

**PROPUESTA DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA
FORTALECER EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD
EDUCATIVA ESTADAL “RAFAEL SATURNO GUERRA”**



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



**PROPUESTA DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA
FORTALECER EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD
EDUCATIVA ESTADAL “RAFAEL SATURNO GUERRA”**

Autor:

Prof. Bonilla R., Zulay E.

Tutor:

MSc. Elvia Nieves

Bárbula, Mayo 2016



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



**PROPUESTA DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA
FORTALECER EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD
EDUCATIVA ESTADAL “RAFAEL SATURNO GUERRA”**

Autor:

Prof. Bonilla R., Zulay E.

Tutor:

MSc. Elvia Nieves

Trabajo de Grado presentado ante la
Dirección de Postgrado de la Facultad de
Ciencias de la Educación de la Universidad
de Carabobo como requisito para optar al
Grado Académico de Magíster en Gerencia
Avanzada en Educación.

Bárbula, Mayo 2016



MAESTRIA

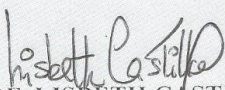


ACTA DE APROBACIÓN

La Comisión Coordinadora del Programa de **Maestría en Gerencia Avanzada en Educación**, en uso de las atribuciones que le confiere al Artículo N° 44, 46, 130 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, hace constar que una vez evaluado el Proyecto de Trabajo de Grado titulado **PROPUESTA DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA U.E. ESTATAL "RAFAEL SATURNO GUERRA"**, presentado por el(a) ciudadano(a) **ZULAY BONILLA**, titular de la cédula de identidad N° **11.525.485**, elaborado bajo la dirección del(a) tutor(a) **PROF. ELVIA NIEVES**, cédula de identidad N° **3.292.105**, Línea de investigación: **PROCESOS GERENCIALES EN EDUCACIÓN**; Temática: **PLANIFICACION EDUCATIVA**; Subtemática: **EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO**; Área prioritaria de la FACE: **GERENCIA EDUCATIVA**; Área prioritaria de la UC: **Educación**; considera que el mismo reúne los requisitos y, en consecuencia, es **APROBADO**.

En Valencia, a los veintiuno (21) días del mes de Julio de dos mil quince.

Por la Comisión Coordinadora de la Maestría en Gerencia Avanzada en Educación


PROF. LISBETH CASTILLO
Coordinador(a) del Programa

Elab. msequera 25/07/2015
Impr. 25/07/2015
Archivo Acta de Aprobación



... La Universidad Efectiva



MAESTRIA



Valencia, 21 de Julio de 2015.

DESIGNACIÓN COMO TUTOR(A)

Ciudadano(a)
PROF. ELVIA NIEVES
C.I.: 3.292.105
Presente.

Me dirijo a usted, a fin de comunicarle que, en cumplimiento de lo establecido en los Artículos N° 44, 46 y 130 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, la Comisión Coordinadora de la **Maestría en Gerencia Avanzada en Educación**, aprobó su designación como Tutor(a) del Trabajo de Grado a ser elaborado por el(la) participante **ZULAY BONILLA**, titular de la cédula de identidad N° **11.525.485**, cuyo título es: **PROPUESTA DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA U.E ESTATAL "RAFAEL SATURNO GUERRA"**, elaborado bajo la línea de investigación: **PROCESOS GERENCIALES EN EDUCACIÓN**; Temática: PLANIFICACION EDUCATIVA; Subtemática: EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO; Área prioritaria de la FaCE: GERENCIA EDUCATIVA; Área prioritaria de la UC: Educación.

Atentamente,


PROF. LISBETH CASTILLO
Coordinador(a) del Programa

Elab. msequera 25/07/2015
Impr. 25/07/2015



... La Universidad Efectiva



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



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, vigente a la presente fecha quien suscribe **ELVIA NIEVES** titular de la cédula de identidad N^{ro} **V- 3.292.105**, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría titulado: **“PROPUESTA DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA ESTADAL “RAFAEL SATURNO GUERRA”**, presentado por la ciudadana **ZULAY E. BONILLA R.**, titular de la cédula de identidad N^{ro} **V-11.525.485**, para optar al título de **MAGÍSTER EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe. Por tanto, doy fe de su contenido y autorizo su inscripción ante la Dirección de Asuntos Estudiantiles.

En Bárbula, a los veinticinco días del mes de mayo del año dos mil dieciséis.

MSc. Elvia Nieves
C.I.: V-3.292.105



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



INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: Prof. Zulay E. Bonilla R. C.I. N^{ro}: **V-11.525.485**

Tutor: MSc. Elvia Nieves C.I. N^{ro}: **V-3.292.105**

Correo Electrónico del Participante: **zulaybonitaromero@hotmail.com**

Título del Trabajo: **“PROPUESTA DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA ESTADAL “RAFAEL SATURNO GUERRA”**

Línea de Investigación: **Procesos Gerenciales**

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
1	17-02-2015 al 21-04-2015	8:00 a 10:30 a.m.	Capítulo I Planteamiento del Problema y Objetivos	
2	28-04-2015 al 09-06-2015	8:00 a 10:30 a.m.	Capítulo II Antecedentes y Bases Teóricas	
3	16-06-2015	8:00 a 10:30 a.m.	Capítulo III Marco Metodológico	
4	21-10-2015	8:00 a 10:30 a.m.	Instrumento	
5	03-11-2014	8:00 a 10:30 a.m.	Validez Confiabilidad del Instrumento	

6	17-11-2015	8:00 a 10:30 a.m.	Análisis e Interpretación de los datos	
7	01-12-2015	8:00 a 10:30 a.m.	Conclusiones y Propuestas	
8	09-12-2014	8:00 a 10:30 a.m.	Revisión Preliminar	
9	12-12-2014	8:00 a 10:30 a.m.	Revisión Final	

Título del Definitivo: “PROPUESTA DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA ESTADAL “RAFAEL SATURNO GUERRA”

Comentarios finales acerca de la investigación: Luego de realizar todo el proceso de la investigación, verificado las normas APA y perfeccionado las páginas preliminares.

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de Dirección del Trabajo de Grado arriba mencionado.

MSc. Elvia Nieves
C.I.: V-3.292.105

Prof. Zulay E. Bonilla. R.
C.I.: V- 11.525.485



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



VEREDICTO

Nosotros miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo Especial de Grado titulado **PROPUESTA DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA ESTADAL “RAFAEL SATURNO GUERRA”**. Presentado por la ciudadana Zulay E. Bonilla R. titular de la cédula de identidad N° V-11.525.485, para optar al título de **MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**, estimamos que el mismo reúne requisitos y méritos para ser considerado como: _____

En Bárbula, a los _____ días del mes de _____ del año 2016

Nombre y Apellido	C.I.	Firma del Jurado
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

AGRADECIMIENTOS

A Dios como creador de este mundo tan bello.

A la Dra. María Luisa Trestini por los tres seminarios que me acompañó, además por aprendizaje aportado en la investigación culminada y por la calidad de ser humano que es.

A los Profesores: MSc. Elvia Nieves y MSc. Yorman Herrera por la ayuda incondicional en la investigación y por todos los momentos de cariño y acompañamiento en la investigación.

A la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno y todo su personal por prestarse de la manera más cordial como instrumento de investigación.

Y a todas las personas que aportaron un granito de arena para que este logro se hiciera realidad.

DEDICATORIA

A mi madre querida Octavia que siempre me apoya de la manera más sencilla, con firmeza, amor y ejemplo de constancia, responsabilidad y fe.

A mi esposo Yosep que me apoyo en todos los momentos, me animo a no flaquear antes las dificultades.

A mis hermanos en especial a mi hermano Euclides que siempre está cuando lo necesito, de la manera más cariñosa, y demostrándome que siempre estoy contigo.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiv
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xv
RESUMEN.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	1
 CAPÍTULO I – EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	7
Objetivo General.....	7
Objetivos Específicos.....	7
Justificación e Importancia de la Investigación.....	8
 CAPÍTULO II – MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes de la Investigación.....	9
Bases Teóricas Conceptuales.....	15
Bases Teóricas.....	15
Bases Legales.....	28
Tabla de Especificaciones.....	30
 CAPITULO III – MARCO METODOLÓGICO	
Tipo de Investigación.....	31
Diseño de la Investigación.....	31
Población.....	32
Muestra.....	32
Técnicas de Recolección de Datos.....	32
Validez y Confiabilidad del Instrumento.....	33

CAPÍTULO IV – PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
Presentación y Análisis de los Resultados.....	36
Conclusiones.....	63
CAPITULO V – LA PROPUESTA	
Presentación de la Propuesta	65
Justificación.....	65
Misión.....	66
Visión.....	66
Objetivos de la Propuesta.....	66
Objetivo General.....	66
Objetivos Específicos.....	66
Factibilidad de la Propuesta.....	67
Factibilidad Técnica.....	67
Factibilidad Económica.....	67
Factibilidad Social.....	68
Aspectos de la Propuesta	68
Fase I.....	68
Fase II.....	69
Fase III.....	70
Propuesta.....	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	81
ANEXOS.....	85

INDICE DE TABLAS

TABLA N ^{ro} 1	37
TABLA N ^{ro} 2	39
TABLA N ^{ro} 3	41
TABLA N ^{ro} 4	43
TABLA N ^{ro} 5	45
TABLA N ^{ro} 6.....	47
TABLA N ^{ro} 7	49
TABLA N ^{ro} 8	51
TABLA N ^{ro} 9	53
TABLA N ^{ro} 10.....	55
TABLA N ^{ro} 11.....	57
TABLA N ^{ro} 12.....	59
TABLA N ^{ro} 13.....	61

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N ^{ro} 1.....	37
GRÁFICO N ^{ro} 2.....	39
GRÁFICO N ^{ro} 3.....	41
GRÁFICO N ^{ro} 4.....	43
GRÁFICO N ^{ro} 5.....	45
GRÁFICO N ^{ro} 6.....	47
GRÁFICO N ^{ro} 7.....	49
GRÁFICO N ^{ro} 8.....	51
GRÁFICO N ^{ro} 9.....	53
GRÁFICO N ^{ro} 10.....	55
GRÁFICO N ^{ro} 11.....	57
GRÁFICO N ^{ro} 12.....	59
GRÁFICO N ^{ro} 13.....	61



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



**PROPUESTA DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA
FORTALECER EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD
EDUCATIVA ESTADAL “RAFAEL SATURNO GUERRA”**

Autora: Prof. Zulay Bonilla

Tutor: MSc. Elvia Nieves

Año: 2016

Resumen

La investigación se desarrolló con el objetivo de proponer estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño docente en la Unidad Educativa Estadal Rafael Saturno Guerra, comunidad la planta, Valencia Estado Carabobo. Se sustentó con factores motivacionales Frederick Herzberg (citado por Jaime 2012) y teoría de las expectativas de Vroom (citado por Villegas 2013); metodológicamente respondió a la modalidad de proyecto factible, constó de (3) fases: diagnóstico, factibilidad y diseño de la propuesta. La población se representó en (12) docentes de 1er a 6to grado del nivel de primaria, turno tarde; la muestra (12) tipo censal. La información se recogió a través de un cuestionario de preguntas cerradas, policotómicas con tres alternativas (S-AV-N), que respondió a la validez del contenido, donde a través del contenido dio altamente confiable, según Chourio (2012), se calculó por el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo como resultado 0,86 generando un porcentaje estadístico altamente confiable. Además se realizó el análisis estadístico de forma porcentual, presentándose la información en tablas y graficas estadísticas de acuerdo a las dimensiones e indicadores de las variables en estudio. Conclusiones el diagnostico dio como resultado que los docentes se encuentran desmotivados al ejecutar su rol de docente, se determinó que existen factores intrínsecos y extrínsecos que afectan el desempeño docente, también que es factible la propuesta como herramienta de mejoramiento profesional. Por último se desarrolló la Propuesta referido a un Plan de Estrategias dividido en tres gestiones que garantiza aplicabilidad de la misma. I gestión taller de motivación, II gestión taller motivación al logro y III gestión actividades de recreación y turismo.

Palabras Clave: Estrategias Motivacionales, Desempeño Docente

Línea de Investigación: Procesos gerenciales

Temática: Planificación Educativa, Liderazgo

Subtemática: Motivación

Área Prioritaria FACE: Gerencia Educativa

Área Prioritaria UC: Educación



**UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF EDUCATION
ADDRESS MANAGEMENT GRADUATE
MASTER IN ADVANCED EDUCATION**



**PROPOSED STRATEGIES TO STRENGTHEN PERFORMANCE
MOTIVATIONAL TEACHING UNIT EDUCATIONAL
ESTADAL "SATURN RAFAEL GUERRA"**

Author: Zulay Bonilla
Tutor: Mcs. Elvia Nieves
Year: 2016

Summary

The research was conducted with the aim of proposing motivational strategies to strengthen teacher performance at the State Education Unit Saturn Rafael Guerra, plant community, Valencia Carabobo State. It was based in Frederick Herzberg motivational factors (cited by Jaime 2012) and Theory Vroom expectations (cited by Villegas 2013); methodologically will answer mode feasible project, consisted of (3) phases: diagnosis, feasibility and design of the proposal. The population is represented in (12) teachers of 1st to 6th grade elementary level, afternoon shift; the sample (12) census type. The information was collected through a questionnaire closed polychotomous questions with three alternatives (S-AV-N), which responded to the validity of the content, where through the contents gave highly reliable, as Chourio (2012), was calculated by Cronbach's alpha coefficient, resulting in a highly reliable generating 0.86 percentage statistic. Further statistical analysis was carried out in percentages, presenting information in tables and graphs statistics according to the dimensions and indicators of the variables under study. Conclusions diagnosis resulted teachers are unmotivated to perform its role as a teacher, it was determined that there are intrinsic and extrinsic factors that affect teacher performance, the proposal as a tool for professional development also is feasible. Lastly the proposal referred to a Strategy Plan divided into three steps ensuring applicability of it was developed. I motivational workshop management, workshop management II and III achievement motivation recreation management and tourism.

Keywords: Motivational Strategies, Teaching Performance

Research Line: Management Processes

Theme: Education Planning, Leadership

Sub-theme: Motivation

FACE Priority Area: Education Management

UC Priority Area: Education

INTRODUCCIÓN

El desempeño docente es de gran importancia en el proceso educativo, es la persona encargada de enseñar, con la capacidad de utilizar estrategias innovadoras que facilite el aprendizaje, la encargada de formar ciudadanos proactivos, que pueda transmitir hábitos, convencida de que la educación surgen cambios constantes, renovadora del trabajo diario, que el estudiante pueda percibir el amor a las tareas de docente y su compromiso profesional, que pueda atender a la diversidad en el aula. También que sea un agente mediador y disfrute los logros y avances de sus estudiantes. Su labor no se centra solo dentro de los salones de clase y con sus estudiantes, la convivencia igualmente se lleva a cabo con sus compañeros de trabajo, que abarca el personal directivo, docentes, administrativo, de ambiente y toda aquella persona que hace vida en la comunidad educativa. Sin olvidar a los padres y representantes juntos crean un vínculo de fraternidad, el cual el docente-representante son corresponsable del aprendizaje de el niño o la niña.

El docente en la sociedad juega un valioso papel, prepara a los hombres y mujeres aportando herramientas necesarias para que sean capaces de reflexionar y enfrentar los retos que se les presenten, asumir con responsabilidad las dificultades y buscar soluciones acorde para el beneficio propio y de la colectividad.

Es relevante acotar que existen factores que pueden afectar el desempeño laboral de los docentes y por ende su motivación para cumplir efectivamente con las tareas que le corresponde proceso educativo. Por tal motivo el objetivo de la investigación es proponer estrategias motivacionales para los docentes de la Unidad Educativa Estadal Rafael Saturno Guerra, que generen cambios de actitud hacia su profesión y desempeño profesional. Por lo tanto, tienen injerencia, directa en la calidad educativa, influye en el logro de las metas educativas, que establecen el camino la dirección del proceso de enseñanza- aprendizaje. El presente trabajo de investigación se encuentra estructurado:

En el Capítulo I se despliega el planteamiento del problema, sus objetivos con su importancia y justificación.

En el Capítulo II se presenta el marco teórico referencial con sus respectivos antecedentes, bases teóricas y teorías que sustentan la investigación, finalizando con sus bases legales.

En el Capítulo III represente el marco metodológico su tipo y diseño de investigación, la población y muestra. La técnica de recolección de la información, su instrumento de investigación, validez y confiabilidad de instrumentos, su análisis e interpretación de la información.

En el Capítulo IV se muestra la información en tablas y gráficas estadísticas que se diseñaron tomando como base las dimensiones, indicadores y las variables estudiadas, que están en la operacionalización en el capítulo II. Donde se destacan las frecuencias y porcentajes de acuerdo a las respuestas dadas por los sujetos investigados. La interpretación se realizó destacando los porcentajes más significativos de cada ítems, y contrastando lo evidenciado con las bases teóricas que sirven de sustento epistémico al estudio realizado.

En el Capítulo V se elabora el diseño de la propuesta, consiste en un plan de estrategias motivacionales para el fortalecimiento del desempeño docentes. Y finalmente se colocan las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La educación a través del tiempo, ha sido considerada como el recurso más idóneo y el eje rector de todo desarrollo social, mediante el proceso educativo se transmite los valores fundamentales y la preservación de la identidad cultural y ciudadana; es la base de la formación y preparación de recursos humanos necesarios para el desarrollo de un país.

Se extrajo del Artículo 103 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) “Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igual de condiciones y oportunidades.....” (p. 36), es evidente que toda persona tiene derecho a recibir una educación de calidad, que se le suministren las herramientas necesarias para el desarrollo de sus competencias.

Dentro de estas perspectivas, la educación en Venezuela ha tenido cambios significativos, con políticas educativas que están orientadas hacia el mejoramiento de la calidad, incremento de la cobertura y modernización de las estructuras administrativas del sistema educativo, a través de la revisión y la reforma de todos sus niveles y modalidades. Estos cambios educativos buscan mejorar la problemática social y la crisis económica que ha vivido el país en los últimos años. En este caso la educación propicia las bases en la formación de ciudadanos capacitados y comprometidos para enfrentar los retos que impone la sociedad.

Es importante acotar, que la educación no depende sólo del que se educa, sino de la persona que imparte conocimientos, como está enmarcado en la Carta Magna (1999) en su artículo 104: “La educación estará a cargo de personas de reconocida

moralidad y de comprobada idoneidad académica. El estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente...” (p.36), un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que se desea.

El educador cumple una función de gran responsabilidad en la sociedad, prepara la niño y joven, aportando herramientas que lo van ayudar a afrontar retos en su vida personal y profesional. En algunos países se valora tanto el rol del docente que es difícil llegar a serlo, además recibe una justa remuneración por su servicio. Con preocupación, se puede decir, que en Venezuela la deuda con educación es exorbitante tales como las expresadas por la Federación de Educadores de Venezuela (FEV), donde los docentes tienen problemas con el seguro médico ya que el ministerio arrastra desde 2014 “una millonaria deuda” que obliga a paralizar la asistencia hasta lograr su pago. Esta situación afecta a 500.000 docentes y a 2.500.000 de familiares. Además que se les debe una cantidad considerable de dinero, producto de la homologación del contrato nacional 2013-2015, se adeuda retroactivo del 15% desde septiembre a la fecha; del 2013, 25% de octubre a diciembre, el bono de navidad, de Semana Santa, de uniformes, entre otras.

Refiriéndose a aspectos no económicos, también los ideales del desempeño de la docencia, capacitación, actualización y perfeccionamiento se logran por el interés personal, sin concordancia con las disposiciones de ejercicio de la profesión docente. Significando con ello que con el poco sueldo que ganan, deben destinar un considerable porcentaje para profesionalizarse, mérito pocas veces le es reconocido algunos docentes buscan profesionalizarse en vísperas de su jubilación a fin de obtener mayores beneficios.

Es por ello que en la actualidad, el desempeño de la carrera docente es objeto de estudio por las diversas áreas de conocimiento, con el objetivo de analizar desde un punto de vista científico las condiciones en las cuales el inmenso número de profesionales que pertenecen a este gremio desarrollan su actividad diaria en las instituciones, así como los factores que intervienen en ello. Cabe destacar que, en el

ámbito educativo, el desempeño docente puede entenderse como el proceso a través del cual se valora el rendimiento de cada docente de una institución escolar, con la finalidad de establecer estrategias para la solución de problemas, motivar y fomentar su desarrollo profesional.

En efecto, es fundamental que las diversas legislaciones del mundo fomenten la creación de incentivos no solo salariales, en correspondencia con el desempeño docente en las condiciones específicas de cada país, y de esta manera lograr un desarrollo profesional así como personal del gremio. En relación a lo antes expuesto, un estudio realizado por Murillo, Gonzales de Alba y Rizo para la Unesco (2012), señala como en Europa y América Latina los profesionales de la docencia reciben como elementos de motivación e incentivos el modelo de escalafón docente, años de antigüedad en el cargo, profesionalización, como algunos de los aspectos a través de los cuales las legislaciones de cada país reconocen e incentivan la labor docente.

Es importante destacar, que el docente en Venezuela constituye el elemento más débil del sistema educativo, con una posición de subordinación antes los estudiantes, padres y representantes, debido a la burocracia administrativa y la injerencia política, lo cual afecta su desempeño laboral, entendido este según Daff (citado por Villegas, 2013) como: “la capacidad de cumplir las metas organizacionales usando los recursos eficaz y eficientemente” (p.10); para el logro de este objetivo dentro de una organización es fundamental el manejo de las habilidades administrativas por parte de quienes dirigen las organizaciones escolares. No obstante, existen muchos factores que pueden afectar el desempeño laboral de los docentes y por ende su motivación para cumplir efectivamente con las tareas que le corresponden.

Entre los aspectos que definitivamente afectan el desempeño del docente se pueden destacar, el docente con poca motivación, para cumplir su labor diarias la inseguridad que ahora se ha instalado dentro de las instituciones, además no se le reconoce su labor y no es motivado a capacitarse, ni prepararse para poder desarrollar mejor su labor. Esta situación se ve a diario en casi todas las instituciones educativas del país; en el caso particular la U.E.E. Rafael Saturno Guerra, dependencia Estatal, ubicada en el Municipio Valencia, Parroquia Santa Rosa, en el Barrio la Planta, con

una población de 626 estudiantes, turno mañana y tarde, con un equipo de trabajo tres (03) directivos encargados conformados por un (01) Directo y dos (02) Subdirectoras, 28 docentes de aula, 04 docentes de Educaciones Física, 02 docentes de Aula Creativa (Música y Arte), 02 docente de Aula Integrada, 06 Madres Procesadora, 01 Secretaria, 01 Personal de Ambiente y 02 Vigilantes nocturnos. Un equipo de trabajo de 48 personas, categorías de titulares encargados, titulares, interinos y suplentes.

Esta institución educativa funciona como cualquier otra del país, se cumplen los horarios establecidos, objetivos emanados por el Ministerio del Poder Popular para la Educación, Zona Educativa, Secretaria de Educación y Municipio Escolar. Pero se observa una problemática por parte de los(as) docentes que se encuentran desmotivados(a) por factores que afectan el quehacer educativo, ello se puede evidenciar por el alto índice de reposos justificados y no justificados, como lo establece La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2003) “inasistencias injustificadas al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes, el cual se computaran a partir de la primera inasistencia...” aunque se encuentra avalado por la ley siguen siendo causa de preocupación no asistir, se puede contabilizar en un mes hasta 25% de aproximado de ausencias por parte de los docentes.

Se enfatiza la baja remuneración influye negativamente la mayor parte de los docentes reciben un sueldo que no cubren sus necesidades físicas, básicas. Otro aspecto que perjudica notablemente es la infraestructura, las condiciones no acorde en el desempeño académico como, salones sin ventilación, poca iluminación, carente de mobiliario, sin vía de escape en caso de una emergencia, carencia de áreas verdes, cuentan con un solo baño para las damas, los caballeros utilizan el de los niños.

La falla de gerencia se une también a esta problemática, el constante cambio de directores obstaculizan la adaptación al sistema de trabajo organizado, también la parte pedagógica es afectada, no se cuentan con recursos didácticos que ayuden a facilitar el mejor aprendizaje de los educando. Sin dejar de mencionar el índice de inseguridad, robos constantes en las adyacencias y la incertidumbre de ser las próximas víctimas. La falta de reconocimiento a los logros de las actividades

educativas suma donde el docente se siente sin interés y sin sentido de pertenencia, ello impacta en la calidad del proceso educativo en la institución. Partiendo de la problemática antes planteada, surge la siguiente interrogante de investigación: ¿será útil para el desempeño profesional de los docentes poner en práctica estrategias motivacionales?

En este sentido, el objetivo de la investigación es Proponer estrategias motivacionales para los docentes de la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno Guerra, que generen cambios de actitud hacia su profesión y su desempeño profesional. Por lo tanto tiene injerencia directa en la calidad educativa, influyen en el logro de las metas educativas que establecen el camino o la dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño docente en la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno Guerra.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación actual que se presenta con respecto al desempeño docente en la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno Guerra.

Identificar los factores que condicionan la motivación de los docentes en la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno Guerra.

Determinar la factibilidad de estrategias para fortalecer el desempeño docente en la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno Guerra.

Diseñar la propuesta de estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño docente en la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno Guerra.

Justificación

La investigación que se pretende desarrollar tiene como objetivo proponer estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño docente en la Unidad Educativa Estadal Rafael Saturno como una herramienta necesaria para todos los agentes que participan en el proceso educativo, como los docente y en especial a los estudiantes, ya que mientras más se encuentren motivados los docentes más beneficios se obtendrán en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es por ello, que se hace necesario efectuar estudios que ayuden a determinar el grado de desmotivación que presentan los docentes de la Institución, al mismo tiempo aportar estrategias que sean significativas en el éxito de todas las actividades educativas programadas. Sin olvidar que el desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal.

Desde el punto de vista científico, la presente investigación tiene gran importancia por cuanto puede servir como base para realizar estudios posteriores que pretendan analizar la influencia de la motivación docente y la satisfacción laboral del mismo, en los diferentes ámbitos del sistema educativo.

A nivel social, es relevante porque cuanto permite optimizar las relaciones interpersonales y solucionar conflictos de comunicación dentro de la institución en estudio. La importancia de estudiar este tema presenta diversas dimensiones. En primer lugar, los asuntos vinculados a la motivación son aplicables a prácticamente todas las áreas de la psicología contemporánea, incluyendo la fisiología, la psicología social, la personalidad, el aprendizaje, la cognición, la educación, la psicología clínica y la psicología de la salud. En la psicología laboral el tema de la motivación constituye una preocupación central sobre la cual se pueden agrupar y analizar una amplia serie de datos. En consecuencia, constituye un foco de investigación que debe ser sujeto a constante revisión y actualización, más aún si el tema es abordado desde el punto de vista educativo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

El marco teórico referencial según Tamayo y Tamayo (2007:35), es “la ampliación de la descripción del problema e integración de la teoría a la investigación”. Esta etapa del estudio está determinada por dos secciones principales: una de antecedentes son trabajos previos que se toman como referencia para la elaboración de esta investigación, en los cuales se denota un resumen conceptual de la investigación realizada por ciertos autores y la similitud que tienen con la problemática planteada; y una segunda parte en la que se muestra las bases teóricas, que consisten en la selección de teorías, postulados, conceptos y conocimientos científicos que sustentan la investigación.

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes de investigación son aquellos estudios que de acuerdo con Tamayo y Tamayo, M. (2007) “pueden ser tomados en consideración debido a que aportan elementos de interés en torno a la temática a investigar. Asimismo, se corresponden con las variables implícitas en el estudio” (p. 8). Para el arqueo de información relacionada directamente con el tema en estudio, son consideradas las siguientes investigaciones:

Marcano, C. (2015) realizó una investigación que tuvo como propósito realizar una reflexión sobre la importancia de la actividad profesional y personal, como una herramienta metodológica, que favoreció la práctica educativa en la calidad de sus profesionales. Inspirada en el método Investigación Acción Participativa, desde el paradigma fenomenológico interpretativo, propuesto por Husserl como la Teoría

del enriquecimiento laboral y la Teoría de la motivación e higiene de Herzberg (2013) , el cual buscó desarrollar en la práctica, el pensamiento de los participantes, que les motivó a valorar de una manera madura y reflexiva sus logros y debilidades, este paradigma está relacionado directamente con la Investigación Cualitativa, pues centra sus estudios en las diferentes interpretaciones que cada persona da a sus acciones, de acuerdo a su conciencia, en el aspecto individual y social.

En el marco metodológico se presentó una sinopsis cada una de las acciones que se realizaron para el logro de esta reflexión que inevitablemente generó un cambio en las participantes, pues durante todo el proceso se reconoció y enfatizó los valores individuales de una manera flexible y abierta. Para tal efecto se eligió, el grupo focal de la investigación a dos docentes de primaria, con atributos de selección caracterizados por las diferencias entre ellas. Y que de acuerdo al plan de acción ejecutado con su participación, indujeron un proceso reflexivo relacionado con los objetivos propuestos, como el impulso motivador por adquirir y construir competencias personales y profesionales de manera que se conviertan en verdaderos expertos de su propia práctica, desarrollando la capacidad de emprendimiento, que les permitió avalar su preparación y actualización profesional garantizar su realización plena en la calidad educativa que imparten en la institución en estudio. El aporte de este antecedente destaca la evaluación de desempeño del personal y su importancia ya que de allí se va a derivar las acciones correctivas que se requieran.

Villegas (2013) realizó una investigación cuyo objetivo fue proponer una estrategia motivacional para incentivar la participación proactiva de los docentes en actividades curriculares y extra curriculares en la Escuela Técnica Samuel Robinson. Allí expresó que la motivación se refiere a las fuerzas que actúan sobre un individuo o en su interior, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionadas por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.

Fue una investigación de tipo descriptiva con diseño de campo, bajo la modalidad de Proyecto Factible. Se utilizó la técnica de muestreo estratificado. Para recolectar la información se utilizó la técnica de la encuesta mediante la aplicación de un

cuestionario con escala dicotómica, es decir de dos alternativas de respuesta, sí y no. El cuestionario se sometió a la validez de constructo, contenido y juicio de expertos. La confiabilidad se calculó por medio de la fórmula de Kuder-Richardson. (KR-20), por tratarse de la indicada para escalas dicotómicas. Los datos se analizaron de forma porcentual y a través de la estadística descriptiva, se utilizaron tablas y gráficos y la interpretación se realizó haciendo referencia a la información más significativa suministrada por los docentes y de acuerdo con el basamento epistemológico o teórico de la investigación.

Las conclusiones obtenidas fueron principalmente que la motivación del personal se basa en la remuneración y la falta de motivación se debe a la ausencia del reconocimiento en el cumplimiento de las labores del personal docente. El aporte de este antecedente permite a través de su contenido destaca que en el ámbito educativo, intervienen elementos de gran valor para que el desarrollo académico se produzca eficiente y eficazmente; la motivación, es uno de los más importantes, para individuo que no se siente motivado, no será productivo en la área de trabajo. En la educación, donde el docente debe ser proactivo y motivador con sus estudiantes es necesario que el medio en el que se desenvuelve le sea agradable para cumplir efectivamente su labor.

Jiménez (2012) presenta una investigación cuyo objetivo es proponer estrategias motivacionales para optimizar del desempeño laboral en los docentes de la Escuela Técnica Robinsoniana “Víctor Racamonde”; ubicada en el Municipio Miranda del Estado Carabobo”. El estudio estuvo enmarcado en el paradigma cuantitativo, dentro de la modalidad de proyecto factible respondiendo a un nivel descriptivo en la fase diagnóstico. La población estuvo conformada por 81 docentes que laboran en el plantel objeto de estudio. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.

La validez del instrumento se realizó por juicios de expertos y su confiabilidad se determinó a través del Coeficiente de Alpha de Cronbach, obteniendo 0,99% de confiabilidad. La información obtenida fue procesada a través de un análisis porcentual de datos con su correspondiente representación gráfica tomando en cuenta

las dimensiones e indicadores de las variables en estudio. Se concluyó que en la institución existen debilidades en la motivación del personal docente, de allí pues que es necesario la implementación de estrategias motivacionales basadas en el reconocimiento laboral para optimizar el desempeño docente.

Este antecedente se considera importante de mencionar en la presente investigación debido a que resalta que el personal docente considera necesario la implementación de estrategias motivacionales apoyado en primer lugar por el reconocimiento de la labor docente diaria, lo que favorecerá e incrementará la participación del personal en la organización de actividades en el plantel. Sin duda, el reconocimiento laboral apoyado en un sistema de reconocimiento sea de forma individual o colectiva representa una oportunidad de generar la calidad, creatividad e innovación de los docentes en cada área del conocimiento que desarrollen sus actividades.

Garvi (2012) realizó una investigación cuyo objetivo fue analizar la motivación en el logro de la satisfacción en la labor docente de la Unidad Educativa “Juan Ramón González Baquero” del Estado Carabobo”. La metodología está enmarcada en el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y con un diseño de campo, Se describe y compara datos con los que ya se poseen del fenómeno.

Para recoger la información, se empleó la técnica de la encuesta a través del cuestionario, el cual estuvo estructurado por 34 ítems con tres alternativas de respuesta: Siempre, A Veces, Nunca. El cuestionario se aplicó a una muestra de 27 docentes de esta institución, de una población de 67. Dicho cuestionario responde a validez de contenido, de constructo y juicio de expertos; y su confiabilidad fue de 0,86%, calculado a través del coeficiente Alfa de Crombach. Entre las conclusiones se puede afirmar que los docentes sienten motivación intrínseca porque trabajan por el placer de sentirse realizados y conseguir lo que desean en el ámbito profesional, además que obtienen una sensación agradable al realizarlo; sin embargo, no están de acuerdo con la remuneración que perciben y se sienten inseguros en el área laboral. El aporte de este antecedente es que a través de su contenido destaca aspectos fundamentales acerca de la motivación del docente como elemento fundamental para

el logro de la satisfacción laboral, lo cual puede servir de sustento para la presente investigación.

Erazo (2012) realizó un estudio para analizar la motivación como factor influyente en el desempeño laboral del personal docente que labora en el Instituto Universitario Adventista de Venezuela, en el Municipio Nirgua del Estado Yaracuy. El mismo se desarrolló como un modelo no experimental, el cual según sus características se enmarcó en un diseño descriptivo, con la estrategia metodológica de campo transaccional.

El estudio abarcó una población de (30) docentes del Instituto Universitario Adventista de Venezuela. De éstos se tomó una muestra censal. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario policatómico tipo escala de Likert. El mismo fue validado por el juicio de un grupo de expertos y cuya confiabilidad se midió a través del coeficiente Alfa de Cronbach dando como resultado 87,3%. El análisis de los resultados se realizó de forma cuantitativa, donde la información que se obtuvo a través del instrumento fue sometida a procesos estadísticos.

Los datos fueron tabulados y graficados utilizándose una distribución de frecuencias, medidas de tendencia central y de dispersión a fin de conseguir los resultados y presentar como conclusiones del estudio de investigación que existe un alto grado de motivación intrínseca y extrínseca en los profesores del Instituto Universitario Adventista de Venezuela que inciden en su buen desempeño en las tareas y en el desempeño contextual de los mismos en la institución.

El aporte de este antecedente resalta que en un mundo que avanza hacia el logro de mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores, las instituciones educativas no deben ser ajenas a estos cambios y deben comprometerse a atender este aspecto importante para sus recursos humanos, entendiendo además que la motivación es ese impulso que permite lograr la competitividad y productividad de su personal.

Ochoa (2010) realizó una investigación para determinar la evaluación del desempeño docente en el área educación para el trabajo de la III Etapa de Educación Básica. El estudio estuvo enmarcada en un diseño de campo tipo descriptivo, En la Universidad de Carabobo las conclusiones indican claramente que no existe una

evaluación sistemática del desempeño docente y por ende un seguimiento pedagógico en la orientación de su desempeño docente que les permita continuar o mejorar su rol de orientador, planificador y facilitador.

Para ello se requiere evaluar el desempeño docente de los profesores tomando en cuenta sus competencias profesionales y personales. Siguiendo el contenido del párrafo anterior, se toma como antecedente de esta investigación el estudio antes mencionado, la autora expresa en sus conclusiones y recomendaciones la necesidad de orientar el desempeño docente tomando en cuenta todas sus competencias, para que puedan estar en la capacidad de fortalecer su praxis diaria, es fundamental que los gerentes educativos acompañen al personal docente a través de jornadas de capacitación que permitan superar debilidades o amenazas presentes en el desempeño docente.

Uzcátegui (2010) realizó un trabajo que tuvo como objetivo general determinar la motivación de los docentes por las clases de Educación Física en la segunda etapa de Educación Básica. Para ello se realizó una selección intencionada de diez profesores en institutos públicos y privados. En este estudio se utilizó la metodología cualitativa descriptiva. La información que se recolectó para el análisis se obtuvo por medio de entrevistas estructuradas respaldadas en un cuestionario aplicado a los sujetos participantes el cual permitió determinar los tipos de motivación, nivel de formación académica influencia de los recursos materiales y el logro de los objetivos.

En el marco de la investigación de Uzcátegui (Ob. Cit.) se encuentran varios agentes relevantes para el sustento de la presente y muestra como conclusiones, que a la totalidad de los sujetos participantes les gusta la profesión de la docencia en Educación Física, porque les agrada enseñar, formar y educar, pero no están de acuerdo con la remuneración económica que reciben. Información que ha servido de apoyo por cuanto las variables que se estudiaron son similares a las manejadas en esta investigación.

Tal como puede observarse todos los antecedentes previamente reseñados se relacionan con la temática de investigación, debido que tocan aspectos notables acerca de la motivación y el desempeño laboral de los docentes, lo cual es

fundamental para que las instituciones educativas de todo el país funciones de la manera más idónea en beneficio de los educando.

Bases Teóricas

Las bases teóricas, de acuerdo con Balestrini (2007), “son el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados del cuerpo teórico epistemológico que se asume, referidos al tema específico elegido para su estudio” (p.85). Por consiguiente para sustentar desde una perspectiva teórica el problema, se hace necesario presentar los enfoques teóricos vinculados al problema, así como los antecedentes de investigación referidos a la temática abordada.

Bases Conceptuales

En esta investigación se exponen ampliamente las teorías que servirán de sustento, orientación y soporte conceptual al estudio. El propósito de este análisis es el de profundizar en las bases o constructos teóricos que permitan explicar el problema y lograr los objetivos de la investigación. Es por ello que esta indagación se tomará las diferentes teorías como sustento del Trabajo de Grado titulado Proponer estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño docente en la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno.

Motivación

La motivación es considerada como el impulso que lleva a una persona a elegir y ejecutar una acción entre varias alternativas que se presentan en una determinada situación. La motivación se puede dar desde las necesidades básicas. Tal como las expresa Maslow (citado por Santrock, J. (2007).

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. En el ejemplo del hambre, evidentemente tenemos una motivación, puesto que éste provoca la conducta que consiste en ir a buscar alimento y, además, la mantiene; es decir, entre más hambre tengamos, más directamente nos encaminaremos al satisfactor adecuado. Si tenemos hambre vamos al alimento; es decir, la motivación nos dirige para satisfacer la necesidad. (p.6)

Es relevante acotar que por medio de la motivación se genera un impulso a satisfacer necesidades propias de cualquier individuo como comer, estudiar, trabajar entre otras. Dentro de estas perspectivas, Reyes (2008) señala que existen complejos procesos que intervienen en la motivación, al respecto:

La motivación del personal se constituye en un medio importante para apuntalar el desarrollo personal de los trabajadores y, por ende, mejorar la productividad en la empresa. Todos los administradores enfrentan un reto enorme: motivar a los trabajadores para que produzcan los resultados deseados, con eficacia, calidad e innovación, así como con satisfacción y compromiso. Para mantener tal grado de compromiso y esfuerzo, las organizaciones tienen que valorar adecuadamente la cooperación de sus miembros, estableciendo mecanismos que permitan disponer de una fuerza de trabajo suficientemente motivada para un desempeño eficiente y eficaz, que conduzca al logro de los objetivos y las metas de la organización y al mismo tiempo se logre satisfacer las expectativas y aspiraciones de sus integrantes (p.55).

La motivación es a la vez objetivo y acción. Sentirse motivado significa identificarse con el fin y, por el contrario, sentirse desmotivado representa la pérdida de interés y de significado del objetivo o, lo que es lo mismo, la imposibilidad de conseguirlo. La motivación es resultado de la interacción del individuo con la realidad donde se desenvuelve. De manera que al analizar el concepto de motivación, debe que tener en cuenta que su nivel varía, tanto entre individuos como dentro de los mismos individuos en momentos diferentes.

Con el objeto de explicar la relación motivación-conducta, es importante partir de algunas posiciones teóricas que presuponen la existencia de ciertas leyes o principios basados en la acumulación de observaciones empíricas. Según Chiavenato (2012), existen tres premisas que explican la naturaleza de la conducta humana:

Estas son:

- 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.
- c) El comportamiento está orientado hacia objetivos. Existe una finalidad en todo comportamiento humano, dado que hay una causa que lo genera. La conducta siempre está dirigida hacia algún objetivo (p.34).

Dentro de este contexto, el ser humano se encuentra inmerso en un medio circundante que impone ciertas restricciones o ciertos estímulos que influyen decididamente en la conducta humana. Es indudable también que el organismo tiene una serie de necesidades que van a condicionar una parte del comportamiento humano y lo van a hacer sentir motivado con una fuerza o impulso que lo lleva a conseguir un objetivo o una meta; este impulso puede ser interno, es decir, estar en uno mismo, o externo, cuando pertenece al medio que lo rodea.

Cuando se realiza alguna actividad con la finalidad de conseguir o de obtener algún pago o recompensa, se está siendo motivado por situaciones externas; en cambio, cuando se realiza por la satisfacción que ellas producen, se estaría siendo motivado internamente. Es importante acotar que esta motivación se convierte en elemento clave de la cultura organizacional, siendo ésta última uno de los componentes de la acción gerencial que más influye en las organizaciones y es punto de partida para lograr la excelencia y el mejoramiento continuo.

Según Granell (2013), “la cultura organizacional es el conjunto de creencias, valores, supuestos y conductas compartidos y transmitidos en una organización, que son adquiridos a lo largo del tiempo y que han sido exitosos para el logro de sus objetivos” (p.67). Por tanto, la importancia de conocer la cultura organizacional es que a través de ella se puede buscar las necesidades del personal para satisfacerlas en la manera posible y hacer que se sientan motivados en su desempeño laboral.

Adicionalmente, dentro de la cultura organizacional en la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno Guerra se pueden crear sistemas de incentivos y recompensas,

ya que estos son una de las piezas clave de todo diseño organizativo y por consiguiente, un elemento fundamental para el éxito de la institución, pues ayuda a motivar al personal. Además es uno de los modos más directos de potenciar el rendimiento y por lo tanto es una potente herramienta para modelar comportamientos. Por esta reflexión la institución educativa objeto de estudio debe tratar de fortalecer el compromiso en toda la organización por medio de la motivación, los incentivos y las recompensas por el buen rendimiento. El reto del implantar estas estrategias es crear condiciones que motiven a los trabajadores a cumplir su tarea con eficacia. De allí la necesidad de Diseñar la propuesta de estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño docente en la U.E.E. Rafael Saturno Guerra.

Factores que condicionan la motivación de los docentes

Esencialmente la motivación individual es muy difícil de conocer puesto que sólo se puede inferir algo de ella a partir de las conductas que origina, dirige y mantiene, sin embargo, ésta sigue siendo una interpretación y no una observación objetiva. Demás está señalar la compleja relación de causalidades que existe en las conductas finales. Según Erazo (2012) “Es posible que la motivación real subyazca bajo el nivel de consciencia del individuo, así también, que exista una multiplicidad de motivaciones para determinar una decisión individual”. (p.56) La motivación solamente puede inferirse a partir de la conducta observable que aquella genera. Estando vinculada a una necesidad y a una conducta satisfactoria, parece más lógico definir la motivación como un proceso integrado por un encadenamiento de eventos que van desde la conciencia de la necesidad hasta la satisfacción de la misma, en el cual intervienen una serie de energías que impulsan, mantienen y dan dirección a las etapas de este proceso.

Desde el punto de vista del origen de la motivación, en la U.E.E. Rafael Saturno Guerra, se pueden identificar dos tipos de motivación: extrínseca e intrínseca. La primera, ubica el estímulo fuera del docente, es decir, los incentivos tienden a producir en el individuo un cambio en su disposición, en su conducta. Deseará

alcanzar los premios ofrecidos o evitar los castigos que surgen como consecuencia de no lograr la meta. En cambio en el origen intrínseco, el estímulo emerge desde el interior del docente. Es justo en este punto donde se reconoce el complejo mundo profundo de las personas que es resultado de la mezcla de todas las experiencias previas y, que en distinto grado, influyen en cada acto. Se habla de un origen biológico, de la búsqueda del placer y de evitar el dolor, de tener la posibilidad de auto potenciarse, de que la motivación es influida por una compleja trama de emociones y determinaciones que fluyen de manera entremezclada con intereses de todo tipo, y que resultan difíciles de descifrar bajo una visión externa, realidad que se puede evidenciar en la Institución Educativa antes mencionada.

Estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño docente

En el perfil del docente se destacan varias características que son propias de la motivación al logro: la responsabilidad de dicha tarea es en sí un desafío y una labor compleja que puede ser medida y sujeto de comparación competitiva. Sin embargo, las variaciones individuales de los docentes hacen que las razones de cada uno para ejercer sean tan variadas como impredecibles. Sea cual sea la necesidad predominante en un individuo, esta se expresará en la forma en que se comporte (Tickle, 2004). En el caso de un profesional que realice docencia se podrá constatar dicha necesidad al observar la forma de comportarse en su quehacer.

En este contexto sería de valor preguntarse, cuáles son las necesidades individuales del docente en la U.E.E. Rafael Saturno Guerra, las de los estudiantes y la institución en la que se lleva a cabo el encuentro de ambos. Una mirada ecléctica sería plantearse un equilibrio entre todas las necesidades. Puntos de convergencia en que es el objetivo el que dirige nuestras acciones, según el docente, desde la obtención de un salario hasta construir aprendizaje significativo y trascender los límites del tiempo y espacio; según el estudiante, obtener un certificado de aprobación de una materia hasta el dominio de dicho aprendizaje transferido a la práctica diaria; según la institución, el crecimiento del número de nuevas matrículas

hasta el entregar a la sociedad un producto (profesional, técnico, entre otros) idóneo y pleno de valores.

Desempeño

Por su parte, Bittel (citado por Marcano, 2015), plantea que: “el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía” (p.23). Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar sus objetivos tanto personales como los de la institución educativa. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con los resultados obtenidos. Así, se puede notar que las definiciones anteriores enfatizan que el Desempeño Laboral está referido a la manera en la que los docentes de la U.E.E. Rafael Saturno Guerra empleados se esfuerzan en realizar de una forma eficiente sus funciones en la institución, con el fin de alcanzar las metas propuestas, pero esto se ve condicionado por la motivación que muestran.

Desempeño Laboral

En la actualidad, según lo expresa Mora (2011) “Toda gerencia está comprometida en garantizar el rendimiento, el buen desempeño del recurso humano de la empresa, cuáles son los sistemas de control que garantizan el rendimiento, cómo se han establecido los índices de productividad y las funciones a desempeñar” (p. 8).

Es por ello que la investigación está dirigida a Proponer estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño docente en la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno, resalta dos variables como son la motivación y el desempeño, las cuales son de gran importancia y constituyen una forma de predecir el éxito general de la organización. Si bien es cierto, una organización es un grupo de personas con responsabilidades específicas, que actúan en conjunto para lograr alcanzar un propósito determinado que va de la mano con la alta gerencia. Toda institución educativa tiene un objetivo o

una meta trazada una estructura y un grupo de personas que se involucran en los procesos, Estos objetivos y metas se pueden cumplir de manera efectiva si se cuenta con un personal motivado.

En este sentido, la administración y el adecuado manejo de los recursos humanos van a determinar en gran parte, la dinámica de crecimiento, desarrollo y consolidación de toda empresa. Por lo que es imprescindible que el mismo, posea la motivación necesaria para el ejercicio de su cargo, de esta forma, el personal pasa a ocupar un lugar privilegiado en la organización, convirtiéndose en un elemento estratégico clave del éxito, siendo esto la fuente de toda ventaja competitiva.

Según Chiavenato (2012) define el desempeño laboral: “cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización” (p.45). En efecto, la importancia de este enfoque reside en el hecho que el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan es función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización. Esto debido a que el desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una institución educativa.

Desempeño Docente

Los resultados que arrojan las evaluaciones internacionales en la mayoría de los países latinoamericanos, señalan la necesidad de mejorar el desempeño profesional de docentes del siglo XXI, orientando los esfuerzos a transformar las prácticas educativas en el marco de la escuela, en especial de aquellas relacionadas con docencia, prácticas directivas y formación de formadores de docentes.

El cambio que se quiere lograr a través de las estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño docente en la U.E.E. Rafael Saturno Guerra, debe fortalecer la formación de los profesionales de la educación, de tal suerte que se conviertan en verdaderos expertos en su propia práctica profesional, capaces de transformarla, con la finalidad esencial de mejorar la calidad de la educación que se brinda.

La mejora del desempeño profesional será factible en la medida que los programas de formación continua se orienten a la construcción de competencias profesionales, entendidas esencialmente como un saber actuar, lo cual exige reflexión y deliberación. Asumir un referencial por competencias, pone de relieve un claro compromiso con la figura del práctico reflexivo, eje de toda propuesta formativa. También hace positivo el cambio de visión del profesional de la educación que asume, consciente y críticamente, la construcción del currículo con cada una de las acciones que emprende.

El desempeño docente cumple una serie de roles propias de los educadores que conlleva al mejor desarrollo de sus capacidades para llevar con facilidad el proceso de enseñanza aprendizaje, entre ellas se encuentran:

El Rol de Facilitador

El docente plantea y aplica estrategias dirigidas a estimular la composición de los estudiantes, en una relación de aprendizaje simplificador. En el mismo orden de idea Facilitador: Izarran D. López, M. y Princee, E (2003), afirma el educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas estimulando, la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo. p.146

En otras palabras, el docente presenta a los estudiantes herramientas que facilita la comprensión de objetivos programados. Resaltando las estrategias idóneas proporcionan un aprendizaje significativo.

El Rol de Planificación

En el desempeño docente se define como la organización de las actividades que el docente les presenta a sus estudiantes, es importante acotar que Graterol (2001) define:

Con la planificación el docente lograra su objetivo, una vez que planifique las actividades que van a realizar. De lo anterior se refiere que es necesario que el docente planifique con antelación las actividades, que se perfeccione, estimule y trabaje cooperativamente a fin de que sus acciones sea más flexible y se desarrolle eficientemente. (p.27)

Se puede concluir que la planificación debe partir de un objetivo, su contenido y método de evaluación, con la finalidad de optimizar los logros de los mismos y favorecer el crecimiento personal de todos los involucrados en el proceso educativo.

El Rol del Investigador

Se define como un conjunto de indicaciones de actividades intelectuales, creativas, innovadoras, que fermenta el hábito vital y necesario de la investigación constante, como forma de ser y de hacer del educador. Igualmente Perozo (2000) señala: “El docente debe poseer, para el desempeño de este rol, conocimientos habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación”. (p.37)

Cabe destacar que el rol del investigador es fundamental para el docente, no como obligación, sino un elemento esencial de su rol de educador y de su crecimiento personal.

El Rol de Orientador

La función del orientador conforma el perfil del desempeño docente ideal, el docente establece relaciones de comunicación eficaz con todos los miembros de la comunidad educativa, principalmente el estudiante; a fin de considerar las características particulares de los estudiantes y establecer acciones concretas.

Teorías que Sustentan la Investigación

Factores Motivacionales Herzberg (citado por Jiménez, 2012)

Factores higiénicos o factores extrínsecos, están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Herzberg (citado por Jiménez, 2012) destaca que, tradicionalmente, sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados: el trabajo era considerado una actividad desagradable, y para lograr que las personas trabajarán más, se hacía necesario premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos externos al individuo, a cambio de su trabajo. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa). Según las investigaciones de Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Pero, cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados.

A causa de esa influencia, más orientada hacia la insatisfacción, el precitado autor los denomina factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos: evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción. Su efecto es similar al de ciertos medicamentos: evitan la infección o combaten el dolor de cabeza, pero no mejoran la salud. Por el hecho de estar más relacionados con la insatisfacción, también los llama factores de insatisfacción.

Factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Tradicionalmente, las tareas y los

cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. Con esto, pierden el significado psicológico para el individuo que los ejecuta y tienen un efecto de "desmotivación" que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

Herzberg (citado por Jiménez, 2012) fue un renombrado psicólogo que se convirtió en uno de los hombres más influyentes en la gestión administrativa de empresa. Es especialmente reconocido por su "Teoría del enriquecimiento laboral" y la "Teoría de los dos factores", también conocida como la "Teoría de la motivación e higiene". Esta teoría guarda mucha relación con el tema central de la investigación que tiene que ver con el desempeño docente, pues, según sea la actitud del docente frene a la vocación del cual ha sido elegido, encontrará plenamente su realización personal, en cuanto que esta teoría se relaciona directamente con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña.

Por consiguiente, los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. De ahí la importancia de velar por el bienestar organizacional de cada institución a fin de que las personas que laboran en ella, se sientan atraídas, orgullosas y responsables del crecimiento, pues como el texto lo indica es precisamente lo que motiva a los trabajadores.

Puntualmente en educación, tradicionalmente, a través de los años, han surgido nuevos paradigmas educativos, en la educación las estrategias y la evaluación educativa han sido diseñadas y definidas con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. Quizás son muchos los factores externos que dominan esta

realidad, y que ha causado en el individuo el efecto de “desmotivación”, originando la apatía profesional que de ninguna manera se puede permitir.

De acuerdo a esto, es necesario que la sensibilidad y la delicadeza, sean las promotoras de estos cambios en los centros educativos, que no solo necesitan transformaciones a nivel académico, sino que sobre todo se produzcan cambios en la calidad humana de todas las personas que laboran en una determinada institución, Ahora bien, según las investigaciones de Herzberg (Ob. Cit.), el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable; pues, guardan estrecha relación con las oportunidades de éxito que en la vida la persona pueda alcanzar, ya que en la medida que alcance logros, la estabilidad emocional será más sólida y duradera más cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son precarios, la evitan. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos, los llama también factores de satisfacción.

Sobre la base de estas ideas, los directivos de la U.E.E. Rafael Saturno Guerra, que deseen eliminar los factores que producen insatisfacción en la labor de los docentes a su cargo deberán dar énfasis a los logros, el reconocimiento en el trabajo mismo, otorgar responsabilidad y oportunidades de crecimiento. Pues éstas son las características que la gente encuentra intrínsecamente gratificantes.

Teoría de las Expectativas de Vroom (citado por Villegas, 2013)

La Teoría de las Expectativas de Vroom (citado por Villegas, 2013) consiste en que:

El esfuerzo para obtener un alto desempeño en el mundo laboral está directamente relacionado con la posibilidad de conseguirlo y de que, una vez alcanzado, el individuo sea recompensado de tal manera que el esfuerzo realizado haya valido la pena. La motivación según Vroom es producto de tres factores: el nivel de deseo que una persona tiene para alcanzar una meta. Es única para cada empleado, está condicionada por la experiencia y puede variar con el tiempo. El grado de convicción de que el esfuerzo relacionado con el trabajo producirá la realización de una tarea. La estimación que posee una persona sobre la obtención de una recompensa (p.1).

Esta teoría se ajusta al propósito de la investigación porque toca aspectos fundamentales acerca de la motivación del ser humano dentro de las organizaciones donde se desempeña, es decir el trabajador tiene expectativas donde el esfuerzo por lo que hace puede producirle satisfacción, razón por la cual se encontrará motivado para esforzarse cuando considere que logrará buenos resultados en cuanto a su desempeño, consiguiendo recompensas por parte de la organización, de esta forma satisfará sus propias metas individuales.

De allí que pueda decirse que los docentes de Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno en la medida que se sientan motivados y estén convencidos que las expectativas que tienen acerca de las funciones que realizan les va a crear beneficios, en esa misma medida pudieran sentirse más comprometidos hacia la organización, en cumplimiento efectivo de sus funciones, lo cual les va a generar mayor satisfacción. Dentro de estas perspectivas, ese compromiso hacia la organización es lo que va a fortalecer, entre otras cosas el sentido de pertenencia hacia la misma, favoreciendo ese sentido de arraigo, de auténtico compromiso y participación en todas las actividades, lo cual propicia la verdadera identidad e integración y es la fórmula ideal para alcanzar los objetivos organizacionales.

En este contexto, las tres variables principales en esta teoría de Vroom (citado por Villegas, 2013) son: “La opción, que designa la libertad del individuo para elegir entre varias opciones. La expectativa, que es la creencia de que una conducta en particular tendrá éxito o no. Así como las preferencias, que son los valores que una persona atribuye a diferentes resultados” p.8.

Esta teoría sostiene que los individuos como seres pensantes y razonables, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a eventos futuros en sus vidas. Por lo que para analizar la motivación se requiere conocer lo que las personas buscan de la organización y cómo creen poder obtenerlo.

Bases Legales

Las bases legales de la investigación dirigida a Proponer estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño docente en la Unidad Educativa Estadal Rafael Saturno, tienen su sustento legal en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) la cual en su Artículo 102, señala que:

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

La correspondencia de este artículo con la investigación, se basa en el hecho del carácter integrador del quehacer educativo y del respeto por todas las corrientes del pensamiento que conduzcan a la formación integral del educando. De aquí que se considere pertinente citarlo en el presente estudio, pues la educación, concebida como tal y dentro de las instituciones debe tomar en consideración la motivación y el desempeño laboral de todos los actores involucrados a fin de que se cumplan los objetivos institucionales.

Por su parte, la Ley Orgánica de Educación (2009), en su Artículo 3º indica que se consideran como valores fundamentales: el respeto a la vida, el amor y la fraternidad, la convivencia armónica en el marco de la solidaridad, la corresponsabilidad, la cooperación, la tolerancia y la valoración del bien común, la valoración social y ética del trabajo, el respeto a la diversidad propia de los diferentes grupos humanos.

En este orden de ideas, este artículo destaca al proceso educativo como aquel que conduzca a la formación de un individuo culto y participativo, que a su vez sea transformador de su realidad. Esto sustentaría la gerencia de vanguardia que se

requiere en el gerente educativo, donde propicie la motivación como herramienta para el trabajo en equipo y la solución de conflictos dentro del contexto educativo venezolano. De allí su pertinencia con la temática abordada, pues el contenido del precitado artículo, toma en consideración que esta rige el desempeño del docente dentro del contexto escolar, donde se hace necesario que los miembros del equipo docente conjuntamente con el gerente educativo compartan sus ideas y generen soluciones a fin de solventar los problemas que a diario enfrentan.

En el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, en su artículo N° 6 establece que son deberes del personal docente: “Coadyuvar eficazmente en el mantenimiento del orden institucional, la disciplina y el comportamiento de la comunidad educativa” y eso en gran parte se logra si existen acuerdos entre los gerentes educativos y los docentes, motivándolos de forma permanente a demostrar un desempeño laboral idóneo en la U. E.E. Rafael Saturno Guerra.

TABLA DE ESPECIFICACIONES

Objetivo General

Proponer estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño docente en la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno.

Objetivos Específicos	Aspecto a Investigar	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Diagnosticar la situación actual que se presenta con respecto al desempeño docente en la U.E.E. Rafael Saturno Guerra	Desempeño docente	Rol	Facilitador	1-2
			Planificador	3-4-5
			Investigador	6-7-8
			Orientador	9-10
Identificar los factores que condicionan la motivación de los docente en la U.E.E. Rafael Saturno Guerra	Factores que condicionan la motivación	Factores higiénicos	Status	11
			Prestigio	12-13
			Remuneración	14-15
		Factores motivacionales	Sentimiento	16-17
			Desarrollo personal	18-19-20
Determinar la factibilidad de estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño docente en la U.E.E Rafael Saturno Guerra	Factibilidad de la propuesta de estrategias de motivaciones	Factibilidad de la propuesta	Social	21
			Personal	22-23
			Institucional	24-25
			Legal	26

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En el contexto metodológico de la investigación se plantean los mecanismos mediante el cual va a lograr sustentar el objeto de investigación de manera tal que se corrobore la connotación y trascendencia científica todo lo cual permita establecer y consolidar el contenido del estudio en desarrollo.

Tipo y Diseño de Investigación

La investigación se ubica en la modalidad de proyecto factible, según Palella y Martins (2010) “presentar proposiciones, planteamientos que se puedan ejecutar”, a través de un trabajo organizado con el objeto de transformar una situación que presenta debilidades y, que además acarrea, pocos beneficios a los implicados, esto hace evidente Proponer estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño docente en la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno.

La modalidad proyecto factible, consta de tres fases: diagnostico, factibilidad y diseño de la propuesta. En el diagnostico se realiza la descripción de la realidad problema, esto debido a que la investigación fue descriptiva tal como lo señala que la Universidad Bicentennial de Aragua en el Manual para la Elaboración, Presentación y Evaluación del Trabajo Final de Investigación de los Postgrados de la (2012), “...son estudios que describen con mayor precisión los detalles o singularidades de una realidad estudiada. También el estudio tiene un diseño de campo, debido a que la información se obtiene directamente de la realidad estudiada, es decir, de los docentes de la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno.

Población y Muestra

Al respecto de la población Tamayo y Tamayo (2009) indican: “es la totalidad del fenómeno a estudiar, en donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.114). En el caso particular de este estudio, se trata de una población de doce (12) docentes de primer a sexto grado del nivel de primaria, turno tarde en la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno.

Muestra

En relación a la muestra esta es censal, la que López (2010), indica “se toma de la población total un segmento representativo de ésta”. (p.125), pues se toma de la U.E.E Rafael Saturno Guerra, 12 docentes. En este sentido, se define la muestra que es objeto de estudio, quedando conformada por doce (12) docentes de primer a sexto grado del nivel de primaria, Turno tarde en la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno.

Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos

Para recabar información necesaria sobre el tema objeto de estudio, se utilizó la técnica de la encuesta y análisis de datos, según Munich y otros (2010), “... sirven para medir las variables y establece que la encuesta es una técnica que consiste en obtener información acerca de una parte de la población mediante el uso del cuestionario...” (p. 54). El instrumento escogido para la recolección de la información en esta investigación fue el cuestionario, considerado por Balestrini (2009) como:

Un medio de comunicación escrito y básico entre el encuestador y el encuestado, el cual facilita traducir los objetivos y las variables de la

investigación a través de una serie de preguntas que tendrán como propósito permitirle al individuo entrevistado expresar sus pensamientos (p. 137).

El mismo tuvo tres alternativas de respuesta Siempre, algunas veces y nunca.

Validez y Confiabilidad

Con la finalidad de garantizar las características y beneficio de la información que se recabo con el instrumento seleccionado, es importante verificar la validez y confiabilidad del mismo.

Validez

Con respecto a la validez se puede señalar de acuerdo a Bisquerra (2010) quien denomina validez de un test “... al grado en que se mide lo que se pretende medir...” (p. 91). Es así que, para validar el instrumento de medición de esta investigación, el procedimiento seleccionado es la validez de contenido, la cual permite “determinar el grado en que los ítems son una muestra representativa de todo el contenido a medir” (Ob. Cit.).

Asimismo, para la validez de este instrumento se elaboró la tabla de especificaciones, donde se operacionalizan los objetivos, estableciendo las dimensiones e indicadores de los aspectos que se investigaron, para luego formular los ítems del cuestionario. Luego fue revisado y evaluado el cuestionario por personas conocedoras de la metodología y de la temática que se investiga, lo que le dio validez de juicio de expertos al mismo. La validez y confiabilidad es uno de los requisitos necesarios para asegurar la objetividad en los resultados. En este caso los instrumentos fueron validados a juicio de tres expertos Magister en Gerencia Avanzada de la Educación: Dra. Irma Molina, Dra. María Luisa Trestine y MSc. Hilda Pérez. Según Hernández (2000) “la validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mida la variable que se quiera medir”, es decir, es la capacidad de la escala para medir las cualidades que en realidad se ameriten medir.

Confiabilidad

Existen diversas fórmulas para estimar la confiabilidad de un instrumento. En el caso particular del instrumento formulado para llevar a cabo la presente investigación, se puede decir que para determinar su confiabilidad, el mismo fue aplicado a una muestra piloto conformada por doce (12) profesores integrantes de la población seleccionada, utilizando para obtener el nivel de confiabilidad la denominada fórmula alfa de Cronbach

La confiabilidad se realizó bajo estudios estadísticos de acuerdo al diagnóstico con preguntas cerradas (siempre, algunas veces y nunca), donde se trabajó bajo el proceso estadístico de alfa de Cronbach.

La fórmula utilizada fue la siguiente:

K: El número de ítems = 26

$\sum Si^2$: Sumatoria de la Varianza = 2,05

St^2 : Varianza de la suma de los ítems = 10,06

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Formula General

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \cdot \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2}\right)$$

Sustituimos la misma:

$$\alpha = \frac{26}{26-1} \cdot \left(1 - \frac{2,05}{10,06}\right)$$

$$\alpha = 1,04 \cdot (1 - 0,20)$$

$$\alpha = 1,04 \cdot 0,80$$

$$\alpha = 0,86$$

Se puede decir que luego del estudio estadístico realizado arrojando como resultado 0,86 la fiabilidad de dicho instrumento es altamente confiable según (Chourio, 2012).

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Se analizó en forma porcentual, debida que la investigación pertenece a la modalidad de proyecto factible, teniendo como objetivo proponer estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño docente. La misma se recaudó a través de la aplicación del cuestionario elaborado a los docentes de la Unidad Educativa Estatal “Rafael Saturno Guerra del turno de la tarde, fueron los sujetos muestrales del estudio realizado. Se presenta la información en tablas y gráficas estadísticas que se diseñaron tomando como base las dimensiones, indicadores y las variables estudiadas y que están en la operacionalización en el capítulo II. Donde se destacan las frecuencias y porcentajes de acuerdo a las respuestas dadas por los sujetos investigados.

La interpretación se realizó destacando los porcentajes más significativos de cada ítems, y contrastando lo evidenciado con las bases teóricas que sirven de sustento epistémico al estudio realizado, este contraste se hizo por semejanza o por diferencia, lo que permite tener una interpretación de mayor profundidad, más cuando esta investigación busca proponer una alternativa para solucionar una problemática en particular. La misma persigue diseñar una propuesta con un cumulo de estrategias de motivación que ayudaran a fortalecer el desempeño docente de la institución.

TABLA N^{ro} 01

Aspecto a Investigar: Desempeño Docente

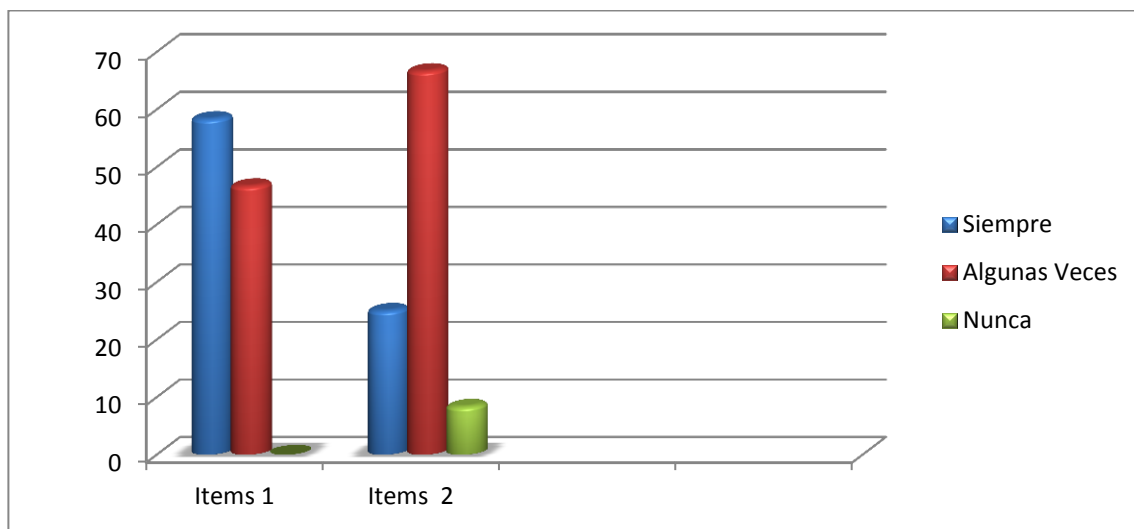
Dimensión: Rol del Docente

Indicador: Facilitador

Nº	ITEMS	Siempre		Algunas Veces		Nunca		T
		f	%	f	%	f	%	
1	Contribuye con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes.	7	58,33	5	41,67	0	0	12
2	Desarrolla actividades que estimulan el pensamiento lógico y creativo.	3	25,00	8	66,67	1	8,33	12

Fuente: Cuestionario aplicado a 12 Docentes de la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno Guerra. (Bonilla, 2015)

GRÁFICO N^{ro} 01



Interpretación Tabla N^{ro} 01

El análisis del aspecto a investigar desempeño docente, con la dimensión rol del docente y el indicador facilitador, a través del ítem N^{ro} 1, se evidenció que 58,33 por ciento de los docentes manifestó que siempre contribuye con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, y 41,67 por ciento indico que algunas veces lo hace. Situación que es reafirmado por Izarra, D. López, M. y Prince, E. (2003), “el educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber”... (p.146), aunque la alternativa siempre posee un poco más del 50 por ciento el docente tiene el deber de brindar herramientas a los estudiantes que lo ayude ampliar su conocimiento, también se puede evidenciar que un alto porcentaje manifestó que algunas veces ejerce su rol de facilitador demostrando que existe desinterés en contribuir con el aprendizaje del estudiante.

Se demuestra en el ítem N^{ro} 2 que 25 por ciento de los encuestados manifestó que siempre contribuyen a desarrollar actividades que estimulan el pensamiento lógico y creativo, mientras 66,67 por ciento seleccionó la alternativa algunas veces y 8,33 por ciento manifestó que nunca. Se expresan en el ítem N^{ro} 2 la tendencia mayor en la alternativa algunas veces para el desarrollo del rol de facilitador. Comparando los dos ítems se certeza que el docente necesita estar motivados en el campo laboral, no conformarse en solo cumplir un horario, sino proporcionar el cien por ciento a los educando, recordar que tiene la responsabilidad de facilitar herramientas necesarias a todos los niños y jóvenes que los ayuden a la integración de la escuela con una vida sana y llena de conocimiento, al mismo tiempo aportar habilidades y destrezas que lo ayude afrontar retos propios de la sociedad.

TABLA N^{ro} 02

Aspecto a Investigar: Desempeño Docente

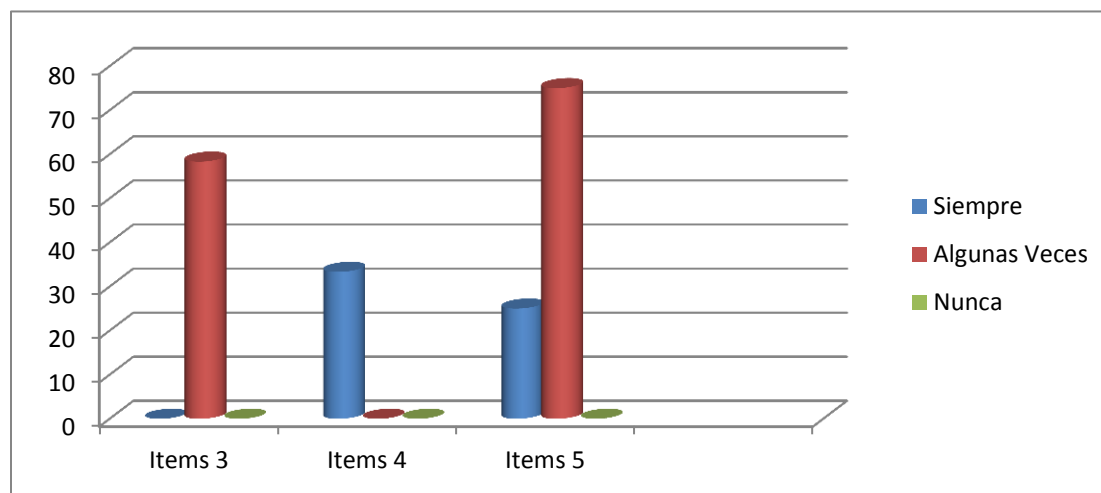
Dimensión: Rol del Docente

Indicador: Planificador

Nº	ITEMS	Siempre		Algunas Veces		Nunca		T
		f	%	f	%	f	%	
3	Planifica los contenidos programáticos que se desarrollan en el proceso enseñanza-aprendizaje	5	41,67	7	58,33	0	0	12
4	Organiza las actividades a desarrollar en el aula	4	33,33	8	66,67	0	0	12
5	Utiliza estrategias innovadoras que permitan el mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	3	25,00	9	75,00	0	0	12

Fuente: Cuestionario aplicado a 12 Docentes de la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno Guerra. (Bonilla, 2015)

GRÁFICO N^{ro} 02



Interpretación Tabla N^{ro} 02

El análisis del aspecto a investigar desempeño docente, con la dimensión rol del docente y el indicador planificador, a través del ítem N^{ro} 3, se evidencio que 41,67 por ciento de los docentes manifestó que siempre planifica los contenidos programáticos que se desarrollan en el proceso enseñanza-aprendizaje, mientras el 58,33 por ciento indicó que algunas veces lo hace. Como lo manifiesta Graterol (2001) “Con la planificación el docente logra los objetivos...”. (p.27) Que importante es que el docente planee las actividades en el espacio educativo, es injustificable que el docente improvise el trabajo con los estudiantes.

Asimismo se puede demostrar en el ítem N^{ro} 4 que 33,33 por ciento de los encuestados manifestó que siempre organiza las actividades a desarrollar en el aula, mientras 58,33 por ciento indico que algunas veces lo hace. Por otro lado el ítem No 5 indicó que 25 por ciento de los encuestados, utiliza estrategias innovadoras que permitan el mejorar el aprendizaje de los estudiantes, por otro lado 75 por ciento seleccionó la alternativa algunas veces. Se puede acotar que en los tres ítems, los resultados obtenidos, demuestran la necesidad que el docente tenga más motivación al momento de planificar los contenidos, cuando el docente aplica diferente estrategias al desarrollar un contenido debe tener la mayor disposición y disponibilidad al organizar el trabajo en el ámbito escolar, el estudiante como receptor adsorbe la energía de ese maestro que le imparte la clase, si el docente es dinámico, alegre, motivado, positivo, creativo, organizado entre otros de la misma modo es el niño o el joven tanto en su mundo escolar como familiar.

TABLA N° 03

Aspecto a Investigar: Desempeño Docente

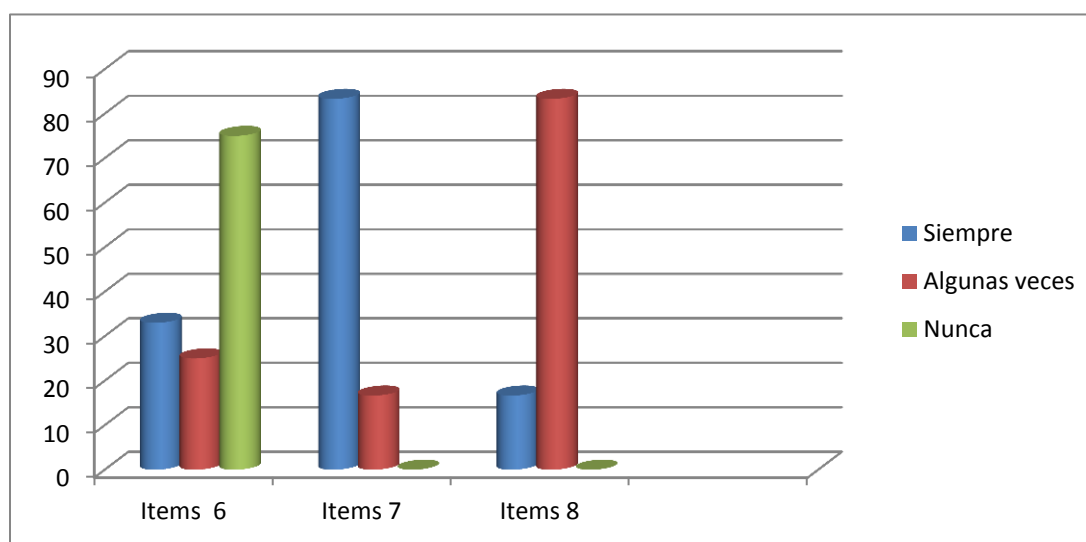
Dimensión: Rol del Docente

Indicador: Investigado

N°	ITEMS	Siempre		Algunas Veces		Nunca		T
		f	%	f	%	f	%	
6	Utiliza diferentes recursos tecnológicos al momento del desarrolla de las clase	0	0	3	25	9	75	12
7	Posee conocimiento, habilidades y destrezas para enfrentar retos en el ámbito educativo	10	83,33	2	16,67	0	0	12
8	Fomenta en los estudiantes la investigación para adquirir nuevos conocimientos.	2	16,67	10	83.33	0	0	12

Fuente: Cuestionario aplicado a 12 Docentes de la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno Guerra. (Bonilla, 2015)

GRÁFICO N° 03



Interpretación Tabla N^{ro} 03

El análisis en el aspecto a investigar desempeño docente, con la dimensión rol del docente y el indicador investigador, por medio del ítem N^{ro} 6 se alcanzó los siguientes resultados el 25 por ciento contestó Algunas Veces, mientras 75 ciento contestó Nunca. Como lo señala Perozo (2000) “el docente debe poseer conocimientos, habilidades, destrezas, actitud que le permita conocer la realidad socio-educativa...” (p.37). Los resultados obtenidos demuestran la necesidad de llevar el proceso de investigación, por medio de diferentes medios tecnológicos para lograr que el desempeño docente sea efectivo y eficiente.

En el ítem N^{ro} 7 arroja los siguientes resultados 83,33 por ciento contestó Siempre, mientras 16,67 por ciento algunas veces posee los conocimientos acorde a la educación que imparte. También en el ítem N^{ro} 8 se dio los siguientes resultados 16,67 por ciento selección la alternativa Siempre, mientras 83,33 por ciento algunas veces fomenta la investigación entre los estudiantes. Comparando los tres ítems se puede evidenciar que los docentes poseen comprensión del rol de investigador, pero demuestra desinterés al momento de aplicarlo, se evidencia la falta de motivación, no son constantes en las funciones de docentes. La investigación es constante tanto para los estudiantes como el docente. Es de notar lo importante de sentirse satisfecho un docente al tener conocimiento de todo índole, estar preparados para los retos que se exigen en la sociedad actual.

TABLA N^{ro} 04

Aspecto a Investigar: Desempeño Docente

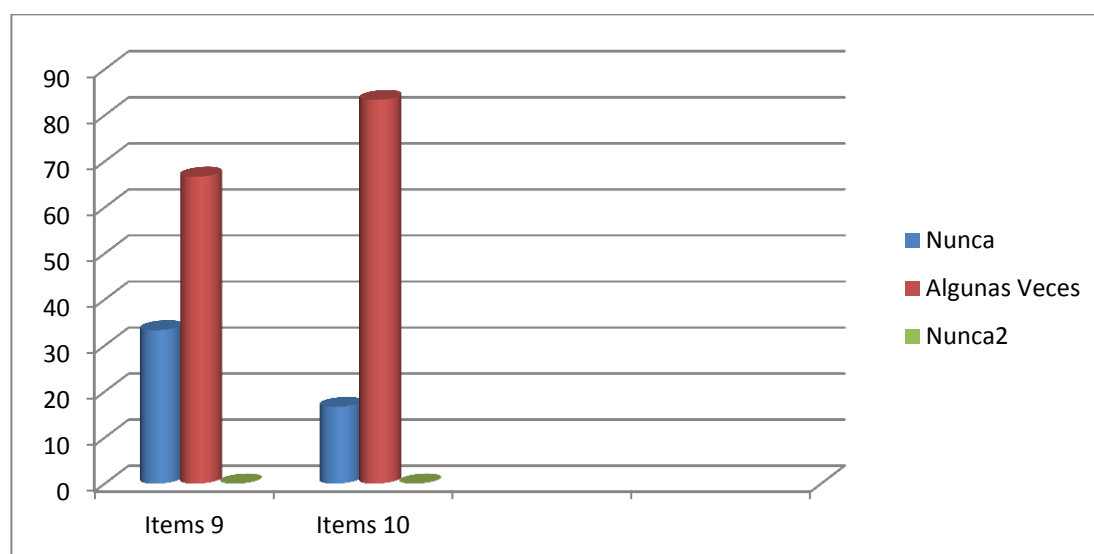
Dimensión: Rol del Docente

Indicador: Orientador

Nº	ITEMS	Siempre		Algunas Veces		Nunca		T
		f	%	f	%	f	%	
9	Ayuda a los estudiantes en el momento que requieren de su orientación.	8	33,33	4	66,67	0	0	12
10	Proporciona herramientas a los estudiantes para el logro de un aprendizaje óptimo.	2	16,67	10	83,33	0	0	12

Fuente: Cuestionario aplicado a 12 Docentes de la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno Guerra. (Bonilla, 2015)

GRÁFICO N^{ro} 04



Interpretación Tabla N^{ro} 04

El análisis en el aspecto a investigar desempeño docente, con la dimensión rol del docente y el indicador orientador, por medio del ítem N^{ro} 9 se evidenció los siguientes resultados 33,33 por ciento de los encuestados contestó que Siempre, mientras 66,66 por ciento contestó Alguna Veces. El rol del orientador tiene gran importancia para todos los miembros de la comunidad educativas.

En el ítem N^{ro} 10 arroja los siguientes resultados 16,66 por ciento de los encuestados respondieron Siempre, mientras 83,33 por ciento respondió algunas veces proporcionan al estudiante herramientas para el logro de un aprendizaje óptimo. Contrastando los dos ítems los resultados obtenidos demuestran que es importante potenciar el proceso de orientación a través de la motivación para alcanzar un efectivo y positivo proceso educativo. Los resultados obtenidos se demuestran la desmotivación de los docentes dentro de sus funciones de orientador es guiar al educando, estar atento a las necesidades de sus estudiantes y aportar herramientas que utilicen en la vida diaria. Este rol es sumamente importante para un docente por eso se hace necesario sentirse motivado al momento de efectuar todo tipo de actividades, en pro del bienestar personal y profesional.

TABLA N° 05

Aspecto a Investigar: Factores que condicionan la Motivación

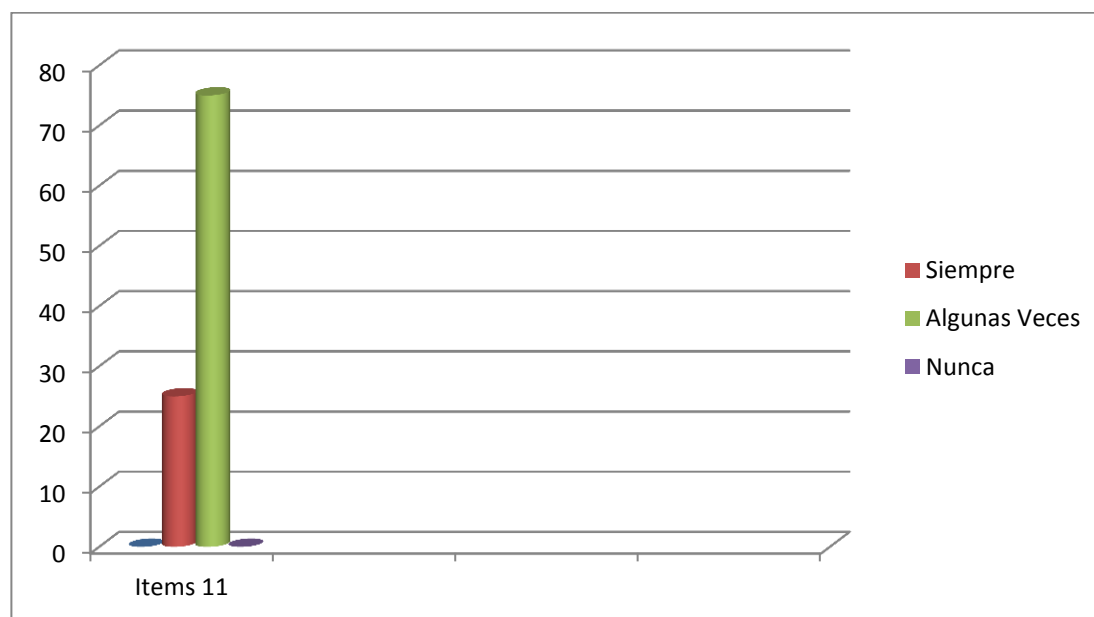
Dimensión: Factores Higiénicos

Indicador: Status

N°	ITEMS	Siempre		Algunas Veces		Nunca		T
		f	%	f	%	f	%	
11	Se siente satisfecho(a) de haber elegido la profesión correcta.	3	25	9	75	0	0	12

Fuente: Cuestionario aplicado a 12 Docentes de la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno Guerra. (Bonilla, 2015)

GRÁFICO N° 05



Interpretación Tabla N^{ro} 05

El análisis en el aspecto a investigar Factores que condicionan la Motivación, con la dimensión Factores Higiénicos y el indicador Status, por medio del ítem N^{ro} 11 se evidenció los siguientes resultados 25 por ciento contestó que Siempre se siente satisfecho de la profesión que eligió, mientras 75 por ciento, contestó Alguna Veces el docente se siente satisfecho(a) de haber elegido la profesión correcta. Herzberg (citado por Jiménez, 2012) destaca que, solo los factores higiénicos o factores extrínsecos se localizan en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones en que se desempeñan su trabajo.

Se puede destacar en este ítem que los docentes se sienten insatisfechos por el status que se encuentra, causa que perturba su desempeño docente, en este sentido es importante facilitarles estrategias motivacionales que los ayude a generar cambios positivos tanto en su vida personal como laboral. Todo ser humano al elegir una profesión debe estar claro que no es algo momentáneo, sino lo va ejercer durante su etapa de adulto, es importante sentirse cómodo, en un buen ambiente de trabajo, y con la mayor disposición para ejercer una educación de calidad, con el respeto que se merece todas las personas que comparten con el medio docente, estudiantes y todas las personas que hacen vida en el proceso educativo.

TABLA N° 06

Aspecto a Investigar: Factores que condicionan la Motivación

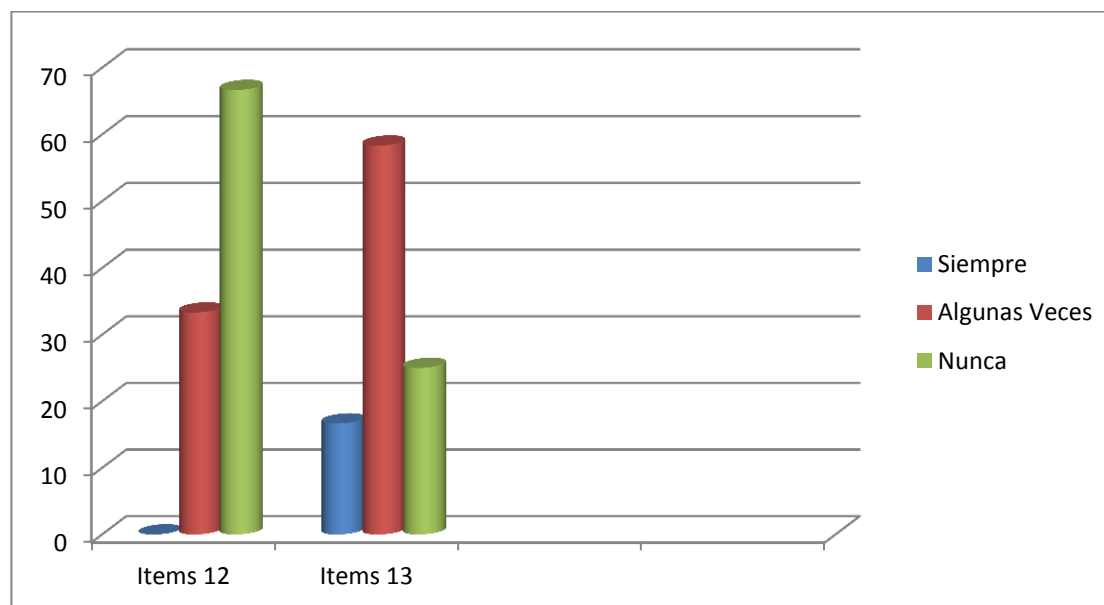
Dimensión: Factores Higiénicos

Indicador: Prestigio

N°	ITEMS	Siempre		Algunas Veces		Nunca		T
		f	%	f	%	f	%	
12	Se siente contento(a) con su cargo actual.	0	0	4	33,33	8	66,67	12
13	Mantiene una buena relación con sus compañeros.	2	16,66	7	58,33	3	25	12

Fuente: Cuestionario aplicado a 12 Docentes de la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno Guerra. (Bonilla, 2015)

GRÁFICO N° 06



Interpretación Tabla N^{ro} 06

El análisis en el aspecto a investigar Factores que condicionan la Motivación, con la dimensión Factores Higiénicos y el indicador Prestigio, por medio del ítem N^{ro} 12 se evidenció los siguientes resultados el 33,33 por ciento, contestó Alguna Veces y 66,67 por ciento contestó Nunca a la alternativa se siente contento con su cargo actual. Herzberg (citado por Jiménez, 2012) destaca que, solo los factores higiénicos o factores extrínsecos se localizan en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones en que se desempeñan su trabajo y está fuera del control de las personas. Asimismo en el ítem N^{ro} 13 se evidencia que 16,66 por ciento contestó que Siempre, mientras 58,33 por ciento respondió Algunas Veces, por último 25 por ciento Nunca mantienen buenas relaciones con los compañeros de trabajo.

Comparando los dos ítems se puede evidenciar los resultados demostraron que los docentes no están motivados en su desempeño docente, hay descontento en el cargo que ejecutan y al mismo tiempo afecta las relaciones interpersonales, por lo tanto perturba su labor como docente, en este sentido es importante facilitarles estrategias motivacionales que los ayude a generar cambios favorables, que asuman retos que generen condiciones positivas para el bienestar personal y social.

TABLA N^{ro} 07

Aspectos a Investigar: Factores que condicionan la Motivación

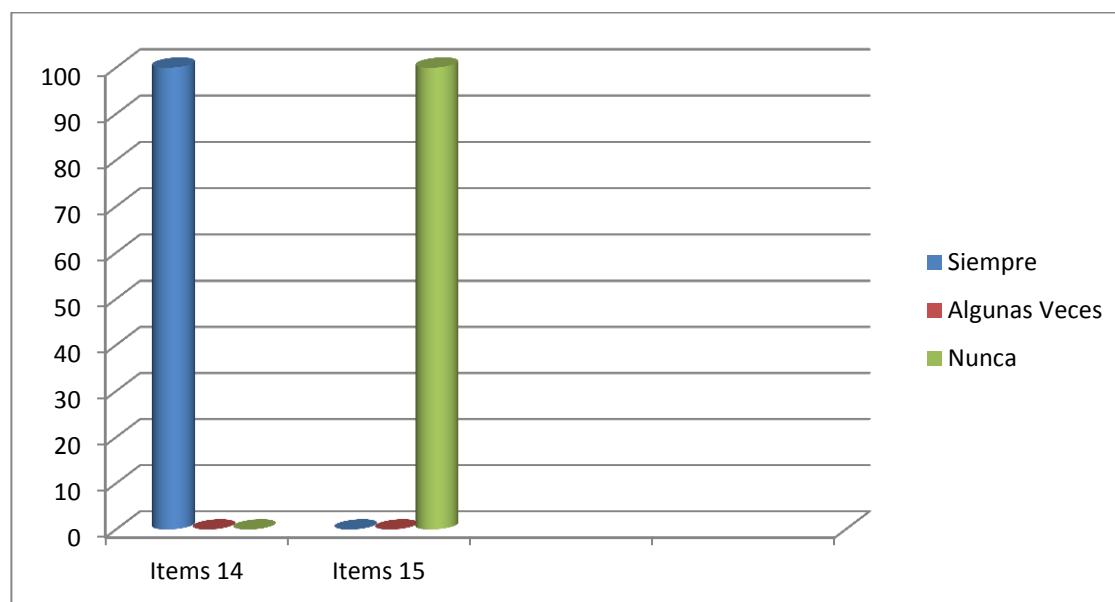
Dimensión: Factores Higiénicos

Indicador: Remuneración

Nº	ITEMS	Siempre		Algunas Veces		Nunca		T
		f	%	f	%	f	%	
14	La parte económica influye en sus funciones como docente	12	100	0	0	0	0	12
15	El sueldo actual está acorde con la labor que desempeña dentro de la institución.	0	0	0	0	12	100	12

Fuente: Cuestionario aplicado a 12 Docentes de la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno Guerra. (Bonilla, 2015)

GRÁFICO N^{ro} 07



Interpretación Tabla N^{ro} 07

El análisis a investiga Factores que condicionan la Motivación, con la dimensión Factores Higiénicos y el indicador Remuneración, por medio del ítem N^{ro} 14 se evidenció los siguientes resultados 100 por ciento, contestó que Siempre, a la alternativa lo económico influye en su funcione como docente. Herzberg (citado por Jiménez, 2012) destaca que, solo los factores higiénicos o factores extrínsecos se localizan en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones en que se desempeñan su trabajo y está fuera del control de las personas. También en el ítem N^{ro} 15 se evidencia que 100 por ciento respondió a la opción Nunca el sueldo actual está acorde a la labor que ejerce como docente.

Comparando los dos ítems se puede evidencias que los resultados demuestran que los docentes no están motivados con la remuneración que perciben, el docente está insatisfecho, por lo tanto el factor económico afecta su desempeño docente, en este sentido es importante facilitarles estrategias motivacionales que los ayude a generar cambios favorables en el desempeño como docente. La parte económica para toda persona es necesaria, pero no es un factor influyen, la economía actual sufre variaciones, los docentes no escapan a esta realidad; pero se pretende buscar medidas o estrategias que ayuden a generar cambios favorables en el desempeño docente, que tomen conciencia existes componentes espirituales, culturales, sociales, recreativos entre otros, que crean una nueva perspectiva de la vida.

TABLA N° 08

Aspecto a Investigar: Factores que condicionan la Motivación

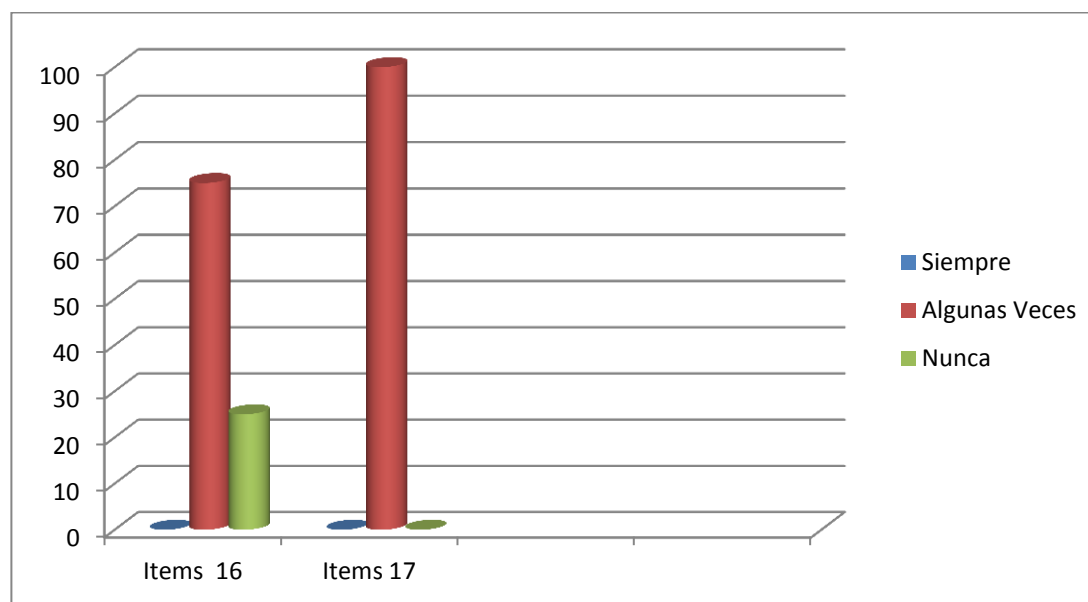
Dimensión: Factores Motivacionales

Indicador: Sentimiento

N°	ITEMS	Siempre		Algunas Veces		Nunca		T
		f	%	f	%	f	%	
16	Se siente cómodo (a) en su sitio de trabajo	0	0	9	75	3	25	12
17	Es perseverante para lograr con éxito las actividades pedagógicas	0	0	12	100	0	0	12

Fuente: Cuestionario aplicado a 12 Docentes de la Unidad Educativa Estadal Rafael Saturno Guerra. (Bonilla, 2015)

GRÁFICO N° 08



Interpretación Tabla N^{ro} 08

El análisis en el aspecto a investigar Factores que condicionan la Motivación, con la dimensión Factores Motivacionales y el indicador Sentimiento, por medio del ítem N^{ro} 16 se alcanzó los siguientes resultados el 75 por ciento, contestó Alguna Veces y el 25 por ciento contestó Nunca a la alternativa se siente cómodo en el sitio de trabajo. Herzberg (citado por Jiménez, 2012) destaca que los factores motivacionales o factores intrínsecos están relacionado con la satisfacción en el cargo, los factores motivacionales están bajo el control de los individuos.

Asimismo en el ítem N^{ro} 17 se evidencia que 100 por ciento de los encuestados respondió Algunas Veces, es perseverante para lograr con éxito las actividades pedagógicas. Comparando los dos ítems, se puede demostrar que los docentes no están motivados a complacerse en el desarrollo personal, el docente está descontento, por lo tanto afecta su desempeño docente, en este sentido es importante facilitarles estrategias motivacionales que los ayude a generar cambios favorables en su desempeño docente. Toda persona le gusta que le reconozcan su labor, recibir recompensas, elogios y sentirse importante tanto en el hogar como en el sitio que trabaja, estos son factores influyentes para generar cambios positivos. También aplicando distintas estrategias ayudan a tener nuevas herramientas para enfrentar con entusiasmo los retos que se presentan tanto en lo personal como profesional.

TABLA N° 09

Aspecto a Investigar: Factores que condicionan la Motivación

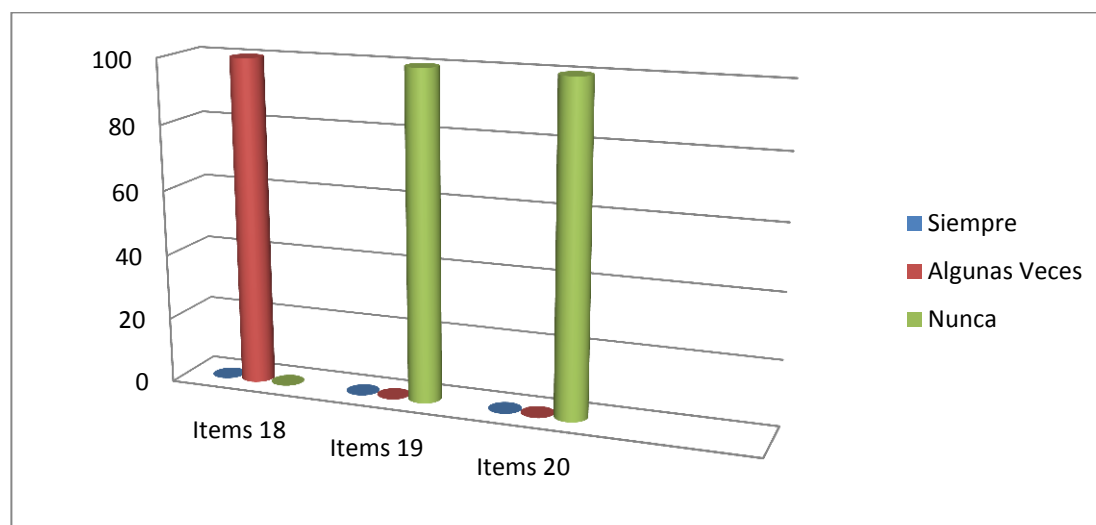
Dimensión: Factores Motivacionales

Indicador: Desarrollo Personal

N°	ITEMS	Siempre		Algunas Veces		Nunca		T
		f	%	f	%	f	%	
18	Como persona ha cumplido las metas trazadas.	0	0	12	100	0	0	12
19	Esta usted apresto anímicamente para iniciar estudio de alto nivel.	0	0	0	0	12	100	12
20	Posee las condiciones económicas adecuadas para continuar formándose profesionalmente	0	0	0	0	12	100	12

Fuente: Cuestionario aplicado a 12 Docentes de la Unidad Educativa Estadal Rafael Saturno Guerra. (Bonilla, 2015)

GRÁFICO N° 09



Interpretación Tabla N° 09

En el análisis del aspecto a investigar Factores que condicionan la Motivación, con la dimensión Factores Motivacionales y el indicador Desarrollo Personal, por medio del ítem N° 18 se evidenció los siguiente resultado 100 por ciento, contestó Algunas Veces los docentes cumplen las metas trazadas. Herzberg (citado por Jiménez, 2012) destaca que los factores motivacionales o factores intrínsecos están relacionado con la satisfacción en el cargo, los factores motivacionales están bajo el control de los individuos.

Igualmente en el ítem N° 19 se evidencia que 100 por ciento de los encuestados respondió que Nunca, está dispuesto a iniciar estudios de alto nivel. Por último el ítem N° 20 los encuestados respondieron 100 por ciento la alternativa Nunca posee las condiciones económicas para continuar formándose profesionalmente. Comparando los tres ítems se puede evidencias los resultados demuestran que los docentes no están motivados al desarrollo personal, el docente está descontento, por lo tanto afecta su desempeño docente, en este sentido es importante facilitarles estrategias motivacionales que los ayude a generar cambios favorables en su desempeño docente. Se demuestras con los resultados que el docente se encuentra insatisfecho, necesita diversos factores positivos para sentirse capaz de aplicar las habilidades propias y dar resultados óptimos en los educando que tiene a su cargo. Es de gran importancia proveer herramientas al docente que le sirvan como generador de cambio en la sociedad cambiante que se está viviendo.

TABLA N^{ro} 10

Aspecto a Investigar: Factibilidad de la propuesta de estrategias de Motivaciones

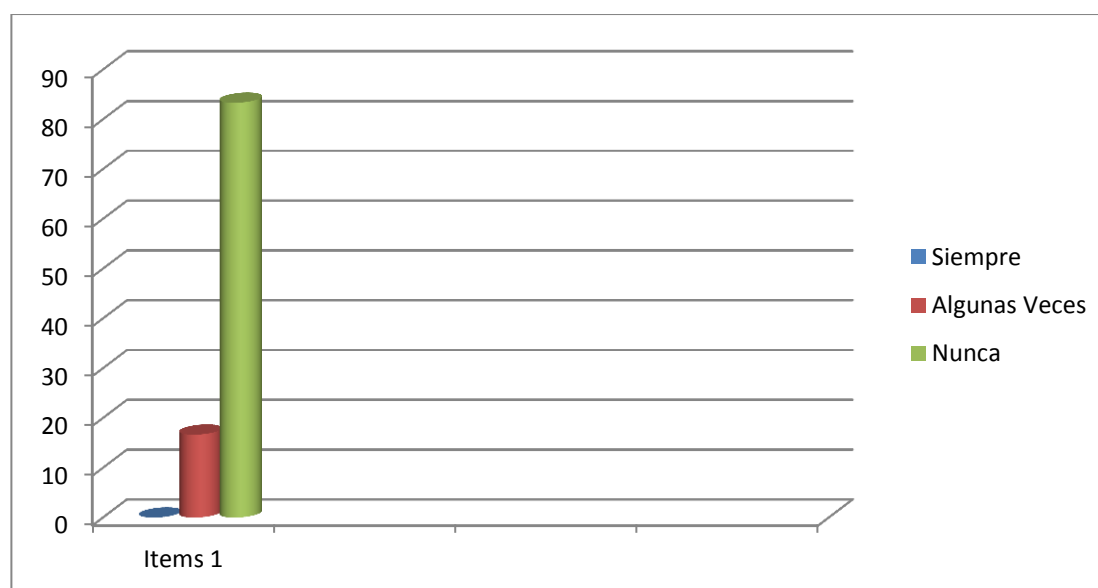
Dimensión: Factibilidad de la Propuesta

Indicador: Social

Nº	ITEMS	Siempre		Algunas Veces		Nunca		T
		f	%	f	%	f	%	
21	Cree que la comunidad educativa apoyaría una propuesta de estrategias motivacionales que ayuden y fortalezcan el desempeño.	0	0	2	16,67	10	83,33	12

Fuente: Cuestionario aplicado a 12 Docentes de la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno Guerra. (Bonilla, 2015)

GRÁFICO N^{ro} 10



Interpretación Tabla N^{ro} 10

El análisis del aspecto a investigar: Factibilidad de la propuesta de estrategias de Motivaciones con la dimensión factibilidad de la propuesta con el Indicador Social, por medio del ítem N^{ro} 21 se alcanzó los siguientes resultados el 16,67 por ciento, contestó Alguna Veces y el 83,33 por ciento, respondió la alternativa Nunca, la comunidad educativa apoyaría una propuesta de estrategia motivacionales que ayuden al desempeño docente. En la teoría de Vroom (citado por Villegas, 2013) cita tres variables “la opción, que designa la libertad del individuo para elegir entre varias opciones.

La expectativa, que es la creencia de que una conducta en particular tendrá éxito o no, así como la preferencia, que son los valores que una persona contribuye a varios resultados” (p.8). Los resultados demuestran que los docentes cuenta con muy poca ayuda de la comunidad educativa, por lo tanto afecta su desempeño docente, pero es importante acotar que todos los entes educativos son corresponsables en el proceso educativo, también de la motivación personal, en tal sentido es importante facilitarles estrategias motivacionales que los ayude a generar cambios favorables en el desempeño docente.

TABLA N° 11

Aspecto a Investigar: Factibilidad de la propuesta de estrategias de Motivaciones

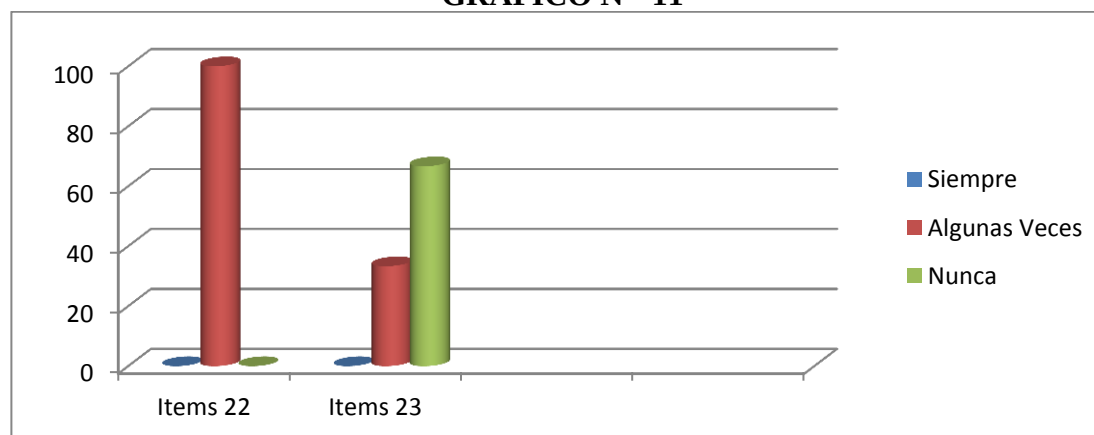
Dimensión: Factibilidad de la Propuesta

Indicador: Personal

N°	ITEMS	Siempre		Algunas Veces		Nunca		T
		f	%	f	%	f	%	
22	Estaría dispuesto a participar en una propuesta que le permitan mejorar su formación y le brinde herramientas motivacionales para su mejor desempeño.	0	0	12	100	0	0	12
23	Tiene la posibilidad de participar en talleres de estrategias motivacionales que le ayuden a desarrollar su desempeño.	0	0	4	33,33	8	66,67	12

Fuente: Cuestionario aplicado a 12 Docentes de la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno Guerra. (Bonilla, 2015)

GRÁFICO N° 11



Interpretación Tabla N^{ro} 11

El análisis del aspecto a investigar: Factibilidad de la propuesta de estrategias de Motivaciones con la dimensión factibilidad de la propuesta con el Indicador Personal, por medio del ítem N^{ro} 22 se obtuvo los siguientes resultados 100 por ciento de los encuestados, contestó Alguna Veces están dispuestos a participar en una propuesta que le permitan mejorar su formación y al mismo tiempo que les brinden herramientas para mejorar su desempeño docente. En la teoría de Vroom (citado por Villegas, 2013) cita tres variables “la opción, que designa la libertad del individuo para elegir entre varias opciones. La expectativa, que es la creencia de que una conducta en particular tendrá éxito o no, así como la preferencia, que son los valores que una persona contribuye a varios resultados” (p.8).

En el ítem N^{ro} 23 se llegó a los siguientes resultados el 33,33 por ciento, contestó Alguna Veces, mientras 66,67 por ciento, contestó Nunca tienen la posibilidad de participar en talleres de estrategias motivacionales. Comparando los dos ítems se puede evidenciar los resultados demuestran que los docentes no tienen la convicción que la propuesta ayudara a cambios necesarios para ejercer con éxito su desempeño docente, al mismo tiempo se demuestra que la idea es factible para generar conductas positivas tanto en el ámbito personal como laboral, al mismo tiempo lleva resultados favorables en el proceso educativo

TABLA N^{ro} 12

Aspecto a Investigar: Factibilidad de la propuesta de estrategias de Motivaciones

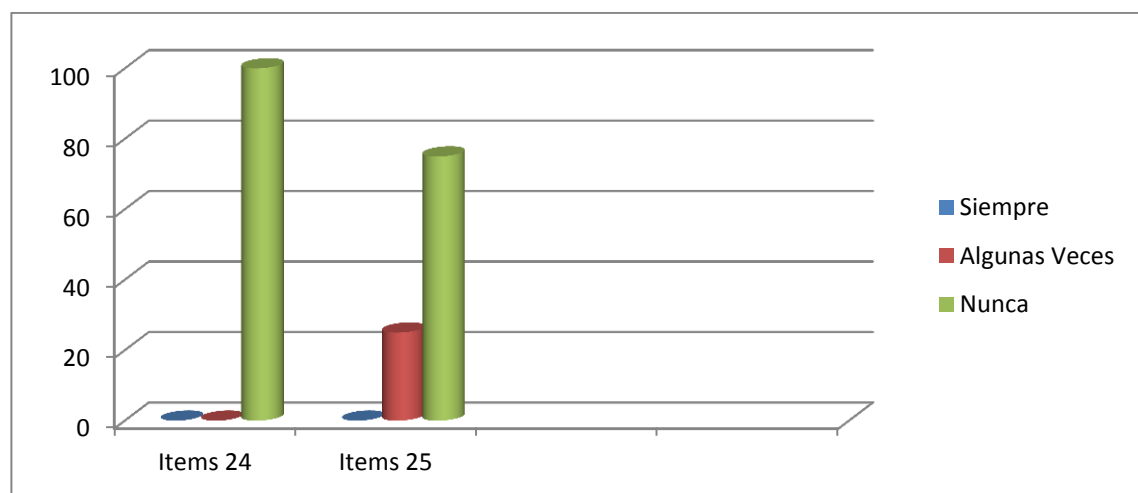
Dimensión: Factibilidad de la Propuesta

Indicador: Institucional

Nº	ITEMS	Siempre		Algunas Veces		Nunca		T
		f	%	f	%	f	%	
24	La institución cuenta con espacios adecuados para ejecutar estrategias motivacionales para fortalecer su trabajo educativo.	0	0	0	0	12	100	12
25	Las autoridades de la institución prestarían su apoyo para ejecutar estrategias motivacionales que le permitan realizar su labor.	0	0	3	25	9	75	12

Fuente: Cuestionario aplicado a 12 Docentes de la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno Guerra. (Bonilla, 2015)

GRÁFICO N^{ro} 12



Interpretación Tabla N^{ro} 12

El análisis del aspecto a investigar: Factibilidad de la propuesta de estrategias de Motivaciones con la dimensión factibilidad de la propuesta con el Indicador Institucional, por medio del ítem N^{ro} 24 se evidenció los siguientes resultados el 100 por ciento de los encuestados, contestó que Nunca la institución cuenta con espacios acordes para aplicar estrategias motivacionales para fortalecer el trabajo educativo. En la teoría de Vroom (citado por Villegas, 2013) cita tres variables “la opción, que designa la libertad del individuo para elegir entre varias opciones. La expectativa, que es la creencia de que una conducta en particular tendrá éxito o no, así como la preferencia, que son los valores que una persona contribuye a varios resultados” (p.8).

En el ítem N^{ro} 25 se llegó a los siguientes resultados el 25 por ciento, contestó Alguna Veces y el 75 por ciento, contestó Nunca las autoridades prestaría la colaboración para la aplicación de la propuesta. Comparando los dos ítems se puede evidenciar los resultados demuestran que los docentes no tiene la convicción que la propuesta ayudara a cambios necesario para ejercer con éxito su desempeño docente, pero no se cuenta con los espacios dentro de la institución, es importante acotar que la motivación se puede dar en cualquier espacio, esto demuestra que la idea es factible para generar conducta positivas tanto en el ámbito personal como laboral, al mismo tiempo lleva resultados favorables en el proceso educativo como también estos cambios se pueden evidenciar en la vida familiar y social.

TABLA N^{ro} 13

Aspecto a Investigar: Factibilidad de la propuesta de estrategias de Motivaciones

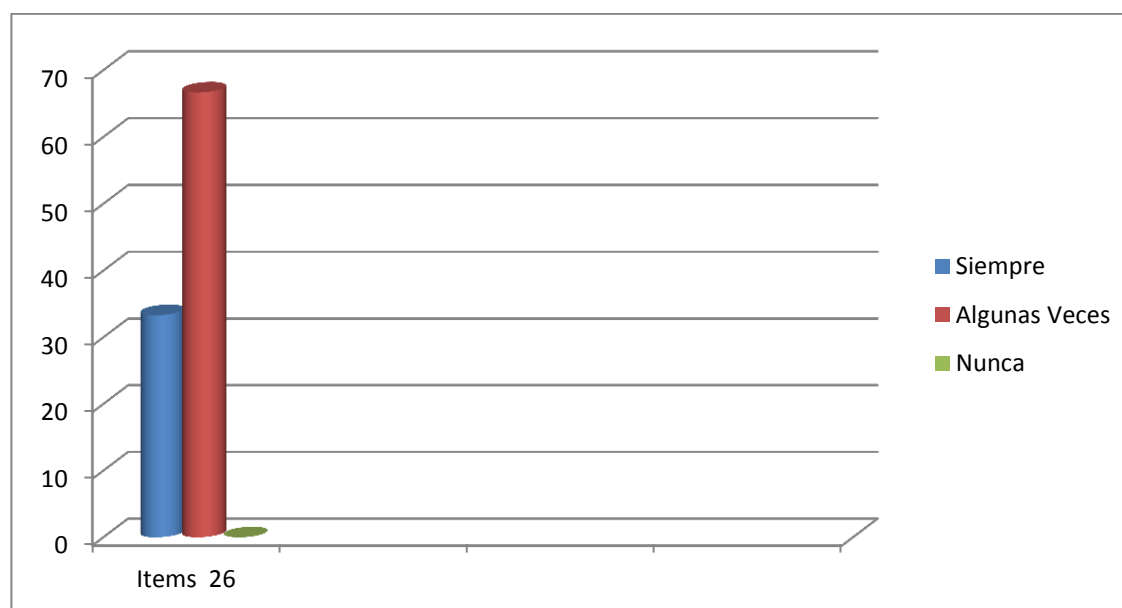
Dimensión: Factibilidad de la Propuesta

Indicador: Legal

Nº	ITEMS	Siempre		Algunas Veces		Nunca		T
		f	%	f	%	f	%	
26	Los instrumentos legales de la educación en Venezuela avalan una propuesta de estrategias motivacionales que le ayuden a mejorar trabajo docente.	4	33,33	8	66,67	0	0	12

Fuente: Cuestionario aplicado a 12 Docentes de la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno Guerra. (Bonilla, 2015)

GRÁFICO N^{ro} 13



Interpretación Tabla N° 13

El análisis del aspecto a investigar: Factibilidad de la propuesta de estrategias de Motivaciones con la dimensión factibilidad de la propuesta con el Indicador Legal, se evidenció los siguientes resultados 33,33 por ciento, contestó que Siempre, mientras 66,67 por ciento, contestó Alguna Veces. Como lo señala en la Ley Orgánica de Educación (2009) en el Artículo 3: considera como valores fundamentales el “respeto, la convivencia, corresponsabilidad, la valoración social...”(p.4).

Los resultados demuestran que los docentes se muestran poco convencidos en los instrumentos legales de la educación, pero en ellos se encuentran los derechos de los mismo el cual ayudaran a la aplicación de la propuesta y esta genera cambios necesario para ejercer con éxito su desempeño docente, al mismo tiempo se demuestra que la idea es factible para generar conducta positivas tanto en el ámbito personal como laborar, equivalente a resultados favorables en el proceso educativo.

CONCLUSIONES

Una vez finalizada la investigación es notable acotar que existen factores que pueden afectar el desempeño laboral de los docentes y por ende su motivación para cumplir efectivamente con las tareas que les corresponde en el proceso educativo. Por tal motivo el objetivo de la investigación era proponer estrategias motivacionales a los docentes de la U.E.E. Rafael Saturno Guerra, para generar cambios de actitud en su profesión y su desempeño profesional. Por lo tanto, tienen injerencia, directa en la calidad educativa, ya que la motivación influye en el logro de las metas educativas, ayuda a establecen el camino correcto del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En relación del primer objetivo específico diagnosticar la situación actual que se presenta con respecto al desempeño docente en la institución se llegó al siguiente resultado después de aplicar un cuestionario, se presentó la información en tablas y gráficas estadísticas que se diseñaron tomando como base las dimensiones, indicadores y las variables estudiadas. Se destacan las frecuencias y porcentajes de acuerdo a las respuestas dadas por los sujetos investigados. Dando como resultado desmotivación y desinterés para aplicar los roles de docente como investigador, planificador, orientador y facilitador, sin considerar que el educando es el más afectado en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Con referencia al segundo objetivo específico, identificar los factores que condicionan la motivación de los docentes en la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno Guerra. Se encuentran factores que condicionan la Motivación como factores extrínsecos e intrínsecos, todo individuo desea sentirse recompensado en el desempeño de su labor, con entusiasmo. También en el instrumento aplicado arrojo tendencia que algunas veces o nunca sienten la motivación para ejercer su trabajo. Nuevamente se puede comprobar la importancia de aplicar estrategias que genere cambios significativos en el docente en su grupo familiar y en el ambiente escolar.

En el tercer objetivo específico determina la factibilidad de estrategias para fortalecer el desempeño docente en la U.E.E. Rafael Saturno Guerra. Los resultados

demuestran que los docentes manifiestan poco convencidos que la institución facilite herramientas que los ayuden a mejorar el desempeño docente, es tan alto el grado de desmotivación que les parece imposible contar con el apoyo del cuerpo directivo, sin reflexionar que la mayor motivación se encuentra en cada persona y la disposición en buscar cambios positivos del bienestar personal y social.

Como último objetivo específico “Diseñar la propuesta de estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño docente en la U.E.E. Rafael Saturno Guerra”. Facilitar herramientas que contribuyan al mejoramiento profesional de los docentes. Que sean capaces de tomar decisiones acorde a la sociedad exigente en estos nuevos tiempos, que se sientan felices y orgullosos del rol de docentes, satisfechos de su vida personal y profesional, al mismo tiempo educar a niños y jóvenes con objetivos y metas claras de la sociedad del siglo XXI.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

Presentación de la Propuesta

Es proponer estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño docente en la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno, nace después del diagnóstico ejecutado a un grupo de Docente de la institución objeto de estudio.

Justificación

En la actualidad el proceso educativo vive cambios sujetos a la realidad del país, el docente se encuentra desmotivado, lo cual repercute en su desempeño, se hace necesario ejecutar estrategias motivacionales que sirvan como herramientas necesarias a todos los agentes que participan en el proceso educativo (docente-estudiantes), mientras más se encuentren motivados los docentes más beneficios se obtendrán en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Se hace necesario aportar estrategias de motivación que sean significativas en el éxito de todas las actividades educativas programadas. Sin olvidar que el desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. El ser humano presenta factores externos e internos que influyen en el estado anímico del mismo, muchas veces actúa de manera positiva; pero otras veces no acorde a la realidad, se desanima con facilidad.

Por lo anteriormente expuesto, se proponen estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño docente en la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno, tomando en consideración los resultados obtenidos en la recolección de datos y

análisis de los mismos. Es importante señalar que un cierto número de docentes no se encuentran motivados, y muy pocas veces satisfechos con el cargo actual, según resultados del instrumento aplicado.

Por medio de la siguiente propuesta presentan estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño docente en la Unidad Educativa Estatal Rafael Saturno Guerra, para lograr docentes que realicen la labor educativa de manera más eficaz y eficiente en pro del beneficio de los estudiantes y de la institución.

Misión de la Propuesta

Ofrecer a los docentes de la Unidad Educativa Estatal “Rafael Saturno Guerra”, estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño docente.

Visión de la Propuesta

Promover estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño docente como modelo innovador que vaya encaminado a mejorar la calidad de los docentes.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Diseñar un plan de estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño docente en la Unidad Educativa Estatal “Rafael Saturno Guerra”.

Objetivos Específicos

Fomentar en los docentes la motivación como herramienta fundamental para el desempeño docente.

Promover la motivación al logro a través de la búsqueda del éxito personal, profesional y social.

Elaborar actividades motivacionales de recreación y turismo a los docentes en la Unidad Educativa Estatal “Rafael Saturno Guerra”

Factibilidad de la Propuesta

Para ejecutar un plan de estrategias motivacionales para el mejoramiento del desempeño docente, se debe conocer si es viable, realizar un estudio de factibilidad técnica, operativo, con la intención de calcular un estimado de los costos en recursos humanos, materiales, tecnológicos, que se pudieran utilizar para el desarrollo de la propuesta.

Factibilidad Técnica

Justificar si los recursos que se utilizaran para la aplicabilidad del plan de estrategias se pueden obtener dentro de la Institución, entre los recursos a utilizar se pueden mencionar: artículos de oficina, computadora, impresora, copias de las encuestas, instrumento de evaluación, material bibliográfico, Internet, video beam, entre otros. Es importante acotar que la mayoría de estos recursos no se encuentran en la institución; pero se contará con la colaboración de instituciones privadas.

Factibilidad Económica

Tiene como finalidad determinar el valor económico del cual se debe disponer para la elaboración de un plan de estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño docente. Representado en el siguiente cuadro:

RECURSOS	COSTO ESTIMADO
Artículos de Oficina	10.000,00
Elaboración del Plan	5.000,00
TOTAL	15000,00

Factibilidad Social

Se ofrecen nuevas estrategias tendientes a la motivación del Desempeño Docente. En consecuencia, los docentes algunas veces estarían dispuesto a participar en la propuesta que les permita mejorar su formación y adquirir herramientas motivacionales para su mejor desempeño, esto demuestra que el plan de estrategias estará acorde al aumento de la motivación, de esta manera desarrolle positivamente la vida personal, profesional y social del docente de la Unidad Educativa “Rafael Saturno Guerra”.

Aspecto de la Propuesta

FASE I

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD
Fomentar en los docentes la motivación como herramienta fundamental para el desempeño docente.	Encuentro de docentes.
	CONTENIDO
	Fortaleza y debilidades en el desempeño docente. Reflexión de fortalezas y debilidades. Video de Motivación. Puesta en común: ¿cómo la motivación influye en el desempeño docente? Lista de compromiso para el mejoramiento del desempeño docente.

Esta primera fase consiste, en un encuentro de docentes para que reflexionen e internalicen que la motivación es una herramienta fundamental para el mejoramiento del desempeño docente en la Unidad Educativa Estatal “Rafael Saturno Guerra”, al mismo tiempo aplique sus roles de educador de la manera más positiva en el mejor aprendizaje de los educando.

Actividad a Desarrollar:

Para iniciar, se efectuará dinámica que ayudará a dividir en dos grupos de trabajo:

Los grupos en dos (2), uno con las fortalezas y otro con las debilidades en el desempeño docente.

Cada grupo eligen un expositor que será el encargado de explicar tanto las fortalezas como las debilidades de su desempeño docente, al mismo tiempo reflexionen, si están dando como educador lo necesario para que los estudiantes reciban el aprendizaje adecuado.

Se dará un pequeño receso de 20 minutos, luego se presentará un video de Motivación.

Puesta en común cómo la motivación influye en el desempeño docente, por medio del video visto, de forma voluntaria los docentes darán su opinión.

Después para finalizar el encuentro del día, los docentes realizaran una lista de compromiso, a corto y mediano plazo que ayudará al mejoramiento del desempeño docente.

FASE II

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD
Promover la motivación al logro a través de la búsqueda del éxito personal, profesional y social.	Taller de Docentes.
	CONTENIDO
	Motivación al logro. Éxito personal, profesional y social.

La segunda fase radica, en dar a conocer de la motivación al logro a través de un taller que también es una herramienta importante, para el mejoramiento del desempeño docente en la Unidad Educativa Estatal “Rafael Saturno Guerra”, factor significativo en el desarrollo personal, profesional y social de los docentes y al mismo tiempo trasciende en el educando como agente de cambio en un sociedad.

Actividad a Desarrollar:

Para iniciar el taller, se realizara una dinámica de rompe hielo.

El ponente explicara a través de presentación en video vean, todo los referente a la Motivación al logro, al mismo tiempo se darán ejemplos, con intervenciones de los docentes.

Se realizará un compartir entre los docentes, para que puedan charlar y descansar.

La última parte del taller se realizará otra dinámica que consiste de bailar con la escoba. El ponente nuevamente explica qué es el éxito y cómo se lograr en el ámbito personal, profesional y social.

FASE III

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDAD
Elaborar actividades motivacionales de recreación y turismo a los docentes en la Unidad Educativa Estatal “Rafael Saturno Guerra”	Taller de información de la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio ambiente de Trabajo.
	CONTENIDO Deberes y derechos de los trabajadores públicos y privados con respecto a la de la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio ambiente de Trabajo. Realización de Bailo terapia Ejecución de paseo (parque Fernando Peñalver)

En esta III fase, se pretende organizar actividades motivacionales de recreación y turismo a los docentes en la Unidad Educativa Estatal “Rafael Saturno Guerra”.

Actividad a Desarrollar:

Por medio de una dinámica de iniciación se realiza apertura a la información de la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio ambiente de Trabajo, explicando la importancia de la disponibilidad de tiempo y las condiciones para la recreación, turismo social y actividades culturales y deportivas.

Como actividad recreativa bailo terapia, ejecutada por los profesores de educación física.

Organizar turismo social por medio de paseo a parque Nacional Fernando Peñalver.

Marzo, 2016



DOCENTE MOTIVADO FUTURO GARANTIZADO



AUTOR (A):
BONILLA, ZULAY

“Si algún día recibes la invitación de la tristeza... Dile que ya tienes compromiso con la ALEGRÍA”

Anónimo



INTRODUCCIÓN

En el plan que se realizará en la Unidad Educativa Estatal "Rafael Saturno Guerra", tiene como propósito la ejecución de diversas estrategias motivacionales que ayudará a los docentes a poseer una mejor calidad de vida, además sentirse orgulloso de la familiar que comparte, satisfecho de la profesión y el puesto que ocupa en el sitio de trabajo, al mismo tiempo, alcanzar un beneficio personal y profesional.

La gestión representa la posibilidad estratégica para articular y dar sentido a los

contenidos, llevando a cabo la acción en los diversos planos educativos, ellos implica llevar paso a paso cada una de las actividades como proceso organizativo.



La planificación tiene una estructura sencilla llevada en gestiones, el cual será aplicado por especialistas en cada una de las estrategias aplicadas. La primera

gestión comprende un encuentro de medio tiempo, para el reconocimiento de las fortalezas y debilidades del desempeño docente, primer paso importante para iniciar el proceso de motivación.

La segunda gestión es la realización de un taller de motivación al logro a través de la búsqueda del éxito personal, profesional y social. Como última gestión es la realización de actividades de recreación y turismo, significativo para tener una vida sana tanto interna como externa.

MISIÓN

Ofrecer a los docentes de la Unidad Educativa Estatal "Rafael Saturno Guerra", estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño docente.

Promover estrategias motivacionales para fortalecer el desempeño docente como modelo innovador que vaya encaminado a mejorar la calidad de los docentes.

VISIÓN



GESTIÓN N° 1

Frase Motivadora:

"Tu vida no depende de nadie, depende de tus acciones y sentimientos. El que ama sufre, el que sufre lucha, y el que lucha vence".

Anónimo

Importante: Una semana antes del encuentro se les envía a los docentes Invitación.

Lugar: En uno de los salones de la Institución se efectuará encuentro de docentes.

Duración: Jornada comprendida en horario de 1:00 pm. Hasta 5:00 pm.

Presentación del Facilitador: Orientadora Blanca Reyes

Inicio

Es el primer paso para la ejecución de una gestión dentro de un grupo organizativo, a través de ella se da apertura al trabajo del día y se puede dar como una dinámica para dividir grupos de trabajo (Al momento de llegar al encuentro cada docente elige un distintivo de su agrado, el cual posee colores diferentes que ayudaran a la formación de equipos).



Desarrollo

Es la formalidad presentada del trabajo organizativo y en el encuentro a ejecutar de efectuar de la siguiente manera:

- Formados los equipos.
- Entrega de formato (Fortaleza y debilidades del desempeño docente) con un lápiz.
- Secretario.
- Relator de las conclusiones por equipo.
- Receso 20 minutos.
- Refrigerio.
- Al regreso del receso el facilitador anima a los docentes expresen fases positivas (esperanza, alegría entre otros).
- El facilitador invita a los docente a colocarse cómodos para ver un video de motivación (nombre y tiempo).
- Al culminar el video el facilitador pregunta a los docentes impresiones del video vistos en forma voluntaria.
- Entrega de papel bond y marcador por equipo.

Cierre

Es el espacio de la gestión donde los participantes culmina el encuentro y se puede asignar tareas que ayuden al fortalecimiento del desempeño docente como:

- Elaborar lista de compromisos el cual se deben cumplir a corto y mediano plazo, que le servirán de fortaleza en el trabajo diario con los estudiantes. Se publicará en espacios de la Institución.



GESTIÓN N° 2

Frase Motivadora:

"Aunque la vida te da mil motivos para renunciar, Dios te da mil y un motivo más para seguir adelante".

Anónimo

Importante: Una semana antes del encuentro se les envía a los docentes Invitación.

Lugar: En uno de los salones de la Institución se efectuará encuentro de docentes.

Duración: Jornada comprendida en horario de 7:00 am. Hasta 12:00 m.

Presentación del Facilitador: TSU en Terapia psicosocial Deivis Nieves

Inicio

Por medio de este paso de la gestión se ayudará al participante a despertar el interés del taller motivación al logro con:

- ⇒ Dinámica de entrada (Construya el mensaje uniendo los rótulos dados).



Desarrollo

En este paso de la gestión se explicará a los participantes el trabajo del día de la siguiente manera:

- ⇒ Información por parte del facilitador del desarrollo de la jornada de trabajo. Agenda del taller (Anexo No)
- ⇒ Presentación en video beam. "I Motivación al Logro".
- ⇒ Intervenciones de los docentes, impresiones del material presentado.
- ⇒ Receso y Compartir
- ⇒ Dinámica (Baila con la escoba)
- ⇒ Presentación en video beam. "II Éxito Personal, Profesional y Social".
- ⇒ Intervenciones de los docentes, impresiones del material presentado.

Cierre

Es el último paso de la gestión dentro de un trabajo organizativo, ayudará al participante en elaboración de:

- Conclusiones y Compromiso de la temática tratada.
- Evaluación del taller.



GESTIÓN N^{ro} 3

Frase Motivadora:

"Todas las cosas espléndidas han sido conseguidas por aquellos que se atrevieron a creer que algo dentro de ellos era superior a las circunstancias".

Bruce Barton

Importante: Una semana antes del encuentro se les envía a los docentes Invitación.

Lugar: En uno de los salones de la Institución se ejecutará el taller de docentes y en la cancha techada de la misma.

Duración: Jornada comprendida en horario de 1:00 pm. Hasta 5:00 pm.

Presentación del Facilitador: Taller de la LOPCYMAT: Abogada Iris García

Bailoterapia: Prof. Educación Física y Recreación Jesús Valladares

Inicio

Es emprender el trabajo de gestión del día de la manera más positiva con la siguiente actividad:

⇒ Dinámica de Apertura (Ejercicio de visualización de proyección personal-profesional a tres años)



Desarrollo

Es el conocimiento que recibirá participante en la ejecución del taller de la manera siguiente:

- Información por parte del facilitador del desarrollo de la jornada de trabajo. Agenda del taller (Anexo No.)
- Presentación en Video Beam "Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio ambiente de Trabajo" (LOPCYMAT).
- Intervenciones de los docentes, impresiones del material presentado.
- Receso.
- Concentración en la cancha de la Institución.
- Ejecución de la Bailoterapia:
 - ◊ Calentamiento General (flexiones, extensiones, torsiones)
 - ◊ Ejercicios de bajo impacto de la gimnasia musical aerobia.
 - ◊ Ejercicios de alto impacto de la gimnasia musical aerobia (ejercicios saltados).
 - ◊ Ejercicios para la recuperación
 - ◊ Ejercicios respiratorios.

Cierre

Culminación de la actividad del día de la siguiente manera:

- Premiación de los mejores participantes
- Invitación al paseo que se realizará en el Parque Nacional Fernando Peñalver, días después de la última actividad como recompensa por el interés prestado en pro del crecimiento personal y mejoramiento profesional.



LÁMINAS DE DIAPOSITIVAS “MOTIVACIÓN AL LOGRO”

MOTIVACIÓN AL LOGRO



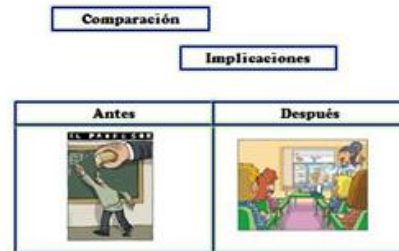
LA MOTIVACIÓN AL LOGRO



IMPLICACIONES

- Perseverancia
- Responsabilidad
- Constancia
- Ser positivo
- Disciplina
- Recompensa
- Satisfacción
- Objetivo o Meta a Cumplir
- Esfuerzo
- Interés

MOTIVACIÓN AL LOGRO



REFLEXIÓN

¿Qué estoy haciendo con mi vida?



Plan de acción de lo que persigo lograr



LÁMINAS DIAPOSITIVAS “ÉXITO PERSONAL, PROFESIONAL Y SOCIAL”

ÉXITO PERSONAL, PROFESIONAL Y SOCIAL

Claves para el éxito por Ranier Núñez (2013)

Para lograr el éxito en el trabajo y otras esferas, primero debe cambiar la forma de pensar, ya que como pienses, te veras y veras la vida

Eres lo que piensas

Nunca pierdas la confianza ti mismo, no te rindas

Valórate a ti mismo, si te crees exitoso serás exitoso

Visualiza los éxitos

Evita la gente con pensamiento pésimos y ambiente negativo

Ten como amigo gente que te ayude a crecer

Decide tus propios sueños y objetivos

Pasa de la palabra a la ACCIÓN

Toma decisiones

Nunca dejes de aprender, siempre se aprende algo nuevo

Se constante, firme y trabaja por tu sueños

Aprende a decir que no

No temas a ser innovador

Si no sabe algo pregunta

Acepta todas las recomendaciones y ayuda

Ningún sueño es imposible de alcanzar, pero ponte metas realista

A la gente no le importa tu autoestima, si es bajo o alto

No permitas que las experiencias negativas de otros, arruinen tus proyectos

Nadie es mejor, ni peor que nadie

Lleva la vida con calma y determinación

La vida a veces no es justa, acostúmbrate a ello, cambia lo que puedes cambiar y lo que no pueda, acéptalo

En tu trabajo, la actitud correcta, la disciplina y el acoso a la mejor información, son puntos clave para lograr el éxito

Dedicate a lo que realmente te gusta

Sigue tus planes día a día a pesar de los obstáculos que se te pueden presentar, solo así se logran los éxitos en la vida

LÁMINAS DIAPOSITIVAS “LOPCYMAT”

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

LOPCYMAT



Artículo 1. Objetivo

Establecer a las instituciones normas y lineamiento que permite garantizar a los trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo.

Regula los derechos y deberes de las trabajadoras (es) y empleados (as) en relación a la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación del trabajo libre, descanso y turismo nacional.

Título IV De los derechos y deberes

Regido por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y el Instituto responsable de cubrir la aplicación de la misma (INPSASE) Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral.

Artículo 53. Derecho de los trabajadores

Tienen derecho al ejercicio en ambiente laborales adecuados, salubres y seguros que propician el buen desarrollo de sus ejercicios físico y mentales, garantizando siempre el bienestar común

Autor (a):
Bonilla, Zulay

*La mejor forma de
proteger el futuro es
creándolo...*

▶ DOCENTE MOTIVADO
FUTURO GARANTIZADO

Marzo, 2016



Referencias Bibliográficas

- Acevedo (2008) *Eficiencia vs. Eficacia. Un cambio de paradigma*. [Documento en línea]. Disponible: www.pac.com.ve/index.php?option=com...65. [Consulta: 2013, febrero 24].
- Arias, G. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Trillas.
- Balestrini, M. (2009). *Como se elabora el Proyecto de Investigación*. Venezuela: Editorial Comala.
- Bisquerra, R. (2010). *Metodología de la investigación educativa*. España.
- Boeree, G. (2007). *Teorías de la personalidad*. [Documento en línea]. Disponible: www.psicología-online.com/ebooks/.../maslow.htm. [Consulta: 2013, febrero 24].
- Castillo, J. (2003). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral*. [Documento en línea]. Disponible: www.calameo.com/books/000695283f9b8a8dd0b69. [Consulta: 2013, febrero 24].
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de Empresas: Desempeño laboral*. [Documento en línea]. Disponible: www.sosagranadinowilmer.blogspot.com/2012/02/desempeno-laboral.html. [Consulta: 2013, febrero 24].
- Chourio, J. (2012), *Estadística II Aplicación a la Investigación Educativa*. Primera Edición. Valencia, Venezuela.

- Erazo, T. (2012). *La motivación como factor clave en el Desempeño Laboral del Personal docente del Instituto Universitario Adventista de Venezuela*. Trabajo de Grado en la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Universidad de Carabobo.
- Farsi, G. (2007). *Patrones metodológicos en la evaluación de la productividad y producción investigativa*. Investigación y Postgrado. Venezuela.
- Garvi, N. (2012). *La motivación en el logro de la satisfacción en la labor docente de la U.E. Juan Ramón González Baquero del Estado Carabobo*. Trabajo de Grado en la Maestría Gerencia Avanzada en Educación. Universidad de Carabobo.
- Graterol, Ch. (2001). *Evaluación del desempeño docente en su actuación como gerente de aula*. Trabajo de Grado de Maestría no publicado. Universidad de Carabobo.
- Ghiselli, L. (1998). *Recursos Humanos*. México: Editorial McGraw Hill.
- Giménez, J. (2008). *El Proceso de Investigación*. Venezuela: Editorial Cosmográfica.
- Granell, E. (2013). *Éxito Gerencial y Cultura. Retos y oportunidades en Venezuela*. Venezuela: Ediciones IESA.
- Hernández, R. (2000) *Metodología de la investigación educativa*. México.
- Izarra, D. López M. y Prince, E. (2003) *El perfil del educador*. Revista Científica de Educación (21) 127-147.
- Jiménez, Y. (2012). *Estrategias motivacionales para optimizar del desempeño laboral en los docentes de la Escuela Técnica Robinsoniana “Víctor*

Racamonde"; ubicada en el Municipio Miranda del Estado Carabobo. Trabajo de Grado en la Maestría Gerencia Avanzada en Educación. Universidad de Carabobo.

López, J. (2010). *Muestra Estadística*. Argentina: Editorial Lumen.

Marcano, C. (2015). La evaluación del desempeño en pro del desarrollo personal del docente. Trabajo de Grado en la Maestría Gerencia Avanzada en Educación en la Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

Márquez, J. y Díaz, J. (2008). *Formación del recurso humano por competencias SAPIENS*. Universidad del Zulia.

Mora, C. (2011). *Rendimiento, desempeño, alcance. Conceptos y Herramientas de Administración*. Venezuela.

Munich y otros (2010). *Método y técnicas de investigación para la administración e ingeniería*. México: Editorial Trillas.

Ochoa, J (2010) *Evaluación del desempeño docente en el área educación para el trabajo de la III etapa de Educación básica*. Universidad de Carabobo

Ojeda, J. (2006). Administración de Recursos Humanos. [Documento en línea]. Disponible: www.rincondelvago.com/la-administracion-de-recursos-humanos_las-organizaciones.html [Consulta: 2013, febrero 24].

Palella S., y Martins F. (2010) *Metodología de la Investigación*. Caracas - Venezuela

Perozo, W. (2000). *Evaluación de las competencias pedagógicas del docente de la primera I etapa de la Escuela Básica caso: Enseñanza de la Geometría*. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo

Reyes, J. (2008). Planeación del recurso humano. [Documento en línea]. Disponible: www.degerencia.com › Habilidades gerenciales. [Consulta: 2013, febrero 24].

Santrock, J. (2007). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.

Tamayo y Tamayo, M. (2009). *El proceso de investigación*. México: Editorial Limusa.

Torres, L. (2008). *El Recurso Humano y su desempeño laboral*. Venezuela: Ediciones Lithopolr.

Manual para la Elaboración, Presentación y Evaluación del Trabajo Final de Investigación de los Postgrados (2012). Universidad Bicentenaria de Aragua.

Uzcátegui (2010). *Motivación de los Docentes por las clases de Educación Física en la segunda etapa de Educación Básica*. Trabajo de Grado en la Maestría Gerencia Avanzada en Educación. Universidad de Carabobo.

Villegas, Y. (2013). *Estrategia motivacional para incentivar la participación proactiva de los docentes en actividades curriculares y extra curriculares en la Escuela Técnica Samuel Robinson*. Trabajo de Grado en la Maestría Gerencia Avanzada en Educación. Universidad de Carabobo.

ANEXOS

MOTIVACIÓN AL LOGRO



LA MOTIVACIÓN AL LOGRO





MOTIVACIÓN AL LOGRO

Comparación

Implicaciones

Antes	Después
	

REFLEXIÓN

**¿Qué estoy haciendo
con mi vida?**



**Plan de acción de lo que
persigo lograr**



ÉXITO PERSONAL, PROFESIONAL Y SOCIAL

Claves para el éxito por Ranier Núñez (2013)

Para lograr el éxito en el trabajo y otras espacios, primero debe cambiar la forma de pensar, ya que como pienses, te veras y veras la vida

Eres lo que piensas

**Nunca pierdas la confianza
ti mismo, no te rindas**

**Valórate a ti mismo, si te
crees exitoso serás exitoso**

Visualiza los éxitos

**Evita la gente con pensamiento
pésimos y ambiente negativo**

**Ten como amigo gente que
te ayude a crecer**

**Decide tus propios
sueños y objetivos**

**Pasa de la palabra a
la ACCIÓN**

Toma decisiones

**Nunca dejes de aprender,
siempre se aprende algo nuevo**

**Se constante, firme y trabaja
por tu sueños**

Aprende a decir que no

No temas a ser innovador

Si no sabe algo pregunta

**Acepta todas las
recomendaciones y ayuda**

**Ningún sueño es imposible de
alcanzar, pero ponte metas
realista**

**A la gente no le importa
tu autoestima, si es bajo o
alto**

**No permitas que las
experiencias negativas de
otros, arruinen tus proyectos**

**Nadie es mejor, ni peor
que nadie**

**Lleva la vida con calma y
determinación**

**La vida a veces no es justa,
acostúmbrate a ello, cambia lo
que puedes cambiar y lo que no
pueda, acéptalo**

**En tu trabajo, la actitud correcta,
la disciplina y el acoso a la mejor
información, son puntos clave
para lograr el éxito**

**Dedicate a lo que
realmente te gusta**

**Sigue tus planes día a día a
pesar de los obstáculos que se te
pueden presentar, solo así se
logran los éxitos en la vida**

Ley Orgánica De Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo

LOPCYMAT

Artículo 1. Objetivo

Establecer a las instituciones normas y lineamiento que permite garantizar a los trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo.

Regula los derechos y deberes de las trabajadoras (es) y empleados (as) en relación a la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación del trabajo libre, descanso y turismo nacional.

Título IV

De los derechos y deberes

Regido por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y el Instituto responsable de cubrir la aplicación de la misma (NPSASE) Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral.

Artículo 53.

Derecho de los trabajadores

Tienen derecho al ejercicio en ambiente laborales adecuados, salubres y seguros que propician el buen desarrollo de sus ejercicios físico y mentales, garantizando siempre el bienestar común