UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RLACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

ANÀLISIS DE LOS FACTORES DE MOTIVACIÓN NECESARIOS PARA INCENTIVAR A LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE LA U.E.N. LICEO LA APLICACIÓN

Realizado por:		
	Candosin Santiago, Katherine	
	Castillo Varela, Scherezada	
	1	
Profesor guía:		
	Rodriguez, Alberto	

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de grado ha sido evaluado por el Ju	ırado Examinador y ha obtenido la
Calificación de:	(/3_) puntos. ₇
Nombre: ARQUIMEDES CHACOCI	Firma:
Nombre: MAIKE LARA	_Firma:
Nombre: ALBERTO RODRIGUEZ	_Firma:
Caracas 05 de LONIEMBRE de	2018



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Escuela de Ciencias Sociales

Relaciones Industriales

ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE MOTIVACIÓN NECESARIOS PARA INCENTIVAR A LOS DOCENTES DE LA U.E.N. LICEO LA APLICACIÓN DE MONTALBÁN.

Tutor: Alberto Rodriguez

Katherine Candosin 24.991.150

Scherezada Castillo 27.294.443

Caracas, septiembre de 2018

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a nuestra familia por haber sido nuestro apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida. A todas las personas especiales que nos acompañaron en esta etapa, aportando a nuestra formación tanto profesional y personal.

A Venezuela, para que sigan naciendo profesionales provenientes de esta hermosa tierra. Que a pesar de la situación crítica por la que está atravesando, no desista y siga incentivando amor, paz y justicia a la sociedad venezolana.

Agradecimientos

A Dios, por darnos la oportunidad de vivir, por tener salud, por iluminar nuestros días y permitir alcanzar esta meta en el tiempo previsto y con las expectativas y objetivos cumplidos. Por calmar esos momentos de estrés vividos, darnos paciencia y tener la seguridad de que si se puede continuar, de que si se puede lograr. ¡Gracias Dios!

A nuestros padres por ser nuestro apoyo fundamental a lo largo de esta carrera, por caminar a nuestro lado, por orientarnos, aconsejarnos y entender nuestro stress. Sabemos que siempre estarán para nosotras y para lo que necesitemos. Gracias por ser parte de nuestras vidas.

A la Unidad Educativa Nacional La Aplicación de Montalbán por abrirnos sus puertas, para realizar la investigación.

A nuestro tutor Alberto Rodríguez por su esfuerzo de guiarnos en cada momento de nuestro proyecto. ¡Gracias!

Índice General

RESUMEN	8
INTRODUCCIÓN	9
El Problema	9
Planteamiento del Problema	11
Objetivos de la Investigación	12
General	12
Especifico	12
Justificación de la Investigación	12
CAPITULO I. MARCO TEÓRICO	14
Bases Teóricas	14
La Educación	18
Historia de la educación	18
Aproximación conceptual de la educación	19
La educación en Venezuela	20
La Motivación	21
Teorías de la Motivación	22
Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow	22
Teoría de los factores motivacionales e higiene de Hezberg	24
Teoría de la valencia - expectativa de Vroom y Lawler	25
Motivaciones de logro de David McClellan (1975)	26
Ciclo Motivacional	26
Motivacion Laboral	28
Falta de Motivacion.	29
Firo-B.	31
CAPITULO II. MARCO CONTEXTUAL	34
Historia de la institución	34
Vision	35
Mision	35
CAPITULO III. MARCO METODOLOGICO	36
Diseño de la investigación	36
Tipo de investigación	37
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39

Técnicas de procesamiento y análisis de datos
La población39
Cuadro de operacionalización
Aspectos éticos de la investigación
CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS42
Factores motivacionales expresados por la población docente dentro de la U.E.N. Liceo La Aplicación de Montalbán
Factores motivacionales deseados por la población docente dentro de la U.E.N. Liceo La Aplicación de Montalbán
Diferencia entre las dimensiones expresar y desear en base a los resultados generales45
Factores motivacionales expresados por la muestra de la población docente de 10 a 20 años laborando dentro de la U.E.N. Liceo La Aplicación de Montalbán
Factores motivacionales deseados por la muestra de la población docente de 10 a 20 años laborando dentro de la U.E.N. Liceo La Aplicación de Montalbán
Diferencia entre las dimensiones expresar y desear en base a los resultados de la categoría de docentes laborando de 10 a 20 años en la institución
Factores motivacionales expresados por la muestra de la población docente de 7 meses a 3 años laborando dentro de la U.E.N. Liceo La Aplicación de Montalbán48
Factores motivacionales deseados por la muestra de la población docente de 7 meses a 3 años laborando dentro de la U.E.N. Liceo La Aplicación de Montalbán49
Diferencia entre las dimensiones expresar y desear en base a los resultados de la categoría de docentes laborando de 7 meses a 3 años en la institución
Diferencia entre la dimensión expresar en base a los resultados de la categoría de docentes laborando 10 a 20 años vs. 7 meses a 3 años
Diferencia entre la dimensión desear en base a los resultados de la categoría de docentes laborando 10 a 20 años vs. 7 meses a 3 años
Factores motivacionales expresados por la población docente femenina dentro de la U.E.N. Liceo La Aplicación de Montalbán
Factores motivacionales deseados por la población docente femenina dentro de la U.E.N. Liceo La Aplicación de Montalbán
Factores motivacionales expresados por la población docente masculina dentro de la U.E.N. Liceo La Aplicación de Montalbán

Factores motivacionales deseados por la población docente masculina dentro de la U.E.	E.N.
Liceo La Aplicación de Montalbán.	55
Diferencia entre la dimensión expresar en base a los resultados de la categoría de doce de sexo Femenino vs. Masculino	
Diferencia entre la dimensión desear en base a los resultados de la categoría de docent sexo femenino vs. Masculino	
Observaciones	58
CONCLUSIONES.	59
RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	62
ANEXOS	65

Índice de Figuras

Tabla 1 & Grafico 1	43
Tabla 2 & Grafico 2	44
Tabla 3 & Grafico 3	45
Cuadro 1. Diferencia entre las dimensiones expresar y desear en base a los resultados generales.	
Tabla 4 & Grafico 4.	46
Cuadro 2. Diferencia entre las dimensiones expresar y desear en base a los resultados categoría de docentes laborando de 10 a 20 años en la institución	
Tabla 5 & Grafico 5.	48
Tabla 6 & Grafico 6	49
Cuadro 3. Diferencia entre las dimensiones expresar y desear en base a los resultados categoría de docentes laborando de 7 meses a 3 años en la institución	
Cuadro 4. Diferencia entre la dimensión expresar en base a los resultados de la catego docentes laborando 10 a 20 años vs. 7 meses a 3 años	
Cuadro 5. Diferencia entre la dimensión desear en base a los resultados de la categor docentes laborando 10 a 20 años vs. 7 meses a 3 años	
Tabla 7 & Grafico 7	52
Tabla 8 & Grafico 8.	53
Tabla 9 & Grafico 9	53
Tabla 10 & Grafico 10	55
Cuadro 6. Diferencia entre la dimensión expresar en base a los resultados de la catego docentes de sexo Femenino vs. Masculino	
Cuadro 7. Diferencia entre la dimensión desear en base a los resultados de la categor docentes de sexo femenino vs. Masculino	
Instrumento aplicado "FIRO-B"	65
Cuadro 8. Codificación de los resultados generales	71
Cuadro 9. Codificación de los resultados de los docentes con 10 a 20 años laborando	
institución	73

Cuadro 10. Codificación de los resultados de los docentes con 7 meses a 3 años lab	orando
en la institución.	75
Cuadro 11. Codificación de los resultados de los docentes de sexo femenino	76
Cuadro 12. Codificación de los resultados de los docentes de sexo masculino	78

RESUMEN

La presente investigación parte de la problemática que se está generando en la educación pública, en las aulas de clases de los planteles educativos en Venezuela a lo largo de la investigación se planteó la praxis que viven los docentes día tras día ejerciendo su profesión, conllevando esta realidad a la desmotivación de los educadores de este sector publico. Por diversos factores que se desarrollan en la investigación los docentes se sienten sin motivación para ejercer sus labores, en este caso en específico se tomó el caso de estudio con una muestra de 35 docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Nacional Liceo La Aplicación, ubicada en Montalban 3, Parroquia La Vega, Municipio Libertador, Distrito Capital, se plantea como objetivo general analizar los factores de motivación necesarios para incentivar a los docentes en las aulas de clases de la U.E.N. Liceo La Aplicación y un conjunto de objetivos específicos para llevar a cabo la investigación, se maneja una investigación descriptiva transversal, en la cual se aplicará el instrumento "FIRO-B" formulario que ayuda a los individuos a entender tres necesidades interpersonales (afecto, inclusión, control) las cuales se encuentran en dos dimensiones (expresar y desear) y cómo éstas influyen en su estilo de comunicación, comportamiento, resolución de problemas y toma de decisiones en el proceso de mejorar sus relaciones y desempeño, para así dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados y conocer la verdadera causa de la desmotivación de los docentes que hacen vida en el plantel, con la función de recolectar la información pertinente a lo que se plantea en la investigación. El resultado obtenido de la aplicación del instrumento demostró que existía en los docentes de bachillerato una fuerte necesidad de control tanto en la dimensión expresar como desear consecuencia de la relación que existe entre los educadores y alumnos. Una vez analizados los resultados obtenidos se plantearon una serie de estrategias para poder aumentar la motivación de la muestra en la cual se desarrollara en los docentes una serie de competencias como el liderazgo, trabajo en equipo y el manejo del estrés.

Descriptores: Docentes, motivación, factores de motivación.

INTRODUCCIÓN

El esfuerzo humano es necesario para cualquier tipo de actividad, en este caso en específico se hace referencia a la actividad del trabajo como forma de vida de cualquier persona, siendo el trabajo necesario para la subsistencia diaria, se hace importante tener en cuenta una figura significativa como la es la motivación laboral, la cual según el portal web Vida Profesional (s/f) es "la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que se realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo".

La motivación constituye el éxito de cualquier empresa, sea esta pública o privada, pues su objetivo principal es hacer que los empleados se identifiquen y sientan que los objetivos de la organización van acordes a sus objetivos personales, esto hace que los trabajadores se sientan motivados y trabajen de esta manera. Se debe resaltar lo sostenido por el portal web América Economía (2012) entorno a la motivación laboral, sosteniendo que "Gran cantidad de investigaciones demuestran que a su entrada en un nuevo trabajo, los empleados se muestran entusiasmados. Sin embargo, seis meses más tarde, el entusiasmo decae y la moral cede, debilitándose más por cada año que pasa".

Para que la desmotivación laboral no suceda, es necesario que las empresas u organizaciones, ya sean de carácter público o privado, ejerzan acciones en pro de la motivación de los empleados o trabajadores, en este sentido la motivación es un músculo que debe trabajarse todos los días y que además tiene un valor incalculable para las organizaciones, ya que promueve altos niveles de creatividad, productividad y competitividad.

La empresa necesita personas para que funcione de forma normal, pero si lo que desea es que funcione de forma excelente esas personas necesitan estar motivadas. Por ello, es en la motivación del empleado donde la empresa obtiene la clave del éxito y los máximos beneficios económicos, sociales y personales. Ahora bien, en vista de lo anterior, para efectos de la presente investigación, se tomara en cuenta la motivación de los educadores en los planteles educativos del sector público.

Siendo necesario traer a colación que la educación a través de la historia, ha sido considerada como el recuerdo más idóneo y el eje rector de todo desarrollo y renovación

social, siendo la educación una de las actividades laborales más importantes que pueda conocer la sociedad. Sin embargo, actualmente Venezuela atraviesa una crisis económica que trae como consecuencia el déficit de aspectos fundamentales para el desarrollo del país, entre ellos la educación.

La misma está consagrada como un Derecho Humano en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009), que entre otras cosas sostiene que la educación es una función indeclinable y prioritaria en los fines del Estado y es un deber constitutivo de la raíz más esencial de la democracia; también expresa que el gobierno desarrolla la tríada solidaria entre sociedad, familia y Estado y que la educación es plural en su apertura a todas las corrientes del pensamiento universal.

Es importante destacar lo sostenido por Suarez M. (2013)

La educación venezolana está en crisis, en vez de discutir de avance, progreso, y temas fundamentales para la educación venezolana, estamos apenas luchando por un presupuesto justo y respeto de la autonomía. En Venezuela se debieran estar debatiendo temas primordiales como: mejorar sustancialmente la educación pública, incrementar el número de planteles con educación media y diversificada, incrementar los beneficios económicos al profesorado, subir los índices académicos para optar a la carrera de educación, incentivar la investigación, especialización y maestrías al profesorado, ampliar el horario académico para incorporar materias electivas y actividades culturales, ofrecer comedores escolares en todos los planteles educativos, revisión de los pénsum académicos e incorporación de materias fundamentales que permitan la comprensión del mundo actual. (Negritas de las autoras)

Ahora bien, en Venezuela la educación se consagra de dos maneras tal como lo sostiene Herrera M. (s/f), el sistema público que depende directamente del Estado y el sistema privado. En este caso se tomará en cuenta a la educación pública, específicamente en lo relacionado a los docentes que prestan servicio para el Estado pues si bien se encuentran amparados por una convención colectiva educativa, se ha observado mucho descontento por parte de los docentes que ha llevado a la desmotivación en el ejercicio de sus funciones.

Se debe destacar lo que sostiene el autor antes citado Herrera, pues la proporción de centros educativos es desigual según el nivel atendido, aunque el promedio favorezca a los centros públicos, dichos centros son ampliamente mayoritarios en cuanto a la atención de las 2 primeras etapas de Educación Básica de primero a sexto grado. A partir de la segunda

etapa de Educación Básica, de séptimo a noveno grados, la proporción pasa de más de 82% a menos de 50% y, a partir de la Educación Media el número de centros oficiales es superado por los centros privados. Más aun es importante que el Estado estimule y motive a los docentes del sector público, pues tal como lo expresa el autor en el nivel educativo de bachillerato, existen menos planteles públicos que en el sector privado.

De igual manera, se debe destacar que en Venezuela la educación se ha empobrecido, empobrecer la calidad de la educación parece ser la premisa. Tal como lo sostiene Hernandez L. (2016)

Aquí se ha tratado más bien que la educación tienda a promover al estudiante, aunque no haya cumplido los logros y los requisitos que se establece para cada grado. Hablan de una batalla a la repitencia, y allí se revela que ellos están promoviendo a los estudiantes de la manera más fácil posible.

El último cambio curricular a la educación publicado recientemente en Gaceta Oficial, es garrafal y proclive a la "piratería en las aulas", señalan expertos (citados por Hernandez). En educación y todo lo que es en el área de las ciencias sociales, no existen los determinismos, porque el ser humano reacciona de muchas maneras. Lo que se puede identificar con las intenciones, esto demuestra que el sistema escolar venezolano tiene muy baja calidad y que lamentablemente pasar por el sistema escolar no está dejando a la gente con la preparación que necesitaría para seguir progresando, pero este es otro problema del sistema educativo.

Indica Herrera, citado por Fernández:

En Venezuela, desde hace 20 años, hay escasez de profesores, hay muchos liceos en donde no hay profesor de Matemática, o de Física, o de Química. Al agruparlos por área, es un modo de justificar que como se consiguió un profesor de Biología y eso es de 'Ciencias', entonces que el docente imparta también Física y Química

Entonces, observado todo lo anterior, se debe señalar que es muy probable que de continuar con la problemática planteada, los planteles educativos públicos podrían verse seriamente afectados hasta llegar al punto que los docentes renuncien a sus trabajos, es por ello que es imperante que el Estado venezolano tome medidas en pro de la educación y de los docentes de los planteles educativos públicos, en este caso.

Expuestos estos puntos, el objetivo es dar a conocer a profundidad cuales son los factores que contribuyen con la retención de los docente en las aulas de clase, a pesar de

las condiciones nefastas en las cuales se desenvuelven a diario, de esta misma manera es necesario conocer cuáles son los agentes motivacionales que impulsan a dicho personal a prestar un servicio grato y a no abandonar la institución. En este caso el estudio se va a desarrollar en la Unidad Educativa Nacional Liceo La Aplicación, ubicada en Montalban 3, Parroquia La Vega, Municipio Libertador, Distrito Capital.

Entonces, vistos los escenarios anteriores es necesario concretar una pregunta ¿Cuáles son los factores de motivación necesarios para incentivar a los docentes en las aulas de clase de la U.E.N. Liceo La Aplicación?

Objetivo General

Analizar los factores de motivación necesarios para incentivar a los docentes en las aulas de clases de la U.E.N. Liceo La Aplicación.

Objetivos Específicos

- Describir la realidad que presenta la praxis docente en base a las necesidades planteadas por el instrumento "FIRO-B", en la U.E.N. Liceo La Aplicación de Montalbán.
- 2. Determinar las necesidades interpersonales, medidos por el instrumento "FIRO-B", de los docentes de la U.E.N. Liceo La Aplicación de Montalbán.
- 3. Proponer estrategias de motivación para los docentes de la U.E.N. Liceo La Aplicación de Montalbán.

Justificación

Por todo lo ante expuesto, se debe resaltar que la investigación se justifica en el hecho que la educación es un tema preocupante en Venezuela, que por los motivos anterior mencionados y la problemática que vive el país, muchos profesionales están migrando hacia otros países, esto está causando déficit, en este caso, muchos docentes también han decidido migrar dejando las aulas de clases.

Es por ello que ante esta situación, la figura de la motivación laboral es tan importante y por ende la investigación, pues los docentes se sentirán escuchados y podrán expresar sus opiniones respecto a la situación real que se viven en las aulas de clases de dicha unidad y que sin duda es la situación de muchos planteles educativos en el país.

Siendo importante resaltar que la investigación servirá como aporte a futuros investigadores que deseen desarrollar el tema de la motivación laboral en las aulas de clases en el Estado venezolano, de igual manera, con los resultados que se puedan obtener otros planteles educativos e incluso el propio Estado prestará más atención a esta problemática.

Ahora bien, la investigación se estructurará de la siguiente manera:

Capítulo I: Marco Teórico, en él se incluirá todo lo relacionado a la teoría en la que sustenta la investigación, manejando la educación, la motivación y la falta de motivación laboral, en el área de la educación específicamente. Se incluirán los antecedentes y las teorías pertinentes que sustenten la investigación.

Capítulo II: Marco Contextual, se incluirá todo lo relacionado al objeto del estudio, contextualizando todo lo relacionado a la U.E.N. Liceo La Aplicación.

Capítulo III: Marco Metodológico, se hace referencia al tipo y diseño de investigación, se señala igualmente la población estudiada, los instrumentos de recolección de datos y como se va a manejar la información una vez recolectada.

Capítulo IV: Análisis de los resultados, los datos obtenidos con los instrumentos que se apliquen a la población seleccionada, serán analizados y esquematizados con gráficos y tablas para una mejor compresión.

Capítulo V: Luego de expuestos en gráficos y tablas, los resultados serán discutidos. La investigación terminará con las conclusiones y recomendaciones teniendo en cuenta todo lo expuesto.

Antecedentes de la Investigación

En primer lugar se observa el trabajo de grado realizado por Tejerina J. (2011), el autor parte del hecho que en México como otros países ha dirigido su atención a distintos procesos de calidad que buscan mantener un proceso de mejora continua, para el cual es necesario el completo soporte de las subunidades que conforman la empresa en cuestión, lo que nos lleva a una pregunta básica que el hombre ha hecho desde hace mucho tiempo atrás ¿Qué puedo hacer para motivar al personal e impulsarlo para obtener un buen desempeño? Con dicha investigación el autor busca identificar las preferencias motivacionales de los docentes y detectar posibles relaciones entre dichas preferencias con el desempeño percibido por los alumnos, para de esta forma dar una aportación desde una perspectiva teórica y práctica.

El autor plantea igualmente que en México como en otros países se vive actualmente una situación de globalización que exige constantemente estar inmersos en un proceso de mejora continua. El alto nivel de competitividad al que las organizaciones se enfrentan día a día ha hecho que la atención se dirija a encontrar maneras de prestar un servicio de calidad, por esta razón es que una investigación que busque dar respuesta a cuáles son los factores que más motivan al empleado y su relación con el desempeño posee pertinencia.

En dicho país, sostiene el autor, que es una realidad que hasta ahora los intentos por motivar a los docentes se han dirigido principalmente al aspecto económico mediante bonos o compensaciones, tales como los programas de estímulos de la Universidad Autónoma de Nuevo León y de la Secretaría de Educación. El autor considera de importancia que se revise esta forma de motivar, ya que existen diferencias individuales que causan que unas personas sean más susceptibles que otras a diversos motivadores, además este tipo de programas de estímulos y compensaciones presentan otro grave problema, no todas las personas son sujetos de los programas de estímulos por no contar con una base o planta, por lo que no se trabaja con ellos en el ámbito de la motivación.

La investigación que el autor plantea es de tipo descriptivo y de campo, pues tiene como población a maestros de postgrado de la Universidad Autónoma de Nuevo México, aplicó un instrumento con el que pretendió evaluar el desempeño de dichos docentes en lo referente a la motivación.

Al respecto el autor concluyo que los docentes que participaron en la investigación son susceptibles a diversos motivadores, entre estos se puede considerar como opción el atender a los docentes que seleccionaron las dimensiones de proceso y contenido a través de facilitar que disfruten su trabajo, permitiendo que tengan libertad para elegir las tareas más significativas y de realizarlas de la manera que le 58 parezcan más apropiadas, así como el tiempo que necesitan para llevarlas a cabo. Es necesario también promover programas institucionales que les permitan a los docentes emprender proyectos creativos que les brinden la oportunidad de aprender o desarrollar nuevas capacidades facilitando la innovación.

En segundo lugar es importante traer colación el trabajo de investigación realizado por Sum M (2015) el autor sostiene que, la motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones, si se aplica de una buena forma puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados.

Señala igualmente que no se debe olvidar que la motivación es de gran relevancia si se desea tener un buen desempeño de los colaboradores, ya que es la misma la que lleva a que el individuo actué de cierta manera, en una organización se pretende alcanzar los objetivos establecidos y el cumplimiento de las metas y así traerá grandes beneficios. El desempeño de los colaboradores se ve reflejado en las actividades que ellos realizan en su área de trabajo, todo esto depende también de la forma y la manera que los colaboradores de una organización estén motivados. La motivación también ayuda a describir la conducta de los colaboradores en el trabajo, el ser humano necesita de diferentes formas para que tengan un buen rendimiento y llegue alcanzar sus objetivos y metas.

Durante esta investigación el autor comprobó, a través de la aplicación del instrumento que el nivel de motivación que tienen los colaboradores es alto, para su desempeño en la organización, se realizó con 34 sujetos del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La investigación es de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación y una escala de Likert para establecer el grado del desempeño laboral que tienen los colaboradores, los resultaos obtenidos durante la investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

El autor concluye, luego de analizar los datos obtenidos con la prueba, que la motivación influye positivamente en el desempeño laboral de la muestra seleccionada, generando esto que dichas actividades se realicen con entusiasmo y en pro de su bienestar y el de la empresa.

De esta misma manera, es importante traer a colación la investigación realizada por Mejía L. (2014). El autor parte afirmando que, entre otras cosas, en las instituciones educativas públicas, como en cualquier empresa, existen dificultades frente a la motivación, frustración de sus empleados; en este caso los docentes, por lo general, son una de las poblaciones más vulnerables a problemas de salud mental, entre ellos; depresión, estrés, etc., debido a que constantemente se encuentran frente a situaciones de tensión, tanto por los estudiantes como por los directivos o la normatividad en general. Muchos de ellos en sus narrativas argumentan dificultad en el contexto laboral o clima que manejan sus instituciones y sienten que son afectados por este elemento en sus intereses personales gustos y sensaciones de bienestar o frustración frente a su ejercicio, pero no lo relacionan en muchos de los casos con sus acciones propias y con sus intereses o motivaciones.

Afirma igualmente que, para algunos de los docentes, parte de sus dificultades las centran como tal en el clima que viven dentro de la institución, enfocándose en los estudiantes y en los directivos, más que en ellos mismos. Por ello se desea conocer cómo la motivación frente al trabajo que realizan, puede o no llegar a afectar el clima laboral de la Institución y revertirse en su salud mental.

El autor sigue una investigación de tipo descriptiva y para lograr lo planteado en su investigación, se analiza los factores motivacionales presente en los docentes, a través del cuestionario de motivación para el trabajo (CMT) realizado por el psicólogo Colombiano Fernando Toro Álvarez en 1984 y un cuestionario que permite medir el clima organizacional o clima laboral llamado TECLA, el cual fue construido por Hoyos y Bravo en 1974, en la universidad de los Andes en Bogotá, ambos instrumentos cuentan con niveles significativos de confiabilidad y validez.

Después de todo lo estudiado por el autor, concluye, entre otras cosas que, los factores motivacionales presentes en los docentes están muy relacionados con la motivación externa, ya que existe en ellos la tendencia a manejar sus mecanismos de motivación desde el medio ambiente, lo que hace que los programas que se generen para el incremento de la motivación deben centrarse mucho en el proceso intrínseco de crecimiento y desarrollo del ser humano; ya que siempre habrán condiciones externas que pueden tornarse frustrantes, pero si el mecanismo de motivación del docente está centrado en la autorrealización, en el desarrollo personal y en su propio crecimiento, éstos eventos que se podrían percibir como adversos en determinado momento, no generarían el mismo impacto en la motivación del

docente. Los niveles de motivación que el autor halló después de analizar los instrumentos, en general en la población muestran que estarían dentro del rango promedio, pero vulnerables a la frustración en aquellos puntajes en donde se esperaría un nivel un poco más elevado.

Por último, se observa el trabajo realizado por López D. (2015). La autora se orientó a analizar la motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo. Un personal altamente motivado se traducirá en un desempeño laboral más exitoso y en consecuencia se impartirá una educación de calidad.

La investigación se sustentó en la teoría motivacional de Maslow y la teoría de la comunicación de Horacio Andrade, enmarcándose en una investigación descriptiva, de campo, no experimental y transeccional. La muestra estuvo conformada por un total de 23 docentes y fue de tipo no probabilístico intencional. Para consolidar los objetivos del estudio, se aplicó una encuesta como técnica para la recolección de datos y se diseñó un cuestionario como instrumento tipo Lickert que constó de 27 items, con cinco alternativas de respuestas (Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca y Nunca), que permitió al investigador recabar datos para establecer las relaciones entre las variables.

Una vez tabulados y graficados los datos, el autor procedió al análisis e interpretación de los mismos y se evidenció que existe un alto índice de desmotivación por parte de los docentes que laboran en la institución, lo que conlleva en ocasiones a la inconformidad y apatía, afectando directamente en el desempeño del personal, por lo que se recomienda a los directivos del plantel promover y liderar el aprovechamiento de su capital humano, favoreciendo la comunicación, en pro del crecimiento de la institución, de su calidad y productividad.

Ahora bien, todos estos antecedentes son de suma importancia para esta investigación, pues tienen puntos que van a converger en el desarrollo de la misma y sus conclusiones y recomendaciones pueden ser comparadas para el análisis de datos que futuramente se va a realizar, es por ello que se traen a colación.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

La Educación

Historia de la Educación

La educación va de la mano con la evolución del ser humano, pues todas las sociedades por más primitivas que sean se apoyan en la enseñanza. Podría asegurarse entonces, que la educación asume su origen en las comunidades primitivas y el punto de referencia se encuentra cuando el ser humano pasa de vivir un estilo de vida nómada a establecerse y ser sedentario; donde ya se beneficia de sus primeras labores, como la caza y la pesca, la agricultura y la recolección de sus alimentos y sobre todo de su supervivencia.

Es importante señalar lo que sostiene Vásquez E (2010)

En los países occidentales, los sistemas de educación tienen su raíz en la tradición religiosa de los judíos y del cristianismo. Una secundaria tradición derivaba de la educación de la antigua Grecia, en donde Socrates o Platon, fueron los pensadores de mayor influencia en su concepción educativa. El objetivo griego era preparar intelectualmente a los jóvenes para asumir posiciones de liderazgo en las tareas del Estado y en la sociedad. En siglos posteriores, los conceptos griegos, servirían para el desarrollo de las artes, la enseñanza de todas las áreas de la filosofía, el cultivo del ideal y la promoción de la instrucción atlética.

De igual manera sostiene la ya citada autora Vásquez, entre otras que en el siglo XVII fue un período de rápido progreso de muchas ciencias y de la creación de instituciones que apoyaban el desenvolvimiento del conocimiento científico. Muchos educadores ejercieron una amplia influencia. El educador alemán Wolfang Ratke inició el uso de nuevos métodos para enseñar más rápidamente la lengua vernácula, las lenguas clásicas, y el hebreo. René Descartes, filósofo francés, remarcó el papel de la lógica como el principio fundamental del pensamiento racional, postulado que se ha mantenido hasta la actualidad como base de la educación en Francia. La importancia de la ciencia se manifestó en los escritos del filósofo inglés Francis Bacon, que fundamentó los procesos de aprendizaje en el método inductivo que anima a los estudiantes a observar y examinar de forma empírica objetos y situaciones antes de llegar a conclusiones sobre lo observado.

De esta misma manera, el filósofo inglés John Locke recomendaba un currículo y una metodología de educación (que contemplaba la educación física) basada en el examen empírico de los hechos demostrables antes de llegar a conclusiones. El educador francés san Juan Bautista de La Salle, fundador del Instituto de los Hermanos de las Escuelas Cristianas en 1684, estableció un seminario para profesores y fue pionero en su educación sistemática.

Posterior a eso, en el siglo XIX, la autora Vásquez señala que fue un período en que los sistemas nacionales de escolarización se organizaron en el Reino Unido, Francia, Alemania, Italia, España y en otros países europeos. Las nuevas naciones independientes de América Latina, especialmente Argentina y Uruguay, miraron para Europa y los Estados Unidos buscando modelos para sus escuelas. El advenimiento de la educación pública se confunde muchas veces con el surgimiento de las repúblicas modernas, tal el caso de Francia, por ejemplo. La escuela pública, encargada de formar ciudadanos mediante una educación básica gratuita para toda la población, comenzó a difundirse de manera significativa en el siglo XIX.

Ha sido importante para las autoras traer a colación un poco sobre la historia de la educación, en el sentido que si bien no es el objeto principal de la investigación, va intrínsecamente relacionado, pues es una de las actividades más importantes del mundo, ya que los educadores son formador de formadores.

Aproximación Conceptual de la Educación

Observado todo lo anterior, se hace necesario intentar dar una definición acerca de lo que es la educación, entonces se observa la definición dada por Durkheim (1992) "La educación tiene por misión desarrollar en el educando los estados físicos, intelectuales y mentales que exigen de él la sociedad política y el medio social al que está destinado".

Por otro lado se encuentra a Bruner J. (1997), quien sostiene que:

La educación consiste en la creación y desarrollo evolutivo e histórico de sentido de vida y capacidad de aprovechamiento de todo el trabajo con el que el hombre se esfuerza y al cual se dedica, durante los años de su vida, de manera individual y colectiva; bien bajo su propia administración o bajo la dirección de otros, de organizaciones públicas, privadas o bajo la administración del Estado. Son muchos los beneficios que el hombre obtiene de su trabajo para el mantenimiento material de la vida, para proporcionarse seguridad económica, física, psicológica y social; para integrarse a otros y sentirse parte de la comunidad que se ocupa de la vida y del

adelanto material, artístico, científico, tecnológico; para la construcción de su estima y autoconcepto, y para poner a prueba sus capacidades cognitivas, físicas, emocionales, intelectuales, informativas y sociales, y al final, para realizarse a plenitud en lo mejor de sus años.

Partiendo de las definiciones dadas, la educación no es más que el desarrollo pleno y total de un individuo con respecto a lo que lo rodea, aprendiendo lo que debe saber sobre la cultura, ciencia para crear aprendizaje y exponerlo a quienes les intrigue en un momento determinado. Ahora bien, se hace necesario observar de igual manera la definición de la palabra educador, la cual según Popkewitz, (1985) citado por Duarte (2007) es "una persona con elevada preparación, competencia y especialización que presta un servicio público. Además la denominación profesional proporciona privilegio, autoridad y reconocimiento social a las personas que las asume."

Este autor establece que dicha profesión presta un servicio público, lo cual es verdadero pero además a lo largo de los años la educación ha evolucionado tanto como profesión que no solo se asume como un servicio público, sino como uno privado también. Se asume como público, ya que es un derecho que tiene cada individuo, lo cual es la forma correcta de asumirlo, ya que es la base intelectual de las personas, para su evolución como profesional en un área en específico.

La educación en Venezuela

Según el portal web Universia (s/f) en Venezuela la educación es obligatoria y gratuita desde los cinco hasta los quince años de edad. La gratuidad y obligatoriedad de la educación se estableció por ley en 1870 y en 1999 se incluyó en la Constitución. Desde inicios del siglo XXI, la educación se ha convertido en una de las prioridades del gobierno venezolano, que ha implementado algunos proyectos para mejorar su calidad. A pesar de ello, todavía queda camino por recorrer en lo referente a la calidad y la universalidad.

Se hace importante resaltar el sistema educativo el cual se estructura en cuatro etapas:

Educación preescolar e inicial. Es el primer nivel obligatorio. Empieza a los cinco años de edad y tan solo dura un año, pero algunos niños reciben educación preescolar en centros privados desde sus primeros meses de edad.

Educación básica. Es el segundo nivel obligatorio y consta de tres ciclos de tres años cada uno, completando nueve en total. Se cursa desde los seis hasta los quince años de

edad. Aunque es obligatoria algunos niños de familias desfavorecidas no la completan porque se quedan trabajando en casa.

Educación media diversificada y funcional. Este nivel dura tres años y no es obligatorio. Prepara a los estudiantes para saltar al mercado profesional o continuar con estudios superiores.

Educación superior. Es una educación especializada que se imparte principalmente en las universidades, que son gratuitas para los ciudadanos venezolanos. Incluya grados, posgrado y doctorados. A pesar de su gratuidad, la mayor parte de los estudiantes proceden de las familias más ricas del país.

Motivación

Con respecto a la motivación se puede afirmar que existen distintas definiciones de la motivación, pero todas ellas convergen en que es un proceso que tiene cierta fuerza y dirección, las cuales sirven como motor para que las personas puedan realizar sus actividades y alcanzar sus metas. Se puede tener en cuenta a Robbins (2009) que entre otras cosas habla sobre la motivación como un proceso que inciden en la intensidad y pertenencia del esfuerzo que hace cada individuo para lograr los objetivos que los sujetos se proponen.

De igual manera para Kinicki y Kreitner (2003), la motivación es un proceso psicológico que produce despertar, dirección y persistencia de acciones voluntarias, orientadas a objetivos. La motivación tiene un papel importante en la lucha por los objetivos que consideramos esenciales, tomando en cuenta que como personas deseamos alcanzar y satisfacer nuestras necesidades, desde las personales hasta las laborales

Por su parte, Gonzales (2008) sostiene que:

es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable. La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su empeño.

Teniendo en cuenta los conceptos se presentan entonces los elementos con los que cuenta la motivación, que según Woolfolk citado por Valdés C. (2016) son:

- Motivación intrínseca: Motivación asociada con las actividades que son reforzadoras en sí mismas. Lo que motiva a hacer algo cuando no se tiene que hacerlo.
- Motivación extrínseca: Motivación creada por factores externos como las recompensas y los castigos. Cuando se hace algo para obtener una calificación, evitar un castigo, complacer al maestro o por alguna otra razón que tiene poco que ver con la tarea.
- Locus de causalidad: La localización —interna o externa— de la causa de la conducta. A partir de la mera observación de la conducta es imposible decir si su motivación es intrínseca o extrínseca.

Teorías de la Motivación

Teoría de la Jerarquía de necesidades de Maslow.

Maslow muestra una serie de necesidades concernientes a todo individuo, dichas necesidades se organizan de forma estructural (como una pirámide), de acuerdo a una determinación biológica causada por la constitución genética del individuo.

Así pues, dentro de esta estructura, al ser satisfechas las necesidades en determinado nivel, el individuo, más que tornarse apático, encuentra en las necesidades del siguiente nivel su meta próxima de satisfacción. Cuando un hombre sufre de hambre lo más normal es que tome riesgos muy grandes para obtener alimento; una vez consigue alimentarse y saber que no morirá de hambre, se preocupará por estar a salvo; al sentirse seguro, querrá encontrar un amor; y así sucesivamente.

Teniendo en cuenta la pirámide de necesidades, según Maslow (1987), se pueden definir las necesidades de la siguiente forma:

- **Necesidades fisiológicas**: estas necesidades constituyen la primera prioridad del individuo y se encuentran relacionadas con su supervivencia.
- Necesidades de seguridad: con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad;
- Necesidades sociales: Estas tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social.
- Necesidades de reconocimiento: también conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima; en este grupo está la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo.
- Necesidades de auto superación: también conocidas como de autorrealización o auto actualización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desplegar su talento al máximo.

Estas necesidades también se ven en el entorno laboral, cuando una persona labora y tiene una fuente de ingresos suple las necesidades fisiológicas, tener un puesto fijo brinda estabilidad laboral la cual suple las necesidades de seguridad, al estar rodeado de personas y tener que salir a trabajar permite ampliar el círculo de amigos y le brinda un reconocimiento social lo que le hace a esa persona pertenecer a grupos, y acrecienta su autoestima, satisfaciendo las necesidades de aceptación y estima porque según sea el buen desempeño laboral, puede generar buena reputación y respeto por sí mismo; con esta necesidad alcanzada tendrá su autorrealización dejando huella por lo que hace, y acrecentando aún más sus talentos, también con el trabajo se pueden suplir las necesidades de entendimiento, de participación, de ocio, de creación de identidad y de libertad que la provee la capacidad económica.

Toro y Cabrera (1981) sostienen que la teoría de Maslow "tiene aportes importantes, principalmente el hecho de que existen en los seres humanos ciertas condiciones internas que tienen la potencialidad de orientar y activar su comportamiento, en ciertas direcciones y con cierto grado de intensidad".

Teoría de los factores motivacionales e Higiene de Herzberg.

Herzberg (1959) propuso la teoría motivación-higiene. Al creer que la relación de un individuo con su trabajo es básica, y su actitud hacia el mismo bien puede determinar su éxito o fracaso. Herzberg investigó la pregunta, "¿qué desea la gente de sus puestos?".

De esta misma manera, habló de los factores en base a la higiene, aquellos en cuya ausencia se produce insatisfacción y desmotivación, aunque su presencia no produce necesariamente lo contrario. Herzberg (1966, citado por Toro 1982) sintetiza sus postulados en 3 ideas fundamentales:

- 1. Existen dos categorías de factores: intrínsecos, que son las variables asociadas a la relación del individuo con el puesto de trabajo como tal, al contenido del trabajo. Y los extrínsecos que son las variables de satisfacción, ubicadas en el contexto organizacional.
- 2. el grado de satisfacción de las personas en el trabajo no varía en un continuo de satisfacción-insatisfacción sino que es bidimensional y se ubica en dos continuos; satisfacción- no satisfacción / insatisfacción-no insatisfacción.
- 3. la acción y el efecto de los factores intrínsecos se describen como motivadores en tanto que la acción y el efecto de los extrínsecos se define como higiénicos.

Los intrínsecos serían: sentimiento de logro (satisfacción por completar exitosamente una tarea), reconocimiento, responsabilidad (libertad y autonomía para resolver problemas), progreso (mejora del status a través de la promoción). Los extrínsecos serían: salario, condiciones del trabajo (circunstancias físicas y sociales), relaciones interpersonales, supervisión, políticas y estructura de la organización, seguridad en el empleo.

Uno de los principales aportes de esta teoría fue el entendimiento de que la motivación y la satisfacción del individuo juegan un papel crucial en su desempeño e interés por el trabajo. Siendo dos procesos diferentes los cuales se asocian a grupos de diferentes variables externas. La motivación a factores intrínsecos del puesto de trabajo y la satisfacción a estos y a las condiciones organizacionales generales. Herzberg (1959). Además ayudó a despertar gran interés por desarrollar teorías y tecnologías en el enriquecimiento y complejización del trabajo. Herzberg (1966), supuso una relación directa entre satisfacción y productividad, pero su metodología de investigación sólo se

enfocaba a la satisfacción, no a la productividad. Para hacer relevante dicha investigación, se debe suponer una relación estrecha entre la satisfacción y la productividad.

Los eventos higiénicos conducen a la satisfacción a causa de una necesidad de evitación de lo desagradable. Por el contrario, los eventos motivadores conducen al interés por el trabajo a causa de una necesidad de crecimiento o auto-realización. Toro (1985).

Teoría de la valencia - expectativa de Vroom y Lawler.

Este autor, postula que los individuos tienen creencias y expectativas con respecto al futuro. La teoría analiza que persiguen las personas en la organización y la forma de obtenerlo, para determinar las motivaciones. El comportamiento es entonces instrumental para el logro de las metas deseadas. El éxito dependerá de la habilidad y del esfuerzo empeñado en la acción. Vroom,1964, Lawler,1968; citado por Toro (1982).

Existen tres aspectos que explican el proceso de motivación en la teoría de las expectativas:

- 1. La valencia: que se refiere a la cantidad del esfuerzo que destine la persona a la obtención de un resultado deseado, el cual dependerá entre otros factores del valor o importancia que tal resultado represente para el individuo. Vroom, 1964, Lawler, 1968; citado por Toro (1982).
- 2. La expectativa: las personas definen para sí metas o niveles de desempeño los cuales para ser alcanzados requieren cierta cantidad de esfuerzo, y se dedican siempre que cuenten con la idea subjetiva de logro. Vroom, 1964, Lawler 1968, Toro (1982).
- 3. La instrumentalidad o idea que tiene un empleado de que después de realizada una tarea recibirá una recompensa. Rodríguez (1999).

Este modelo permite entender como el individuo actúa con respecto a las metas o estándares que se propone para alcanzarlos y como este piensa que puede llevarle a una recompensa o remuneración. Lawler (1973) menciona entre otros aspectos, los siguientes factores como determinantes de las expectativas: la autoestima, el aprendizaje y experiencia derivados de situaciones anteriores similares, la percepción que otros tienen de la situación, el atractivo del resultado y la situación actual.

Motivaciones de logro de David McClellan (1975).

Schein (1991), menciona que esta teoría describe tres necesidades que ayudan a explicar la motivación: una necesidad de realización que impulsa a las personas a desempeñar un papel activo en la determinación del resultado; les agrada fabricar sus propias oportunidades. Una necesidad de poder, que se manifiesta por medio de las acciones que buscan ejercer dominio y control; estas personas quieren modificar los comportamientos de los individuos, tener influencia y control sobre los demás, y la necesidad de afiliación, que se infiere por los comportamientos que se encaminan a obtener, conservar y restaurar una relación afectiva con una persona, a mantener relaciones amigables y estrechas, y a preferir situaciones donde haya cooperación y ausencia de competencia.

Este enfoque facilitó la comprensión de algunas características del comportamiento humano, como las acciones tendientes al logro, poder y afiliación. Por tal motivo, se han realizado hipótesis acerca de por qué unas personas se desempeñan mejor que otras en su trabajo, o por qué unas establecen relaciones de dirección y control o relaciones amistosas; estas conductas tiene efectos importantes en la productividad laboral y en el clima organizacional de una empresa. Toro y Cabrera (1981).

Ciclo motivacional

Chiavenato (2001) considera que el ciclo motivacional comienza cuando surge una necesidad, esta es una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento cada vez que surge una necesidad ésta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce insatisfacción, inconformismo y desequilibrio y que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento afín a restaurar el equilibrio.

Dicho ciclo se basa en las necesidades remotas que surgen de cada trabajador, y como estas le producen un desorden e insatisfacción, llevándolos a descubrir cómo satisfacer o disminuir esta necesidad presente.

De esta misma manera, según el portal web Sociología de la Empresa (2009) señala que el ciclo motivacional se estructura de la siguiente manera:

- 1. <u>Homeostasis</u>: en cierto momento el organismo humano permanece en estado de equilibrio.
- 2. Estímulo: aparece un estímulo y genera una necesidad.

- 3. <u>Necesidad</u>: esta necesidad, insatisfecha aún, provoca un estado de tensión.
- 4. <u>Estado de tensión</u>: la tensión produce un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.
- 5. <u>Comportamiento</u>: al activarse, se dirige a satisfacer dicha necesidad. Alcanza el objetivo satisfactoriamente.
- 6. <u>Satisfacción</u>: si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estimulo se presente. Toda satisfacción es básicamente una liberación de tensión que permite el retorno al equilibrio homeostático anterior.

Homeostasis CICLO Estado de (equilibrio) MOTIVACIONAL tensión

Satisfacción Comportamiento o acción

Reacción negativa

Imagen 1 Ciclo Motivacional

Fuente: Sociología de la Empresa (2009)

Motivación laboral

Según Espada (2006), la motivación, es un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional; aunque para unos el trabajo o las actividades de todo orden pueden representar una carga, para otros es un acicate, un revulsivo y a veces una liberación.

Muchos seres humanos encuentran en el trabajo un refugio a sus frustraciones personales y profesionales, y se auto motivan en su trabajo por ser la única forma de alcanzar la autoestima y el reconocimiento profesional y social. Existen innumerables individuos que poseen mucho más reconocimiento fuera de su hogar que dentro de él, pues el ser humano necesita buscar cualquier forma de afecto y autoestima aunque sea fuera de él. La motivación además surge de actitudes, pensamientos, conductas, las cuales se pueden presentar día a día en el ambiente.

De esta misma manera, sostiene Ramírez D. (2013) que:

La empresa es un ente que por sí solo nunca puede alcanzar sus objetivos ya que siempre necesita personas que la ayuden a lograr sus metas. La empresa necesita personas para que funcione de forma normal, pero si lo que desea es que funcione de forma excelente esas personas necesitan estar motivadas. Por ello, es en la motivación del empleado donde la empresa obtiene la clave del éxito y los máximos beneficios económicos.

Se pueden emplear distintas formas de motivar a los empleados en una empresa, para lograr como ya sostiene Ramírez, la excelencia en el área de trabajo.

Entonces, la motivación juega un papel esencial en cualquier empresa y es aún más importante en el área educativa, puesto que es una actividad de relevancia para la sociedad y mientras más el trabajador este motivado, como se expresó anteriormente, mejor trabajará y si bien es necesario en cualquier actividad, en el ámbito educativo lo es mucho más.

Falta de motivación

En este aspecto sostiene Martínez M. (2016) que:

Es importante, especialmente para los empresarios, comprender que la desmotivación de sus empleados es algo que va a afectar directamente en su negocio. La productividad de una empresa puede reducirse hasta en un 40% cuando los empleados no se sienten a gusto en su puesto de trabajo. Cuando una persona se siente desmotivada no puede dar lo mejor de sí misma y con su mala actitud puede afectar al clima laboral de toda la organización. Por lo tanto, la desmotivación laboral no es patrimonio solamente de los empleados, sino que los mandos intermedios, directivos y empresarios también pueden verse afectados y deben hacerse responsables de ello. Por otra parte, esperar que tus trabajadores estén motivados al 100% a todas horas del día es surrealista, ya que es prácticamente imposible que eso suceda. A parte de los factores relacionados con el ámbito de trabajo que afectan a la motivación, también hay factores y motivos personales, a los que todos nos enfrentamos alguna vez en la vida. (Negritas originales).

En este sentido, según el portal web América Economía (2012) existen causas que si bien no son las únicas, son las más relevantes cuando un trabajador se siente desmotivado en el trabajo:

- 1. **Falta de auto-confianza**. Carencer de confianza en las propias habilidades, y de fe, se halla entre los principales factores que desmotivan a los empleados. En añadidura, si ya cuentan con un fracaso a sus espaldas, es más probable que esta falta de auto seguridad se genere y se manifiesten vacilantes en el momento de tomar iniciativas.
- 2. **Falta de dirección**. Un elemento significativo que ayuda a mantener alta la moral y la motivación de los trabajadores es tener un sentido claro y definido de la dirección hacia la cuál deben encausar sus esfuerzos, del propósito que persigue la empresa. Un trabajador que tiene claro qué esperan sus superiores de él, tiene más oportunidades de priorizar actividades y mostrarse más productivo donde más importa.
- 3. **Falta de justicia**. Ciertas organizaciones omiten propiciar el feedback hacia sus empleados. Sin embargo, a estos les ayuda mucho saber cuándo lo están haciendo tanto como cuándo lo hacen mal.
- 4. **Falta de apoyo**. En algunos casos, los empleados reciben el encargo de un proyecto o tarea, pero no cuentan con los recursos o la autoridad suficiente para llevarla a cabo. En casos semejantes es de esperar que la frustración se la consecuencia directa.
- 5. **Falta de reconocimiento o recompensa**. Los empleados esperan que sus esfuerzos sean notados y con suerte recompensados, sea de forma monetaria, o a modo de evidenciar su desempeño positivo y productividad.

De esta misma manera la autora antes citada Martínez M. sostiene que las causas de desmotivación laboral son variadas y muy frecuentes entre los trabajadores, señala:

- El estancamiento o falta de progreso: es muy común encontrar a trabajadores que llevan años realizando la misma tarea sin que se les asigne nada nuevo que hacer, o sin que se confíe en ellos para llevar a cabo otras posiciones o colaborar con otros equipos. La monotonía y la falta de participación en otras áreas de la empresa hacen que el empleado sienta que su desarrollo profesional está estancado y que ya no tiene nada más que ofrecer. Esa mentalidad coarta la creación de nuevas iniciativas e ideas.
- La mala comunicación o entendimiento con los rangos superiores y compañeros: esta tal vez sea la más recurrente. El problema se agrava cuando hay, no sólo falta de comunicación, sino miedo a llevarla a cabo; miedo por lo que se dirá, si te traerá repercusiones, etc. Cuando los jefes no escuchan o valoran las ideas de sus empleados se crea un clima de inseguridad, el empleado no se siente cómodo aportando su opinión y el silencio habla por si sólo empeorando la situación.
- La remuneración económica: cuando empezamos en un sitio tal vez esa no sea nuestra primera preocupación, pensamos primero en demostrar lo que valemos y en hacerlo ver. Pero con el tiempo esperamos que nuestro trabajo y esfuerzo se vea correspondido a final de mes en nuestra nomina. Una de las principales causas de desacuerdo y molestia en la remuneración es el hecho de que al empezar en la empresa hacemos unas tareas concretas pero al ir avanzando esa lista de tareas va aumentando porque ya somos capaces de asumir más responsabilidad. Sin embargo, no aumenta al mismo ritmo la retribución que recibimos por ello. Es ahí cuando al trabajador le empieza a resultar injusto tener que dar tanto por tan poco y descuida o no muestra el mismo nivel de responsabilidad por el trabajo.
- La falta de confianza y concordancia con la empresa y sus líderes: la desconfianza en nuestros líderes es un gran problema porque implica perder el respeto por ellos. Es imprescindible que los trabajadores estén convencidos de la capacidad de dirigir y la preparación para el puesto de sus líderes. De lo contrario, no sentirán nunca respeto por sus opiniones o sus directrices, haciendo que el trabajo que deban realizar les resulte inútil o que va en contra de sus principios. La desconformidad en cómo se hacen las cosas es otra causa de desmotivación; sentirse cómodo con la filosofía de la empresa y con la forma de trabajar de ésta es una de las claves para seguir estado motivado.

Es importante señalar entonces lo que sostiene el portal web WorkMeter, sobre lo que deben tener en cuenta los empleadores e incluso trabajadores para mantener su motivación:

- 1. La adecuación del trabajador a su puesto de trabajo. Ya desde el momento de la contratación, tenemos que ver si esa persona además de estar preparada para el puesto para el que le contratamos, también le gusta y se va a sentir cómodo con él. Un trabajador que no está capacitado para el puesto que va a ocupar, se va a desmotivar, ya sea por aburrimiento si sus capacidades son mayores, o por estrés si son inferiores.
- 2. Integración y acogida de nuevos empleados. Es muy importante que todos los empleados se sientan parte de la empresa, del equipo, pero más importante aún que se sientan así los recién llegados. La integración del personal en el equipo es primordial para que la comunicación fluya y el buen ambiente se contagie de unos a otros,

generando optimismo y ganas de trabajar, sabiendo que todos forman parte de un equipo, que no hay nadie en el banquillo.

- 3. Marcarnos metas y objetivos. Tanto la empresa como el trabajador individual, deben tener unas metas y objetivos que alcanzar en cada periodo de tiempo dentro de la empresa. Igual que las empresas se ponen un objetivo de facturación cada año, y que intentan cumplir, cada trabajador debe tener objetivos personales y de equipo, que les anime a superarse y colaborar todavía más por el bien común.
- 4. Buena valoración salarial o económica. Puede parecer un tópico, y aunque hoy en día el dinero ya no es lo primordial, todavía es la forma más directa de valorar a un trabajador. Hay que evitar crear agravios comparativos entre trabajadores del mismo puesto, y valorarlos por lo que aportan. Quizá una parte en variable también hará que los empleados se impliquen más, dado que quien más aporta, más se beneficia, y con ello la más beneficiada al final es la empresa.
- 5. Incentivos y premios. Si bueno es marcar objetivos y metas, mejor es premiarlos. Aunque pudiera sonar como un juego infantil, nos hace ilusión tener beneficios o premios por el trabajo bien hecho. Se llama reconocimiento y puede ser desde una paga extra, días libres, un regalo, un premio en forma de viaje, etc. Hay muchas maneras de motivar, y cada trabajador tiene diferentes necesidades.
- 6. Mejora de las condiciones de trabajo. No es motivador no tener las herramientas adecuadas para trabajar. Por ejemplo que un contable tenga que utilizar papel, lápiz y calculadora para llevar la contabilidad en lugar de un software apropiado, o que un delineante tenga que hacer los planos a mano con tinta china, y competir con programas avanzados que utiliza la competencia. Además de las herramientas directas, podemos hablar de las indirectas, como tener una cafetera y un pequeño office con Microondas por si alguien quiere comer, o una zona de descanso cuando la gente trabaja en tareas de mucha concentración, etc. Una oficina bien acondicionada y unas buenas herramientas de trabajo lo hacen todo mucho más sencillo.
- 7. Formación y desarrollo profesional. Todos los trabajadores suelen tener como objetivo ascender y mejorar su posición en la empresa, tanto por profesionalidad como por el aumento salarial. Ver que tienen formación, que les ayuda a hacer las cosas mejor, más eficientemente, y con más calidad, les motiva. Y al hacerlo, comprenden que también pueden ascender si llegan a un nivel de conocimiento y práctica adecuado.
- 8. Evaluación del rendimiento. Aquí entramos en un terreno más complejo. En la mayoría de casos, ni el propio trabajador es consciente de si trabaja realmente bien. Se puede tener la sensación de que se es productivo, pero que la realidad sea diferente. Para saberlo hay diferentes técnicas, ya sea por objetivos cumplidos, por ventas, o por medición de productividad en función de tareas realizadas en un periodo de tiempo.

FIRO-B

El portal HDS (Human Development Solutions) define el instrumento Fundamental Interpersonal Relations Orientation (FIRO- B) como el formulario que ayuda a los individuos a entender sus necesidades interpersonales y cómo éstas influyen en su estilo de comunicación, comportamiento, resolución de problemas y toma de decisiones en el proceso de mejorar sus relaciones y desempeño profesional.

Dicha herramienta tuvo origen en 1958. William Schutz da origen a la Teoría Firo creando un test de orientación- conducta de las relaciones interpersonales fundamentales, con el propósito de crear equipos de trabajo productivos, mejorando la comunicación y el entendimiento entre los individuos.

Según TLT Consulting (2017):

El Firo-B (Fundamental Interpersonal Relations Orientation Behaviour) es un instrumento que fue desarrollado a partir de la Teoría de las necesidades de William Schutz en los años 50. Según sus estudios, todo comportamiento humano se basa en tres necesidades básicas que ayudan a explicar los comportamientos interpersonales: Inclusión, control, afecto.

De esta misma manera TLT Consulting (2017) sostiene que FIRO- B mide y reporta tres necesidades interpersonales fundamentales:

- **Inclusión**, la cual tiene que ver con el reconocimiento, participación y contacto con los demás. (Reconocimiento, pertenencia y participación)
- Control, el cual se refiere a la influencia, responsabilidad y toma de decisiones. (Influencia, liderar, responsabilidad).
- Afecto, el cual precisa a la apertura, cercanía y calidez personal. (Cercanía, calidez, sensibilidad):

Dicha herramienta cuenta con dos dimensiones fundamentales para su entendimiento. Medidas por cada área de necesidad:

- Comportamiento expresado tomará en cuenta variables como "Que prefiero hacer", "Qué tanto inicio" y "La acción observable".
- Comportamiento deseado precisará el "Que tanto quiero que los otros inicien" y "Que tanto prefiero ser el receptor"

Detallando un poco más las necesidades expuestas anteriormente podemos relacionar la variable control con el poder, el autor Weber define el poder como "la probabilidad de que un autor dentro de un sistema social este en posición de realizar su propio deseo a pesar de las resistencias"

Tawney lo define como "la capacidad de un individuo o un grupo de individuos para modificar la conducta de otros individuos o grupos en la forma deseada y de impedir que la propia conducta sea modificada en la forma en la que no se desea"

Según Rizo A. (2006) "la inclusión está referida a grupos sociales o colectivos amplios, y su origen está relacionado con la sociología norteamericana. La inclusión es definida con un indicador de medición social, el cual apunta a responder cuan está integrada a la sociedad determinados grupos".

El autor Jung (1969) señala el afecto como la

Disposición que tiene una persona o animal hacia otro ser o situación.

Frecuentemente el afecto se identifica con la emoción, pero aunque relacionados lo cierto es que existe una diferencia: el afecto está dirigido hacia otra persona, ser o cosa y sus niveles pueden oscilar pero suelen ser más permanentes, mientras que las emociones son experimentadas por uno mismo y son temporales. Generalmente el afecto se identifica y asocia con sentimientos de amor y cariño hacia alguien, un sentimiento de unión hacia el otro.

Se trata pues de un elemento de carácter relacional, una interacción entre varias personas o seres (no olvidemos que también podemos sentir afecto por las mascotas o animales, y estas también sienten afecto por nosotros y entre ellas). Así pues no es algo que dependa solo de uno mismo, sino que está ligado a la relación que tenemos con la persona o ser en cuestión.

El afecto es fluido y variable, dado que puede cambiar según cómo sea la interacción. Se expresa de muy diversas formas, generalmente invirtiendo energía por tal de hacer sentir bien a la otra persona (tanto si es de forma visible como si es imperceptible por los demás). Dichas muestras de afecto a su vez pueden recibir diferentes tipos de respuesta por parte del otro.

CAPITULO II

MARCO CONTEXTUAL

El Liceo de Aplicación fue creado el 13 de octubre de 1936 por medio de un decreto publicado en la gaceta oficial el 14 de octubre de ese mismo año, con la gestión de Director de Instituto Pedagógico Nacional el Profesor Alejandro Fuenmayor. La finalidad de dicha Institución era servir de centro de prácticas docentes de los estudiantes del Instituto Pedagógico de Caracas (IPC), de allí su nombre de Liceo de Aplicación. El Liceo De Aplicación nace así en las esquinas "de Cipreses a Velásquez".

La Unidad Educativa Nacional "Liceo de Aplicación" (U.E.N.L.A) es una institución dependiente del Ministerio del Poder Popular para la Educación del Distrito Capital, se encuentra ubicada actualmente en el Municipio Libertador del Distrito Capital en la Parroquia La Vega, Urbanización Montalbán III, entre Calles 5 y 6, la cual está situada en el sector sur oeste de Caracas, a una altura de 920 m. Es una de las 32 parroquias del Distrito Capital que limita al norte con las Parroquias El Paraíso, Antímano y Santa Rosalia; al Sur con las parroquias Coche, Caricuao, el Valle y Antímano; Al Este con las parroquias Coche, Santa Rosalia; El Valle y El Paraíso, limitando al Oeste con Antímano, Caricuao y el Paraíso. La Parroquia la Vega está conformada por dos sectores La Vega y Montalbán; el sector La Vega está conformado por los Barrios La Hoyada, Los Naranjos, La Amapola, El Petróleo, Bicentenario, Las Torres; también cuenta con el urbanismo Terrazas de la Vega. El sector Montalbán se divide en Montalbán I, II y III. (Noriega y Machillada, 1978).

El Liceo de Aplicación se encarga de formar jóvenes entre doce (12) y dieciocho (18) años, que cursan dos etapas de Educación Media y Media General en las menciones de Ciencias y Humanidades, con calidad académica dentro de los parámetros que se permiten en la actualidad, la dotación física y el Recurso Humano que ofrece el Ministerio del Poder Popular para la Educación, con la finalidad de lograr su ingreso en la diferentes instituciones de Educación Superior en el país y se formen como profesionales de calidad que entiendan los requerimientos que el país. Atiende a la Población estudiantil de la Vega, Mamera, Carapita, Antímano, Caricuao, Montalbán, El Junquito. Es aun, pero en menor escala apoyo de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, para la realización de las prácticas docentes y administrativas para los futuros profesores que formaran parte de

la nueva generación de profesionales, en servicio de la población venezolana en las diferentes áreas de conocimiento. La institución cuenta hoy con treinta (30) secciones que van desde el primer año al quinto año de Educación Media y Media General, con la finalidad de llevar a cabo el Proceso de Transformación Curricular tan necesario para nuestra educación.

Visión

La U.E.N Liceo de Aplicación es una Institución que forma jóvenes entre 12 y 18 años, en educación Media y General en las menciones de Ciencias y Humanidades, bajo lineamientos y con el apoyo del Ministerio del Poder Popular para la Educación. Por medio de una formación integral y humanista que tiene en cuenta los valores éticos-morales para la formación del nuevo ciudadano gracias a la interacción con el colectivo en un ambiente democrático, crítico-reflexivo, participativo, bolivariano en pro de las características individuales y las necesidades de la nación.

Misión

Lograr un ciudadano responsable, libre, humano, formado en los valores que requiere nuestra sociedad y plasmado en nuestra Constitución, así como garantizar el ingreso de nuestros jóvenes en Educación Superior y se formen como profesionales de calidad, útiles a su familia y a su país. Así como servir de centro de práctica para la aplicación de estrategias de enseñanza-aprendizaje innovadoras de los estudiantes de docencia y acorde a las necesidades de la Nación.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Una vez expuesta la situación problemática y habiendo establecido el fundamento doctrinario del tema que se comenta, se procede a indicar la estructura de la presente investigación desde el punto de vista metodológico:

Metodología

Para Tamayo M. (2010) la metodología es

Para toda investigación es de importancia fundamental que los hechos y relaciones que establece, los resultados obtenidos o nuevos conocimientos y tengan el grado máximo de exactitud y confiabilidad. Para ello planea una metodología o procedimiento ordenado que se sigue para establecer lo significativo de los hechos y fenómenos hacia los cuales está encaminado el significado de la investigación.

Es por ello que el marco metodológico constituye un elemento de suma importancia para el desarrollo de la investigación, pues es allí donde se establecen los elementos y técnicas utilizadas para ampliar la investigación y sustentarla de una mejor manera. En este sentido Arias (2006) sostiene que "la metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la investigación. Es el cómo se realizará el estudio para responder el problema planteado" (p. 110).

Permite entonces, conocer el camino para lograr los objetivos propuestos por el investigador para así intentar dar solución a la problemática planteada, se tiene entonces, el diseño de la investigación, tipo de investigación, técnica e instrumentos de recolección de datos, técnica para el procesamiento de la información, la población y aspectos éticos de la investigación.

Tipo de Investigación

El presente trabajo de grado corresponde a un tipo de investigación descriptiva debido a que desde su elaboración se buscó presentar una interpretación acertada que afronta la realidad de las Unidades Educativas Públicas en el país, así mismo siendo transversal al recoger datos de una población en un momento puntual, en un lugar determinado como la Unidad Educativa Nacional Liceo La Aplicación.

Diseño de Investigación

El diseño de esta investigación es de tipo no experimental esto quiere decir que para dar respuesta a nuestra pregunta de investigación, se llevó a cabo un análisis descriptivo mediante la aplicación de un cuestionario semi-estructurado "FIRO-B" para poder realizar efectivamente la recolección de datos, los mismos fueron aplicados en una sola oportunidad con el fin de conocer la realidad que afrontan los docentes de la Unidad Educativa Nacional Liceo La Aplicación.

Finalmente la selección de la muestra se realizó mediante la técnica de muestreo no probabilístico a conveniencia, por su parte el estudio estuvo centrado en la Unidad Educativa Nacional Liceo La Aplicación, tomando en cuenta la posibilidad de que existan diferencias al momento de hacer un estudio en otro plantel.

Por otro lado, la investigación culminara con una propuesta, en la que se plantearan un conjunto de estrategias para motivar a los docentes en sus labores diarias en las aulas de clases de dicha Unidad Educativa, por ello se plantea como un proyecto factible.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Según Fidias Arias (2006), "las técnicas vienen a ser los procedimientos o la forma particular de obtener datos o información." Y con respecto a los instrumentos, señala Fariñas A. & Gómez M. (2010), que en principio son "cualquier recurso del cual pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información"

Siguiendo este orden de ideas, debe destacarse que para la búsqueda de la información, se tendrá como estrategia, la observación directa documental de la información recopilada, es decir, las autoras mantendrán contacto directo con la fuente y el contenido de la misma, tanto en el plano físico como en el plano virtual, sin mediar en dicho proceso ningún tipo de intermediación, lo que le permite dar fe sobre la veracidad a la información que se plasmara en el desarrollo de la investigación.

Igualmente, desde el punto de vista de la investigación de campo, se tendrá la observación directa, puesto que, por medio de distintos instrumentos, se podrá recolectar los datos necesarios para corroborar la problemática y con ello intentar dan solución a lo que se planteó anteriormente y plantear las estrategias con respecto a la motivación de los docentes.

Es por ello que, en cuanto al proceso de recolección de datos, la información obtenida por medio de la observación directa, la entrevista y la encuesta, será ordenada y clasificada, teniendo en cuenta los objetivos planteados para usarla de manera detallada y provechosa. Realizando resumen y anotaciones de las ideas principales que serán plasmadas posteriormente.

La encuesta

Por otra parte, según Gonzales W. (2009) "Una encuesta es un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos." En este caso, este método nos ayudará con la medición de nuestro objetivo, para ello, utilizaremos el instrumento denominado "firo b", el cual enfatiza su visión hacia la medición de tres variables fundamentales en la motivación, estudiando las necesidades de inclusión, control y afecto, para así poder dar respuesta al comportamiento deseado y al expresado.

Según BfB Image Consulting (1958) "El FIRO-B es una potente herramienta psicológica desarrollada para explicar cómo influyen las necesidades personales en las distintas relaciones interpersonales. Es un test de Orientación-Conducta de las Relaciones Interpersonales Fundamentales (Fundamental Interpersonal Relationship Orientation por sus siglas en inglés)"

Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.

Para el procesamiento y análisis de los datos, se ordenan y clasifican de acuerdo a los objetivos planteados anteriormente. Las autoras de la presente investigación, harán uso de las técnicas de la lógica apoyándose fundamentalmente en el método de la hermenéutica, en el método deductivo, el análisis y la síntesis. Todo esto por cuanto se realizarán acotaciones e interpretaciones lógicas, claras, precisas, completas y correctas acerca de los resultados que arrojaron los instrumentos con los cuales se recolectarán los datos.

Ahora bien, partiendo de la premisa que la hermenéutica es una forma técnica, para el Diccionario de la Real Academia Española es la "técnica o método de interpretación" (p. 783), puesto que las investigadoras luego de recolectar y clasificar la información, procedió a explicarla y comentarla con el fin de exponer el tema de una manera comprensible.

Por último, con respecto al método deductivo, la Real Academia Española lo define como "método por el que, a partir de conceptos generales o universales, se llega a verdades particulares." (p. 492) En consecuencia, en la investigación se tuvo como punto de partida una premisa general o universal constituida por la motivación laboral para llegar a una cuestión particular como lo es el problema de la motivación de los docentes en las aulas de clase.

Partiendo de lo antes expuesto, luego de aplicar la encuesta, se procederá a la obtención de los datos, los cuales serán codificados y vaciados en tablas y gráficos, lo que permitirá hacer un análisis cuantitativo del problema existente. De cada uno de ellos, se realizará una posterior interpretación, que conllevará a establecer las conclusiones de lo que se pueda analizar.

La Población

Para Arnau, referido por Hurtado (2000), la población se define "como el conjunto de elementos, seres o eventos concordantes entre sí en cuanto a una serie de características, de la cuales se desea obtener alguna información". El mismo autor afirma que es "el conjunto de seres en las cuales se va a estudiar variable o evento, y que además comparten, como características comunes, los criterios de inclusión". En este caso en concreto, la población que se seleccionó fue la U.E.N. Liceo La Aplicación, tomando como muestra a 35 docentes del área de bachillerato del liceo seleccionado.

Cuadro de Operacionalización

	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Items
1.	Describir la realidad que presenta la praxis docente en la U.E.N. Liceo La Aplicación	Praxis docente	Realidad de la praxis docente	Relaciones Participación Trato	1 al 16
2.	Determinar los factores de pedida de motivación laboral de los docentes de la U.E.N. Liceo La Aplicación	Motivació n Laboral	Factores de la motivación laboral	Relaciones Interpersonales Incentivos laborales Gustos	17 al 54
3.		Estrategias de motivación	Praxis docente		No aplica

Aspectos Éticos de la Investigación

Las implicancias éticas deben intentar aminorar los inconvenientes que un proyecto de investigación puede causar a exteriores, es decir, a esas personas que indirectamente se verán beneficiadas o no con el desarrollo de la investigación, es decir, a esa parte de la sociedad que aunque no se vean implicados directamente en el desarrollo del proyecto, si podrán verse afectados de buena o mala manera con el desarrollo del mismo y además puede intentar maximizar las ventajas propias de un proyecto de investigación a las personas que participen en él.

Se deben tener en cuenta los principios dispuestos en el informe de Belmont, comenzando por el respeto a las personas, en este sentido, la investigación ni lo investigadores agraviaran a ningún sujeto, sean estos participantes directos de la investigación o no, para ello se tendrá en cuenta en la recolección de datos, el consentimiento expreso de participar y dar su opinión, sin que por ello se sientan presionados a dar sus nombres.

En segundo lugar se observa el beneficio que puede traer la investigación, por lo que, tal como se ha señalado anteriormente, la motivación o falta de ésta en el área de trabajo, específicamente en las aulas de clase por parte de los docentes, afecta gravemente el desarrollo de esta importante actividad.

Por último con respecto a los principios de Belmont, es la justicia, se tiene en cuenta la justicia individual y la justicia social, en cuanto a la individual, se tendrá en cuenta que cada participante efectivamente seleccionado para realizar el instrumento tenga igualdad en la aplicación y en los resultados del mismo, sin que las investigadoras se desvié con propósitos personales para que la investigación se pueda aplicar.

En cuanto a la justicia social, las investigadoras deben tener conciencia y tacto en la aplicación del proyecto, pues no se quiere presionar a los participantes directos para que participen efectivamente en ella, es por ello que, en el caso del instrumento, se pide el consentimiento previo a su aplicación.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Tal como lo refieren Selltiz, y otros (2000) "El propósito del análisis es resumir las observaciones llevadas a cabo de forma tal que proporcionen respuestas a las interrogantes de investigación" (p.430). El análisis implica el establecimiento de las variables, la ordenación y la manipulación de los datos para resumirlos y poder sacar algunos resultados en función de las interrogantes de la investigación. Este proceso tiene como objetivo, el reducir los datos de una manera comprensible para poder interpretarlos poder concluir algunas recomendaciones.

La siguiente fase, entendida como la interpretación, está fundamentada en los resultados del análisis y entrelazada con ella, permite realizar inferencias de las relaciones estudiadas y extraer conclusiones en cuanto a los hallazgos encontrados. Esta etapa debe describir correctamente los factores que darán la explicación real de los resultados obtenidos. Atendiendo al contexto donde se sitúa, a fin de evaluar los principales hallazgos vinculados a las variables o hipótesis que se han delimitado.

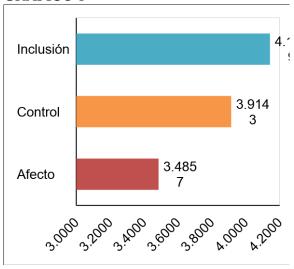
En este capítulo se muestran los resultados que procedentes del análisis a la información conseguida durante la aplicación del instrumento FIRO-B el cual fue aplicado a 35 docentes de la U.E.N. Liceo La Aplicación de Montalbán

FACTORES MOTIVACIONALES EXPRESADOS POR LA POBLACIÓN DOCENTE DENTRO DE LA U.E.N LICEO LA APLICACIÓN DE MONTALBÁN

TABLA 1

Factor	Promedio
es	de la
	dimensión
	"expresar"
	obtenido por la
	muestra total
	de 35
	docentes.
Inclus	4,1429
ión	
Contr	3,9143
ol	
Afect	3,4857
0	

GRÁFICO 1



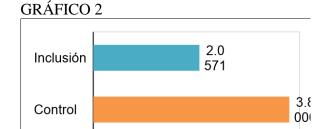
- El gráfico expuesto, demuestra la obtención de resultados homogéneos en la dimensión "Expresar". Las variables presentes tienen un margen de diferencia muy bajo entre cada uno de los factores.
- Se puede apreciar que los tres resultados obtenidos son bajos, puesto que en todos los casos la escala presentada está valorada hasta la puntuación nueve (9).
 Ubicando el promedio de los resultados obtenidos en un intervalo de 3-4 puntos.
- Por otra parte, el factor predominante en esta dimensión expresar es la inclusión obteniendo un promedio de 4,1429 puntos. Lo cual determina que la población (docentes) siente alto grado de motivación ya que la institución intenta incluirlos de manera satisfactoria dentro del grupo de trabajo, lo que sin duda alguna genera sentido de pertenencia e integración laboral.
- En contraposición el factor con menos frecuencia es el afecto, el cual puede ser interpretado como la distinción entre la vida laboral y la personal; es decir, aunque lleven a cabo una buena relación profesional e integral, la muestra delimita correctamente los roles correspondientes de cada uno de los actores.

FACTORES MOTIVACIONALES DESEADOS POR LA POBLACIÓN DOCENTE DENTRO DE LA U.E.N LICEO LA APLICACIÓN DE MONTALBÁN

Afecto

TABLA 2

Factor es	Promedio de la dimensión "desear" obtenido por la muestra total de 35 docentes.
Inclus ión	2,0571
Contr	3,8000
Afect o	3,1429



3.1

429

- En la dimensión desear, se presencia una diferencia mas notoria entre las variables. Aunque los resultados se mantienen con una puntuación baja.
- El control es la constante más deseada por los docentes de la U.E.N.L.A. Los resultados arrojados se relacionan directamente con la carencia de respeto que se maneja hoy en día con la población estudiantil; ya que se caracterizan por la expresión de rebeldía e irrespeto hacia figuras líderes de la institución.
- Al compararlo con la gráfica anterior (GRAFICO N°1) se deduce que si existe influencia y responsabilidad expresada por los docentes, pero esta no es tomada en cuenta en su totalidad por los estudiantes, dando pie a que la muestra desee más control para poder regular las conductas indebidas presentes en el aula de clases.

CUADRO 1. DIFERENCIA ENTRE LAS DIMENSIONES EXPRESAR Y DESEAR EN BASE A LOS RESULTADOS GENERALES

Factores	Dimensiones		Diferenci
ractores	Expresar	Desear	a
Inclusión	4,1429	2,0571	2,0858
Control	3,9143	3,8000	0,1143
Afecto	3,4857	3,1429	0,3428

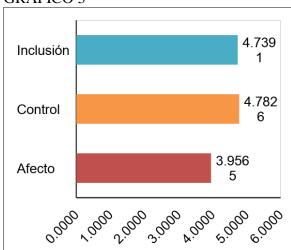
- Tomando en cuenta los resultados obtenidos de los factores motivacionales,
 presentamos la diferencia existente entre cada dimensión planteada
- Se observó que la variable con mayor diferencia es la inclusión. Por lo cual podemos concluir que la muestra está conforme con la inclusión percibida, por ende su deseo es menor que la que manifiestan en los demás factores. En cambio, los factores control y afecto obtuvieron una puntuación la cual demuestra expresarse a un nivel similar de su deseo.

FACTORES MOTIVACIONALES EXPRESADOS POR LA MUESTRA DE POBLACIÓN DOCENTE DE 10 A 20 AÑOS LABORANDO DENTRO DE LA U.E.N LICEO LA APLICACIÓN DE MONTALBÁN

TABLA 3

Promedio de la dimensión "expresar" obtenido por la muestra total de 23 docentes.
4,7391
4,7826
3,9565

GRÁFICO 3



 Se puede apreciar que la población que tiene de 10 a 20 años laborando, expresa en promedio la misma puntuación de inclusión que control, con un margen de diferencia muy bajo, se demuestra que los años de antigüedad dentro de la institución generan un sentimiento de poder, pertenencia e integridad con respecto a la comunidad educativa.

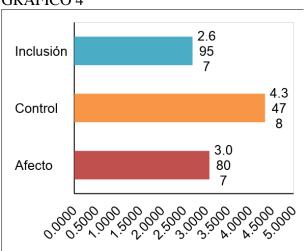
- Los resultados obtenidos demuestran homogeneidad entre los factores motivacionales, en consecuencia, entre más años de prestación de servicio a la institución más reconocimiento e influencia tienen dentro de ella.
- Ésta conclusión deriva de la variable "antigüedad" ya que mientras más tiempo dentro de la institución posea, expresará un mayor grado de sentido de pertenencia y liderazgo.

FACTORES MOTIVACIONALES DESEADOS POR LA MUESTRA DE POBLACIÓN DOCENTE DE 10 A 20 AÑOS LABORANDO DENTRO DE LA U.E.N LICEO LA APLICACIÓN DE MONTALBÁN

TABLA 4

Factores	Promedio
	de la
	dimensión
	"desear"
	obtenido por
	la muestra
	total de 23
	docentes.
Inclusión	2,6957
Control	4,3478
Afecto	3,0870

GRÁFICO 4



- Los resultados arrojados, señalan que veintidós (22) de los treinta y cinco (35) docentes encuestados tienen más de 10 años laborando en la institución. Por ende, al interpretar la variable control concluimos que este segmento de la muestra es aquella que expresa y desea más dominio y autoridad sobre la población estudiantil. Aunque ya de cierta manera sea expresada, se demuestra que no es la suficiente para lograr una satisfacción laboral.
- Se denota que a mayor tiempo de servicio dentro de la institución mayor compromiso e influencia existirá.

CUADRO 2. DIFERENCIA ENTRE LAS DIMENSIONES EXPRESAR Y DESEAR EN BASE A LOS RESULTADOS DE LA CATEGORIA DE DOCENTES LABORANDO DE 10 A 20 AÑOS EN LA INSTITUCIÓN.

Factores	Dimen	Diferencia	
ractores	Expresar	Desear	Diferencia
Inclusión	4.7391	2.6957	2.0434
Control	4.7826	4.3478	0.4348
Afecto	3.9565	3.0870	0.8695

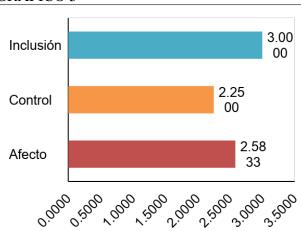
Al hacer la comparación de las dimensiones de la investigación en esta categoría, se aprecia nuevamente una gran diferencia entre los factores determinados. Señalando así, que la inclusión es la variable más expresada por los docentes de la institución, por ende su deseo está por debajo de lo percibido. En cambio, la variable control y afecto siguen manejando un margen muy bajo de diferencia, lo que conlleva al mismo nivel de expresión que deseo de estos dos factores.

FACTORES MOTIVACIONALES EXPRESADOS POR LA MUESTRA DE POBLACIÓN DOCENTE DE 7 MESES A 3 AÑOS LABORANDO DENTRO DE LA U.E.N LICEO LA APLICACIÓN DE MONTALBÁN

TABLA 5

I ADLA 3	
Factores	Promedio
	de la
	dimensión
	"expresar"
	obtenido por la
	muestra total
	de 12
	docentes.
Inclusión	3,0000
Control	2,2500
Afecto	2,5833
	-

GRÁFICO 5



- La inclusión va a ser un factor predominante en este segmento de la muestra.
 Aunque el promedio de la puntuación final se ubique en un rango bajo, se sigue obteniendo resultados homogéneos, con poca diferencia entre si.
- Esta categoría cuenta únicamente con la participación de nueve (9) docentes, los cuales denotan expresar una puntuación de 3,00 en la dimensión expresar.
- Este resultado se debe a la etapa de adaptación que conlleva la iniciación en un nuevo empleo. Cada institución cuenta con políticas, contextos y grupos sociales distintos, por ende cada individuo va a pasar por un periodo transitorio de inserción.
- Como fue demostrado anteriormente (GRAFICO N°1), la institución se encarga de propiciar a su personal docente herramientas para que todos se sientan incluidos y motivados de tal manera, sin importar los años de antigüedad dentro de la institución que contenga cada docente.

FACTORES MOTIVACIONALES DESEADOS POR LA MUESTRA DE POBLACIÓN DOCENTE DE 7 MESES A 3 AÑOS LABORANDO DENTRO DE LA U.E.N LICEO LA APLICACIÓN DE MONTALBÁN

TABLA 6

Factores

Promedio
de la
dimensión
"desear"
obtenido por la
muestra total
de 12
docentes.

0,8333

2,7500

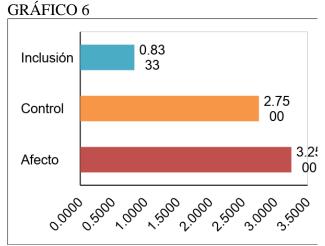
3,2500

Inclusión

Control

Afecto

la	



- El afecto va a ser el factor predominante en esta categorización de la dimensión deseo. La muestra aún está en un proceso de adaptación y socialización por el poco tiempo de prestación de servicio que tienen dentro de la institución, por ende en este caso la inclusión va de la mano del afecto.
- Se reconoce una fuerte evidencia expresada de inclusión, pero se anhela más cercanía y sensibilidad en el trance de iniciación. Al ser menor los años de servicio, menor va a ser la demostración de afecto y relaciones interpersonales que se puedan llevar a cabo con otros docentes colegas.

CUADRO 3. DIFERENCIA ENTRE LAS DIMENSIONES EXPRESAR Y DESEAR EN BASE A LOS RESULTADOS DE LA CATEGORIA DE DOCENTES LABORANDO DE 7 MESES A 3 AÑOS EN LA INSTITUCIÓN.

Factores	Dimer	Diferencia	
ractores	Expresar	Desear	Diferencia
Inclusión	3.0000	0.8333	2.1667
Control	2.2500	2.7500	-0.5000
Afecto	2.5833	3.2500	-0.6667

Se aprecia un bajo margen de diferencia en los factores control y afecto, con una tendencia negativa, dando respuesta a las dimensiones planteadas, en las cuales podemos concluir que la muestra expresa y desea al mismo nivel los dos factores. En cambio, demuestra expresar más inclusión, por ende la puntuación de deseo genera una diferencia considerable.

CUADRO 4. DIFERENCIA ENTRE LA DIMENSIÓN EXPRESAR EN BASE A LOS RESULTADOS DE LA CATEGORIA DE DOCENTES LABORANDO DE 10 A 20 AÑOS VS 7 MESES A 3 AÑOS.

Factores	10 a 20 años	7 meses a 3 años
ractores	Expresar	Expresar
Inclusión	4.7391	3.0000
Control	4.7826	2.2500
Afecto	3.9565	2.5833

- Los resultados obtenidos arrojan que los docentes con más permanencia en el plantel suelen expresar con mayor frecuencia los factores planteados por la investigación (inclusión, control y afecto)
- La variable inclusión es la que más relación tiene entre los dos grupos, siendo así el factor demostrado por los dos grupos de muestra.

CUADRO 5. DIFERENCIA ENTRE LA DIMENSIÓN DESEAR EN BASE A LOS RESULTADOS DE LA CATEGORIA DE DOCENTES LABORANDO DE 10 A 20 AÑOS VS 7 MESES A 3 AÑOS.

Factores	10 a 20 años	7 meses a 3 años
ractores	Desear	Desear
Inclusión	2.6957	0.8333
Control	4.3478	2.7500
Afecto	3.0807	3.2500

- Al realizar la comparación en la dimensión desear entre los dos grupos de muestra, ubicándolos entre los pertenecientes al grupo de 10 a 20 años de servicio, y los pertenecientes al grupo de 7 a 3 años de servicio, podemos apreciar una gran similitud en la variable afecto, con lo que se puede concluir que el deseo de afecto no tomará en cuenta el tiempo de antigüedad en el plantel.
- En cambio en el factor de inclusión se presencia una mayor diferencia, demostrando que el grupo con mayor antigüedad desea más inclusión dentro del plantel. Es importante señalar que el promedio de la puntuación obtenida está muy por debajo, ya que el máximo puntaje es nueve, por ende aunque este grupo de docentes desee más inclusión, este es entendido como un bajo deseo.
- Por último, la variable control está presente en los dos grupos encuestados. Es importante resaltar que los docentes con mayor antigüedad dentro del plantel son aquellos que desean más este factor.

FACTORES MOTIVACIONALES EXPRESADOS POR LA MUESTRA DE POBLACIÓN DOCENTE FEMENINA LABORANDO DENTRO DE LA U.E.N LICEO LA APLICACIÓN DE MONTALBÁN

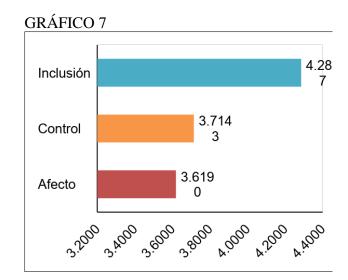
TABLA 7

Factores Promedio de la dimensión "expresar" obtenido por la muestra

	la muestra total de 21
	docentes.
Inclusión	4,2857
Control	3,7143

3,6190

Afecto



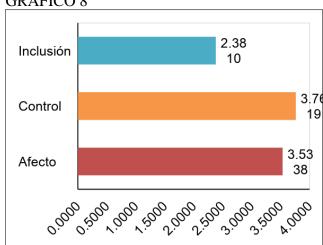
• En cuanto a diferenciación de sexo, la muestra femenina es más amplia que la masculina. En este mismo orden de ideas, se puede apreciar que demuestran más inclusión que el resto de la muestra, esto se debe al sentido de pertenencia manifestado hacia la institución, generando así un adecuado clima laboral, lo que sin duda alguna conlleva a que las relaciones personales sean un poco más manejables y pasibles.

FACTORES MOTIVACIONALES DESEADOS POR LA MUESTRA DE POBLACIÓN DOCENTE FEMENINA LABORANDO DENTRO DE LA U.E.N LICEO LA APLICACIÓN DE MONTALBÁN

TABLA 8

TITE ETT 0	
Factores	Promedio
	de la
	dimensión
	"desear"
	obtenido por
	la muestra
	total de 21
	docentes.
Inclusión	2,3810
Control	3,7619
Afecto	3,5238

GRÁFICO 8



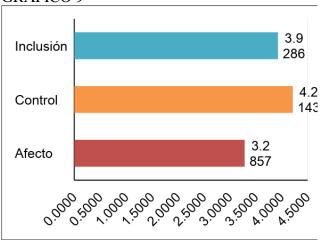
 La población femenina forma parte importante de la institución al ser más numerosa, sin embargo la misma considera que no cuenta con el control suficiente dentro del plantel. Es por ello, que en la gráfica expresan su deseo por ejercer un liderazgo determinante en el desarrollo del día a día educativo.

FACTORES MOTIVACIONALES EXPRESADOS POR LA MUESTRA DE POBLACIÓN DOCENTE MASCULINA LABORANDO DENTRO DE LA U.E.N LICEO LA APLICACIÓN DE MONTALBÁN

TABLA 9

Factor	Promedio
es	de la
	dimensión
	"expresar"
	obtenido por la
	muestra total
	de 14
	docentes.
Inclus	3,9286
ión	
Contr	4,2143
ol	·
Afect	3,2857
0	

GRÁFICO 9



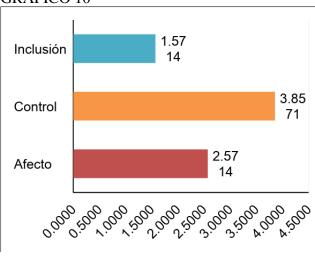
- Aunque la población masculina es la parte más pequeña de la muestra, estos han demostrado ser los que ejercen más autoridad en la institución, siendo así, reconocidos como figuras de poder y control dentro del mismo.
- El sexo masculino siendo reconocido socio-culturamente, ha sido definido como un modelo de líder. Por otra parte, demuestran carecer de afecto, lo que puede relacionarse directamente con la poca expresión de sensibilidad ante ciertas situaciones o la relación interpersonal que demuestran dentro del plantel.

FACTORES MOTIVACIONALES DESEADOS POR LA MUESTRA DE POBLACIÓN DOCENTE MASCULINA LABORANDO DENTRO DE LA U.E.N LICEO LA APLICACIÓN DE MONTALBÁN

TABLA 10

Facto	Promedio de
res	la dimensión
	"desear"
	obtenido por la
	muestra total
	de 14 docentes.
Inclu	1,5714
sión	
Contr	3,8571
ol	
Afect	2,5714
О	

GRÁFICO 10



- Al analizar la dimensión del "deseo" de la muestra masculina, nos encontramos con la característica que aunque expresen deseo, también anhelan el mismo.
- Esta conclusión, nos conlleva al mismo análisis realizado en gráficos anteriores (GRAFICO N°2 Y N°4). Los docentes de dicha institución se enfrentan a una población estudiantil rebelde, desobediente e indisciplinada, lo cual conducen a que el control sea la variable más deseada por los docentes.

CUADRO 6. DIFERENCIA ENTRE LA DIMENSIÓN EXPRESAR EN BASE A LOS RESULTADOS DE LA CATEGORIA DE DOCENTES DE SEXO FEMENINO VS MASCULINO

Factores	Femenino	Masculino		
ractores	Expresar	Expresar		
Inclusión	4.2857	3.9286		
Control	3.7143	4.2143		
Afecto	3.6190	3.2857		

- Al realizar la comparación entre estas dos muestras de encuestados, podemos concluir que los dos sexos obtuvieron resultados similares, demostrando así que expresan de cierta manera el mismo nivel de inclusión, control y afecto
- Aunque la diferencia sea baja, la muestra masculina expresa más control dentro del plantel. Siendo reconocido de esta manera como figura de liderazgo.
- Por otra parte, queda demostrado que las mujeres docentes, expresan a mayor medida el control y afecto dentro de la institución.

CUADRO 7. DIFERENCIA ENTRE LA DIMENSIÓN DESEAR EN BASE A LOS RESULTADOS DE LA CATEGORIA DE DOCENTES DE SEXO FEMENINO VS MASCULINO

Factores	Femenino	Masculino	
Tactores	Desear	Desear	
Inclusión	2.3810	1.5714	
Control	3.7619	3.8571	
Afecto	3.5238	2.5714	

Al realizar la comparación en la dimensión desear, podemos apreciar que el control
es la variable más anhelada por ambos grupos encuestados. Aunque la diferencia
sea muy baja, el sexo masculino desea más control que las féminas del plantel.

• El factor inclusión y afecto es más deseado por las docentes del plantel. Aunque también es anhelado por la muestra masculina, la diferencia es más significativa en comparación de los otros puntos planteados previamente.

Observaciones

Como investigadoras, gracias a la observación, logramos determinar y justificar a detalle conclusiones que no se logran obtener con el instrumento aplicado. Entre ellas encontramos las siguientes:

- Los docentes de la institución trabajan en un ambiente laboral armonioso y cálido, auspiciado por ellos mismos. Realmente mantienen relaciones respetuosas y cordiales.
- Los docentes con poca permanencia dentro del plantel solían tener actitudes un poco más reservadas que los docentes antiguos.
- El director del plantel es la máxima figura de liderazgo, se respetan las jerarquías de poder. Cada empleado es respetado por su función dentro de la institución.
- Las instalaciones y aulas de clases se encuentran en buenas condiciones.
- Para los docentes es importante el uso correcto del uniforme escolar. La mayoría de llamadas de atención a estudiantes era por esta causa, algunos respondían adecuadamente, otros demostraron conductas de rebeldía e irreverencia.
- El comedor es un servicio gratuito para docentes y alumnos, pero tiene ciertas normas predeterminadas, las cuales contribuyen al mantenimiento del mismo. Estas no son acatadas por todos los estudiantes, por ende se frecuentan llamadas de atención a los bachilleres que no respeten las mismas.
- La institución tiene sus normas, una de ellas es el cumplimiento de la hora de llegada de los estudiantes, la cual se vuelve un desafío para los docentes ya que casi nunca la cumplen y deben lidiar con la impuntualidad de los alumnos casi a diario.

CONCLUSIONES

Después de haber llevado a cabo el proceso de investigación y de haber realizado el análisis de los resultados obtenidos, se procede a presentar las conclusiones del estudio y posteriormente las recomendaciones para la institución.

En atención a los objetivos propuestos en el mismo, se concluye:

En relación al objetivo específico N°1 el cual reza, describir la realidad que presenta la praxis docente en base a las necesidades planteadas por el instrumento "FIRO-B", en la U.E.N. Liceo La Aplicación de Montalbán, podemos concluir que existe un clima laboral armonioso e integrativo en cuanto a las relaciones profesionales llevadas a cabo dentro del plantel. Es decir, las observaciones y análisis realizados previamente demuestran un alto porcentaje de afiliación entre los docentes. En contraposición a la relación docenteestudiante, se observó un alto grado de diferencia conductual, en el cual el estudiante no respeta la figura de líder que representa el docente dentro de la institución, mostrando conductas de irreverencia, irrespeto y desobediencia ante cualquier orden que sea dictada por el mismo. Lo que genera una decadencia de motivación, debido a la pérdida de poder ante los bachilleres de la U.E.N. Liceo la aplicación de Montalbán. Tomando en cuenta la teoría expuesta por Maslow en el marco teórico es importante resaltar la fuerte afiliación que tiene esta conclusión con una de las necesidades fundamentales planteadas por el, en este caso las necesidades sociales son la toman protagonismo en este análisis, ya que tienen una relación directa con la necesidad de compañía del docente con su aspecto afectivo y su participación social.

En atención al objetivo específico N°2 el cual plantea, la determinación de las necesidades interpersonales, medidas por el instrumento FIRO-B, de los docentes de la U.E.N. Liceo La Aplicación de Montalbán. Se apreciaron resultados homogéneos, con una baja diferencia entre factores en las dos dimensiones "expresar" y "desear". Ahora bien, en la dimensión expresar el factor predominante por los docentes es la inclusión, lo que demuestra que la institución se esfuerza por ser diferente e imprime en su personal un valor único y característico. La buena labor por parte de la institución genera un sentido de pertenencia por ende, se aprecia el respeto entre las personas de todos los niveles, cada área labora y respeta su espacio correctamente, además todos cuentan con las herramientas necesarias para trabajar cómodamente y en instalaciones dignas. Al ellos sentir este apego emocional, su rendimiento y motivación aumentará gradualmente, lo que da lugar al

compromiso y responsabilidad destacada por el personal. En relación a lo sostenido por el autor Martínez M. la desmotivación de los trabajadores se ve afectada directamente cuando ellos no se sienten a gusto con su puesto de trabajo cuando esto sucede la persona no puede dar lo mejor de sí mismo y su actitud puede afectar en todo el clima laboral del plantel. Al mismo tiempo Martínez señala como una de las causas de la desmotivación la falta de apoyo, es importante resaltar en este caso como los miembros de la institución se han hecho cargo de apoyarse entre sí, reduciendo de cierta manera la frustración que puede generar la falta de trabajo en equipo.

Por otra parte, nos encontramos con la dimensión "desear", en el cual el factor más anhelado por los docentes es el control. Como ha sido argumentado anteriormente, aunque se ha demostrado la influencia y carácter radical ante el alumnado mal portado, este no es el suficiente en la escala de satisfacción emocional del docente. Actualmente, el plantel se enfrenta a una realidad de desobediencia, rebeldía y vandalismo manifestada por una porción de estudiantes, aunque a estos les sean aplicadas las sanciones correspondientes, estas son ignoradas en su totalidad. Claro está que al no poder sancionar correctamente, el control expresado cobra menos fuerza y comienza a ser un deseo inmediato del docente, con la finalidad de que se cumpla correctamente la normativa para así poder regular conductas inapropiadas. Al aplicar medidas regulatorias, el porcentaje de deseo de control disminuirá y la motivación aumentará proporcionalmente. Esta conclusión se relaciona directamente con dos necesidades indispensables presentadas por Maslow las cuales son las necesidades de reconocimiento y auto superación, al docente desear control demuestra la falta de prestigio y liderazgo dentro de un grupo social lo que conlleva que tenga una baja autoestima profesional, esto influye directamente a la autorrealización del mismo ya que al no sentir poder frente a los alumnos sienten que no pueden desplegar su talento al máximo.

Por último, el objetivo específico N°3 atiende a la propuesta de estrategias motivacionales para los docentes de la U.E.N. Liceo La Aplicación de Montalbán, realizada por las investigadoras. Una vez analizados los resultados proporcionados por los miembros de la muestra, se determinó fortalecer ciertas competencias individuales de los docentes para aumentar gradualmente la motivación del personal, entre ellas encontramos el liderazgo, la comunicación y la práctica de ejercicios de poder. Su potenciación supone la instalación de un clima laboral armonioso en cuanto a la relación docente- estudiante, en virtud de la realidad observada a lo largo de la investigación.

RECOMENDACIONES

En correspondencia a las conclusiones establecidas en este trabajo de investigación, se derivaron las siguientes recomendaciones:

El plantel como representante de sus colaboradores y alumnos, es importante que promueva sus valores contribuyendo con las relaciones sociales que existen dentro de ella, mediante actividades didácticas, movimientos extracurriculares (embellecimiento de la institución, celebración de días festivos, obras de teatro), que incluya la participación de toda la unidad educativa generando motivación hacia los trabajadores y estudiantes, sentido de pertenencia, respeto hacia los otros y trabajo en equipo. Para los docentes específicamente es recomendable que se realicen cursos optativos, talleres, donde se capaciten con respecto a la catedra que desarrollan, al trato con los alumnos y al manejo del estrés.

Los profesores siendo el recurso humano clave para la institución se sugiere que impulsen procesos de integración que propicien un buen clima laboral en las aulas de clase, como planes de evaluación que sean flexibles con actividades en el aula, talleres y exposiciones con el objetivo de minimizar la monotonía en los salones de clase, gestionando a su modo la actitud de los estudiantes, con las cátedras que se dicten. Una vez aplicando estas medidas el deseo de control de los docentes disminuirá generando de esta manera más motivación.

Los estudiantes son un recurso clave para la institución, siendo un factor presente para la motivación de los docentes, por ello sería necesario incluir a los estudiantes en actividades con los trabajadores de la unidad educativa para que estos se sientan integrados, motivados a estudiar sabiendo que son producto de una nueva generación de futuros profesionales. La manera más recomendable para lograr el objetivo sería mediante convivencias y actividades que conlleven a la participación de ambas partes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonso I (1995) citado por Morales O. (2003) *Fundamentos de la Investigación documental y la monografía*. Página web en línea, disponible en: http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/16490/1/fundamentos investigacion.p df
- América Economía (2012). 5 causas por la que los empleados pierden la motivación.

 Página web en línea, disponible en:

 https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/5-causas-por-las-cuales-los-empleados-pierden-motivacion
- Arias F. (2006). *El Proyecto de Investigación*. Editorial Episteme, quinta edición. CaracasVenezuela
- Bruner J. (1997). La Educación, puerta de la cultura. Madrid, España: Visor Dis, C.A.
- Chiavenato I. (2001). Introducción a la Teoría de General de la Administración. 5ta edición Bogotá.
- Duarte J. (2007). Formación permanente de docentes en servicio, alternativas para la enseñanza y el aprendizaje de la lengua escrita en la educación básica integral. Página web en línea, disponible en: http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8931/2AMBITOCONCEPTUALl.pdf?sequence=3
- Durkheim (1992). Historia de la educación y de las doctrinas pedagógicas. Madrid. Editorial la piqueta.
- Fariñas A. y Gómez M. (2010). *Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos*. Página web en línea, disponible en: https://bloquemetodologicodelainvestigacionudo2010.wordpress.com/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/
- Galan M. (2009). *La entrevista en Investigación*. Página web en línea, disponible en: http://manuelgalan.blogspot.com/2009/05/la-entrevista-en-investigacion.html
- Gonzales W. (2009) *Técnica de recolección de datos*. Página web en línea, disponible en: http://recodatos.blogspot.com/2009/05/tecnicas-de-recoleccion-de-datos.html
- Hernandez L. (2016). Educación en Venezuela, crisis de maestros y copia del modelo castrista. Página web en línea, disponible en:

- http://www.elnuevoherald.com/noticias/mundo/america-latina/venezuela-es/article123624514.html
- Herrera M. (s/f). El sistema educativo venezolano. Página web en línea, disponible en: https://www.cice.org.ve/descargas/Sistema%20Educativo%20Venezolano.pdf
 Herzberg, F. (1959), The Motivation to Work, New York: John Wiley and Sons.
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la investigación holística*. Caracas. Editorial Sypal.
- Kinicki, A. Y Kreitner, R. (2003). Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas. México: McGraw Hill Interamericana.
- Lawler, E. E. (1973). Quality of working life and social accounts. In M. Dierkes and R. A. Bauer (eds.), Corporate social accounting New York.
- Lopez D. (2015). Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo. Tesis en línea, disponible en: http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1322/Dlopez.pdf?sequence=1
- Martínez M. (2016). Desmotivación laboral: un problema para la empresa y el trabajador, ¿cómo superarla?. Página web en línea, disponible en: https://www.iebschool.com/blog/desmotivacion-laboral-relaciones-laborales/
- Maslow, A., &Rib, R. (1987). El hombre autor realizado: Hacia una psicología del ser.
- Mejía L. (2014). Factores motivacionales presentes en docentes de una institución educativa pública del sector norte de la dorada, y su relación con el clima laboral. Tesis en línea, disponible en: http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1805/Liliana_%20 Mej%C3%ADa %20Serna.pdf?sequence=1
- Morales F. (2012). *Conozca 3 tipos de investigación*. Página web en línea, disponible en: http://www.creadess.org/index.php/informate/de-interes/temas-de-interes/17300-conozca-3-tipos-de-investigacion-descriptiva-exploratoria-y-explicativa
- Ramírez D. (2013). Importancia de la motivación laboral. Página web en línea, disponible en: http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/importancia-de-la-motivacion-laboral/
- Rizo, A. "¿A qué llamamos exclusión social?" Polis, En: Revista de la Universidad Bolivariana. Nº 015. Pp. 1-14. 2006
 - Schein, E. (1991). Psicología de la organización. México: Prentice-Hall
- Sociología de la Empresa (2009). Ciclo motivacional. Página web en línea, disponible en: https://sociologiaempresa09.wordpress.com/2009/11/09/el-ciclo-motivacional/

- Suarez M. (2013). Crisis en la educación venezolana. Página web en línea, disponible en: http://www.eluniversal.com/opinion/130629/crisis-en-la-educacion-venezolana
- Sum M (2015). Motivación y desempeño laboral. Tesis en línea, disponible en: http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf
- Tamayo M. (2010). *Métodos y Técnicas de Investigación*. Blog en Línea, disponible en: http://investigacionmnavas.blogspot.com/2010/11/unidad-3-tamayo.html
- Tejerina J. (2011). Papel de la motivación en el desempeño docente. Tesis en línea, disponible en: http://eprints.uanl.mx/2867/1/1080049620.pdf
- Toro, F y Cabrera, H. (1981) . Motivación para el trabajo. Medellín: Ediciones Ilustraciónes.
- Universia (s/f). Estudiar en Venezuela. Página web en línea, disponible en:

 http://www.universia.es/estudiar-extranjero/venezuela/sistema-educativo/estructura-sistema-educativo/4524
- Valdés C. (2016). Motivación, concepto y teorías principales. Página web en línea, disponible en: https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/
- Vásquez E (2010). Historia de la Educación. Página web en línea, disponible en: http://historiageneraldelaeducacion.blogspot.com/2010/03/historia-de-la-educacion-conclusion.html
- Venezuela, (2009) Constitución de la República Bolivariana de Venezuela Gaceta Oficial Nº 5.908 de fecha 19 de abril de 2009. Caracas Venezuela
- Vida Profesional (s/f). ¿Qué es la motivación Laboral? Página web en línea, disponible en: http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/que-es-la-motivacion-laboral.aspx
- Vicerrectorado de Investigación y Postgrado UPEL. (2006). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Manual en línea, disponible en: http://neutron.ing.ucv.ve/NormasUPEL2006.pdf
- WorkMeter (2012). Técnicas y herramientas para la motivación laboral. Página web en línea, disponible en: https://es.workmeter.com/blog/bid/197281/tecnicas-y-herramientas-para-la-motivacion-laboral

ANEXOS

Instrumento aplicado "FIRO-B"

Instrucciones:

Este cuestionario está diseñado para explorar cuáles son las formas típicas en las que Usted interactúa con la gente. Lógicamente no existen respuestas correctas o incorrectas, ya que cada persona tiene su forma personal de comportarse.

Algunas veces las personas intentan contestar estas preguntas pensando en lo que ellos creen que una persona debe hacer. No es esto lo que se pide aquí. Deseamos saber cómo es que Usted realmente actúa.

Algunos puntos pueden parecer similares a otros. No obstante, cada punto es diferente, por lo que pedimos contestar cada uno de ellos sin poner atención a los otros. No hay límite de tiempo, pero no piense mucho en cada punto.

Sexo	F	M
•	•	nas viven junto a usted? lo para la institución:

Para cada oración citada a continuación decida cuál de las siguientes respuestas es la que mejor se aplica a Usted. Ponga el número de la respuesta en la línea localizada a la izquierda de la oración. Por favor sea tan honesto como pueda.

	Siempre (1)	A Menudo (2)	Algunas veces (3)	Ocasionalme nte (4)	Rara vez(5)	Nunca(6)
Trato de estar con la gente						
Dejo que otras personas decidan qué hacer						
3. Me junto con grupos sociales						

	1		1	
Trato de tener relaciones cercanas con la gente				
5. Tiendo a unirme a organizaciones sociales cuando hay oportunidad				
6. Dejo que otras personas influencien fuertemente en mis actos				
7. Trato de ser incluido en actividades sociales informales				
Trato de tener relaciones cercanas con la gente				
Trato de incluir a otras personas en mis planes				
10. Dejo que otras personas controlen mis acciones				
11. Trato de tener gente cerca de mí				
12. Trato de estar cerca y ser personal con la gente				
13. Cuando la gente hace cosas en conjunto, me inclino a unirme a ellos				
14. Fácilmente me dejo guiar por la gente				
15. Trato de evitar el estar solo				
16. Trato de participar en actividades grupales				

Escoja una de las siguientes respuestas para completar cada una de las oraciones citadas a continuación

	Casi toda la	Mucha	Algunas	Pocas	Uno o dos	
	gente (1)	gente (2)	personas (3)	personas (4)	personas (5)	Nadie (6)
17. Trato de ser amigable con						
18. Dejo quedecidan qué hacer						
19. Mis relaciones personales conson frías y distantes						
20. Dejo quese encarguen de las cosas						
21. Trato de tener relaciones cercanas con						
22. Dejo queinfluencie fuertemente mis actos						
23. Trato de ser personal y estar cerca de						
24. Dejo quecontrolen mis actos						
25. Actúo frío y distante con						
26. Fácilmente me dejo guiar por						

27. Trato de tener relaciones			
personales y cercanas con			

Escoja una de las 6 posibilidades para completar cada una de las siguientes oraciones.

	Casi toda la gente (1)	Mucha gente (2)	Algunas personas (3)	Pocas personas (4)	Uno o dos personas (5)	Nadie (6)
28. Me gusta queme invite a hacer cosas						
29. Me gusta queactúe cerca y personal conmigo						
30. Me gusta influenciar fuertemente las acciones de						
31. Me gusta queme invite a unirme a sus actividades						
32. Me gusta queactúe cercana a mí						
33. Trato de encargarme de las cosas cuando estoy con						
34. Me gusta queme incluya en sus actividades						
35. Me gusta quesea fría y distante conmigo						

36. Trato de hacer quehaga las cosas de la manera que a mí me gusta hacerlas			
37. Me gusta queme pida que participe en sus discusiones			
38. Me gusta queactúe amistosamente conmigo			
39. Me gusta queme invite a participar en sus actividades			
40. Me gusta quesea distante conmigo			

Escoja una de las 6 respuestas para completar cada una de las siguientes oraciones.

	Siempre (1)	A Menudo (2)	Algunas veces (3)	Ocasionalme nte (4)	Rara vez(5)	Nunca(6)
41. Trato de ser dominante cuando estoy con la gente						
42. Me gusta que la gente me invite a hacer cosas						
43. Me gusta que la gente actúe cercana de mí						

44. Trato de que otras			
personas hagan las cosas que			
deseo que hagan			
desco que nagan			
45. Me gusta que la gente me			
invite a participar en sus			
1			
actividades			
46. Me gusta que la gente			
actúe fría y distante hacia mí			
actue ma y arctame nacia m			
47. Trato de influenciar			
fuertemente las acciones de otras			
gentes			
gomeo			
48. Me gusta que la gente me			
incluya en sus actividades			
l l l l l l l l l l l l l l l l l l l			
49. Me gusta que la gente			
actúe cerca y personal conmigo			
January 1 and 1 an			
50. Trato de encargarme de las			
cosas cuando estoy con gente			
, ,			
51. Me gusta que la gente me			
invite a participar en sus			
actividades			
donvidado			
52. Me gusta que la gente			
actúe distante conmigo			
and an analysis of the same go			
53. Trato de que otras gentes			
hagan las cosas de la manera que			
a mí me gusta hacerlas			
guota naccinac			
54. Me encargo de las cosas			
cuando estoy con gente			
games colo, con gonio			

Cuadro 8. Codificación de los resultados generales

Muestr		Años			Expresa			Desea	
a	Edad	laborando	Sexo		Contro	Afect		Contro	Afect
а		laborando		Inclusión	I	0	Inclusión	I	0
1	N/R	11 años	F	2	6	4	0	2	2
2	29 años	12 años	F	4	3	4	4	5	6
3	40 años	10 años	F	9	8	6	3	9	3
4	50 años	20 años	F	6	6	6	2	3	1
5	33 años	10 años	М	5	4	3	1	0	2
6	31 años	12 años	F	5	5	5	3	5	2
7	38 años	15 años	F	7	3	6	4	2	5
8	36 años	14 años	М	4	7	4	2	2	5
9	26 años	1 año	F	3	4	2	0	3	2
10	24 años	1 año	М	3	3	1	0	1	3
11	34 años	12 años	F	0	4	1	1	5	5
12	25 años	1 año	F	2	0	6	1	1	6
13	29 años	3 años	М	4	1	3	0	1	5
14	30 años	11 años	F	4	2	1	0	1	3
15	23 años	7 meses	F	2	0	2	0	1	5
16	23 años	8 meses	F	3	1	2	4	2	6
17	26 años	1 año	М	3	4	1	0	3	3
18	42 años	14 años	F	7	6	6	9	1	7
19	50 años	16 años	F	7	3	9	8	0	9
20	N/R	14 años	F	5	4	0	1	4	1
21	32 años	12 años	F	5	9	3	3	9	2
22	34 años	15 años	М	2	6	0	2	6	1
23	44 años	15 años	М	2	1	3	0	2	3

		_							
24	28 años	1 año	F	5	2	7	1	2	2
25	35 años	15 años	M	3	4	2	0	4	0
26	38 años	8 meses	F	3	3	3	4	2	5
27	33 años	3 años	M	2	4	3	0	4	2
28	20 años	3 años	F	3	3	1	0	6	0
29	36 años	10 años	М	6	5	7	2	8	2
30	39 años	15 años	М	5	1	8	7	0	8
31	35 años	12 años	М	5	7	5	3	5	0
32	40 años	15 años	М	7	6	3	2	9	1
33	40 años	12 años	M	4	6	3	3	9	1
34	30 años	2 años	F	3	2	0	0	7	0
35	32 años	12 años	F	5	4	2	2	9	2
			Total	145	137	122	72	133	110
						3.485			3.142
			Promedio	4.1429	3.9143	7	2.0571	3.8000	9
			Desviación			2.380			2.378
			Típica	1.9119	2.2409	9	2.3256	2.9386	1
						3.000			2.000
			Mediana	4.0000	4.0000	0	2.0000	3.0000	0

Cuadro 9. Codificación de los resultados de los docentes con 10 a 20 años laborando en la institución

Muestr	Edad	Años	Carra		Expresa			Desea	
а	Edad	laborando	Sexo	Inclusión	Control	Afecto	Inclusión	Control	Afecto
1	N/R	11 años	F	2	6	4	0	2	2
13	N/R	14 años	F	5	4	0	1	4	1
2	29	12 años	F	4	3	4	4	5	6
10	30	11 años	F	4	2	1	0	1	3
6	31	12 años	F	5	5	5	3	5	2
14	32	12 años	F	5	9	3	3	9	2
24	32	12 años	F	5	4	2	2	9	2
5	33	10 años	M	5	4	3	1	0	2
9	34	12 años	F	0	4	1	1	5	5
15	34	15 años	M	2	6	0	2	6	1
21	35	12 años	M	5	7	5	3	5	0
17	35	15 años	M	3	4	2	0	4	0
18	36	10 años	M	6	5	7	2	8	2
8	36	14 años	M	4	7	4	2	2	5
7	38	15 años	F	7	3	6	4	2	5
20	39	15 años	М	5	1	8	7	0	8
3	40	10 años	F	9	8	6	3	9	3
23	40	12 años	М	4	6	3	3	9	1
22	40	15 años	М	7	6	3	2	9	1
11	42	14 años	F	7	6	6	9	1	7
16	44	15 años	М	2	1	3	0	2	3
12	50	16 años	F	7	3	9	8	0	9

4	50	20 años	F	6	6	6	2	3	1
			Total	109	110	91	62	100	71
			Promedio	4.7391	4.7826	3.9565	2.6957	4.3478	3.0870
			Desviación						
			Típica	2.0498	2.0880	2.4398	2.4390	3.2278	2.5390
			Mediana	5.0000	5.0000	4.0000	2.0000	4.0000	2.0000

Cuadro 10. Codificación de los resultados de los docentes con 7 meses a 3 años laborando en la institución

Edad	Años	Sava		Expresa			Desea	
Edad	laborando	Sexo -	Inclusión	Control	Afecto	Inclusión	Control	Afecto
20	3 años	F	3	3	1	0	6	0
	7							
23	meses	F	2	0	2	0	1	5
	8							
23	meses	F	3	1	2	4	2	6
24	1 año	М	3	3	1	0	1	3
26	1 año	F	3	4	2	0	3	2
26	1 año	М	3	4	1	0	3	3
28	1 año	F	5	2	7	1	2	2
33	3 años	М	2	4	3	0	4	2
	8							
38	meses	F	3	3	3	4	2	5
25 años	1 año	F	2	0	6	1	1	6
30 años	2 años	F	3	2	0	0	7	0
29 años	3 años	М	4	1	3	0	1	5
		Total	36	27	31	10	33	39
		Promedio	3.0000	2.2500	2.5833	0.8333	2.7500	3.2500
		Desviación						
		Típica	0.8528	1.4848	2.0652	1.5275	2.0057	2.137
		Mediana	3.0000	2.5000	2.0000	0.0000	2.0000	3.000

Cuadro 11. Codificación de los resultados de los docentes de sexo femenino.

Muestra	Edad	Años	Sovo		Expresa			Desea	
iviuestra	Euau	laborando	Sexo	Inclusión	Control	Afecto	Inclusión	Control	Afecto
1	N/R	11 años	F	2	6	4	0	2	2
2	29 años	12 años	F	4	3	4	4	5	6
4	50 años	20 años	F	6	6	6	2	3	1
6	31 años	12 años	F	5	5	5	3	5	2
7	38 años	15 años	F	7	3	6	4	2	5
9	26 años	1 año	F	3	4	2	0	3	2
11	34 años	12 años	F	0	4	1	1	5	5
12	25 años	1 año	F	2	0	6	1	1	6
14	30 años	11 años	F	4	2	1	0	1	3
15	23 años	7 meses	F	2	0	2	0	1	5
		8							
16	23 años	meses	F	3	1	2	4	2	6
18	42 años	14 años	F	7	6	6	9	1	7
19	50 años	16 años	F	7	3	9	8	0	9
20	N/R	14 años	F	5	4	0	1	4	1
21	32 años	12 años	F	5	9	3	3	9	2
24	28 años	1 año	F	5	2	7	1	2	2
26	38 años	8 meses	F	3	3	3	4	2	5
28	20 años	3 años	F	3	3	1	0	6	0
34	30 años	2 años	F	3	2	0	0	7	0
35	32 años	12 años	F	5	4	2	2	9	2
3	40	10 años	F	9	8	6	3	9	3
L		I	Total	90	78	76	50	79	74

Promedio	4.2857	3.7143	3.6190	2.3810	3.7619	3.5238
Desviación						
Típica	2.1481	2.3483	2.5392	2.5392	2.8619	2.4621
Mediana	4.0000	3.0000	3.0000	2.0000	3.0000	3.0000

Cuadro 12. Codificación de los resultados de los docentes de sexo masculino.

Musetre	Edad	Años	Sava		Expresa			Desea	
Muestra	Edad	laborando	Sexo	Inclusión	Control	Afecto	Inclusión	Control	Afecto
5	33 años	10 años	М	5	4	3	1	0	2
8	36 años	14 años	M	4	7	4	2	2	5
10	24 años	1 año	М	3	3	1	0	1	3
13	29 años	3 años	М	4	1	3	0	1	5
17	26 años	1 año	M	3	4	1	0	3	3
22	34 años	15 años	М	2	6	0	2	6	1
23	44 años	15 años	М	2	1	3	0	2	3
25	35 años	15 años	М	3	4	2	0	4	0
27	33 años	3 años	М	2	4	3	0	4	2
29	36 años	10 años	М	6	5	7	2	8	2
30	39 añoS	15 años	M	5	1	8	7	0	8
31	35 años	12 años	М	5	7	5	3	5	0
32	40 años	15 años	М	7	6	3	2	9	1
33	40 años	12 años	М	4	6	3	3	9	1
			Total	55	59	46	22	54	36
			Promedio	3.9286	4.2143	3.2857	1.5714	3.8571	2.5714
			Desviación						
			Típica	1.5424	2.1187	2.1989	1.9499	3.1588	2.2089
			Mediana	4.0000	4.0000	3.0000	1.5000	3.5000	2.0000