



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO



CATEDRA: INVESTIGACION SOCIAL
ASIGNATURA: TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

**MOTIVACIÓN INTRÍNSECA COMO FACTOR IMPORTANTE EN EL
DESARROLLO DE CLASES CREATIVAS EN LA ASIGNATURA
CONTABILIDAD EN EL LICEO NACIONAL BOLIVARIANO
“MANUELA SÁENZ”, MUNICIPIO LOS GUAYOS ESTADO
CARABOBO**

Autora:

Jenifer Noguera
C.I. 19.655.019

Tutor:

Dra. Zorina Martínez

Bárbula, Julio 2015

DEDICATORIA

A la primera persona que deseo dedicar este trabajo es a Dios que siempre me ilumino el camino y me ayudo a levantarme cuando no tenía fuerzas para seguir luchando para poder llegar a donde estoy.

Luego se la dedico a mis hijas Waleska y Valeria el impulso para seguir adelante, a mi esposo Brayan quien siempre me decía si se puede no importa lo que tengamos que hacer pero tú te gradúas, a mis padres Alexander y Jenigna a quienes les dedico mi título por su apoyo incondicional y por creer en mí, mis hermanos Alexander y Juan José por estar en las buenas y en las malas ayudándome incondicionalmente y por últimos a mis suegros que siempre estuvieron presentes en cada momento de mi carrera impulsándome para graduarme rápido.

Y por último y no menos importante al profesor Tulio Cordero quien siempre me ayudó en este proceso de investigación creyendo hasta el último momento en mí.

MUCHAS GRACIAS A TODOS POR EL APOYO

Jenifer Noguera

AGRADECIMIENTOS

A la primera persona que deseo dedicar este trabajo es a Jesucristo, Dios Todo poderoso, por guiar cada paso que he dado en mi vida, ya que ha sido con la certeza de que estás a mi lado llenando mi corazón con la luz de tu espíritu y es por ello que he alcanzado cada meta propuesta.

Luego se la dedico a las 9 personas más importantes de mi vida: mis hijas Waleska y Valeria que son quien me impulsan a hacer las cosas mejor cada día, mi esposo Brayan Bravo desde un principio creyó en mí y me ayudó en todo momento para seguir adelante y superarme como mujer y madre. TE AMO.

A mis padres Alexander y Jenigna quienes son gran motivo de inspiración, siempre estuvieron en todo momento dando ánimos a apoyando para lograr mi meta final.

A mis hermanos Alexander y Juan José quienes tenían una forma muy peculiar de decirme que si podría culminar mi carrera ya que me había graduado primero de madre y esposa.

A mis suegros Aracelys y Oscar, su apoyo fue incondicional desde el principio de mi carrera y siempre me impulsaron a seguir adelante y culminar mi carrera.

A nuestro tutor académico, Tulio Cordero por la paciencia y dedicación hasta el final del proyecto y por enseñarnos paso. Gracias Profesor ¡como Usted pocos!

A todos muchas gracias

Jenifer Noguera

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice General.....	iv
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Gráficos.....	viii
Resumen.....	ix
Introducción.....	1

CAPÍTULO I.

EL PROBLEMA.

Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	6
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos.....	6
Justificación.....	7

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO.

Antecedentes de la Investigación.....	9
Bases Teóricas.....	11
La Motivación.....	11
La Motivación Intrínseca.....	16
Teoría de los Factores Motivacionales.....	16
La Teoría de la Motivación de Maslow.....	26
La Teoría de la Motivación Social.....	28
Modelo Teórico de Necesidad de Logro de Salom de Bustamante.....	32

Conceptualización de la creatividad.....	36
Reflexiones en cuanto a las orientaciones pedagógicas y metodológicas dirigidas a fomentar el desarrollo de la capacidad creativa en los estudiantes.....	43
Aula taller creativo: una propuesta intra curricular para trabajar la creatividad en el aula de clase.....	48
Clases Creativas.....	52
Experiencia de Clases Creativas.....	53
Asignatura Contabilidad.....	55
Bases Legales.....	57
Bases Filosóficas.....	61
Bases Pedagógicas.....	61
Bases Sociales.....	63
Reseña histórica del liceo.....	64
Definición de Términos Básicos.....	67
Operalización de las Variables.....	68

CAPÍTULO III.

MARCO METODOLÓGICO.

Diseño de la investigación.....	69
Tipo de Investigación.....	70
Población y Muestra.....	70
Validez y Confiabilidad.....	71
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	72
Tipo de Instrumento.....	72
Procedimiento.....	73
Técnicas de análisis.....	74

CAPÍTULO IV.

Análisis e Interpretación de los Resultados.....	71
--	----

CAPÍTULO V

Conclusiones.....	87
-------------------	----

Recomendaciones.....	89
----------------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	90
--	-----------

ANEXOS.....	94
--------------------	-----------

ÍNDICE DE TABLA

	Pág.
TABLA N° 1 Motivación Intrínseca.....	76
TABLA N° 2 Factores Motivacionales.....	79
TABLA N° 3 Desarrollo de las clases creativas.....	84

ÍNDICE DE GRAFICO

	Pág.
GRAFICO N° 1 Motivación Intrínseca.....	77
GRAFICO N° 2 Factores motivacionales.....	81
GRAFICO N° 3 Desarrollo de las clases creativas.....	85



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO
CÁTEDRA: INVESTIGACION SOCIAL
ASIGNATURA: TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



**MOTIVACIÓN INTRÍNSECA COMO FACTOR IMPORTANTE EN EL
DESARROLLO DE CLASES CREATIVAS EN LA ASIGNATURA
CONTABILIDAD EN EL LICEO NACIONAL BOLIVARIANO “MANUELA
SÁENZ” MUNICIPIO LOS GUAYOS ESTADO CARABOBO.**

Autor (a):

Jenifer Noguera

Tutor: Dra. Zorina Martínez

Fecha: Julio de 2015

RESUMEN

El presente estudio tiene como propósito, determinar la motivación intrínseca como factor importante en el desarrollo de clases creativas en la asignatura contabilidad en el Liceo Nacional Bolivariano “Manuela Sáenz”, Municipio los Guayos Estado Carabobo. Este estudio está enmarcado bajo el paradigma cuantitativo de la investigación descriptiva apoyada en un diseño no experimental de campo. Su población está representada por 10 docentes de educación para el trabajo adscritos a la asignatura contabilidad. La recolección de los datos se realizará mediante la observación directa y el instrumento a utilizar será el cuestionario de 20 preguntas haciendo uso de una escala tipo Likert (siempre-algunas veces-nunca). La validez fue obtenida a través del juicio de expertos y la confiabilidad podrá ser realizada con la formula Alfa de Crombach. El análisis e interpretación de los resultados se presentan por medio de tablas de frecuencia y gráficos mediante un diagrama de barras. De acuerdo a los resultados de las encuestas la mitad de los docentes de educación para el trabajo de la institución educativa se preocupa por motivar a los estudiantes para que mejoren su rendimiento académico y realizan actividades dinámicas para atraer el interés del grupo al iniciar cada clase. Una de las recomendaciones a los docentes fue realizar clases creativas ajustadas a las necesidades, habilidades y destrezas de los estudiantes.

Línea de Investigación: Gerencia, competencias y formación de recursos humanos.

Palabras Clave: Motivación Intrínseca, Clases Creativas y Contabilidad.

INTRODUCCION

Toda sociedad necesita ordenar sus actividades para poder conseguir los objetivos comunes que pretende. De allí surge la organización del trabajo ligada a la distribución de funciones. En el ámbito educativo, esta realidad se hace cada vez más necesaria ante el creciente desarrollo de la tecnología y las nuevas estrategias didácticas de enseñanza-aprendizaje. Por otra parte, la motivación, como fuerza que impulsa el trabajo del ser humano, tiene gran importancia en cualquier ámbito de la vida, ya que actúa como un disparador de la acción o de la productividad del individuo.

En este sentido, es sumamente importante para los gerentes de las organizaciones educativas, promover los niveles de motivación de sus docentes en busca de un óptimo desempeño laboral, ya que, a través de la motivación, se dirigen los esfuerzos de la persona hacia la consecución de las metas propuestas. Por ello, el Director, como máxima autoridad de la Institución educativa es la persona responsable de motivar tanto a su personal, como al resto de la Comunidad educativa, ya que, por lo general, éste es el factor más influyente en su desempeño.

De este modo, surgió la inquietud para la realización del presente trabajo de investigación, en el cual, se planteó determinar la incidencia de la motivación intrínseca en la planificación de clases creativas, de cómo nos podemos desempeñar impartiendo clases creativas y dar consejos para ir mejorando algunos aspectos como futuros docentes.

Primero se dará a conocer el planteamiento del problema el cual se realiza en un orden que lo llamamos macro, meso y micro es decir, a nivel internacional, nacional e institucional.

Luego se dan a conocer los objetivos que llevaran a cabo dicha investigación y por último en este capítulo I la justificación en la cual se redacta la importancia del proyecto y el porqué de la misma.

Seguidamente pasamos a un segundo capítulo llamado marco teórico que contiene los antecedentes de la investigación y las teorías que las sustentan.

De igual manera se pasa a un tercer capítulo en el cual se desarrolla la metodología, el paradigma de la investigación, tipo de investigación, diseño de investigación, la población y Muestra, las técnicas e instrumentos para la recolección de la información, la validez y confiabilidad del instrumento, y Confiabilidad Tabulación y Análisis de la Información.

Con este proyecto se pretende compartir una escala de valoración de la incidencia de la motivación intrínseca en la planificación de clases creativas en el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes de Fundamentos de Contabilidad en el Liceo Bolivariano Manuela Sáenz, Municipio Los Guayos Edo. Carabobo.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La motivación intrínseca, como factor principal y los diferentes factores que inciden en el desarrollo de clases creativas son fundamentales y están presentes en todos los niveles y modalidades de la educación, ya que la dinámica social y las características de los estudiantes del nuevo milenio así lo exigen.

Al momento de realizar actividades, debemos admitir que la motivación es necesaria para empezar rutinas de trabajo. Una vez iniciadas, lo correcto sería que se mantuvieran por motivaciones intrínsecas, la cual se caracteriza como aquélla que nace del interior de la persona, con el fin de satisfacer sus deseos de autorrealización y crecimiento personal. La motivación intrínseca no nace con el objetivo de obtener resultados, sino que nace del placer que se obtiene al realizar una tarea. Las características principales para que una conducta se considere intrínseca tiene que ver con dos conceptos: la autodeterminación y la competencia. Estos sentimientos no requieren de motivaciones externas ni biológicas para su aparición, sino que son el agente causal de la propia conducta.

En muchos países, los problemas de motivación a nivel pedagógico constituye uno de los aspectos de mayor importancia en la educación, porque inciden directamente en la planificación y ejecuciones de clases dinámicas, ya que independientemente de las latitudes, los estudiantes contemporáneos viven en un ritmo acelerado, motivo por el cual es necesario que los docentes posean múltiples herramientas, estas deben estar sustentadas con la tecnología, información y estrategias pedagógicas capaces de capturar y mantener la

atención de los estudiantes en los contenidos necesarios para el desarrollo de las habilidades y destrezas que la dinámica social exige.

El concepto de clases creativas traspasa las fronteras del aula, tal y como se conoce hasta ahora, creando un ecosistema de aprendizaje que busca la renovación de las prácticas escolares. Proporciona a los estudiantes no sólo los conocimientos, sino también las habilidades necesarias para desenvolverse y participar como profesional en la sociedad actual.

En el caso venezolano son muchos los indicadores sobre los problemas de motivación y su incidencia en la planificación de clases creativas. A raíz de todo esto la disciplina escolar está bastante lejos de ser un simple dispositivo instrumental que los profesores utilizan para crear un mejor ambiente de trabajo. Más que eso, es uno de los mejores medios por el que se transmite un conjunto de conocimientos a los alumnos. Estos conocimientos tienen que ver con su desarrollo social y al desarrollo de la autonomía, a la adquisición de la normatividad y los principios que rigen la vida social, al desarrollo de sistemas valorativos y al desarrollo de habilidades para la interacción y la comprensión de la vida social, es por eso que la disciplina escolar está ligada a la formación moral de los alumnos.

En la actualidad, el tema de la disciplina escolar ha ido cobrando mayor importancia. Esto se debe a una creciente complejidad de los problemas como son la violencia, la ola de inseguridad que se vive en las calles y ha llegado hasta el interior de las escuelas, el mal vocabulario aprendido en la calle de los estudiantes el cual repercute directamente como ofensa para el docente, falta de valores en el hogar por problemas psicológicos que repercuten directamente con el comportamiento en el aula de clases. Adicionalmente con frecuencia las escuelas sufren problemas de riñas o agresiones entre alumnos,

problemas vinculados al consumo de drogas, por mencionar sólo algunos ejemplos.

Ahora bien el Liceo Nacional Bolivariano “Manuel Sáenz”, no escapa a esta realidad. A través de la entrevista con el personal docente se pudo determinar que la violencia escolar se origina en lo que parecen burlas inocentes donde germinan agresiones físicas y psicológicas que pueden marcar la vida del estudiante en proceso de crecimiento. Estos hechos se asocian a problemas de disciplina, conflictos entre profesores y estudiantes, destrucción de instalaciones, maltrato entre compañeros, burlas ofensivas y el acoso conocido por el término en inglés "bullying". Esto se refiere a la reiterada humillación y el uso de descalificativos, hacer comentarios racistas, clasistas o sexistas, xenofóbicos y en especial criticar a la gente que es o luce diferente. Además los padres de niños agresores son indiferentes ante la situación, justifican las actitudes de sus hijos e incluso actúan de manera violenta.

Además en las adyacencias de la escuela se encuentra un entorno violento que contiene antisociales y sectores de alta delictividad, problemas de violencia en los hogares y actualmente existen problemas políticos con discursos violentos. Por todas estas razones la escuela no es una isla que se escapa de estas realidades, por lo que es inevitable que esto impacte dentro de las instituciones y es por ello que en este proyecto se quiere hacer un análisis de la problemática planteada.

Considerando la falta de motivación existente en la dinámica escolar es necesario analizar esta problemática dando respuesta a las siguientes interrogantes:

- ¿Qué es la motivación intrínseca y como interviene en el desarrollo de clases creativas en la asignatura contabilidad en el Liceo Nacional Bolivariano Manuela Sáenz, Municipio los Guayos Estado Carabobo?

- ¿Cuáles son los factores motivacionales que intervienen en el desarrollo de clases creativas en la asignatura contabilidad en el Liceo Nacional Bolivariano Manuela Sáenz, Municipio los Guayos Estado Carabobo?
- ¿Cuál es la importancia de la motivación intrínseca en el desarrollo de clases creativas en la asignatura contabilidad en el Liceo Nacional Bolivariano Manuela Sáenz, Municipio los Guayos Estado Carabobo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la motivación intrínseca como factor importante en el desarrollo de clases creativas en la asignatura contabilidad en el Liceo Nacional Bolivariano Manuela Sáenz, Municipio los Guayos Estado Carabobo.

Objetivo Especifico

- Definir la motivación intrínseca como factor importante en el desarrollo de clases creativas en la asignatura contabilidad en el Liceo Nacional Bolivariano Manuela Sáenz, Municipio los Guayos Estado Carabobo.
- Identificar los factores motivacionales que intervienen en el desarrollo de clases creativas en la asignatura contabilidad en el Liceo Nacional Bolivariano Manuela Sáenz, Municipio los Guayos Estado Carabobo..
- Analizar la importancia de la motivación intrínseca en el desarrollo de clases creativas en la asignatura contabilidad en el Liceo Nacional Bolivariano Manuela Sáenz, Municipio los Guayos Estado Carabobo.

Justificación de la Investigación

Son muchas las razones que justifican la presente investigación sin embargo en este proyecto se abordaran la justificación social, la institucional, la pedagógica, las cuales se describen a continuación:

Socialmente se justifica porque es necesario la construcción de ciudadanos con habilidades y destrezas para desenvolverse en una sociedad tan cambiante y dinámica como la actual, por tal motivo es importante que la próxima generación se vaya preparando desde el aula con herramientas dinámicas y creativas en cada una de sus clases y sobre todo en la asignatura contabilidad, puesto que allí más que recibir herramientas vocacionales también se les enseña técnicas del manejo financieros necesarios en tiempos contemporáneos.

Esta justificación social también se complementa por la necesidad de formar ciudadanos dinámicos proactivos y sinérgicos lo cual se puede ayudar a construir mediante el desarrollo de verdaderas clases creativa. Además se necesitan jóvenes altamente motivados para que puedan enfrentar los retos que la necesidad les exige.

A nivel institucional cobra fundamentos ya que ayudara al plantel a no estar al margen de la situación que se vive actualmente en las aulas, permitiéndoles tomar medidas para aplicar cambios en la misma. Además que constituirá una herramienta útil que puede ser empleada o aplicada en diferentes instituciones que tengas problemas similares.

A nivel pedagógico se justifica porque la relación que se establece entre un profesor y un alumno es muy importante, ya que el modo en que un

docente enseña una materia puede ser determinante para el proceso de formación del alumno.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Antecedentes de la investigación

Luego de definir el problema y precisado los objetivos de la investigación, fue necesario establecer los antecedentes y aspectos teóricos referentes al tema planteado.

Bermúdez (2011), llevo a efecto una investigación para optar al título de especialista en Metodología, titulado: FACTORES MOTIVACIONALES PRESENTES EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES; con el objetivo de describir los factores motivacionales presentes en el rendimiento laboral de los docentes de Educación Básica en el Municipio Miranda del estado Falcón. Las variables tratadas fueron factores motivacionales y rendimiento laboral, para lo cual se trabajó con la teoría de la equidad de Adams. El estudio fue descriptivo y de campo, con docentes de la II etapa de Educación Básica, a los que les aplicó un cuestionario de opinión, fraseado con alternativa que iban desde casi siempre hasta casi nunca. Llego a la conclusión de que los docentes tienen muchas expectativas que no son cubiertas lo que le causan insatisfacciones, así mismo existen factores como el ambiente laboral que no motivan al docente a que su desempeño sea el más óptimo.

El estudio anteriormente expuesto, se convierte en un aporte significativo para la presente investigación, ya que presenta uno de las teorías en las cuales se sustenta la motivación, la cual puede servir de punto de referencia.

Ramón Campos (2010), El proyecto tiene como título CONDICIONES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO DOCENTE, para optar al Título de Magíster en Orientación Mención Educación en la Universidad del Zulia. El propósito fundamental de la investigación fue

determinar la relación entre las condiciones motivacionales y el desempeño docente en las escuelas de Educación Básica de primera y segunda etapa del Municipio Bolívar en el estado Falcón. Este proyecto hizo un aporte del estudio realizado de las condiciones motivacionales del docente.

Concepción Condori (2010), El proyecto tiene como título FACTORES MOTIVACIONALES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DEL COLEGIO EJERCITO NACIONAL NIVEL SECUNDARIO DE LA CIUDAD DE ORURO, para optar al Título Licenciado en administración en la universidad Técnica Oruro de Bolivia, El objetivo general de la presente investigación tiene como finalidad determinar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del Personal Docente del Colegio “Ejercito Nacional” Secundario de la ciudad de Oruro.

Este proyecto apporto diversos factores motivacionales que influyen en los docentes.

Olena Klimenko (2010), El proyecto tiene como título LA CREATIVIDAD COMO UN DESAFÍO PARA LA EDUCACIÓN DEL SIGLO XXI, para optar al Título de Magíster en Ciencias Sociales, Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. En esta investigación se realizó un recorrido por el concepto de la creatividad y sus componentes brindan la posibilidad de exponer una visión desmitificada acerca de esta dimensión del ser humano, que emerge como una capacidad susceptible de ser desarrollada en todos, y, a su vez, permite trazar algunas orientaciones metodológicas y pedagógicas para la educación.

Este proyecto apporto técnicas de enseñanza y clases creativas que sirven como sustento para esta investigación.

Bases teóricas

Para Arias (2006), “las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado”. (p.107). A continuación se expondrá algunos fundamentos teóricos referentes a la investigación.

La Motivación

En el desarrollo de este tema es necesario comprender el comportamiento humano para lo cual es importante conocer la motivación humana. Estas posiciones presuponen la existencia de ciertas leyes o principios que pueden explicar el comportamiento humano y los procesos motivacionales desde varios puntos de vista.

Cuando se hace referencia al tema de la motivación, se está haciendo referencia a la experimentación de sensaciones diversas que llama la atención o que interesan a los seres humanos. Mucho se ha dicho y se ha escrito sobre la motivación, acerca de las causas internas y externas que generan los diferentes tipos de motivación, las características y consecuencias.

La palabra motivación viene del vocablo latín moveré, que significa mover. Muchos autores estiman la motivación como un reflejo del deseo que tiene la persona de satisfacer ciertas necesidades precisándola como el indicador de una acción por la importancia de lograr una meta trazada (Salom de Bustamante, 1997).

Asimismo, León, E. (2008) señala a la motivación como algo relacionado con la forma en que la conducta se inicia, se energiza, se sostiene, se dirige, y con el tipo de reacción subjetiva presente en la organización

mientras sucede esto. El mismo autor indica que, la motivación es una variable compleja. Rara vez se obra o se responde a un estímulo particular impulsado por sólo motivo. Por el contrario, el ser humano se mueve según varias necesidades y deseos, algunos complementa otros satisfactorios.

De acuerdo a lo señalado, se infiere que la motivación nace de una necesidad insatisfecha, la cual estimula el impulso en el individuo. Esta necesidad a su vez, tiene como consecuencia la realización de un esfuerzo, dirigido hacia el logro de una meta propuesta, de tal manera, la motivación es uno de los factores internos que afectan la conducta, por lo cual requiere una mayor atención.

Desde esta perspectiva Jones (1997) señala que, motivar es impulsar a una persona a actuar de determinada manera, además origina una propensión hacia un comportamiento específico. Este impulso puede ser provocado por un estímulo externo (proveniente del ambiente) o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo.

Se define usualmente como algo que energiza y dirige la conducta. Es claro que esta definición es muy amplia. Se conoce lo que se siente al moverse enérgicamente hacia una meta que se ha elegido, pero ¿qué cosas están involucradas? Los profesionales en el área de psicología que estudian la motivación se han centrado, por lo general en tres interrogantes: primero, ¿cuál es originalmente la causa de que una persona inicie alguna acción?; segundo, ¿qué provoca que una persona se dirija hacia una meta particular? y tercero, ¿por qué una persona persevera en sus intentos por alcanzar esa meta?

Han sugerido muchas respuestas distintas, que entremezclan instintos, impulsos, necesidades, incentivos, metas, presiones sociales y otras más. No

obstante, las principales explicaciones de la motivación tienden a caer en tres categorías definidas la cognoscitiva, la conductual y la humanística.

Al respecto Bounds (2000, p.204) define motivación como “un estado mental interno que da energía, dirige o sostiene el comportamiento para alcanzar una meta”. Es decir la motivación es el estímulo que le da fuerza a la persona para alcanzar metas objetivas.

En el desarrollo de este tema es necesario comprender el comportamiento humano para lo cual es importante conocer la motivación humana. Estas posiciones presuponen la existencia de ciertas leyes o principios que pueden explicar el comportamiento humano y los procesos motivacionales desde varios puntos de vista.

El concepto de motivación se ha utilizado con diferentes sentidos. En general, motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir, que origina un comportamiento específico, este impulso a actuar puede ser provocado por un estímulo externo que proviene del ambiente o generado por procesos mentales de la persona.

Todos de alguna u otra forma vivimos con algún motivo, el cual se basa en necesidades primarias (aire, alimento, sueño, etc.), o en necesidades secundarias (autoestima, afiliación, etc.), es un sentimiento que nos lleva, nos impulsa a realizar lo que deseamos para luego sentirnos satisfechos. En cualquier modelo de motivación el factor inicial, es el motivo para actuar, la razón, el deseo, la necesidad inadecuadamente satisfecha. Los motivos hacen que el individuo busque la realización e inicie la acción, los motivos pueden satisfacer en muchas formas.

La motivación representa la acción de fuerzas activas o impulsoras, solo se comprende parcialmente, implica necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. Esto indica que existe algún desequilibrio o insatisfacción dentro de la relación existente entre el individuo y su medio. El individuo identifica las metas y siente la necesidad de llevar a cabo determinado comportamiento. Tanto los valores y sistemas cognitivos, así como las habilidades para poder alcanzar los objetivos personales varían en el mismo individuo en el transcurso del tiempo, están sujetos a las etapas por las que atraviesa el hombre, desde niño busca culminar sus estudios o cuando es trabajador tiene otras aspiraciones y motivaciones.

El proceso que dinamiza el comportamiento humano, es más o menos semejante en todas las personas, a pesar de las diferencias mencionadas anteriormente. Según Chiavenato (1994), existen tres premisas que explican el comportamiento humano.

- El Comportamiento es causado: Es decir, existe una causa interna o externa que origina el comportamiento humano producto de la influencia de la herencia y del medio ambiente. El comportamiento es causado por estímulos internos y externos.
- El comportamiento es motivado: En todo comportamiento existe un "impulso" un "deseo" una "necesidad" una "tendencia" exposiciones que sirven para indicar los motivos del comportamiento.
- El Comportamiento está orientado hacia objetivos: En todo comportamiento humano existe una finalidad, dado que hay una causa que lo genera. El comportamiento no es causal ni aleatorio, siempre está dirigido y orientado hacia algún objetivo.

La motivación como término usado para describir todo lo que de energía al individuo y dirección a sus actitudes, actividades y metas específicas (Robbins 2001) se constituye en el eje del problema en estudio. Es de destacar la definición de Salazar (1992: 154) como:

El impulso que puede hacer que una persona actúe en una dirección particular, como por ejemplo el trabajo, y su conducta es forzada o apuntalada por un gran deseo de logro, insistencia y efectividad. La motivación establece un puente entre el esfuerzo humano y el logro efectivo.

La motivación no es una variable observable, sino un constructo hipotético, que inferimos a partir de las manifestaciones de la conducta, y esa inferencia puede ser acertada o equivocada. De allí que la motivación es uno de los factores, junto con la inteligencia y el aprendizaje previo, que determinan si los estudiantes lograrán los resultados académicos apetecidos. En este sentido, la motivación es un medio con relación a otros objetivos.

Hay que indicar que entre otras cosas, la motivación es un proceso unitario. Uno de los aspectos más relevantes de la motivación es llegar a un comportamiento determinado y preexistente del alumno y que ese comportamiento tenga que ver con su futuro, es decir, el profesor ha de propiciar que el estudiante controle su propia producción y que el aprendizaje sea atractivo, esto es muy complejo. Lo que se aprende ha de contactar con las necesidades del individuo de modo que exista interés en relacionar necesidades y aprendizaje. Cada individuo difiere en su sensibilidad, preocupación, percepción etc. Cada individuo se verá motivado en la medida en que sienta comprometida su personalidad y en la medida en que la información que se le presente signifique algo para él. La motivación es multidimensional pero refleja la relación entre aprendizaje y rendimiento académico.

Motivación Intrínseca

Maslow ha definido a la motivación intrínseca como aquélla que nace del interior de la persona con el fin de satisfacer sus deseos de autorrealización y crecimiento personal. La motivación intrínseca no nace con el objetivo de obtener resultados, sino que nace del placer que se obtiene al realizar una tarea, es decir, al proceso de realización en sí.

Por ello, una persona intrínsecamente motivada no verá los fracasos como tal, sino como una manera más de aprender ya que su satisfacción reside en el proceso que ha experimentado realizando la tarea, y no esperando resultados derivados de esa realización.

Además, los psicólogos han descubierto que en la motivación intrínseca actúan dos factores: la competencia y la autodeterminación.

- La competencia es la interacción efectiva que hace el individuo con el ambiente, lo que produce un sentimiento de eficacia.
- La autodeterminación es la capacidad para elegir y que estas elecciones determinen las acciones.

Teoría de los factores de la motivación

Esta investigación se fundamenta en la teoría de los dos factores de la motivación de Herzberg, quien formuló la misma para explicar el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas. Se expresa que: “el enriquecimiento de tareas trae efectos altamente deseables, como el aumento de motivación y de productividad, reduce la ausencia en el trabajo y la rotación de personal” (Herzberg, 1966: 57).

De acuerdo con lo planteado, se puede decir que un docente que disponga de recursos, variedad de actividades y otros medios podrá sentirse motivado en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con lo cual se lograría mayor calidad en su desempeño y, por lo tanto, beneficios para los alumnos y alumnas.

En consecuencia, para lograr la motivación de los docentes, se deben proporcionar condiciones sociales y físicas adecuadas a los requerimientos de las asignaturas, escuela, el nivel de los alumnos y a otras variables que se pudieran para hacer que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea productivo, eficaz y beneficioso para los alumnos como eje centrales de dicho proceso.

Por otra parte, la motivación, especifica las condiciones que predispone a un individuo para trabajar; es decir, el desempeño depende de la disposición de la persona para el mismo. Y en esta inciden dos tipos de factores que según Herzberg (1966: 23) son:

Factores higiénicos: Condiciones que rodean al individuo cuando trabaja; comprende las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre las directivas y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. Y factores motivacionales: tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad hasta niveles de excelencia, es decir, muy por encima de los niveles normales.

De acuerdo con lo expuesto, la motivación de los docentes hacia el proceso de enseñanza-aprendizaje depende de dos factores, el primero corresponde a la perspectiva ambiental y constituyen los factores que se han utilizado tradicionalmente para lograr la motivación de los docentes. Sin

embargo, los factores higiénicos poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores.

En tal sentido, se puede decir que no motivaran a las personas en una organización; no obstante, deben estar presentes, pues de lo contrario surgirán insatisfacciones. Ya que el docente amerita de un salario para trabajar, de la supervisión del director, de normas de trabajo, entre otros.

Es de mencionar que la expresión higiene refleja con exactitud su carácter preventivo y profiláctico, y muestra que sólo se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales a su equilibrio. Cuando estos factores son óptimos, simplemente evitan la insatisfacción, puesto que su influencia en el comportamiento no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera. Cuando son precarios, producen insatisfacción y se denominan factores de insatisfacción. Herzberg (1966:25) incluye: “Condiciones de trabajo y comodidad;

Políticas de la organización y la administración; Relaciones con el supervisor; Competencia técnica del supervisor; Salarios; Estabilidad en el cargo; Relaciones con los colegas. Estos factores constituyen el contexto del cargo”.

De lo expuesto, se puede decir que esta teoría le da importancia tanto a la motivación intrínseca como a la extrínseca, esta última se relaciona con los factores de mantenimiento del cargo, ya que las motivaciones de un docente pueden estar afectadas por las características de la organización de la escuela. Por lo tanto, los docentes deben adaptarse continuamente a una gran variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener el equilibrio emocional. En este orden de ideas, los docentes deben tratar de mantener relaciones interpersonales adecuadas con los directivos, colegas y personal

administrativo, ya que de lo contrario pueden sentirse insatisfecho y esto puede afectar su desempeño laboral.

En efecto, el hombre como ser social necesita mantener una relación con quienes están en su entorno laboral, éste punto ha sido objeto de preocupación desde el momento en que aparecieron las primeras iniciativas pasando por los principios de la administración científica; cuando las relaciones humanas vinieron a convertirse en un campo específico de estudio; éste enfoque trata de ayudar a construir una fuerza de trabajo satisfactoria dentro de las escuelas, tomando en consideración que los docentes como componente indispensable de la misma, tiene atributos especiales desde el punto de vista humano.

De allí que los docentes aspiran que las escuelas en las cuales laboran aporten vías de solución y enfoques para el tratamiento de situaciones emocionales, familiares y sociales que le puedan estar afectando como miembro que es de la misma. Lo antes mencionado conduce a que el proceso de la administración de personal se torne mucho más complejo debido a que su responsabilidad no se limita sólo al establecimiento de normas y procedimientos para ayudar a la conducta sino también incluye la consideración de innumerables factores de tipo psicológico; por ello es que toda institución debe proporcionarle a los docentes que la conforman un ambiente que les permita sentirse seguros, protegidos, aceptados y respetados; ya que estos elementos determinan en gran medida su comportamiento y su actitud ante el proceso de enseñanza-aprendizaje; ellos se sentirán bien consigo mismos, con sus compañeros y también se sentirán satisfechos de los resultados obtenidos mediante el rendimiento académico de los alumnos.

En este sentido, la motivación consiste en el mecanismo por el cual las personas alcanzan una serie de metas para lograr un equilibrio entre sus

necesidades y las del medio externo. En otras palabras, que si la comunicación del director de una Institución es eficaz los docentes no se sentirán energizados y no obtendrán tantos éxitos en el trabajo que realizan.

Para los docentes, su grupo de trabajo constituye la principal fuente de interacción social. La comunicación que tiene lugar en él, es un mecanismo indispensable para que exterioricen su frustración o sus sentimientos de satisfacción. Es por ello, que la comunicación permite la expresión emocional de sentimientos y la satisfacción de las necesidades sociales.

Si en las instituciones educativas el personal Directivo proporciona una información clara y precisa sobre las diversas actividades que han de desarrollar los docentes, junto con una motivación y asesoría se lograra un mejor desempeño en el proceso enseñanza-aprendizaje y un mejor funcionamiento de la institución.

Dentro de este orden de ideas, en los factores higiénicos se deben tomar en cuenta el mantenimiento la cual se ocupa de recompensar y estimular al personal para integrar las metas individuales y los objetivos organizacionales. A nivel educativo la función de mantenimiento se lleva a cabo cuando se realizan actividades para hacer entrega de reconocimientos a los docentes o cualquier miembro del personal que tenga mayor tiempo de servicio, que haya obtenido un título superior o por asistencia a sus actividades durante el ejercicio de sus funciones. Es de señalar que en los factores higiénicos o de mantenimiento, afirma Herzberg (1959:8):

...la insatisfacción en el cargo es función del ambiente, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del cargo... Los factores responsables de la satisfacción profesional están desligados y son diferentes de los factores responsables de la insatisfacción profesional: lo opuesto a la satisfacción profesional, no es la insatisfacción, es no tener ninguna satisfacción profesional; de la

misma manera, lo opuesto a la insatisfacción profesional es carecer de insatisfacción profesional y no la satisfacción.

De acuerdo a lo expuesto, se infiere que los factores de higiene son insatisfactorios porque si todos ellos están presentes en una situación de trabajo, la gente estaría conforme; no obstante, su presencia en realidad no motiva a la gente, de acuerdo con la teoría. Sin embargo, al retirarse alguno de estos factores se puede causar insatisfacción externa. Es decir, un docente inconforme con el salario, la mala gerencia o supervisión, ambientación del aula de clases, condiciones o recursos necesarios para el proceso de enseñanza-aprendizaje, puede sentirse insatisfecho.

Todo lo expuesto adquiere mayor importancia si se toma en cuenta que el comportamiento final del individuo debe estar orientado a lograr el máximo de satisfacción personal, junto al logro de los objetivos organizacionales. De acuerdo a esto se puede decir que el logro de estas metas sólo será posible en una forma satisfactoria si se obtiene a través del entendimiento, la comprensión y la actitud positiva de las personas que están involucradas en el proceso.

Dentro de este orden de ideas, se conoce como una realidad palpable, el hecho de que los docentes laboran más efectivamente cuando comprenden lo que la dirección persigue y cuando sienten y perciben que los objetivos de ésta son significativos; los directores por su parte, pueden dirigir más eficientemente los equipos de trabajo cuando comprenden los motivos, necesidades y formas de pensar de los docentes.

Por lo tanto, motivar es incluir a la gente a actuar de un modo especial, esto parece una tarea muy sencilla; el problema surge en cómo crear una situación en la que los docentes puedan contribuir para alcanzar las metas de la escuela dentro un marco de satisfacción personal.

Para lograr esto resulta indispensable el conocimiento de los individuos así como también es fundamental poseer la necesaria capacidad para comprender su comportamiento, un concepto muy antiguo y aceptado aún en estos momentos es el que parte del principio de que el hombre al igual que la mayoría de los seres vivientes tiene la constante necesidad que lo lleva a lograr ciertos objetivos; por lo tanto, su conducta es orientada y organizada en relación a fines específicos, por lo cual la motivación puede ser referida como el proceso por medio el cual la persona experimenta necesidades y pone en marcha mecanismos para la satisfacción de la misma.

Por su parte los factores motivacionales, incluyen sentimientos de realización, crecimientos y reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que contribuyen un gran desafío y tienen bastante significación para el trabajo. Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción, de modo sustancial; cuando son precarios, provocan la pérdida de satisfacción. Por estas razones, se denominan factores de satisfacción. Constituyen el contenido del cargo en sí e incluyen:

Delegación de la responsabilidad; Libertad de decidir cómo realizar el trabajo. Ascensos; Utilización plena de las habilidades personales; Formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos; Simplificación del cargo (llevada a cabo por quien lo desempeña); Ampliación o enriquecimiento del cargo (horizontal o vertical). (Herzberg, 1966: 27).

En tal sentido, la satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del mismo. En la práctica, se destacan aquellos factores motivacionales que tradicionalmente han sido olvidados y despreciados por las empresas en los intentos por elevar el desempeño y la satisfacción del personal. Se hace énfasis en que los niveles más bajos de necesidades humanas tienen relativamente poco efecto en la motivación cuando el patrón de vida es elevado. Los factores motivacionales o de función: son los

que están relacionados con el trabajo que se desempeña por ejemplo el reconocimiento, el trabajo estimulante y el crecimiento y desarrollo personal.

Para una mejor comprensión de lo expuesto, es conveniente resaltar que los motivos intrínsecos son aquellos que se satisfacen por refuerzos internos.

La conducta motivada intrínsecamente está alentada por aspectos propios y por la satisfacción que se deriva de la actuación en sí misma. Los motivos extrínsecos dependen a su vez de necesidades que han de ser satisfechas por reforzadores 38 externos. La conducta motivada por reforzadores externos no tiene interés por sí misma, sino por la recompensa externa que se asocia a esa conducta.

La motivación intrínseca requiere la presencia de un refuerzo externo para iniciarse, pero una vez iniciada se mantiene de forma autónoma esto es, independientemente de las recompensas externas de manera que se pueda producir un auténtico aprendizajes, estable y duradero.

Para esta teoría los factores de higiene son extrínsecos y los motivacionales son intrínsecos; por lo tanto, el docente necesita tanto elementos internos como externos para sentirse motivado hacia la enseñanza y con ello mejorar el aprendizaje de los alumnos y alumnas de Educación Básica. Con esta teoría hay que considerar ambos factores, ya que no se puede olvidar que la misma conducta puede estar motivada internamente en algunas personas y externamente en otras.

La motivación intrínseca genera una motivación creciente para continuar desarrollando la actividad. Las personas que están motivadas intrínsecamente para realizar una determinada actividad pueden hacer un

esfuerzo extra para enfrentarse a las situaciones, por muy cambiantes que éstas sean. Es de mencionar que estas necesidades y motivos pueden entenderse como una influencia directa sobre el comportamiento de las personas, debido a que se explica, entonces, a partir de la necesidad o motivo él se basa. De allí que Herzberg (1959:32) diga que existe:

..un conflicto básico entre las necesidades de los individuos y los objetivos de organizaciones; este conflicto se resuelve no mediante técnicas de relaciones humanas sino mediante cambios en la estructura organizacional; la mejor forma de organización es aquella que busca optimizar la satisfacción de necesidades individuales y organizacionales a través de los siguientes medios: estímulo, a la formación de grupos de trabajo estables y de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones; buena comunicación y supervisión clara; estructuras no burocráticas que funcionan más por la fijación de objetos que a través de la jerarquía de autoridad.

De los aspectos mencionados, es de señalar que en una escuela para la motivación del docente se deben presentar una serie de aspectos tales como las relaciones humanas, las comunicaciones internas, las comunicaciones ascendentes, descendentes y horizontales, así como también las actividades propias de comunicación (hablar, escuchar, escribir).

En cuanto al trabajo en equipo, se puede decir que es imprescindible para que el docente se sienta integrado a la escuela y se sienta parte de la misma lo cual pudiera generar mayor compromiso en su labor pedagógica.

De allí que, el docente que facilita el proceso de enseñanza-aprendizaje debe generar un clima o ambiente propicio para aprender y una mejor atracción interpersonal para lo cual debe estar motivado. Además procura rodear al alumno de un ambiente amistoso frente a las tareas más duras. Promueve en el estudiante el sentido de la libertad y la responsabilidad, la unicidad y la interdependencia, el misterio y la claridad, la tradición y la innovación.

De acuerdo con la teoría, en toda institución educativa para que los docentes estén motivados al proceso de enseñanza – aprendizaje, se debe tomar en cuenta que las actividades o tareas sean coordinadas e interrelacionada, para lo cual debe contar con una comunicación efectiva, trabajo grupal y una buena supervisión.

En el caso de las Escuelas Bolivarianas, como organizaciones en donde interactúan directivos, docentes, alumnos y padres y representantes para que exista un buen desempeño de todos los actores deben existir adecuadas relaciones, trato y comunicación de tal forma que permitan crear ambientes de trabajos armoniosos, para que así la participación y contribución de los docentes sea positiva para la institución y los alumnos. Dentro de este orden de ideas, Herzberg (1959: 44) expresa que en los factores motivacionales:

Los factores que cuando van bien producen satisfacción son: Realización exitosa del trabajo, Reconocimiento del éxito obtenido por parte de los directivos y compañeros y Promociones en la empresa. Y los factores que cuando van mal producen insatisfacción: falta de responsabilidad, trabajo rutinario y aburrido, entre otros, que el docente inicie a descubrir nuevas facetas de su yo, sólo así el educador puede adaptarse, cambiar y confiar en el proceso para poder gerencial en el aula con seguridad, lealtad, compromiso, congruencia, sintonización y responsabilidad entre otros indicadores de calidad humana, generando alta atracción interpersonal y un clima de aula propiciador de un mejor aprendizaje para poder formar posteriormente individuos competitivos.

De lo planteado, hay que considerar que el docente debe contribuir a lograr ciertos factores que le produzcan satisfacción y por su puesto mayor motivación hacia la labor de enseñar. De allí es necesario que el docente crea que el cambio está en él; es decir, En relación con los factores higiénicos

Herzberg (1966:42) expone que se tienen: “factores que cuando van bien producen satisfacción: Status, incremento de salario, seguridad en el trabajo, entre otros. Y los factores que cuando van mal producen insatisfacción: Malas relaciones interpersonales, bajo salario, malas condiciones de trabajo”

En consecuencia, en la motivación del docente para el proceso de enseñanza-aprendizaje pueden presentarse una serie de situaciones que favorecen o no que el docente se estimule hacia esta actividad didáctica. Para tales fines son importantes las relaciones que mantenga con los alumnos y sus compañeros de trabajo, así como contar con un aula ventilada, con buena iluminación, recursos materiales y didácticos, por mencionar algunos.

De acuerdo con lo estudiado se puede decir que la motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. La motivación es a la vez objetivo y acción. Sentirse motivado significa identificarse con el fin y, por el contrario, sentirse desmotivado representa la pérdida de interés y de significado del objetivo o, lo que es lo mismo, la imposibilidad de conseguirlo. La motivación es resultado de la interacción del individuo con la situación. De manera que al analizar el concepto de motivación, se tiene que tener en cuenta que su nivel varía, tanto entre individuos como dentro de los mismos individuos en momentos diferentes.

La teoría de la Motivación de Maslow

Para poder explicar el comportamiento organizacional, la teoría del comportamiento se fundamenta en la conducta individual de las personas y para explicar la conducta de las personas, es necesario que se estudie la teoría de la motivación humana.

El hombre es un ser dotado de necesidades complejas pero claramente identificables y diferenciables que son las que orientan y dinamizan los comportamientos humanos, hacia objetivos, satisfaciéndose así cíclicamente los procesos humanos, que se repiten, hasta su muerte.

La contribución de Maslow, en su libro " La Teoría de la Motivación Humana" consiste en ordenar por categorías y clasificar por niveles las diferentes necesidades humanas, según la importancia que tienen para la persona que las contiene. En la base de la pirámide están las necesidades de déficit (fisiológicas) que se encuentren en las partes más bajas, mientras que las necesidades de desarrollo (autorrealización) se encuentran en las partes más altas de la jerarquía.

De este modo, en el orden dado por la potencia y por su prioridad, encontramos entre las necesidades de déficit las necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad, las necesidades sociales, las necesidades de estima. En tanto, las necesidades de desarrollo comprenderían las necesidades de autorrealización y las necesidades de trascendencia.

Dentro de esta estructura, cuando las necesidades de un nivel son satisfechas, no se produce un estado de apatía, sino que el foco de atención pasa a ser ocupado por las necesidades del próximo nivel y que se encuentra en el lugar inmediatamente más alto de la jerarquía siendo estas necesidades las que se busca satisfacer. La teoría de Maslow plantea que las necesidades inferiores son prioritarias, y por lo tanto, más potente que las necesidades superiores de la jerarquía y coloca el ejemplo que “un hombre hambriento no se preocupa por impresionar a sus amigos con su valor y habilidades, sino, más bien, con asegurarse lo suficiente para comer”.

Mirado desde este prisma, solamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores - aunque lo haga de modo relativo- , entran gradualmente en su conocimiento las necesidades superiores y con eso la motivación para poder satisfacerlas.

La teoría de la Motivación Social

En la Teoría de las Motivaciones Sociales McClelland (1974), señala que existe un grupo de motivaciones sociales que influyen de una manera determinada en la conducta de los seres humanos y enfoca tres necesidades: logro, poder y afiliación. En este sentido expresa que la necesidad de logro:

Se evidencia a través del comportamiento caracterizado por la búsqueda de metas a mediano plazo, por el deseo de inventar, hacer o crear algo excepcional, obtener cierto nivel de excelencia de aventajar a otros. Sólo se produce un comportamiento orientado al logro cuando existe un nivel medio de dificultad o de probabilidad de obtener el resultado deseado. (McClelland, 1974:22).

Desde la perspectiva de este enunciado, la motivación al logro que los docentes de Educación Básica de la Unidad Educativa en estudio deben manifestar, se debe evidenciar en un comportamiento orientado a la búsqueda de metas que le brinden satisfacción personal y profesional a corto y mediano plazo, que traduzcan su creatividad para innovar mediante una práctica fuera de lo común, a través de la cual se genera un desempeño sobresaliente de los demás, caracterizado por sucesos excepcionales que perfilen la excelencia del hecho educativo y donde no exista temor a enfrentar retos o superar dificultades, que sean incentivos para seguir adelante, y motivo de crecimiento personal que a su vez conlleven a un mejor desenvolvimiento profesional, porque como se dice:

El impulso de expresarse en formas de conducta que reflejan aspiración y deseos de alcanzar metas progresivamente superiores,

busca continuamente una retroalimentación, bien sea mediante una evaluación personal comparativa, la cual permite apreciar que la nueva situación de logro alcanzada supera a la anterior, ya sea a través de formas de medición externas, que no son necesariamente de tipo económica. (Mc Clelland 1974: 62).

Tal y como puede apreciarse, la motivación al logro presenta características específicas que reflejan la necesidad interna de los docentes en relación con conductas de autorrealización, pues deja entrever las aspiraciones de alcanzar progresivamente metas superiores, y derivando al mismo tiempo satisfacción en realizar cosas paso a paso en términos de excelencia y de calidad.

Esto por supuesto que conllevaría al docente de Educación Básica a reflexionar sobre su propio desempeño, mediante una autorrealización y auto evaluación constante acerca de sus capacidades y habilidades, las cuales serán reforzadas cada vez que establezca metas, que requieran más esfuerzo y dedicación, porque de su alcance se pueden derivar gratificantes experiencias de sentimientos de logro y satisfacción de sus esfuerzos.

Por otra, la motivación al logro también podría ser fomentada desde el exterior, no por mayor remuneración económica, sino por el reconocimiento justo y oportuno de las demás personas que rodean al docente, es decir por sus colegas, alumnos, padres, representantes y especialmente de sus superiores inmediatos quienes podrían con un simple gesto amable, crear un ambiente cómodo, seguro y agradable para el personal con el cual comparte labores. Puede decirse entonces que Mc Clelland, describe su teoría en torno a la relación que se establece entre los individuos y las demás personas que los rodean y no sólo a los cambios que se producen en el comportamiento de los individuos. Específicamente este autor señala como relevante tres motivaciones que él llama: la de poder, afiliación y la de logro.

Se puede considerar que los docentes de Educación Básica en ejercicio, por ser profesionales universitarios, pudieran haber satisfecho sus necesidades primarias por lo que estarían frente a la necesidad de autoestima y autorrealización. En torno a las necesidades de autoestima, (Maslow, 1991:74).se dice que:

Están relacionadas con la manera como se ve y se evalúa una persona, es decir, con la auto-evaluación y la autoestima. Incluyen la seguridad y confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social de status, prestigio, reputación y consideración.

De lo anteriormente expuesto se deriva que la satisfacción de esta necesidad por parte de los docentes, conduciría a estos a elevar el sentimiento de confianza en sí mismo, reflejándose este en mayor seguridad en su actuación en el hogar, la escuela y la comunidad, dándole así valor, fuerza, prestigio y calidad a su labor, porque podría lograr sus metas con éxito y formaría parte de su equipo creativo y eficaz.

Ello también estaría fomentando pro la autoestima que dirige creativamente a la persona y lo conduce hacia un crecimiento y una convivencia armónica. Una vez satisfecha la necesidad de autoestima, el docente pasaría a la necesidad humana más elevada; la necesidad de autorrealización que “se relaciona con la autonomía, independencia, autocontrol, competencia y plena relación del potencial de cada persona, de los talentos individuales.” (Maslow 1991: 74).

En consecuencia, la satisfacción de la necesidad de autorrealización podrá mejorar en los docentes la motivación al logro, porque llevarían a este profesional a desarrollar su propio potencial y a ponerlo al servicio de sus alumnos para elevar con ello la calidad del proceso educativo del cual es protagonista. Este desarrollo potencial se expresaría mediante el impulso de

superarse cada vez más y llegar a desarrollar todas sus habilidades y potencialidades individuales.

David McClelland y Jhon Atkinson fueron los pioneros en centrarse en el estudio de la motivación de logro (McClelland, Atkinson, Clark y Lowell, 1953). Se considera que las personas que se esfuerzan por alcanzar la excelencia en un campo por el logro mismo, y no por alguna recompensa, tienen una gran necesidad de aquel.

No es la satisfacción de una necesidad biológica lo que determina el comportamiento inicial, porque dicha satisfacción no es suficiente como activador del comportamiento. Lo que da dirección a la conducta es la búsqueda de la confirmación de si se ha dado o no un cambio efectivo. En cuanto se inicia dicha conducta, se establece una secuencia conductual que implica ir hacia o alejarse de una situación.

Lo importante de esta teoría, respecto a las necesidades sociales, es que concede un lugar fundamental a las relaciones con otros, y de allí que sus autores desarrollen un sistema de medición de las necesidades de logro y afiliación, que dependen del contacto con otros y, según McClelland, de los estímulos recibidos en edad temprana.

Se asume que los orígenes de una alta motivación de logro se encuentran en la familia, y en el grupo cultural del niño. Atkinson (1964) añadió una nueva consideración a la teoría de la necesidad de logro, al indicar que toda la gente tiene necesidad de evitar el fracaso, tanto como una necesidad de éxito. Si la necesidad de alcanzar el éxito en una situación particular es mayor que de evitar el fracaso, la tendencia general o motivación resultante, será tomar el riesgo y tratar de tener éxito. Por otra parte si la necesidad de evitar el fracaso es mayor, el riesgo será una amenaza, más que un reto.

Modelo Teórico de Necesidad de Logro (nl) de Salom de Bustamante

Salom de Bustamante (1997), señaló que si bien el modelo desarrollado por McClelland ha sido efectivo en contextos empresariales, ha permitido establecer predicciones en cuanto al éxito o eficacia en los negocios, no están apropiados en ambientes escolares o académicos, siendo más predictivo el modelo de necesidad de logro desarrollado por Atkinson.

La necesidad de logro (nl), se define como un constructo motivacional asociado a conductas de búsqueda de éxito, utilización máxima de las potencialidades, fijación de metas realistas y establecimiento de niveles de exigencia cada vez más altas. (Salom de Bustamante, 1997).

La autora arriba señalada, redimensiona la motivación intrínseca como caracterizada por, el establecimiento de metas realistas y controlables alcanzadas con excelencia, mediante una instrumentación adecuada. Salom de Bustamante (1997), indica que en la definición de la necesidad de logro una de las claves es las metas realistas, entendidas éstas como metas alcanzables pues dependen del esfuerzo, trabajo y dedicación de la persona, es son metas controlables. Según indica Morales (1996) la motivación al logro, es considerada como el esfuerzo por incrementar o por mantener lo más alto posible la capacidad propia en todas las actividades en las que se aplique una norma de perciba que una meta de logro está muy lejana entonces tendrá menos pe una meta que está muy cerca.

Excelencia y donde el llevar a cabo tales actividades termine en éxito o fracaso, mientras que para Natera, (1997) el logro siempre ha sido el resultado del esfuerzo, la organización, la claridad en metas y objetivos.

La motivación al logro está constituida por la necesidad de planeamiento de metas alcanzables de valor y significado personal, que es precisamente lo cual conduce a la persona a comprometerse emocionalmente o afectivamente con el cumplimiento de la meta por medio del esfuerzo y persistencia. Exigen hacer uso de sus habilidades, destrezas y conocimientos adquiridos, de un toque personal y de mejor calidad que lo hecho antes. Requiere además del auto-feedback y el de los demás.

La motivación al logro sería la vía idónea a través de la cual, la persona podría demostrar sus habilidades potencialidades, destrezas experticia en los resultados de su trabajo. Por tanto, una persona con las características ya señaladas podría derivar mayor satisfacción en el trabajo realizado, tal como lo establece Salom de Bustamante (1997).

- Características de los Sujetos con Alta Necesidad de Logro

Para Salóm de Bustamante se conoce a través de la literatura que las personas con alta necesidad de logro: a) suelen tener éxito en las tareas que emprenden, en particular en cuanto al rendimiento académico; b) tienen un alto auto-concepto de habilidad; c) tienen alta autoestima; d) valoran altamente los estudios; e) seleccionan tareas de dificultad alta.

Las personas que tienen alta motivación al logro se fijan metas realistas utilizan al máximo sus potencialidades, se establecen niveles de exigencias cada vez más altos tienen una perspectiva de largo alcance con respecto al futuro, asumen responsabilidad personal por el éxito o el fracaso y obtienen niveles de ejecución.

Además se ha indicado, que las personas con alta necesidad de logro, presentan características positivas que explican su elevado nivel de ejecución,

así se tiene que las personas tienden a diferir la gratificación; tienen una perspectiva de largo alcance con respecto al futuro; son realistas y se proponen metas ocupacionales que son congruentes con sus habilidades; prefieren tareas de dificultad intermedias que ofrecen la posibilidad de obtener un mayor feedback personal y un mayor conocimiento de sí mismo, y persisten más ante la presencia del fracaso.

Otras de las características importantes de estos sujetos, según Salom de Bustamante, (1997) es que son: a) más internos, b) persisten más, c) atribuyen al éxito y el fracaso a factores internos; d) valoran más los estudios.

Salóm de Bustamante, (1997) e Higuera de Chacón han evidenciado la presencia de algunas características importantes en persona con alta necesidad de logro. Entre ellas, señalan que los sujetos se sienten atraídos por el éxito, se proponen metas ocupacionales congruentes con sus habilidades, se perciben a sí mismos como responsables de los resultados obtenidos, trabajan más por la obtención de una meta porque identifican el esfuerzo como vía para obtener éxito y su actuación académica es de gran valor para ellos.

Romero (1999), plantea que las personas con alta motivación al logro se proponen metas para sí mismo y trabaja de manera persistente hasta obtenerlas. Se exigen a sí mismas hacerlas de manera que sea posible (con excelencia) y con su propio toque personal (con unicidad). Esa persona está en constante competencia consigo misma. Un resultado bueno la lleva a exigirse otro mejor. Quiere ser competente, capaz de sentir que domina la actividad que realiza.

El sujeto con alta motivación al logro no se conforma con el hacer rutinario sino que ensaya nuevas formas, nuevos métodos, nuevos

procedimientos. Se le ve entusiasmado comentando lo que hace, buscando ayuda especializada, viviendo calurosamente su hacer.

- La Persistencia como un Componente del Constructo Necesidad de Logro.

Otro componente operacional de la motivación al logro es la persistencia en las actividades dirigidas hacia el logro de la meta. Para persistir, la persona debe confiar en sí misma. Salom de Bustamante (1997), la conceptualizan como la emisión de una respuesta voluntaria, mantenida durante un determinado tiempo y orientada al logro de una meta.

Esta definición supone que el individuo, ante el fracaso de una acción, ensaya menos estrategias encaminadas a superar y corregir fallas. De esta manera la persistencia implica una revisión constante de respuestas y una permanente dispersión a la sustitución de conductas inadecuadas y ensayo de nuevas con la finalidad de lograr la meta propuesta. Aunque Esqueda Torres (1998), la define como el sostenimiento de la conducta para alcanzar un fin y, simultáneamente, expresión conductual propuesta.

Desde la perspectiva motivacional el estudio de la persistencia tiene sus orígenes en los trabajos realizados Atkinson y Liwin (1960) y Feather (1961), quienes han asumido que la persistencia en una actividad dada está directamente relacionada con la fuerza de la tendencia a la acción de la motivación.

En relación a ello, Feather (1961, citado por Romero, 1999) describe que la persistencia debe ser distinguida del nivel de ejecución o esfuerzo implicado en una actividad; se refiere a la amplitud o vigor de una conducta una vez iniciada, su tendencia a mantenerse por un determinado periodo de tiempo en una dirección dada.

La persistencia de la persona con alta motivación al logro implica un uso del aspecto informal del feedback, un ajuste y reajustar las conductas instrumentales en de la eficiencia. Realizar dichos ajustes es posible cuando se percibe al como tal.

Pero si la persona se concibe como simple objeto, como peón de las circunstancias externas, entonces para qué persistir. Haga lo que haga los resultados no dependerán de ella. Sucesos imprevistos siempre determinan la manera que tomen finalmente los acontecimientos.

Conceptualización de la creatividad

Es necesario precisar que el concepto de creatividad es bastante amplio y complejo, porque abarca varias dimensiones del desarrollo y desempeño del ser humano, al igual como diversos aspectos de su relación con el ambiente.

En primer lugar es importante resaltar que existen dos maneras de concebir la creatividad: como una H-creatividad o creatividad al nivel social, entendida como una contribución a los campos simbólicos de la cultura, y una P-creatividad o creatividad al nivel personal, como un logro personal en cualquier ámbito del desempeño. La teoría de Torrance (1998) sobre los distintos niveles de manifestación de creatividad representa una interesante visión integradora de estas dos concepciones polarizadas. Según el autor, la creatividad puede expresarse en distintos niveles, que son: expresivo, productivo, inventivo, innovador, emergente (Torrance, 1998).

En segundo lugar, se puede distinguir que en toda la gran cantidad de la literatura dedicada al tema de la creatividad se encuentran los desarrollos dedicados a distintos aspectos o componentes de esta, tales como proceso, persona, producto y ambiente.

Generalmente, muchos de los autores combinan estos aspectos en sus conceptualizaciones de la creatividad, porque realmente la división entre ellos es artificial y se hace con fines académicos de definición conceptual. En la vida real estos aspectos son continuos e interdependientes: el producto contiene el resultado de un proceso, el proceso nace en las capacidades y características de una persona, y la manifestación y desarrollo de estos últimos depende de las particularidades del ambiente en el cual está sumergida la persona. Todos los cuatro elementos constitutivos representan un continuo proceso de interrelación dialéctica que se realiza durante toda la vida del individuo.

Un análisis cauteloso de los principales autores, expertos en el tema, muestra que todos ellos se inclinan a favor del concepto de la creatividad como un fenómeno que puede ser generado, alimentado y reproducido al nivel social, mediante un diseño especial de ambientes favorables y estimulantes, tanto para el desarrollo de las características y capacidades creativas de las personas, como para la manifestación de estas, bien sea mediante un proceso o un producto creativo (González, 1994; Martínez, 1998; Mitjans, 1997; Betancourt, 2007; Chibas, 2001).

El consenso de muchos autores frente a la posibilidad real de convertir la creatividad en un objetivo indispensable, tanto para la educación como para la vida social en sus distintas facetas, permite conquistar una visión optimista frente a los horizontes del desarrollo social y humano, donde la creatividad se convertirá en un valor cultural imprescindible para la evolución de la humanidad. Para consecución de este fin es necesario desmitificar el concepto de la creatividad, que infortunadamente todavía goza de esta errónea atribución. Al igual que en las épocas del pasado remoto, una persona que sabía leer y escribir se consideraba como alguien excepcional, todavía en nuestra época las personas creativas son consideradas, a menudo, como alguien extraordinario.

La desmitificación de la creatividad permite contribuir a una actitud proactiva frente a la misma. Si la creatividad es representada como algo misterioso, un don o una característica exclusiva solo de unas pocas personas que cuentan con alguna predisposición especial, la gran mayoría puede asumir la actitud de no aspirar a logros creativos o significativos, tanto en un campo determinado como en sus propias vidas. Pero si la creatividad es concebida como un logro basado en las habilidades ordinarias que todos comparten, y que se alcanza gradualmente mediante adquisición de un nivel cada vez mayor de experticia por medio de la práctica y el esfuerzo constante, es posible que la mayor cantidad de las personas podrán aspirar a lograr un buen grado de creatividad personal y tal vez histórica también.

Por ejemplo, Sternberg (citado por Aníbal Puente Ferreras, 1999), afirma que la resolución de las tareas que requieren de creatividad se basa en las operaciones semejantes a los procesos ordinarios cognitivos. Pero además de los procesos cognitivos, es necesario contar con los componentes meta cognitivo y de autorregulación, incluyendo la autorregulación emocional y motivacional.

Desde la posición de Margaret A. Boden (1994), la creatividad no requiere de un poder específico, sino que representa un aspecto de la inteligencia en general y a su vez involucra muchas capacidades humanas ordinarias, al igual como exige de un conocimiento experto y requiere de un desarrollo habilidoso de un gran número de destrezas psicológicas cotidianas, tales como observar, recordar y reconocer, cada una de las cuales involucra a su vez procesos interpretativos sutiles y estructuras mentales complejas.

Según David Perkins la creatividad se basa en capacidades psicológicas universalmente compartidas, tales como la percepción, la memoria y la capacidad de advertir cosas interesantes y reconocer analogías. Además, una

persona creativa no posee ningún poder especial, sino un mayor conocimiento o experticia y una fuerte motivación de adquirirlo y usarlo.

Todos estos elementos muestran que la creatividad es el resultado de un nivel de experticia que se adquiere con persistencia y esfuerzo durante un tiempo considerable.

Margaret A. Boden (1994) propone una interesante visión sobre la creatividad apoyándose en los conceptos de la inteligencia artificial y los principios computacionales, generando una perspectiva atrayente sobre la definición de la creatividad humana. Los programas que producen dibujos, versos, que juegan ajedrez, establecen diálogos, realizan diagnósticos o resuelven problemas científicos (algunos tienen publicaciones) nos remiten a un estudio detallado sobre los procesos mentales del ser humano, siendo estos últimos una base para la creación. Resumiendo los planteamientos de la autora, es posible precisar algunas características que permiten acercarse al entendimiento de los procesos involucrados en la creatividad:

1. La creatividad requiere de una gran riqueza de los dominios conceptuales que pueden ser explorados durante el proceso creativo.

2. Precisa del manejo de algoritmos (procedimientos fijos de pensamiento que llevan a un resultado predeterminado) y de una variedad importante de las heurísticas (modos de pensar, hacer o actuar que poseen una mayor flexibilidad y permiten encontrar mayor probabilidad de solución).

3. Al igual como requiere de las heurísticas de mayor nivel que permiten administrar las del menor (auto direccionamiento).

4. La creatividad depende de la toma de conciencia o de las habilidades meta cognitivas consistentes en la construcción de las descripciones explícitas (capacidad de explorar la propia mente) y de las habilidades implícitas

(aprendizaje automático) con el fin de lograr una flexibilidad controlada en el desempeño.

5. Requiere del manejo de variados modos de representación (libretos, marcos y redes semánticas), que permiten acceder a niveles superiores de la representación analógica.

6. Implica el manejo de la capacidad de tomar conciencia sobre propias representaciones, con el fin de darse cuenta cuándo una de ellas o una heurística congelada bloquea el proceso creativo.

7. Y finalmente requiere del tiempo necesario y un esfuerzo enorme para reunir las estructuras mentales y explorar su potencial.

Manuela Romo (1997), define la creatividad de la siguiente manera: "La creatividad es una forma de pensar que lleva implícita siempre una querencia por algo, sea la música, la poesía o las matemáticas. Que se nutre de un sólido e indeleble amor al trabajo: una motivación intrínseca que sustenta el trabajo extenuado, la perseverancia ante el fracaso, la independencia de juicio y hasta el desprecio a las tentaciones veleidosas del triunfo cuando llega" (Romo, 1997, p. 13).

En el mismo texto, ella igualmente considera que uno de los objetivos del estudio científico de la creatividad consiste en desmitificar la idea del genio creador. Para ella la creatividad se basa en los procesos de pensamiento ordinarios, solo que desarrollados al máximo. Al mismo tiempo, esta no opera en el vacío, es necesario un gran conocimiento del campo y amplias destrezas de un dominio determinado. Además, se resalta la participación de la esfera motivacional-volitiva, siendo indispensables en la realización del proceso creativo una gran motivación intrínseca, tenacidad, que, a veces, raya con fanatismo, y una dedicación casi exclusiva al tema del trabajo elegido. Según la

autora, el producto creativo exige una cantidad muy grande de decisiones, de evaluación y de un trabajo prolongado, lo cual llega a requerir por lo menos diez años de experiencia y arduo trabajo para lograr alcanzar los resultados al nivel del producto creativo.

Para Saturnino de la Torre (2003), la creatividad ocupa un lugar muy importante no solo desde el punto de vista de la realización personal sino desde el punto de vista del desarrollo social en general. El autor plantea que la creatividad es un bien social y del futuro que debe transversalizar todo el tejido social, desde la persona con su comportamiento cotidiano hasta los grupos formados por diferentes organizaciones, terminando como expresión de un valor social orientador para las políticas públicas educativas. El autor afirma que "en el tercer milenio, la mayor riqueza de los pueblos no residirá ya en los bienes procedentes del campo ni de la transformación tecnológica de los mismos, sino en las personas, en la capacidad creativa de los trabajadores" (Saturnino de la Torre, 2003, p. 130).

Las conceptualizaciones en torno a la creatividad, desarrolladas por los autores mencionados y por muchos otros, permiten trazar algunas pautas orientadoras frente al proceso educativo cuyo objetivo se concentra en el fomento de aquella en todos sus aspectos o componentes, desde la persona, producto, proceso y ambiente.

Es importante subrayar que la creatividad como norte orientador debe permear la educación desde todos los niveles: legislativo, institucional, administrativo, docente. Al mismo tiempo, el diálogo de la escuela con la sociedad tiene que permitir el surgimiento del aprecio de la creatividad como un valor cultural, necesario no solo en la academia y ciencia o arte, sino en la vida cotidiana de cada ser humano.

Retomando a Robert Sternberg y Todd Lubart (1997), quienes en su análisis del fenómeno de la creatividad apuntan a la crítica de la sociedad contemporánea como una sociedad conformista, que no acepta de buena gana las cosas nuevas que rompen con la rutina acostumbrada o con los modos de proceder y pensar establecidos, es posible afirmar que este fenómeno se observa en todos los ámbitos, tanto organizacional como educativo. La principal crítica que realizan los autores a la educación está dirigida a denunciar la resistencia muy difundida en el ámbito educativo frente a las manifestaciones de la conducta creativa y tendencia a valorar las muestras del pensamiento convergente, al igual que un apego excesivo a las mediciones de inteligencia.

Considerando las conceptualizaciones sobre la creatividad mencionadas anteriormente, se puede afirmar que la educación juega un papel cardinal en el fomento de la P-creatividad, la cual puede nombrarse como la capacidad creativa personal.

Esta última es un concepto que se refiere a la dimensión personal, y abarca la determinación y estudio de los procesos psicológicos, tanto desde su estructura como su génesis, que permiten al ser humano realizar un proceso creativo que culmina en la producción de algo novedoso, útil y original, tanto desde el punto de vista personal como cultural, dependiendo del grado del desarrollo de su capacidad creativa. El abordaje de la capacidad creativa es posible desde la psicología y pedagogía, proyectando su finalidad al servicio de la educación.

En cambio el concepto de la H-creatividad es un constructo más amplio, concebido como un fenómeno socio-histórico-cultural, que incluye en sí no solamente la dimensión personal, sino también la dimensión social, representada por una sociedad donde está inmerso el individuo, concebida en sus ambientes desde el nivel micro (relaciones sociales inmediatas, condiciones de vida, etc.) hasta el nivel macro (la filosofía predominante, los valores

imperantes, etc.), al igual que la dimensión cultural con su contenido de campos de conocimiento desarrollados históricamente, ámbitos de ejercicio profesional y la dimensión histórica, que representa condiciones especiales desde el punto de vista de la etapa evolutiva de una sociedad o de la humanidad en general. El estudio de la creatividad concebida desde este punto de vista implica un abordaje interdisciplinario.

Reflexiones en cuanto a las orientaciones pedagógicas y metodológicas dirigidas a fomentar el desarrollo de la capacidad creativa en los estudiantes

Pensar en el asunto del desarrollo de la capacidad creativa dentro del proceso educativo requiere definir, en primer lugar, algunas orientaciones comunes a todos los niveles educativos, y solo después puntualizar las orientaciones y objetivos propios de cada uno de estos niveles, como preescolar, primaria, bachillerato o formación universitaria. Estos objetivos, a su vez, se realizan mediante metas propias de cada nivel, curso, materia, etc. Al igual como al interior del mismo proceso educativo, los objetivos dirigidos a fomentar la creatividad deben estar reflejados en todas sus etapas y componentes, como: planeación de contenidos, de estrategias mediadoras, ambientes educativos, en la interacción dentro del aula de clase, en el proceso de evaluación, etc.

El asunto de la formación docente en creatividad adquiere una importancia primordial. Saturnino de la Torre (2003) plantea la formación docente en creatividad y apunta que esta se refleja en la metodología utilizada: "La creatividad docente se manifiesta en la propuesta de objetivos didácticos, en las actividades de aprendizaje, en la evaluación, pero sobre todo en la metodología utilizada" (Saturnino de la Torre, 2003, P. 162).

Precisamente, la metodología utilizada por los docentes constituye el asunto clave en la orientación del proceso educativo hacia la creatividad. Las mismas dimensiones constituyentes de capacidad creativa, descritas anteriormente, pueden perfectamente ser partícipes de las estrategias pedagógicas y didácticas y no fomentar la capacidad creativa.

La cuestión de la metodología de la enseñanza creativa, plasmada en las estrategias pedagógicas y didácticas especialmente organizadas y dirigidas a fomentar la creatividad, remite al asunto de la relación entre la enseñanza y el desarrollo.

Como se anotó, la creatividad implica el desarrollo de muchas habilidades cognitivas y meta-cognitivas, destrezas, conocimientos, orientaciones motivacionales, actitudes emocionales, características personales, etc. La formación de este gran abanico de cosas no solo requiere de la continuidad de las influencias educativas a través de los niveles consecutivos, sino que implica también una enseñanza desarrollante.

La enseñanza desarrollante es aquella que produce e impulsa el desarrollo, fomentando y estimulando en los estudiantes la formación de ciertas capacidades y habilidades (Talizina, 1988). Sobre este tipo de enseñanza, que se adelanta al desarrollo, que crea las condiciones necesarias para que se produzca el desarrollo psíquico, nos habla precisamente la teoría histórico-cultural. Esta orientación teórica plantea la tesis sobre la unidad de la psiquis y de la actividad práctica externa (Puzirei, 1989). Se considera que en la base del desarrollo de la psiquis del hombre se encuentra el de sus actividades prácticas. La mediatización como particularidad de la actividad práctica de los hombres conduce a los correspondientes cambios en la psiquis, que también se vuelve mediatizada. La utilización de los instrumentos-signos ofrece al hombre la posibilidad de dominar su conducta, dirigir sus procesos psíquicos, que de

inferiores, naturales, no mediatizados y arbitrarios, se convierten en superiores, sociales, mediatizados y voluntarios.

Al mismo tiempo, lo psíquico también se concibe como una actividad que cuenta con la misma estructura y leyes de la actividad externa, práctica. En este aspecto es perfectamente posible hablar sobre una actividad psíquica creadora, que representa el principio creativo de la psiquis humana y consiste no en la reproducción o recombinación mecánica de elementos de las experiencias pasadas, sino en la genuina creación de otros diferentes, ideas o imágenes nuevas, no existentes previamente.

Este principio de la unidad de la psiquis y de la actividad externa señala a la enseñanza la vía para la formación de la actividad psíquica interna, formación que produce realmente el desarrollo mental del niño. Para dominar su conducta y dirigir su psiquis, el hombre se apoya, al principio, en los objetos exteriores y, solo después, sobre la base de la mediatización exterior, adquiere la capacidad de hacerlo mentalmente, al basarse en las ideas internas que son ahora elementos de la actividad psíquica.

El enfoque del carácter activo de la psiquis del ser humano permite comprender el estudio y el aprendizaje como una actividad y como un proceso verdaderamente activo por parte del alumno. El alumno no interviene como un organismo que reacciona pasivamente al estímulo, subordinándose a la lógica del reforzamiento, sino que va al encuentro del objeto de la acción, investigándolo tanto a él como a las condiciones en las que está dado.

La actividad de estudio reproductora, que se limita a una observación pasiva, el copiado, la reproducción repetitiva de destrezas y memorización mecánica, aunque cuenta con las tres dimensiones constitutivas, nombradas anteriormente, y permite al niño adquirir cierto nivel de destrezas y hábitos, no favorece verdaderamente el desarrollo mental de aquel, porque no produce ni

amplía la zona del desarrollo próximo, ni tampoco crea premisas para el fomento de la capacidad creativa. La actividad reproductora refuerza los aspectos que se encuentran en la periferia del desarrollo mental del niño (Rubinstein, 1978), porque se trata precisamente de las destrezas y hábitos o contenidos de conocimientos asimilados de una manera mecánica, no significativa, y que representan a menudo un bagaje inerte, sin la posibilidad de transferencia a otros contextos.

En este sentido, la actividad creadora como una estrategia didáctica para el desarrollo del principio creativo de la actividad psíquica permite establecer premisas para la construcción de una educación cuyo objetivo constituye el fomento de la creatividad. Este tipo de actividad es el que permite precisamente apuntar al núcleo del desarrollo mental (Rubinstein, 1978), donde están los procesos cognitivos y meta cognitivos, procesos que permiten obtener, además del aprendizaje, un verdadero desarrollo de las estructuras psíquicas del estudiante. Al mismo tiempo, las características específicas de esta actividad creadora, tales como, por ejemplo, el diseño de la base orientadora de las acciones de exploración, reflexión guiada y la creación propiamente orientada, permiten apuntar al desarrollo de una configuración de las habilidades cognitivas y las características de la esfera afectivo-motivacional, necesaria para el fomento de la capacidad creativa.

Refiriéndose a la actividad creadora de los estudiantes, es imprescindible dirigir la atención a la insuficiencia de las estrategias pedagógicas que solo permiten su espontánea expresión. Estas estrategias cuentan solo con el nivel actual del desarrollo que posee el niño, porque permiten la expresión de las tendencias ya formadas. Solo el empleo de las estrategias didácticas que se orientan a la zona del desarrollo próximo, al día de mañana del desarrollo de la actividad creadora, permiten producir un efecto desarrollante. Las estrategias que estimulan al estudiante a esforzarse y aprender nuevas formas y maneras de explorar, reflexionar y crear son las que permiten no solo fomentar las

tendencias que se encuentran en formación, sino también desarrollar, mediante la vía de interiorización de la actividad externa creadora, nuevas acciones mentales, componentes necesarios de la actividad psíquica creadora, lo cual consiste en un verdadero efecto desarrollante de la enseñanza.

La importancia de la influencia de la enseñanza en el desarrollo de la actividad creadora, mediante este efecto desarrollante, se hace evidente si se retoma la apreciación de L. S. Vigotsky sobre el carácter evolutivo de la actividad creadora, reflejado en su desarrollo paulatino desde la infancia hacia la adultez: "la actividad combinada creadora no aparece repentinamente, sino con lentitud y gradualmente, ascendiendo desde las formas elementales y simples a otras más complicadas, en cada escalón de su crecimiento adquiere su propia expresión, a cada periodo del desarrollo corresponde su propia forma de creación" (Vigotsky, 1996, p. 15).

De aquí emerge la importancia que representa el hecho de ocuparse en la educación de las atmósferas educativas favorecidas por las prácticas de enseñanza, que propician y fomentan la creatividad como parte integral del desarrollo humano. "Educar en la creatividad implica partir de la idea que esta no se enseña de manera directa, sino que se propicia" (Betancourt Morejón, 2007), y se propicia mediante la creación de atmósferas educativas creativas y estimulantes y la utilización de estrategias de enseñanza apropiadas. La doctora Albertina Mitjans afirma que "la creatividad tiene en su base una configuración compleja de recursos personológicos cuya formación y expresión dependen de las múltiples y complejas interacciones del sujeto en los distintos sistemas actividades-comunicación donde ha transcurrido y transcurre su irrepetible historia individual" (Mitjans, 1997, p. 4). El escenario educativo, con su acontecer diario en un aula de clase, es precisamente este espacio donde transcurre la historia individual de cada estudiante, reflejada y construida en unas relaciones sociales que mediatizan el proceso de apropiación cultural.

Según Julián Betancourt (2007), las atmósferas creativas constituyen un fenómeno psicosocial muy complejo. La atmósfera en la cual transcurren las actividades de los alumnos puede ser cordial u hostil, fría o cálida, creativa e innovadora o rígida y tradicional; puede fomentar o bloquear la creatividad. Estas características son determinadas por el docente como protagonista y creador de estas atmósferas. En este orden de ideas, las estrategias que utilizan los docentes para diseñar la actividad de aprendizaje, al igual como las de mediación cognitiva y social, de retroalimentación y de la comunicación y estimulación emocional y afectiva, representan los elementos constitutivos de las prácticas de enseñanza, permitiendo elaborar las condiciones necesarias para el desarrollo de la capacidad creativa. Saturnino de la Torre (2003) afirma que la enseñanza creativa debe estar dirigida al desarrollo de las habilidades cognitivas de los estudiantes. El hecho de propiciar un pensar reflexivo y creativo en el salón de clase permite no solo dominar y asimilar los contenidos académicos, sino desarrollar habilidades como observar, sintetizar, relacionar, inferir, interrogar, imaginar, dramatizar, etc. "Si la actividad creativa no es el mero resultado de aplicar la imaginación, sino que en ella concurren todas nuestras capacidades y habilidades mentales, el desarrollo de estas contribuirá sin duda al crecimiento del potencial creativo" (Saturnino de la Torre, 2003, p. 206).

Aula taller creativo: una propuesta intra curricular para trabajar la creatividad en el aula de clase

La metodología del aula taller creativo permite apuntar al desarrollo de los elementos pertenecientes a las tres dimensiones constitutivas de la capacidad creativa utilizando los contenidos propios del plan de estudios.

El proceso de la actividad creativa que desarrollan los estudiantes en relación con cada temática consiste en unos pasos consecutivos de exploración, indagación, reflexión, imaginación y creación. Cada uno de estos pasos implica

la participación de habilidades cognitivas y meta cognitivas, tales como observación, comparación, clasificación, ordenación, evaluación, representación, etc. La exigencia y la dirección de la actividad, en la cual está implicado el alumno que demanda la puesta en marcha de estas habilidades y la ayuda mediacional, que suministra el docente desde las pautas orientadoras de la acción externa proveen las condiciones necesarias para el desarrollo de estas habilidades psíquicas. De esta manera se refuerza la dimensión de procesos cognitivos y meta cognitivos.

Al mismo tiempo, las estrategias mediadoras que utiliza el docente, en cuanto a la estructuración de la comunicación y la retroalimentación del proceso de la actividad, permiten influir sobre la dimensión afectivo-volutiva. La estructura grupal de muchas actividades y puesta en común de motivos para la creación, al igual que una orientación al fomento de la motivación intrínseca por parte de las estrategias comunicacionales del docente, permite reforzar el aspecto motivacional.

La implicación en el proceso del juego creativo permite al estudiante convertir el proceso de aprendizaje relacionado con adquisición de destrezas y conocimientos necesarios en algo muy divertido y significativo a la vez. Para despertar la motivación por aprender, por ejemplo las destrezas de lectura y escritura en un niño, es necesario despertar en él un interés indagatorio y curiosidad hacia la vida que le rodea, y que el aprendizaje de estas destrezas no sea un fin en sí mismo, sino que sirva a un objetivo superior de contar, narrar o crear relatos e historias sobre el mundo. Es muy frecuente que el niño escriba mal porque no tiene sobre qué escribir. Y finalmente, el ambiente del aula, permeable a la flexibilidad, que invita a la expresión de ideas y libre creación, se constituye en un elemento clave para la metodología del aula taller creativo.

A continuación se exponen algunos de los principios pedagógicos orientadores que se tienen en cuenta para la metodología del taller creativo:

1. Desarrollar desde las edades tempranas los procedimientos cognitivos para relacionarse con el mundo exterior, como observar, notar, recordar, comparar, identificar componentes de los objetos, etc., con el fin de facilitar una formación de las representaciones mentales más ricas y variadas, recurso que se evidencia en su transcripción en distintos lenguajes simbólicos representativos.

2. Proporcionar al estudiante una enseñanza reflexiva, donde él puede adquirir las bases orientadoras para sus procesos de observación del mundo, de los objetos y de sus propias acciones; aprender la representación de lo observado en diversos lenguajes simbólicos; buscar la función de los objetos y establecer relaciones analógicas según esta; jugar con nombres, palabras, dibujos, propiciando una paulatina separación de la representación y lo representado, permitiendo así tomar conciencia sobre diversas maneras de representación, llevándolo a un aprendizaje consciente y flexible, que siembra bases para la creatividad.

3. Fomentar la adquisición de diversos lenguajes (sistemas simbólicos de representación: dibujos, símbolos matemáticos, musicales, etc.) como una forma de codificar la información recibida del medio y permitir su acceso a la conciencia, como también entender la estructura interna de las habilidades adquiridas mediante su cartografía. Los lenguajes permiten re describir las habilidades procesales existentes que se adquieren en su mayoría de una manera inconsciente, en niveles de representación sucesivos, de forma que sea posible tomar conciencia de estos y transformarlos de modos diversos, logrando una flexibilidad controlada o voluntaria.

4. Fomentar la aprehensión consciente de los espacios conceptuales involucrados, como también de las habilidades adquiridas. Los poderes creativos aumentan gradualmente a medida que se desarrolla la capacidad de variar la conducta de modos cada vez más flexibles, reflexionando sobre lo que se está haciendo.

5. Promover el aprendizaje significativo y re-flexivo, permitiendo a su vez que la mente del alumno, siendo un "sistema generativo" que produce estructuras, se convierta en uno que las describe y las transforma: el sistema pasivo de generación según una simple reproducción se convierte en uno activo de generación propia y creativa.

6. Propiciar la autorreflexión consciente o evaluación reflexiva, permitiendo construir las heurísticas sucesivas de mayores niveles, logrando así una mejor guía de exploración creativa: tomar conciencia de la habilidad y cartografiar su estructura permite adquirir la flexibilidad controlada y voluntaria que distingue un desempeño creativo.

7. Fomentar una motivación por el aprendizaje en general y alegría de exploración, tanto de las dimensiones de conocimientos externos como de la dimensión interna de nuestra mente, con el fin de encontrarse con la sensación del poder mental que proporciona el ejercicio de la creatividad.

8. Crear condiciones para la formación del hábito del esfuerzo mental, teniendo en cuenta que los dominios conceptuales y heurísticos son construidos durante largos años de práctica y pasión. Al mismo tiempo, el fomento del esfuerzo sostenido desde una simple terminación de tareas empezadas hasta la culminación de pequeños proyectos individuales o colectivos, de la alegría de aprender y el orgullo por logros alcanzados, surgido desde una sana competencia del lidiador racional, permite sembrar bases para una vida futura de interés sostenido y pasión intelectual por aprender que distingue a un creador, que cambia mediante la transformación propia.

Clases Creativas

Como apunta la Comisión Europea en el documento elaborado por el Joint Research Centre (JRC): *Innovating Learning: Key Elements for Developing Creative Classrooms in Europe*, el concepto de clase creativa transgrede las fronteras del aula tal y como la hemos conocido hasta ahora, creando un ecosistema de aprendizaje que busca la renovación de las prácticas escolares a través del uso de las TIC.

Según este documento del JRC, las clases creativas deben proporcionar a los estudiantes no sólo los conocimientos, sino también las habilidades necesarias para desenvolverse y participar en la sociedad actual aprovechando el potencial de las tecnologías.

Para ello proponen un concepto de clase creativa que gira en torno a las prácticas pedagógicas innovadoras a través de ocho dimensiones clave: Infraestructura, Contenido y Currículum, Evaluación, Prácticas de aprendizaje, Prácticas docentes, Organización, Liderazgo y valores y Conectividad.

Estas dimensiones se relacionan entre sí para configurar un tipo de educación que se aleja de la idea del modelo educativo único concibiendo la educación como un proceso social, que fomente enseñanzas y aprendizajes dirigidos al desarrollo de las competencias necesarias en el para la sociedad actual.

Se han seleccionado algunas iniciativas recogidas en espacios de innovación educativa como el proyecto Escuela 21, que realiza un viaje alrededor del mundo con el objetivo de definir las claves de la transformación de la escuela o de nuevas formas de enseñanza y aprendizaje en la sociedad digital de la Fundación Telefónica que recoge iniciativas educativas en materia de creatividad e innovación.

Experiencias de Clases Creativas

Colegio Monserrat (España)

Este colegio situado en el Barcelona lleva cerca de dos décadas innovando en sus planteamientos educativos. En 1994 iniciaron un plan integral de transformación de su escuela en la que situaron y sitúan al alumno como protagonista del proceso de aprendizaje.

A nivel curricular trabajan los contenidos a través de la realización de proyectos evaluados con herramientas como portafolios o rúbricas y realizados con distintas aproximaciones: aprendizaje cooperativo, enseñanza basada en la resolución de problemas, aprendizaje reflexivo y el uso de las TIC (Tecnología de la Información y Comunicación) como herramientas al servicio del aprendizaje.

Pero uno de los elementos más destacados de esta transformación fue la construcción de nuevas infraestructuras con una distribución más abierta, que permiten una organización de las clases más flexible y manejable y que apoyan esta visión del aprendizaje centrado en el alumno que vienen desarrollando.

Lampton School (Reino Unido)

Esta escuela de primaria del Reino Unido integra las TIC (Tecnología de la Información y Comunicación) en sus enseñanzas. Su filosofía educativa tiene en cuenta la gran relevancia que las tecnologías tienen en la vida diaria de los alumnos, y por ello hace también un uso pedagógico de estas herramientas digitales, apropiándose de ellas para lograr sus objetivos educativos a través del

aprendizaje colaborativo y enfocado hacia las necesidades de los alumnos en su futuro fuera del centro, en un mundo que no deja de cambiar.

Orestad Gymnasium (Dinamarca)

Esta escuela de educación secundaria ubicada en Dinamarca tiene como principal objetivo preparar a los alumnos para participar una sociedad en la que la producción de conocimiento y experiencias cada día tiene más peso y en la que la creatividad y la innovación serán habilidades fundamentales en las vidas de los alumnos.

Además, el Orestad Gymnasium construyó en 2007 un edificio diferente a las escuelas que conocemos, enfocado a promover nuevas dinámicas de aprendizaje. Estas nuevas infraestructuras resulta un entorno propicio donde las TIC juegan un papel muy importante como plataformas de aprendizaje, así como los espacios creados para las diferentes formas de enseñanza

Kunskapsskolan Vasteras (Suecia)

Basada en un método de aprendizaje personalizado (Kunskapsskolan, que significa: la escuela del conocimiento), Kunskapsskolan Västeraås es una escuela de secundaria que, junto con otros 42 centros en Suecia, Reino Unido y Estados Unidos, que aplican este proyecto educativo de origen sueco.

El currículo está ordenado como una “escalera” de unos treinta peldaños en cada curso. Los alumnos trabajan en base a metas individualizadas, con un tutor personal que guía al estudiante en sus logros en base a “steps” o escalones, en los que el alumno va avanzando en función del tiempo y esfuerzo que invierte en su aprendizaje.

Todos los contenidos están disponibles online, accesibles desde cualquier dispositivo conectado a Internet y organizados por materias con distintas unidades de contenidos con actividades, vídeos y otros materiales digitales.

Steve Jobs School (Holanda)

En Holanda se ha abierto en este año 2013 la primera escuela Steve Jobs y está previsto que, a finales del presente curso escolar, al menos otras 12 escuelas en Holanda implanten este sistema de aprendizaje.

Se trata de un centro educativo en que los iPad toman un rol muy importante en la dinámica de la escuela pues todos los niños tienen acceso a una escuela virtual a través de estos dispositivos. Con los iPad, los alumnos pueden acceder a un plan de estudios personalizado guiado por sus profesores.

Asignatura Contabilidad

La Contabilidad es el lenguaje de las decisiones financieras, el principal medio de comunicación en relación con el impacto financiero de las actividades de la empresa. Ella contribuye a la toma de decisiones, mostrando el origen y destino del dinero y la capacidad de pago para cubrir las obligaciones, así como evaluando el desempeño. De acuerdo con el uso de la información, la Contabilidad se clasifica en Contabilidad financiera y Contabilidad de gestión.

La Contabilidad financiera y la Contabilidad de gestión son las dos ramas más importantes de la Contabilidad y ambas surgieron de la necesidad de especialización y cumplimiento de fines claramente definidos cuyo objeto principal de estudio es el patrimonio de la empresa.

Para Silva, J. (2010) La Contabilidad financiera se encarga de la clasificación, anotación e interpretación de las transacciones económicas, reflejando la situación económica de la empresa al cierre del ejercicio contable (Estados financieros). Constituye una fuente de información para usuarios externos (inversionistas, analistas financieros, acreedores, agencias gubernamentales y otros grupos interesados). En tal sentido, se considera que la Contabilidad financiera se interesa fundamentalmente en los Estados financieros para el uso externo.

La Contabilidad de gestión es la encargada de identificar, medir y valorar la circulación interna de la empresa, racionalizando y controlando sus recursos para suministrar a sus directivos la información necesaria y suficiente que les permita adoptar decisiones en el ámbito interno y a corto plazo en función de la organización y de acuerdo con las metas propuestas.

Para lograr sus propósitos, la Contabilidad de gestión formula un cuerpo sistemático de objetivos que orientan el proceso. Entre los principales objetivos están los siguientes:

1. El reconocimiento y la evaluación de las transacciones comerciales y otros hechos económicos para una acción contable apropiada.
2. Registrar en forma metodológica las operaciones de carácter financiero que ocurren en la empresa.
3. Suministrar información clara y precisa de:

3.1. La situación financiera de la empresa en un momento determinado.

3.2. Los resultados de las operaciones en un período determinado.

4. Analizar e interpretar los resultados económicos obtenidos en la actividad de una empresa.

5. Suministrar soportes de información para elaborar presupuestos de diversa índole sobre la actividad futura de la empresa.
6. Presentar datos precisos, medibles y analizables que le permitan a la administración tomar decisiones en cualquier momento, establecer responsabilidades, definir políticas, delegar autoridad, etc.

La contabilidad dedicada a la información con fines internos ha sido uno de los instrumentos más utilizados como sistema informativo para la dirección de la empresa, ya que permite conocer el resultado de ésta y de cada una de sus áreas, contribuyendo decisivamente al proceso de toma de decisiones. Es de gran importancia para las organizaciones, porque pretende servir de orientación o punto de partida para todo tipo de decisiones internas a diferentes niveles dentro del horizonte temporal del corto plazo. La gerencia utiliza la Contabilidad de gestión para:

Planificar: Comprender las transacciones comerciales y los hechos económicos esperados y su repercusión en la empresa.

Evaluar: Enjuiciar las contradicciones de diferentes hechos pasados y/o futuros.

Controlar: Velar porque sea íntegra la información financiera relativa a las actividades de la organización y su medio.

El buen dominio del proceso contable requiere el conocimiento de una serie de conceptos que conforman la estructura jerárquica básica de la Contabilidad: principios, reglas particulares y criterio prudencial de aplicación de esas reglas particulares.

Bases Legales

Ley Orgánica de Educación.

El Artículo 102: "La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y

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

En este sentido, la presente ley establece que el sector educativo está motivada a una praxis de orden social, de responsabilidad colectiva, identificada por la participación de diferentes actores, por su acción, constructora y transformadora de conocimiento. Para lograr una sociedad más participativa dentro de las escuelas que contribuya en la educación de los estudiantes del país.

El Artículo 103: "Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas.

El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo.

Las contribuciones de los particulares a proyectos y programas educativos públicos a nivel medio y universitario serán reconocidas como desgravámenes al impuesto sobre la renta según la ley respectiva."

Ley Orgánica de Educación, el artículo 6º, de la misma indica:

"Todos tienen derecho a recibir una educación conforme con sus aptitudes y aspiraciones, adecuada a su vocación y dentro de las exigencias del interés nacional o local, sin ningún tipo de discriminación por razón de la raza, del sexo, del credo, la posición económica y social o de cualquier otra naturaleza. El estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el cumplimiento de la obligación que en tal sentido le corresponde, así como los servicios de orientación, asistencia y protección integral al alumno, con el fin de garantizar el máximo rendimiento social del sistema educativo y de proporcionar una efectiva igualdad de oportunidades educacionales".

La educación y el trabajo constituyen los procesos fundamentales para alcanzar los fines del Estado, reflejados en el artículo 3 de la CRBV; por otra parte, en las líneas orientadoras del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001- 2007, se establece que el Estado orienta el desarrollo del país en la creación de un nuevo modelo productivo, capaz de generar un crecimiento sustentable, la diversificación productiva y la estabilidad macroeconómica,

entrelazado con los principios de conservación del ambiente (Modelo de Desarrollo Endógeno), planteado en los cinco equilibrios que representan las fuerzas y los factores que intervienen en el nivel nacional.

En el Plan Estratégico Simón Bolívar 2007-2013, se concreta la línea estratégica referida a la Suprema Felicidad Social sobre la que se desarrolla la educación, materializando la extensión de la cobertura educativa con atención integral a toda la población excluida, de extrema pobreza y máxima exclusión social. También se consideran los elementos esenciales del modelo productivo social; fortalece e incentiva la investigación, el desarrollo de la educación intercultural bilingüe y la garantía de accesos a la Educación Superior, con pertinencia sociocultural y de integración continental.

Es necesario considerar que este plan estratégico de desarrollo trasciende de una manera directa o indirecta al resto de las líneas, visto como uno de los elementos claves en la transformación social del país, en la construcción y consolidación de un nuevo modelo de ciudadanía y de un nuevo(a) republicano(a).

El Ministerio del Poder Popular para la Educación, como ente rector y orientador de las políticas educativas, las articula con las del Estado. De allí que sus acciones están dirigidas a garantizar el fortalecimiento de las líneas estratégicas que vinculan a la educación con el trabajo productivo propias del desarrollo social, local, regional y nacional, a través de la formación del estudiante en, por y para esta forma de trabajo, que le permita satisfacer sus necesidades básicas, su formación permanente y contribuir al desarrollo nacional.

Bases filosóficas

Motivación desde el punto de vista Filosófico.- Los filósofos griegos, Platón y Aristóteles, que han realizado importantes aportes, han tenido una gran transcendencia en el desarrollo de la psicología y en el estudio de la motivación. Platón contrapuso el mundo de los sentidos (cuerpo) al mundo de las ideas (alma). Por el contrario, Aristóteles se interesó por el mundo de los sentidos, defendiendo que el conocimiento provenía de nuestra experiencia, y que las ideas eran conceptos creados por nosotros. En la razón, que está vacía antes de nacer (tabula rasa), se registran todos los conocimientos que proporciona la experiencia. Esta idea provocó en la psicología posterior la controversia: herencia- experiencia. Hoy se admite que la motivación es el resultado de una compleja combinación de herencia y de experiencia. Descartes (1596-1659) con dualismo cartesiano estableció que la conducta humana es fruto de un alma libre y racional. Los empiristas ingleses (John Locke, 1632-1704) realizaron dos aportaciones el interés por el estudio subjetivo de la experiencia sensorial y del pensamiento asociacionista de las ideas.

Así, el concepto de asociación fue el axioma fundamental de la psicología, al permitir establecer conexiones entre los contenidos mentales y la experiencia. En el estudio de la motivación, el concepto de asociación es importante ya que muchos motivos se aprenden de esta manera.

Bases Pedagógica

En la actualidad, la pedagogía es el conjunto de los saberes que están orientados hacia la educación, entendida como un fenómeno que pertenece intrínsecamente a la especie humana y que se desarrolla de manera social. La

pedagogía, por lo tanto, es una ciencia aplicada con características psicosociales que tiene la educación como principal interés de estudio. En este aspecto es tan importante la mencionada disciplina que desde hace algunos años en todos los centros educativos públicos que forman parte de la Red de Enseñanza de España existe un pedagogo o pedagoga que no sólo se encarga de respaldar el trabajo de los profesores sino que también ayuda a los alumnos que lo necesitan en determinadas áreas.

Más concretamente esta figura tiene en cualquier escuela o instituto unas funciones claramente delimitadas como son las siguientes: servicio de orientación y organización escolar, programación de metodologías específicas, asesoramiento al profesor, elaboración de terapias específicas, técnicas de estudio, diagnóstico del discente.

Es importante destacar que la pedagogía se nutre de los aportes de diversas ciencias y disciplinas, como la antropología, la psicología, la filosofía, la medicina y la sociología.

De todas formas, cabe destacar que hay autores que sostienen que la pedagogía no es una ciencia, sino que es un arte o un tipo de conocimiento. Muchos han sido los pedagogos que a lo largo de la historia han planteado sus teorías acerca de la educación, no obstante, entre todos ellos destacan figuras como la de Paulo Freire. Este fue un educador de origen brasileño que se ha convertido en un referente dentro de esta citada ciencia.

En concreto, él estableció una serie de veinte máximas fundamentales en el ámbito de la Pedagogía bajo su punto de vista. Nos estamos refiriendo, por ejemplo, a que enseñar exige siempre saber escuchar, que todos siempre aprendemos, o que estudiar no es un proceso mediante el cual se consumen ideas sino que estudiar es crear precisamente esas citadas ideas.

La pedagogía puede ser categorizada de acuerdo a diversos criterios. Suele hablarse de la pedagogía general (vinculada a aquello más amplio dentro del ámbito de la educación) o de pedagogías específicas (desarrolladas en distintas estructuras de conocimiento según los acontecimientos percibidos a lo largo de la historia).

Bases Sociales

Si partimos del punto que, motivación es aquella fuerza que nos impulsa a llegar a un fin o meta, esto nos deja explícito la dinámica de la conducta interna o externa del individuo.

Aunque todos los estudios en motivación se presentan en forma de hipótesis o teorías; y la mayoría de estas teorías se inician y terminan de manera individual, son pocas las que explican una motivación grupal o social.

La teoría de la homeostasis psicológica es una de las teorías de motivación más intensa y con investigaciones psicológicas confiables. Cannon (1939)) fue el primero que estudio la motivación como un equilibrio buscado por el individuo para mantener constante las condiciones de la vida en el ambiente externo e interno.

Reseña Histórica del Liceo Nacional Bolivariano “Manuela Sáenz”

La Escuela Básica “Anexo Paraparal” fue creada en el año escolar 1996-1997 por una necesidad de servicio con una matrícula de 60 alumnos distribuidos en dos secciones de séptimo grado, un directivo, seis docentes, y dos señoras colaboradoras de limpieza dicho plantel se encontraba ubicado en la urbanización las garcitas de este municipio, en la planta física de la escuela básica “Ramona de Romero” y funcionaba en el turno de la tarde.

En esta sede funcionó seis años incrementando su matrícula anualmente, para el año escolar 2001-2002 se crea una seccional y el departamento de evaluación, durante el año escolar 2002-2003 el plantel es trasladado a otra sede dentro del mismo municipio compartiendo la sede de la “E.B. María Fidela Chirinos”, allí permaneció dos años, contando para ese entonces con 10 secciones, una matrícula de 280 alumnos, 18 docentes, un director, 2 colaboradores administrativos, 2 para limpieza y 2 para vigilancia.

En el año escolar 2004-2005 nuevamente por necesidad de servicio se crean 26 secciones con una matrícula de 840 alumnos distribuidos en 18 secciones de séptimo grado, 3 de octavo, 3 de noveno y dos primero de ciencias, también se incrementa el número de docentes a 44, luego en el mes de febrero se crean 2 secciones para cubrir el número de secciones incrementadas en septiembre, aunque el plantel continuaba solo con una directora encargada.

En vista del incremento de secciones en el plantel, el organismo FEDE alquila una sede ubicada en el barrio fundación Simón Bolívar, casa 3 efectuándose su traslado a esta sede en octubre de 2004, ahora con el nombre de LICEO NACIONAL BOLIVARIANO “MANUELA SAENZ”

Para el año escolar 2008-2009 el plantel es trasladado a la sede del Liceo Tierra de Arawacos, una infraestructura recién construida con todas las condiciones básicas necesarias para el excelente desarrollo de los jóvenes residentes de las urbanizaciones y barriadas populares del municipio.

Actualmente la institución está ubicada en el sector vía El Roble, urbanización “Piedras Negras”, funciona en los turnos, mañana y tarde, ofreciendo 1º, 2º, 3º, 4to y 5to año con cinco secciones en cada grado.

El Liceo Nacional Bolivariano “Manuela Sáenz” es una institución educativa con un modelo académico bolivariano, cuyo objetivo es lograr la formación integral del educando en todas las áreas del conocimiento para lograr un ser emocionalmente estable con principios y valores familiares, sociales, patrióticos, regionales, y ecológicos, que le permita alcanzar sus metas en un marco de responsabilidad y libertad.

Dentro de un modelo educativo Bolivariano y en un ambiente intercultural formar un joven integral, equilibrado fundamentado en valores para que sea protagonista de su propia maduración en capacidad de continuar estudios superiores, dando respuesta a la necesidad de formación de los jóvenes de la región.

Esta institución promueve el fortalecimiento de integración de la Responsabilidad y la Excelencia entre la familia- educandos a través del desarrollo curricular pedagógico, cultural, deportivo, recreativo, uso de la tecnología de la información, comunicación, promoción del aprender a vivir viviendo.

En el Liceo Nacional Bolivariano “Manuela Sáenz” se encarga de realizar actividades dirigidas a la prevención de enfermedades, embarazo a temprana

edad, alcohol, drogas entre otras. Además impulsa la conservación del ambiente escolar y de la comunidad a través de jornadas. Entre sus proyectos educativos está el uso de las T.I.C. en las investigaciones y proyecciones de las mismas.

DEFINICION DE TÉRMINOS BÁSICOS

Motivación Intrínseca. La motivación intrínseca es aquellas acciones del sujeto que este realiza por su propio interés y curiosidad y en donde no hay recompensas externas al sujeto de ningún tipo. Baquero y Limón Luque (1999)

Clases Creativa. El concepto de clase creativa transgrede las fronteras del aula tal y como la hemos conocido hasta ahora, creando un ecosistema de aprendizaje que busca la renovación de las prácticas escolares a través del uso de las TIC. Proporciona a los estudiantes no sólo los conocimientos, sino también las habilidades necesarias para desenvolverse y participar en la sociedad actual aprovechando el potencial de las tecnologías. Este documento pone nombre a algunas de las principales iniciativas en este ámbito.

Contabilidad. La contabilidad es una herramienta que registra los hechos económicos ocurridos en la empresa, con el objetivo principal de proporcionar o entregar información.

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN

OBJETIVO GENERAL: Determinar la Motivación Intrínseca como factor importante en el desarrollo de Clases Creativas en la Asignatura Contabilidad en el Liceo Nacional Bolivariano “Manuela Sáenz”, Municipio Los Guayos Estado Carabobo.

DEFINICIÓN NOMINAL	DEFINICIÓN REAL O DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL O INDICADORES	ITEMS
La motivación intrínseca se puede definir como como aquélla que nace del interior de la persona con el fin de satisfacer sus deseos de autorrealización y crecimiento personal. (Wenger y Snyder, 2000).	La motivación intrínseca	Motivación	01, 02
		Motivación intrínseca	03, 04
		Teoría motivación de Maslow	
		Teoría de los factores de la Motivación.	05, 06
	Factores motivacionales	Factor higiénico	07, 08
		Factor de mantenimiento del cargo	09
			10
		Factor de satisfacción	11
		Motivación Social	12
		Motivación al logro	13, 14
La clase creativa cuenta con la capacidad de generar nuevas ideas que se traducen en innovación y finalmente se convierte en nuevos productos o servicios. La clases creativas juegan un papel importante en el desarrollo de todo tipo de organizaciones, regiones, ciudades, países, es decir, las que atraen y desarrollan clase creativa crecen, mientras que las que no cuentan con ella tienden a decaer. Para atraer clase creativa se necesitan tres T: Talento, Tecnología, y Tolerancia (Florida, 2002).	Desarrollo de las clases creativas	Creatividad	15, 16
		Aula de taller creativo	17, 18
		Clases Creativas.	19, 20

Fuente: Noguera. (2015)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se resaltan aspectos relacionados con la metodología en la que se encuentra enmarcado este estudio. Para toda investigación es de importancia vital que los hechos y relaciones establecidas, los resultados obtenidos o los nuevos conocimientos tengan el grado máximo de exactitud y confiabilidad. Para ello se planifica una metodología, que es un procedimiento general para lograr de manera precisa el objetivo de la investigación. De ahí que ésta presenta los métodos y técnicas que la guían (Silva, 2008)

Diseño de Investigación

Todo trabajo debe estar organizado bajo un diseño metodológico, Hernández, Fernández y Baptista (2006) definen un diseño de investigación como un “plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación” (p. 158).

En referencia a lo expuesto, esta investigación se realiza bajo un diseño no experimental, a lo que los autores ya señalados plantean que son los diseños no experimentales son “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 205), aunado a ello, los diseños de investigación transaccional o transversal de tipo descriptivo “Indagan la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población, estudios puramente descriptivos”. (p. 210).

Es importante señalar que además también se apoya en una investigación de campo, a lo que Palella y Martins, (2010) señalan que “Consiste en la recolección de datos de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural.” (p. 88). Es decir, se aplica un instrumento a los individuos que están involucrados en el estudio para obtener la información.

Tipo de Investigación

Se hace necesario situar las características de la información que se abordará, se debe delimitar el tipo de estudio de que se trata con su respectivo esquema de investigación. Por lo tanto, esta investigación se enmarca en el tipo descriptiva. Según el autor (Fidias G. Arias (2012)), define: la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (pag.24).

Población y Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 238). Por tanto, la población de esta investigación está conformada por 10 docentes de Educación para el Trabajo adscritos a la asignatura contabilidad del Liceo Nacional Bolivariano “Manuela Sáenz”.

De igual forma, el autor mencionado define la muestra como “Un subgrupo de la población de interés (sobre la cual se recolectan datos, y que tienen que definirse o delimitarse de antemano con precisión) éste deberá ser representativo de la población” (p. 236).

En este particular, el presente estudio por tener una población definida y pequeña tomará en cuenta como muestra el mismo total de la población, a lo que Palella y Martins (2010) plantea que “Cuando propone un estudio, el investigador tiene dos opciones: abarcar la totalidad de la población, lo que significa hacer un censo o estudio de tipo censal, o seleccionar un número determinado de unidades de la población, es decir, determinar una muestra.” (p. 105). En tal sentido, debido al tamaño de la población, esta investigación se centra en una muestra de tipo censal, donde se abarca a la población total objeto de la investigación. Se hace relevante señalar que, también se aplica una muestra estratificada.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Según lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2006) “Recolectar datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reducir datos con un propósito específico” (p. 274). Es por esto, que en este trabajo la técnica a utilizar para la recolección de datos será una encuesta, ésta según Palella y Martins (2010) es definida como “una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, quienes en forma anónima, las responden por escrito.” (p. 123).

Por otro lado, el instrumento que se empleará para llevar a cabo la técnica de recolección de datos será el cuestionario, definido por Hernández, Fernández y Baptista (2006) como “Un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.” Cabe señalar que para dicho instrumento se estima utilizar preguntas de tipo cerradas “Son aquellas que contienen opciones de respuesta previamente delimitadas” (p. 310) y las mismas tendrán alternativas de respuestas policotómicas, haciendo uso de una escala tipo Likert (siempre-algunas veces-nunca).

Validez y Confiabilidad

La validez según Hernández, Fernández y Baptista (2006) “Se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 277). En concordancia, la validez del presente estudio se efectuará de acuerdo a la Validez de Juicio de Expertos, la cual según los autores mencionados „Se refiere al grado en que aparentemente un instrumento de medición que mide la variable en cuestión, de acuerdo con “Voces Calificadas”.” (p. 284)

Al respecto, se hace referencia a la confiabilidad, Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) ésta es el “Grado en el que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. En correspondencia, se utilizará para el cálculo de la confiabilidad el Alfa de Crombach, según los autores mencionados Existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos utilizan fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad. La mayoría de estos coeficientes pueden oscilar entre cero y uno, donde un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad (confiabilidad total).

Cabe señalar que al aplicar la fórmula del coeficiente mencionado:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de los valores totales observados y
- k es el número de preguntas o ítems.

Al aplicar la presente formula se obtendrá el resultado para la confiabilidad. Este resultado según el cuadro n° demostrara, que la confiabilidad del instrumento se encuentra en los valores aceptables para ser considerado de acuerdo a los datos suministrados en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 2 Referencia rango de confiabilidad

TABLA DE REFERENCIA RANGO	CONFIABILIDAD
0,81 – 1	MUY ALTA
0,61 – 0,80	ALTA
0,41 – 0,60	MEDIA
0,21 – 0,40	BAJA
0 – 0,20	MUY BAJA

Fuente: Palella y Martins (2010)

Procedimiento

Para el desarrollo de la investigación se procedió a seguir los siguientes procedimientos:

- Diseño de instrumentos.
- Validar los instrumentos mediante el juicio de expertos, para perfeccionar el mismo, y la aplicación de una prueba piloto.
- Aplicación del instrumento
- Esquematización de los resultados obtenidos para cerciorarse de su veracidad.
- Procesamiento de los datos mediante la utilización de la estadística descriptiva.
- Planteamiento de las conclusiones y recomendaciones

Técnicas de Análisis

La información se recolectó mediante la aplicación de un cuestionario que consta de 20 preguntas de repuesta en escala tipo Likert y se procesó utilizando la técnica de la estadística descriptiva. Se utilizó la distribución de frecuencias relativas (porcentajes) y los resultados se presentaron en cuadros y tablas graficadas mediante diagramas de barra.

CAPITULO IV

ANALIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

En este capítulo, se describen las operaciones de clasificación, registro y tabulación a las que fueron sometidos los datos obtenidos, una vez que se aplicó el instrumento de recolección de información. Esto se hizo utilizando la Estadística descriptiva para describir la distribución de las frecuencias de cada variable. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “una distribución de frecuencias es un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías y generalmente se presenta como una tabla” (p.287)

De esta forma, después de ser procesada la información, se procedió a la elaboración de las tablas y gráficos porcentuales., ya que las distribuciones de frecuencias, especialmente si hay porcentajes se pueden presentar en forma de histogramas o gráficas de otro tipo. En el caso de la presente investigación se utilizó el gráfico de barra. Por cada indicador, se realizó una tabla con su respectivo gráfico.

De esta forma, se realizaron 3 tablas e igual número de gráficos, en los cuales se distribuyeron los 20 ítems, a fin de dar cumplimiento a los objetivos propuestos en la investigación.

Finalmente, se presenta un análisis de los resultados, sustentados con el Marco Teórico de la Investigación.

Tabla N° 1

Dimensión: La motivación intrínseca

Indicadores:

- ✓ Motivación
- ✓ Motivación Intrínseca

Ítems:

Usted como docente considera que:

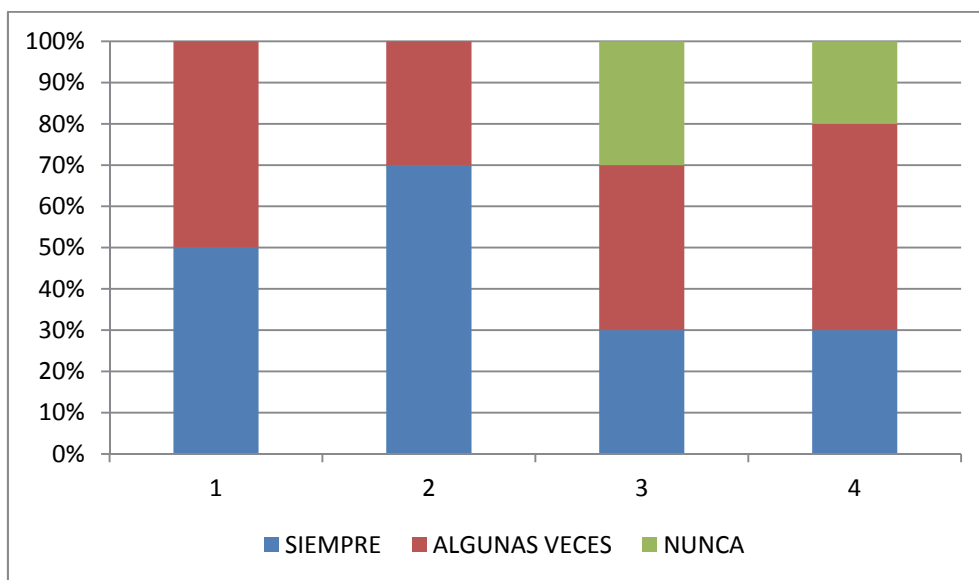
1. Motiva al alumno para que mejore su rendimiento académico.
2. Planifica clases para motivar a los estudiantes en su aprendizaje.
3. Realiza actividades dinámicas al inicio de cada clase para atraer el interés del grupo.
4. Planifica las clases considerando estrategias innovadoras para mejorar el proceso de enseñanza.

ITEMS	ALTERNATIVAS						TOTAL	
	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA			
	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%
1	5	50	5	50	0	0	10	100
2	7	70	3	30	0	0	10	100
3	3	30	4	40	3	30	10	100
4	3	30	5	50	2	20	10	100

Fuente (Noguera, J. (2015)

GRAFICO N° 1

Distribución de las respuestas dadas por los docentes de la asignatura de Contabilidad del Liceo Nacional Bolivariano “Manuela Sáenz” de los ítems 1, 2, 3, 4. Para la dimensión: Motivación Intrínseca



Fuente (Noguera, J. (2015)

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA TABLA 1 Y EL GRÁFICO 1

Observando la distribución de las respuestas emitidas por el personal docente en el Liceo nacional Bolivariano “Manuela Sáenz”, con relación a los Ítem 1, 2, 3 y 4, que corresponden a la Dimensión: Motivación Intrínseca y los Indicador: Motivación y Motivación Intrínseca, se puede apreciar que, el 50% motiva al estudiante para que mejore su rendimiento académico mientras el 50% restante los motiva algunas veces.

El 70% de los docentes planifica clases para motivar a los estudiantes en su aprendizaje, el 30% respondió que planifica sus clases para motivar algunas veces.

El 30% de los docentes realizan actividades dinámicas, el 50% respondió que algunas veces las realiza y el 20% restante nunca realiza actividades dinámicas al inicio de cada clase para atraer el interés del grupo.

TABLA N° 2

Dimensión: Factores motivacionales

Indicadores:

- ✓ Contenido del cargo
- ✓ Tareas y los deberes relacionados con el cargo
- ✓ Reconocimiento
- ✓ Comunicación
- ✓ Relaciones
- ✓ Logro

Ítems:

Usted como docente considera que:

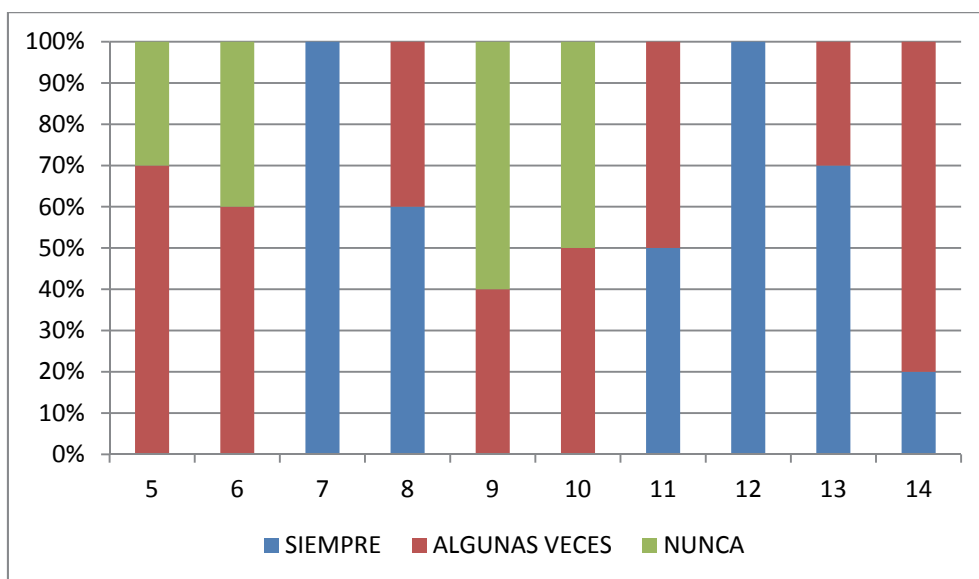
5. Realiza foros sobre temas específicos de la materia.
6. Se siente motivado con las actividades que realiza.
7. Cumple cabalmente con las tareas y deberes asignadas al cargo q desempeña.
8. Asiste puntualmente a las clases planificadas.
9. Organiza los recursos institucionales en función a los contenidos a desarrollar.
10. Recibe reconocimiento por la labor desempeñada.
11. La comunicación que mantiene con sus compañeros lo hace sentir satisfecho en su trabajo.
12. La relación con los directivos se caracteriza por el respeto, armonía y comprensión.
13. Su nivel educativo está acorde con las labores que debe desempeñar.
14. Participa en talleres de superación personal.

ITEMS	ALTERNATIVAS						TOTAL	
	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA			
	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%
5	0	0	7	70	3	30	10	100
6	0	0	6	60	4	40	10	100
7	10	100	0	0	0	0	10	100
8	6	60	4	40	0	0	10	100
9	0	0	4	40	6	60	10	100
10	0	0	5	50	5	50	10	100
11	5	50	5	50	0	0	10	100
12	10	100	0	0	0	0	10	100
13	7	70	3	30	0	0	10	100
14	2	20	8	80	0	0	10	100

Fuente (Noguera, J. (2015)

GRAFICO N° 2

Distribución de las respuestas dadas por los docentes de la asignatura de Contabilidad del Liceo Nacional Bolivariano “Manuela Sáenz” de los ítems 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14. Para la dimensión: Factores Motivacionales.



Fuente (Noguera, J. (2015))

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA TABLA 2 Y EL GRÁFICO 2

Observando la distribución de las respuestas emitidas por el personal docente en el Liceo nacional Bolivariano “Manuela Sáenz”, con relación a los Ítems 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14, que corresponden a los Factores motivacionales y los Indicador: Contenido del cargo, Tareas y los deberes relacionados con el cargo, Reconocimiento, Comunicación, Relaciones y Logro; se puede apreciar que, el 70% de los docentes en el ítem 5 realizan foros sobre temas específicos de la materia mientras que el 30% restante no nunca lo hace.

En cuanto al ítem 6 el 60% de los docentes algunas veces se siente motivado con las actividades que realiza el 40% de los docentes respondió que nunca se motivan por las actividades realizadas.

Ítem 7 el 100% de los docentes siempre cumplen cabalmente con las tareas y deberes asignadas al cargo q desempeña.

En el ítem 8 el 60% de los docentes asiste puntualmente a las clases planificadas mientras el 40% respondió que nunca llega a las clases puntualmente.

En Cuanto al ítems 9 solamente el 40% de los docentes organiza los recursos institucionales en función a los contenidos a desarrollar, mientras el 60% nunca organiza tales recursos.

El 50% de ellos dio respuestas al ítem 10 que algunas veces reciben reconocimientos por la labor desempeñada, el otro 50% responde a esta pregunta de forma negativa ya que no les dan ningún tipo de reconocimiento por su trabajo.

Dando respuesta al ítems 11 solo el 50% de los docentes mantiene comunicación con sus compañeros para así mantener un buen ambiente de trabajo, mientras el 50% restante no mantiene comunicación con sus compañeros de trabajo.

Por otra parte 100% de los docentes mantiene una relación de trabajo bajo el respeto, la armonía y comprensión con el personal directivo de la institución.

En el ítem 13 el 70% da respuesta que siempre su nivel educativo está acorde con la labor que desempeñan, mientras que el 30 % restante no parece estar acorde con la labor que desempeña por su nivel educativo.

Por ultimo en el ítems 14 solo el 20% de los docentes siempre participa en talleres mientras que el 80% dice no participar en talleres de superación personal.

TABLA N° 3

Dimensión: Desarrollo de las clases creativas

Indicadores:

- ✓ Creatividad
- ✓ Taller creativo
- ✓ clases creativas

Ítems:

Usted como docente considera que:

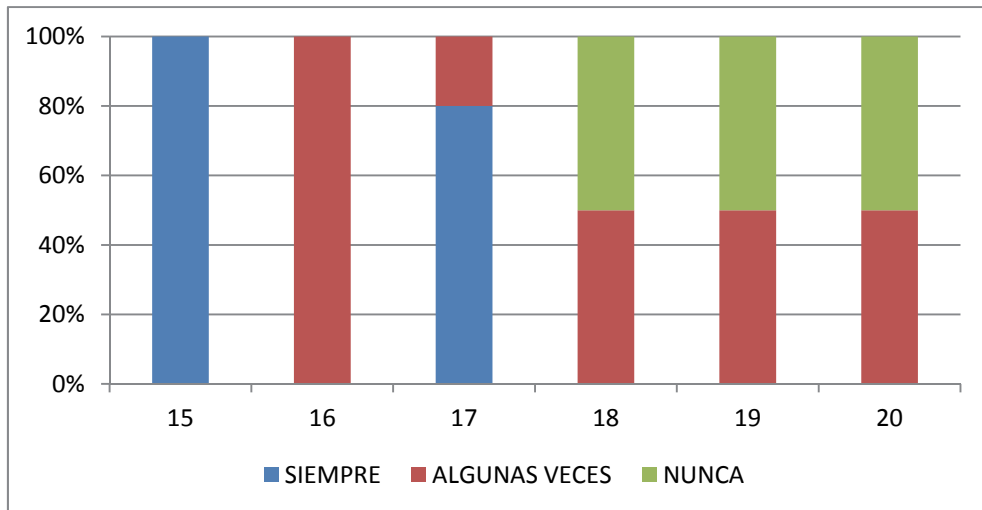
15. Fomenta los valores en los estudiantes.
16. Utiliza distintos tipos de recursos técnicos para el proceso de enseñanza y aprendizaje.
17. Promueve la interacción con el alumno, con el fin de generar mayor disposición de ellos hacia el aprendizaje.
18. Aplica estrategias que fomenten el esfuerzo mental del estudiante en el desarrollo de las clases (rompecabezas, crucigramas, sopa de letras).
19. Desarrolla con frecuencia actividades innovadoras para motivar al estudiante cursante en la asignatura Contabilidad.
20. Aplica el uso de la TIC (Tecnología de información y comunicación) durante las clases.

ITEMS	ALTERNATIVAS						TOTAL	
	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA			
	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%
15	10	100	0	0	0	0	10	100
16	0	0	10	100	0	0	10	100
17	8	80	2	20	0	0	10	100
18	0	0	5	50	5	50	10	100
19	0	0	5	50	5	50	10	100
20	0	0	5	50	5	50	10	100

Fuente (Noguera, J. (2015)

GRAFICO N° 3

Distribución de las respuestas dadas por los docentes de la asignatura de Contabilidad del Liceo Nacional Bolivariano “Manuela Sáenz” de los ítems 15, 16, 17, 18, 19 y 20. Para la dimensión: Desarrollo de las clases creativas



Fuente (Noguera, J. (2015))

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA TABLA 3 Y EL GRÁFICO 3

Observando la distribución de las respuestas emitidas por el personal docente en el Liceo nacional Bolivariano “Manuela Sáenz”, con relación a los Ítems 15, 16, 17, 18, 19 y 20 que corresponden a la dimensión del desarrollo de las clases creativas y los Indicador: Creatividad, Taller creativo, clases creativas. Se puede apreciar que el 100% de los docentes siempre fomenta en sus estudiantes los valores.

En el ítem 16 el 100% de los docentes encuestados algunas veces utiliza distintos tipos de recursos técnicos para la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

Mientras el ítem 17 el 80% de los docentes siempre promueve la interacción con los alumnos con el fin de generar mayor disposición de ellos hacia el aprendizaje, el 20% restante algunas veces promueve la interacción con los alumnos.

El 50% algunas veces aplica estrategias que fomenten el esfuerzo mental del estudiante, el otro 50% da respuesta al ítem 18 que nunca aplica estrategias que fomenten el esfuerzo mental del estudiante para el desarrollo de las clases.

Dando respuestas al ítem 19 se puede apreciar que el 50% solo algunas veces desarrolla actividades innovadoras, mientras el 50% de los docentes restante nunca desarrolla actividades innovadoras para motivar al estudiante que cursa la asignatura contabilidad.

Por ultimo en esta pregunta se aprecia que los docentes no aplican con frecuencia el uso de las TIC en el aula siendo este recurso el más actualizado solo el 50% de los docentes algunas veces lo utilizan en resto nunca lo hace..

CAPITULO V

CONCLUSION Y RECOMENDACIÓN

1. Conclusiones

Una vez realizadas las investigaciones teóricas del objeto de estudio y finalizado el análisis de los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento, se puede llegar a las siguientes conclusiones en la determinación de la motivación intrínseca como factor importante en el desarrollo de clases creativas en la asignatura contabilidad en el Liceo Nacional Bolivariano Manuela Sáenz, Municipio los Guayos Estado Carabobo:

La motivación intrínseca en el docente es el deseo de superación personal y profesional, es la vocación y satisfacción que siente por realizar sus tareas y no por obtener algunos resultados

Es Por ello, que un docente intrínsecamente motivada no verá los fracasos como tal, sino como una manera más de aprender ya que su satisfacción reside en el proceso que ha experimentado realizando la tarea, y no esperando resultados derivados de esa realización.

Concluyendo con los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta a los docentes en cuanto a la dimensión de la motivación intrínseca se puede deducir que: la mitad de los docentes de educación para el trabajo de la institución educativa se preocupa por motivar a los estudiantes para que mejoren su rendimiento académico y realizan actividades dinámicas para atraer el interés del grupo al iniciar cada clase.

En cuanto a la dimensión factores motivacionales, hace relevancia al comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos

factores que orientan el comportamiento de las personas, es decir que un docente que disponga de recursos, variedad de actividades y otros medios podrá sentirse motivado en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con lo cual se lograría mayor calidad en su desempeño y, de esta manera beneficiara a los alumnos y alumnas.

En consecuencia, para lograr la motivación de los docentes, se deben proporcionar condiciones sociales y físicas adecuadas a los requerimientos de las asignaturas, el nivel de los alumnos y a otras variables que se pudieran tomar en cuenta para hacer que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea productivo, eficaz y beneficioso para los alumnos como eje centrales de dicho proceso.

Dando cumplimiento al segundo objetivo, identificar los factores motivacionales que intervienen en el desarrollo de clases creativas en la asignatura contabilidad, los resultados obtenidos evidencian que los factores intrínsecos, es decir, los relacionados con la necesidad de logro y crecimiento personal, el reconocimiento, entre otros son los que más motivan a tener un buen desempeño.

Las clases creativas deben proporcionar a los estudiantes no sólo los conocimientos, sino también las habilidades necesarias para desenvolverse y participar en la sociedad actual aprovechando el potencial de las tecnologías.

En cuanto al tercer objetivo, analizar la importancia de la motivación intrínseca en el desarrollo de clases creativas se pudo evidenciar que el 50% de los docentes aplica estrategias innovadoras que fomenten el esfuerzo mental del estudiante para el desarrollo de las clases.

El docente de educación para el trabajo debe utilizar planificaciones estratégicas pedagógicas y didácticas en las aulas de clase, fomentando una atmósfera creativa en el desarrollo de las actividades.

2. Recomendaciones

La principal responsabilidad que tienen los Directivos de una institución educativa para con sus docentes es la de crear un ambiente propicio para que florezca el talento. Deben ayudar y motivar para que alcancen su potencial y, sobre todo, para que lo alcancen en grupo, para así promover la excelencia en el desempeño.

Por esta razón, una vez obtenidas las conclusiones anteriormente expuestas, se recomienda:

- ✓ Promover de manera permanente la actualización y capacitación del personal docente, ya que según los resultados, esto motiva altamente al personal.
- ✓ Cumplir a cabalidad con las tareas asignadas por parte del directivo, cumplir cabalmente con las actividades asignadas.
- ✓ Realizar clases creativas ajustadas a las necesidades, habilidades y destrezas de los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Arias, F (2006) *El proyecto de investigación* (5ta e.) Caracas, Venezuela. Editorial Episteme. Caracas Venezuela.

Atkinson, P. (1997). Motivación. México: Trillas.

Bermúdez (2011). Factores motivacionales presentes en el rendimiento laboral de los docentes. Estado Falcón

Bermúdez, (2011). Los factores motivacionales presentes en el rendimiento laboral de los docentes. Trabajo de Grado no Publicado. Universidad Santa María.

BETANCOURT MOREJÓN, J. *Condiciones necesarias para propiciar atmósferas creativas*. Publicado el 13 de junio de 2007.

BODEN, M. *La mente creativa. Mitos y mecanismos*. Barcelona: Editorial Gedisa, 1994.

Campos, R. (2010). *Condiciones motivacionales y desempeño docente* Universidad del Zulia.

Cannon (1939) *Teoría 1910. A Laboratory Course in Physiology*

Chiavenato, I. (1994). Administración de los Recursos Humanos. Bogota, Colombia: McGraw - Hill Interamericana.

CHIBAS ORTIZ, F. *Creatividad y cultura*. La Habana, Cuba: Editorial Pueblo y Educación, 2001.

Concepción, C. (2010). Factores motivacionales que influyen en el desempeño del personal docente del colegio “Ejercito Nacional, nivel secundario. Universidad de Oruro, Bolivia.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N° 36.860 (Extraordinario). Caracas, Venezuela.

DE LA TORRE, Saturnino. *Dialogando con la creatividad. De la identificación a la creatividad paradójica*. España, Barcelona: Octaedro Ediciones, 2003.

Franco, Y (2014) Tesis de Investigación. Población y Muestra. Tamayo y Tamayo. [Blog Internet] Venezuela Disponible

GONZÁLEZ VALDÉS, A. PRYCREA. *Desarrollo multilateral del potencial creador*. La Habana, Cuba: Editorial Academia, 1994.

Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. (4a. ed.) México. Editorial: Mc Graw-Hill.

Herzberg, F. (1959). *Motivación en el trabajo*. Nueva York: John Wiley.

Herzberg, F. (1966). *Trabajo y naturaleza del hombre*. Cleverlan: World. Investigación. México: Mc Graw Hill. México.

León, E. (2008) *Motivación de Conductas Prosociales en la Escala a través del deporte*. Tesis doctoral presentada al departamento de psicología de la Facultad de Educación de la Universidad de Carabobo.

Ley Orgánica de Educación (2009). Gaceta Oficial N° 5.929 de la República Bolivariana de Venezuela 2009. Caracas, Venezuela.

Ley Orgánica de Educación, (1980). Gaceta Oficial N° 2635 (Extraordinario)

MARTÍNEZ LLANTADA, M. *Calidad educativa. Actividad pedagógica y la creatividad*. La Habana, Cuba: Editorial Academia, 1998.

Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad*. New York: Harper and row.

Mcclelland. D. (1961) *The Achieving Society*, Nueva Cork, Van Nostrand.

Mcclelland. D. (1974) *Informe sobre el Perfil motivacional observado en Venezuela en los años 1930, 1950, y 1970*. Caracas. Fundación Venezolana para el Desarrollo de Actividades Socioeconómicas. (FUNDASE).

MITJANS MARTÍNEZ, A. *Cómo desarrollar la creatividad en la escuela*. La Habana: Editorial de la Universidad de la Habana, Cuba, 1997.

Morales, M. (1996). *Liderazgo: Motivacional vs Formal*. Mérida. Memorias Evemo

Olena, k. (2010) *La creatividad como desafío para la educación del siglo XXI*. Universidad Antioquia, Medellín, Colombia.

Palella, S. y Martins, F. (2010) *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. (3a. ed.) Caracas, Venezuela: FEDUPEL.

PUENTE FERRERAS, A. *El cerebro creador. ¿Qué hacer para que el cerebro sea más eficaz?* España, Madrid: Editorial Alianza, 1999.

PUZIREI, A., y GUIPPENREITER, Y. (recopiladores) *El proceso de formación de la psicología marxista: L. Vigostky, A. Leontiev, A. Luria*. Moscú: Editorial Progreso, 1989.

Robbins, E. y Judge, T. (2009) *Comportamiento Organizacional*. Décimo tercera ed. México. Pearson.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10ma. ed.) México. Editorial Prentice Hall.

Romero, de M., N. (1999). Como mejorar la comunicación dentro de las Organizaciones Educativas. Tesis de Grado no Publicado. Universidad de los Andes. Mérida.

ROMO, M. *Psicología de la creatividad*. España, Madrid: Editorial Paidós, 1997.

RUBINSTEIN, SL. *Sobre el pensamiento y las vías de su investigación*. Moscú: Editorial Universidad Estatal, 1978.

Salóm de Bustamante, L. (1997). Estrategias de influencia y Motivaciones sociales. Mérida: ROGYA.

Silva, J. (2008) Fundamentos de la Contabilidad I Ediciones CO-BO. CARACAS-VENEZUELA. pp. 8

STERNBERG, R., y LUBART, T. *La creatividad en una cultura conformista. Un desafío a las masas*. Madrid, España: Editorial Paidós, 1997.

STERNBERG, R., y LUBART, T. *La creatividad en una cultura conformista. Un desafío a las masas*. Madrid, España: Editorial Paidós, 1997.

TALIZINA, N. *Psicología de la enseñanza*. Moscú: Editorial Progreso, 1988.

Tamayo y Tamayo, M. (2000). Proyecto de Investigación. Serie de Texto
Tamayo y Tamayo, Mario. El Proceso de la Investigación científica. Editorial Limusa S.A. México. 1997. Universitario de ICESI. Colombia: Limusa.

TORRANCE, P. *Educación y capacidad creativa*. Madrid: Morova, 1998.

VIGOTSKY, LS. *La imaginación y el arte en la infancia*. México: Ed. Fontamara Colección, 1996.