



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

**ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO
Y SENTIDO DE PERTENENCIA DE LOS PROFESORES DE LA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**

Autor (a): Licenciada Alfremar Katherine Vargas Guararismo

Tutor (a): Dra Dexy Castro

Proyecto de Trabajo Especial de Grado presentado para optar al grado académico de Especialista en Docencia en Educación Superior.

San Diego Agosto 2018



UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PAEZ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Mediante la presente hago constar que he leído el Proyecto de Trabajo Especial de Grado, elaborado por la ciudadana Alfremar Katherine Vargas Guararismo, titular de la cédula de identidad N° V-19.235.691, para optar al grado académico de Especialista en Docencia en Educación Superior. Cuyo título es “Estrategias motivacionales para optimizar el desempeño y sentido de pertenencia de los profesores de la Universidad José Antonio Páez. Carabobo Venezuela 2018”, adscrito a la línea de investigación: -----

Y declaro que acepto la tutoría del mencionado proyecto durante su etapa de desarrollo hasta su presentación y evaluación por el jurado evaluador que se designe; según las condiciones del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad José Antonio Páez.

Firma y C.I.

San Diego, a los 20 días del mes de Octubre del año 2018



UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PAEZ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe DraDexy Castro de Ramos, titular de la cédula de identidad N° V-3.737.04, en mi carácter de tutora del Proyecto de Trabajo Especial de Grado titulado: “Estrategias motivacionales para optimizar el desempeño y sentido de pertenencia de los profesores de la Universidad José Antonio Páez. Carabobo Venezuela 2018”, adscrito a la línea de investigación: -----, presentado por la ciudadana Alfremar Katherine Vargas Guararismo, titular de la cédula de identidad N° V-19.235.69, hago constar que he dirigido el proceso de investigación correspondiente, leído el contenido del informe escrito y considero que el mismo reúne los requisitos exigidos para ser evaluado por el jurado que se le designe, por lo cual autorizo la entrega de un (01) en físico ante la coordinación del programa de la Especialización de Docencia en Educación Superior.

En San Diego, a los 02 días del mes de Noviembre del año 2018

DraDexy Castro de Ramos

C.I N° V-3.737.04

Índice General

	Página
ÍNDICE GENERAL.....	iii
INDICE DE TABLAS (si hay más de tres)	v
RESUMEN.....	vi
...	
 SECCIONES O CAPÍTULOS	
I EL PROBLEMA/ÁMBITO DE ESTUDIO.....	1
Planteamiento del Problema.....	1
Objetivos de la Investigación.....	12
Objetivo General.....	18
Objetivos Específicos.....	18
Justificación de la Investigación.....	19
II MARCO TEÓRICO/REFERENCIAL.....	20
Antecedentes de la Investigación.....	21
Bases Teóricas.....	26
Motivación en el Trabajo	27
...	

Motivadores del entorno laboral	28
III MARCO METODOLÓGICO	34
Tipo y Diseño de la Investigación.....	34
Tipo.....	34
Diseño.....	34
Técnicas de recolección de datos.....	36
Plan de trabajo o cronograma de actividades.....	37
IV INTERPRETACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS	38
Tablas y sus Análisis.....	39
V DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA	46
Objetivos de la Propuesta.....	47
CONCLUSIONES	49
BIBLIOGRAFÍA	50

ANEXO

LISTA DE CUADROS

CUADRO		Página
1	Plan de trabajo o cronograma de actividades.....	27
2	Descripción de la Propuesta.....	39
3	Percepción de la Identidad Conceptual de los Profesores de la Organización.....	40
4	Nivel Motivacional.....	41
5	Nivel Motivacional.....	42
6	Identidad Actitudinal.....	43
7	Proyección de la Imagen Corporativa.....	44



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO Y SENTIDO DE PERTENENCIA DE LOS PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

AUTOR(A): LcdaAlfremar Katherine Vargas Guararismo

TUTOR (A): Dra.Dexy Castro
Año: 2018

RESUMEN:

En el presente trabajo de investigación tiene como objetivo general Propuesta de estrategias motivacionales para optimizar el desempeño y sentido de pertenencia de los profesores de la Universidad José Antonio Páez.El problema presentado corresponde a la falta de motivación de los docentes de cátedra que ha ido incrementando el ausentismo laboral y la baja calidad de desempeño en sus diferentes matriculas. Además de la calidad del servicio prestado esta casa de estudio. Metodológicamente será una investigación descriptiva y su diseño de campo. El instrumento de recolección de datos será una encuesta y la población de estudio está conformada por diez y ocho (18) personas. La investigación desarrollada es de tipo descriptiva y su diseño es de campo.

Descriptores: motivación, docentes, estrategias

SUMMARY:

In the present research work has as a general objective Proposal of motivational strategies to optimize the performance and sense of belonging of the professors of the José Antonio Páez University. The presented problem corresponds to the lack of motivation of the professors of chair that has been increasing labor absenteeism and low quality of performance in its different enrollments. In addition to the quality of the service provided, this study house. Methodologically it will be a descriptive investigation and its field design. The data collection instrument will be a survey and the study population is made up of eighteen (18) people. The research developed is descriptive and its design is field.

Descriptors: motivation, teachers, strategies



UNIVERSIDAD

JOSÉ ANTONIO PÁEZ

DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

INFORME FINAL DE TUTORÍAS
PROYECTO ESPECIAL DE GRADO

GRADO ACADÉMICO AL QUE OPTA: ESPECIALISTA EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

NOMBRE Y APELLIDO DEL TUTOR	C.I.	GRADO ACADÉMICO
Dexy Castro de Ramos	V-3.737.04	DOCTORA
NOMBRE Y APELLIDO DEL PARTICIPANTE	C.I.	LAPSO DE LAS TUTORÍAS
Alfremar Katherine Vargas Guararismo	V-19.235.69	
TÍTULO DEL TRABAJO: "Estrategias motivacionales para optimizar el desempeño y sentido de pertenencia de los profesores de la Universidad José Antonio Páez. Carabobo Venezuela 2018"		

TUTORIA No	FECHA	PUNTOS TRATADOS	FIRMA DEL PARTICIPANTE	FIRMA DEL TUTOR
1				
2				

3				
4				
5				
6				
7				
x				
x				
x				
x				
n				

JUICIO VALORATIVO DE LA INVESTIGACIÓN:



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Fecha _____

Nro de control correlativo de oficios del Programa (Por ejemplo, EDA- ____2014)

ACTA DE APROBACIÓN DE PROYECTO Y DESIGNACIÓN DE TUTOR(A)

Los miembros de la Comisión de Trabajo de Grado del Programa de _____, en cumplimiento de la atribución establecida en el Artículo 15 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad José Antonio Páez, en reunión celebrada en fecha _____, acordaron: **PRIMERO:** aprobar (con observaciones que deben ser corregidas en el trabajo final) el proyecto de Trabajo (Especial) de Grado titulado, _____, adscrito a la línea de investigación _____, elaborado por el(la) ciudadan(o), _____, titular de la cédula de identidad No. _____, con laprevia aceptación del(a) tutor(a) propuesto(a), ciudadano(a) _____, titular de la cédula de identidad No. _____. **SEGUNDO:** Dada la evaluación favorable de las credenciales presentadas ante esta Comisión, solicitar su designación formal como tutor(a) por parte de la Dirección General de Estudios de Postgrado.

En cumplimiento de sus atribuciones reglamentarias, la Dirección General de Estudios de Postgrado designa al(a) ciudadano(a) _____, titular de la cédula de identidad No. _____ como tutor(a) del Trabajo (Especial) de Grado antes identificado.

Prof(a). _____

Prof(a). _____

Director(a) General de Estudios de Postgrado Coordinador(a) Comisión de Trabajo de Grado



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
 VICERRECTORADO ACADÉMICO
 DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
 ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE JURADO

En atención a lo establecido en el Artículo 87 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad José Antonio Páez, nosotros, miembros del Jurado designado por el Consejo General de Estudios de Postgrado para evaluar el Trabajo Especial de Grado/Trabajo de Grado/Tesis Doctoral elaborado por el (la) ciudadano(a): _____, titular de la cédula de identidad No. _____, titulado, _____ adscrito en la línea de investigación: _____ del Programa de _____, bajo la tutoría de _____, titular de la cédula de identidad No. _____; nos damos por constituidos en fecha _____ y acordamos convocar al (la) precitado (a) ciudadano (a), para la fecha _____, hora _____.

Prof. _____ Prof. _____ Prof. _____

C.I: _____ C.I: _____ C.I: _____

Presidente

Miembro

Miembro

Estudiante _____

Firma y Cédula de Identidad

Aprobado _____ Reprobado _____ Fecha: _____

OBSERVACIONES:



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

VICERRECTORADO ACADÉMICO

DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo Especial de Gradopresentado por la ciudadana _____cédula de identidad N° _____, titulado:“ _____”,elaborado bajo la supervisión de la tutora,_____ cédula de identidad N° _____, adscrito a la línea de investigación _____, para optar al grado académico de _____,estimamos que el mismo reúne los requisitos académicos para ser considerado como: _____.

NOMBRE, APELLIDO

C.I.

FIRMA DEL JURADO

_____ (Presidenta) _____

_____ (Miembro) _____

_____ (Miembro) _____

En San Diego, a los _____ () días del mes de _____ de dos mil _____ (20____).

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego. Estado Carabobo. Venezuela, Teléfonos: (0241) 8714240 (Master) 8710903 direccionpostgradoujap@gmail.com

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS - JUICIO DE EXPERTOS

A continuación, se presenta una serie de aspectos a considerar para validar los ítems que conforman el instrumento. Se ofrecen dos (2) alternativas (Sí-No) para que usted seleccione la que considere correcta y, al final, realice las observaciones pertinentes en el espacio designado para ello.

Experto:

Autora:

ÍTEM	ASPECTOS A CONSIDERAR									
	Redacción adecuada		Coherencia interna		Lenguaje ajustado al nivel		Pertinencia con los objetivos a medir		Mide lo que pretende	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										

10										
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

CONSIDERACIONES GENERALES	SÍ	NO	OBSERVACIONES
El instrumento tiene instrucciones claras y precisas para que el informante pueda emitir sus respuestas			
La presentación del instrumento es adecuada. En caso de no ser así señale los aspectos a mejorar			
Los ítems se presentan en un orden lógico-secuencial			
Se evidencia en la redacción de los objetivos las bases teóricas que deben sustentar su investigación			
Los ítems son adecuados para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems que deben incluirse y/o eliminarse			

OBSERVACIONES: _____

VALIDEZ			
APLICABLE		NO APLICABLE	
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			

Validado por:	e-mail:
Cédula de Identidad:	Teléfono(s):

Firma:	Fecha:
--------	--------

INTRODUCCIÓN

Las empresas dependen en gran medida del capital humano que las conforma, por lo cual estos constituyen un activo vital para su funcionamiento, pero con el transcurso del tiempo y debido al crecimiento acelerado y desorganizado de las empresas, así como la necesidad de aumentar la eficiencia y competitividad en ellas poco a poco se han ido dejando de lado las necesidades de estos, lo que ha generado descontento de parte de estos y por consiguiente la labor es realizada con deficiencia.

De allí, que en los últimos años se hayan generado una serie de teorías orientadas al estudio de su comportamiento y determinación de sus necesidades, con el propósito de lograr un mayor nivel de satisfacción, desarrollando al máximo las capacidades y el desempeño de las funciones del recurso humano, beneficiando a la empresa a través de objetivos comunes. Por consiguiente, los gerentes deberían tener como principal preocupación, lograr que los grupos de trabajo sean más productivos, eficientes y estén motivados a realizar las tareas para alcanzar los objetivos establecidos, logrando la satisfacción laboral y al mismo tiempo el beneficio de la organización.

Esta investigación se estructura de la siguiente forma: Capítulo I: El Problema. Contiene el planteamiento, formulación del problema. Objetivo general y objetivos específicos de la investigación. Justificación de la Investigación. Capítulo II: Marco Teórico. Se presenta mediante los antecedentes de la investigación relacionados con el tema, las bases teóricas que soportan a la investigación. Capítulo III: Marco Metodológico. Comprende la descripción de la metodología aplicada durante el desarrollo de la investigación de la empresa de estudio. Los recursos y las Referencias o Fuentes citadas o comentadas en la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

La motivación se ha convertido en un elemento importante para formar esta cultura laboral, que permite canalizar la energía, el esfuerzo y la conducta en general del trabajador hacia el logro de objetivos que interesan a las organizaciones y a la misma persona.

De allí que la noción de expectativa introducida por Morse (1953; 236) sobre la motivación laboral que expresa “el conjunto de valores que el individuo ha ido asimilando y que quiere ver realizados en su ámbito de trabajo; así, la satisfacción será el resultado de lo que el individuo espera obtener y lo que obtiene realmente”.

Por lo cual las teorías y las investigaciones en el campo de la motivación han proporcionado un medio sistemático de diagnosticar el grado de motivación y de recomendar maneras de mejorarla. Pero conocer los móviles de la motivación es tan complejo como lo es la naturaleza humana.

Si se analizan las causas por las cuales una persona decide trabajar aportando su esfuerzo a una organización, se puede encontrar que existen muchos factores influyentes. Desde querer tener dinero que le permita al menos cubrir necesidades básicas, hasta aspiraciones mayores como la auto-superación.

Dada esta complejidad, existen diversas teorías que tratan de explicar las causas, acciones y consecuencias de la motivación. Esta situación conlleva a tener en consideración los aspectos socio-culturales de la sociedad donde se desenvuelve el trabajador y la individualidad de éste.

Los complejos motivos o factores que mueven a un individuo a trabajar no pueden ser reducidos a una motivación puramente económica, ya que las personas trabajan a pesar de tener sus necesidades económicas completamente satisfechas. Las

motivaciones que llevan al hombre a trabajar abarcan recompensas sociales como la interacción social, el respeto la aprobación, el estatus y el sentimiento de utilidad.

De acuerdo a lo anteriormente señalado, Maslow citado por Quintero; J (2007) propone la Teoría de la Motivación Humana, la cual trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación.

Señala el mismo autor que es así como a medida que el hombre va satisfaciendo sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que sólo cuando una necesidad está razonablemente satisfecha, se disparará una nueva necesidad.

En el caso de la Universidad José Antonio Páez, se ha observado desmotivación en los profesores de la institución universitaria, presentando abandono de las aulas de clase, ausentismo pronunciado, que repercute en la calidad de la enseñanza a los estudiantes que acuden a este centro de estudios a nivel superior para capacitarse.

Los profesores demuestran desesperanza producto de la situación económica, política, social y humana, que vive el país, incidiendo esto en rupturas en las relaciones de parejas, fragmentación familiar por migraciones, diferencias políticas, insostenibilidad económica, depresiones, entre otras, que afecta directamente en el área laboral de estos docentes. Las aulas cada vez más vacías, producto de la desesperanza de los jóvenes, que emigran sin culminar sus estudios académicos, han creado un ambiente desmotivador, tanto para los estudiantes como docentes y personal de esta casa de estudios.

Por lo cual, es necesario buscar estrategias motivacionales para optimizar el desempeño y sentido de pertenencia de los profesores de la Universidad José Antonio Páez, debido a que el país necesita de personas que logren formar a los ciudadanos e ilustrarlos, por ser la educación la forma de dar el impulso de una recuperación de la nación.

Luego de comprender que la motivación juega un rol fundamental en el ejercicio de cualquier profesión, es de suma importancia plantearnos las siguientes interrogantes: ¿El personal Docente de la Universidad José Antonio Páez se encuentra realmente motivado y comprometido con la institución? ¿Es necesario aplicar estrategias motivacionales para optimizar el desempeño académico y laboral del personal docente de la Universidad José Antonio Páez?, realmente estas preguntas nos hacen pensar y de ahí parte la siguiente investigación.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Propuesta de estrategias motivacionales para optimizar el desempeño y sentido de pertenencia de los profesores de la Universidad José Antonio Páez.

Objetivos específicos

- Diagnosticar el nivel motivacional de los profesores de la Universidad José Antonio Páez.
- Identificar el impacto de la motivación que tienen los profesores en el cumplimiento de sus labores.
- Diseñar una propuesta de estrategias motivacionales para optimizar el desempeño de los profesores que hacen vida activa en la Universidad José Antonio Páez.

Justificación de la Investigación

Uno de los principales inconvenientes de las universidades hoy en día es la de formar y mantener un buen equipo de profesionales de la docencia en sus

instituciones, de ahí la importancia de este estudio. En él cual se van a indicar los diferentes incentivos en donde los profesores actúan de una forma o de otra; no se pretende mostrar soluciones tangibles inmediatas, sino reflejar que las orientaciones motivacionales dirigidas al aprendizaje y desempeño se ven relacionadas con el trabajo duro e inteligente por parte del profesor y así conducirlos al éxito de ellos y de sus estudiantes.

La buena selección de personal docente es necesaria en toda organización educativa, la experiencia ha demostrado que es necesario llevarla a cabo de la forma más profesional posible para optimizar los recursos humanos de la institución. Si se consigue alcanzar esta buena selección se obtendrán resultados importantes y rentables en general. Existen dificultades, tanto humanas, legales, como sociolaborales que se originan en diversas situaciones, por ejemplo al momento de despedir a un profesor, de ahí la importancia que tiene el proceso de selección.

La orientación motivacional juega un papel fundamental que es válido y alcanzable para ambas partes. Ya que no siempre las compensaciones cuantitativas son verdaderas satisfacciones sino los elementos motivacionales cualitativos suelen tener una gran importancia.

Por lo tanto se evidencia la necesidad de la investigación sustentada en la importancia que significa para el docente universitario, los factores motivacionales y vocacionales en la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje de las distintas carreras que se imparten en la Universidad José Antonio Páez (UJAP) ya que por medio de estos docentes se están preparando los profesionales del futuro. Además, que su comportamiento servirá de motivación a los estudiantes para la culminación de sus carreras y el ejercicio de su profesión.

El estudio posee un trascendental valor teórico y el esfuerzo por contribuir a elaborar una referencia teórica, en todos sus capítulos. Así como también la búsqueda exhaustiva en la conformación de los antecedentes que posee, que servirá de instrumento para futuras investigaciones sobre el tópico de estudio en particular.

Limitaciones y factibilidades del proyecto

Las limitaciones que se pueden presentar en ésta investigación es el tiempo para el desarrollo de la misma y la disposición de los profesores a colaborar en la investigación y con relación a la factibilidad del proyecto, el mismo es económicamente factible ya que no se invertirán en el recursos humanos, financieros o tecnológicos. Esto debido a que el investigador realizará la investigación para cumplir con un requisito exigido para finalizar sus estudios actuales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico enmarca la problemática situándola en su tiempo y espacio, con toda su conceptualización y definición, terminología que analizados y descritos amplían el conocimiento de los hechos de una manera ordenada que relacionados, sustentan la investigación con proposiciones o supuestos, que afirman la situación de un problema.

Según Tamayo, (2003; 96) "El marco teórico nos ayuda a precisar y organizar los elementos contenidos en la descripción del problema, de tal forma que puedan ser manejados y convertidos en acciones concretas". El marco teórico permite obtener información confiable en lo que respecta al tema a desarrollar apoyándose en todos los componentes de la misma para así obtener esos datos necesarios que facilitan su desarrollo para brindarle un material de lector más fácil de interpretar y así poderlo utilizar para ser provecho de sus propias investigaciones

Antecedentes de la investigación

La revisión de los antecedentes consiste en el análisis de investigaciones iguales o similares realizadas en el campo de estudio. El establecimiento de los antecedentes se concreta a través de una revisión de la literatura referente al tópico de estudios. Es una indagación bibliográfica en investigaciones anteriores tanto en el ámbito nacional como internacional. Tamayo y Tamayo (2003:98) establecen que "en los antecedentes se trata de hacer una síntesis conceptual de las investigaciones de trabajos realizados sobre el problema formulado con el fin de determinar el enfoque metodológico de la misma investigación "

Los antecedentes demuestran que el problema seleccionado tiene carácter científico porque ya ha sido objeto de estudio de otros investigadores aparte de documentar al investigador sobre el tema tratado, ubica al lector sobre la importancia del mismo y actualizar la información existente, todo esto le da al estudiante la oportunidad de corregir los posible errores que este pueda tener a lo largo de su investigación.

Internacionales

Pérez (2013) en su artículo científico **“Motivación y satisfacción laboral: retrospectiva sobre sus formas de análisis”**, de la universidad de Extremadura, España, señala que la principal finalidad de estas notas es la de contribuir a delimitar los diferentes planteamientos de la motivación y satisfacción laboral a lo largo de estas últimas décadas. Se trata de hacer un recorrido por las diferentes perspectivas y destacar las que más se han interesado por aspectos más ligados al campo de las relaciones sociales, sin ánimo de reivindicar un estatuto de independencia para los enfoques sociológicos dado el carácter interdisciplinar que por naturaleza tiene este fenómeno. Teniendo en cuenta que para la psicología las expectativas de los individuos suelen ser la expresión de las necesidades a partir de una visión de la naturaleza humana en desequilibrio, para la sociología el concepto de naturaleza humana es en sí mismo una categoría social, en el sentido de que no puede tener más que un contenido y una definición social; de tal manera que la necesidad y la expectativa son la expresión de una orientación dada a la persona producto de un sistema cambiante de relaciones.

La presente investigación es un análisis del comportamiento de los trabajadores analizando los aspectos sociales de los individuos analizados. Este trabajo guarda relación con la investigación ya que aporta teoría y enfoca la indagación hacia un área social y el comportamiento de los sujetos que permitirá desarrollar una estrategia donde se involucren estos factores.

Tijerina (2013) en su trabajo **“Papel de la motivación en el desempeño docente proyecto”** final de campo para obtener el grado de maestría en la universidad autónoma de nuevo león. Esta investigación pertenece al área de la psicología organizacional y pretende identificar cuáles son los principales motivadores del profesor de educación superior, así como establecer alguna relación entre la motivación y el desempeño docente. Se realizó una revisión a la bibliografía existente en el tema de motivación y desempeño, para identificar puntos en común entre las diferentes teorías y lograr así la creación de un instrumento que permitiera conocer los principales motivadores del docente de posgrado, y la elaboración de un marco teórico que sustente la investigación.

Como resultado de dicha investigación bibliográfica fue posible el diseño de un instrumento de evaluación de motivos, el cual en conjunto con un instrumento de evaluación docente hicieron posible el cumplimiento de los objetivos planteados. Los resultados señalan que si existen factores comunes de motivación en los docentes de posgrado, los cuales guardan relación con su desempeño.

Su relación con este trabajo consiste en la relación del desempeño docente con la motivación, por lo cual servirá de aporte fundamental ya que es similar al problema que se plantea en esta investigación.

Nacionales

Tovar (2013) en su trabajo **“Plan de incentivos laborales como impulso motivacional para los trabajadores del departamento de recursos humanos de la empresa Febeca, C.A.** El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general plan de incentivos laborales como impulso motivacional para los trabajadores del departamento de recursos humanos de la empresa Febeca, C.A. Problema presentado es que tiene entre sus políticas el desarrollo integral del personal, a pesar de ello, no existen estrategias que cubran la necesidad al momento de implementarlas, por lo que surge la carencia y no se solventan. Es así, como surge la situación actual

del personal que labora en el departamento de recursos humanos, siendo este uno de los departamentos menos beneficiados en cuanto a remuneraciones dentro de la empresa.

Por la problemática existente dentro de esta área primordial, ha traído como consecuencia, poco interés por parte de sus trabajadores, situación que se evidencia al realizar su labor diaria, como es el escenario en el incumplimiento de sus horarios y en la acumulación de trabajo; no se sienten a gusto, ya que no cuentan con ningún tipo de incentivos que los logre motivar y que de alguna forma les incentive a hacerlo de la mejor manera, para obtener un mayor rendimiento en su trabajo.

No menos importante, es que el patrono no maneja ningún tipo de incentivo de productividad, porque no tiene ningún conocimiento sobre planes de incentivos laborales, por lo tanto, no sabe cuáles podrían ser los adecuados para ese departamento, es por esa razón que, actualmente se encuentra ofreciéndoles solo el sueldo correspondiente. Metodológicamente es una investigación descriptiva y su diseño de campo. El instrumento de recolección de datos fue una encuesta y la población de estudio estaba conformada por ocho (8) personas.

La relación con la presente investigación constituye el desarrollo de un plan de incentivos que permite motivar a los trabajadores de un determinado departamento dentro de la empresa, esta propuesta demuestra que la motivación se basa en los incentivos que se le ofrezcan a los trabajadores y que con ellos mejoren su productividad. Por lo cual es seleccionado por la investigadora como antecedente de la investigación.

Gómez (2013), titulado “**Estrategias motivacionales para el fortalecimiento de la organización deportiva**”, trabajo presentando para optar al título de especialista en administración deportiva de la universidad de Zulia. La presente investigación tiene como propósito diseñar estrategias motivacionales para el fortalecimiento de la organización deportiva en las escuelas de educación básica del municipio la cañada de Urdaneta.

La misma, se sustenta en los postulados teóricos de Ivancevich, Lorenzi y

Skinner (2003), Cardona (2003), chinchilla (2002) y alfiz (2003). La investigación es de tipo descriptiva con un diseño no experimental, transeccional, de campo. La población estuvo conformada por 11 docentes de educación física. Los datos fueron recopilados por medio de la encuesta, utilizándose un cuestionario. La validez de contenido se obtuvo consultando la opinión de cinco expertos, mientras que la confiabilidad fue calculada por medio del coeficiente alfa de cronbach, arrojando el

la complejidad de la naturaleza humana para poder alcanzar índices de eficacia y de productividad elevada.

Bases Teóricas

Para comenzar es importante definir lo que se entiende por bases teóricas y según Arias (2006), las bases teóricas implican un desarrollo de los conceptos y posiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado. Es decir, son los aspectos conceptuales o teóricos que se ubicaran en el problema de la investigación que están directamente relacionados con las variables del trabajo degradado.

Estrategias gerenciales

Las estrategias gerenciales corresponden a la implementación de métodos y habilidades gerenciales para alcanzar los objetivos y metas de la organización Sallenave(2013).

La actividad gerencial requiere del directivo, la planificación de los objetivos precisos que persigue y de un conjunto de procesos coherentes que abarcan desde los propósitos generales hasta la acción detallada del quehacer pedagógico en el proceso organizacional Gómez y Pin (2013; 98).

Tipos de estrategias gerenciales

- a) **Estrategias de enlace:** según Silva (2014) “cada tipo de estrategia se organiza e implementa con la finalidad de mantener contactos operativos de orden socio-educativos, culturales, económicos, demográficos, y hasta

políticos. Se infiere que todos forman parte importante en las organizaciones educativas”.

b) Estrategias de gestión: representan las acciones que conducen a la coordinación de actividades en pro de las metas institucionales.

Pueden ser:

- Red de relaciones.
- Conformación de equipos.
- Asignación de tareas.
- Decisiones consensuadas.
- Acompañamiento en el aprendizaje.

Motivación

Según Maslow (1954; 22) Se puede definir la motivación como “deseo, anhelo, voluntad, ansia o carencia que está compuesta por diferentes niveles, cuya base jerárquica de necesidad varía en cuanto al grado de potencia del deseo o anhelo”

Motivación en el Trabajo

Según el Romero (2005, 2) En su estudio llamado: Trabajo y Motivación. “es el proceso mediante el cual un trabajador, impulsado por fuerzas internas o que actúan sobre él, inicia, dirige y mantiene una conducta orientada a alcanzar determinados incentivos que le permiten la satisfacción de sus necesidades, mientras simultáneamente intenta alcanzar las metas de la Organización.

Motivadores del entorno laboral

Los motivadores del entorno laboral son aquellos que pueden considerarse como extrínsecos, no dependen de la persona sino de su entorno algunos de ellos son el dinero, la estabilidad en el empleo, las oportunidades de ascenso, la promoción, las condiciones de trabajo y las posibilidades de participación en el trabajo.

El dinero es según distintas investigaciones, tales como las de Luna y Tang (2006) uno de los más importantes resultados del trabajo, el cual puede utilizarse para adquirir bienes materiales, así como una forma de lograr obtener estatus y prestigio social. El resultado de varias investigaciones lleva a pensar que aunque el dinero puede llegar a ser motivador para algunas personas no puede generalizarse, ya que existen personas que no son motivadas por este factor, por lo que se necesita que la gerencia utilice distintas estrategias de motivación, tal como lo propuso Herzberg (1967) puede llegar a ser incómodo y desmotivar si no se tiene pero una vez que se alcanza deja de ser un motivador, conclusión que es compartida por distintos investigadores Luna y Tang (2004) así como Milkovich (2004). La estabilidad en el empleo forma parte importante entre los motivadores del entorno laboral, muchas personas buscan un trabajo estable que les dé mayor seguridad, especialmente en situaciones relacionadas con crisis y falta de empleos.

Elementos Fundamentales de la Motivación.

Según Pernalet (2005; 3.), “La motivación solamente puede inferirse a partir de la conducta observable que aquella genera” Estando vinculada a una necesidad y a una conducta satisfactoria, parece más lógico definir la motivación como un proceso, integrado por un encadenamiento de eventos que van desde la conciencia de la necesidad hasta la satisfacción de la misma.

LA motivación tiene componentes internos (necesidades propias del organismo humano) y elementos externos (presiones ejercidas por el ambiente sociocultural en el cual el individuo está inmerso)

La motivación tiene tres efectos sobre la conducta: la inicia, la dirige, y la mantiene.

Toda la conducta está dirigida a satisfacer la necesidad o el conjunto de necesidades que le dio origen.

En el mundo laboral, esa conducta, además de buscar satisfacer las necesidades e impulsos del individuo, intenta alcanzar objetivos organizacionales

Dimensiones de la Motivación

Indica el autor antes señalado (2005; 58); “La dirección es la orientación del esfuerzo hacia la consecución de una meta específica. Implica la elección de las actividades en las cuales el individuo centrará su esfuerzo para alcanzar dichas metas.

La persistencia es la continuidad del esfuerzo a lo largo del tiempo. La persistencia hace que el individuo supere los obstáculos que encuentre en su marcha hacia el logro de la meta.

La intensidad es la cantidad de esfuerzo que el individuo invierte en la realización de una tarea”

Tipología de la Motivación

Pernalet (2005), “La motivación es extrínseca es originada por las expectativas de obtener sanciones externas a la propia conducta. Se espera la consecución de una recompensa o la evitación de un castigo o de cualquier consecuencia no deseada.

La motivación intrínseca es originada por la gratificación derivada de la propia ejecución de la conducta. La conducta es expresiva: es simultáneamente medio y fin.

La motivación positiva es un proceso mediante el cual el individuo inicia, sostiene y direcciona su conducta hacia la obtención de una recompensa, sea externa (un premio, verbigracia) o interna (la gratificación derivada de la ejecución de una tarea).

La motivación negativa es el proceso de activación, mantenimiento y orientación de la conducta individual, con la expectativa de evitar una consecuencia desagradable, ya sea que venga del exterior (una reprimenda, por ejemplo.)

Estrategias Motivacionales.

La acción gerencial en la actualidad enfatiza el enfoque antropológico o humanista de la motivación, el cual busca darle sentido a toda la actividad humana desplegada en las organizaciones en función de lograr la unidad e identificación de sus miembros con la empresa y sus objetivos. En este contexto, la motivación constituye un proceso fundamental que requiere ser manejada adecuadamente a fin de desarrollar en el personal la calidad motivacional entendida como la sensibilidad que poseen los empleados para ser movidos por diferentes motivos hacia el logro de las metas trazadas, teniendo presente la diversidad de factores generadores de la motivación laboral, tanto a nivel interno como provenientes del contexto externo del trabajador.

Según Chinchilla (2002) la calidad motivacional de una persona viene determinada, precisamente, por la sensibilidad que esa persona tiene para ser movida por cada uno de los tipos de motivos. Incluso en el lenguaje coloquial se considera que una persona es muy humana cuando tiene siempre en cuenta lo que les ocurra a otras personas y está dispuesta a ayudarlas, lo cual implica que pesa mucho su motivación trascendente. Por el contrario, se dice que una persona es muy egoísta o poco humana cuando tan sólo busca en sus acciones la satisfacción propia, sin tener en cuenta el daño o las dificultades que pueda causar a los demás. (p: 123)

La motivación incluye un proceso directivo gestionado con el fin de generar respuestas favorables por parte de los trabajadores, en atención a los propósitos organizacionales, a partir de la satisfacción de sus necesidades fundamentales, las cuales impulsan sus actuaciones de acuerdo con sus aspiraciones. En este orden de ideas, Ivancevich, Lorenzi y Skinner (2003, p. 438) definen la motivación como “...el conjunto de fuerzas que inician la conducta y determinan su modalidad, dirección, intensidad y duración”.

Es así como los líderes preocupados por el aumento de la productividad y la mejora de la calidad, impulsan la motivación del personal con el propósito de direccionar los comportamientos hacia el logro de las metas trazadas. Para ello, es fundamental tener un conocimiento pleno de las aspiraciones de los trabajadores y a partir de allí, aplicar mecanismos conciliadores entre los objetivos del personal y los de la organización.

Medida de la satisfacción laboral: los métodos objetivos y subjetivos de la satisfacción

Es lógico pensar que el interés de los estudios sobre la satisfacción se deba más al atractivo de controlar la variabilidad del rendimiento de la fuerza de trabajo que al efecto de las repercusiones psicológicas y sociales sobre los trabajadores. Evidentemente, en un sistema de racionalidad capitalista, el control del mayor número de variables para lograr el máximo rendimiento supone la reducción de la insatisfacción como un elemento clave para lograr la mejor funcionalidad del «factor humano» con objeto de lograr la adaptación del trabajador a la tarea y la integración de sus intereses con los de la empresa, atendiendo a la máxima la empresa somos todos. Dentro de esta lógica de acuerdo a Lucas (1981) se suele abordar la satisfacción-insatisfacción de dos formas:

A través de una perspectiva subjetiva, basándose en que el sentimiento de satisfacción-insatisfacción se descubre a partir de las manifestaciones de los trabajadores;
A través de una perspectiva objetiva o análisis de las consecuencias observables del sentimiento, valorando los efectos de la satisfacción- insatisfacción sobre la productividad. (p. 45)

Se entiende que la opción por una de estas perspectivas y los métodos (ya sea directo, indirecto o comparativo) condicionarán, evidentemente, los resultados de la investigación.

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, es quizás la más conocida de las teorías de motivación, dicha jerarquía estipula que existen cinco necesidades, las cuales se encuentran en un determinado orden debido a que es necesario satisfacer una necesidad inferior para que la siguiente necesidad en orden superior se vuelva dominante.

La necesidad más básica es la fisiológica, la cual se relaciona principalmente con las necesidades de alimentación, es decir hambre y sed, necesidades de abrigo, sexo y algunas otras relacionadas con necesidades de carácter orgánico.

La siguiente necesidad es la de seguridad la cual se caracteriza por establecer o contar con una protección tanto física como emocional evitando ambos tipos de daños, mientras que la tercera necesidad es la social, en la cual se busca satisfacer las necesidades de afecto, en este punto se vuelve importante el formar parte de un grupo, contar con la aceptación y amistad de otros.

La cuarta necesidad es la de estima, necesidad que busca satisfacer tanto factores internos como externos de la estima, tales como respeto por uno mismo, autonomía, posición, reconocimiento, atención.

La quinta necesidad es la de autorrealización, en la cual se destaca ese impulso, e interés en llegar a transformarse en aquello que uno es capaz de ser, esta necesidad se enfoca en el crecimiento y desarrollo del potencial personal.

Una de las características de la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow es que una vez que se han satisfecho razonablemente las necesidades más básicas dejan de motivar, por lo que la siguiente necesidad se vuelve más dominante.

Desde el punto de vista de Maslow para lograr motivar a una persona hay que detectar en qué punto de la jerarquía se encuentra, para de esa forma buscar satisfacer las necesidades de ese nivel y prepararse para los niveles superiores de la jerarquía dividió sus 5 necesidades en dos grupos, ubicando las necesidades fisiológicas y de seguridad como el orden inferior; mientras que las necesidades sociales, de estima y de autorrealización pertenecían al orden superior.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Según Finol y Camacho (2006; 60) el marco metodológico está referido, “como se realizará la investigación, muestra, tipo y diseño de la investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y confiabilidad, y las técnicas para el análisis de los datos”.

Tipo y Diseño de la Investigación

Según Sabino (2002; 88), expone “el diseño es, pues, una estrategia de trabajo general de trabajo que el investigador determina una vez que ya ha alcanzado suficiente claridad respecto a su problema y que orienta y esclarece las etapas que habrán de acometerse posteriormente”. A su vez, Arias (2006; 48), señala “La investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin controlar o manipular variable alguna” e igualmente Bernardo y Caldero, (2000) indica que:

“la expresión ex-post-facto significa después de hecho, haciendo alusión a que primero se produce el hecho y después se analizan las posibles causas y consecuencias, por lo que se trata de un tipo de investigación en donde no se modifica el fenómeno o situación objeto de análisis” (p. 128)

El tipo de investigación desarrollada es de tipo descriptiva, que según la autora Hurtado,(2000; 117), “este tipo de investigación intenta proponer soluciones a una situación determinada a partir de un proceso previo de indagación. Implica explorar, describir, explicar, y proponer alternativas de cambio, más no necesariamente ejecutar la propuesta”.

Técnicas de recolección de datos

Según Balestrini, (1999), las técnicas de recolección de datos son aquellas que se dedican a la observación de la realidad, y exigen respuestas directas de los sujetos estudiados; donde se interroga a las personas entrevistadas orales o por escrito con el uso de encuestas, entrevistas cuestionarios o medidas de actitudes.

La técnica que se empleará es la entrevista semi estructurada escrita, con el fin de obtener la información relacionada con el objeto de estudio mediante el proceso de comunicación verbal. La entrevista estará dirigida al personal docente de la institución educativa los cuales conforman la población. La entrevista se estructuró para facilitar su desarrollo. Según Kotler (1991; 89) “en la entrevista estructurada se habla directamente con la persona, siendo ésta usualmente bastante flexible, lo que permite obtener gran cantidad de información” . Esta técnica se apoyará en el cuestionario, el cual ha sido preparado de manera cuidadosa para que facilite y oriente la comunicación desarrollada entre el encuestador y el encuestado. Las preguntas que lo componen son cerradas, dicotómicas y de opciones sí y no.

Población y Muestra

Población es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de población poseen una característica común, la que se estudia y da origen a los datos de la investigación, por lo tanto Balestrini, (1999), define población como todas las unidades de investigación que seleccionamos de acuerdo con la naturaleza de un problema, para generalizar hasta ella los datos recolectados y muestra como cualquier subconjunto de una población es una muestra de esa población (p. 16). En esta investigación se identifica una población finita, por lo tanto se conoce la cantidad de unidades que la integran, es decir diez y ocho (18) personas

Técnicas de Análisis e Interpretación de los Datos

Luego de recolectar los datos, se procedió a interpretar la información, definida según Tamayo y Tamayo (2010) como: “la expresión de la relación existente entre las variables consideradas en un estudio. En su forma más perfecta esta relación tiende a expresarse en términos cuantitativos”. (p.126) Es por ello, que se cuantificaron dichos resultados mediante una tabulación donde se muestran en forma ordenada las respuestas y agrupando los datos que mantengan cierta homogeneidad.

Bajo este criterio, se presenta un análisis de los datos obtenidos, que según Arias (2009; 53), lo define como: “en el análisis se definieron las técnicas lógicas (inducción, deducción, análisis, síntesis), o estadísticas, que serán empleadas para descifrar lo que revelan los datos que sean requeridos”. Según esta interpretación, este análisis se aplicará a los datos obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de datos.

De acuerdo a esto, para la tabulación se utilizaron tablas de frecuencia simple y diagramas circulares, lo que permite su fácil interpretación, expresados en términos absolutos y relativos lo que hace relacionar mejor una parte frente al todo y determinar diferencias, similitudes, variaciones, tendencias y comparaciones con otros estudios realizados.

Los cuadros son la representación tabular y consiste en ordenar los datos numéricos en filas y columnas con las especificaciones correspondientes a la naturaleza de los mismos, recurriendo a eso para presentar de una manera concreta, breve, ordenada y fácil los datos recogidos durante la investigación para cada uno de los ítems del instrumento utilizado en esta investigación. (p 132)

También, el mismo autor define a los gráficos circulares como la representación gráfica superficial de sectores dentro de un círculo dividido, en donde el hecho o característica considerada es equivalente a los 360 grados de la circunferencia y cada una de las clases o grupos tendrán un sector con un ángulo central correspondiente al porcentaje (%) en que está distribuida la frecuencia en la tabla o el cuadro.

Plan de trabajo o cronograma de actividades

Cronograma de Actividades

Descripción	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre
Recolección de la información y planteamiento del problema.	X				
Redacción de las Interrogantes de la Investigación y del capítulo primero.		X			
Corrección del primer capítulo y redacción del Capítulo Segundo.		X			
Corrección de los capítulos Primero y Segundo.		X			
Capítulo Tercero.		X			
Entrega de Anteproyecto		X			
Aplicación de los instrumentos.			X		
Recolección de datos y conclusiones.				X	
Entrega del proyecto				X	
Defensa del proyecto					X

Fuente: Vargas (2018)

CAPÍTULO IV

INTERPRETACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

DIAGNOSTICO DE LA PROBLEMATICA

Posteriormente a la aplicación de la encuesta, se procedió a realizar el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, en relación a los objetivos planteados en la investigación, tal como se explica detalladamente en el cuadro de operacionalización de las variables en el cual se resumen las variables, dimensiones indicadores que se utilizan para la evaluación del instrumento.

A efecto del presente estudio, el análisis de los datos tuvo como propósito responder a las interrogantes planteadas en la primera etapa de la investigación, permitiendo de esta manera diagnosticar las necesidades de proponer una guía motivacional para optimizar el desempeño y sentido de pertenencia de los profesores de la Universidad José Antonio Páez.

En tal sentido, el análisis realizado permitió dar respuesta a las interrogantes propuestas, logrando con ello conocer los elementos teóricos, que pueden coadyuvar para la creación de la guía para optimizar el desempeño y sentido de pertenencia del cuerpo de profesores de la Universidad José Antonio Páez.

Por consiguiente los datos logrados fueron examinados por bajo la técnica de frecuencia porcentual, presentando los resultados obtenidos en gráficas, que faciliten la visualización de las respuestas emitidas por los profesores encuestados.

A continuación se presenta el análisis de los hallazgos alcanzados en los cuales se especifican las variables, dimensión e indicador.

TABLA 1
Identidad Conceptual

VARIABLE	Proyección De Le Imagen Corporativa
Dimensión	Identidad Conceptual
Indicadores	1 Visión 2 Misión 3 Política 4 Normas 5 Objetivos 6 Valores

Fuente: Vargas (2019)

- 1.- La visión expresa las expectativas futura de la empresa Universidad José Antonio Páez.
- 2.- La misión expresa lo que quiere lograr la empresa Universidad José Antonio Páez.
- 3.- La Universidad José Antonio Páez da a conocer sus políticas.
- 4.- Cree usted que la normativa de la Universidad José Antonio Páez es cumplida por los profesores.
- 5.- La Universidad José Antonio Páez da a conocer a través de sus objetivos las metas que pretende lograr.
- 6.- Considera usted adecuada la manera en que la Universidad José Antonio Páez da a conocer los valores corporativos.

TABLA 2**Percepción de la Identidad Conceptual de los Profesores de la Organización**

Alternativa		Muy de acuerdo		De acuerdo		A veces		Nunca	
Visión	1	2	40%	1	60%	0	0	0	0
Misión	2	3	60%	2	40%	0	0	0	0
Política	3	4	80%	3	20%	0	0	0	0
Normas	4	4	80%	2	20%	0	0	0	0
Objetivos	5	2	40%	1	20%	0	0	0	0
Valores	6	1	40%	1	60%	0	0	0	0

Fuente: Vargas (2019)

Los resultados permiten apreciar que los profesores de la Universidad José Antonio Páez, sujetos a estudios están “de acuerdo” en un 60% respecto a la identidad conceptual en términos de la visión, objetivos y valores. Así mismo, los resultados obtenidos (indicador misión), se pudo observar que igualmente el 60% de los encuestados respondieron que se encuentran “muy de acuerdo” con relación a la necesidad de fundamentar la razón de ser de la Universidad José Antonio Páez, así como las funciones que va a desempeñar la organización a corto y largo plazo.

En función de los indicadores políticos y normas, los resultados obtenidos, se pudo observar que la mayoría de los profesores, representado por el 80%, respondieron que se encuentran “muy de acuerdo” con la percepción que tienen de la necesidad de crear los fundamentos normativos que guíen la construcción de los principios y capacidad política que debe proyectar la Universidad José Antonio Páez, objetivo de estudio como institución universitaria.

Con este diagnóstico, en una etapa preliminar, permite identificar la identidad corporativa de la Institución (Universidad José Antonio Páez), antes de proceder a un

segundo diagnostico que se circunscribe al nivel motivacional de los profesores de la Universidad José Antonio Páez.

El personal docente tiene que estar en capacidad de conocer los símbolos; y por ende, los valores corporativos que caracterizan a la Universidad.

TABLA 3
Nivel Motivacional

VARIABLE	Motivación y Sentido de Pertenencia
Dimensión	Nivel de Motivación
Indicadores	a. Motivación b. Integración c. Respeto d. Compañerismo e. Cooperación f. Actitud

Fuente: Vargas (2019)

- A) La motivación expreso la autoestima de la persona
- B) La integración expreso como se relaciona
- C) Respeto identifico los valores compartidos
- D) Compañerismo el grado de solidaridad con los demás
- E) Cooperación expresa el sentido de pertenencia
- F) Actitud es la manera en que contemplamos las cosas mentalmente

TABLA 4

Alternativa		Si		A veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
Motivación	A	2	40%	3	60%	0	0
Integración	B	3	60%	2	40%	0	0
Respeto	C	4	80%	1	20%	0	0
. Compañerismo	D	4	80%	1	20%	0	0
Cooperación	E	2	40%	3	60%	0	0
Actitud	F	2	40%	3	60%	0	0

Fuente: Vargas (2019)

Los resultados permiten identificar el impacto de la motivación que tienen los profesores en el cumplimiento de las labores. Se aprecia en los porcentajes obtenidos que en los valores de integración, respeto y compañerismo hay una elevada motivación en las relaciones humanas entre los profesores de la Universidad; en lo que respecta a la actitud que asumen y el grado de cooperación el promedio porcentual no es el más adecuado, con el 40% se aprecia cierta indiferencia, así mismo, cuando se les pregunta si se siente motivados, el 40% expresa poca aceptación.

TABLA 5

Identidad Actitudinal

VARIABLE	Proyección de la Imagen Corporativa
Dimensión	Identidad Actitudinal
Indicadores	1.- Sentido de Pertenencia 2.- Cultura Corporativa 3.- Motivación 4.- Clima Organizacional 5.-Manejos de Normas 6.- Desarrollo Profesional

Fuente: Vargas (2019)

1.- Tiene usted sentido de posesión como profesor de la Universidad José Antonio Páez.

2.- Considera usted que la organización cuenta con un espacio para desarrollo personal.

3.- Cree usted que la Universidad José Antonio Páez incentiva las labores que realizan los profesores.

4.- La convivencia organizacional es acorde con las normas de trabajo.

5.- El modo como la empresa maneja los procedimientos relativos al personal es correcto.

6.-Cuenta usted con las oportunidades de desarrollo profesional dentro de la empresa.

TABLA 6**Proyección de la Imagen Corporativa**

Alternativa		Si		A veces		No	
Sentido de Pertenencia	1	2	40%	2	40%	0	0
Cultura Corporativa	2	3	60%	2	40%	0	0
Motivación	3	4	80%	1	20%	0	0
.Clima Organizacional	4	4	80%	1	20%	0	0
Desarrollo Profesional	5	2	40%	3	60%	0	0
Manejo de Normas	6	2	40%	3	60%	0	0

Fuente: Vargas (2019)

Como puede apreciarse en la consulta, la motivación y el clima organizacional ronda el 80% de aceptación, mientras que el sentido de pertenencia, el desarrollo profesional y el manejo de normas marcan un 40%. No hay congruencia en la imagen corporativa es ambivalente entre los valores de la organización, lo que evidencia que de manera general los profesores de la Universidad José Antonio Páez posee una adecuada motivación que fortalece el clima organizacional, pero no conocen o manejan las normas de manera adecuada y la universidad debería fortalecer los espacios para generar un desarrollo armónico en las actividades extracurriculares.

Interpretación General de los Resultados

Al analizar los resultados obtenidos en el diagnóstico, se aprecia en primer lugar que en cuanto a identidad conceptual, los profesores se sienten a gusto con lo que en la Universidad José Antonio Páez.

Tal como lo plantea Castro(2015), cuando señala que los trabajadores se encuentran identificados con la personalidad cultural de la empresa, la que responde a la problemática de contenido de dicha identidad entendiéndose por personalidad cultural al conjunto de rangos básicos de identidad, como el pensamiento o las ideas comprenden lo que ella es y el campo en que actúa.

En este sentido en cuanto a la motivación, al momento en que los profesores de la Universidad José Antonio Páez se enfrentan a tomar decisiones, acciones y situaciones entran en juego dos variables principales, la reacción instructiva (comportamiento natural), la reacción adaptativa (comportamiento adaptado), ambas reacciones nacen de nuestros valores, aquellos elementos que conforman la escala emocional- racional que lo que se da más importancia y que de sentido a nuestras vidas. ¿Qué nos motiva?

Finalmente, en cuanto a la identidad actitudinal se aprecia una aceptación de las misma o una percepción asertiva por parte de los profesores. Esto resulta importante, considerando que la misma está relacionada con cultura corporativa, lo cual de acuerdo a Robbins (2004), se refiere “a un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que las distingue de las otras”

CAPÍTULO V

GUÍA DE ESTRATEGIA MOTIVACIONAL PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES QUE HACEN VIDA ACTIVA EN LA UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

Descripción de la Propuesta

La motivación del personal docente es un conjunto de rasgos y atributos, visibles o no que definen su esencia, funcionan como estímulos que provocan una experiencia, la cual será la propia imagen del receptor medida por los prejuicios, presunciones, actitudes, opiniones, gustos, entre otros aspectos importantes; además, por la naturaleza de un trabajo como la docencia universitaria, está conformada por las actuaciones, voluntarias o no, con intención comunicativa, permitiendo de esta manera identificar en la mente del personal docente la imagen y la identidad de la universidad, respectivamente.

En este sentido, el único campo de actuación que le queda a la organización universitaria para configurar la motivación de sus profesores es inducir la identidad corporativa a través de incrementar y fomentar el sentido de pertenencia.

Justificación de la Propuesta.

La motivación como estrategia para optimizar el desempeño de los profesores, es imprescindible en el comportamiento de la organización, por tanto, es importante mantener una acción y una coherencia en todas las comunicaciones que la universidad realiza, lo que a corto y mediano plazo los beneficios se incrementarán.

El beneficio principal será la Universidad José Antonio Páez y por ende sus cuerpos, profesoral, pues con la realización de esta guía y su futura aplicación, se lograra un beneficio integral.

Finalmente, otros beneficios que justifican su propuesta, será el de los profesores motivados, pues está comprobado que en una organización al estar sus empleados motivados es más productiva, ya que se identifican como su labor docente, en todas sus características.

Fundamentación Teórica de la Propuesta

De acuerdo con Sánchez (2012), la guía motivacional constituye una herramienta para el manejo de las directrices de presentación de la comunicación corporativa, como medio, que garantice el respeto y la promoción de la identidad de la institución, en cada uno de los programas y objetivos.

En ese sentido, la guía motivacional que se propone la exploración y uso de la misma como medio idóneo para promover el fortalecimiento para optimizar el desempeño y el sentido de pertenencia de los profesores de la Universidad José Antonio Páez.

Por consiguiente, toda organización y en especial la del sector universitario, se le hará más fácil fortalecer su estructura organizacional y así mismo, fortalecer también su imagen corporativa.

Objetivo de la Propuesta

Objetivo General

Alcanzar las estrategias motivacionales para optimizar el diseño de los profesores de la Universidad José Antonio Páez

Objetivos Específicos

- Establecer un programa de sensibilización humana para lograr una motivación integral del profesorado Ujapista.
- Crear espacios alternativos para que los profesores desarrollen actividades extracurriculares.
- Construir directrices para fomentar la participación de los profesores en cuanto al sentido de pertenencia.

Estrategias para el Logro Motivacional

Hacer uso de estrategias básicas que permiten el buen manejo de las relaciones interpersonales.

Evitar los conflictos, vistos estos como disputas entre los profesores cuando las metas no se cumplen.

Entender las necesidades, sentimientos y problemas de los profesores, poniéndose en su lugar y responder correctamente a las reacciones emocionales.

Captar lo que el personal docente está sintiendo, para ello hay que adecuar sus habilidades para coordinar las actividades docentes en las motivaciones, ánimo y temperamentos en pro de generar un clima asertivo.

CONCLUSIONES

El procedimiento metodológico para la realización de esta guía de motivación al personal de la Universidad José Antonio Páez, se enfocó en los análisis particulares del entorno universitario, en especial, en aquello que afecta la motivación de los profesores.

En cuanto a los recursos a emplearse son de tipo Tecnológicos y materiales. En lo que se refiere a los Tecnológicos se limitó a la utilización de programas digitalizados que permita un fácil acceso a los objetivos propuestos.

La ubicación del trabajo de investigación se realizó dentro de las instalaciones de la Universidad José Antonio Páez, ubicada en San Diego del Estado Carabobo.

Referencias Bibliográficas

- Arias Fidiás (2006) El proyecto de investigación. 5ª edición Ed, Caracas. Editorial Episteme
- Balestrini, Mario (1998). El Proyecto de Investigación. UCV. Caracas
- Bernardo, José y Caldero, Francisco. (2000). Investigación cuantitativa. Mc-Graw Hill Profesional
- Chinchilla. M. (2002). Liderazgo Personal. España: Mc-Graw Hill Profesional.
- Finol de Franco, Mineira; Camacho, Hermelinda (2006). El proceso de investigación científica. Ediluz, Maracaibo, Venezuela.
- Gómez (2013), Estrategias motivacionales para el fortalecimiento de la organización deportiva, trabajo presentando para optar al título de especialista en administración deportiva de la universidad de Zulia.
- Hurtado de Barrera, Josefina (2000) Metodología de la Investigación Holística. Sypal, Caracas.
- Ivancevich, J.,Lorenzi, P. y Skinner, S. (2003). Gestión, Calidad y Competencia.España: McGraw-Hill Interamericana, S. A.
- Kotler, Philip (1991) Gestión del marketing: análisis, planificación, ejecución y control. Prentice-Hall (EnglewoodCliffs, NJ)
- Lucas Marín (1981), Una aproximación sociológica al estudio de la satisfacción en el trabajo en la provincia de Santander, REIS,13.
- Luna, R., Tang, T.L.P. (2004). “The love of Money, satisfaction and the protestant work ethic.Journal of businessethics, 50 (4), 329-354.
- Maslowabrahamm (1991) Motivación y personalidad. Ediciones Díaz de Santos
- Milkovich, G., Newman, J. (2004). Compensation. New York: McGrawHill.
- Morse (1953), Satisfaction in the white collar job, Ed. University of Michigan.
- Pérez (2013) “Motivación y satisfacción laboral: retrospectiva sobre sus formas de análisis”, de la universidad de Extremadura, España

- Quintero; J (2007); Universidad Fermín Toro; Escuela de Doctorado; Seminario Teorías y paradigmas educativos; Venezuela; extraído el 28 de Junio del 2012 en sitio web: <http://doctorado.josequintero.net/>
- Quintero, Africano y Faría (2013), “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal empresa de Vigilantes Asociados Costa Oriente del Lago” para optar al título de Sociólogo en la Universidad del Zulia.
- Romero Pernalet Daniel (2005), Trabajo y motivación, Universidad Abierta Interamericana
- Sabino, Carlos. (2002). El Proceso de Investigación. Caracas: Editorial Panapo
- Tamayo y Tamayo.(2003) El Proceso de la Investigación Científica. Limusa Noriega Editores. 4ta Edición. México. 2003.
- Tijerina (2013) en su trabajo “Papel de la motivación en el desempeño docente”
- Tovar (2013) en su trabajo “Plan de incentivos laborales como impulso motivacional para los trabajadores del departamento de recursos humanos de la empresa Febeca, C.A.