazos entre los distintos profesores, búsqueda de que se formen equipos de alto desempeño que permitan lograr los objetivos organizacionales con eficiencia y eficacia.

4.- Realizar talleres o curso de manejo efectivo del estrés, patología que últimamente ha afectado a gran cantidad de personas, y los docentes no escapan a esa realidad.

5.- Dar a conocer los resultados de esta investigación, para implementar medidas que permitan aumentar la motivación en pro de un comportamiento organización que permitan lograr los objetivos de la Institución Educativa.

REFERENCIAS

- Aldape, T (2008) *Desarrollo de las competencias del docente. Demanda de la aldea global siglo XXI*. Montevideo, Uruguay. Libros en red. Recuperado de: http://books.google.es/books?id=piMmkvzRJ8cC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Alles, M. (2013) *Comportamiento Organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*[libro en línea].Buenos Aires: Gránica. Recuperado de: http://books.google.es/books?id=4ZdfAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Amoros, E. (2007) *Comportamiento organizacional*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo [libro en línea].Recuperado de: http://books.google.es/books?id=uRf11b44BjEC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Añez, S. (2006). Cultura organizacional y Motivación Laboral de los Docentes Universitarios. *Revista electrónica URBE*. Volumen 11. Maracaibo. Recuperado de: <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/517/1356>
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Caracas:Espíteme.
- Ardito, V (2012) *Clima organizacional y el desempeño docente en la E.B.E “José Félix Ribas”*. Ubicado en el municipio Valencia del estado Carabobo. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Chiang, M., Martin, J., y Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima laboral y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Ponticia Comillas. Recuperado de:

<http://books.google.es/books>

Chiveanato, I., y Villamizar, G. (2003). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: McGraw Hill

Cole, D. y Gaynor, E. (2005). *Desarrollo Organizacional y Desarrollo Ejecutivo*. Buenos Aires: Nobuko.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999).

García, F. (2002) *El Cuestionario: Recomendaciones Metodológicas para el diseño de Cuestionarios*. México: Limusa.

Garvi, J (2012) *La motivación en el logro de la satisfacción en la labor docente de la U.E. “Juan Ramón González Baquero”*. Tesis de Maestría No Publicado. Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

González, M.(2006) *Habilidades Directivas*. Málaga: Innova.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). *Fundamentos de la Investigación*. Madrid: Mc Gran Hill.

Ivancevich, J, Konopaske R., y Matteson M. (2006). *Comportamiento Organizacional*. México:Mc Gran Hill.

Jiménez, Y. (2012) *Propuesta de Estrategias Motivacionales para optimizar el Desempeño Laboral en los Docentes de la Escuela técnica Robinsoniana “Víctor Racamonde”, ubicada en el municipio Miranda del Estado Carabobo*. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

Kotler, P., y Armstrong, G. (2003). *Fundamentos de Marketing*. 6ta. ed. México: Pearson Education.

Ley Orgánica de Educación de Venezuela (1980).

Manzano, Y.(2005).La Educación Universitaria Venezolana. Organizaciones en Movimiento hacia la Complejidad. *Revista de complejidad, ciencia y Estética*, (8). Recuperada de: <http://www.sintsys.cl/complexus/revista8/yolenis.pdf>

Martínez, M. (2012) *Motivación*. Madrid: Díaz de Santos.

Márquez, I. y Márquez J. (2014) *Impartición de acciones formativas para el empleo*. SSCE0110. Andalucía: IC Editorial.

Mc. Clellan, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid: Narcea.

Olivares. J, Quintana. M, & Matta. C.(2006) *Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica*. *Revista Estomatológica Herediana*, Recuperada de: http://revistas.concytec.gob.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-43552006000100005&lng=es&nrm=iso>ISSN 1019-4355.

Parella, S., y Martins, F. (2010). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: Fondo editorial de la Universidad Pedagógica Experimental del Libertador.

Perez, J. (2002). *Fundamentos de la dirección de empresas*. Madrid: Rialp.

Reglamento de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo.

Robbins, S. (2004) *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.

- Robbins, S. y Couter, M. (2005). *Administración*. México: Prentice Hall.
- Rodríguez, J. (2007) *Administración Moderna de Personal*. México: Prentice Hall.
- Rodríguez, R. y Pezo, A. (2005). *Cultura de la Innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos*. Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- Salguero, L. (2006). Perfil Motivacional para trabajo de Docentes de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL). *Revista Docencia Universitaria*, 7 (1), p.p. 69 – 111. Recuperado de: http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/sadpro/Documentos/docencia_vol7_n1_2006/7_art.4_Luis_A.Salguero.pdf
- Tamayo y Tamayo, M. (2001). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa.
- Toro, I., y Parra, R. (2006). *Método y conocimiento: metodología de la investigación*. Bogotá: Fondo Editorial Universidad Eafit.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2010) *Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Urcola, J. (2008). *La Motivación empieza en uno mismo: Aspectos básicos para motivar a los demás y motivarse a sí mismo*. Madrid: ESIC.

ANEXOS

Confiabilidad y Validez

S _i	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Total
1	2	2	2	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	50
2	1	2	1	1	4	4	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	31
3	3	2	3	3	4	4	2	4	3	3	1	2	3	2	2	2	2	51
4	1	1	1	1	3	4	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	28
5	2	2	1	1	4	4	1	2	1	4	1	1	2	1	1	1	1	33
6	2	1	1	1	4	4	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	32
7	3	2	1	1	4	4	1	1	1	4	1	3	1	2	1	1	1	35
8	2	2	2	1	4	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	31
9	2	1	3	2	4	4	1	3	3	3	1	2	1	2	1	1	1	40
10	3	1	2	1	4	4	1	3	4	4	2	2	3	4	1	1	1	48
S ² _p	0,5 4	0,2 7	0,6 8	1,1 6	0, 1	0, 0	0,1 8	1,0 7	1,4 3	0, 4	0,1 8	0,3 2	0, 9	0, 9	0,1 8	0,1 8	0,1 8	76,1 0
ΣS ² _p	10,1																	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S^2_p}{S^2_t} \right]$$

$$\alpha = \frac{20}{19} \left[1 - \frac{10,1}{76,10} \right]$$

$$\alpha = 1,05 \left[1 - 0,13 \right]$$

$$\alpha = 1,05 \cdot 0,87$$

$$\alpha = 0,912926205$$



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO**

CUESTIONARIO

Estimado Docente.

Me es grato dirigirme a Usted con la finalidad de solicitar su opinión con relación a las preguntas del cuestionario anexo. El mismo tiene como objetivo recaudar información para la realización del Trabajo Especial de Grado titulado: **LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO Y SU INFLUENCIA EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**. La información que se ofrezca al respecto será de carácter confidencial y sólo válida para la realización del presente trabajo de investigación.

Agradeciéndole su receptividad, queda de usted,

Atentamente

Prof. Kennia Alcalá

INSTRUCCIONES DEL CUESTIONARIO

- a) Lea cuidadosamente cada uno de los ítems.
- b) Después de leer con atención cada ítem, marque con una “X” el cuadro correspondiente a la alternativa que ud. considere la más adecuada.
- c) Se le agradece responder todos los ítems.

Gracias por su colaboración.

Usted como Docente Contratado:	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca
1.- ¿Se siente motivado al realizar sus labores como docente universitario?				
2.- ¿Se siente satisfecho en la forma en que realiza sus actividades docentes?				
3.- ¿Considera que su supervisor inmediato (Coordinador de asignatura) reconoce la labor que realiza?				
4.- ¿Considera que Jefe del Departamento está al tanto de las actividades que realiza referentes a la asignatura que dicta?				
5.- ¿Considera que el salario percibido le permite satisfacer sus necesidades básicas?				
6.- ¿Considera que el salario percibido es acorde a las funciones que realiza dentro de la Universidad?				
7.- Busca estar capacitado para lograr un mejor desempeño laboral?				
8.- ¿Se considera una persona productiva dentro de su área docente?				
9.- ¿Asiste regularmente a su jornada laboral diaria?				
10.- ¿A menudo se realizan cambios en el personal docente que labora en su departamento?				
11.- ¿Es recompensado de alguna manera cuando realiza alguna actividad extra o de manera especial?				
12.- ¿Siente que debe percibir una mejor remuneración por el trabajo que realiza?				
13.- ¿Posee habilidades intelectuales acorde a labor docente que realiza dentro de la Facultad de Odontología de la Universidad de Odontología?				
14.- ¿Se mantiene actualizado en cuanto a los conocimientos que requiere para su labor docente?				
15.- ¿Se siente hábil físicamente para desempeñar su labor como docente?				
16.- ¿Las relaciones interpersonales con demás docentes son de cordialidad y respeto independiente del nivel Jerárquico?				
17.- ¿Cuida sus acciones frente a otras personas, pensando que usted como docente es la imagen de la Facultad de Odontología?				