

Recibido: 14/01/2014

Aceptado: 12/02/2015

Resumen

La motivación es un factor que mueve a las personas a realizar con adecuada disposición la labor encomendada, logrando así los mejores resultados a las exigencias de las instituciones educativas. La motivación de los docentes adscritos a la Secretaría de Educación no debe ser exclusiva de una persona: El espíritu motivacional al rendimiento laboral debe estar presente en todos los docentes e incluso en todos los integrantes de la institución. El objetivo fundamental de esta investigación es realizar un análisis crítico de la motivación al logro y del rendimiento laboral de los docentes adscritos a la secretaria de Educación de La Gobernación del estado Carabobo. Se define como una investigación de tipo documental, bajo un diseño bibliográfico y un nivel descriptivo, los soportes teóricos más importantes fueron los presentados por Cortes (2004) y Moreno (2004), entre otros. Una vez analizadas las teorías y antecedentes de la investigación y realizado el estudio se emitirán las respectivas conclusiones y recomendaciones.

Palabras clave: Motivación, Rendimiento Laboral, Docencia.

TEACHER SPEECH AND ACHIEVEMENT MOTIVATION: FUTURE OF TEACHERS

Abstract

Motivation is a factor that motivates people to do the work entrusted with appropriate disposal thus achieving the best results according to the requirements of educational institutions. Motivation of teachers assigned to the Secretary of Education should not be exclusive liability of one person: motivational spirit to work performance must be present in all teachers and even in all members of the institution. The fundamental goal of this research was to perform a critical analysis of achievement motivation and job performance of those teachers who work in schools of the Secretary of Education of the Government of Carabobo State in Venezuela. The most important theoretical support presented was that of Cortes (2004) and Moreno (2004), among others. It is defined as a documentary research, under a bibliographical design and a descriptive level. Once theories and research background were analyzed, and the study was conducted, respective conclusions and recommendations were issued.

Keywords: Motivation, job performance, teaching.

* Doctora en Ciencias de la Educación
Universidad de Carabobo

Interrogante

¿Qué relación existe entre la motivación y el rendimiento laboral de los docentes adscritos a la Secretaría de Educación de la Gobernación del estado Carabobo?

Objetivo general

Analizar la relación existe entre la motivación y el rendimiento laboral de los docentes adscritos a la Secretaria de Educación de la Gobernación del estado Carabobo.

Planteamiento del problema

Una de las características que se observa en este mundo competitivo y globalizado es que las instituciones educativas se empeñan en ser cada vez mejores. Para ello, recurren a todos los medios disponibles para cumplir con sus objetivos. En dicho contexto, la óptima administración del factor humano tiene singular importancia. Se dice que una institución educativa será buena o mala, dependiendo de la calidad de sus recursos humanos. Es por ello que se realiza la siguiente investigación, con el objeto de propiciar al máximo el potencial humano, “las escuelas desarrollan complejos procesos”, entre otros, la motivación del personal, que constituye uno de los factores de especial importancia para el logro de los objetivos de las instituciones educativas adscritas a la secretaria de Educación. En este sentido, se puede decir que la motivación es un factor que mueve a las personas a realizar con adecuada disposición la labor encomendada, logrando así los mejores resultados a las exigencias de las instituciones edu-

cativas.

Ante lo mencionado, existe dentro de las instituciones educativas de la Secretaria de Educación del estado Carabobo un ambiente de exigencia laboral donde cada docente tiene una meta mensual que se distribuye en planificaciones semanales para cumplir con la misión y objetivos planteados, con el fin de satisfacer las “necesidades” de los alumnos que asisten a estas instituciones. A través del trabajo docente y de la evaluación de su gestión de desempeño, se garantizan los más altos estándares de calidad y eficiencia con la mejor relación docente/alumno, crecimiento sostenido, contribuyendo así con el mejoramiento de la calidad educativa y el desarrollo del país. La problemática observada por la investigadora es que existe sobre los docentes (adscritos a esta dependencia) intensas supervisiones para exigir el cumplimiento de las tareas, falta de tiempo para la dispersión y recreación, tanto personal como familiar. Esta situación genera el no cumplimiento de las exigencias de la institución; circunstancia que influye negativamente en el rendimiento laboral de los docentes en las escuelas.

Ante esta situación se requiere la implementación de técnicas, estrategias y programas motivacionales que aumenten el rendimiento de los docentes. Dichos planes deben estar diseñados en base a la identificación de los factores motivacionales, tomando en cuenta la valoración de los objetivos que se plantea la Secretaria de Educación, quien a su vez se apega a los lineamientos emanados del

Ministerio de Educación. Por ello, es fundamental potenciar el rendimiento actual de los docentes, determinando los aspectos a recompensar (logros a conseguir, prioridades y peso específico de cada uno), con el fin de canalizar los esfuerzos en la dirección deseada, valorar las características personales de los docentes y su grado de apetencia para las recompensas alternativas. Con la finalidad de dar respuesta a la problemática planteada, surgen las siguientes interrogantes: ¿Qué relación existe entre la motivación y el rendimiento laboral de los docentes adscritos a la Secretaría de Educación del Estado Carabobo? ¿Cuáles planes mejoran la motivación y el rendimiento laboral en los docentes adscritos a la Secretaría de Educación del estado Carabobo?

Formulación del problema

En función de las interrogantes enunciadas, el problema plantea la necesidad de dar respuesta a esta interrogante:

¿Existe alguna relación entre la motivación de los docentes adscritos a la Secretaría de Educación de la Gobernación del Estado Carabobo y su rendimiento?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Analizar la relación existente entre la motivación y el rendimiento de los docentes adscritos a la Secretaría de Educación de la Gobernación del Estado Carabobo.

Marco teórico

En esta sección se hará uso de los aportes de algu-

nos trabajos de investigación, de contenidos teóricos, que servirán de soporte para el desarrollo de la investigación.

Antecedentes de la investigación

La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona. Gordón (citada por Solana, Ob cit), señala que: "todos los administradores enfrentan un reto enorme: motivar a los empleados para que produzcan los resultados deseados, con eficiencia, calidad e innovación".

Tratando de revisar la aplicación práctica de los argumentos expresados por la autora antes citada, se consigue una investigación titulada: La motivación en empresas de servicios, realizado por Cortéz (2004), cuyo propósito se centró en revisar si el éxito de las organizaciones de servicio mejicanas se debía a la participación del cuerpo directivo en el fomento de la cohesión, motivación y entrega de los integrantes de la organización.

El desarrollo de la investigación, arrojó como conclusión que la motivación es de importancia para cualquier área, cuando es aplicada al ámbito educativo se puede lograr que los docentes motivados se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo, para lo cual recomienda a la dirección del plantel mantener a los trabajadores a gusto en el lugar de trabajo, y que sientan que su empleo es satisfactorio.

El trabajo reseñado, aunque es realizado fuera de Venezuela, aporta orientaciones importantes para la presente investigación, por cuanto señala aspec-

tos que se deben tomar en cuenta a la hora de evaluar las condiciones laborales y motivacionales del trabajador, como fuente primordial para mejorar el rendimiento de los docentes y empleados, y al mismo tiempo verlos satisfechos en el plano personal y laboral.

En esta misma línea, Moreno M. (1997), reporta un estudio realizado en Panamá, titulado: La motivación y su influencia en el ámbito laboral, en el cual traza como objetivo general describir y analizar la influencia de la motivación en escuelas y organizaciones como clave del éxito para mejorar el ambiente laboral.

El autor argumenta en sus conclusiones, que con la aplicación de políticas inadecuadas en un contexto organizacional, sin la motivación de sus trabajadores y con la falta de profesionales capacitados no se podrá afrontar los retos de la globalización. Agrega que resulta indispensable políticas nacionales activas y marcos regulatorios internacionales que liberen las fuerzas de crecimiento y la motivación como arma de la organización laboral para alcanzar estas metas y objetivos dentro del mundo competitivo. Los incentivos, la capacitación de los recursos humanos como materia prima dentro de la organización y la motivación son diferentes tareas que aumenta la potencialidad de producción de los trabajadores.

El área de motivación ha sido estudiada desde hace tiempo, para explicar la actuación del individuo. Al respecto Atkinson (1994), uno de los más destacados en esta área, diseñó un modelo a partir

del cual define la motivación como un compuesto de motivos, expectativas e incentivos. El autor ha dirigido las investigaciones al estudio de los efectos de las diferencias en la motivación orientada al logro académico.

Las investigaciones realizadas por Atkinson, concluyen que la fuerza de la motivación, para la tarea académica, es la suma de una variedad de componentes tales como: tendencia a lograr éxito, tendencia a evitar el fracaso y otras tendencias intrínsecas para la aprobación social, como lo son: status, reconocimiento y remuneración. Al respecto, señala Pérez de Maldonado (1997), que la motivación se refiere a un estado interno que energiza y dirige la conducta hacia una meta determinada.

La variable motivacional parte de la teoría cognitiva de la motivación al logro, derivada de los estudios MC. Clelland (1947), para el autor, la motivación al logro es un constructor definido como patrón de pensamiento y sensaciones asociadas con la planificación y esfuerzo en la consecución de una meta de excelencia. El modelo teórico está basado sobre el desarrollo económico de las naciones, donde la necesidad de logro es determinante para el desarrollo de la sociedad. Para tal fin se debe establecer metas realistas, instrumentación adecuada de las metas, tomas de riesgos moderados, competitividad consigo mismo y con los demás, realización del trabajo en forma persistente, uso del feed -back, unicidad personal en todo lo realizado y expresión de sentimientos de orgullo

ante el éxito y de vergüenza ante el fracaso. De la misma manera, la teoría de las necesidades de Maslow (1991), plantea la existencia de necesidades superiores, donde la autoestima genera un sentimiento de confianza y valor, el deseo de logros, fuerza, competencia, confianza, independencia, reconocimiento y status, crean en el individuo, una satisfacción que conlleva a la autoconfianza, capacidad y suficiencia de ser útil para la sociedad y para sí mismo. Este crecimiento de llegar a la superación máxima del ser humano, es denominado por Maslow la autorrelación.

Otra contribución relevante la hicieron los autores Bustamante (1997), Mc. Candles y Trotter (1997), quienes realizaron un enfoque sobre la necesidad de logro y autoestima. Bustamante considera la autoestima como la evaluación que realiza el individuo de sí mismo, lo cual conlleva a una actitud de aprobación o desaprobación; Mc. Candles y Trotter agregan un componente adicional, al considerar la autoestima como una autoevaluación, pero de acuerdo al resultado de las experiencias del individuo.

Dentro del conjunto de necesidades individuales se pueden ubicar los educativos, definidos por el I.N.S.T.I.A. (1984), como la brecha entre el actual nivel de competencia y un nivel superior exigido para el desempeño eficaz, tal como ha sido definido por los individuos, las organizaciones y la sociedad. La misión, en este caso, de las instituciones educativas es satisfacer estas necesidades y transformarlas en intereses.

Al respecto, D'orazio (1990), afirma que el hombre trata de superarse durante toda la vida, con el fin de actualizarse y formarse para ser capaz de integrarse dentro de la dinámica social, por lo que puede de manera consciente escoger lo que quiere aprender, lo que conllevaría a la satisfacción personal; por consiguiente la motivación juega un papel primordial, por cuanto sería un requisito indispensable para aprender.

De acuerdo a los diferentes aportes expresados por distintos autores de las teorías psicológicas que tratan el tema de la motivación al logro, se puede establecer que el nivel determinado de desarrollo de la personalidad y el nivel de desarrollo psicosocial de los grupos están enmarcados en el conocimiento de esta disciplina. Se pudo establecer que las necesidades del hombre están sujetas al momento histórico que le corresponda; de tal manera que al estudiar la motivación al logro, específicamente relacionado con el proceso de enseñanza en la educación técnica, se identificó la necesidad de logro como una motivación intrínseca, cuya tendencia a esforzarse solo es concebida por el logro mismo.

De la deducción anterior, se puede establecer que dentro de las expectativas de logro que pudiera relacionarse con el locus de control, de los participantes que ingresan a la educación técnica, se impone la práctica de las teorías estudiadas en el presente estudio. Por consiguiente, los aportes psicológicos de las teorías de la motivación al logro permite un nivel de desarrollo de la personalidad,

un nivel de desarrollo psicosocial de grupos determinados, por lo tanto, la población que compone los alumnos y docentes de las escuelas técnicas, por sus características que conllevan a la formación de una carrera técnica para el desempeño laboral, estarían favorecidas con la utilización de dichos aportes.

De la misma manera, Salas A. R. (1.997), llevó a cabo un Estudio Correlativo entre Motivación y Evaluación de Desempeño, tomando como muestra a un grupo de cincuenta (50) sujetos, con el objetivo de determinar la relación directa entre la variable Motivación al Logro y la Evaluación de Desempeño. Al citado grupo, de edades comprendidas entre 24 y 50 años, se les aplicó la Escala Mehrabian (Versión Salóm de Bustamante 81) (1.981) y el instrumento de evaluación elaborado por un equipo de la Gerencia de Evaluación y Desempeño de la escuela o instituto a la que pertenecían los sujetos. Los datos fueron procesados con el Programa para Computadoras SPSS, para procesamientos de datos estadísticos.

En las conclusiones, Salas sostiene que existe entre la población estudiada una fuerte motivación al poder y de tipo afiliativa principalmente producto quizás, de la situación que se vive, donde el ingreso y la permanencia a la misma está sujeto a intereses políticos (poder) y personales (afiliación). Siguiendo las orientaciones de la teoría motivacional de Maslow, y la jerarquía de las necesidades, Homes (1997), investigó sobre: Motivación laboral y factores que generan productividad. La in-

vestigación estuvo orientada a medir y precisar los factores que generan motivación y productividad, y la posible correlación de estos elementos.

La investigación se realizó en la Escuela Enrique Barrios Sánchez dependiente de la Secretaria de Educación del estado Carabobo. La edad promedio de los sujetos investigados fue de 35.7 años, tanto del personal directivo y sub. Directivo. Entre las conclusiones, se destacan: El principal factor incidente en la productividad es la motivación, y en el grupo estudiado, predomina la necesidad de satisfacer la seguridad y la afiliación, por encima de la estima y la autorrealización. Los trabajadores y trabajadoras de la administración pública venezolana tienen una motivación muy pobre, el Estado se limita a procurar las obligaciones salariales, dejando de lado los elementos que pudieran mejorar la productividad de estos empleados, y que guardan relación con las condiciones del medio laboral, motivación, capacitación, participación, por lo que los empleados de la administración pública nunca reciben alta calificación ante el conglomerado social.

Los aportes del estudio presentado, sirven de sustento para la investigación que se inicia, por la consideración que se hace acerca de los factores motivacionales. Los antecedentes expuestos, permiten orientar la revisión del problema, con la finalidad de conseguir respuestas que satisfagan los objetivos planteados en el estudio.

Bases teóricas

Las bases teóricas permiten situar un problema en

un área determinada del conocimiento, estas fundamentan y explican aspectos significativos del tema o problema en estudio. (Manual de Técnicas de Documentación e Investigación de la Universidad Nacional Abierta, 1991). En la presente investigación se revisaron algunos componentes teóricos que soportan el estudio de las variables ya identificadas como: motivación en el trabajo y rendimiento laboral.

Motivación general

La motivación es el interés o fuerza intrínseca que se da en relación con algún objetivo que el individuo quiere alcanzar. Es un estado subjetivo que mueve la conducta en una dirección particular. Se distinguen tres elementos de la motivación:

Desde el interior de la persona, la existencia de un deseo o necesidad. Desde el exterior, la existencia de un fin, meta u objetivo, denominado también incentivo, en la medida en que se percibe o advierte como instrumento de satisfacción del deseo o necesidad. Elección de una estrategia de acción, condicionada por la valoración de diversas opciones que actuarán orientando y limitando la conducta tendiente a procurar el incentivo requerido para su satisfacción.

Elementos que influyen en la motivación laboral

Algunos autores de la motivación en el trabajo; entre ellos Mc Quaig (1979), dicen que para poder entender las motivaciones en los docentes, es importante desarrollar una investigación del campo motivacional, de acuerdo con la cultura propia de

la Escuela o Institución. El autor se orienta, sobre la base de estudios científicos del comportamiento humano, en este sentido establece ciertos elementos indispensables que se deben tomar en cuenta, como son:

Ambiente comfortable: El ambiente que rodea al docente es factor importante en el desempeño de éste, debe ser comfortable, que ofrezca seguridad, que no tenga excesivos mecanismos de supervisión, control o vigilancia, y que permita cierta movilidad interpretada como libertad.

Comunicación: Por comunicación organizacional se entiende el estudio de procesos comunicacionales que tienen lugar dentro de los grupos sociales en torno a objetivos comunes, es decir organizaciones.

Cultura organizacional: Todo proceso organizacional se rige hacia el futuro por una visión, todo proceso organizacional se desarrolla a través de comunicación, por lo tanto la comunicación es determinante en la dirección y el futuro de la organización.

Incentivos: Son utilizados para demostrar que el personal es tomado en cuenta, ya que es más productivo para la organización retribuir al empleado porque de esta manera rinde mucho más.

La satisfacción en el trabajo: Para muchos autores, la satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo, es decir, el trabajador mantiene actitud positiva en la organización laboral para lograr ésta. Existiendo insatisfacción en el trabajo, estaremos en presencia de un quiebre en las relaciones

síndico o patronales.

La motivación en el trabajo: Los complejos factores que mueven a un individuo a trabajar no pueden ser reducidos a una motivación puramente económica. Una afirmación de este tipo es errónea ya que las personas trabajan a pesar de tener sus necesidades económicas completamente satisfechas.

Organización inteligente: Son instituciones que reconocen el poder y el talento de los docentes para impactar positivamente, abren espacios para una comunicación abierta, eliminan interferencias para agilizar decisiones, crean equipos y redes internas para lograr interdependencia frente a objetivos comunes y desarrollan verdaderas escuelas, instituciones u organizaciones de aprendizaje.

Responsabilidad en el trabajo: líder responsable es una persona con capacidad de respuesta, una persona que se visualiza a sí misma como protagonista de acciones y resultados, por lo tanto su acto es libre, consciente y consecuencial.

Según lo antes descrito, se hace indispensable atender las características propias de la organización, el servicio que se presta, el personal que labora, para poder emprender los programas motivacionales, debidamente fundados en las bases teóricas que más se ajusten a la organización, con mayor énfasis en éstas, cuando se trata de mujeres las que conforman el recurso humano de la organización, como es el caso que ocupa el interés del estudio, sobre las cuales recae además de la responsabilidad del trabajo que ejecuta, la responsabili-

dad de un hogar, de la familia y de los hijos, cumpliendo con ello una doble o triple carga laboral. (Caldera, 1997).

En este sentido se debe tomar en cuenta, a la hora de revisar el comportamiento laboral de las mujeres, todas aquellas referencias que expliquen cuáles elementos conductuales se asocian a las formas comportamentales en su sitio de trabajo. Al respecto cabe mencionar los criterios de Huse y Bowditch (1990), quienes afirman que los motivos para que la gente muestre un comportamiento específico dentro de una organización formal son de diversa índole y entre ellas citan: la necesidad de ganarse la vida como respuesta a una expectativa social o por el compromiso o reto del trabajo mismo. Así, muchas de las evidencias de conductas proactivas o de resistencia en las actividades laborales de los trabajadores se asocian a la satisfacción con el ambiente laboral y la ejecución de la tarea, esta última centrada en el nivel de esfuerzo físico o intelectual que se hace al trabajador, cuestión que hace a la labor, una interacción sistémica, de intercambio bilateral, con carácter de obligatoriedad, regulado por la relación contractual.

Marco metodológico

Diseño, tipo y nivel de la investigación

El estudio se diseñó como una investigación no experimental, ya que no ameritó de la manipulación de las variables, solo intenta describir un fenómeno dado analizando su estructura y explorando las asociaciones relativamente estables de las características que lo definen, es decir, es una in-

vestigación no experimental de carácter descriptivo.

En cuanto al tipo de estudio, la investigación conserva el carácter de estudio de campo ya que, comprende visitas directamente al sitio donde realizan actividades los sujetos que fueron seleccionados para el desarrollo de esta investigación. Este tipo de estudios se realizan según UPEL (2003)... con el propósito de describir, interpretar un problema, explicar sus causas y efectos, entender su naturaleza y factores que lo constituyen... (p.14).

El nivel de la investigación está determinado por los objetivos formulados, en base a esto se planteó la posibilidad de relación o asociación entre las variables, por lo tanto el estudio adquirió nivel correlacional. Hernández, Fernández y Baptista (1999), plantean que este nivel de investigación “miden las dos o más variables que se pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación”.

En el estudio, se empleó la descripción para señalar las particularidades de las situaciones o fenómenos interrelacionados con las variables en el contexto determinado, que en este caso de estudio que se plantea como la revisión entre el salario, la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de las escuelas adscritas a la Secretaria de Educación.

Modalidad de la investigación

Para lograr los objetivos de la investigación se asumirá la modalidad proyecto factible, definido

como “...la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta o de un modelo operativo viable para solucionar problemas requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales” (UPEL, 1998.), esta modalidad se apoyará en la investigación de campo, pues los datos serán recogidos en forma directa en el escenario de estudio, mediante un diagnóstico.

Cumpliendo con los requerimientos de esta modalidad de investigación se llevará a cabo un diagnóstico, para determinar las características y necesidades que existen, de tal manera, el diagnóstico será descriptivo, que de acuerdo a la definición que hace Hernández, Fernández y Baptista (1.991) este tipo de investigación “...busca especificar las propiedades de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar”.

Población y muestra

Población

El universo o población, hacia el cual va dirigido una investigación, es definido por Bisquerra (1998), como “...el conjunto de todos los individuos en los que se desea estudiar un fenómeno”, así entonces el universo poblacional estudiado estará conformado por los docentes y trabajadores de las escuelas adscritas a la Secretaria de Educación del Estado Carabobo.

Muestra

Para el establecimiento de la muestra se tomaran

en cuenta todos los trabajadores que laboran en dicho departamento.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para efectos de la recolección de la información correspondiente al diagnóstico, se asumirá como técnica en primer lugar, la encuesta, definida por Sierra (1991) como: "... técnica que consiste en la obtención de datos de interés sociológico mediante la interrogación a los miembros de la sociedad". En la investigación se empleará con la finalidad de caracterizar a los individuos involucrados en el estudio, en cuanto a las aspiraciones, metas, capacitación, incentivos, desde cuándo trabajan, y para conocer la opinión que tienen sobre las condiciones generales del trabajo que realizan.

Como instrumento, se utilizará: un cuestionario estructurado, conformado por dos partes, la primera servirá para describir los aspectos motivacionales individuales de cada uno de los trabajadores, y la segunda para conocer aspectos motivacionales del departamento con el trabajo que realizan; en esta última parte se presentaran preguntas con dos alternativas de respuesta, sí o no.

En segundo lugar, se emplearan la entrevista, descrita por Balestrini (1997) como "...un proceso de comunicación verbal, con el fin último de recoger informaciones a partir de una finalidad previamente establecida...".

La entrevista se aplicará a todos los trabajadores y docentes de las escuelas adscritas a la Secretaría de Educación. Para tal fin se elaborara una guía de

entrevista con siete (7) preguntas abiertas, de manera que cada entrevistado, pueda responder con libertad las formulaciones presentadas.

Validez y confiabilidad

Validez

En términos de lo planteado por Galindo (1998), un instrumento toma atributos de validez "...cuando la regla de medición es adecuada, libre de errores. Por ello, en el presente estudio se considerará conveniente fijar las condiciones de validez de los instrumentos: Cuestionario estructurado, y Guía de Entrevista, siguiendo los criterios de Hernández, Fernández y Baptista (1998) quienes señalan que la validez tiene tres vertientes de importancia, "...validez de contenido, referida a la representatividad de un cuerpo definido de contenidos, que consta de temas o procesos..., que se analiza en un examen lógico de los ítems respecto de sus contenidos; validez de constructor, que hace considerar al instrumento como una hipotética medición que hay que poner a prueba como si fuera una hipótesis de investigación, por lo tanto, hay que evaluar el constructor como "...rasgo, atributo o cualidad no observable directamente, sino que puede inferirse a través de una teoría".

El tercer elemento es la validez de criterio, que se asume como una posición de expertos frente al contenido del instrumento, estas pueden ser concurrentes o predictivas, la última, es más acabada y exigente que la primera y se usa cuando se desea conocer la posible predictibilidad del instrumento. Así, se tomara como recurso de validación tanto

para el cuestionario, como para la entrevista, la validez por juicio de expertos, empleando para ello la contribución de tres profesionales del área de investigación, de forma que se pronunciaron por el contenido de los referidos instrumentos.

Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos, Hernández, Fernández y Baptista (1993), dice que está referida a la consistencia que pueda presentar un instrumento y los resultados de las pruebas piloto que se apliquen. Es por eso que para obtener la confiabilidad del cuestionario se aplicará la prueba piloto a un grupo de trabajadores y docentes adscritos a las Secretaria de Educación del Estado Carabobo, no pertenecientes a la muestra, pero con características similares a esta, para contrastar la información.

Referencias:

- Atkinson, A. (1994). *Teoría de la motivación al logro*. Santiago de Chile: Cátedra
- Balestrini, E. (2001). Cómo elaborar una entrevista. *Revista Ciencias de la Educación*. Universidad de Carabobo. N°25.
- Bisquerra, J. (1998). *Modelos de orientación*. Barcelona-España: Edit. Praxis.
- Caldera, R. (1997). *Ley Orgánica del Trabajo*. Gaceta República de Venezuela.
- Cortes, M. (2004). La motivación en empresas de servicios. *Revista de Ciencias Sociales*. Universidad de Carabobo. N° 17, Vol 3.
- Cruz, H. y Romero, V. (1997) *Motivación y comportamiento laboral*. Buenos Aires: Ed. Aula
- Goleman, K.(1995) *Inteligencia emocional*. Barcelona-España: edit. Kairós.
- Hernandez, Fernandez y Baptista.(2003) *Metodología de la investigación*. 3ra edición. México: MC. Gran Hill.
- Herzberg, W.(1993). *Teoría de los dos factores*. España: Edit Praxis.
- Husserl, H.(1990). *La cultura organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Maslow, A.(1991). *Teoría de las necesidades*. Barcelona-España: Edit. Kairós.
- Moreno, A. (2004). *La motivación y su influencia en el medio laboral*. Barcelona-España: Edit. Icaria.

Pérez de Maldonado, M. (1997). *Clima organizacional*. Madrid: La Muralla S.A.

Roger, C. (1990). *Motivación y conducta*. Argentina: Edit. Troquel. S.A.

Salas, A.R. (1997). *La motivación*. Santiago de Chile: Edit. Universitaria.