



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



**MOTIVACION Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DOCENTE
EN EL AREA DE EDUCACION PARA EL TRABAJO DEL LICEO
BOLIVARIANO MANUEL FELIPE TOVAR**

Autora: Hernández. S Erika. J

Tutora: Dra. Zorina Martínez

Bárbula, Julio 2015



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



**MOTIVACION Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DOCENTE
EN EL AREA DE EDUCACION PARA EL TRABAJO DE LLICEO
BOLIVARIANO MANUEL FELIPE TOVAR**

Trabajo especial de grado presentado ante la Magnífica Universidad de Carabobo
para optar al título de Licenciadas en Educación para el Trabajo Sub-Área Comercial

Autora: Hernández. S Erika. J
Tutora: Dra. Zorina Martinez

Bárbula, Julio de 2015.



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



APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor del Trabajo Especial de Grado titulado **MOTIVACION Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL AREA DE EDUCACION PARA EL TRABAJO DEL LICEO BOLIVARIANO MANUEL FELIPE TOVAR**, presentado por los bachilleres: Hernández. S Erika. J C.I.: 20.727.526 para optar al Grado de Licenciado en Educación, mención Educación para el Trabajo Sub-Área Comercial, considero que el mismo reúne los requisitos suficientes para la presentación pública y evaluación.

En la Ciudad de Valencia, a los _____ del mes de, Julio de 2015.

Dra. Zorina Martínez

DEDICATORIA

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

A mi padre Hernández Efraín ser humano ejemplar, ejemplo de dedicación, constancia y perseverancia.

A mí madre, Sánchez Yajaira por darme el ser, su comprensión, por enseñarme que con esfuerzo todo en la vida se puede.

A mis esfuerzos y perseverancia por la lucha de salir adelante

A mi tutora académico, la Dra. Zorina Martínez por la paciencia y dedicación hasta el final del proyecto y por enseñarnos paso. Gracias Profesora ¡como Usted pocos!

A todos muchas gracias

Para todo el que tenga la oportunidad de leer este pequeño homenaje, pido disculpas a aquellas personas no mencionadas en esta dedicatoria, de las cuales tengo presente su colaboración.

Hernández Erika

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme permitido llegar hasta donde estoy ahora, sé que sin ti nada de esto sería una realidad.

A todos mis profesores de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, por sus conocimientos impartidos a lo largo de la carrera por su tiempo, paciencia, dedicación y sabios conocimientos como docente.

Al liceo bolivariano “Manuel Felipe Tovar”, por abrir sus puertas y permitirme realizar el estudio en sus espacios.

A todos los que de una u otra forma colaboraron con este logro, a ustedes se los dedico.

A todos muchas gracias
Hernández Erika



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



**MOTIVACION Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL
AREA DE EDUCACION PARA EL TRABAJO DEL LICEO BOLIVARIANO
“MANUEL FELIPE TOVAR”**

Autores:

Autora: Hernández. S Erika. J

Tutora: Dra. Zorina Martínez

Fecha: Julio de 2015.

RESUMEN

El propósito del estudio Determinar la motivación y su relación con el desempeño docente en el área de educación para el trabajo del Liceo Bolivariano Manuel Felipe Tovar. Valencia, Edo – Carabobo. Metodológicamente corresponde a una investigación descriptiva, ubicada dentro de un diseño de campo, cuya población estuvo constituida por 22 personas del área de Educación para el Trabajo del Liceo Bolivariano “Manuel Felipe Tovar”. La técnica que se utilizó en la recolección de la información fue la encuesta utilizando como instrumento para la recolección de datos un cuestionario de estructura Dicotómicas integrado por 22 ítems, con tres (2) alternativas de respuestas: Si y No, que permitió obtener los datos de las variables Factores que determinan la Motivación de Docentes del área de Educación Para el Trabajo. La validez se realizó a través del juicio de expertos quienes aportaron sus opiniones acerca de la coherencia y pertinencia de los ítems en relación a las dimensiones reales de estudio. Finalmente, se obtuvo como conclusión en esta investigación que la motivación se considera necesaria; y es por esto que deberíamos implementar un proceso en el que se pueda describir la capacidad de motivar analizando con ella las diferentes teorías o cuál de ellas motiva al docente. Y de recomendación establecer la determinación la motivación para poder concientizar al docente de la importancia del mismo, en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Palabras Clave: Factores Motivacionales, Desempeño Docente

Línea de Investigación: Procesos Gerenciales en Educación

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	i
CONTRA PORTADA	ii
CARTAR DE APROVACION	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	vi
RESUMEN.....	vii
INDICE GENERAL.....	viii
INDICE DE CUADROS.....	ix
INDICE DE GRAFICOS	x
INTRODUCCIÓN	11

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.....	13
Objetivos de la Investigación	15
Objetivo General	15
Objetivo Específicos	15
Justificación de la investigación	16

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación	18
Bases Teóricas.....	19
Base Sociológicas.....	39
Base Pedagógicas	40
Base Filosófica	40
Base Legal	42

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

Diseño de la investigación	48
Tipo de investigación	48
Población y muestra	49
Técnica e Instrumento	49
Validez y confiabilidad	50
Validez	50
Validez de Contenido	51
Validez de Experto	51
Confiabilidad.....	51
Prueba de confiabilidad.....	51
Procedimiento de la técnica de investigación	54

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Presentación y Análisis de los resultados	56
---	----

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusión	84
Recomendaciones.....	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86
ANEXOS	88

INDICE DE CUADROS

Cuadro

1	Cuadro operacional de las variables.....	47
2	Prueba de confiabilidad	53

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico

1	Encuestas realizada	57
2	Encuestas realizada	58
3	Encuestas realizada	59
4	Encuestas realizada	60
5	Encuestas realizada	61
6	Encuestas realizada	62
7	Encuestas realizada	63
8	Encuestas realizada	64
9	Encuestas realizada	65
10	Encuestas realizada	66
11	Encuestas realizada	68
12	Encuestas realizada	69
13	Encuestas realizada	70
14	Encuestas realizada	71
15	Encuestas realizada	73
16	Encuestas realizada	74
17	Encuestas realizada	75
18	Encuestas realizada	77
19	Encuestas realizada	78
20	Encuestas realizada	79
21	Encuestas realizada	80
22	Encuestas realizada	81

INTRODUCCIÓN

Existe algo que pueden cambiar los hechos y las tareas que realiza el ser humano a diario, en todos sus ámbitos y facetas como seres pensantes que somos, impulsos que pueden hacer que algo tan simple se transforme en una obra maestra.

Estamos en presencia de la motivación, chispa vital e impulso energizado que nos lleva a hacer cada una de las tareas de la cotidianidad existencial de manera distinta, proyectada hacia la excelencia, hacia el éxito por lograr que eso que realicemos sea lo que sea, lo hagamos con esa chispa que nos permita hacerlo bien y que nos sintamos satisfechos con ello. Es el deber de todo docente tener ese impulso de motivación llena de ganas de estar en constante crecimiento y sabiduría.

En este sentido se aborda la realidad actual del Liceo Bolivariano Manuel Felipe Tovar. Ubicada en Valencia Estado Carabobo. Como finalidad el determinar la motivación y su relación con el desempeño docente en el área de educación para el trabajo.

Considerando el objetivo que se persigue en esta investigación, se estructura el contenido en cinco (5) capítulos los cuales se describen a continuación.

Capítulo I “El Problema”. Se presenta el planteamiento del problema donde se describe y se explica la situación, objeto de estudio, así como los objetivos y la justificación de la investigación.

Capítulo II “Marco Teórico”. Contiene los antecedentes de trabajos realizados que sirvieron de guía para la realización de la investigación, Bases Teóricas, Definición de términos y la operacionalización de variables.

Capítulo III “Marco Metodológico”. Se plantea la naturaleza de la investigación, Población y Muestra, Instrumento de Recolección de datos, Validez Confiabilidad y la presentación de resultados.

Capítulo IV “Análisis y Presentación de Resultados”. Se plantea los resultados obtenidos después de la aplicación del instrumento, de manera gráfica.

Capítulo V “Propuesta”. Se presenta la propuesta que le recomendamos aplicar a la Institución, basada en el desarrollo de la motivación laboral.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En Venezuela actualmente se ha profundizado una cultura de incertidumbre en el ámbito educativo a nivel de los profesores de diversificado, por una parte puede ser a la disminución progresiva de la expectativas en el campo laboral acorde con el grado académico alcanzado. Por otra la poca valoración otorgada a los méritos profesionales por parte de algunos entes gubernamentales y privados.

En lo que avanza del Siglo XXI, varias tendencias influyen en las instituciones educativas, causando un gran impacto de la misma. Estas nuevas tendencias y los cambios dinámicos hacen que las organizaciones institucionales tanto públicas como privadas se debatan en la urgente necesidad de orientarse hacia la unificación de criterios, valorización del individuo, promoviendo la motivación que será de pilar fundamental y equilibrio dentro de la institución, con la finalidad de alimentar dentro y fuera del sitio de trabajo.

Es importante mencionar que la motivación de los recursos humanos consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño”. Armstrong, (1991: 266). Es por esto que se presenta una situación crítica de la realidad, donde se necesita implementar soluciones para solventar los diversos problemas que se presentan, específicamente los relacionados con la calidad del desempeño de los docentes. La preocupación surgen cuando algunos docentes muestran desmotivación hacia su labor desempeñada, por ende en esta relación docente – estudiante; la enseñanza debe considerar los saberes previos, el contexto social en el cual está inserto y la motivación en el contenido a presentar. De igual

manera, se plantea por parte del estudiante la necesidad de la calidad motivacional, pues el escenario educativo es objeto de fuertes cuestionamientos debido a un sin número de problemas que afectan la productividad, entre estos problemas están la escasez de motivos extrínsecos y intrínsecos.

Sin embargo en algunos docentes se cuestiona que existe un bajo nivel de motivación, lo cual ha generado problemas con los estudiantes, ya que el comportamiento de los docentes afecta la participación, rendimiento y la actitud del estudiante frente al hecho educativo.

“La educación está determinada por una manifestación externa que evidencia el nivel de aprendizaje del conocimiento y el desarrollo de las habilidades” Polanco (2004).

El docente debe sentirse cómodo y a gusto con la labor que desempeña y se incentiven a planificar actividades e estrategias con recursos variados, así como el fomento de un clima favorable al proceso de enseñanza-aprendizaje.

En el Municipio Valencia Estado Carabobo está ubicada la Unidad Educativa Bolivariana Manuel Felipe Tovarno escapa a esta situación debido que en opinión de los docentes se evidencian muchas causas donde se percibe insatisfacción por el trabajo realizado, así como incentivos para desarrollar del proceso de enseñanza aprendizaje de manera estimulante para el alumno. Además de acuerdo a exploraciones realizadas directamente por el investigador algunos docentes no mantienen buenas relaciones interpersonales entre ellos, causando con ella incomodidad y no se muestran contentos en su lugar de trabajo.

Además se pudo detectar que en cuanto al plantel existen problemas de paredes, pupitres, baños, etc. De igual manera, en caso de los docentes se detecta

dificulta para no, organizar las clases, evaluaciones a tiempo, planificación de sus actividades previas a la clase, poco utilizan recursos didácticos, no se ambienta el aula de acuerdo con los temas a tratar, asignan pocas tareas a los alumnos. Todo ello pudiera traer como consecuencia profesores pocos motivados. Todas estas evidencias ponen de manifiesto que la problemática central de la presente investigación la constituye la motivación y su relación con el desempeño del docente. La situación anterior motiva a iniciar un proceso de investigación a partir de la siguiente interrogante:

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1. ¿Por qué es importantes la motivación y su relación con el desempeño docente?
2. ¿Cómo influyen las teorías de motivación?
3. ¿Cómo debe ser el desempeño docente en el área de educación para el trabajo?
4. ¿Por qué es importante motivar al docente para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Objetivo General

Determinar la motivación y su relación con el desempeño docente en el área de educación para el trabajo del Liceo Bolivariano Manuel Felipe Tovar

Objetivos Específicos

1. Describir la motivación y su relación con el desempeño docente del área de educación para el trabajo
2. Analizar las diferentes teorías de la motivación.
3. Verificar el desempeño Docente
4. Establecer cuál es la importancia de la motivación en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

JUSTIFICACIÓN

Según Aguirre (2011). La justificación para una investigación es un ejercicio argumentativo que elabora el responsable del proyecto en el que establece las razones del porqué de una investigación. En ella, el responsable plantea algunos juicios razonables sobre la naturaleza, el sentido, el interés que persigue su trabajo de investigación de cara a una serie de compromisos académicos o sociales.

A continuación se justificara la presente investigación dejando en evidencia; los juicios razonables, el sentido y el interés de este trabajo especial.

Asimismo la motivación surge de la necesidad de encontrar caminos apropiados donde el desempeño del docente pueda involucrarse más con el compromiso que asume; Dándole más valor al rol que juegan los estudiantes para el buen funcionamiento de la institución, es por esto que la presente investigación tiene un carácter significativo para permitir el desarrollo de recomendaciones donde se involucra el crecimiento personal y el sentido de pertenencia hacía la institución.

Por otra parte se deduce que este estudio, servirá al docente, en primer lugar, como uno de los principales actores del proceso educativo que se lleva a cabo en el ambiente escolar. Por su parte se garantiza, el estudiante querrá continuar asistiendo con entusiasmo a la escuela, así mismo conocerá cuáles son las expectativas de los docentes que lo orientan y pueden organizarse socialmente con sus padres, representantes y con el entorno social donde se desenvuelven.

El desempeño de los docentes, se les brindará la oportunidad de observar los aspectos que involucran su motivación hacia la labor docente; de manera que se incentive a participar a mejorar la calidad de proceso de aprendizaje, la educación que se imparte en las escuelas donde esta realidad se encuentra presente.

Por esta razón, se darán recomendaciones; específicamente a la escuela en estudio, a los organismos competentes, entre ellos Zona Educativa y Distritos Escolares. Se hace imprescindible presentarles la realidad objetiva de los problemas detectados, de tal manera que la información real; en este caso acerca de la motivación del docente en el desarrollo de su labor, sirva de base para que se diseñen e implanten las acciones pertinentes que permitan corregir la problemática.

Con objeto de lo anteriormente expuesto, este trabajo de investigación se realiza para explorar la motivación y su relación con el desempeño docente, ya que evidencio que se produce cambios significativos a la hora de llevar acabo sus labores de manera eficiente. Y no se pretende evaluar el desempeño del docente sino de enriquecer el sentido de pertenencia y su compromiso hacia el plantel.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Se mostraran los antecedentes de la investigación, es decir, aquellos trabajos, artículos, que sirven como referencia y soporte a la investigación que se efectúa. De igual manera, se plantearan las bases teóricas, bases legales, y definición de términos. Los cuales se presentaran a continuación:

Antecedentes de la Investigación

Este contenido enmarca los estudios previos de gran relevancia para la presente investigación. Estos representan un punto de alusión que permite desplegar todo el contexto del estudio, proporcionando información valida que ayuda a sustentar la teoría. En tal sentido,

Tamayo y Tamayo (1997) define los antecedentes como “todo hecho anterior a la formulación del problema que sirve para aclarar, juzgar e interpretar el problema planteado”. Entre ellos destacan:

Cabezas y Ramos, (2012) en su investigación titulada **Estudio Exploratorio de Factores Motivacionales Internos y Externos, y su Relación con el Desempeño Docente en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (Puce)** el cual tiene como objetivo “Explorar el Efecto que los Factores Motivacionales Internos y Externos tienen sobre el Desempeño de los Docentes Medido a Través de la Evaluación Docente en una Muestra Significativa de Profesores de la PUCE.” Esta analiza los factores motivacionales tanto como interno y externo; y da un gran aporte a esta investigación ya que es relevante, por ende está orientada en efectuar reuniones con todo el personal; pero muy especialmente con el personal docente, para que se

sientan valorados y tomados en cuenta. Este estudio exploratorio analizó los diez factores relacionados con la motivación hacia el trabajo y la satisfacción laboral propuestos por Herzberg, Mausner y Snyderman (1959)

En otro orden de ideas, Ramírez. E, (2012) presenta: **Factores Motivacionales que Inciden en la Calidad del Procesos Enseñanza – Aprendizaje de los Docentes Universitario** donde propone: “Analizar los Factores Motivacionales que Inciden en la Calidad del Proceso de Enseñanza –Aprendizaje de los Docentes Universitarios del I Semestre en la Carrera de Contaduría, UNELLEZ- BARINAS”. Este estudio analiza que factores inciden en la calidad de procesos de enseñanza y aprendizaje da un aporte significativo ya que es de gran apoyo para el investigador de este estudio.

Bases Teóricas

Para el sustento de la presente investigación, cabe considerar algunos interesantes aspectos, que guardan estrecha relación, con los factores motivacionales quien es protagonista de este tema por manifestar ciertas mejorías y evoluciones en torno a la enseñanza, asimismo las teoría pedagógicas y sicológicas, por cada una de sus características que son de gran relevancia en el presente estudio, estos fundamentos teóricos se presentan de la siguiente manera:

Motivación

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

autor plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas. Frederick Herzberg (1968)

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

En cualquier institución u organización; la motivación es un tema muy complejo e importante ya que antes se pensaba que las persona solo se motivaban por un impulso externo; como por ejemplo la remuneración económica; ahora se establece que la motivación es muy individual y las persona se motiva bajo diferentes impulsos, estímulos, deseos o fuerzas. En consecuencia; se entiende por motivación los procesos psicológicos que causan la estimulación, la dirección y la persistencia de acciones voluntarias dirigidas a los objetivos. (María. T Celis, 2015: 80).

En este sentido; el papel de los docentes es primordial para lograr verdaderos cambios en lo que respecta a la educación, donde debe tratar de integrar campos del conocimiento y experiencias que facilitan una comprensión más reflexiva y crítica de la realidad. En este aspecto, “los actos del ser humano son guiados por su conocimiento (lo que piensa, sabe, y prevé) (Chiavenato, 2000: 234). Ya que la tarea de enseñar requiere que el docente sienta que su labor es importante, que va a contribuir a que el aprendizaje de los alumnos sea más efectivo.

Según Parra (2006) Los gerentes por definición trabajan con personas y se sirven de ellas, pero estas son complejas y algunas veces, irracionales en su comportamiento. Sus motivaciones no siempre son fáciles de descubrir. Existen muchas teorías acerca de la motivación y la mayor parte de ellas difieren en lo que implícitamente sugieren que los gerentes deberían hacer para lograr un desempeño

satisfactorio por parte de sus subalternos. Sin embargo, la mayor parte de los gerentes saben, por experiencia, que las personas son muy sensibles al elogio y el estímulo y necesitan sentirse eficientes en su trabajo para dar su mejor esfuerzo a la organización.

La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona. Incluye factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en su sentido particular y comprometido. Motivar es el proceso administrativo que consiste en influir en las conductas de las personas, basado en el conocimiento de que hace que la gente funcione. La motivación y el motivar se refieren al rango de la conducta humana consciente, en algún punto entre los dos extremos:

- 1) Los actos reflejos, por ejemplo un estornudo o un parpadeo y
- 2) Las costumbres adquiridas, por ejemplo cepillarse los dientes o la forma de escribir

Tipos de Motivación

Antes de explicar los distintos tipos de motivación es preciso indicar que estos se basan en los factores internos y externos de cada individuo. Donde Velaz (1996):

Motivación Intrínseca

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

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

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

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

Motivación intrínseca en el trabajo

La motivación intrínseca en el trabajo viene dada por las características de la actividad laboral que se realiza.

Busca satisfacer necesidades superiores, derivadas de la actividad laboral en sí misma y con control interno (lo hago porque me sale del interior hacerlo y no porque me den recompensas o premios si lo hago).

Ejemplos de motivación intrínseca

Este tipo de motivación según Frederick Herzberg (1968). Es en donde la persona lleva a cabo un trabajo o acción por gusto o interés propio, sin esperar una recompensa en ello más que la gratificación que la propia acción trae. La motivación intrínseca se divide en motivación por obligación o auto exigencia y motivación por disfrute. Son tipos de motivación intrínseca por disfrute o gusto los pasatiempos, hobbies, explorar e investigar y otras actividades o acciones, en las que no intervienen incentivos externos más que el propio gozo que la actividad trae a la persona o la auto superación y competencia. La curiosidad es una forma de motivación intrínseca, pues

es parte inherente de la naturaleza humana y se lleva a cabo sin esperar recompensas externas.

Los ejemplos más claros de motivación intrínseca son los hobbies: realizar una tarea por el simple placer de realizarla.

Un ejemplo de motivación intrínseca en el aula: el profesor manda un trabajo voluntario que no contará para nota de la lección que ha dado hoy en clase. Alejandro realiza el trabajo por el simple hecho de aprender más y tener un conocimiento más claro de la lección.

Otro ejemplo de motivación intrínseca sería la ayuda altruista y voluntariado, donde se realizan tareas por deseos internos de ayudar y no por obtener resultados y recompensas externas.

Motivación intrínseca y extrínseca

Desde hace muchos años y todavía actualmente psicólogos y especialistas en el funcionamiento de la mente humana estudian qué es la motivación y qué diferencias hay entre los dos tipos de motivación que existen: la motivación intrínseca y la motivación extrínseca. Ambas son complementarias pero muy diferentes entre sí.

Motivación Extrínseca

La motivación extrínseca se da cuando se trata de despertar el interés motivacional de la persona mediante recompensas externas, como por ejemplo dinero, ascensos, entre otros. Otra característica de la motivación extrínseca es que los motivos que impulsan a la persona a realizar la acción son ajenos a la propia acción, es decir, están determinados por esas recompensas externas. Con lo que el fin es conseguir esos intereses o recompensas, y no la propia acción en sí. Como su propio nombre indica, la motivación extrínseca está relacionada con todo lo referente al exterior, a diferencia de la motivación intrínseca o interna.

Motivación extrínseca en el trabajo

Determinada por la recompensa e incentivos que se derivan de la acción o conducta recompensas externas a la actividad laboral los factores motivadores externos funcionarán siempre que el trabajador no los posea, los desee y perciba que puede obtenerlos (no motivan si ya se tienen)

La actividad laboral no es un fin en sí misma, es un medio para obtener un fin

Motivación extrínseca en el aprendizaje

El refuerzo y el castigo son las principales técnicas que se utilizan en el aula para motivar extrínsecamente a los alumnos. Sin embargo, numerosos estudios elaborados por psicólogos muestran que los alumnos con autoestima positiva, altas expectativas y con motivación intrínseca para aprender, obtienen mejores resultados escolares que aquellos con autoestima baja, escasas expectativas y una motivación extrínseca para el estudio.

Motivación extrínseca e intrínseca

En definitiva, lo recomendable para cualquier ámbito es estimular un crecimiento e interés de manera interna, es decir, estimular la motivación por hacer, por realizar, por experimentar, independientemente del fin que se persiga. La motivación extrínseca y la motivación intrínseca son muy diferentes entre sí, nuestro deber es complementar y combinar ambas de tal manera que realicemos y consigamos nuestros objetivos de la manera más productiva y provechosa posible.

Es aquella donde son los factores ajenos a la persona, los que impulsan a esta a llevar a cabo ciertas acciones. En la motivación extrínseca las recompensas, la

obligación moral, social o legal son los propulsores de la persona para cometer o no, ciertos actos. La motivación extrínseca casi siempre conlleva pena o recompensa, esta recompensa puede ser psicológica como un elogio o física como dinero y de igual forma el castigo, que puede ser la humillación pública o un castigo físico. La motivación extrínseca tiene las desventajas de que se debilita con facilidad, pues a menos que la persona le encuentre “gusto” a su labor, es muy fácil que una recompensa extrínseca mayor lo haga cambiar de empresa o dejar un trabajo que requiere esfuerzo por uno que no requiera esfuerzo.

En efecto, el éxito que el docente obtenga dentro de su salón de clases dependerá en gran medida de la actitud que asuma; y del rol que le corresponde cumplir, como agente motivado y motivador.

Teorías de Motivación

El punto de partida del ciclo motivacional está dado por el surgimiento de una necesidad. Ésta rompe el estado de equilibrio en el que se encuentra el individuo, al producir un estado de tensión que lleva a éste a desarrollar un comportamiento capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y el desequilibrio.

Según Ricardo Solana (2002), la motivación es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía. Para James Stoner, la motivación son los factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido. Harold Koontz y Heinz Weihrich (2002), por su parte, indican que la motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares. Para Koontz y Weihrich (1998), decir que los administradores motivan a sus subordinados,

es indicar, que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera. Para Herzberg, la motivación incluye sentimientos de realización de crecimiento y de reconocimiento profesional, que se manifiestan por medio del ejercicio de las tareas y actividades que ofrecen suficiente desafío y significado para el trabajador.

Teoría de la Jerarquía de Necesidades (Maslow)

Según Montiel (2006) Otra teoría para el estudio de la motivación es la propuesta por Maslow, quien se basa en la Jerarquización de las necesidades donde se señalan el crecimiento como “un desarrollo ascendente o progresivo, continuo y más o menos estable” (Maslow, 1968); pensaba que, en el proceso de crecimiento, una persona debe satisfacer las necesidades básicas antes que pueda sentirse motivada para realizarse, es decir, llegar a ser todo lo que puede ser. Esta teoría parte del principio de que los motivos del comportamiento humano nacen en el propio individuo: su motivación para actuar y comprometerse se derivan de fuerzas que existen en su interior.

En 1943 Maslow, formuló su concepto de jerarquía de necesidades que influyen en el comportamiento humano. Maslow concibió esa jerarquía por el hecho de que el hombre es una criatura que demuestra sus necesidades en el transcurso de la vida. En la medida en que el hombre satisface, otras más elevadas toman el predominio del comportamiento. La jerarquía de las necesidades de Maslow es la siguiente.



- Necesidades fisiológicas (aire, comida, vestido, habitación, sueño y satisfacción sexual)
- Necesidades de seguridad (protección contra el peligro o privación)
- Necesidades sociales (amistad, ingreso o grupos, etc.)
- Necesidades de estimación (reputación, reconocimiento, auto-respeto, amor)
- Necesidades de autorrealización (crecimiento de la persona)

Maslow (1943) cree que la mayor parte de las personas en las sociedades con un alto nivel de vida tiene sus necesidades de los tres primeros niveles (fisiológicas, de seguridad y sociedad) regularmente satisfecha sin mucho esfuerzo y sin mucho efecto motivacional.

La Teoría de Maslow Presenta los Sigüientes Aspectos Quintero (2007)

Una necesidad satisfecha no es motivadora de comportamiento. Apenas las necesidades no satisfechas influyen sobre el comportamiento dirigiéndolos hacia objetivos individuales. El individuo hace con un cierto contenido de necesidades fisiológicas, que son necesidades innatas o hereditarias. De inicio el comportamiento

se enfoca exclusivamente hacia la satisfacción de necesidades tales como el hambre, la sed, el ciclo sueño-actividad, el sexo, otros.

A partir de aquí, el individuo ingresa en una larga trayectoria de aprendizaje de nuevos patrones de necesidades. Surgen las necesidades de seguridad enfocadas hacia la producción contra el peligro, contra las amenazas y contra la privación. Las necesidades fisiológicas y las de seguridad constituyen las necesidades primarias del individuo, enfocadas hacia la conservación personal.

A medida que el individuo pasa a controlar sus necesidades fisiológicas y de seguridad, surgen lenta y gradualmente las necesidades secundarias. Sociales de estima y de auto-realización. Sin embargo cuando el individuo alcanza la satisfacción de las necesidades sociales, surge la necesidad de auto-realización. Esto significa que las necesidades de estima son complementarias a las necesidades sociales, mientras que los de la auto-realización son complementarios a las de estima, los niveles más elevados de necesidad solamente surgen cuando los niveles más bajos están relativamente controlados y son alcanzados por el individuo.

Las necesidades más elevadas surgen no solamente en la medida en que las más bajas van siendo satisfechas, sino que predominan las más bajas de acuerdo con la jerarquía de las necesidades trazadas por Maslow. El comportamiento del individuo es influido simultáneamente por un gran número de necesidades concomitantes, sin embargo las necesidades más elevadas tienen una activación predominante en relación con las necesidades más bajas.

Las necesidades más bajas requieren un ciclo motivacional relativamente rápido (comer, dormir, etc.) mientras que las necesidades más elevadas requieren un ciclo motivacional extremadamente largo. Sin embargo, si alguna necesidad más baja

deja de satisfacerse durante mucho tiempo se vuelve imperativa neutralizando el efecto de las necesidades más elevadas.

La teoría de Maslow, coincide en ver al empleado como el ser que busca el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades, al satisfacer estos dos objetivos, su motivación se convertirá en el impulsador para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral a lograr metas que permitirán a la organización a lograr su razón de ser, con altos niveles de eficiencia.

La Teoría del Factor dual de Herzberg

Mediante un estudio profundo que se basó en determinar la motivación humana en el trabajo, se llegó a la conclusión de que el bienestar del trabajador está relacionado con:

- Factores higiénicos: son externos a la tarea que se realiza (relaciones personales, las condiciones de trabajo, las políticas de la organización, etc).
- Factores motivadores: son los que tienen relación directa con el trabajo en sí (reconocimiento, estímulo positivo, logros, sueldo e incentivos).

Los 3 Factores de McClelland

Su teoría centra la atención sobre tres tipos de motivación:

Logro: se trata del impulso de obtener éxito y destacar. Y por tanto la motivación surge de establecer objetivos importantes, apuntando a la excelencia, con un enfoque en el trabajo bien realizado y la responsabilidad.

Poder: se trata del impulso de generar influencia y conseguir reconocimiento de importancia. Se desea el prestigio y el estatus.

Afiliación: se trata del impulso de mantener relaciones personales satisfactorias, amistosas y cercanas, sintiéndose parte de un grupo. Se busca la popularidad, el contacto con los demás y ser útil a otras personas.

La Teoría X y Teoría Y de McGregor

Es una teoría muy utilizada en el mundo empresarial, en la que aparecen dos estilos de dirección contrapuestos.

- **La Teoría X** presupone que los seres humanos son perezosos, tendiendo a eludir las responsabilidades, y por tanto deben ser estimulados a través del castigo.
- **La Teoría Y** presupone que lo natural es el esfuerzo en el trabajo, y por tanto los seres humanos tienden a buscar responsabilidades.

De acuerdo a las definiciones mencionada anteriormente podemos llegar a la conclusión de que la motivación es un estado subjetivo que mueve a la conducta a una dirección, puede existir desde el interior de la personas como la existencia a un deseo o una necesidad y desde el exterior como la existencia de un fin, meta, u objetivo, llamado también como incentivo en la medida en que se percibe o advierte como instrumento de satisfacción de deseo o necesidad.

Desempeño Docente

El desempeño laboral, según Davis y Newstrom (2003) es el nivel de rendimiento y ejecución evidenciado en relación con el nivel de ejecución esperado, e incluso, programado. En este sentido, se puede decir que los empleados de acuerdo a como se sienten dentro de la organización se van a comportar. En tal sentido, para el autor citado, podrán ser más o menos productivos dependiendo de las normas, valores y ambiente laboral que rijan la organización.

En relación con lo expuesto, un aspecto importante en el desempeño es la motivación, ya que según Robbins (2004: 588) es “una de las mejores explicaciones de lo que condiciona la cantidad de esfuerzo que realizará un individuo en su trabajo”. Por lo tanto, se debe considerar al momento de evaluar el desempeño la motivación ya que se dice que las personas hacen lo que hacen para satisfacer sus necesidades, que antes de hacer algo piensan en la remuneración o la recompensa. La organización controla muchas de estas recompensas (aumentos salariales, prestaciones a empleados, elección de actividades laborales preferidas).

Cualquier previsión del rendimiento del grupo debe empezar por reconocer que los grupos de trabajo forman parte de una organización mayor y que los factores, como la estrategia de la organización, la estructura de autoridad, los procedimientos de selección y el sistema de recompensas, puede propiciar un clima favorable o desfavorable para el funcionamiento del grupo. Por ejemplo, expresa Davis y Newstrom (2003) si una organización se caracteriza por la desconfianza entre administración y trabajadores, es muy probable que los grupos de trabajo de esa organización elaboren normas que restrinjan el esfuerzo y la producción que los grupos de trabajo de una organización donde hay mucha confianza.

Así que no analice un grupo en forma aislada. Más bien, parte de determinar el grado de apoyo objetivo y subjetivo que las condiciones externas ofrecen al grupo. Es mucho más fácil que un grupo de trabajo sea productivo cuando la organización total de la cual forma parte está creciendo, tiene el apoyo de la alta dirección y muchos recursos. Asimismo, es muy probable que un grupo sea productivo cuando sus miembros tienen las habilidades que se necesitan para efectuar las actividades del grupo y las características de personalidad que facilitan que trabajen bien juntos.

Se evidencia una serie de factores estructurales que muestran una relación con el rendimiento. Entre los más destacados están la percepción de los roles, las normas, las desigualdades de nivel, el tamaño del grupo, su composición demográfica, la actividad del grupo y la cohesión.

La profesión de enseñar, tiene un gran valor social; hasta puede decirse que ninguna otra carrera ofrece al profesionista mayor oportunidad para beneficiar a otro ser humano que la docencia. Es por ello la gran responsabilidad que encierra y la importancia de la efectividad en esta labor; ya que de su desempeño depende mucho la prosperidad de un individuo, de un pueblo, de una nación y de la historia del mundo. La eficiencia en el desempeño docente es un desafío mundial de esta época; de esto depende el progreso del ser humano, su humanización y su trascendencia.

La calidad del desempeño del docente tiene que ver con las instrucciones o indicaciones que se le hacen al educando, con la participación que éste aporte al proceso de aprendizaje, y con el estímulo que logre en relación con alguna etapa del proceso de aprendizaje, además de retroalimentación y corrección. Todos estos atributos esenciales del quehacer del maestro, los exponen Ausubel, Bruner, Feuerstein y Vigotsky en el perfil de excelencia del profesor mediador.

El Desempeño Docente está Determinado por Factores

Para Montenegro (2003) el desempeño docente está determinado por una intrincada red de relaciones e interrelaciones. En un intento por simplificar esta complejidad, podrían considerarse tres tipos de factores: los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante y los asociados al contexto.

Entre los factores asociados al docente está su formación profesional y prevé el conocimiento para abordar el trabajo educativo con la claridad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante. Así mismo, entre mayor sean sus condiciones de salud física y mental, mejores oportunidades tendrá de ejercer sus funciones. La salud y el bienestar general dependerán a su vez, de las condiciones de vida, de la satisfacción de las necesidades básicas, incluyendo el afecto, la motivación se refuerza con el grado de compromiso, con la convicción de que la labor educativa vital para el desarrollo individual y social.

Por ello es muy importante la manifestación constante de las actividades que demuestran compromiso con el trabajo como son la puntualidad, el cumplimiento de la jornada, las excelentes relaciones con los estudiantes y colegas, la realización de las actividades pedagógicas con organización, dedicación, concentración y entusiasmo. Los factores asociados al estudiante son análogos a los del docente: condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso. Como es bien sabido, estos factores dependen, en buena parte de las condiciones familiares y ambientales en las cuales se desarrolla el estudiante. Sin embargo, cabe destacar que el docente puede influir de manera positiva en algunos de estos factores.

Los factores asociados al contexto son innumerables; sin embargo, podrán establecerse dos niveles: el entorno institucional y el contexto socio-cultural. En el entorno institucional, los factores se pueden agrupar en dos grandes líneas: el

ambiente y la estructura del proyecto educativo. El contexto más amplio también influye en el desempeño docente: la estructura social, económica política y cultural. En la mayoría de estos campos se encuentran serios problemas, pero también posibilidades de acción. En estas condiciones, a los docentes corresponde ejercer la labor, no se puede esperar la sociedad ideal para poder trabajar mejor.

La motivación al desempeño se podría decir que deriva de la necesidad de logro, de tener éxito o de sobresalir en la labor que realizan los trabajadores. Las personas altamente motivadas les gusta asumir retos medianamente difíciles; retos que buscan satisfacer; muy por el contrario las personas con baja necesidad de logro manifiestan una actitud deficiente y pobre en su desempeño laboral. De este planteamiento se desprende la idea de la relación estrecha entre la necesidad de logro y un buen desempeño.

En fin cada una de las teorías expuestas son importantes para esta investigación, ya que le permitieron a los investigadores precisar cómo influyen las necesidades que pudieran generarse en cada individuo y como se relacionan las conductas y acciones en busca de la satisfacción de sus necesidades, tanto individuales como sociales, dentro o fuera de las organizaciones.

El Proceso de Enseñanza-Aprendizaje según: Enrique. M. Salanova. S

El proceso de enseñanza-aprendizaje, debe ser cubierto por el grupo educativo (Profesores-alumnos) hasta lograr la solución del problema, que es el cambio de comportamiento del alumno. Conocer realmente la situación del alumno; Normalmente suponemos lo que el alumno sabe, es y hace, fijándonos en su titulación académica, o en el hecho de estar en un grupo donde la mayoría son de una forma determinada. No es suficiente suponer cuáles son las habilidades o conductas que posee el alumno por tener una carrera o una profesión. Se requiere conocer las

conductas y capacidades que el alumno posee realmente, ya que los objetivos del aprendizaje, se fijan a partir de ellos. Cuanto mayor y más precisa sea el conocimiento más acertado van a ser, indudablemente, las decisiones que se toman durante el proceso de aprendizaje.

Aprendizaje es el cambio en la disposición del sujeto con carácter de relativa permanencia y que no es atribuible al simple proceso de desarrollo (maduración). Como proceso: es una variable que interviene en el aprendizaje, no siempre es observable y tiene que ver con las estrategias metodológicas y con la globalización de los resultados. Hay varias corrientes psicológicas que definen el aprendizaje de formas radicalmente diferentes. En este texto, aun respetando todas las opciones y posiciones, por lo que tienen de valioso y utilizable didácticamente, he seguido la que a mi juicio más se adecua a los tiempos y a la Teoría General de Sistemas.

El Camino del Aprendizaje

Aprendizaje: Llamamos Aprendizaje, al cambio que se da, con cierta estabilidad, en una persona, con respecto a sus pautas de conducta. El que aprende algo, pasa de una situación a otra nueva, es decir, logra un cambio en su conducta.

Organizar el Proceso de Aprendizaje

El que programa parte de la realidad que le rodea, con ella cuenta y en ella se basa. No puede programarse sin tener claros los recursos económicos, medios, elemento humano, espacios y tiempos de los que se dispone. Más arriba hablábamos también del momento en que se encontraba el alumno, como dato fundamental.

Hay que formar el grupo óptimo para cada tipo de actividad. Puede ser que el número ideal varíe de un objetivo a otro. Habrá actividades que requieran un tratamiento de grupo grande, o de grupo de trabajo, o individual.

En un proceso de interacción profesor-alumno, los roles de ambos deben cambiar con suficiente flexibilidad. De la actitud tradicional: Profesor que imparte conocimientos y el alumno que recibe pasivamente, se pasa a una multiplicidad de actividades que requieren un cambio de actitud en los participantes.

Está suficientemente probada la importancia de la motivación en el proceso de aprendizaje. Se debe atender a ella, ya que las actividades, en vistas a una motivación, se pueden organizar de muy distinta manera.

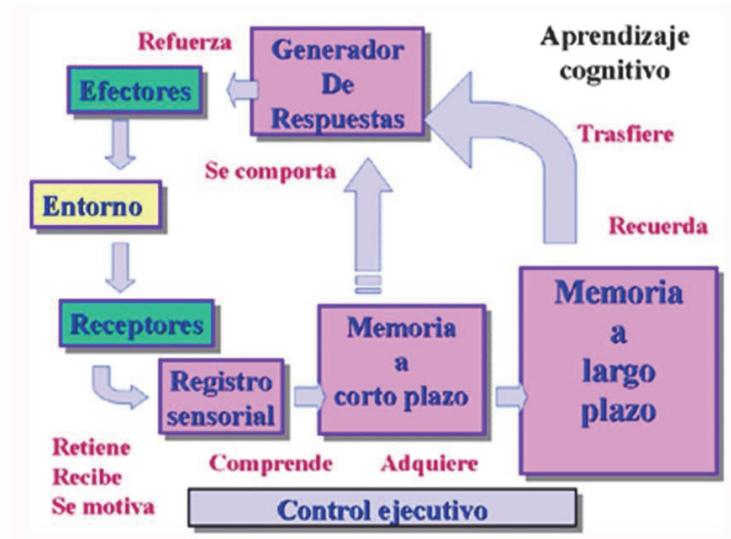
Seleccionar Medios y Recursos Adecuados

- Ya sea transmitir un contenido, para que sirva de actividad al alumno o al profesor, o como instrumento de evaluación, los medios que se seleccionan deben ser capaces de:
- Permitir obtener el tipo de respuesta requerido del alumno para comprobar el logro del objetivo.
- Ser adecuados al propósito para el que se transmiten los datos.
- Ajustarse a las limitaciones del medio ambiente en el que se va a operar (personal, tiempo, materiales, equipos y facilidades con que se cuenta).

Proceso de Aprendizaje Cognitivo

En consonancia con la Teoría General de Sistemas, las corrientes cognitivas del aprendizaje, presentan el modo en el que se desarrolla el aprendizaje individual. A pesar de realizarlo de manera esquemática, es imprescindible que en este libro quede

constancia del gráfico del aprendizaje y de una somera explicación de sus componentes.



Proceso del aprendizaje y los procesos asociados (Explicación del esquema)

- **Control ejecutivo:** Todo lo que se refiere a los aprendizajes anteriores, a la retroalimentación, al estudio de necesidades de los alumnos y de la sociedad, etc.
- **Entorno:** Todo lo que envuelve el proceso educativo.
- **Receptores:** Son los sentidos afectados por los estímulos exteriores que permiten recibir la información al sistema nervioso.
- **Registro sensorial:** En donde se da la primera codificación, codificación simple o representación.
- **Memoria a corto plazo:** En donde se da la segunda codificación o conceptualización.
- **Memoria a largo plazo:** En ella se almacenan algunas de las representaciones y conceptualizaciones.

- **Recuperación:** Es el proceso por el que sale a flote lo almacenado tanto en la memoria a corto plazo como a largo plazo. Sin este proceso no podríamos tener ningún tipo de comportamiento.
- **Generador de respuestas:** Los comportamientos, conocimientos y habilidades recuperadas pueden salir al exterior.
- **Efectores:** Los sentidos que permiten que lo almacenado salga al exterior y se manifiesten los comportamientos.

Proceso de Aprendizaje

Los estímulos afectan a los receptores entrando en el Sistema nervioso a través del Registro sensorial. A partir de ahí se produce:

- Primera codificación: Codificación simple es una mera Representación.
- Segunda codificación. Conceptualización al entrar en Memoria a corto plazo.
- Almacenamiento en la Memoria a largo plazo.
- Recuperación: por parte de la Memoria a corto plazo
- Conductas: Paso al Generador de respuestas

Etapas del Proceso

Motivación: Expectativa establecida previamente al aprendizaje.

Atención o percepción selectiva: Selección de los estímulos recibidos.

Repaso: Permanencia por más tiempo en la Memoria a corto plazo. Sirve para relacionar una información con la precedente y posterior.

Codificación: Paso a la Memoria a largo plazo.

a) Relacionar la nueva información con cuerpos informativos más amplios.

b) Transformar la información en imágenes.

c) Transformar las imágenes en conceptos.

Búsqueda y recuperación. El material almacenado se hace accesible volviendo a la Memoria a corto plazo.

Transferencia del aprendizaje a nuevas situaciones.

Generación de respuestas. Los contenidos se transforman en actuaciones del que aprende.

Retroalimentación: El que aprende recibe información sobre su actuación. Si es positiva, sirve de refuerzo,

Bases sociológica

La educación según Alonso Hinojal (1998), no es un hecho social cualquiera, la función de la educación es la integración de cada persona en la sociedad, así como el desarrollo de sus potencialidades individuales la convierte en un hecho social central con la suficiente identidad e idiosincrasia como para constituir el objeto de una reflexión sociológica específica.

El devenir histórico del proceso de formación de docentes en Cuba se ha caracterizado por revelar el quehacer del educador en su vinculación a las exigencias sociopolíticas de cada época. En algunos estados se han definido con claridad los fines y objetivos de la educación y se ha identificado la función educativa de la sociedad.

Bases Pedagógicas

Desde el punto de vista pedagógico Jean Piaget (1896 – 1980), señala que se formuló el desarrollo intelectual es el resultado de la interacción entre las estructuras internas del sujeto y las características preexistentes en el objeto. Para Piaget, el conocimiento no es absorbido pasivamente del ambiente no es procesado en la mente del niño, ni brota como el madura, sino que es construido por el niño, a través de la interacción de sus estructuras mentales con el ambiente. Piaget señala, que la adquisición de nuevos conocimientos, es el resultado de la combinación del individuo en su interior y la parte externa con que se relaciona. Para, este teórico, el mecanismo básico de adquisición de conocimientos consiste en un proceso en el que las nuevas informaciones se incorporan a los esquemas o estructuras preexistentes en la mente de las personas, se deduce que hay que adaptar los conocimientos que se pretende que aprenda el alumno a su estructura cognitiva Piaget (1969).

Haciendo referencia a lo anterior, Piaget señala que cuando el niño adquiere nuevos conocimientos los guarda en los ya existentes en su mente, y que el docente debe realizar las actividades del alumno de acuerdo a su capacidad cognitiva a través de la motivación y el refuerzo, siempre y cuando exista interés y disposición en el niño.

Bases Filosófica

Motivación desde el punto de vista Filosófico. Platón y Aristóteles, que han realizado importantes aportaciones, han tenido una gran transcendencia en el desarrollo de la psicología y en el estudio de la motivación. Platón contrapuso el mundo de los sentidos (cuerpo) al mundo de las ideas (alma). Por el contrario, Aristóteles se interesó por el mundo de los sentidos, defendiendo que el conocimiento provenía de nuestra experiencia, y que las ideas eran conceptos creados por nosotros.

En la razón, que está vacía antes de nacer (tábula rasa), se registran todos los conocimientos que proporciona la experiencia. Esta idea provocó en la psicología posterior la controversia: herencia- experiencia. Hoy se admite que la motivación es el resultado de una compleja combinación de herencia y de experiencias.

Por contraste, en Análisis filosófico del concepto de motivación, Llano lleva al lector a bucear en las aguas profundas de las raíces de la motivación a la luz del fin del hombre, su naturaleza y facultades. Nos recuerda que los bienes comunicables, que son infinitos por naturaleza son también los «alicientes más poderosos» (la virtud como fin, la salud como prevención de un impedimento, los bienes exteriores como instrumentos y los amigos como expansión).³ Dichos bienes predisponen a la felicidad, y siguiendo a Aristóteles, Llano afirma: «lo que real y objetivamente motiva al hombre es su felicidad».⁴

Los primeros capítulos –más especulativos– presentan los elementos de la motivación y la persuasión. Y Llano advierte que quien pretenda motivar, debe –paradójicamente– renunciar a mover efectivamente la voluntad del otro, pues sólo la voluntad misma de dicha persona es la causa eficiente del acto voluntario,⁵ y señala que motivar no es más que «incidir en la decisión surgente: „meter“ en otro las razones y motivos para que quiera y tienda a una determinada cosa».⁶

Asimismo, concluye que la mayor fuerza motivadora para presentar alicientes y disponer al otro para moverse hacia el bien, se da en un marco de amistad y concordia, o gracias a la solidaridad de un líder auténtico que favorece la coincidencia de fines.

La segunda parte de esta obra –de corte mucho más práctico– presenta dos tipos de organizaciones: las que se centran en motivaciones de tipo asociativas o de inclusión, denominadas S (subsistencia, seguridad, salud, sabiduría, solidaridad,

servicio, ser), y las que favorecen las motivaciones disgregadoras o de rango, también llamadas P (posesión de bienes materiales, posición social, poder sobre otros, preponderancia, prestigio y popularidad). A través del relato y análisis de dos casos reales, apunta las ventajas y riesgos de estos dos sistemas, llegando a conclusiones prácticas y de fácil aplicación.

Análisis filosófico del concepto de motivación, publicado por la Universidad de Navarra, retoma los conceptos vertidos en *El empresario ante la responsabilidad y la motivación* (McGraw-Hill, 1991) –hoy no disponible– al cual sustituye y mejora. Pocos días antes de su partida, Carlos Llano recibió los primeros ejemplares de esta obra en su oficina. Su profundidad y cercanía arroja mayor luz a nuestras motivaciones y aquellas de quienes nos rodean, y nos permite reflexionar sobre lo que verdaderamente nos mueve pues, como señala el propio autor, «lo que hace grande al individuo es el bien que quiere».

Bases Legales

El presente estudio tiene su basamento legal en la **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela** donde plantea en el:

Artículo 102: "La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en

la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad nacional, y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos de esta Constitución y en la ley."

En este artículo se puede notar la importancia que tiene la educación en todos sus niveles y modalidades para el ser humanos, ya que es un derecho y un deber fundamental que toda persona tiene que adquirir con responsabilidad y así obtener una educación de calidad

Artículo 103: "Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo. Las contribuciones de los particulares a proyectos y programas educativos públicos a nivel medio y universitario serán reconocidas como desgravámenes al impuesto sobre la renta según la ley respectiva."

En este artículo, es notoria la importancia de que todos los venezolanos revisan una educación en igualdad de condiciones, de manera gratuita, donde el estado debe velar por que todos los ciudadanos gocen de instrumentos aptos para estos procesos, para que puedan disfrutar de una educación completa en todos sus niveles y modalidades

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, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evacuación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

En este artículo; certifica que la educación estará a cargo de personas con cualidades positivas establecidas. Donde el estado se compromete de estimularlas y actualizarla para así ofrecer una educación de calidad para la sociedad.

Ley Orgánica de Educación

Artículo 4: La educación, como medio de mejoramiento de la comunidad y factor primordial del desarrollo nacional, es un servicio público prestado por el Estado, o impartido por los particulares dentro de los principios y normas establecidos en la ley, bajo la suprema inspección y vigilancia de aquel y con su estímulo y protección moral y material.

El estado garantizara el estímulo y la protección moral y material para así ser medio de mejoramiento en todo el nivel educativo.

Artículo 5: El Estado ejerce a través del Ministerio de Educación y Deportes, y el Ministerio de Educación Superior, la rectoría de la Educación Bolivariana como función indeclinable en su orientación, dirección, control y supervisión, en el marco de la vigencia del Estado democrático y social de derecho y de justicia. El Estado garantiza la educación como un derecho humano y un deber social fundamental, asumiendo la educación como servicio público, gratuito, obligatorio, continuo, multifactorial, integral, permanente y de calidad para la creación de una sociedad democrática, basada en la valoración ética del trabajo liberador, justa, participativa, protagónica, multiétnica, pluricultural, plurilingüe y solidaria. En el ejercicio de esta responsabilidad el Estado responderá exclusivamente al interés de la Nación. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana.

Este artículo garantiza la supervisión continua hacia los profesores para que ejerzan una educación de calidad plena ya que es un derecho humano y un deber social fundamental, asumiendo la educación como servicio público, gratuito, obligatorio, continuo, multifactorial, integral, permanente y de calidad para la creación de una sociedad democrática, basada en la valoración ética del trabajo liberador, justa, participativa, protagónica, multiétnica, pluricultural, plurilingüe y solidaria.

Artículo 14. La educación es un derecho humano y un deber social fundamental concebida como un proceso de formación integral, gratuita, laica, inclusiva y de calidad, permanente, continua e interactiva, promueve la construcción social del conocimiento, la valoración ética y social del trabajo, y la integralidad y preeminencia de los derechos humanos, la formación de nuevos republicanos y republicanas para la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación individual y social, consustanciada con los valores de la identidad nacional, con una visión latinoamericana, caribeña, indígena, afro descendiente y universal.

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

OBJETIVO GENERAL: Determinar la motivación y su relación con el desempeño docente en el área de educación para el trabajo del Liceo Bolivariano Manuel Felipe Tovar.

DEFINICION NOMINAL	DEFINICION REAL O DIMENSIONES	DEFINICION OPERACIONAL O INDICADORES	ITEMS
<p>LA MOTIVACION</p> <p>Principios que pueden explicar el comportamiento humano y los procesos motivacionales</p> <p>Frederick Herzberg (1968)</p>	<p>Motivación</p>	<p>Impulsos o Estímulos</p> <p>Intrínseca</p> <p>“Motivado por disfrute o por auto exigencia”</p> <p>Extrínseca</p> <p>“Motivado por recompensa”</p>	<p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p> <p>7,8</p> <p>9,10</p>
		<p>Jerarquía de Necesidades de Maslow</p>	11
		<p>Factor Dual de Herzberg</p>	12
		<p>Los 3 Factores de McClellan</p>	13
		<p>X y Y de McGregor</p>	14
<p>EL DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>Cantidad de esfuerzo que realizará un individuo en su trabajo.</p> <p>Davis y Newstrom (2003)</p>	<p>Desempeño Docente</p>	<p>Rendimiento y Ejecución</p>	<p>15,16,17</p>
	<p>Proceso de Enseñanza y Aprendizaje</p>	<p>Profesores y Alumnos</p>	<p>18,19,20,21,22</p>

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

Diseño de la Investigación

Asimismo, el diseño de la investigación es de campo, ya que se hizo una recopilación de datos, que fueron obtenidos desde el lugar de estudio, como método de inclusión fueron tomadas en cuenta las personas involucradas directamente en la realidad de la Institución, y como método de exclusión no estar involucrada en la misma, para el sustento de lo expresado la universidad Pedagógica Experimental Libertador (2001) define investigación de campo como: es el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlo, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y características de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo.

Tipos de Investigación

El estudio se introdujo dentro de una investigación descriptiva, porque se observaron características presentes en el fenómeno investigado. Al respecto, Arias (2006) señala “la investigación descriptiva, consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento”. Donde lo anteriormente definido se puede decir que la investigación describe y analiza situaciones presentes en la institución de estudio, lo cual implica la revisión de los sucesos que han tenido lugar en el tiempo y espacio como lo son la motivacionales de los docentes de la Unidad Educativa Bolivariana Manuel Felipe Tovar ubicada en Valencia Estado Carabobo.

Población

Según: Tamayo y Tamayo, (1997); “Define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”. En caso del presente estudio, los resultados obtenidos por la investigación están sustentados por una población de 22 individuos entre personal Directivo y Docentes; de la Unidad Educativa Bolivariana Manuel Felipe Tovar.

Muestra

La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectaran datos y que tiende a definirlos con precisión, al ser representativa de la población, de acuerdo a Tamayo (1997), “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico”, es consecuencia para esta investigación, la muestra censal está conformada por 22 Docentes.

Técnica e Instrumento de la Recolección de Datos

Para Arias, F. (2006-67) define las técnicas de recolección de datos: “Como un procedimiento o forma particular de obtener datos o información, como son: “La observación directa, las encuestas en sus dos modalidades (entrevistas y/o cuestionario), el análisis documental, el análisis de contenido, y otros”.

Por consiguiente, con fines de recolectar la información requerida que promoviera el logro de los objetivos planteados se utiliza en primera instancia la técnica de observación cuando el trabajo es de campo es conveniente ejecutar primeramente la observación. Según Arias (2006) establece que: “Es un técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de la investigación”

Seguidamente se empleó un instrumentó con 22 ítems a 22 Docentes del área de educación para el trabajo. Al respecto Arias (2006) lo define como “técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujeto acerca de si mismo, o en la relación con un tema en particular”. Esta técnica permite recoger bajo un esquema estándar, objetivos y ordenando las diferentes opiniones de los profesores encuestado.

En la presente investigación el cuestionario estuvo conformado por veintidós (22) ítems con opciones de respuestas Sí y No. Encuesta tipo dicotómica.

Validez y Confiabilidad

En este nivel se hace referencia a la validez y confiabilidad que debe poseer un instrumento para la recolección de datos para considerar que los resultados derivados de la aplicación sean relevantes a fin de cumplir con los requisitos definidos anteriormente. Por esta razón, Delgado, Colombo y Orfila (2003). Consideran que la confiabilidad y la validez son cualidades esenciales que deben estar presentes en todos los instrumentos de carácter científico para la recolección de datos”.

Validez

En caso de validez, se establece según Hernández, Fernández y Baptista (2006) la conceptualizan como: “Es el grado en que un instrumentó realmente mide la variable que pretende medir”. Es decir, comprende la efectividad y el logro de los objetivos de la investigación, impulsada mediante una estructura y diseño adecuado del instrumento.

Es importante resaltar que en esta oportunidad para la presente investigación corresponde utilizar una validez del contenido que según Hernández, Fernández y

Baptista (2006) se define como “el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se pretende medir”. Dicho procedimiento debe ser validado por un conjunto de expertos encargados de afirmar cada variable.

Validez de Contenido

Se define de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2006) como “el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide”

Validez del Experto

Según Osterlind (1980), “El juicio de expertos sirve para contrastar la validez de los ítems y consiste en preguntar a personas expertas en el dominio para medir su grado de adecuación a un criterio determinado y previamente establecido en la construcción del instrumento”. En esta investigación la validara el instrumento es experta en el área la cual es la siguiente: Dra. Hildegard Segura C.I: 3.457.206.

Confiabilidad

Con relación a la confiabilidad, se hace referencia a la precisión y consistencia en que muestra en los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento en virtud de lo cual Hurtado y Torón (2001) señala que “es uno de los requisitos de la investigación cuantitativa y se fundamenta en el grado de uniformidad con que los instrumentos de medición cumple su finalidad”

En otro orden de ideas se calculara la confiabilidad del presente estudio mediante la aplicación del coeficiente de consistencia Kuder-Richarson 20:

$$KR20 = \frac{\frac{\Sigma}{K}}{[\quad]}$$

Dónde:

K: número total de ítems

Σ : Sumatoria de proporciones de aciertos por desaciertos.

[] : Varianza del total de aciertos.

$$KR20 = \frac{[\quad]}{[\quad]} = 0,991$$

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

Prueba de Confiabilidad de Kuder Richardson

Sujetos	Items																						Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	
3	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	
4	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	
5	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
6	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	
7	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	
8	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	
9	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	
10	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	
11	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	
12	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
13	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	
14	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	
15	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	
16	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	
17	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	
18	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	
19	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	
20	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	
21	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	
22	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	
Items Correctos	16	18	20	14	22	19	15	9	19	22	17	10	13	12	19	22	22	16	14	16	18	20	
Proporcion de correctos(P)	0,727	0,82	0,91	0,64	1	0,86	0,68	0,41	0,86	1	0,77	0,45	0,59	0,55	0,86	1	1	0,73	0,64	0,73	0,82	0,91	
Proporcion de incorrectos(Q)	0,273	0,18	0,09	0,36	0	0,14	0,32	0,59	0,14	0	0,23	0,55	0,41	0,45	0,14	0	0	0,27	0,36	0,27	0,18	0,09	
(P.Q)	0,198	0,15	0,08	0,23	0	0,12	0,22	0,24	0,12	0	0,18	0,25	0,24	0,25	0,12	0	0	0,2	0,23	0,2	0,15	0,08	
Suma(P.Q)	3,246																						
Media del Grupo	16,9																						
Desv.Total	1,637																						
Varianza Total	2,68																						
n (# items)	22																						
n 1	21																						
KR=	0,991																						

Procedimiento Seguido por los Investigadores para el Desarrollo del Trabajo.

Durante el desarrollo de la presente investigación se utilizara una metodología estructurada en tres (4) etapas: a) En la primera etapa se procedió a la búsqueda de toda la información necesaria para realizar la investigación a plantear. Establecer los Objetivos Generales y específicos conforme al problema presentado, las variables fueron tomadas de acuerdo a la información manejada manualmente en el departamento Administrativo Docente y estas fueron definidas con las siguientes dimensiones: Tecnológicos, Descriptivo, Procesos y Económicos. Para la identificación definición y Operacionalización de variables se utilizó la Fuente: Guía para la elaboración y presentación del trabajo especial de grado para optar por el Título de Licenciado en Educación. b). En la segunda se realizó la recopilación de las bases teóricas, antecedentes, bases legales para la investigación; c) en la tercera etapa se procederá recolectar los datos pertinentes a la información se llevarán a cabo los siguientes procedimientos:

1. Diseño y depuración del Instrumento
2. Elaboración del Instrumento.
3. Validación del Instrumento
4. Visitar el Liceo “NOMANUEL FELIPE TOVAR” con la finalidad de entrevistar al personal e informar sobre el objeto de estudio y solicitar formalmente su permiso y colaboración para la aplicación del instrumento.
5. Visitar la muestra seleccionada, explicar el porqué de la visita.
6. Aplicar el instrumento.

7. Recolección, organización y clasificación de los datos obtenidos.
8. Tabular los datos de los cuales se constituirá un registro detallado de cada uno de los instrumentos.

El análisis de los Resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos suministrados, con la finalidad de detectar las fallas y necesidades presentes en el Sistema de Información para el control de los recaudos entre el departamento Administrativo Docente, mediante la utilización de la estadística inferencia la existencia de posibles relaciones entre las variables estudiadas.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La presentación y análisis de los resultados de la presente investigación se llevó a cabo mediante la descripción de los datos recabados en la hoja de observación, que sirvieron para el diagnóstico de la situación del actual del Liceo Bolivariano “Manuel Felipe Tovar”, de concordancia a los propósitos fijados, tal y como, se ha venido planteando a lo largo de esta investigación, así como a través del análisis de los resultados de cada uno de los ítems del instrumento planteado.

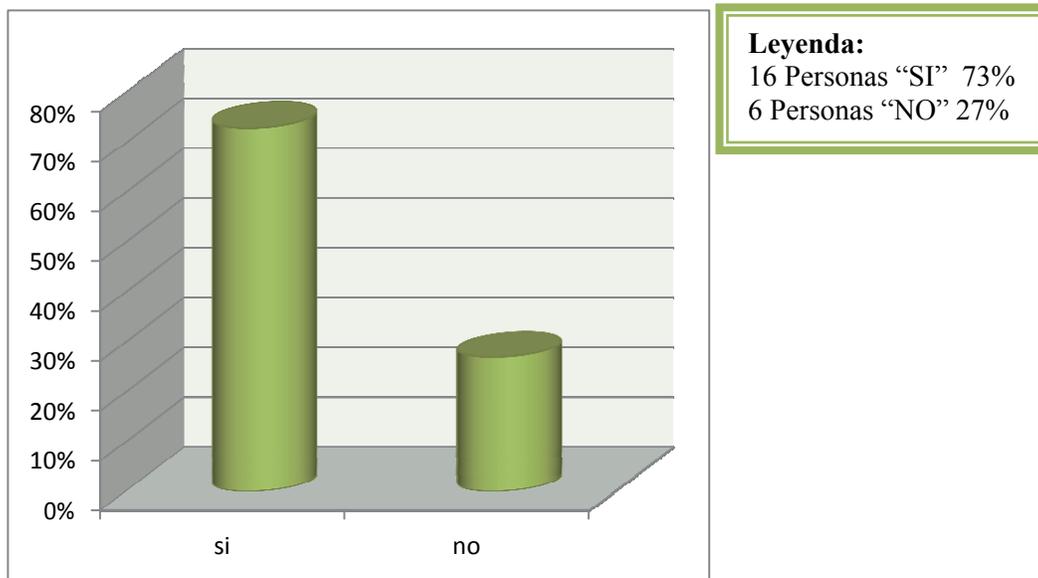
Presentación de resultados

El análisis de los datos recopilados con la aplicación del presente cuestionario se realizó de forma porcentual, se elaboran cuadros y gráficos estadísticos en función a los ítems que presentan las variables previamente formuladas.

Por lo tanto la interpretación de la información se realizó destacando los datos de mayor preeminencia en cada uno de los ítems, posteriormente se relacionan sus resultados con el basamento teórico que la sustenta. Esta relación se realizó en función de las semejanzas o discrepancias entre los datos recopilados y el marco teórico.

GRAFICO N°1

¿SE SIENTE MOTIVADO A LA HORA DE PLANIFICAR SUS CLASES?

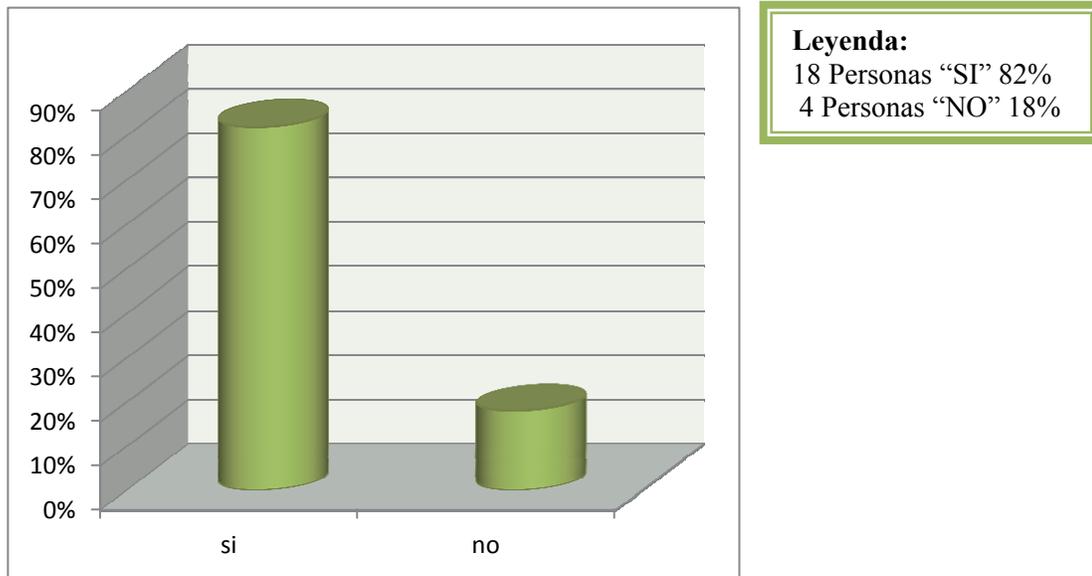


INTERPRETACION

En cuanto al planteamiento de que si los profesores ¿se siente motivado a la hora de planificar sus clases? Se obtuvo como resultado que un 73% si posee la motivación a la hora de planificar sus clases; arrojando un 27% como negativo.

GRAFICO N°2

¿MOTIVA A LOS ESTUDIANTES A PARTICIPAR EN LAS CLASES PARA HACERLAS MAS DINÁMICA?

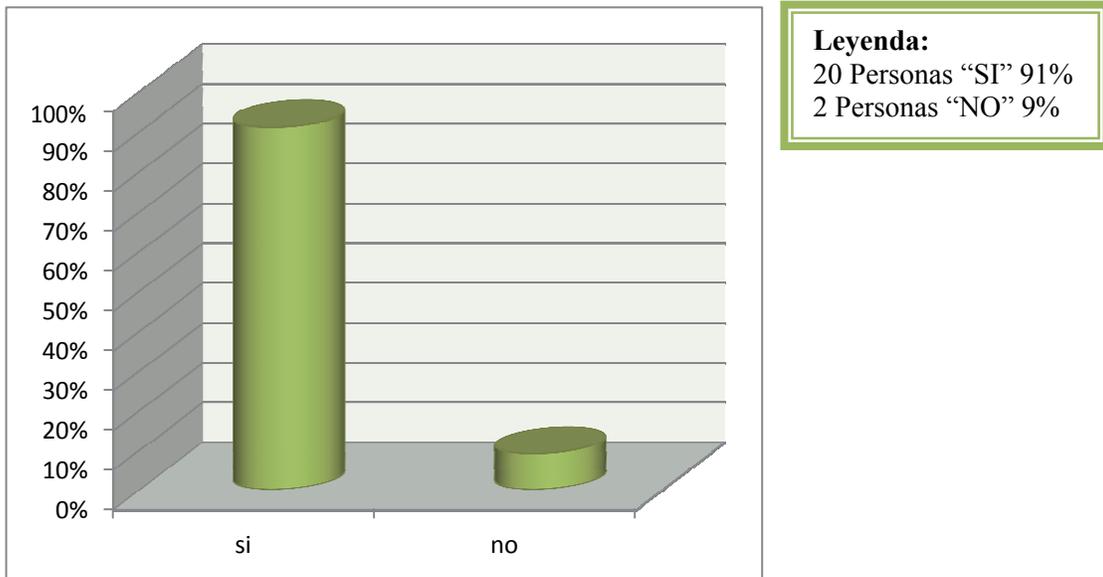


INTERPRETACION

Se puede evidenciar en el gráfico, que el 82% de los entrevistados afirman que motiva a los estudiantes a participar en las clases para hacerlas más dinámica mientras que el 18% restante considera que no motiva a sus estudiantes.

GRAFICO N°3

¿SE SIENTE MOTIVADO A LA HORA DE IMPARTIR SU CLASE?

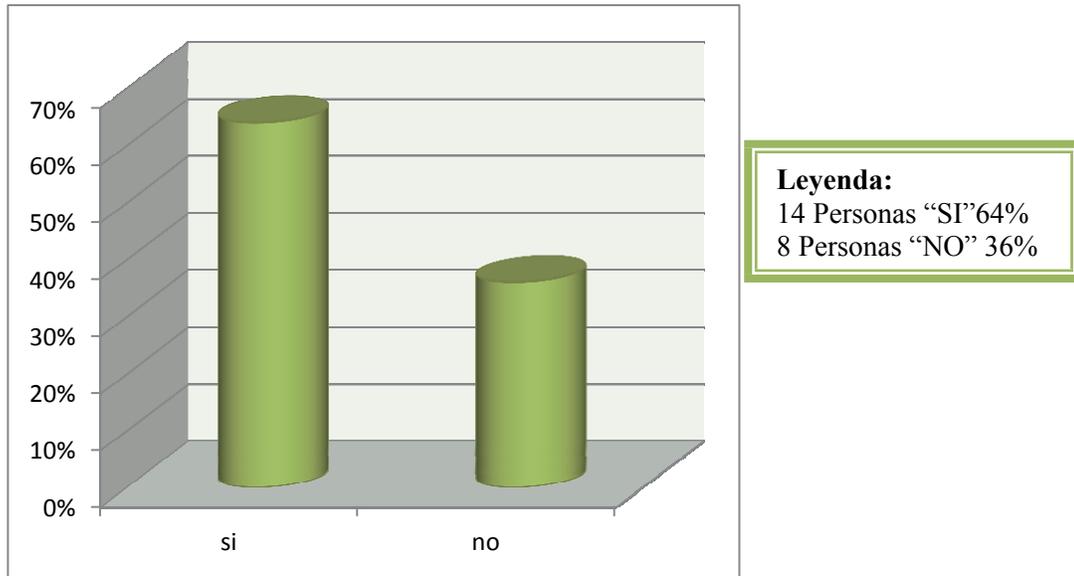


INTERPRETACION

Por otra parte, se puede observar que un 91% de los entrevistados consideran que los docentes del área de educación para el trabajo, se siente motivado a la hora de impartir sus clases.

GRAFICO N°4

¿SE CREA UN AMBIENTE DONDE SE PROPICIA LA COMUNICACIÓN ABIERTA?

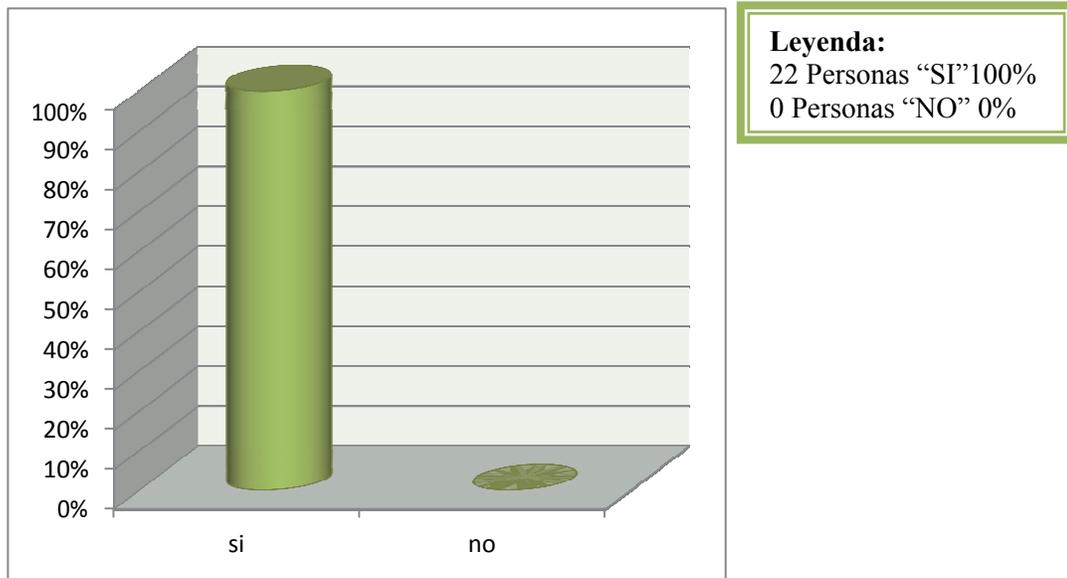


INTERPRETACIÓN

Asimismo; un 64% de los interrogados afirma que si se propicia una comunicación abierta.

GRAFICO N°5

¿CONSIDERA QUE LOS PROFESORES DESARROLLAN SU CLASE CON ÉTICA?

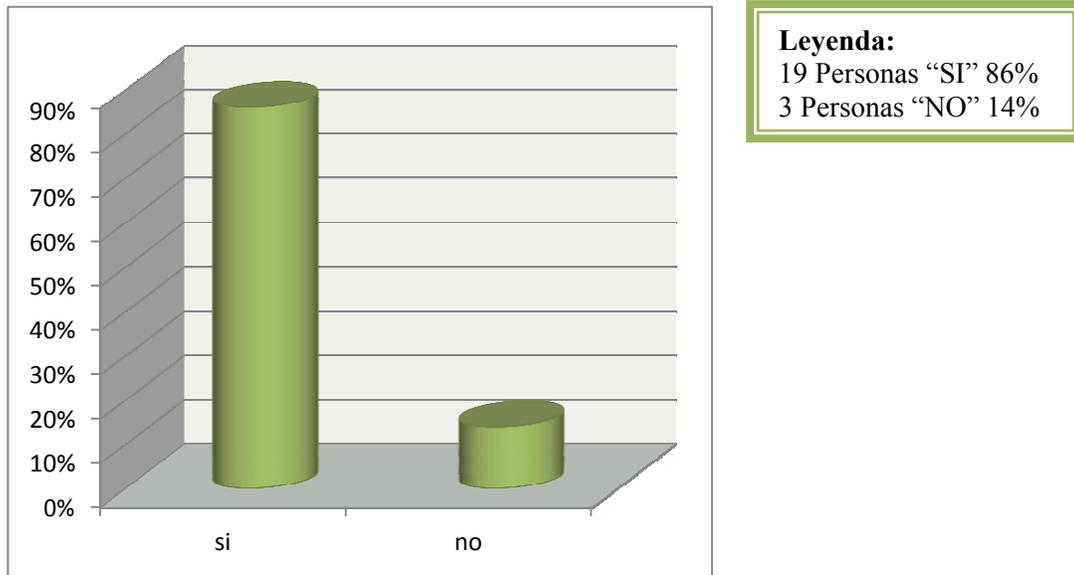


INTERPRETACIÓN

En cuanto a la interrogante se desarrollan clases con ética, la totalidad de la muestra afirma que el profesor si desarrolla la clase con ética en toda institución para así lograr los objetivos planteados.

GRAFICO N°6

¿LOS DOCENTES EXPRESAN SU VOCACIÓN HACIA LA CARRERA?

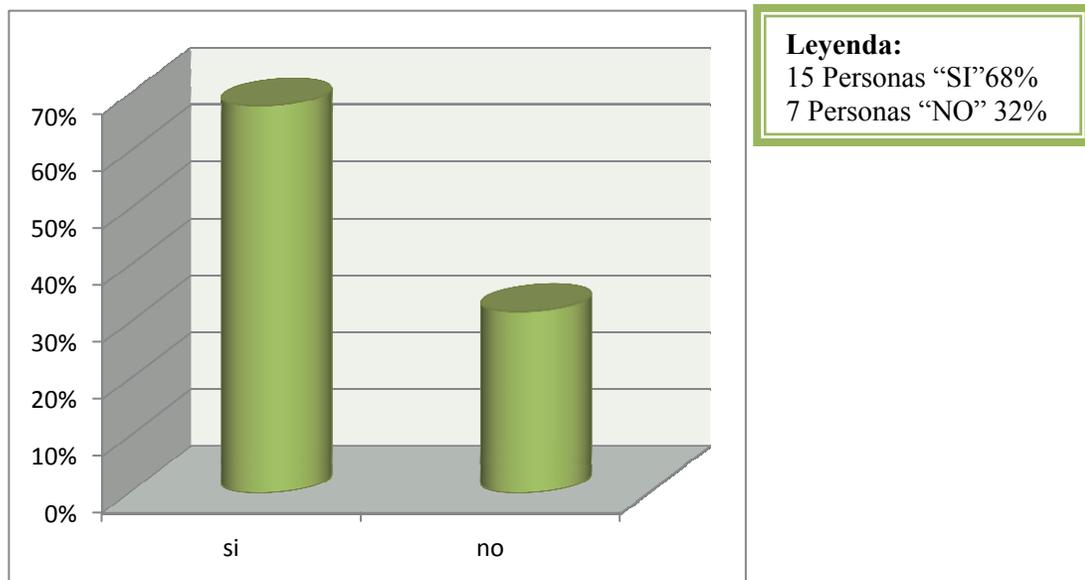


INTERPRETACION

En cuanto al planteamiento, un 86% afirma que si expresan su vocación hacia la carrera. Mientras un 14% no la expresan

GRAFICO N°7

¿CONSIDERA USTED QUE LOS PROFESORES MANTIENEN UNA BUENA RELACIÓN?

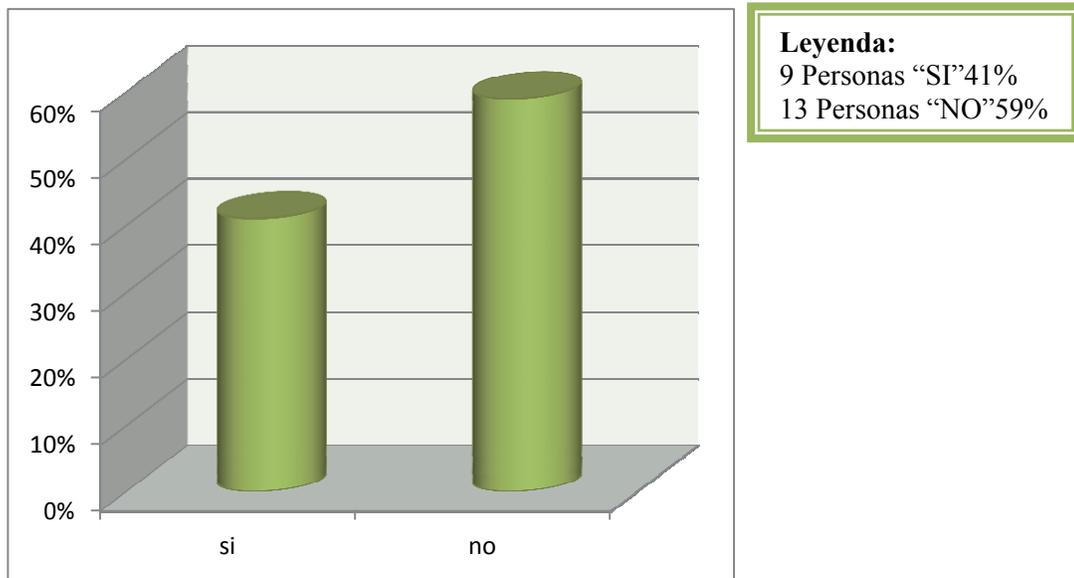


INTERPRETACION

En el grafico presente se evidencia que el 68% de los docentes consideran que sus colegas mantienen una buena relación, mientras que el 32% opina lo contrario. Es importante, por lo tanto, que los profesores mantengan una buena relación en el entorno educativo.

GRAFICO N°8

¿SE SIENTE SATISFECHO CON LAS INSTALACIONES Y MATERIALES EXISTENTES EN EL PLANTEL?

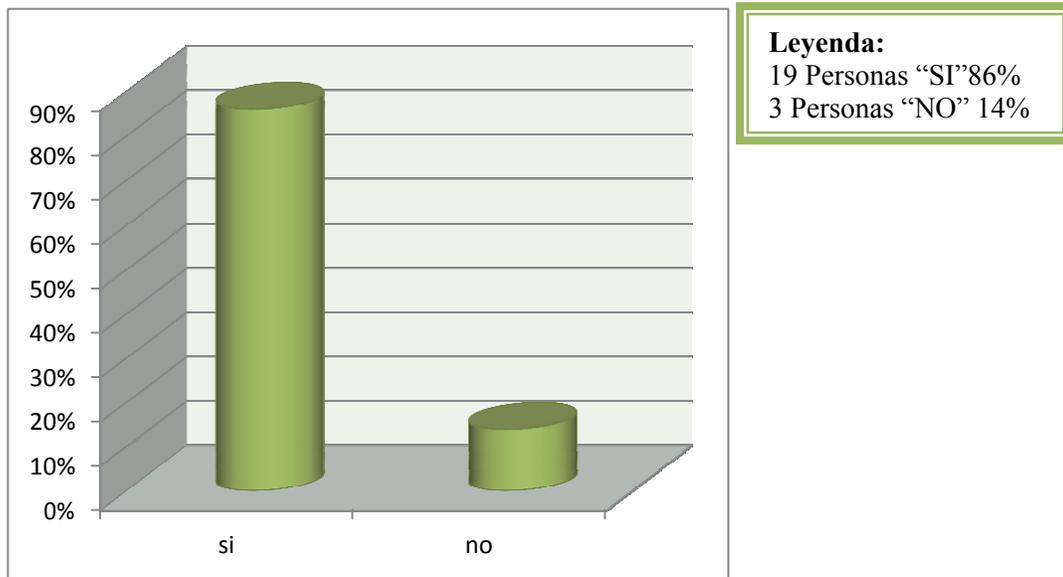


INTERPRETACION

Asimismo, en la graficas se evidencia que un 59% de los docentes no se siente satisfecho con las instalaciones y materiales existentes en el plantel mientras un 41% respondió que si se siente satisfecho.

GRAFICO N°9

¿CONSIDERA USTED QUE SE MANTIENEN BUENA RELACIÓN ENTRE EL DIRECTOR Y LOS PROFESORES?

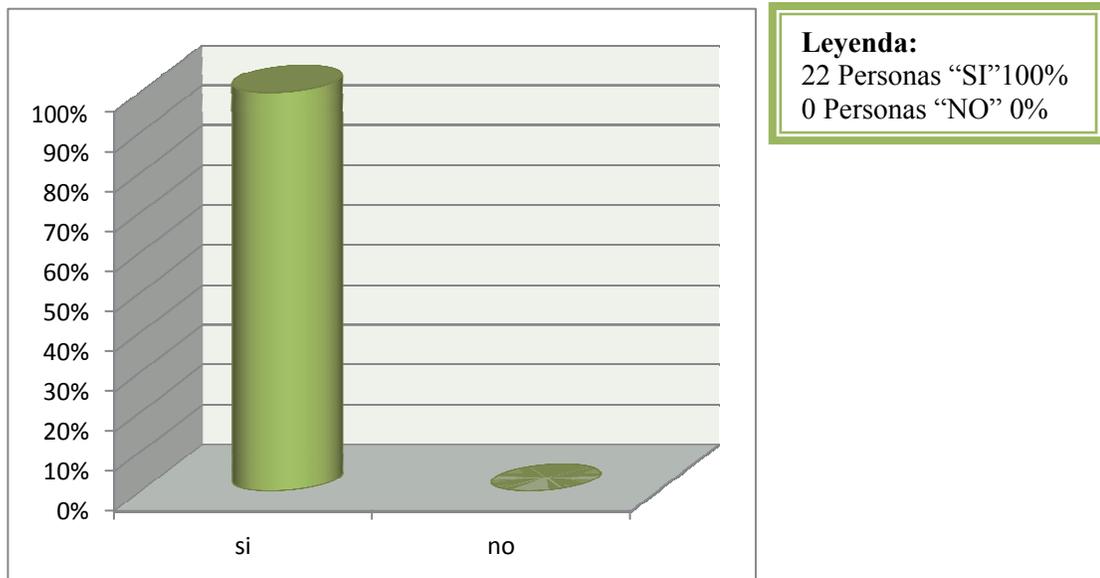


INTERPRETACION

En el grafico presente se evidencia que un 86% de los entrevistados afirma que si existe una buena relación entre el director y los profesores.

GRAFICO N°10

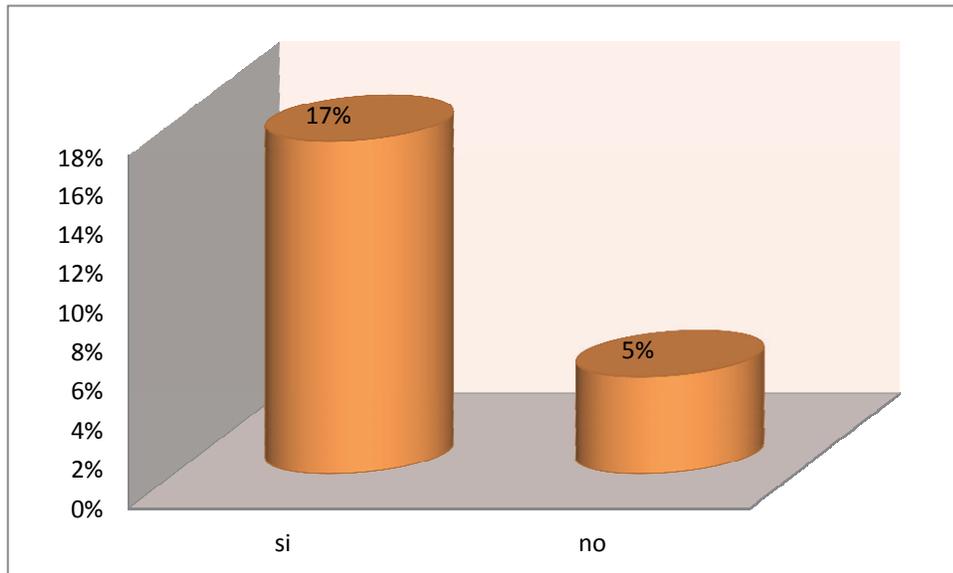
¿CREE USTED QUE LOS BENEFICIOS SOCIALES QUE SE RECIBE POR SU TRABAJO PODRÍAN MEJORAR?



INTERPRETACION

En el grafico presente se evidencia que la totalidad de la muestra considera que los beneficios sociales que se recibe por su trabajo podrían mejorar en su totalidad.

OBJETIVO 1: DESCRIBIR LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL ÁREA DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO

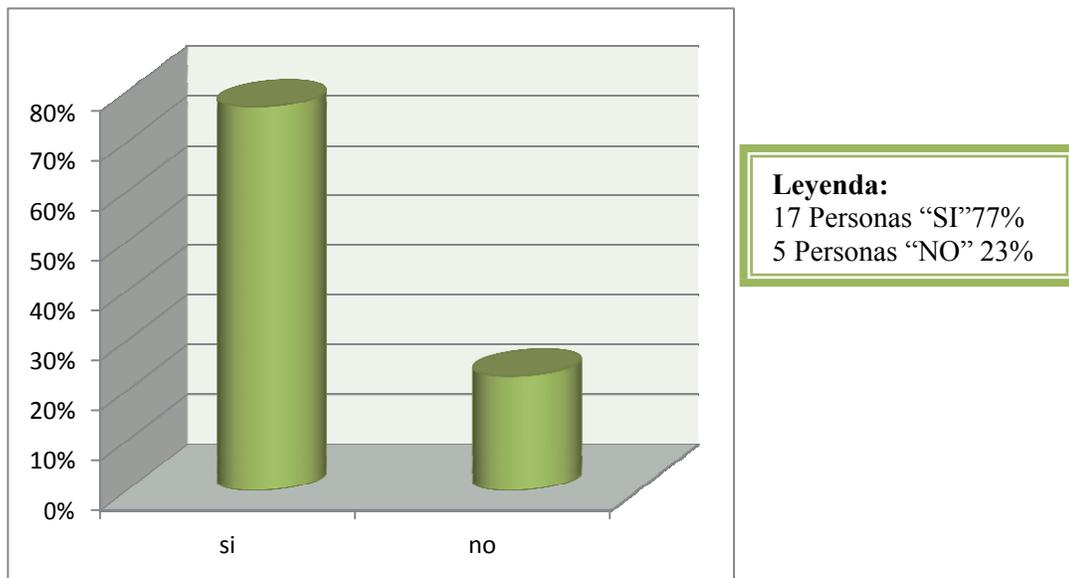


INTERPRETACION

En los resultados generales de la dimensión “motivación” se evidencia que el 17% de los docentes entrevistados están claros en la conceptualización de motivación sin embargo se observa que el 5% de los docentes restantes no lo ejecutan de la mejor manera, ocasionando esto diversas secuelas negativas para el proceso educativo.

GRAFICO N°11

¿EL PERSONAL DOCENTE SE NOTA SATISFECHO CON SU LABOR EN LA INSTITUCIÓN?

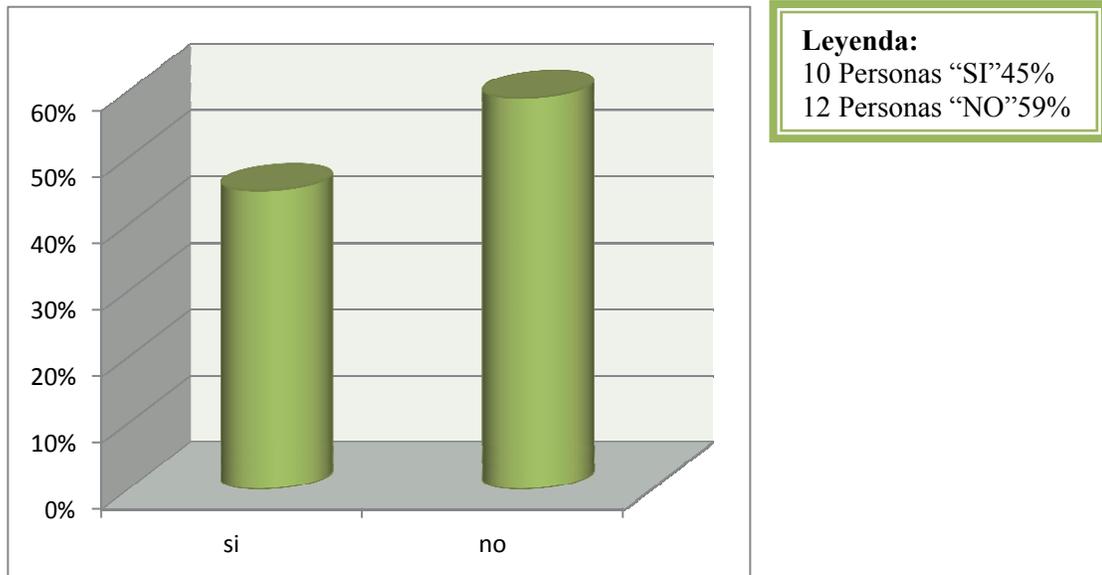


INTERPRETACION

Asimismo se manifiesta que un 77% afirma que se siente satisfecho con su labor desempeñada en la institución y existe un 23% que no se siente satisfecho con su labor.

GRAFICO N°12

¿CREE USTED QUE SE LE RECONOCE, ESTIMULA E INCENTIVA HACIA SU LABOR EN LA INSTITUCIÓN?

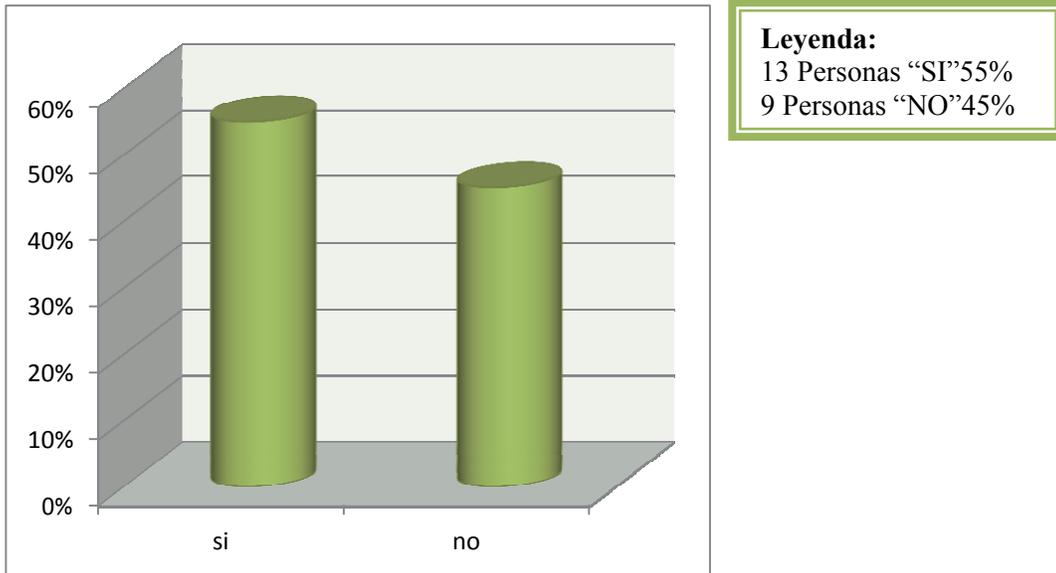


INTERPRETACION

El grafico presente arrojo que un 59% de los encuestados pone en evidencia que no se le reconoce, estimula e incentiva hacia su labor en la institución. Llevando con estos profesores con un desempeño adecuado en el aula.

GRAFICO N°13

¿CONSIDERA QUE SE ESTABLECEN Y RECONOCEN METAS?

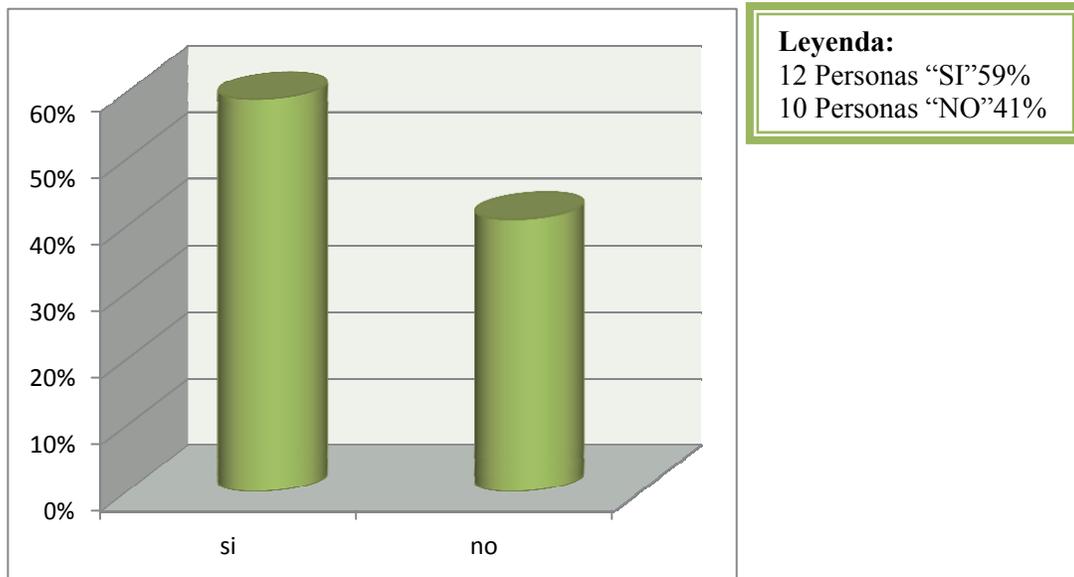


INTERPRETACION

La grafica presente pone en evidencia que un 55% de los encuestados si se les establecen y se le reconocen metan arrojando así personal más motivados y con un mejor desempeño.

GRAFICO N°14

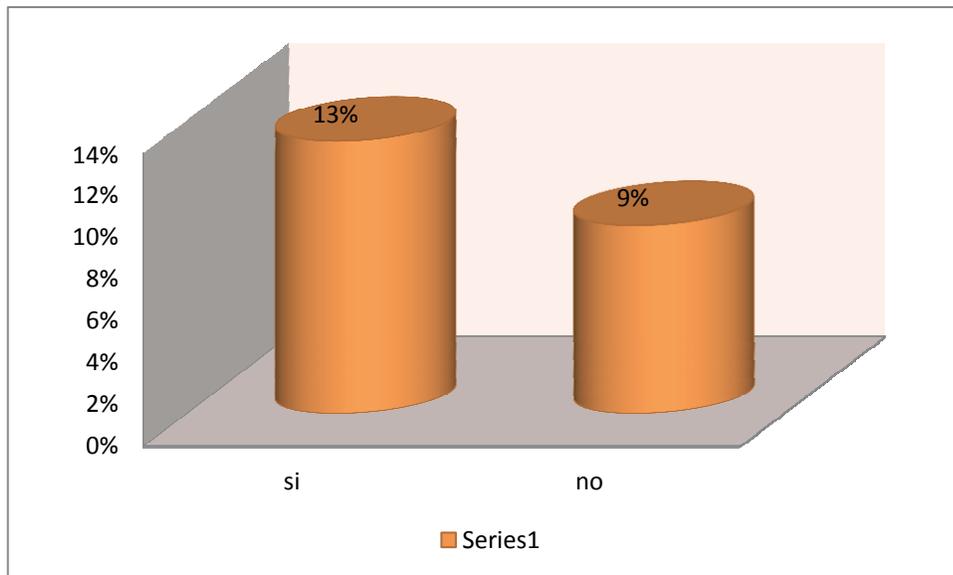
¿SE IMPARTE LA MEJOR CONDUCTA CON EL FIN DE LOGRAR UNA META U OBJETIVO



INTERPRETACION

En cuanto a lo planteado un 59% de los encuestados afirmaron que se imparte la mejor conducta con el fin de lograr una meta u objetivo. En beneficio del plantel y estudiantes.

OBJETIVO 2: ANALIZAR LAS DIFERENTES TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN.

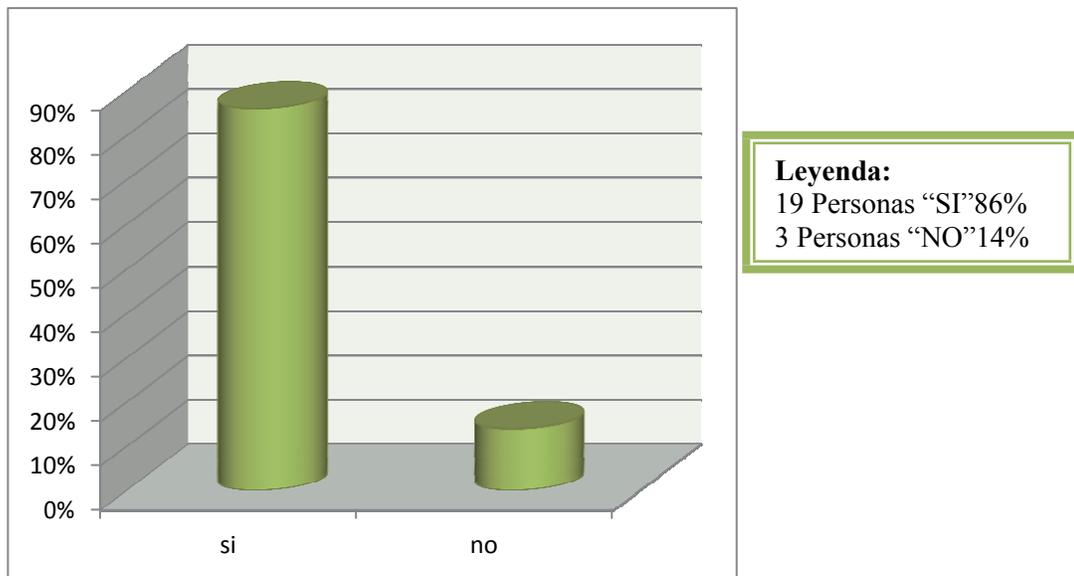


INTERPRETACION

Como conclusión general de la dimensión: “teorías de la motivación”, se observa que el 13% de los docentes del área de educación para el trabajo, conocen las diferentes teorías de motivación, sin embargo el 9% de los docentes restantes no las diferencian adecuadamente en el ámbito educativo, lo que los limita a desenvolverse como gerentes de aula.

GRAFICO N°15

¿SE PROPICIA LA PARTICIPACIÓN DE LOS ALUMNOS DURANTE LA CLASE?

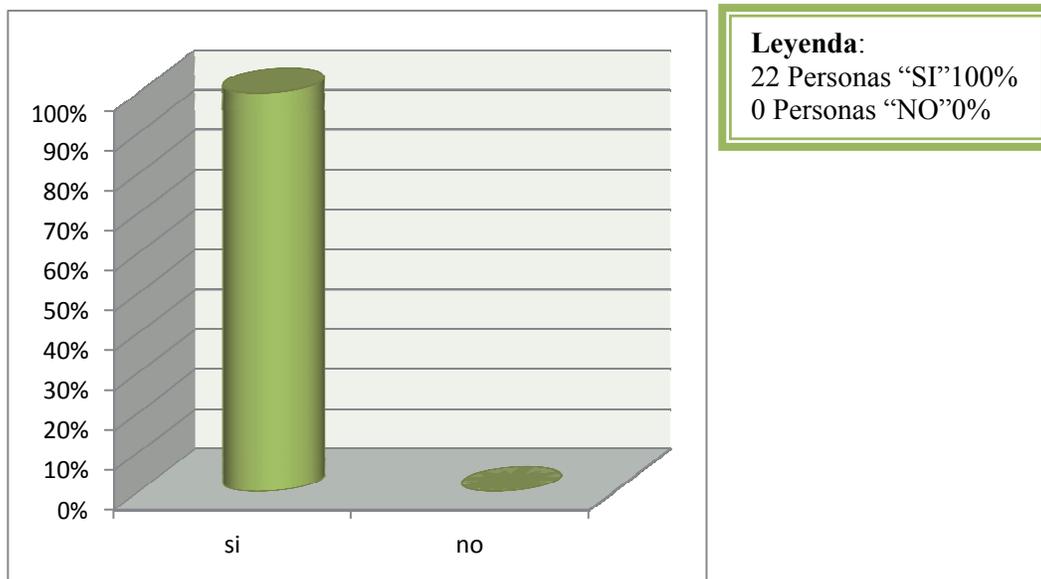


INTERPRETACION

Asimismo se evidencia que un 86% considera que si se propicia la participación de los alumnos durante la clases. Pero se pone en evidencia que un 14% no.

GRAFICO N°16

¿LOS PROFESORES PARTICIPAN EN LA PLANIFICACIÓN ANUAL DE LA INSTITUCIÓN?

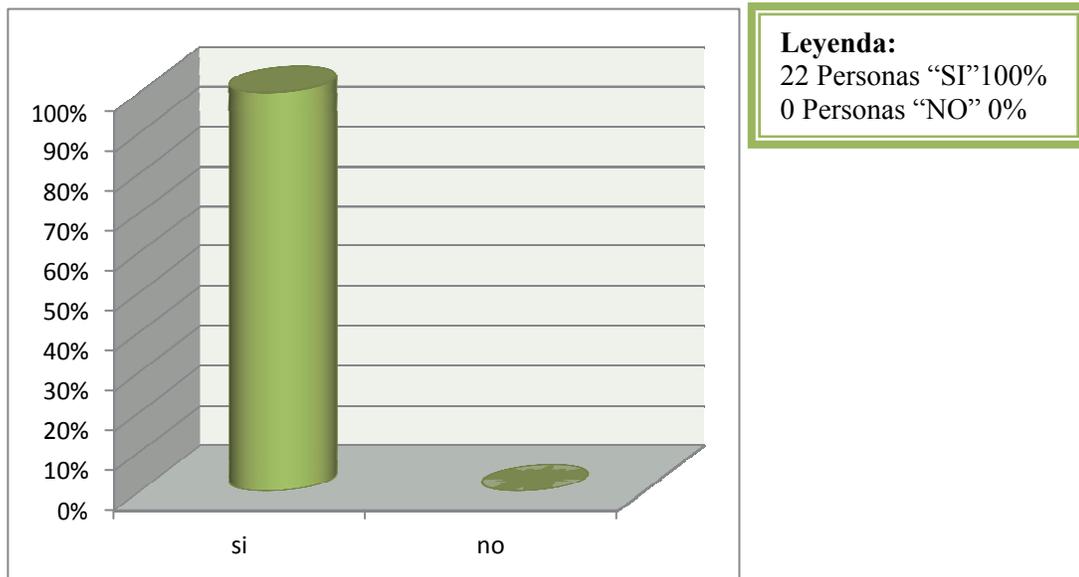


INTERPRETACION

En el grafico Nro. 16 se evidencia que la totalidad de la muestra considera que los profesores del plantel participan en la planificación anual de la institución, manifestando así el interés por sus estudiantes y por su desenvolvimiento en el aula de clases para un mejor resultado en el proceso educativo.

GRAFICO N°17

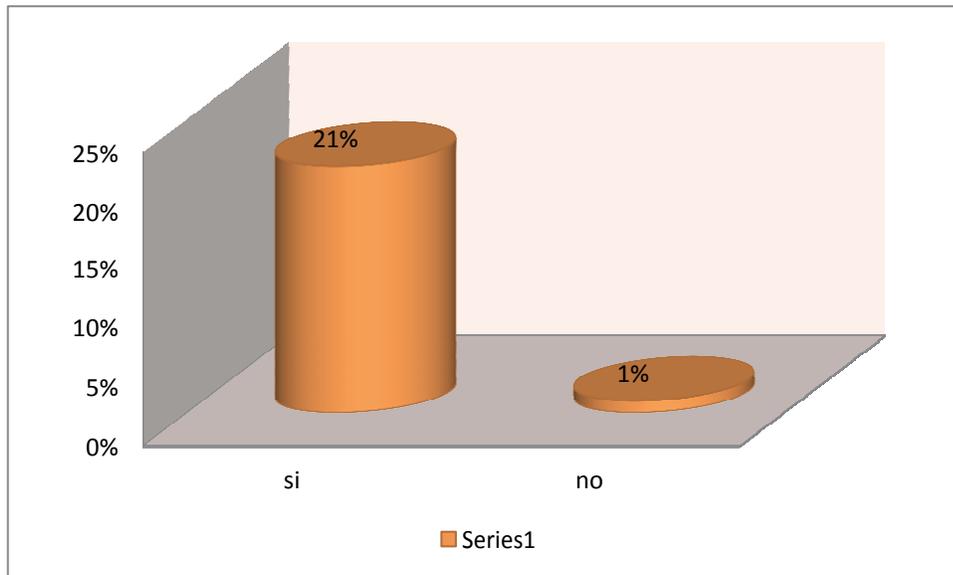
¿SE APLICAN EVALUACIONES DIAGNOSTICAS CON LA INTENCIÓN DE CONOCER LAS FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE LOS ALUMNOS?



INTERPRETACION

La grafica presente evidencia que la totalidad de la muestra considera que se aplican evaluaciones diagnostica con la intención de conocer las fortalezas y debilidades de los alumnos para un mejor resultado en el proceso educativo.

OBJETIVO 3: VERIFICAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

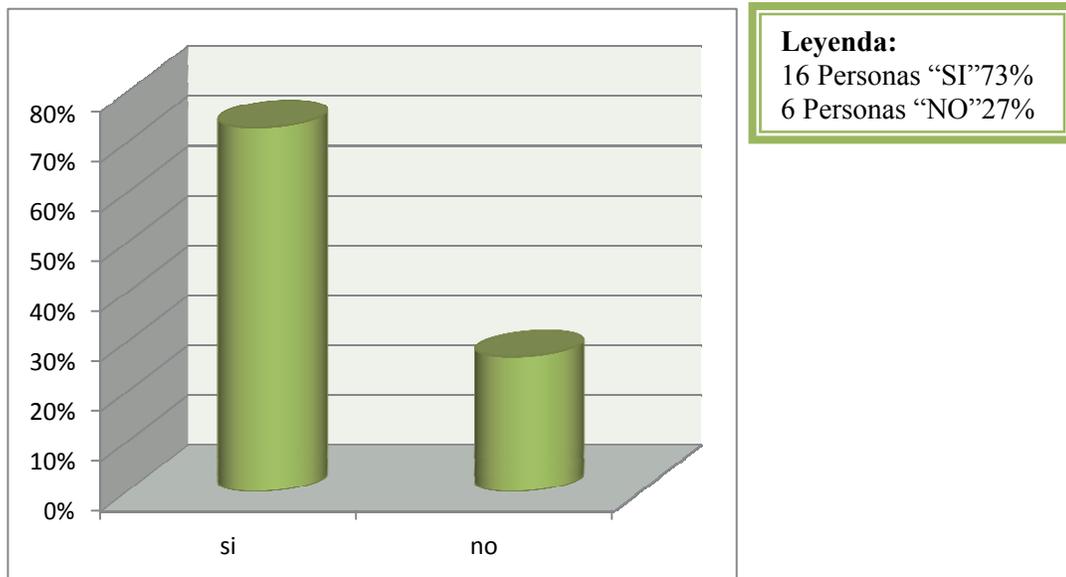


INTERPRETACION

De acuerdo a la dimensión: “desempeño docente”, el 21% de los docentes demuestra tener el conocimiento y manejo del desempeño de docente del área de educación para el trabajo del plantel, mientras el 1% de los docentes no conocen o manejan. Es importante destacar que un buen desempeño no solo ayuda a alcanzar metas, sino que permite buenas relaciones interpersonales entre grupos de trabajo.

GRAFICO N°18

¿LOS PROFESORES SON INNOVADORES A LA HORA DE LA APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS?

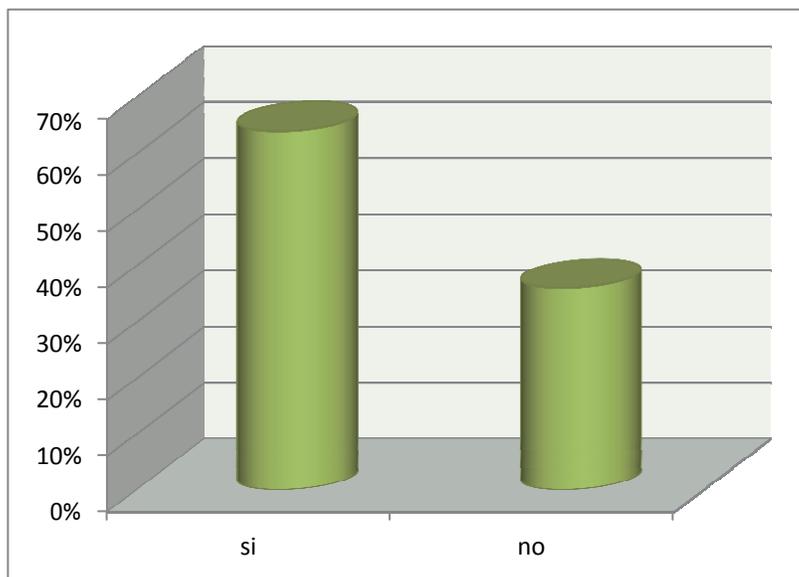


INTERPRETACION

Por su parte, el 73% de los entrevistados afirman que los docentes son innovadores a la hora de la aplicación de sus estrategias. Arrojan con ellos un 27% que no lo son.

GRAFICO N°19

¿CONSIDERA USTED QUE SE APLICAN ESTRATEGIAS INNOVADORAS PARA EL MEJORAMIENTO DEL PROCESO DE ENSEÑANZA?



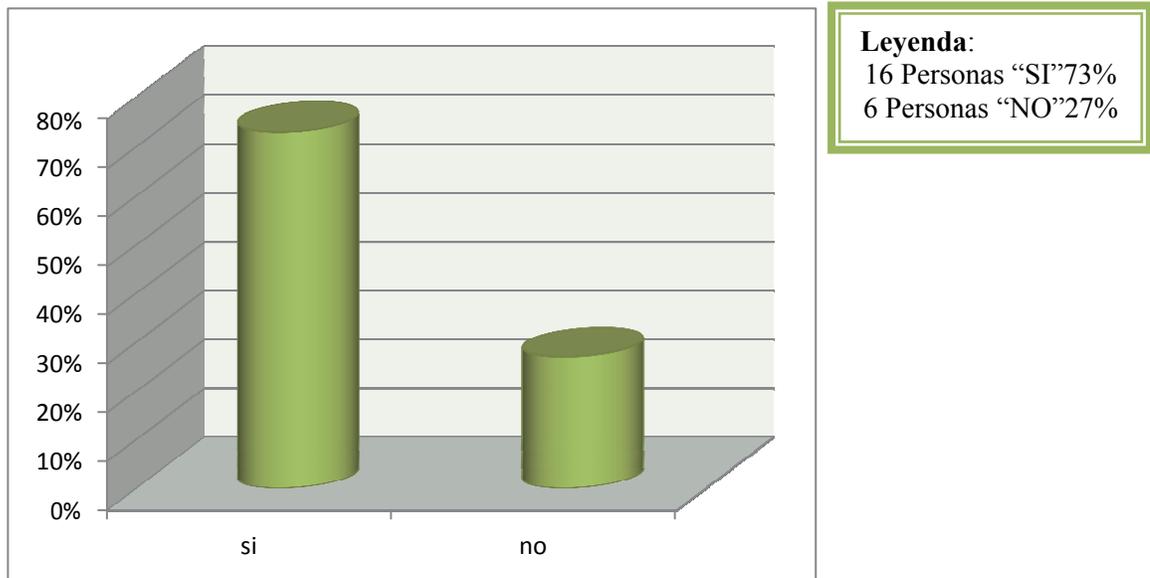
Leyenda:
14 Personas "SI"64%
8 Personas "NO"36%

INTERPRETACION

De igual manera el 64% de la muestra seleccionada afirma que se aplican estrategia innovadoras para el mejoramiento del proceso de enseñanza, demostrando sus competencias como profesional del área y de esta manera brindar seguridad y confianza a sus estudiantes.

GRAFICO N°20

¿EL PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE SE DESARROLLA DE MANERA EFECTIVA?

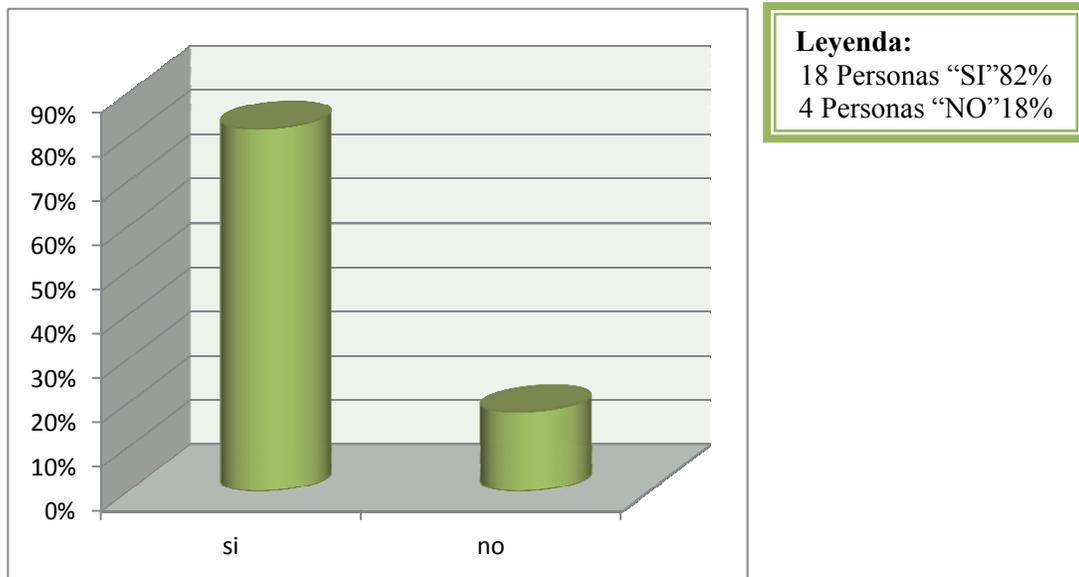


INTERPRETACION

El 73% de los docentes consideran que sus colegas si desarrollan de manera efectiva el proceso de enseñanza y aprendizaje. Mientras que la minoría representada por 27% indica que no se realiza esta función.

GRAFICO N°21

¿SE GENERA UN CLIMA ADECUADO PARA LA MAYOR EFECTIVIDAD DEL PROCESO?

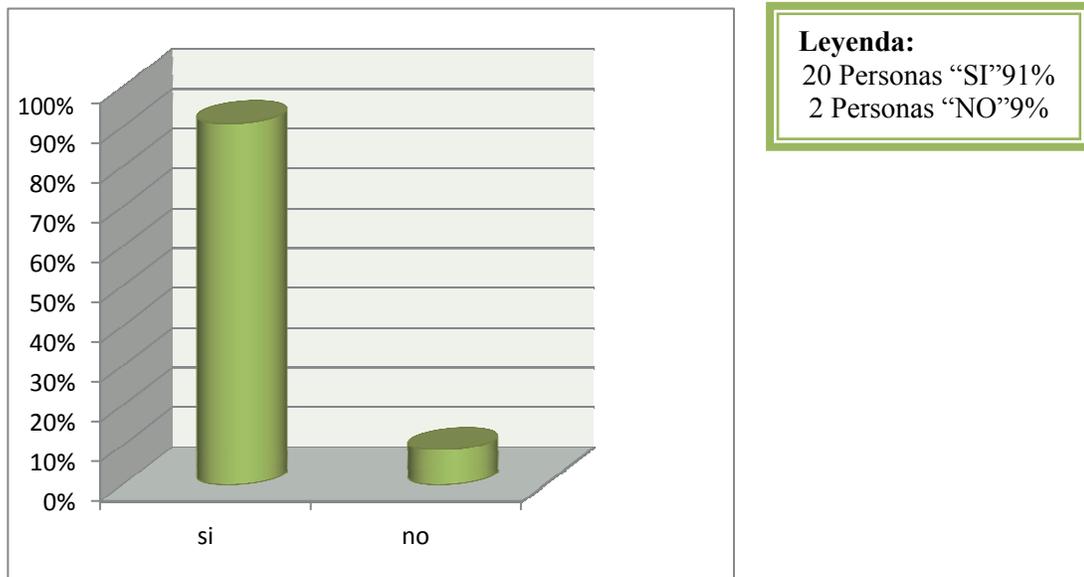


INTERPRETACION

En cuanto a la interrogante de que en el ámbito educativo se genera un clima adecuado para la mayor efectividad del proceso se evidencia que un 82% lo afirma y un 18% no.

GRAFICO N°22

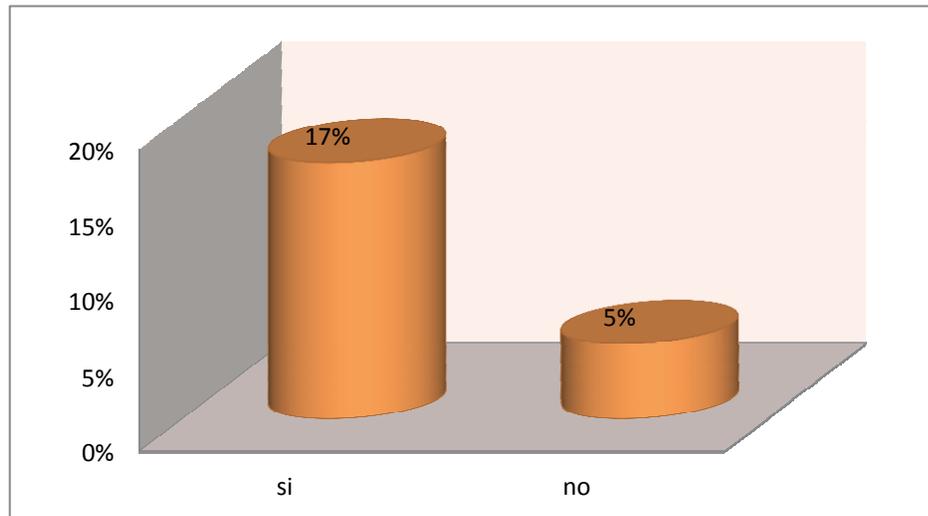
¿SE PROMUEVE LA INTERACCIÓN DEL ALUMNO PARA EL MEJORAMIENTO DEL APRENDIZAJE?



INTERPRETACION

La aplicación del instrumento en esta investigación arrojó que un 91% de los entrevistados consideran que se promueve la interacción del alumno para el mejoramiento de aprendizaje. Que permite lograr con éxito el proceso de enseñanza – aprendizaje en sus estudiantes.

Objetivo 4. Establecer cuál es la importancia de la motivación en el proceso de enseñanza y aprendizaje.



INTERPRETACION

Para concluir, los resultados de la dimensión “enseñanza y aprendizaje” se evidenció que el 17% de la muestra seleccionada opino que cada uno de los procesos de enseñanza y aprendizaje en el educador son fundamentales para el desarrollo efectivo del proceso. Es de gran importancia conocer y aplicar los procesos en el ejercicio educativo de los gerentes de aula del área.



CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A continuación se presenta las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Conclusiones

Los docentes tienen el compromiso fundamental determinar e impartir la motivación en el área de clase, como método de diagnóstico al acompañar a los alumnos en el proceso de educar asumiendo que tienen conocimientos previos y que hemos de fomentar la reflexión y profundización sobre los mismos, de forma que se pueda optimizar el aprendizaje.

Estas conclusiones se formularon de acuerdo a los objetivos de investigación y los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento para la recolección de datos. A continuación se presentan las conclusiones más relevantes que fundamentan el diseño del programa.

En respuesta al objetivo específico, referido a describir la motivación y su relación con el desempeño docente en el área de educación para el trabajo. Se concluyó que el personal de la institución considera necesario implementar un proceso en el que se pueda describir la capacidad de motivar; que un docente puede ejercer en un alumno. Siendo esto una variable importante para su proceso de enseñanza – aprendizaje.

Igualmente los resultados arrojaron que es necesaria analizar las diferentes teorías o cuál de ellas motiva al docente. Las clases impartidas sean dictadas con comprensión, y con una motivación positiva hacia el resto de las actividades por realizar.

También se determinó que el desempeño emprendido por el docente puede llevar consecuencias positivas o negativas dependiendo sus acciones con el grupo al que pertenece. En el Liceo Bolivariano Manuel Felipe Tovar es necesario impartir métodos de desempeño y aprendizaje al docente para que así estos puedan compartir sus conocimientos con una metodología reflejada en la motivación.

Así mismo podemos comentar dando respuesta al objetivo final, referido a establecer cuál es la importancia de la motivación en el proceso de enseñanza y aprendizaje se dio como conclusión que el docente debe ser capaz de transmitir pasión, entusiasmo y ser responsables de la creación de un clima emocional positivo que favorezca la continua adquisición de conocimientos y hábitos sociales adecuados.

Recomendaciones

A continuación se señalan las recomendaciones dadas por los investigadores. Al “Liceo Bolivariano Manuel Felipe Tovar”

A través de la presente investigación los autores comentan:

Para solventar esta situación, las encuestas arrojaron la necesidad en describir la motivación y su relación con el desempeño docente del área de educación para el trabajo, dicho método podrá realzar y estudiar de manera eficaz las deficiencias y que pueda tener el personal.

Determinar la motivación para poder concientizar al docente de la importancia del mismo, en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Es una recomendación basada en las deficiencias antes señaladas de la institución, dicha determinación podrá jerarquizar y relacionar a cada docente con diferentes necesidades de la institución.

Por otro lado, algunas recomendaciones basadas en el objetivo específico que hace énfasis verificar como es el desempeño Docente; este puede incrementar las buenas acciones de los docentes ya que se estarían siendo motivados por un superior, creando un mejor rendimiento y ejecución de proyectos.

Como recomendación final se menciona establecer cuál es la importancia de la motivación en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Al concientizar al líder de aula de los factores positivos que puede llevar acabo el motivar, crear enseñanzas basadas en la motivación. Se podrá obtener una relación basada en la importancia de aprender día a día cosas nuevas.

BIBLIOGRAFIA

Ramírez (2012): **Factores motivacionales que inciden en la calidad del proceso enseñanza - aprendizaje de los docentes universitarios. Barinas edo. Barinas.** Tesis de Licenciatura.

Altuve E. (2009): **La motivación en el desempeño Laboral del personal de la coordinación de prevención del Delito Seccional Barinas, año (2008-2009).** Barinas edo. Barinas. Tesis de Licenciatura.

Ramón Campos (2010): **Condiciones motivacionales y desempeño del docente. Barinas edo. Barinas.** Tesis de Magister en orientación. Mención: Educación

Arias, F. (2006), **Epistemología de un proyecto factible.** Disponible en: epistemologiadeunproyectofactiblenew.entornoempresarial.com/.../epistemologia-del-proyecto-factible [Consulta: 09 de diciembre 2014].

Bass, B. y Avolio, B. (1994). **Improving Organizational Effectives Though Transformational Leadership.** Sage. Estados Unidos. Thousand Oaks, C. A.

Fidias, A. (2006). **El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica.** (5ª. e.d). Caracas, Venezuela: Episteme.

Díaz, P (2001). **Lecciones de Psicología.** Caracas. Ediciones Insula.

Ávila, H. (2006). **Introducción a la metodología de la investigación** Edición

electrónica. [Libro en Línea], Disponible: www.eumed.net/libros/2006c/203.

Chiavenato, Idalberto. (2004). **Administración de recursos humanos**. Mc GrawHill.Santa Fe de Bogotá.

Davis, Keith y Newstrom John (2002).**Comportamiento Humano en el Trabajo**. Mc Graw Hill. México.

Hernández, R., Fernández, C y Baptistas, P. (2003). **Metodología de la investigación**. México: McGraw – Hill.

Ley Orgánica de Educación (1980). Gaceta Oficial N° 2635, 28 julio de 1980.

Palella, S. y Martins, F. (2006), **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. (2da ed.). Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Experimental Libertador (FEDEUPEL).

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5453, marzo 3, 2000.

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
CATEDRA: TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

CUESTIONARIO

Estimado Profesor: El instrumento que a continuación se presenta, tiene por finalidad recolectar información que servirá de sustentación para la realización de un trabajo de investigación titulado: **MOTIVACION Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL AREA DE EDUCACION PARA EL TRABAJO DEL LICEO BOLIVARIANO MANUEL FELIPE TOVAR**

En tal sentido, se le agradece responder a cada una de las proposiciones del instrumento, ya que de ello depende el éxito del estudio. La información suministrada por ustedes será tratada de manera confidencial, por tanto no firme este instrumento. Por lo antes mencionado, se requiere de su valiosa y veraz información.

Instrucciones:

1. Lea cuidadosamente cada ítem. Cada uno tiene dos (2) posibles respuestas de las cuales solo seleccionara una.
2. Seleccione con una "x" la que considere más adecuada.
3. Se garantiza confiabilidad



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
CATEDRA: TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

CUESTIONARIO

Instrucciones:

1. Lea cuidadosamente cada ítem. Cada uno tiene dos (2) posibles respuestas de las cuales solo seleccionara una.
2. Seleccione con una "x" la que considere más adecuada.
3. Se garantiza confiabilidad

Nº	Ítems	SI	NO
1	¿Se siente motivado a la hora de planificar las clases?		
2	¿Motiva a los estudiantes a participar en las clases para hacerlas más dinámicas?		
3	¿Se siente motivado a la hora de impartir su clase?		
4	¿Se crea un ambiente donde se propicia la comunicación abierta?		
5	¿Considera que los profesores desarrollan su clase con ética?		
6	¿Los Docentes expresan su vocación hacia la carrera?		
7	¿Considera usted que los profesores mantienen una buena relación?		
8	¿Se siente satisfecho con las instalaciones y materiales existentes en el plantel?		
9	¿Considera usted que se mantiene buenas relación entre el director y los profesores?		
10	¿Cree usted que los beneficios sociales que se recibe por su trabajo podrían mejorar?		
11	¿El personal docente se nota satisfecho con su labor desempeñada?		
12	¿Cree usted que se le reconoce, estimula e incentiva hacia su labor en la institución?		
13	¿Considera que se establecen y reconocen metas?		
14	¿Se imparte la mejor conducta con el fin de lograr una meta u objetivo?		
15	¿Se propicia la participación de los alumnos durante la clase?		
16	¿Los profesores participan en la planificación anual de la institución?		
17	¿Se aplican evaluaciones diagnosticas con la intención de conocer las fortalezas y debilidades de los alumnos?		
18	¿Los profesores son innovadores a la hora de la aplicación de estrategias?		
19	¿Considera usted que se aplican estrategias innovadoras para el mejoramiento del proceso de enseñanza?		
20	¿El proceso de enseñanza – aprendizaje se desarrolla de manera efectiva?		
21	¿Se genera un clima adecuado para la mayor efectividad del proceso?		
22	¿Se promueve la interacción del alumno para el mejoramiento del aprendizaje?		



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

CATEDRA: TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

CONSTANCIA DE VALIDACION

Quien suscribe _____ cedula de identidad V- _____,
especialista en _____ y licenciada en _____, hace
constar lo siguiente:

Como facilitadora he revisado el instrumento de recolección de datos de la
investigación titulada: **“MOTIVACION Y SU RELACION CON EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN EL AREA DE EDUCACION PARA EL
TRABAJO DEL LICEO BOLIVARIANO MANUEL FELIPE TOVAR”**,
ubicado en valencia – estado Carabobo.

Este instrumento fue comparado con los objetivos presentados por la investigadora,
una vez revisado se considera VÁLIDO, según los resultados que se adjuntan a
continuación.

En Bárbula, a los _____ del mes de _____ del año 2015.

Autorizado

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Nombre y Apellido: _____

Mención de pregrado: _____

Año de egreso: _____ Egresado de: _____

Mención de postgrado: _____ Año de egreso: _____

Egresado de: _____

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

VALIDACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTO										
ITEMS	CLARIDAD		CONGRUENCIA		PERTENENCIA		CONSTRUCTO		CONTENIDO	
	A	R	A	R	A	R	A	R	A	R
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
6.										
7.										
8.										
9.										
10.										
11.										
12.										
13.										
14.										
15.										
16.										
17.										
18.										
19.										
20.										
21.										
22.										

Observaciones y recomendaciones formadas por el experto

 Firma del experto: _____ CI: _____