



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



**LA MOTIVACION EN TIEMPO DE CRISIS COMO HERRAMIENTA PARA
OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL
LICEO “CARLOS ARVELO”.**

AUTORA: LICDA. MARTHA LOPRESTI

TUTORA: MCS. VENEZUELA TALAVERA

BARBULA, Junio 2017



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



**LA MOTIVACION EN TIEMPO DE CRISIS COMO HERRAMIENTA PARA
OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL
LICEO “CARLOS ARVELO”.**

AUTORA: LICDA. MARTHA LOPRESTI

**Proyecto de investigación presentado ante la Comisión
de la Maestría de Gerencia Avanzada en Educación**

BARBULA, Junio 2017

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, mi guía, mi luz y mi centro de vida por permitirme lograr otra meta académica, mostrándome que de su mano todo es posible.

A mi familia por siempre estar ahí apoyándome de manera incondicional para cumplir ésta y todas las metas que me propongo.

A mis amigos y amigas quienes me dieron fuerza y ánimo en los momentos difíciles, especialmente a Olimar Bueso de quien aprendí muchísimo como compañera de clase y como profesional; a Miguel Ballesteros por su apoyo y presión de todos los días para entregar las cosas a tiempo. Bendito Dios por permitirnos conocernos y crecer juntos en esta etapa de nuestras vidas pero sobre todo por hacernos amigos en este camino.

A la Universidad de Carabobo, por abrir sus puertas y darme la oportunidad de emprender otro nivel académico y por ser una de las mayores escuelas de la vida.

A todo el personal Docente de postgrado, excelentes profesionales que me impartieron que con carácter y amor se obtienen las mejores enseñanzas de la vida.

Al personal Directivo, Docente; Administrativo, del Liceo “Dr. Carlos Arvelo” por la colaboración prestada durante mi investigación.

A todos los que de una u otra forma nos acompañaron en este reto e hicieron que con su ayuda fuera un gran logro. Por su apoyo y comprensión gracias.

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a todos los hombres y mujeres que se despiertan todos los días bien temprano a trabajar, a estudiar y a reinventarse la vida para darle de comer a sus hijos, se lo dedico a las ganas de seguir luchando para que el tiempo nos alcance antes de que se oculte el sol, a los médicos que hoy reciben vidas en los hospitales con sus manos y se la regalan al mundo que aguarda ansioso en las salas de espera, a los obreros que a las 6:00 am están empezando a pegar bloques para construir las bases donde caminara el futuro que no espera, se lo dedico a los poetas que con solo mirar al horizonte tienen la facultad de ver y transmitir la belleza intacta de la nada y del todo con su arte

Dedico sobre todo este trabajo a los educadores que a pesar de lo pesada que es la carga que lleva en sus hombros, siempre está respondiendo con el tamaño exacto a su responsabilidad de ser constructor de sueños y escalera de metas.

A ti profesor que empezaste a dar clases a las 7 de la mañana y hoy 25 años después, aun no terminas de hacerlo porque te empeñaste en sembrar sonrisas en los corazones de los niños para cosechar alegrías en los adolescentes.

A ti educador de vidas, si a ti, tu que vives con miles de papeles encima y que al parecer nunca terminas de trabajar, a ti que te alegras porque un estudiante te trajo un caramelo porque es su todo y ese todo ahora es tuyo. A ti, que regalas tu desayuno porque tus estudiantes no han comido, a ti que hoy eres y serás siempre el motor de ese salón de clases, de la escuela, de este estado pero sobre todo de este país llamado Venezuela.

INDICE GEERAL

p.p.

INDICE GENERAL.....	v
LISTA DE CUADROS.....	vii
LISTA DE GRÁFICOS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
 INTRODUCCIÓN.....	 1
 CAPÍTULO I. EL PROBLEMA.....	
Planteamiento de Problema.....	03
Objetivos de la Investigación.....	08
Justificación.....	09
 CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	
Antecedentes.....	11
Bases Teóricas.....	20
La Motivación.....	21
Tipos de Motivación.....	22
Motivación Intrínseca.....	22
Motivación Extrínseca.....	23
Motivación por logro.....	23
Motivación por competencia.....	24
Motivación por afiliación.....	25
Motivación por autorrealización.....	25
Motivación por poder.....	25
Motivación laboral.....	25
Ciclo motivacional.....	26
Fundamentación teórica de la motivación.....	27
Teoría de la jerarquía de necesidades inferiores.....	29
Nivel superior.....	30
Factores motivadores.....	30
Teoría de las necesidades de Mc Clelland.....	31
Características de las personas con motivos al logro	31
Teoría de la evaluación cognoscitiva.....	33
Bases Legales.....	38
 CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.....	
Tipo del Estudio.....	42
Diseño del Estudio.....	42
Población y Muestra.....	43

Técnicas de Recolección de Datos.....	43
Validez y Confiabilidad.....	43
 CAPÍTULO IV. ANALISIS DE RESULTADOS	
Análisis de Resultados.....	46
 CAPÍTULO V. DISEÑO DE LA PROPUESTA	
Diseño de la propuesta.....	58
 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	67
ANEXOS.....	70

LISTA DE CUADROS

CUADROS	pp.
1 Operacionalización de Variables.....	00
2 Dimensión: Factores Motivacionales. Indicador: Interés o Componente Subindicador: Humano.....	00
3 Dimensión: Factores Motivacionales. Indicador: Interés o Componente Subindicador: Técnico.....	00
4 Dimensión: Factores Motivacionales. Indicador: Interés o Componente Subindicador: Laboral.	00
5 Dimensión: Factores Motivacionales. Indicador: Interés o Componente Subindicador: Económico.	00
6 Dimensión: Desempeño laboral. Indicador: Habilidades pedagógicas profesionales y responsabilidad laboral. Subindicador: Responsabilidad y comunicación.	00
7 Dimensión: Comportamientos sociopolíticos y económicos presentes en nuestro país y en el Liceo "Carlos Arvelo". Indicador: Desempeño Social. Subindicador: Organización.....	00
8 Dimensión: Comportamientos sociopolíticos y económicos presentes en nuestro país y en el Liceo "Carlos Arvelo". Indicador: Factores Motivacionales. Subindicador: Vocación	00
9 Dimensión: Estrategias acorde a las necesidades requeridas por el personal y adaptaciones a la realidad educativa”. Indicador: Dimensiones De las necesidades. Subindicador: Jerarquía de Necesidades.....	00
10 Dimensión: Estrategias acorde a las necesidades requeridas por el personal y adaptaciones a la realidad educativa”. Indicador: Dimensión de las necesidades. Subindicador: Motivación-Higiene.....	00
11 Dimensión: Estrategias acorde a las necesidades requeridas por el personal y adaptaciones a la realidad educativa”. Indicador: Dimensiones De las necesidades. Subindicador: Valoración externa del esfuerzo realizado.....	00

GRAFICOS

	GRAFICOS	pp
1	Dimensión: Factores Motivacionales. Indicador: Interés o Componente Subindicador: Humano.....	00
2	Dimensión: Factores Motivacionales. Indicador: Interés o Componente Subindicador: Técnico.....	00
3	Dimensión: Factores Motivacionales. Indicador: Interés o Componente Subindicador: Laboral.	00
4	Dimensión: Factores Motivacionales. Indicador: Interés o Componente Subindicador: Económico.	00
5	Dimensión: Desempeño laboral. Indicador: Habilidades pedagógicas profesionales y responsabilidad laboral. Subindicador: Responsabilidad y comunicación.	00
6	Dimensión: Comportamientos sociopolíticos y económicos presentes en nuestro país y en el Liceo "Carlos Arvelo". Indicador: Desempeño Social. Subindicador: Organización.....	00
7	Dimensión: Comportamientos sociopolíticos y económicos presentes en nuestro país y en el Liceo "Carlos Arvelo". Indicador: Factores Motivacionales. Subindicador: Vocación	00
8	Dimensión: Estrategias acorde a las necesidades requeridas por el personal y adaptaciones a la realidad educativa”. Indicador: Dimensiones De las necesidades. Subindicador: Jerarquía de Necesidades.....	00
9	Dimensión: Estrategias acorde a las necesidades requeridas por el personal y adaptaciones a la realidad educativa”. Indicador: Dimensión de las necesidades. Subindicador: Motivación-Higiene.....	00
10	Dimensión: Estrategias acorde a las necesidades requeridas por el personal y adaptaciones a la realidad educativa”. Indicador: Dimensiones De las necesidades. Subindicador: Valoración externa del esfuerzo realizado.....	00



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



**LA MOTIVACION EN TIEMPO DE CRISIS COMO HERRAMIENTA PARA
OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL
LICEO “CARLOS ARVELO”**

**Autora: Licda. Martha Lopresti
Tutora: Mcs. Venezuela Talavera
Año: 2017**

RESUMEN

El presente estudio tiene como finalidad Proponer un plan de acción basado en la motivación, en tiempo de crisis como herramienta para optimizar el desempeño laboral de los docentes del el Liceo “Carlos Arvelo”, se emplea la Teoría de Jerarquía de Necesidades y la Teoría de Evaluación cognoscitiva presentada, metodológicamente se desarrolló un estudio descriptivo con un diseño no experimental de campo. La población objeto de estudio está constituida por 52 docentes que laboran en la institución; se uso como muestra probalística simple 18 docentes gerentes de aula. La información se recolectó a través de la encuesta dirigido a los docentes, está constituido por veinte preguntas cerradas dicotómicas (dos alternativas de respuestas SI-NO); dicho cuestionario fue sometido a validación a través del juicio de expertos. La confiabilidad fue medida a través del coeficiente de Kuder y Richardson. La investigación arrojó como resultado la implementación de un plan motivacional a los docentes para llevarlos a una acción reflexiva que los conduzca a desarrollar una tarea consigo mismos y con los de esta forma acrecentar el conocimiento y control de la dinámica pedagógica institucional.

Área prioritaria de la UC: Facultad de Ciencias de Ciencias de la Educación

Área prioritaria de la FACE: Gerencia Avanzada En Educación

Palabras Clave: Desempeño Laboral, Crisis Social, Gerencia Educativa, Educación Media General.

Temática: Motivación

Sub temática: Desempeño Laboral



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



**LA MOTIVACION EN TIEMPO DE CRISIS COMO HERRAMIENTA PARA
OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL
LICEO "CARLOS ARVELO"**

Autora: Licda. Martha Lopresti
Tutora: Mcs. Venezuela Talavera
Año: 2017

ABSTRAC

The present study aims to propose an action plan based on motivation, in time of crisis as a tool to optimize the work performance of the teachers of the Liceo "Carlos Arvelo", is used the Theory of Hierarchy of Needs and Theory of Cognitive evaluation presented, methodologically developed a descriptive study with a non-experimental field design. The study population consists of 52 teachers who work in the institution; it was used as a simple probalistic sample 18 classroom management teachers. The information was collected through the teacher survey, consisting of twenty closed dichotomous questions (two alternatives of SI-NO responses); this questionnaire was submitted to validation through expert judgment. Reliability was measured by the coefficient of Kuder and Richardson. The research resulted in the implementation of a motivational plan for teachers to take them to a reflexive action that leads them to develop a task with themselves and with those in this way to increase knowledge and control of institutional pedagogical dynamics.

Priority area of the UC: Faculty of Sciences of the Sciences of the Education

FACE Priority Area: Advanced Management in Education

Key Words: Labor Performance, Social Crisis, Educational Management, General Media Education.

Theme: Motivation

Sub theme: Work Performance

INTRODUCCION

El rol que el docente desarrolla en la actualidad se encuentra en constantes cambios, ahora en el siglo XXI se encuentra en contra con retos que en el pasado no presentaban los docentes. Actualmente debemos interactuar con los estudiantes, padres de familia, y tener interacción con los demás colectivo docente. Con la implementación de la nueva reforma educativa que salió para la educación media general menciona que el estudiante debe interactuar, los docentes dejar de ser metódicos, dejar los libros y utilizar otras estrategias dependiendo del contexto, competencias y evaluaciones constantes; esto ha conllevado a que el personal se llene de una serie de trabajos que ha mermado su vocación, su rol e incluso una baja motivación que esta incidiendo en su desempeño docente.

Basado en lo anterior sale la necesidad de investigar que esta pasando y como abordar la motivación docente para mejorar el desempeño laboral en miras de lograr un trabajo armónico y en sanidad espiritual.

El cuerpo del estudio está distribuido de la siguiente manera:

En el Capítulo I se encuentra la formulación del problema, los objetivos generales y específicos de esta investigación, y que llevó a los investigadores a la realización de la misma.

En el Capítulo II se presenta una revisión bibliográfica acerca de investigaciones empíricas y programas realizados anteriormente a nivel Nacional como Internacional. Seguidamente se presenta la fundamentación teórica que sustenta esta propuesta.

Seguidamente se presenta el Capítulo III o Marco Metodológico, en la que se encontrara una serie de pasos seguidos para lograr el diagnóstico de los sujetos que

participan en esta investigación. Se define el tipo de investigación y el procedimiento para seleccionar los sujetos participantes.

Luego se presenta los dos últimos Capítulos, el primero de ellos que es el Capítulo IV, muestra los procedimientos y resultados estadísticos obtenidos durante la investigación, los cuales son la base para la elaboración de la propuesta.

Finalmente en el Capítulo V se encuentra el diseño de la propuesta donde se incluye unas series de encuentros para el abordaje motivacional de los docentes en época de crisis. Y por último las consideraciones finales, recomendaciones y las referencias bibliográficas que dieron un gran aporte a esta investigación.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

Es bien conocido a nivel mundial entre los países del norte, América latina y del Caribe,(Estados unidos, Canadá, Argentina, Perú, Colombia) que la educación es la encargada de desarrollar y perfeccionar las habilidades y capacidades intelectuales y morales del niño, niña y adolescente basándose principalmente en la instrucción docente donde este aplicara preceptos, ejercicios y ejemplos con el fin de transmitir al educando unas series de conocimientos y buenas costumbres y para muchos el docente y gerente educativo son los únicos encargados del aprendizaje en los alumnos. Sin embargo existen factores importantes para establecer el acercamiento entre la motivación y el desempeño laboral en la educación partiendo principalmente en la problemática actual que es la crisis económica.

La mayoría de países latinoamericanos viven una profundización impresionante de la conflictividad en los sistemas educativos, incluso en aquellos que tradicionalmente han manejado las diferencias entre gobiernos y docentes a través de negociaciones dialogadas. Por estas razones, la OREALC/UNESCO (2014) promovió un estudio para explorar en 18 países las causas, naturaleza y expresiones de los conflictos, actores involucrados, trayectos, manejo y desenlaces.

Sin embargo la afirmación del papel determinante de la educación en el desarrollo económico social de las naciones no ha sido acompañado de los cambios necesarios para que este rol sea ejercido, pese a que todos los días aumentan demandas de la sociedad sobre los sistemas educativos, los cuales a su vez lo trasladan a los centros educativos y a los docentes. Hay una amplia literatura que

documenta la importancia de las condiciones de trabajo y la salud laboral en la productividad de las personas, hasta el punto que en todos los países existen áreas que se ocupan de estos temas, localizadas en los Ministerios de Trabajo o departamentos de seguridad laboral.

Es así como, Delors J. (1996), expresa en un informe presentado a la Organización de las Naciones Unidas para la educación la ciencia y la cultura (UNESCO), que ninguna reforma educativa tiene éxito contra los docentes o sin su participación” (p1). Por ello la motivación de los docentes para llevar a cabo los cambios que se pretenden es un problema que es necesario abordar, ya que el recurso humano es el capital más valioso de las organizaciones.

Desde épocas prehistóricas el hombre se organizaba de forma empírica, trabajaba con métodos rudimentarios para dirigir a grupos y lograr satisfactoriamente actividades, empleaban diversos principios como la planeación, el control, la organización, la descentralización del poder y el trabajo seguido bajo los principios funcionales. Todo esto con la finalidad de satisfacer necesidades básicas y de autorrealización. Desde lo antes mencionado es importante resaltar que los seres humanos tienen necesidades y motivaciones socio psicológicas, para otorgar un papel jerárquico a la racionalidad laboral, a los aspectos técnicos y a la estructura organizacional. A partir del punto de vista de que una persona será motivada a trabajar si las recompensas y las sanciones van vinculadas directamente a su desempeño.

Al respecto la motivación y el desempeño, son los estímulos que mueven a las personas a realizar determinadas acciones y persistir en ella para su culminación, este término está relacionado con la voluntad y el interés, la motivación en pocas palabras es la voluntad para alcanzar una meta condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal o colectiva y en todas las esferas de la existencia humana. La motivación forma parte del logro determinado de

objetivos ya que simboliza un suceso humano a nivel global que toca tanto lo individual, lo colectivo y lo social.

Así mismo la motivación necesariamente que haya alguna incidencia de cualquier grado; esta puede ser absoluta, relativa, de placer o de lujo, siempre que se esté motivado a algo, se considera que ese “algo” es conveniente. Es el lazo que une o lleva esa acción a satisfacer la necesidad, o bien a dejar de hacerlo. Es importante el comportamiento hacia la búsqueda de la propia satisfacción humana que lleva al ego y al propio impulso espiritual elevando el auto estima y a la capacidad intelectual del individuo.

La educación es un tema central en toda sociedad, por consiguiente de partida para el conflicto político en Venezuela, los grupos dominantes se preocupan porque el sistema educativo a sus intereses por lo tanto la educación constituye un problema político y económico complejo por la rivalidad entre las necesidades e intereses de las distintas clases sociales como por las reformas económicas y políticas que se manejan actualmente y que constituyen el deterioro laboral educacional que está afectando a nuestro sistema educativo.

En Venezuela en instituciones públicas o privadas existe una la inestabilidad política, económica, pedagógica que afecta el trabajo diario. Esta situación lleva a un deterioro o a una exclusión social de servicios hacia el trabajo fundamentalmente para el buen desenvolvimiento de la sociedad que día a día buscan mejorar su entorno educativo y social. La situación educativa en nuestro país cada día viene en retroceso asumiendo entorno desfavorable tanto para el gerente educativo como para los estudiantes y personal administrativo y docentes.

El estado desde los últimos 17 años ha demostrado debilidad absoluta para resolver las distintas crisis en la educación que son la prioridad, el degaste es extremadamente sensible para la sociedad que se orienta y se afanan en la educación

para así obtener resultados favorables a su futuro y porvenir en la esfera de este mundo desmejorado por la ideología política y la falta de sensibilidad ética y moral que merecen los ciudadanos de allí la situación caótica en que se vive planteándolo como prioritaria en el desarrollo de una nación.

Por lo tanto la falta de motivación y desempeño en la educación puede conducir a la baja de rendimiento laboral educacional tanto en el gerente educativo como para el docente esta situación genera retardo en lo académico como en el avance a los programas de desarrollo intelectual del estudiante.

Sin embargo un equipo de trabajo con una motivación alta refleja un desempeño efectivo, creándose de esta forma condiciones favorables para el logro de objetivos educativos, constituyendo en una medida de progreso y avance en los programas ejecutados, por consiguiente se facilita el manejo del factor humano, el desarrollo de una cultura educativa, organizacional y los resultados se traducen en beneficios para el gerente educativo, administrativo y personal docente.

En este sentido, Chiavenato, (2001), argumenta. “El desempeño laboral es una sistemática del potencial de desarrollo del individuo en el cargo, el cual se realiza a través de un proceso continuo, sistemático y objetivo de la excelencia y cualidades de una persona” (p.45).

De igual manera las distintas entidades gubernamentales que se relacionan con la educación en Venezuela deben tener presente que los trabajadores de la educación son el eje fundamental para la buena formación de los alumnos y que son el futuro de un país que está en una situación que amerita la integración de grandes profesionales para lograr el desarrollo necesario y avanzar y progresar. Por eso resulta importante que el gerente educativo así como los docentes se sientan satisfechos de la labor que realizan, e identificarse y comprometerse con la misión de la educación.

El estado debe poner en orden el sistema de programa de pagos y ayuda al sistema educativo venezolano y llevar a cabo propuestas de mejoramiento tanto salarial así como mejoramiento profesional donde mantengan capacidad de motivación y desempeño que giren alrededor del sistema educativo venezolano ya que el proceso de cambio en el país en lo político a llevado a un deterioro en capacidad adquirir los bienes necesarios de consumo ya que la inflación es sumamente alta y el salario actual es muy bajo para satisfacer las necesidades propias del venezolano.

El aspecto más resaltante es que el sistema educativo se encuentra totalmente degradado debido a las políticas adoptadas por los diferentes gobiernos de turno, incluyendo el presente. En los planes diseñados por el Ministerio del Poder Popular Para la Educación se puede apreciar que en su implementación no está presente una política con fines superiores relevantes, también puede observarse que el proceso de modernización no ha llegado y la incursión de los partidos políticos en este sector adopta posiciones que atentan contra la cultura y la educación. Es innegable que existe una gran discrepancia entre las necesidades de la sociedad y los frutos que se esperan del sistema educativo; para establecer su calidad se nota que casi no hay referentes exteriores que pueden servir de patrones, que están ausentes las abstracciones del "deber ser" y lo significativos paradigmas de la "condición humana".

Por consiguiente para su estudio y análisis se debe recurrir a los indicadores que ofrece intrínsecamente el propio sistema, tales como promedio de calificaciones, rendimiento académico, matrícula de ingreso y egreso. Cuyos resultados son decepcionantes a pesar de los recursos que se han destinado al sector. La crisis política, económica, moral y social que vive el país conforma un marco de referencia para el análisis de la conducta del educador, la evaluación de los planes y programas y el estado en que se encuentra la planta física; a la vez

proporcionar alternativas que pueden coadyuvar a posibles salidas dentro del contexto educativo.

Tomando en cuenta lo anterior descrito se observa en la Unidad Educativa Carlos Arvelo una evidente inconformidad por la remuneración docente, el bajo rendimiento académico de los estudiantes, la existencia de actividades de superación pedagógicas para escolares que durante el año escolar no mostraron interés en sus estudios pero hay que aprobarlos según las diferentes políticas públicas emanadas por el ente rector, el desinterés de los padres, representantes y responsables a pesar de los incontables estrategias de integración familiar, la deserción escolar originada por las situaciones socioeconómica, la asignación de horarios sin tomar en cuenta la opinión consensuada de cuerpo de profesorado, las inquietudes sobre la transformación curricular de media general, y la precaria y progresiva desgaste intelectual y física del docente el cual ha influido en su salud integral, sumado a esto, se observa la falta de perfil pedagógico de las personas responsables de gerenciar la institución educativa.

Sobre la base de lo antes expuesto es necesario que el gerente educativo establezca herramientas y estrategias para estimular el avance educativo conduciendo a ofrecer lo mejor de ellos mismo y así favorecer a la educación como a los intereses de la sociedad con instrucción y educación.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente se considera formular la siguiente pregunta: ¿Qué mecanismo debe aplicar un gerente educativo para generar confianza motivación y desempeño laboral en el liceo " Carlos Arvelo" ubicada en Guigue Municipio Carlos Arvelo del Estado Carabobo?

Objetivos de la investigación:

Para orientar el estudio de la presente investigación se tomaron en cuenta los siguientes objetivos generales y específicos:

Objetivo General

- Proponer un plan de acción basado en la motivación, en tiempo de crisis como herramienta para optimizar el desempeño laboral de los docentes del el Liceo “Carlos Arvelo”.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar cuales son los factores que inciden en la motivación de los docentes adscritos al Liceo Carlos Arvelo.
- Describir las necesidades y las características motivacionales en tiempo de crisis social que inciden en el personal docente
- Diseñar un plan de acción basado en la motivación en tiempo de crisis social para optimizar el desempeño laboral de los docentes del Liceo Carlos Arvelo.

Justificación e importancia de la investigación

La investigación tiene grandes rasgos de justificación, y es producto de los actuales acontecimientos y cambios socios políticos y económicos presentes en nuestro país, y que afectan directamente al sistema educativo venezolano y que está vinculado estrechamente en la afectación de orden social educativo desarrollándose como una situación compleja e intolerable para enlazar la buena acción laboral del docente para con el estudiante.

Es sumamente importante y necesario que se establezcan parámetros de diálogos y afrontar las distintas dificultades económicas con voluntad política y voluntad de trabajo para manejar un esquema que refleje la calidad de trabajo con la verdadera motivación elevando el desempeño al máximo,

En lo práctico, a través de un plan de acción se busca un cambio radical en la actitud de los gerentes ya que e directivo no puede estar al margen de la

problemática que se presenta en la administración educativa, Ivancevich (1997) al respecto destaca: “según los científicos conductistas, el rendimiento eficaz del trabajador exige que esté motivado y que cuente con un sistema de compensación que fomente el trabajo de calidad” (p.439), es decir, de acuerdo a lo encontrado en el diagnóstico inicial, se procederá a proponer estrategias acordes a las necesidades requeridas por el personal y adaptadas a la realidad educativa

Por lo tanto con el desarrollo de esta investigación se busca mejorar el funcionamiento del sistema educativo venezolano a fin de aumentar la efectividad en los resultados de desempeño. El gerente como líder debe estimular llevar a cabo las acciones necesarias para lograr los objetivos en la educación.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Antecedentes de la investigación:

La motivación ha sido considerada por muchos especialistas como la base de la conducta de las personas, el motivo por la cual muchas personas actúan de acuerdo a las situaciones de momentos y su origen. De esta manera la preocupación de estudiar la problemática de la motivación en el campo educativo refleja la revisión de literaturas de acciones en esta área.

Con el fin de cimentar las bases teóricas de esta investigación, se realizó una revisión de diversos estudios, que guarda relación con las variables de la misma, siendo de gran importancia debido que sirvieron de modelo para establecer diferencias semejanzas que permitieron mejorar la reciente investigación en cuestión

Antecedentes Internacionales

Rodríguez E. (2015) en su trabajo de investigación titulado “ Relación Entre Clima Organizacional, Desempeño Y Motivación Docente” Analiza la relación entre clima organizacional, nivel de desempeño y la motivación de los docentes de la institución educativa aplicación "José Santos Chocano" del distrito de Bagua Grande - Utcubamba. Para ello, mediante un muestreo no probabilístico de tipo intencional se tomó como muestra a 25 docentes y 36 estudiantes del nivel secundario de la institución educativa antes mencionada.

Los resultados de la investigación anterior indican que hay una relación significativa de 0,01 a nivel bilateral entre el clima organizacional y desempeño docente porque las frecuencias porcentuales más altas las encontramos en clima

organizacional bueno (76%) y desempeño docente bueno (83%). Esto indica que en la medida que en la institución educativa se tenga un buen clima organizacional, se tendrá también un buen desempeño de los docentes y viceversa. Con respecto al clima organizacional y motivación docente, los resultados muestran también una relación significativa de 0,01 a nivel bilateral y la mayor concentración de las frecuencias porcentuales están en los niveles de clima organizacional bueno (76%) y motivación alta (72%). Respecto a la relación entre desempeño docente y motivación docente, los datos sugieren una relación muy fuerte de 0,01 a nivel bilateral en el sentido que la mayor concentración de datos se encuentra en motivación alta (72%) y buen desempeño docente (83%).

La prueba de correlacional estadística de las variables clima organizacional y desempeño docente efectuada a través del programa estadístico SPSSV21, muestra una correlación positiva muy fuerte de 0,01 a nivel bilateral; este hecho nos permite afirmar que mientras haya un buen clima organizacional en la institución educativa "José Santos Chocano", habrá también un buen desempeño docente y por el contrario, por el contrario, si no hay un clima organizacional favorable, entonces el desempeño docente será deficiente, de baja calidad.

La investigación antes descrita guarda relación con la actual, ya que se concluye que existe una relación significativa entre las variables estudiadas, en el sentido que si en la institución educativa se vive un clima organizacional bueno o muy bueno entonces hay un buen desempeño docente y una alta motivación docente y viceversa.

López J. (2015) en su investigación "La motivación del cuerpo docente como factor que influye en la calidad educativa en colegios del área metropolitana de Medellín" (departamento de Antioquia) expresa que es la motivación de los docentes un factor importante en la calidad educativa. El desenvolvimiento laboral se realiza con el interés de entender los bajos resultados que tienen los estudiantes cuando llegan a procesos de formación universitaria. ¿Qué está ocurriendo en los colegios en

términos de los docentes?, ¿hay una verdadera vocación en la práctica docente? ¿Será que la docencia es una actividad importante para el que la ejerce? Son muchos interrogantes que motivaron a efectuar la investigación. El trabajo fue una investigación cualitativa desarrollada desde la teoría de las motivaciones, que permitió sacar un sistema categorial, con un trabajo de campo efectuado con entrevistas estructuradas, se obtuvo información primaria, que permitió analizar los resultados. La investigación tuvo el objetivo de analizar la motivación del cuerpo docente en colegios del área metropolitana de Medellín (Departamento de Antioquia) como factor que influye en la calidad educativa, llevándose a cabo en colegios públicos y privados.

La investigación se llevó a cabo en el área metropolitana de Medellín, fue de tipo cualitativa. El objeto de investigación fue la motivación como concepto de las ciencias sociales y humanas. Los sujetos de investigación fueron los docentes de instituciones de educación media, quienes fueron abordados en el trabajo de campo mediante entrevistas estructuradas en un total de 33 ubicados en 9 instituciones.

Dicho análisis motivacional tiene que ver con una realidad que cada vez se impone con más fuerza y es que cualquier estrategia motivacional que una empresa quiera poner en práctica deberá ser a partir del conocimiento que tenga su gente y así mismo de seleccionar personal con capacidad de comprometerse con deseo al logro, teniendo en cuenta que la motivación laboral al logro fue la necesidad motivacional más importante en las organizaciones sociales, informando a la gerencia los resultados donde se les recuerda que la motivación es uno de los determinantes fundamentales de desempeño. Lo significativo de este estudio, radica en la construcción de una prueba de medición objetiva de necesidades y factores motivacionales posibles de aplicar en cualquier tipo de organización, de fácil interpretación ya que se estima con una aproximación inicial en relación a la medición de la motivación e identificación de factores motivacionales en las organizaciones.

Este trabajo realiza importantes aportes para la presente investigación ya que nos afirma que muchas de las necesidades del individuo se aprenden o se adquieren en su interacción con el medio tanto a nivel social como cultural por ello existirán personas con diferentes grados de necesidades en función de las conductas que ha adquirido o aprendido de los entornos por ello McClellan define como motivador a aquella necesidad que va a determinar la forma de comportarse una persona, estas manifestaciones del comportamiento humano cobran un sentido distinto y aun no es claro para muchas gerencias por ello surge la necesidad de documentarse sobre esta teoría en particular demostrándonos que independientemente de la teoría desmotivación a utilizar o de la naturaleza de la organización, las empresas tienen la necesidad de estar en permanente revisión, diagnóstico, y apertura de cambio, con la finalidad de tomar decisiones y modificar patrones motivacionales que brinden respuestas adaptativas a las condiciones sociales en el contexto en las cuales aplique.

Martin (2012). “La Gestión de la Motivación Organizacional con el enfoque de la Teoría de Herzberg”. El estudio tuvo como finalidad conocer acerca de la gestión de los factores que inciden en el nivel de satisfacción e insatisfacción en el trabajo tomando como referencia los factores motivadores e higiénicos de Frederick Herzberg, la población estuvo conformada por los trabajadores que trabajan en la zona geográfica del Gran la Plata donde la muestra considerada fue de 248 trabajadores activos con título universitario. Para seleccionar la muestra se recurrió al muestreo probabilístico aleatorio seleccionando aquellos trabajadores de fácil acceso de diferentes empresas.

El tipo de investigación se desarrolló través de una investigación empírica cuyo objetivo fue aportar nuevas ideas en función al conocimiento de la realidad. El objetivo general de la investigación fue analizar y constatar si se aplicaba la teoría desde Herzberg en los trabajadores de la Gran Plata ya que se analizó los factores que inciden en la gestión de la motivación laboral de los mismos. El nivel de la investigación fue bajo la modalidad descriptiva y tipo de campo ya que se basó en

información y datos primarios obtenidos directamente de la realidad con el fin de evaluar la vigencia de la teoría de Herzberg a partir de la situación actual respecto a la motivación de los trabajadores de la Gran Plata.

Lo significativo de este estudio en el desarrollo de esta investigación es que nos supone la relación que un individuo tiene con su trabajo es básica, y que su actitud hacia el mismo bien puede determinar su éxito o fracaso ya que para Herzberg la motivación de las personas depende de dos factores: los higiénicos y los motivacionales, es por ello que dicho estudio nos indica que estos factores motivacionales que Frederick Herzberg planteo en su teoría siguen siendo válidos en actualidad a pesar de las modificaciones ocurridas en el contexto laboral y personal de los trabajadores, logrando orientar de una forma clara y precisa al investigador con respecto a esta teoría de motivación laboral en el desarrollo del presente trabajo.

Antecedentes Nacionales

De acuerdo con Bello M.(2013), El siguiente estudio titulado “Programa de Actualización Para el desarrollo de la motivación profesional del docente” tuvo como objetivo proponer un programa de actualización para el desarrollo de la motivación profesional del docente de la Escuela Básica Nacional Bolivariana “Santa Cruz” perteneciente al municipio Obispos en el estado Barinas. La investigación se realizó apoyándose en una investigación de campo de carácter descriptivo bajo la modalidad de proyecto factible, cuantitativo. La población estuvo conformada por 36 docentes y 5 directivos, y para la muestra se escogieron el 100% de la población, en la recolección de información se aplicaron 2 instrumentos uno aplicado a los docentes y otro al personal directivo . Para el análisis se presentaron gráficos y cuadros donde se estudiaron las variables motivación del docente y la labor que este ejecuta considerando las dimensiones desarrollo profesional, perfil del docente, necesidades, transformaciones educativa, vocación del docente.

La confiabilidad se calculó mediante una prueba piloto que se aplicó a una muestra de 16 docentes, a ello se le hizo el cálculo de alfa de crombrach donde se obtuvieron los valores de 0.93 y 0.79 determinándose una alta confiabilidad en ambos instrumentos. Los resultados obtenidos en el análisis según gráficos y cuadros que existe una elevada cantidad de docentes que se encuentran desmotivados por el trabajo que realizan por diversas razones entre estas las políticas educativas, la capacidad de interacción, evaluación de eficiencia entre otros, de allí la importancia de realizar la investigación mediante la cual se aportan alternativas de mejoramiento de la motivación profesional del docente.

El trabajo anterior descrito se relaciona con la investigación ya que ofrece alternativas motivacionales que permiten el mejoramiento del clima organizacional y por ende el de desempeño laboral, esto conlleva a expresar que a través de estrategias motivacionales se impulsa un trabajo gerencial de efectividad.

Contreras (2013), en la investigación “Acciones Basadas En La Planeación Estratégica Para La Optimización De La Labor Gerencial ” Tuvo como objetivo desarrollar acciones basadas en la planeación estratégica para la optimización de la labor gerencial en el Liceo Nacional Bolivariano “Ángel María Duque”, Uso como diseño el Paradigma Cualitativo en la modalidad de Investigación Acción Participante. Los informantes fueron dos (02) Docentes Coordinadores y tres (03) docentes integradores pertenecientes a la institución mencionada, que a su vez actuaron como participantes de las acciones con el resto del colectivo. Se aplicó la técnica de la Entrevista y la Observación, recurriendo a los instrumentos denominados Guía de Entrevista y Notas de Campo. Se determinó la validez mediante la triangulación,. Para la fiabilidad se tomaron en cuenta dos caras una externa, e interna.

Los hallazgos evidenciaron que realmente la necesidad prioritaria se resume en el hecho de adelantar acciones basadas en la planificación estratégica para la

optimización de la labor gerencial, debido a que estas acciones no están resultando verdaderamente significativas y se quedan en el plano de lo informativo, sin llegar a trascender a lo esencialmente práctico, que es lo que requieren en este momento de colapso de la planta física del liceo. A tal efecto se aplicaron acciones favorables a estimular la toma de decisiones, el diagnóstico participativo, intercambio pedagógico, labores de pro actividad colectiva a partir de las cuales se obtuvieron indicadores de logro como el compromiso para la acción, participación favorable, actitud positiva ante los cambios, interacción, impacto en la comunidad, entre otro .

El trabajo se relaciona con la presente investigación ya que nació de una situación de crisis y es solamente a través de la planeación estratégica propuesta se pudo fomentar el trabajo en equipo y mejoramiento del ambiente laboral a través de actitudes satisfactorias.

Castillos (2013) En su investigación titulada “Estrategias motivacionales para la formación de docentes funcionales que consoliden un ambiente sano para niños(As) De Educación Primaria En La Escuela Básica Nacional Santa Cruz, Parroquia San Carlos, Municipio Colón Del Estado Zulia” tuvo como objetivo general Proponer estrategias motivacionales para la formación de docentes funcionales que consoliden un ambiente sano para niños(as) de educación primaria en la Escuela Básica Nacional Santa Cruz, Parroquia San Carlos, municipio Colón del estado Zulia. En la misma, se consideró el paradigma cualitativo, bajo el método de investigación acción participativa. Usó la metodología de cinco (5) fases operativas, el grupo de acción y participación estuvo conformado por treinta y dos (32) niños(as) del 2er grado sección “A” de educación primaria, 03 docentes de la sustitución objeto de estudio y 20 padres y los representantes. Se utilizó como técnicas la encuesta y la observación participantes y como instrumentos, un cuestionario de preguntas abiertas con ocho (08) ítems.

Al analizar las respuestas de los encuestados arrojó como resultado que existe necesidad de formación de las familias funcionales que consoliden un ambiente sano, como agentes educativos para educar integralmente. De allí, que se consideró desarrollar estrategias motivadoras para la formación de docentes y familias funcionales que consoliden un ambiente sano.

La mencionada investigación guarda relación con el presente estudio porque permite visualizar elementos que hay que tomar en cuenta para el abordaje de situaciones que tengan que ver con el desempeño efectivo del personal permitiendo el mejoramiento de los ambientes de trabajo.

Castellanos (2013) Realizó un estudio llamado “Acuerdos de convivencia para el fortalecimiento del proceso educativo”, tuvo como objetivo proponer estrategias dirigidas a la creación de acuerdos de convivencia para el fortalecimiento del proceso educativo, para los directivos y docentes de la Escuela Básica Nacional “José María Cordoba”, ubicada en el municipio Panamericano del estado Táchira; el estudio se apoyó en una investigación de campo de carácter descriptivo, bajo la modalidad del Proyecto Factible; la población objeto de estudio estuvo conformada por 36 docentes pertenecientes a la institución antes señalada. Para la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento se elaboró un cuestionario, el cual estuvo constituido por preguntas de estructura cerrada con 22 ítems, el mismo fue validado por juicio de expertos y cumplió con los requisitos de la prueba piloto, se aplicó el coeficiente Alpha de Cronbach con el resultado 0,87, lo que se interpreta como instrumento altamente confiable. Luego los datos fueron procesados a través de estadística descriptiva, por medio de frecuencia y porcentaje de los indicadores, presentados en cuadros y gráficos.

Los resultados permitieron concluir, que en la institución objeto de estudio no se ejecutan ningún tipo de estrategia dirigida a promover la construcción de acuerdos de convivencia para el fortalecimiento del proceso educativo que se desarrolla en esta

institución educativa, lo cual sucede debido a la ausencia de orientación y asesoramiento al docente sobre como formular y desarrollar este tipo de estrategias, carencia de recursos, desconocimiento de los aspectos principales de la convivencia escolar, entre otros. Por ello, se proponen estrategias que permitan generar mecanismos para creación de acuerdos de convivencia que fortalezcan la interrelación entre todos los actores que intervienen en el hecho educativo, con la finalidad crear un ambiente que le brinde a la comunidad escolar la posibilidad de contar con proceso educativo de calidad.

El estudio planteado se vincula con la investigación debido a que se establece los aspectos necesarios para el seguimiento, control y mejoramiento de alternativas efectivas para el desenvolvimiento laboral y profesional.

Burgos (2013) estudio titulado “Liderazgo del coordinador pedagógico para la optimización del desempeño académico docente en las escuelas bolivarianas del NER 170 Municipio Guásimos Estado Táchira”. El presente trabajo tuvo como objetivo proponer el liderazgo del coordinador pedagógico para la optimización del desempeño académico del docente en las instituciones en estudio. El estudio realizado corresponde a una investigación de campo de carácter descriptivo, bajo la modalidad de proyecto factible. Para ello se consideró como muestra a cuatro (8) coordinadores pedagógicos y veinticuatro (24) docentes del subsistema de Básica Nivel Primaria. Se utilizó la encuesta y un cuestionario, la validación del instrumento se realizó mediante la técnica del juicio de tres expertos. Se calculó el coeficiente de proporción de rangos (C.P.R), comprobando tener validez excelente, con un valor de 0,92 tanto para los coordinadores pedagógicos como los docentes. Para confiabilidad del instrumento se aplicó el Alpha de. Los resultados arrojaron 0,95 es decir, una concordancia excelente del instrumento.

Los mismos fueron tabulados y presentados en cuadros con su respectivo análisis cualitativo y cuantitativo; de lo obtenido se evidenció que los coordinadores

pedagógicos de las instituciones en estudio presentan debilidades en relación al liderazgo que ejercen en cuanto a sus funciones gerenciales, planificación, comunicación asertiva y motivación lo que afecta negativamente el desempeño académico del docente por ende el proceso de enseñanza y aprendizaje y la calidad educativa esto determinó la necesidad de elaborar un plan de capacitación a los coordinadores pedagógicos.

Este trabajo realiza importantes aportes para la presente investigación pues determina la necesidad del liderazgo es vital para las funciones gerenciales, conlleva a una comunicación y son los pilares para el éxito del desempeño laboral.

Bases Teóricas

La Motivación

El Tópico de la motivación laboral juega un papel importante en el campo de la administración. Los gerentes que dirigen deben ver la motivación como una parte integral del desempeño del personal. Steers y Mowday (2004), destacan que el término motivación se deriva de la palabra latina moveré, que significa "mover" (p.379). En este sentido, Kreitner y Kinicky (1996) consideran que la motivación "representa aquellos procesos psicológicos que causan la estimulación, la dirección y la persistencia de acciones voluntarias dirigidas a los objetivos" (p.152)

Asimismo, Robbins y De Cenzo (1998), la definen como "la disposición para desarrollar altos niveles de esfuerzo a fin de lograr las metas organizacionales, conociéndolas por la capacidad de esfuerzo por satisfacer algunas necesidades individuales" (p.288). Sobre la base de las ideas expuestas, la motivación está referida a estados internos de la persona lo cual hace que gire su comportamiento hacia fines comunes, encaminados hacia la satisfacción de necesidades, desarrollando impulsos motivacionales, producto del contexto cultural en que viven, afectando sus trabajos y sus vidas. Disposición para desarrollar altos niveles de esfuerzo a fin de lograr las

metas organizacionales, conociéndolas por la capacidad de esfuerzo por satisfacer algunas necesidades individuales" (p.288). Sobre la base de las ideas expuestas, la motivación está referida a estados internos de la persona lo cual hace que gire su comportamiento hacia fines comunes, encaminados hacia la satisfacción de necesidades, desarrollando impulsos motivacionales , producto del contexto cultural en que viven, afectando sus trabajos y sus vidas.

Tracy (2006) establece que el proceso de motivación está determinado por los siguientes factores:

1. Dirección: se refiere a la naturaleza del comportamiento.
2. Intensidad: es usualmente interpretada como el grado o cantidad de esfuerzo concentrado en el comportamiento escogido y las implicaciones en la orientación de metas.
3. Persistencia: se refiere a la duración del comportamiento.

Por otro lado, este autor también señala que los elementos que pueden entrar en el proceso de motivación incluyen los propósitos, las metas, las necesidades, escogencia o toma de decisiones, habilidad, comunicación, percepción, retroalimentación, aprendizaje, recursos, recompensas, poder e influencia. De acuerdo a esto, la motivación contribuye al grado de compromiso de la persona, es un proceso que ocasiona, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de las personas hacia la consecución de objetivos esperado.

En tal sentido Salazar (1991) considera:

La motivación es el impulso que puede ser que una persona actúe en una dirección particular, el trabajo, por ejemplo y su conducta es reforzada por un gran deseo de logro, insistencia y efectividad. La motivación establece un puente entre el esfuerzo humano y el logro efectivo de metas. (p. 154).

La motivación es esencial en las organizaciones, porque influye en gran magnitud en las conductas de las personas que laboran en ellas y por ende en los objetivos y metas establecidas por la empresa. La implicación para gerentes es conocer que el ser humano sigue sus propios intereses tal como lo define sus necesidades, lo que significa que el primer paso para alcanzar el éxito para la organización, es la motivación de los empleados, y por ende un buen clima organizacional puesto que permite un mejor desenvolvimiento en la realización de sus funciones. Esta comprende tanto los procesos individuales que llevan a un trabajador actuar y que se vinculan con su desempeño y satisfacción en la empresa, como los procesos organizacionales que influyen para que tanto los motivos del trabajador como los de la empresa vayan en la misma dirección, es importante aclarar que se contemplan ambos tipos de motivaciones, interna y externa.

La motivación laboral es un agente que permite que toda persona ejecute de forma óptima las labores encomendadas y que ese estado se consiga a medida en que las necesidades estén cubiertas y que de allí se propaguen todas las condiciones de satisfacción propia que necesitan el ser humano para desempeñar el trabajo con armonía y dedicación y que a su vez transforma el camino del desarrollo en el norte final en la organización.

Tipos de Motivación

Según Murray (1992), existen los siguientes tipos de motivación:

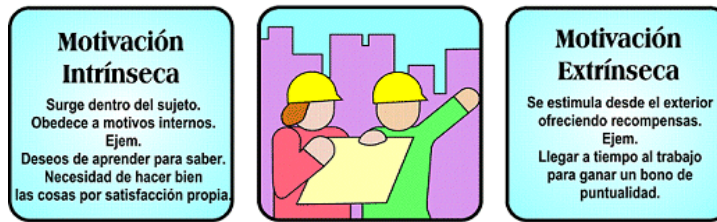
Motivación Intrínseca: Se conforma por diferentes ideas, necesidades, y sentimientos que determinan el comportamiento de las personas. Es la que lleva a la satisfacción de las necesidades superiores, que según la clasificación de Maslow(1998) son las tres últimas de su pirámide: necesidades sociales, de estima y autorrealización. Se denomina motivación intrínseca por que tiende a satisfacer estas necesidades a partir de las características de contenido y ejecución del propio trabajo como el tipo de trabajo, el proceso mismo de realizarlo (autonomía, oportunidades

para poner en práctica los conocimientos y habilidades que se tienen), el reconocimiento recibido de los demás y la autoevaluación por la ejecución, la responsabilidad personal implicada, el progreso social que reporta y el desarrollo personal que conlleva.

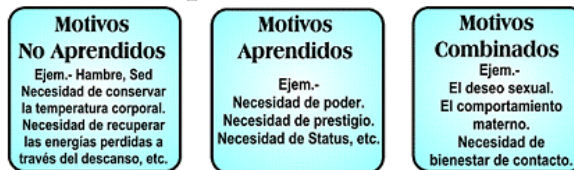
Hackman y Oldhan (1980) presentaron un modelo de las características del trabajo en el que señalan que la motivación laboral intrínseca se produce cuando se dan en la persona tres estados psicológicos críticos: significatividad del trabajo, responsabilidad personal sobre los resultados de su trabajo y conocimiento de esos resultados. Las personas no reaccionan de la misma manera ante estas características, hay más variables moduladores de estos estados psicológicos críticos que son: los conocimientos y las destrezas que poseen, la necesidad de crecimiento y la satisfacción personal con determinados aspectos del contexto laboral. Tal motivación se presenta cuando se realiza una tarea en ausencia de esfuerzo externo. Los que resulta en este caso son los factores personales, intereses, metas y objetivos.

Motivación Extrínseca: La motivación extrínseca proviene de exterior. Es el tipo de motivación que nos lleva a hacer algo que no queremos mucho, pero sabemos que al final habrá una recompensa. Es la que satisface las dos primeras necesidades de Maslow (1998) o necesidades inferiores las fisiológicas y de seguridad. Se denomina “extrínseca” por qué tiende a la satisfacción de estas necesidades a partir de aspectos externos a la propia tarea, como las características del contrato laboral, las retribuciones económicas (monetarias o en especie), castigos que influyen de manera positiva o negativa en el comportamiento de las personas. Esta motivación es más propia de las personas para las que la actividad laboral no es un fin en sí misma sino un medio para obtener otros fines, es por ello que esta forma es la más conocida y ampliamente utilizada para incentivar al personal pero no es la más efectiva. (p.123)

Tipos de Motivación



Tipos de Motivos



Motivación por Logro: Lahey (1999:423) describió: “la motivación por logros como la necesidad Psicológica de alcanzar el éxito en los estudios” un ejemplo es lograr graduarse, la persona pone todo su esfuerzo, empeño y dedicación para lograr su objetivo que es lograr ser un profesional, su motivación es obtener ese título.

Motivación Social: Davidoff (2006:341) señala: “las normas morales, las leyes, las costumbres, las ideologías y la religión, influyen sobre la conducta humana”, el autor describe que los seres humanos estamos regidos por un conjunto de sentimientos que rigen nuestras actitudes frente a las situaciones; las cuales fueron cultivadas por el transcurso del tiempo por nuestros familiares, nuestro entorno como los amigos, maestros y en general personas a nuestro alrededor que han ayudado en la formación de nuestro ser actual, estas costumbres y la cultura aprendida condicionan nuestra conducta frente a las circunstancias que nos encontramos.

Motivación por Competencias: Según: Lahey (1999:420) “la motivación es el producto de la ambición”, mientras una persona espera más el alcanzar un objetivo se demuestra que es una persona ambiciosa que espera mucho más que lo que podría obtener. Esto a los seres humanos les hace querer ser siempre más que los demás y obtener todavía más de lo logrado hasta ese momento. También lo motiva a querer sobresalir ser mejor que los demás tomando en cuenta en el medio que se maneje.

Motivación por Afiliación: El ser humano está hecho para relacionarse con los demás seres así como expresa Lahey (1999:421) “motivación por afiliación es la necesidad de estar con otras personas y tener relaciones personales”, es querer pertenecer a un grupo y ser aceptado, como lo menciona en su publicación. Las personas tienden a pertenecer en un grupo donde los integrantes tienen algo en común que los hace afilarse, por ejemplo puede haber un interés en común que comparten el gusto por el football, el gusto por la música y esos mismos intereses los hace comprenderse en algunos casos.

Motivación por Autorrealización: Maslow (1943,1970, citado por Cohen &Swerdlik, 2000) ha establecido una jerarquía teórica de las necesidades humanas la cual está formada por escalones constituidos en forma jerárquica; en la que demuestran que los seres humanos tenemos prioridades a atender por ejemplo ante toda necesidad lo primero que satisfacemos son las necesidades fisiológicas luego el sentirme seguro que no estemos en peligro y así una necesidad conduce a otra en la jerarquía. A continuación se detalla la jerarquía de necesidades de Maslow (1943) en orden empezando por la base:

Motivación por Poder: La misma es definida por González (2000:30) “estar en posición de autoridad respecto a otros”, esto nos hace sentir importantes y nos sube el ego así como nos da la comodidad de hacer que otros hagan lo que tendríamos que hacer nosotros.

Motivación Laboral: Según el profesor Daniel Romero D. (2005:2) en su estudio llamado Trabajo y Motivación: “es el proceso mediante el cual un trabajador impulsado por fuerzas internas o que actúan sobre el inicia, dirige y mantiene una conducta orientada a alcanzar determinados incentivos que le permiten la satisfacción de sus necesidades mientras simultáneamente intenta alcanzar una meta para la organización”. Se podría definir como los estímulos que recibe la persona que lo guía a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los estímulos pueden venir de

cualquier parte no necesariamente deben de ser siempre de su trabajo sino que también pueden ser de su familia y amigos. Como ya se dio a conocer con anterioridad la motivación o la forma de reaccionar ante esta estará ligada directamente con la personalidad y el sistema de creencia que tenga la persona de allí la necesidad de que el jefe sea capaz de diferenciar entre una persona que al recibir estímulos es capaz de dar lo mejor de sí o ante situaciones adversas esta no se rendirá e incluso debería de saber que estímulo dar para cuando se está en una situación difícil de la persona para que esta se sobreponga lo más rápido posible y no afecte su desempeño.

Ciclo Motivacional



En cuanto a la motivación, podríamos decir que tiene diversas etapas, las cuales forman parte del ciclo motivacional. El ciclo anterior ilustra un círculo completo, en el cual se logra un equilibrio si las personas obtienen la satisfacción. La satisfacción con el trabajo refleja el grado de satisfacción de necesidades que se deriva el trabajo o se experimenta en él. En el caso de que sea imposible la satisfacción de la necesidad, el ciclo motivacional quedaría ilustrado de la siguiente forma: Esto provoca la frustración de la persona. Ahora bien podríamos mencionar a qué nos referimos con este concepto.

- a) 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.
- b) el comportamiento es motivado. Los impulsos, deseos, necesidades o tendencias, son los motivos del comportamiento.

Fundamentación Teórica de la Motivación

Existe una importante cantidad de información teórica y práctica acerca de la motivación y la satisfacción en las personas. Su desarrollo conceptual es histórico e involucra el aporte de diversas disciplinas. Es por ello que la motivación puede ser entendida desde tres puntos de vista o meta – modelos explicativos: la perspectiva fisiológica, la perspectiva conductual y la perspectiva cognitiva. Estas miradas son el resultado de una sistematización de la información existente y deberán ser entendidas sobre la base que los seres humanos son una totalidad que actúa, piensa y siente de manera integrada.

Los puntos de vista se diferencian básicamente en el acento que realizan en la causa de la motivación; sin embargo, sus teorías poseen muchos puntos en común que deben ser considerados altamente complementarios. Las diferentes teorías sobre la motivación tienen como finalidad:

- Determinar las necesidades que ponen en marcha el rendimiento deseado y las conductas grupales y personales.

- Poder estructurar el sistema de recompensa que ayude al empleado a satisfacer sus necesidades.

- Determinar el momento adecuado para ofrecer recompensas apropiadas optimizando el rendimiento

- Definir las carencias de una persona que pueden considerarse como pauta regular.

Teoría de la Jerarquía de Necesidades

La necesidad es el origen de la motivación, es decir, para motivar a un hay que conocer o ubicar en quével de la jerarquía de necesidades propuesta por él se encuentra. Así Maslow A. (1943) propuso una teoría, que intenta estudiar al hombre como una totalidad y relacionada con las necesidades humanas. Está basada en la teoría humanista de la personalidad, la cual plantea que todos los organismos nacen con ciertas capacidades o potencialidades, capacidades descritas como una especie de modelo genético, al cual se agrega la forma y la sustancia con el paso de los años. La jerarquía de las necesidades está basada en dos tipos: las necesidades de carencia o déficit y las necesidades de desarrollo crecimiento. Las necesidades de carencia, se fundamenta en los genes, los instintos humanos o necesidades primarias, es por eso que el individuo reacciona con mayor prioridad a satisfacer tales necesidades, Maslow (1943) también las llama necesidades inferiores. Sin embargo Maslow (1943) asume que las personas tienen una motivación intrínseca a mejorarse a sí mismos “self-actualizacion”, de conocerse a sí mismos, realizarse y trascender, a estas necesidades las denomina, necesidades superiores.

Las necesidades humanas no tienen la misma fuerza, pero, por lo general, surgen con alguna prioridad, por ello Maslow (1998) afirma que esta teoría concibe que el hombre es una criatura cuyas necesidades crecen durante su vida, estas necesidades se encuentran organizadas de forma estructural, como una pirámide, de acuerdo a una determinación biológica causada por la constitución genética del individuo. En la parte más baja de la estructura se ubican las necesidades más prioritarias y en la superior las de menor prioridad. A medida que el hombre satisface sus necesidades básicas, otras más elevadas ocupan el predominio de su comportamiento. Maslow (1998) se centra en cinco niveles, las de orden inferior que se satisfacen de manera externa (salario, antigüedad, sindicato), son físicas y de

seguridad; y las de orden superior que son la necesidad social, de estima y autorrealización, que se satisfacen interiormente.

Necesidades Inferiores:

-Necesidades Fisiológicas: estas necesidades constituyen la primera prioridad de individuo y se encuentran relacionadas con su supervivencia. Dentro de éstas se encuentran, entre otras, necesidades como la homeóstasis (esfuerzo del organismo por mantener un estado normal y constante de riego sanguíneo), la alimentación, el saciarla sed, el mantenimiento de una temperatura corporal adecuada, también se localizan necesidades de otro tipo como el sexo, la maternidad o las actividades completas.

Necesidades de Seguridad: con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de éstas se encuentran la necesidad de estabilidad, la de tener orden y la de tener protección, entre otras. Estas necesidades se relacionan con el temor de los individuos a perder el control de su vida y están íntimamente ligadas al miedo, a lo desconocido, protección contra el peligro o las privaciones.

-Necesidades Sociales: una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales. Estas tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social. Dentro de estas necesidades tenemos la de comunicarse con otras personas, la de establecer amistad con ellas, la de manifestar y recibir afecto, la de vivir en comunidad, la de pertenecer a un grupo y sentirse aceptado dentro de él, entre otras.

-Necesidades de Estima: también conocidas como las necesidades del ego o de la En este grupo radica la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo.

Nivel Superior:

-Necesidades de autorrealización: también conocidas como de autorrealización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo, mediante la realización del potencial, utilización plena de los talentos individuales

Factores motivadores: Se caracterizan por la necesidad que tiene el hombre de auto realizarse y alcanzar metas a través del enriquecimiento del trabajo. Tiene que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento para la productividad muy por encima de los niveles normales. El término motivación encierra sentimientos de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que constituyen 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 y 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 habilidades personales, transformación de objetivos y evaluación relacionada con estos, simplificación del cargo (por quien lo desempeña), ampliación o enriquecimiento del cargo horizonte verticalmente).

En la teoría de Herzberg, Estos factores se relacionan con los sentimientos positivos de la persona respecto al trabajo y con el contenido del trabajo en sí. A su vez, tales sentimientos positivos se asocian con las experiencias de logros, reconocimiento y responsabilidad de la persona. Reflejan logros duraderos en el ambiente de trabajo más que temporales. En otras palabras, los motivadores son factores intrínsecos, vinculados de manera directa con el puesto y en gran al mundo

interno de la persona. Las políticas de la organización quizá sólo una repercusión indirecta sobre ellos.

Teoría de las Necesidades de McClelland:

El Psicólogo McClelland, desde 1961, expone 3 importantes sistemas motivacionales que gobiernan el comportamiento humano, sostuvo que todos los individuos poseen necesidades de poder, logro, y afiliación, dichas necesidades son formadas y adquiridas con el tiempo con la vivencia, cultura del individuo y su experiencia de vida. La teoría de las necesidades de McClelland (1961), citada por Robbins S. (1998: 220) “se enfoca en tres necesidades: realización, poder y afiliación”

La necesidad de realización: es la autorrealización, se considera como un patrón de pensamiento y sensaciones asociadas con el esfuerzo y planificación en la consecución de una meta de excelencia, el individuo busca hacer algo único en su género. Es un motivo aprendido, y es considerada por McClelland (1961), relativamente universal a todos los seres humanos, a pesar de estar determinada por externos. La necesidad de realización es el impulso de sobresalir el afán por destacar, de tener logros en relación con un conjunto de normas, por realizarse de acuerdo con ciertos estándares para alcanzar el éxito.

Características de las Personas con Motivos al Logro:

-Quieren obtener el crédito de la empresa, pero están igualmente preparada para aceptar la culpa si fallaran.

-Las personas con alta motivación al logro no culpan a los demás de sus errores, cuando no tienen éxito no se quejan en contra de su mala suerte, no culpan a sus subordinados ni al gobierno.

-A este tipo de personas les gusta tomar riesgos moderados.

-La posibilidad razonable de fracaso los estimula a aumentar su esfuerzo.

-Estas personas no dejan inconclusas una tarea, sienten tensión mientras haya algo que hacer o algún paso que todavía puede tomarse para lograr una meta. Así que tienden a continuar la tarea y a realizar esfuerzos adicionales para llevarla a cabo.

La necesidad de poder: es la necesidad interior que determina la conducta de un individuo hacia el objetivo de influencia a uno o varios seres humanos. El poder tiene dos orientaciones posibles, según Mc McClelland (1961); puede ser negativo si la persona que lo ejerce insiste en la denominación y el sometimiento; o puede ser positivo si refleja una conducta persuasiva o capaz de inspirar. La necesidad de poder hace que otros se comporten de determinada manera en que no se habrían comportado, diferente a como hubieran actuado de manera natural.

La necesidad de afiliación: La tercera necesidad que aisló Mc McClelland (1961); es la afiliación. Es una conducta social que responde a un impulso que se satisface mediante la creación y disputa de vínculos afectivos con otras personas, la meta que se persigue es alcanzar una relación amistosa recíproca. La persona que tenga una gran necesidad de afiliación se preocupa por la calidad de las relaciones personales. Las relaciones sociales tienen prioridad sobre el cumplimiento del puesto de trabajo para estas personas. Esta necesidad ha recibido menos atención de los investigadores.

Sin embargo, Robbins y Coulter (2005:177) describen que “Los individuos con una alta necesidad de afiliación luchan por la amistad, prefieren situaciones de cooperación mejor que las competitivas, y desean relaciones que involucren un alto grado de comprensión mutua”. De este modo, el autor explica que las necesidades de afiliación y poder tienden a estar relacionadas muy de cerca y en forma proporcionalmente inversa con el éxito administrativo. Los mejores administradores tienen grandes necesidades de poder y bajas necesidades de afiliación. De hecho, una motivación de alto poder puede ser un requisito para la eficacia administrativa. La

necesidad de afiliación, las personas con gran interés de afiliación luchan por la amistad.

Teoría de la Evaluación Cognoscitiva

A fines de la década de 1960, surgió la teoría de la evaluación cognoscitiva, por Robbins (1998:222). “Esta teoría indica que la introducción de recompensas extrínsecas, como el pago, por el esfuerzo en el trabajo que con anterioridad había sido intrínsecamente gratificante por el gusto asociado con el contenido del mismo, tendería a disminuir el nivel global de la motivación”. Los teóricos de la motivación han supuesto que los motivadores intrínsecos, como los logros, la responsabilidad y la capacidad, son independientes de los motivadores extrínsecos. Pero, la teoría de la evaluación cognoscitiva sugiere lo contrario. Argumenta que cuando las organizaciones utilizan las recompensas extrínsecas, como los pagos por un desempeño superior, se reduce las recompensas intrínsecas.

En resumen, la motivación es producto de tres factores: el grado en que se desee una recompensa (valor), el estímulo que se tiene de la probabilidad de que el esfuerzo un desempeño exitoso (expectativa) y la estimación que se tiene de que el desempeño conducirá a recibir la recompensa (instrumentalidad). El valor se referirá, según Davis y Newstrom (2003:87) a “la fuerza de la preferencia de una persona por recibir una recompensa”. Se trata de la expresión del nivel del deseo que se tenga para alcanzar la meta propuesta y es un indicador personal y único para cada empleado. Está condicionada por la experiencia y cambia con el tiempo en tanto las necesidades se satisfacen para dar paso a nuevos deseos y requerimientos, tal como lo expresa la Jerarquía de necesidades de Maslow y la evaluación cognoscitiva de Robbins.

Teoría de la Motivación–Higiene de Herzberg

Según la teoría de Herzberg F. (1923-2000), llamada “Teoría de la Motivación-Higiene” el enriquecimiento de las tareas trae efectos altamente deseables como, el aumento de la motivación y de la productividad, reduce la ausencia en el trabajo y la rotación de personal, este concede poca importancia al estilo de administración y lo clasifica como factor higiénico, sin embargo esta teoría ha sido blanco de severas críticas;

críticas porque no todos estuvieron de acuerdo con dicho sistema, ya que notan una serie de efecto indeseables como el aumento de la ansiedad, aumento del conflicto entre las expectativas personales y sentimiento de explotación .

Para comprender mejor las actitudes y la motivación, Frederick Herzberg realizó estudios para determinar cuáles son los factores en el entorno de trabajo de un empleado, causado por la satisfacción o insatisfacción. Publicó sus conclusiones en el libro “La motivación para el trabajo” en 1959. Los estudios incluyeron entrevistas, en las que los empleados cuando les preguntó, qué tan contento y descontento estaban acerca de su trabajo, contestaron según su criterio. Herzberg encontró que los factores que la causan satisfacción en el trabajo eran diferentes de los de insatisfacción. Desarrolló la teoría de la motivación de higiene para explicar estos resultados. Llamo a los motivadores “satisfactorios” y a los de insatisfacción de “Higiene”.

- **Factores higiénicos**

Es el ambiente que rodea a las personas y como desempeñar su trabajo. Esto viene siendo una variable que esta fuera del control de los empleados. Algunos de los principales factores higiénicos vienen siendo: el salario, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos, etc., Herzberg, destaca que sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados, el trabajo es una situación desagradable y

para lograr que los trabajadores se desempeñen mejor y de forma más eficiente, se puede premiar e incentivar salarialmente, es decir, se incentiva a la persona a llevar a cabo un cambio en el trabajo.

Según la investigación de Herzberg cuando los factores higiénicos son óptimos evita la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción.

- Factores motivacionales

Son aquellas variables que están bajo el control del individuo, debido a que se relacionan directamente con las actividades que el empleado realiza y desempeña. Los factores motivacionales involucran sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo. Las tareas y cargos deben ser diseñadas para atender a los principios de eficiencia y de beneficio económico; sin embargo, deben atender también a las necesidades motivacionales de los trabajadores, creando oportunidades de desarrollo intrínseco, fomentando la creatividad y el crecimiento integro. Por otro lado, una organización que no vela por las necesidades del empleado, conduce al individuo a perder su motivación, lo que finalmente causa el desinterés ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

Según Herzberg, los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas son mucho más profundos y estables cuando son óptimos.

- Factores de satisfacción y Factores de insatisfacción

Herzberg afirma que:

La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña: son factores motivacionales o de satisfacción. La insatisfacción en el cargo es función del contexto, es decir, del ambiente de trabajo, del salario, de los beneficios recibidos, de la supervisión, de los

compañeros y del contexto general que rodea el cargo ocupado: son los factores higiénicos o de satisfacción.

Para proporcionar motivación en el trabajo, Herzberg propone el “enriquecimiento de tareas”, también llamado “enriquecimiento del cargo”, el cual consiste en la sustitución de las tareas más simples y elementales del cargo por tareas más complejas, que ofrezcan condiciones de desafío y satisfacción personal, para así con el empleado continúe con su crecimiento persona y laboral.

Perfil del Docente

Según establece el Sistema Educativo Bolivariano (2007) El maestro y la maestra debe ser un modelo de liderazgo, impregnado de sólidos valores de identidad venezolana y con una visión latinoamericana, caribeña y universal e identificado con la búsqueda del bienestar social colectivo. Además, debe ser promotor y promotora de la formación del nuevo republicano y la nueva republicana, generando la reflexión, la cooperación y la participación protagónica y corresponsable de los distintos actores vinculados con el proceso educativo. En definitiva, se trata de un maestro y una maestra que sea capaz de:

1. Guiar y orientar la educación de los y las estudiantes.
2. Tener una formación profesional y académica; así como disposición para atender la formación del y la estudiante en cualquiera de los grados o años de los distintos subsistemas.
3. Asesorar y dirigir el desarrollo del sistema de actividades y procesos de la organización estudiantil, favoreciendo la autogestión y la capacidad de organización colectiva.
4. Participar en las reuniones técnico-docentes, con la finalidad de coordinar las acciones pedagógicas curriculares.
5. Coordinar con las instituciones intersectoriales acciones conjuntas en las que participen los y las estudiantes, para impulsar el desarrollo sustentable y sostenible.

6. Propiciar un ambiente acogedor, abierto y de confianza.
7. Utilizar diferentes estrategias para el desarrollo y la evaluación de los procesos de enseñanza y aprendizaje, a fin de optimizar el tiempo y los recursos disponibles.
8. Manifestar capacidad de innovación y creatividad.
9. Garantizar una comunicación eficaz, desarrollando la capacidad de escucha.
10. Poseer principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores, a partir de los cuales, utilizando estrategias metodológicas, contribuir a la formación.
11. Fomentar el desarrollo de hábitos, normas de comportamiento y valores sociales, como parte del proceso de formación de los y las estudiantes.
12. Asumir como categoría la originalidad y la creatividad, trascendiendo en el ahora para la independencia crítica y para la toma de conciencia en el plano de las relaciones con otros seres humanos y con el mundo.

Esto implica que un docente cuando su trabajo está coordinado con los gerentes educativos o los encargados de llevar la dirección de un plantel, realiza su labor tal como lo establece el Currículo Nacional Bolivariano (2007) en forma hegemónica y en comunicación con el equipo de trabajo.

En cuanto al desempeño laboral docente Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente Artículo (2000) establece en el art. 11 “Las autoridades educativas correspondientes garantizarán al personal docente, el desempeño de su labor considerando los distintos elementos de efectiva influencia en las condiciones de trabajo, tales como: número de alumnos por aula, recursos humanos, material didáctico, empleo de medios y recursos pedagógicos modernos, dotación, horarios, condiciones ambientales del plantel y otros factores que directamente influyan en la determinación del volumen e intensidad del trabajo, tanto en el aula como en actividades de coordinación y de dirección. Asimismo, mantendrá una política de edificaciones escolares que haga posible el funcionamiento de los planteles de su

dependencia en locales ad-hoc. Igualmente, cuidará de que exista mobiliario, equipos y servicios indispensables para el cumplimiento de los fines básicos de la educación” pag 6.

Lo anterior guarda relación con la presente investigación porque enumera toda una serie de condiciones que aseguran un buen desenvolvimiento en el desempeño laboral del docente en los planteles educativos, todas estas características realzan aun más la vocación de cumplir a cabalidad la función docente. Un docente pleno es aquel docente desde el punto de vista constitucional, social, educativo, económico, emocionales están cubiertas sus necesidades.

Bases Legales:

Existe un soporte normativo, legal e institucional que le da apoyo y justificación a la investigación, específicamente en cuanto a la evidente importancia del ser humano en todas sus dimensiones, en este caso al ámbito laboral, donde se desarrolla su integridad como persona social, psicológica y de crecimiento profesional. En Venezuela el marco legal por el cual se rigen los lineamientos respecto a los derechos que tienen los ciudadanos en cuanto a realizar una actividad laboral y el aprendizaje de esta actividad, partiendo desde la carta magna del país (constitución nacional), la cual ostenta apoyo en las leyes orgánicas, leyes, reglamentos y hasta normas.

Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Al respecto el convenio n° 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el cual es asumido y ratificado por la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, refiere que el estado o gobierno debe establecer y hacer cumplir a las organizaciones, ciertos parámetros legales, para que proporcionen a los trabajadores una buena política en cuanto a seguridad, salud, y medio ambiente.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 5.543 del 24 de Marzo, la carta magna (1999) designa en el capítulo V: De los derechos sociales y de la familia, específicamente en el artículo N° 86, donde se establecen los preceptos básicos para el bienestar de los trabajadores como el derecho a la seguridad social, que permita entre otras cosas la protección a contingencias como las generadas por riesgos laborales. Seguidamente el artículo N° 87 señala lo siguiente:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. (p. 16).

Ley Orgánica De Educación (2009)

Capítulo I Disposiciones Fundamentales

Artículo 1 La presente Ley tiene por objeto desarrollar los principios y valores rectores, derechos, garantías y deberes en educación, que asume el Estado como función indeclinable y de máximo interés, de acuerdo con los principios constitucionales y orientada por valores éticos humanistas para la transformación social, así como las bases organizativas y de funcionamiento del Sistema Educativo de la República Bolivariana de Venezuela.

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

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

Todos los artículos analizados de la presente ley explica que todo trabajador tiene derecho a poseer un buen acondicionamiento físico en la empresa de manera que esta permita un desarrollo productivo eficaz para la organización, siempre y cuando este respetando en las necesidades y aptitudes del empleado para así garantizar la motivación y un desempeño adecuado al sistema educativo venezolano.

Cuadro 1 Técnico metodológico

Objetivo General: Proponer un plan de acción basado en la motivación en tiempo de crisis como herramienta para optimizar el desempeño laboral de los docentes del liceo “Carlos Arvelo”.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	DIMENSIÓN	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	SUB-INDICADORES	Ítems
Diagnosticar los factores principales que afectan la motivación y el desempeño laboral del gerente en tiempos de crisis social.	Factores motivacional	Ivancevich (1997) destaca al respecto "según los científicos conductistas, el rendimiento eficaz del trabajador exige que este motivado y que cuente con un sistema de compensación que fomente el trabajo de calidad.	Intereses o Componente	Humanos Técnicos Laborales Económico	1-2 3-4 5-6 7-8
	Desempeño Laboral	Chiavenato (2004: 359), plantea: “El desempeño es el comportamiento en la búsqueda de los objetivos fijados. Es la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”.	Habilidades pedagógicas profesionales y responsabilidad laboral	Responsabilidad Comunicación	9 10
Describir las necesidades y características motivacionales para el gerente educativo en tiempos de crisis social como factor de metas al personal docente	Comportamientos sociopolíticos y económicos presentes en nuestro país y en el Liceo "Carlos Arvelo"	McLellan define que las necesidades del individuo se aprenden o se adquieren en su interacción con el medio, tanto a nivel social como cultural	Desempeño Social	Organización Servicio	11 12
			Factores Motivacionales	Vocación	13
Diseñar estrategias motivacionales para el gerente educativo en tiempos de crisis social, como factor de metas al personal docente	Estrategias acorde a las necesidades requeridas por el personal y adaptaciones a la realidad educativa	Bello (2013) propone un programa de actualización para el desarrollo de la motivación profesional del docente	Dimensiones De las necesidades	Jerarquía de Necesidades Motivación-Higiene Valoración externa del esfuerzo realizado	14-15-16-17 18 17-18-19-20

Fuente: Autor. (2016)

CAPITULO III

Marco Metodológico de la Investigación

Este capítulo hace referencia al procedimiento que permitirá el desarrollo y el logro de los objetivos propuestos. Además conocer el contexto donde se realizara el estudio; los criterios para la selección de los sujetos, las técnicas e instrumentos, que servirán de base para recabar información, así como las técnicas estadísticas para el análisis de datos.

Tipo de Investigación

La investigación es de tipo descriptiva, que según Hurtado (2010) Tiene como objetivo la descripción precisa del evento de estudio. Este tipo de investigación se asocia al diagnóstico. En la investigación descriptiva se hace enumeración detallada de las características del evento de estudio, pues se busca proponer un plan de acción basado en la motivación en el desempeño laboral del docente como herramienta aplicable en tiempos de crisis social en la U.E Dr. Carlos Arvelo del municipio Carlos.

Diseño de Investigación

Según Fidias (2009) la investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados. la presente investigación se aplica el diseño de campo, ya que el investigador tendrá contacto directo con el sujeto de estudio conformado solo por la comunidad educativa de la institución “Dr. Carlos Arvelo, lo que le permitirá establecer las formas de participación de los mismos en la elaboración del plan de acción basado en la motivación en el desempeño laboral del docente

Población

Tomando como base la definición de Fidias (2009) la población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para las cuales serían extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos de estudios. (pág. 81)

La presente investigación la población está representada 56 docentes activos del Dr. Carlos Arvelo ubicado en el sector La Linda de la Parroquia Guigue.

Muestra

La muestra según Fidias (2009) es el subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible (pág. 83). Por lo tanto la muestra del presente estudio está conformada por 18 docentes del Liceo Carlos Arvelo.

Técnica e Instrumentos de Recolección de datos.

Técnica

Para la presente investigación la técnica a utilizar es la encuesta según Hurtado (2010) La encuesta es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado

Instrumento

El instrumento de recolección de datos a utilizar en la presente investigación estará representado por una encuesta dirigido a los docentes el cual está constituido por veinte preguntas cerradas dicotómicas (dos alternativas de respuestas SI-NO).

Validez

Según Pineda (2008) la validez se define como la capacidad que posee un instrumento para medir los resultados de lo que se pretende, con propiedad. Ahora

bien tomando en cuenta la mencionada definición la presente investigación tendrá una validez de tipo teórica, pues es aquella que permite demostrar claramente que el cuadro teórico manejado en la investigación corresponde exactamente a lo observado. Este tipo de validez va más allá de la realidad aparente e instrumental, para buscar establecer una relación consistente entre los objetivos de la investigación y la recolección de datos.

Confiabilidad

Existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición; todo utiliza procedimientos y fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad. En el caso de estudio que nos ocupa, el método utilizado fue el análisis de homogeneidad de ítems, el cual se correlaciona a través de proporciones de aciertos y desaciertos y varianza del total de acierto.

La técnica aplicable para la investigación en curso será el coeficiente de fiabilidad de ítems Dicotómico (KR20) de Kuder y Richardson, el cual es aplicable en lista de cotejo y cuestionarios de preguntas cerradas con opciones de respuesta dicotómicas (SI – NO); utilizando la siguiente fórmula:

$$Rt = \left(\frac{n}{n-1} \right) * \left(\frac{vt - \sum p.q}{vt} \right)$$

Kr20 = Coeficiente de Confiabilidad

k = Número de ítems que contiene el instrumento.

Vt: Varianza total de la prueba

$\sum p.q$ = Sumatoria de la varianza individual de los ítems

Una alta confiabilidad por sí sola, no garantiza “buenos” resultados científicos, pero no puede haber “buenos” resultados científicos sin instrumentos confiables.

Resultado: Kuder y Richardson KR20: 1,01

Al interpretar los resultados de acuerdo a los rangos explicados, se concluye que la confiabilidad de consistencia interna es aceptable

Técnica de Análisis de datos

Para analizar la información se tabularán los datos obtenidos de la aplicación del instrumento, se organizarán los mismos según los números de ítems, luego se procederá a analizar la información mediante la estadística descriptiva, específicamente, frecuencia absoluta y porcentual en cuadros y gráficos. Se procesará la información de cada ítem y de cada uno de los indicadores, según niveles de ocurrencia presentados en una escala dicotómica, con dos alternativas de respuesta: SI y NO, y por último se procederá a graficar en términos de frecuencia y porcentajes, y en tortas para una mejor visualización de los mismos. En cuanto a la entrevista, se analizaran las respuestas a través de una matriz de análisis.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

A continuación se realiza la presentación, interpretación y análisis de los resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos a la muestra, analizando en forma descriptiva, la opinión del encuestado a objeto de ser comparada con las teorías que sustenta el estudio.

De allí, que Tamayo y Tamayo (2004) afirma que: Una vez recopilado los datos por los instrumentos diseñados para este fin es necesario procesarlos, permitiendo llegar a conclusiones en relación con la hipótesis planteada" (p. 126). En este sentido, una vez recopilado los datos el investigador debe procesarlos con el objeto de llegar a una conclusión sobre el problema en estudio. Asimismo Hernández, Fernández y Baptista (2003) señalan: "una vez que los datos se han codificado...el investigador procede analizarlos" (p.494). En este sentido, la importancia de analizar los datos es que el investigador pueda llegar a una determinada conclusión.

A continuación se presenta los cuadros y gráficos con sus respectivos análisis

Cuadro N° 2.

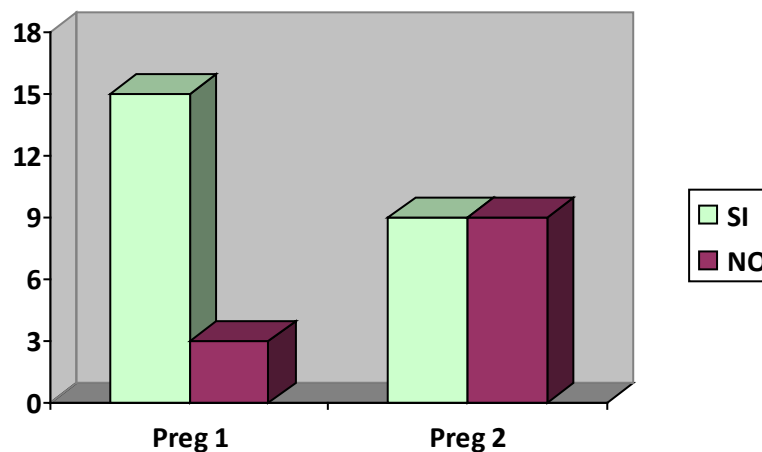
Dimensión: Factores Motivacionales. Indicador: Interés o Componente
Subindicador: Humano. Ítems 1,2,

Ítem	Preguntas	Opciones	<i>f</i>	%
1	¿Habitualmente su jornada supera las 8 horas diarias?	SI	15	83,3
		NO	3	16,7
2	¿Parte de su trabajo académico lo realiza fuera de la institución?	SI	9	50
		NO	9	50

Fuente: Autor (2016)

Gráfico N° 1

Dimensión: Factores Motivacionales. Indicador: Interés o Componente
Subindicador: Humano.



Análisis e Interpretación

En la tabulación de los resultados de las Preguntas 1 y 2, se observa que el 83,33 por ciento de los encuestados sobrepasan la carga horaria de trabajo y un 50 por ciento se lleva el trabajo a sus hogares, esto implica la existencia de un factor que influye en la motivación y en el desempeño laboral.

Cuadro N° 3

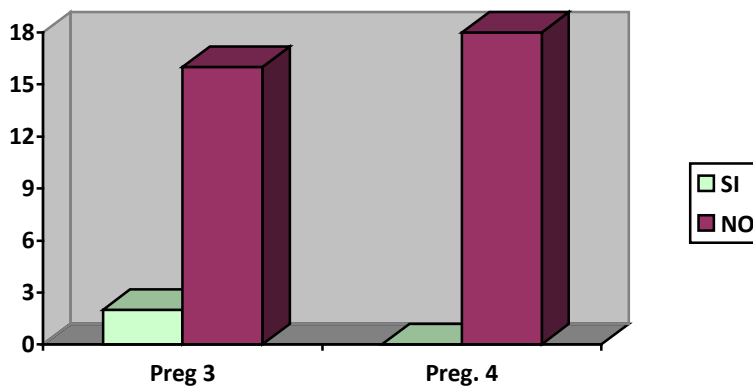
Dimensión: Factores Motivacionales. Indicador: Interés o Componente
Subindicador: Tecnico. Ítems 3,4

Ítem	Preguntas	Opciones	<i>f</i>	%
3	¿Siente motivación por la realización de su trabajo?	SI	2	11,2
		NO	16	88,8
4	¿En la actualidad sus condiciones laborales son satisfactorias?	SI	0	0
		NO	18	100

Fuente: Autor (2016)

Gráfico N° 2

Dimensión: Factores Motivacionales. Indicador: Interés o Componente
Subindicador: Humano.



Análisis e Interpretación

En la tabulación de los resultados de las Preguntas 3 y 4, se evidencia el 88,8 por ciento de los encuestados manifiestan no sentirse motivados y el 100 por ciento no están conforme con sus condiciones laborales, esto evidencia que los docente para tener un trabajo de calidad deben estar motivados y a gusto con las condiciones laborales donde se desempeña.

Cuadro N° 4

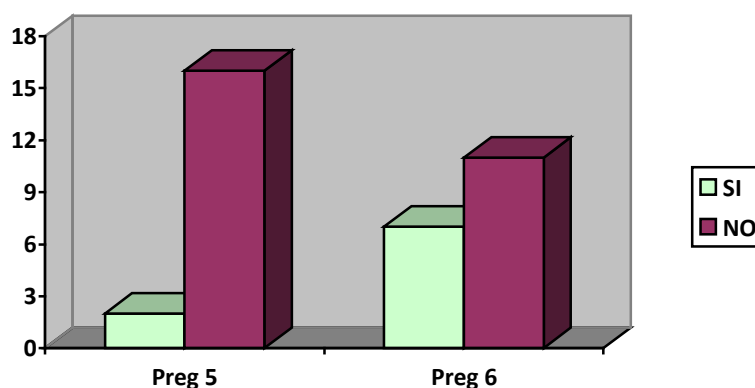
Dimensión: Factores Motivacionales. Indicador: Interés o Componente
Subindicador: Laboral. Ítems 5,6

Ítem	Preguntas	Opciones	f	%
5	¿Siente motivación en la realización de su trabajo?	SI	2	11,2
		NO	16	88,8
6	¿La institución le da oportunidades para desarrollarse profesionalmente?	SI	7	38,8
		NO	11	61,2

Fuente: Autor (2016)

Gráfico N° 3

Dimensión: Factores Motivacionales. Indicador: Interés o Componente
Subindicador: Laboral.



Análisis e Interpretación

En la tabulación de los resultados de las Preguntas 5 y 6, se evidencia el 88,8 por ciento de los encuestados expresan no sentirse satisfecho al realizar sus trabajos y el 61,2 por ciento dicen que la institución no le da oportunidades para desarrollarse profesionalmente, esto quiere decir que los docentes sienten un estancamiento desmotivador que influye en su desarrollo profesional al no tener espacios de formación promovido por la dirección del plantel.

Cuadro N° 5

Dimensión: Factores Motivacionales. Indicador: Interés o Componente

Subindicador: Económico. Ítems 7,8

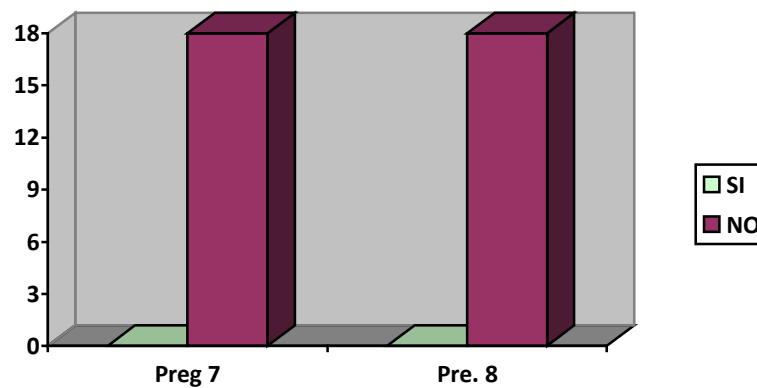
Ítem	Preguntas	Opciones	<i>f</i>	%
7	¿El salario que percibe es adecuado a la labor del profesor?	SI	0	0%
		NO	18	100%
8	¿La motivación al docente es solo en lo económico?	SI	0	0
		NO	18	100%

Fuente: Autor (2016)

Gráfico N° 4

Dimensión: Factores Motivacionales. Indicador: Interés o Componente

Subindicador: Económico.

**Análisis e Interpretación**

En la tabulación de los resultados de las Preguntas 7 y 8, se evidencia el 100 por ciento de los encuestados coinciden que el salario no es adecuado para el trabajo que realizan, resaltando a su vez en un 100 por ciento que la motivación va mas allá

de la parte económica, ya que el pago es un derecho laboral pero la misma debe ir cónsona al trabajo que se realiza.

Cuadro N° 6

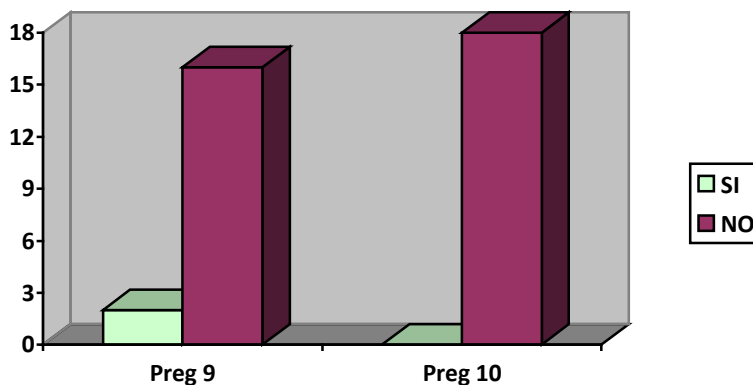
Dimensión: Desempeño laboral. Indicador: Habilidades pedagógicas profesionales y responsabilidad laboral. Subindicador: Responsabilidad y comunicación. Ítems 9,10

Ítem	Preguntas	Opciones	F	%
9	¿Su nivel de desarrollo laboral va acorde a la motivación recibida por el directivo de la institución?	SI	2	11,2
		NO	16	88,8
10	¿La comunicación con su jefe inmediato es positiva?	SI	0	55,5%
		NO	18	44,5%

Fuente: Autor (2016)

Gráfico N° 5

Dimensión: Desempeño laboral. Indicador: Habilidades pedagógicas profesionales y responsabilidad laboral. Subindicador: Responsabilidad y comunicación.. Ítems 9,10



Análisis e Interpretación

En la tabulación de los resultados de las Preguntas 9 y 10, se evidencia el 88,8 ciento de los encuestados expresan que el desarrollo laboral está relacionado con la motivación del directivo y el 55,5 por ciento manifiesta poseer una comunicación

efectiva con el personal directivo. Cabe destacar que el desarrollo laboral y una comunicación efectiva son clave fundamental para un equipo de docente altamente motivado.

Cuadro N° 7

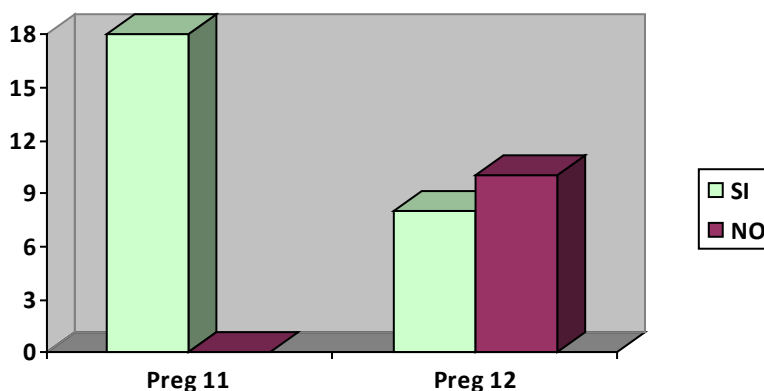
Dimensión: Comportamientos sociopolíticos y económicos presentes en nuestro país y en el Liceo "Carlos Arvelo". Indicador: Desempeño Social. Subindicador: Organización Servicio. Ítems 11,12

Ítem	Preguntas	Opciones	<i>f</i>	%
11	¿Es importante que el directivo motive a los docentes de aula con actividades extracurriculares?	SI	18	100
		NO	0	0
12	¿Aplica el directivo estrategias motivacionales para alcanzar las metas establecidas en la institución durante el año escolar?	SI	8	34,4
		NO	10	66,6

Fuente: Autor (2016)

Gráfico N° 6

Dimensión: Comportamientos sociopolíticos y económicos presentes en nuestro país y en el Liceo "Carlos Arvelo". Indicador: Desempeño Social. Subindicador: Organización Servicio.



Análisis e Interpretación

En la tabulación de los resultados de las Preguntas 11 y 12, se establece el 100 por ciento de los encuestado manifiestan que los directivos deben motivar a sus docentes, de igual forma el 66,6 ciento están de acuerdo que los mismos deben poseer estrategias que incidan positivamente en el desempeño laboral del personal a su cargo. Cabe destacar que los directivos deben ser los primeros entes motivacionales en los planteles y tener estrategias que permita lograrlos.

Cuadro N° 8

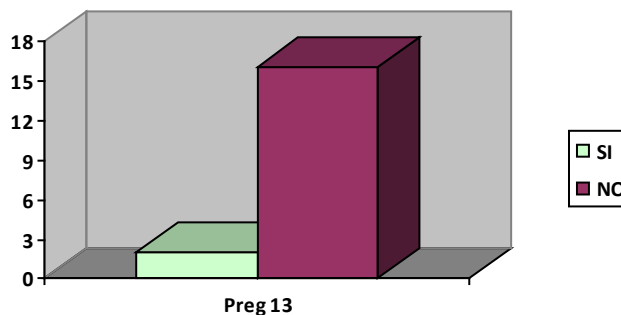
Dimensión: Comportamientos sociopolíticos y económicos presentes en nuestro país y en el Liceo "Carlos Arvelo". Indicador: Factores Motivacionales. Subindicador: Vocación. Ítems 13

Ítem	Preguntas	Opciones	F	%
13	¿El factor más eficaz para la motivación docente en tiempos de crisis social es el tiempo?	SI	2	11,2%
		NO	16	88,8%

Fuente: Autor (2016)

Gráfico N° 7

Dimensión: Comportamientos sociopolíticos y económicos presentes en nuestro país y en el Liceo "Carlos Arvelo". Indicador: Factores Motivacionales. Subindicador: Vocación. Ítems 13



Análisis e Interpretación

En la tabulación de los resultados de la Preguntas 13, el 88,8 por ciento de los encuestados manifiestan que el tiempo no es la solución para abordar situaciones en épocas de crisis, esto conlleva a que un docente suficientemente motivado es capaz de realizar actividades cónsonas a su nivel.

Cuadro N° 9

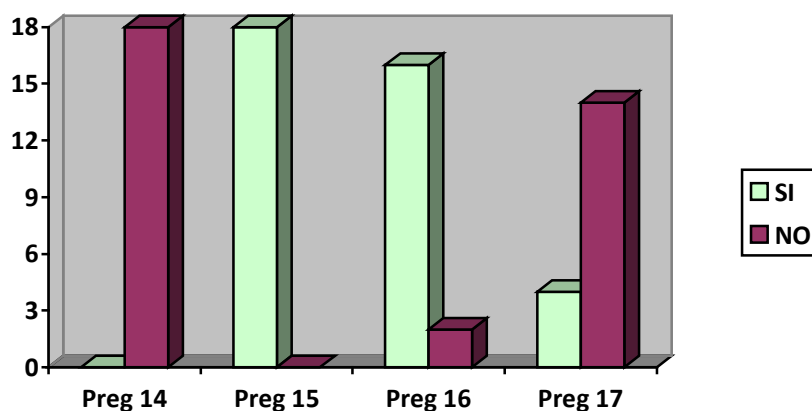
Dimensión: Estrategias acorde a las necesidades requeridas por el personal y adaptaciones a la realidad educativa”. Indicador: Dimensiones De las necesidades. Subindicador: Jerarquía de Necesidades. Ítems 14,15,16,17

Ítem	Preguntas	Opciones	F	%
14	¿Te reúnes frecuentemente con el directivo para evaluar el nivel de satisfacción por la manera en que este asume su gerencia?	SI	0	0
		NO	18	100
15	¿Se debería diseñar una herramienta que permita al gerente de la institución fomentar la motivación en el desempeño laboral de los docentes?	SI	18	100
		NO	0	0
16	¿De existir un manual para la ejecución de estrategias motivacionales del desempeño laboral en gerentes educativos, cree usted que el directivo de la institución estaría de acuerdo en aplicarlo para mejoras del mismo?	SI	16	88,8
		NO	2	11,2
17	¿Existe una buena comunicación entre usted y sus compañeros de trabajo?	SI	4	22,2
		NO	14	77,8%

Fuente: Autor (2016)

Gráfico N° 8

Dimensión: Estrategias acorde a las necesidades requeridas por el personal y adaptaciones a la realidad educativa”. Indicador: Dimensiones De las necesidades. Subindicador: Jerarquía de Necesidades.



Análisis e Interpretación

En la tabulación de los resultados de la Preguntas 14, 15,16 y 17, el 100 por ciento de los encuestados estuvo de acuerdo en afirmar que las reuniones con los directivos y el diseño de estrategias se hacen necesarios para fomentar la motivación. De igual forma el 88,8 por ciento indica que la existencia de un manual facilitaría el trabajo del directivo. Cabe destacar que el 77,7 por ciento manifiesta que posee buenas relaciones con sus compañeros. Este resultado hace énfasis que el desempeño laboral está estrechamente relacionado con el buen desempeño laboral si se sigue pautas establecida por un equipo de trabajo a través de procesos comunicacionales.

Cuadro N° 10

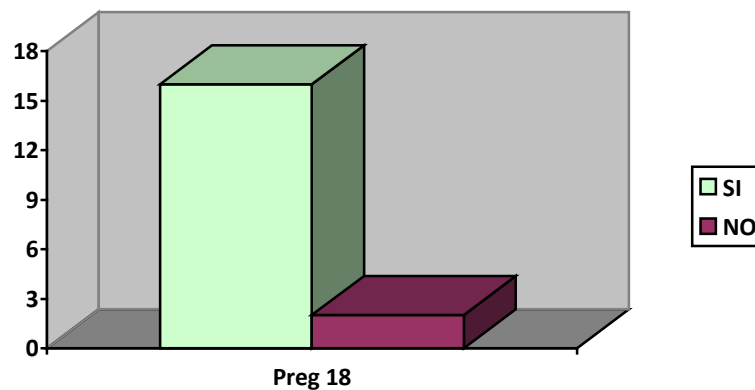
Dimensión: Estrategias acorde a las necesidades requeridas por el personal y adaptaciones a la realidad educativa”. Indicador: Dimensión de las necesidades. Subindicador: Motivación-Higiene Ítems 18

Ítem	Preguntas	Opciones	<i>f</i>	%
18	¿Está satisfecho con las asignaturas agregadas a su carga horaria?	SI	0	0
		NO	18	18

Fuente: Autor (2016)

Grafico N° 9

Dimensión: Estrategias acorde a las necesidades requeridas por el personal y adaptaciones a la realidad educativa”. Indicador: Dimensión de las necesidades. Subindicador: Motivación-Higiene

**Análisis e Interpretación**

En la tabulación de los resultados de la Pregunta 18, el 100 por ciento de los encuestados no está de acuerdo con su carga horaria, esto conlleva a resaltar que un docente con una carga excesiva de trabajo en ningún sentido se siente motivado a realizarla, viéndose comprometida el desempeño laboral.

Cuadro N° 11

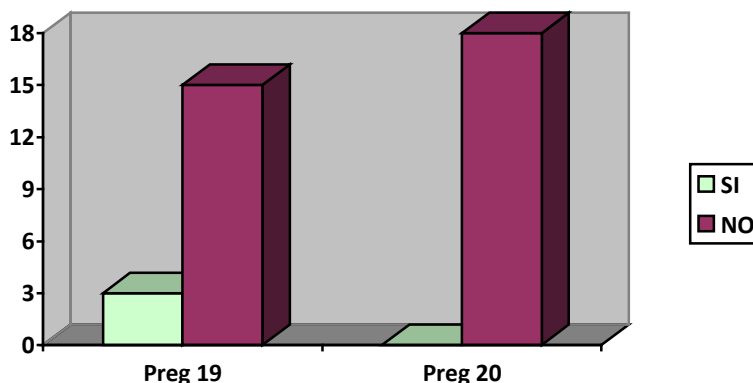
Dimensión: Estrategias acorde a las necesidades requeridas por el personal y adaptaciones a la realidad educativa”. Indicador: Dimensiones De las necesidades. Subindicador: Valoración externa del esfuerzo realizado. Ítems 19,20

Ítem	Preguntas	Opciones	f	%
19	¿Estas de acuerdo que el sistema de compensación que percibe de parte de la institución fomenta el trabajo de calidad que usted brinda?	SI	3	16,7
		NO	15	83,3
20	¿En los últimos 15 días has recibido reconocimiento o elogios por un trabajo bien hecho?	si	0	0
		NO	18	100

Fuente: Autor (2016)

Grafico N° 10

Dimensión: Estrategias acorde a las necesidades requeridas por el personal y adaptaciones a la realidad educativa”. Indicador: Dimensiones De las necesidades. Subindicador: Valoración externa del esfuerzo realizado.

**Análisis e Interpretación**

En la tabulación de los resultados de las Pregunta 19 y 20, el 83,3 por ciento no está de acuerdo con la compensación aplicada, de igual forma el 100% están de acuerdo en afirmar que no reciben ningún tipo de motivación directiva. Se hace necesario resaltar que todo estímulo hacia la labor que ejecuta un docente por muy sencillo que sea debe ser valorizado, para que el mismo, busque mejorarlo y hacerlo mucho mejor.

CAPITULO V

DISEÑO DE LA PROPUESTA

“Propuesta Motivacional Como Herramienta Para Optimizar El Desempeño Laboral De Los Docentes Del Liceo “Carlos Arvelo En Tiempo De Crisis”.

Introducción

La educación se concibe hoy día como una institución que trata de liberar todas las potencialidades creadoras de la conciencia humana, ya que el hombre se encuentra actualmente paralizado entre los dos componentes de su praxis creadora: la acción y la reflexión. El ser humano se realiza en su creación y por ella. Sus facultades creadoras son, por tanto, realmente susceptible de cultivarlas, con capacidad para ser desarrolladas y de superarlas y, por lo mismo, la más vulnerables, las más susceptibles de retroceder.

Los escenarios pedagógicos propicios para la formación de personas felices y motivadas deben estar enmarcados en un contexto de amor, de valores, de conocimiento y de experiencias significativas. Estas cualidades sólo las ofrecen docentes que las posean y las transmitan. Un docente de alto nivel debe capacitarse y actualizarse académicamente, esta inmerso en los avances tecnológicos, saber de actualidad social pero preservar y practicar los valores aprendidos desde la escuela tradicional.

Es imperante no olvidar que el buen ejemplo vale más que un gran discurso.

Es allí la importancia de aplicar el programa y brindar las herramientas necesarias para que el docente puede desenvolverse lo menos estresados posible y en colectivo búsqueda de soluciones a los problemas planteados, allí el éxito de la propuesta lograr el incentivo de docentes con desempeño docente efectivo.

Dicha propuesta se llevara a cabo en cinco (5)s sesiones de la siguiente manera:

1er Encuentro: **“La Motivación como herramienta”**

2do Encuentro: **“Herramientas Gerenciales y Toma de Decisiones”**

3er Encuentro: **“La comunicación efectiva y el manejo de conflicto”**

4to Encuentro: **“Risoterapia”**

5to Encuentro: **Lenguaje Positivo Y Comunicación Incluyente**

Objetivo General

Fortalecer la motivación en tiempo de crisis como herramienta para optimizar el desempeño laboral de los docentes del liceo “Carlos Arvelo”, a través de estrategias vivenciales que permitan la comunicación asertiva entre los mismo.

Objetivos Específicos

- Diseñar actividades del programa motivacional como herramienta para optimizar el desempeño laboral de los docentes del liceo “Carlos Arvelo” en tiempo de crisis.
- Aplicar el programa motivacional como alternativa para mejorar el desempeño laboral de los docentes del liceo “Carlos Arvelo” en tiempo de crisis”.
- Promover el trabajo en equipo entre los gerentes de aulas para un mejor ambiente laboral en tiempo de crisis.

Diagnóstico

Baja motivación en los docentes que afecta el desempeño laboral en el Liceo Carlos Arvelo.

Justificación:

La presente programa se justifica en el hecho que la gran mayoría de los docentes del nivel secundaria hacen uso de diversos tipos de motivación en el transcurso de su labor pedagógica y esta motivación es diferente a los que ellos como docente reciben y es esta la que influye en el desempeño docente. La motivación recibida no tienen relación con la realidad que vive el país, y lo que es peor, mantienen una uniformidad en cuanto a su estructura. Se considera que el programa permitirá fortalecer la motivación recibida en forma colectiva, conllevando una mejora en la praxis pedagógica y en los canales comunicacionales abordando las necesidades personales como laborales en forma efectividad.

El plan de estrategias motivacionales busca además un cambio personal y profesional del docente según las funciones que desempeñan, lograr la innovación, el cambio, promover el reconocimiento de los logros individuales o grupales, un personal altamente motivado y asertivo.

En fin estrategias que conlleven a reconocer que el éxito del uno es el éxito de todo un equipo de trabajo, donde la unión y el apoyo de todos es la base primordial de la eficiencia del colectivo docente.

Estructura

La propuesta esta conformada por una jornada de formación basada en 05 encuentros donde se tomará encuentra temas como las relaciones humanas, el encuentro interno, la recreación con el objeto de una autoreflexion con proyección positivo hacia el entorno, la toma de decisiones, la comunicación, todas las temáticas

fueron seleccionadas con responsabilidad y con la intención de brindar soluciones a la situación planteadas.

Factibilidad Y Viabilidad De La Propuesta

La propuesta es factible y viable para su ejecución, debido a que los recursos a utilizar es el recurso humano, el horario y las fechas fueron socializadas, los materiales a usar son de fácil acceso y no se requiere una inversión elevada para su elaboración.

PROPUESTA

Propuesta Motivacional Como Herramienta Para Optimizar El Desempeño Laboral De Los Docentes Del Liceo “Carlos Arvelo” En Tiempo De Crisis

Objetivo General de la propuesta:

Fortalecer la motivación en tiempo de crisis como herramienta para optimizar el desempeño laboral de los docentes del liceo “Carlos Arvelo”, a través de estrategias vivenciales que permitan la comunicación asertiva entre los mismos.

ENCUENTROS

Encuentro	Contenido	Actividades	Recursos	Tiempo
1er Encuentro: “La Motivación como herramienta”	Motivación, Tipo de motivación, la motivación como herramienta de trabajo	Dinámica: Quitarse los zapatos, colocarlos al frente del compañero de al lado y pedirle que se coloque el zapato de otro compañero. Se busca que cada quien reflexiones sobre colocarse en el puesto del otro. Posteriormente mediante	Humano: Orientador Docentes Material: Retroproyector, Equipo de	8 am A 11 am

		diapositivas y ejemplos vivenciales se socializara los tipos de motivación y su relación con el desempeño docente.	sonido Fondo musical de relajación	
2do Encuentro: “Herramientas Gerenciales y Toma de Decisiones”	La motivación como herramienta gerencial. Motivación al Logro Motivación a la autorrealización Toma de decisiones: según la función que ocupa y según la decisión de un colectivo.	Dinámica: Seis sombreros para pensar(Edward de Bono) Hacer reflexionar al docente de la actitud o actitudes a tomar dependiendo de su nivel motivacional. Posteriormente a través de dramatización real socializar la motivación al logro, la autorrealización, toma de decisiones para la comprensión del trabajo de cada quien y los niveles de responsabilidad que implica.	Humano: Orientador Docentes Material: Retroproyector, Equipo de sonido Fondo musical de relajación Material fotocopiado	1 pm A 3 pm
3er Encuentro: “La comunicación efectiva y el manejo de conflicto”	Comunicación, tipos de comunicación, Barreras de la comunicación Manejo de conflicto a través de la comunicación	Dinámica: Técnica del rumor. Auto reflexión sobre lo que se dice, lo que se escucha, su influencia y la importancia de una comunicación real sin barrera. Conversatorio y ejemplos sobre los tipos de comunicación y las diferentes barreras comunicacionales	Material: Retroproyector, Equipo de sonido Fondo musical de relajación Material fotocopiado	8 am a 11 am

4to Encuentro: “Risoterapia”	Risoterapia Tipos Beneficios	Dinamica: aplicación de la terapia de la risa. Preguntar como se sienten después que se han reído de diferentes formas Hacer énfasis en el bienestar integral luego de la risa	Material: Retroproyector, Equipo de sonido Fondo musical con diferentes tipos de risas	1 pm A 3 pm
5to Encuentro: Lenguaje Positivo Y Comunicación Incluyente	¿Cómo contextualizar el lenguaje? La comunicación incluyente	Dinámica: Descifra el mensaje sin usar palabras. Usar el gestos y señas. Reflexionar sobre el mensaje que emana nuestro cuerpo con la actitud se tiene. Dialogar sobre el correcto uso del lenguaje y la manera como se debe llevar una verdadera comunicación incluyente, donde debe ser respetando los elementos de una comunicación .	Material: Retroproyector, Equipo de sonido Fondo musical	8 am A 11 am

CONCLUSIONES DE DIAGNOSTICO

Una vez finalizado la investigación conduce a plantear que, los gerentes de aula y de la institución deben realizar una acción reflexiva que los conduzca a desarrollar una tarea consigo mismo mediante la cual puedan acrecentar el conocimiento y control sobre su dinámica pedagógica; interactuar de manera armónica y motivadora con el entorno institucional y con el contexto sociocultural generando buenas relaciones institucionales y personales, ejerciendo autonomía, practicando la cooperación y desarrollando lazos de afecto con sus colegas y demás miembros de la comunidad educativa; tomar decisiones, trabajando de manera conjunta hacia la consecución, con calidad, de los objetivos institucionales y mejorar su desempeño.

En consecuencia, el papel del gerente ha de ser cultural-profesional proyectándose más allá de todas las cualidades que son reconocidas como deseables para legitimar su quehacer y responder a las necesidades motivacionales, sociales e históricas de la institución con la que trabaja, para liderar los procesos tanto pedagógicos como administrativos de su plantel, de manera que, mediante una real participación de los distintos actores de la comunidad educativa, y según sus condiciones, se responda a las necesidades reales de las instituciones educativas; porque el personal gerente no apunta solamente al cumplimiento de una política determinada o a la solución de determinados problemas.

Antes bien, debe posibilitar la comprensión de los aspectos positivos y negativos surgidos de las interacciones entre los sujetos que intervienen en la educación, ya que la búsqueda da sentido a lo educativo, se estructura mediante el juego de intersubjetividades que hacen explícitas las intencionalidades, las concepciones y enfoques que pretenden ponerse al servicio de la institución; por lo tanto, requiere de acciones motivacionales y de interlocución que no involucren

solamente al docente, sino también, y fundamentalmente, al personal directivo, quienes deben estar en capacidad de ofrecerse para el otro y para sí mismos con el propósito de conducir con éxito e imprimir calidad a las organización educativa que dirige..

RECOMENDACIONES

Una vez concluida la investigación y haber realizado la propuesta se recomienda:

- Aplicación de la propuesta para su ejecución y seguimiento con la finalidad de garantizar el abordaje de todo el personal docente de la institución.
- Diseñar espacios mensuales para el dialogo, debate e intercambio de opiniones en mirar de promover la calidad humana y eficacia docente.
- Incentivar mediante el diálogo u otra forma de comunicación los resultados obtenido de cualquier actividad realizada, con el objeto que el docente se sienta motivado e informado.
- Difundir a todo el personal cualquier información emanada por el nivel central, la información no debe ser secreteada y deben manejarla todos, no un grupito, esto es ir en contra de un verdadero trabajo en equipo.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2009). *El proyecto de investigación*. Caracas Venezuela: Editorial Episteme. 5ta edición.
- Bello M.(2013), “*Programa De Actualización Para El Desarrollo De La Motivación Profesional Del Docente*” Barinas. Disponible: <https://centrofpuvm.wordpress.com/biblioteca-virtual/trabajo-especial-de-grado/planificacion-y-evaluacion/2013-3/diciembre/>
- Burgos (2013) “*Liderazgo del coordinador pedagógico para la optimización del desempeño académico docente en las escuelas bolivarianas del NER 170 Municipio Guásimos Estado Táchira*”. Disponible: <https://centrofpuvm.wordpress.com/biblioteca-virtual/trabajo-especial-de-grado/planificacion-y-evaluacion/2013-4/enero/>
- Castillos (2013) “*Estrategias Motivacionales Para La Formación De Docentes Funcionales Que Consoliden Un Ambiente Sano Para Niños(As) De Educación Primaria En La Escuela Básica Nacional Santa Cruz, Parroquia San Carlos, Municipio Colón Del Estado Zulia*”. Disponible: <https://centrofpuvm.wordpress.com/biblioteca-virtual/trabajo-especial-de-grado/planificacion-y-evaluacion/2013-4/febrero-2013/>
- Castellanos (2013) “*Acuerdos De Convivencia Para El Fortecimiento Del Proceso Educativo*” Táchira”. Sa Cristobal Estado Tachira. Disponible: <https://centrofpuvm.wordpress.com/biblioteca-virtual/trabajo-especial-de-grado/planificacion-y-evaluacion/2013-4/febrero-2013/>
- Contreras (2013) “*Acciones Basadas En La Planeación Estratégica Para La Optimización De La Labor Gerencial el Liceo Nacional Bolivariano “Ángel María Duque*” Disponible: <https://centrofpuvm.wordpress.com/biblioteca-virtual/trabajo-especial-de-grado/planificacion-y-evaluacion/2013-4/febrero-2013/>
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial* N°.5.453, Caracas Venezuela.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de los Recursos Humanos*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Davis, K. (1991). *Comportamiento humano en el trabajo*. México. Mc Graw Hill.

- Delors , J. (1996) *La Educación Encierra Un Tesoro*. Madrid: Santillana UNESCO.
Disponible: <http://www.monografias.com/trabajos98/propuesta-plan-estrategias-motivacion-personal-docente-escuela-campo-elias/propuesta-plan-estrategias-motivacion-personal-docente-escuela-campo-elias3.shtml#ixzz4jFjtwcvl>
- Díaz, J. (2000). *Una visión crítica sobre la situación Educativa Actual en Latinoamérica*. México Universidad Autónoma de México.
- Hernández, R, Fernández, C y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. 5ta edición.
- Herzberg, F. (2009). *El Trabajo y la naturaleza del hombre*. Barcelona: I. G Seix y Barral Hermanos, S.A.
- Lahey, B. B. (1999). *Introducción a la Psicología* (6ta ed.). Chicago, IL: Mc. Graw Hill.
- Ley Orgánica de Educación. *Publicada en Gaceta Oficial de la República de Venezuela*. N° 2.635. Extraordinario. Caracas, lunes 28 de julio de 2009.
- López J. (2015) “*La Motivación Del Cuerpo Docente Como Factor Que Influye En La Calidad Educativa En Colegios Del Área Metropolitana De Medellín*”
Disponible: <https://centrofpuvm.wordpress.com/biblioteca-virtual/trabajo-especial-de-grado/planificacion-y-evaluacion/2013-3/diciembre-2015/>
- Martin (2012). “*La Gestión de la Motivación Organizacional* “. Trabajo final de grado presentado en la Universidad Nacional de la Plata. Argentina, para optar al título de Magister en Dirección de Empresas.
- Palella y Martins (2006). *Metodología de la Investigación*. Caracas: Fedeupel.Venezuela
- Rodríguez E. (2015) *Relación Entre Clima Organizacional, Desempeño Y Motivación Docente*” Universidad del Valle Monboy. Merida. Disponible: <https://centrofpuvm.wordpress.com/biblioteca-virtual/trabajo-especial-de-grado/planificacion-y-evaluacion/2013-3/diciembre-2015/>
- Robbin, S. (2009). *La comunicación en las organizaciones*. Caracas-Venezuela Editorial Futuro.
- Robbins, S. y De Cenzo, H. (2008) *Administración*. México. Editorial Prentice Hall

Stoner y Freeman (2008) *Administración*. México: Editorial Prentice Hall

Maslow. A. H, (1954) *Motivación Y Personalidad*. Sagitario, Barcelona 407 P.

Maslow, A. H. (2009) *El Hombre Autorrealizado: Hacia Una Psicología Del Ser*. Kairos, Barcelona, 292 P.

Winipedia (2014). *Teoria de los factores de Herzbertg*. Disponible en: <http://es.wikipedia.org/wiki/teoriadelosfactores> . (Consultado: 26 / 01/ 2014)

Anexo 1: La encuesta

ENCUESTA SOBRE LA MOTIVACION EN TIEMPO DE CRISIS COMO HERRAMIENTA PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL LICEO “CARLOS ARVELO”.

Nro.	Usted Como Gerente de Aula considera que:	Si	No
1	¿Habitualmente su jornada laboral supera las 8 horas diarias?		
2	¿Parte de su trabajo académico lo realiza fuera de la institución?		
3	¿Siente motivación en la realización de su trabajo?		
4	¿En la actualidad sus condiciones laborales son satisfactorias?		
5	¿El salario que percibe es adecuado a la labor del profesor?		
6	¿La institución le proporciona oportunidades para desarrollarse profesionalmente?		
7	¿Se siente satisfacción Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo al trabajar en la institución?		
8	¿Esta satisfecho con las asignaturas agregadas a su carga horaria?		
9	¿Te reúnes frecuentemente con el directivo para evaluar el nivel de satisfacción por la manera en que este asume su gerencia?		
10	¿Es importante que el directivo motive a los docentes de aula con actividades extracurriculares?		
11	¿ la motivación al docente es solo en lo económico?		
12	¿Su nivel de desarrollo laboral va a carde a la motivación recibida por el directivo de la institución?		
13	¿Aplica el directivo estrategias motivacionales para alcanzar las metas establecidas en la institución durante el año escolar?		
14	¿Estas de acuerdo que- el sistema de compensación que percibe de parte de la institución fomenta el trabajo de calidad que usted brinda?		
15	¿El factor mas eficaz para la motivación docente en tiempos de crisis social es el tiempo?		
16	¿Se debería diseñar una herramienta que permita al gerente de la institución fomentar la motivación en el desempeño laboral de los docentes?		
17	¿De existir un manual para la ejecución de estrategias motivacionales del desempeño laboral en gerentes educativos, cree usted que el directivo de la institución estaría de acuerdo en aplicarlo para mejoras del mismo?		
18	¿ La comunicación con su jefe inmediato es positiva?		
19	¿Existe una buena comunicación entre usted y sus compañeros de trabajo?		
20	¿En los últimos 15 días has recibido reconocimiento o elogios por un trabajo bien hecho?		

Anexo 2: Calculo de Coeficiente de Confiabilidad

Matriz de ítemes dicotómicos

	ITEMS																				Total (x)	Σ X2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
Sujeto 1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	6	36
Sujeto 2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	5	25
Sujeto 3	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	7	49
Sujeto 4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	6	36
Sujeto 5	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	5	25
Sujeto 6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	6	36
Sujeto 7	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	5	25
Sujeto 8	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	7	49
Sujeto 9	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	6	36
Sujeto 10	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	9	81
Sujeto 11	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	4	16
Sujeto 12	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	7	49
Sujeto 13	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	5	25
Sujeto 14	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	5	25
Sujeto 15	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	7	49
Sujeto 16	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	5	25
Sujeto 17	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	7	49
Sujeto 18	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	5	25
Total	15	9	2	0	2	7	0	0	2	0	18	8	2	0	18	16	4	0	3	0	106	661
P	0,8	0,5	0,1	0	0	0,4	0,7	0,6	0	1	0	0,1	0,4	0,2	0,1	1	0,9	0	0,8	0		
q = 1-P	0,2	0,5	0,9	1	1	0,6	0,3	0,4	1	0	1	0,9	0,6	0,8	0,9	0	0,1	1	0,2	1		
P.q	0,1	0,3	0,1	0	0	0,2	0,2	0,2	0	0	0	0,1	0,2	0,1	0,1	0	0,1	0	0,2	0	2,05	
Σp.q	2,05																					

K=20

varianza=952

suma p*q=2,05

$KR_{20} = 20 / (20-1) * (1-(2,05/952))$

KR20= 1,01