



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**



**PROGRAMA DE ORIENTACIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS
MOTIVACIONALES DIRIGIDO A LOS DOCENTES PARA DISMINUIR LA
DESERCIÓN DE LOS EDUCADORES**

Cedula: 18.240.165

Autora: Asleni Monsalve

Bárbula, julio de 2023



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



**PROGRAMA DE ORIENTACIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS
MOTIVACIONALES DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN
BÁSICA PARA DISMINUIR LA DESERCIÓN DE LOS EDUCADORES**

Autora: Asleni Monsalve

Tutor: Marisol Rodríguez

Trabajo de Maestría
presentado por Asleni
Monsalve como requisito
para optar al Título de
Magister en Educación
Mención Investigación
Educativa.

Bárbula, julio de 2023



ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:

PROGRAMA DE ORIENTACIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES DIRIGIDO A LOS DOCENTES PARA DISMINUIR LA DESERCIÓN DE LOS EDUCADORES

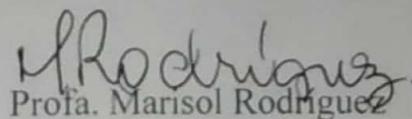
Presentado para optar al grado de **MAGÍSTER INVESTIGACIÓN EDUCATIVA** por el aspirante:

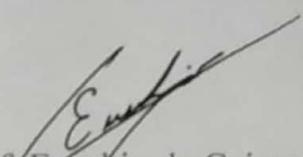
ASLENI MONSALVE
C.I.: V- 18.240.165

Realizado bajo la tutoría de la profesora **MARISOL RODRIGUEZ**, cédula de identidad N° V- 6.531.549

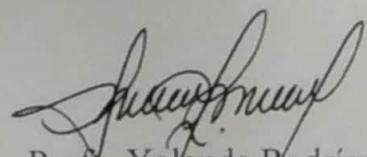
Una vez evaluado el trabajo presentado, se decide que el mismo está **APROBADO**.

En Bárbula, a los once días del mes de julio del año dos mil veintitrés.


Profa. Marisol Rodríguez
C.I.: V-6.531.549
Fecha: 11-07-23


Prof. Eusebio de Caires
C.I.: V-7.133.378
Fecha: 11-07-23




Profa. Yolanda Rodríguez
C.I.: V-3.683.788
Fecha: 11-07-23



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



AVAL DEL TUTOR

Yo, **Marisol Rodríguez**, titular de cédula de identidad N° V-C.I: N° V-6531549, en mi carácter de Tutor del trabajo especial de grado cuyo título es: **PROGRAMA DE ORIENTACIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA PARA DISMINUIR LA DESERCIÓN DE LOS EDUCADORES** presentado por Asleni Monsalve titular de la cédula de Identidad número V- 18.240.165, para optar al título de Magister en Investigación educativa, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para sersometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

Marisol Coromoto Rodríguez Guevara
C.I.N° 6531549

Bárbula, julio de 2023



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: Asleni Monsalve Cédula de Identidad: 18.240.165

Tutor(a): Marisol Rodríguez Cédula de Identidad: 6.531.549

Correo: asleni07monsalve@gmail.com

Título tentativo del trabajo: PROGRAMA DE ORIENTACIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA PARA DISMINUIR LA DESERCIÓN DE LOS EDUCADORES

Línea de Investigación: Investigación en educación.

Sesión	Asunto tratado	Observación
1	Planteamiento del Problema	Contextualizar y precisar el problema.
2	Formulación de los Objetivos. Justificación	Ordenar los objetivos y sus planteamientos.
3	Antecedentes del Estudio	Reforzar los antecedentes.
4	Bases Teóricas	Enriquecer las bases.
5	Tabla de Operacionalización de las Variables.	Conceptualizar las variables.
6	Metodología, Población y Muestra.	Acorde a la investigación
7	Instrumento, Validación y Confiabilidad.	Correcciones del instrumento en el planteamiento de las interrogantes.
8	Instrumento	Asesoría para la aplicación del instrumento.
9	Análisis de los resultados	Adecuar los gráficos de acuerdo a los resultados arrojados.
10	Interpretación de los resultados	Interpretar y relacionar los resultados con la investigación.
11	Elaboración de la propuesta	Revisión de la propuesta
12	conclusiones y recomendaciones	Acorde con el planteamiento del problema y con los resultados.
13	Revisión de páginas preliminares, bibliografías y anexos.	Los autores coinciden con las referencias y los anexos son pertinentes al estudio.

Título Definitivo: PROGRAMA DE ORIENTACIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA PARA DISMINUIR LA DESERCIÓN DE LOS EDUCADORES

Comentarios finales acerca de la investigación

Tutora

Participante

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso por siempre mantenerme en pie en todo momento y darme esa ayuda espiritual que tanto necesité en los momentos en que sentí caer.

A mis padres por darme su apoyo incondicional, ser mi fuerza en cada paso que doy y motivarme a seguir adelante,

A mi familia que día a día me impulsan a seguir en la lucha de superación.

A mi tutora la Prof. Marisol Rodríguez quien con su inmenso amor, pasión y dedicación supo orientarme y guiarme en este largo camino.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todos aquellos profesores que formaron parte fundamental de mi crecimiento personal.

A la Universidad de Carabobo, por permitirme ser integrante de la Maestría en Investigación Educativa.

A la Escuela Básica Ricardo Urriera, ya que por sus necesidades me ha incentivado a la escogencia de esta investigación

En fin gracias a todos por haber mostrado gran interés en dicha investigación y debido a esto he dado lo mejor de mí.

ÌNDICE GENERAL

CONTENIDO	Pág.
PORTADA	iii
ACEPTACIÓN DEL TUTOR	iv
INFORME DE ACTIVIDADES	v
ÍNDICE DE CUADROS	x
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	3
Planteamiento del Problema	3
Interrogante de Investigación	7
Objetivos de la Investigación	7
Objetivo General	7
Objetivos Específicos	7
Justificación de la Investigación	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	9
Antecedentes	9
Antecedentes Internacionales	9
Antecedentes Nacionales	13
Referencias Teóricas	15
Teoría de la autorrealización. Maslow, A.	15
Teoría de las Expectativas Hellriegel y otros (2004)	18
Desempeño laboral	19
Satisfacción laboral	20
Referentes Conceptuales	21
Deserción	21
Estrategias	23
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	25
Naturaleza de la Investigación	25
Tipo y Diseño de Investigación	25
Procedimiento	26
Fase I: Diagnóstica	26

Fase II: Estudio de la Factibilidad	27
Diseño de la Propuesta	27

ÌNDICE GENERAL

CONTENIDO	Pág.
Población	27
Muestra	28
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	28
Validez y Confiabilidad	29
Técnicas de Análisis de Datos	31
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	32
Conclusiones del diagnóstico	42
CAPÍTULO V. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA	44
PROGRAMA DE ORIENTACIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES DIRIGIDO A LOS DOCENTES PARA DISMINUIR LA DESERCIÓN DE LOS EDUCADORES	
Presentación	44
Objetivos de la Propuesta	45
Justificación de la Propuesta	46
Fundamentación Teórica de la Propuesta	46
Partes de la Propuesta	47
Destinatarios	47
Síntesis de la aplicación	47
Factibilidad de la Propuesta	48
Referencias	56
ANEXO 1. INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.	60
ANEXO 2. INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.	61
ANEXO 3. INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS.	62
ANEXO 4. INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.	63

ÍNDICE DE CUADROS

	CUADRO	Pág.
1	PROGRAMA DE ORIENTACIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES DIRIGIDO A LOS DOCENTES PARA DISMINUIR LA DESERCIÓN DE LOS EDUCADORES. CUADRO METODOLÓGICO	24
2	Dimensión Estratégica	33
3	Dimensión: Motivación laboral	34
4	Dimensión: Trabajo docente	35
5	Dimensión: Preparación	36
6	Dimensión: Satisfacción laboral	37
7	Dimensión: Deserción	38
8	Dimensión: Reducción del personal	39
9	Dimensión: Programas de capacitación	40
10	Dimensión: Factores	41
11	Objetivo Específico: Otorgar a los docentes de la Escuela Básica Ricardo Urriera un programa de orientación basado en diversas estrategias donde se fortalezca la motivación laboral del docente.	50
12	Objetivo Específico: Capacitar a los docentes de la Escuela Básica Ricardo Urriera con las estrategias pedagógicas contentivas en el programa de orientación para fortalecer la motivación docente y	52
13	lograr disminuir la deserción del mismo. Objetivo Específico: Generar entusiasmo en los docentes para lograr la implementación de estrategias motivacionales que permitan disminuir el índice de deserción existente en la Escuela Básica	53
14	Ricardo Urriera Objetivo Específico: Manejar la ansiedad y el estrés a través de los sentimientos y emociones	55

ÍNDICE DE TABLAS

	TABLA	Pág.
1	Dimensión Estratégica	32
2	Dimensión: Motivación laboral	33
3	Dimensión: Trabajo docente	34
4	Dimensión: Preparación	35
5	Dimensión: Satisfacción laboral	36
6	Dimensión: Deserción	38
7	Dimensión: Reducción del personal	39
8	Dimensión: Programas de capacitación	40
9	Dimensión: Factores	41
10	Factibilidad económica de la propuesta	48

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	GRÁFICO	Pág.
1	Dimensión Estratégica	33
2	Dimensión: Motivación laboral	34
3	Dimensión: Trabajo docente	35
4	Dimensión: Preparación	35
5	Dimensión: Satisfacción laboral	37
6	Dimensión: Deserción	38
7	Dimensión: Reducción del personal	39
8	Dimensión: Programas de capacitación	40
9	Dimensión: Factores	42



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



**PROGRAMA DE ORIENTACIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS
MOTIVACIONALES DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN
BÁSICA PARA DISMINUIR LA DESERCIÓN DE LOS EDUCADORES**

Autora: Asleni Monsalve

Tutora: Marisol Rodríguez

RESUMEN

La deserción docente es una de las más grandes debilidades que puede presentar un país, este es un fenómeno multi-causal, en el cual intervienen diferentes tipos de factores que conllevan al desarrollo de dicha anomalía. La falta de motivación de los docentes es una de las principales causas para que dicho fenómeno se presente. Esta investigación tuvo como objetivo general diseñar un programa de orientación basado en estrategias motivacionales dirigido a los docentes para disminuir la deserción de los educadores en la Escuela Básica Ricardo Urriera. Año académico (2020-2021). Basada en la teoría de autorrealización de Maslow, A (1948) y la Teoría de las Expectativas Hellriegel y otros (2004). Se realizó bajo el paradigma cuantitativo, diseño de la investigación de campo no experimental, enmarcado en la modalidad de proyecto factible, de tipo descriptiva no experimental transaccional, se empleó como técnica la encuesta y para recoger la información el cuestionario de preguntas cerradas, la población y muestra fueron de tipo censal y se manejó la técnica de análisis de datos de escala de tipo ordinal. Finalmente se concluye que la implementación de un programa de orientación para evitar la deserción docente mejoraría el desempeño profesional y motivacional promoviendo el desarrollo de las capacidades técnicas, prácticas y pedagógicas. En cuanto a la satisfacción docente se debe alentar y apoyar para acceder a oportunidades de desarrollo profesional continuo a lo largo de su desarrollo laboral.

Palabras clave: Estrategias Motivacionales, Deserción docente, fenómeno multicausal

Línea de investigación: Investigación en educación.

Temática: Formación profesional

Subtemática: Praxis docente



UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF EDUCATION SCIENCES
POSTGRADUATE ADDRESS
MASTER OF EDUCATION
EDUCATIONAL RESEARCH MENTION



**ORIENTATION PROGRAM BASED ON MOTIVATIONAL STRATEGIES
AIMED AT BASIC EDUCATION TEACHERS TO REDUCE THE DROPOUT
RATE OF EDUCATORS**

Autor: Asleni Monsalve
Tutora: Marisol Rodríguez
Año: 2023

ABSTRACT

Teacher desertion is one of the greatest weaknesses that a country can present, this is a multi-causal phenomenon, in which different types of factors intervene that lead to the development of said abnormality. The lack of motivation of teachers is one of the main causes for this phenomenon to occur. This research had the general objective of designing a guidance program based on motivational strategies aimed at teachers to reduce the dropout of educators at the Ricardo Urriera Basic School. Academic year (2020-2021). Based on the self-actualization theory of Maslow, A (1948) and the Expectancy Theory Hellriegel and others (2004). It was carried out under the quantitative paradigm, design of the non-experimental field research, framed in the feasible project modality, of a descriptive non-experimental transactional type, the survey was used as a technique and to collect the information the questionnaire, the population and the sample were of a census type and the the ordinal type scaledata analysis technique was used. Finally, it is concluded that the implementation of an orientation program to avoid teacher desertion would improve professional and motivational performance by promoting the development of technical, practical and pedagogical skills. Regarding teacher satisfaction, they should be encouraged and supported to access continuous professional development opportunities throughout their career development.

Keywords: motivational strategies, Teacher dropout, phenomenon

Research line: Research in education.

Thematic Vocational training

Subtheme:Teaching praxis

INTRODUCCION

La Deserción Docente es un fenómeno multicausal, en el cual intervienen diferentes tipos de factores que conllevan al desarrollo de dicha anomalía. Diferentes estudios realizados coinciden que una de las principales razones que influyen en la deserción docente son los bajos salarios que estos poseen, sin embargo, existen otras causas que contribuyen que dicho fenómeno se presente como es el estrés, carga laboral excesiva y los fondos insuficientes, todo esto ha causado que muchos docentes tanto del sector público como privado abandonen sus puestos de trabajo.

En recientes estudios del Departamento de trabajo de los Estados Unidos, se señala que el 2018 fue el año con más renuncias de maestros en los últimos 17 años (los datos comenzaron a registrarse en el 2011) aproximadamente un millón de trabajadores en educación pública dejaron sus puestos de trabajo en ese año. Pero esta crisis no se limita solo a Estados Unidos, es un problema que ocurre a nivel global.

Brevemente, la investigación está conformada por cinco capítulos, cuyo contenido se explica continuación; el capítulo I corresponde al planteamiento del problema, los objetivos y la justificación de dicha investigación. En este capítulo se evidencia el contexto donde se desarrolla la investigación y los diferentes causales existentes sobre la deserción docente, principales estudios realizados tanto en el ámbito mundial, regional y local, evidenciando los múltiples factores que conllevan a la deserción docente. Por ello se plantean objetivos, tanto generales como específicos con el fin de poder satisfacer la necesidad existente.

En el segundo capítulo se observa el marco teórico referencial que incluye los antecedentes de la investigación, considerando nacionales como internacionales, que guardan relación con la misma de igual manera se evidencia los referentes teóricos, y diferentes teorías que sustentan la investigación, por otra parte, se detallan los referentes conceptuales y el cuadro metodológico.

En el tercer capítulo se detalla la naturaleza de la investigación, tipo de investigación, se plantea la población de estudio, diseño de la investigación, técnicas e instrumentos

de recolección de datos, validez, confiabilidad y las técnicas de análisis de datos utilizadas dentro en la investigación.

En el capítulo IV se presenta el análisis e interpretación de los resultados, así como las conclusiones y recomendaciones. Finalmente se presenta en el capítulo V, El Programa de orientación basado en estrategias motivacionales dirigido a los docentes de educación básica para disminuir la deserción de los educadores

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Actualmente la Deserción Docente es un fenómeno multicausal, en el cual intervienen diferentes tipos de factores que conllevan al desarrollo de dicha anomalía. Diferentes estudios realizados coinciden en las principales razones las cuales influyen en la deserción docente, señalándolos bajos salarios percibidos como elemento fundamental, sin embargo, existen otras causas como el estrés laboral, carga horaria excesiva y poca o nula protección social. Todas estas razones han causado el abandono de las aulas por parte de los docentes tanto del sector público como privado.

En recientes estudios del Departamento de trabajo de los Estados Unidos, indican que el 2018 fue el año con más renunciaciones de maestros en los últimos 17 años (los datos comenzaron a registrarse en el 2011), aproximadamente un millón de trabajadores en educación pública dejaron sus puestos de trabajo en ese año. Pero esta crisis no se limita solo a Estados Unidos, es un problema que ocurre a nivel global. Así lo presenta la encuesta realizada por la Unión Nacional de Educación, (UNE) donde se refleja que en Estados Unidos el 26% de los docentes encuestados con menos de cinco años de experiencia laboral piensan renunciar para el 2024.

De igual manera, en Australia los docentes recién egresados entran al mundo laboral con altas ilusiones, sin embargo, entre el 30% y el 50% abandonan la profesión durante los primeros cinco años, esto según una encuesta realizada por Queensland College of Teachers. (2018). Asimismo, otro estudio realizado por Valenzuela, (2019) del centro de Investigación Avanzada en Educación Universitaria de Chile (CIAE), plantea que cerca del 40% de los docentes abandonan las aulas dentro de los primeros cinco años, incluyendo aquellos que pertenecen al sector privado. Dentro de dicha investigación Valenzuela descubrió que de los docentes que habían ingresado al

sistema educativo en el año 2000, el 22% había abandonado la profesión para el 2002, más aún, para el año 2009 el porcentaje de renunciadas se había elevado a un 56%. En este mismo orden de ideas, el estudio realizado por Phi Delta Kappa (PDK), (2018) resalta como los principales motivos de la deserción docente: descontento con el manejo de la disciplina de su escuela (60%), salario y pocos beneficios (22%), estrés, agotamiento o presión (19%) y, la percepción de no sentirse respetados y valorados (10%).

Ahora bien, en Venezuela, se está viviendo una de las peores crisis políticas del siglo XXI. Lo que ha traído como consecuencia inestabilidad en todos los sectores del país y que transversaliza todos los escenarios de la vida nacional afectando de forma profunda la educación y a todos los docentes venezolanos. El 25 de septiembre de 2018, la Asamblea Nacional declaró Emergencia Humanitaria Compleja de la Educación en Venezuela. En ese momento, los diputados advirtieron que “la desalarización y bonificación del trabajo académico y pedagógico trae como consecuencia la renuncia y el éxodo de miles de docentes”.

En este sentido, La Unidad Democrática del Sector Educativo (UDSE), en voz de su representante, Raquel Figueroa, calculó para el mes de agosto que el año escolar (2018-2019) había culminado con 30% de fuga de docentes. Sin embargo, las renunciadas en el sistema educativo han sido constantes desde el inicio del nuevo año escolar 2019. Un reportaje del diario ABC de España reveló que en Venezuela mientras 60% de los estudiantes desertaron, entre 30% y 40% de los profesores decidieron salir del país dejando las aulas vacías. Para finales del año 2018, un 20% de docentes, había dejado las aulas, para migrar a otras naciones en busca de una mejor calidad de vida, mientras que para finales de este ciclo escolar un 30% se retiró del ejercicio. Así lo indicó el informe presentado por la ONG Unidad Democrática del Sector Educativo (UDSE) con relación al periodo académico (2018-2019).

Dentro de este marco, se cita un artículo de El nacional web, de fecha diciembre 11, 2018 donde señala que la Coalición Sindical, la Federación Nacional de Maestros y los afiliados al Sindicato de funcionarios Públicos del Ministerio de Educación,

entregaron un documento en la oficina de la Organización de las Naciones Unidas, (ONU) alertando a Michelle Bachelet, comisionada para los Derechos Humanos de la ONU, sobre la crítica situación de la educación en Venezuela. En el texto se denuncia el reiterado desacato de los derechos educativos en el país, el deterioro de los servicios de agua y electricidad, la insalubridad, el incumplimiento del derecho a la educación preferencial, la violación de relaciones laborales del Estado y la falta de impacto de los aportes dados por la Unicef en materia alimenticia. Ante esta situación, surge la falta de motivación en los profesionales de la docencia para ejercer la práctica docente.

En este escenario de realidades, a propósito de la conmemoración del Día del Maestro en Venezuela, el profesor e investigador ucabista Calatrava,(2020) insiste que, para poder preservar el bien de la democracia y la república, este debe ser el año en el que los venezolanos trabajen para superar la crisis del sector educativo. Este 15 de enero se conmemoró un nuevo día del Maestro en Venezuela, fecha en medio de una severa crisis del sistema de enseñanza, resaltada por la deserción de docentes y estudiantes y la emergencia humanitaria metida de lleno en las aulas de clase.

Recientemente en el año 2020, el profesor Calatrava, licenciado en educación y director encargado de la Escuela de Educación de la Universidad Católica Andrés Bello, (UCAB), consciente de esta realidad asegura, ante el panorama actual, los docentes no tienen razones para festejar; sin embargo, señala que la conmemoración debe servir para alertar sobre la dura realidad del sector y para seguir haciendo esfuerzos por mejorar la profesión docente y la educación en general.

Continua Calatrava (2020), señalando que, si se realiza un balance de lo ocurrido en el año 2019 en la educación venezolana, se podría plantear la siguiente consulta a los docentes ¿hay motivos para celebrar? La respuesta seguramente sería no hay motivos para celebrar, pero hay motivos para conmemorar. Actualmente hay un ausentismo escolar muy severo; las aulas de clase del nivel obligatorio, sobre todo de educación media, se están quedando vacías. No hay profesores y, según una estimación que se realizó, alrededor de unos 59 mil docentes, de los 565 mil reflejados en el último

reporte de docentes activos del Ministerio de Educación, han migrado durante el pasado año 2019, lo que habla de un casi 10% del total de profesores que se han perdido.

El autor ya señalado, explica que dentro de los posibles factores que fueron determinantes para dar como resultado este balance, no solo se debe tener en cuenta la migración fuera del país, sino la migración de oficio; es decir, hay personas que eran profesores, pero, debido a los sueldos inhumanos, han decidido dejar de dar clases para trabajar de vigilantes, de taxistas o se dedicaron a dictar clases particulares. En resumen, no hay estudiantes, no hay profesores y los reportes que se tienen, por los datos del Sistema de Evaluación de Conocimientos en Línea (SECEL) que se puso en marcha desde la escuela, indican que no hay calidad en la educación, porque los promedios que se registran son de 9,05 puntos sobre 20 de rendimiento estudiantil en las materias de matemática, lengua, ciencias naturales y ciencias sociales.

Atendiendo la problemática ya descrita, en Venezuela se debería tomar en consideración lo que establece la Declaración de Incheon (2015), en cuanto a:

“asegurar que los docentes y educadores tengan las competencias necesarias, sean contratados y remunerados de formas adecuada, reciban una buena formación, estén profesionalmente calificados, se encuentren motivados, estén repartidos de manera equitativa y eficaz en todo el sistema educativo y reciban apoyo dentro de sistemas dotados de recursos, eficaces y bien administrados”.

En este mismo orden de ideas, en la Escuela Básica Ricardo Urriera ubicada en la Parroquia Miguel Peña del Distrito Valencia estado Carabobo, se observa la ocurrencia de dicho fenómeno de deserción docente y se logró evidenciar en el periodo escolar(2018-2019),esta institución cerró con un déficit de personal docente considerable.

Sobre este planteamiento, se presenta la siguiente investigación y la importancia de asumir un programa de orientación basado en estrategias motivacionales dirigido a los docentes de educación básica para disminuir la deserción docente en la Escuela

Básica Ricardo Urriera ubicado en la parroquia Miguel Peña del Distrito Valencia estado Carabobo. Tomando en cuenta la situación del problema planteado, se formula la siguiente interrogante de investigación:

Interrogante de Investigación

¿Con la implementación de un programa de orientación basado en estrategias motivacionales se logrará disminuir la deserción docente en la Escuela Básica Ricardo Urriera?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer un programa de orientación basado en estrategias motivacionales dirigido a los docentes para disminuir la deserción de los educadores en la Escuela Básica Ricardo Urriera. Año académico (2021-2022)

Objetivos Específicos

- Diagnosticar la necesidad de un programa de orientación basado en estrategias motivacionales dirigido a los docentes para disminuir la deserción de los educadores en la Escuela Básica Ricardo Urriera.
- Estudiar la factibilidad del diseño de un programa de orientación basado en estrategias motivacionales dirigido a los docentes para disminuir la deserción de los educadores en la Escuela Básica Ricardo Urriera.
- Diseñar estrategias motivacionales dirigido a los docentes para disminuir la deserción de los educadores en la Escuela Básica Ricardo Urriera.
- Aplicar un programa de orientación basado en estrategias motivacionales dirigido a los docentes para disminuir la deserción de los educadores en la Escuela Básica Ricardo Urriera.
- Evaluar los resultados obtenidos de la aplicación de un programa de orientación basado en estrategias motivacionales dirigido a los docentes para

disminuir la deserción de los educadores en la Escuela Básica Ricardo Urriera.

Justificación de la Investigación

La realización de este trabajo de investigación tiene un carácter relevante porque busca, no solo el estudio de la problemática, sino que también plantear alternativas para una práctica adecuada de la docencia a través de un diseño de programa estratégico pedagógico. De esta manera, la presente investigación evidencia que la escasez de docentes facilita que la práctica sea inadecuada, sin la pedagogía correcta. Además de un conocimiento insuficiente, lo cual es perjudicial para la formación intelectual de los estudiantes, es decir, el país se está quedando sin educadores con años de experiencia y sin estudiantes en formación que se conviertan en la generación educativa de relevo.

Del mismo modo, esta investigación es importante porque pretende dar respuesta a un problema presentado que genere una gestión dinámica e inclusiva de cambio en el docente en ejercicio, complementando los conocimientos adquiridos en los estudios precedentes.

Al tener en cuenta la necesidad de adquirir nuevas estrategias para su sana aplicación, el docente podrá evidenciar el valor significativo que este guarda. La deserción docente es uno de los principales problemas que atraviesa Venezuela el cual conlleva a un alto índice de pobreza y bajo nivel educativo.

Es importante destacar que la deserción docente es una de las más grandes debilidades que puede presentar un país. Mediante la realización de esta investigación se busca implementar un programa de orientación basado en estrategias motivacionales dirigido a los docentes de educación básica de la Escuela Básica Ricardo Urriera para disminuir la deserción docente, que existe en dicha institución.

Esta investigación es trascendental, donde un programa de orientación basado en estrategias motivacionales para disminuir la deserción docente dirigido a los educadores está insertado en la línea de investigación educativa con la temática formación profesional y la subtemática praxis docente ofrecerá un espacio de trabajo,

comunicación y colaboración elaborado para los docentes. Estos resultados beneficiarán a todos los protagonistas del proceso educativo: La educación mejorará su nivel académico y su credibilidad ante la comunidad científica de la ciudad y del país, ya que su contenido puede difundirse por internet al mundo, y servir de apoyo a posteriores investigaciones.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes

Arias (2012) señala: “los antecedentes de la investigación se refieren a los estudios previos relacionados con el problema planteado.” (p.26) Es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan una vinculación con el objetivo del estudio. En este punto se reseñan estudios y/o investigaciones relacionadas con el problema planteado, lo que permite precisar y delimitar el propósito de la investigación.

Al respecto, Arias (2012) afirma que:

Son indagaciones previas que sustentan el estudio, tratan sobre el mismo problema o se relacionan con otros. Sirven de guía al investigador y le permiten hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo se trató el problema en esa oportunidad. Los antecedentes están representados por tesis de grado, postgrado, doctorales y otros trabajos de investigación de cualquier casa de estudios universitaria u organización empresarial (p.210).

Antecedentes Internacionales

Evidentemente, en la revisión de algunos estudios que se han hecho y tiene relación con algunas de las variables que son relevantes para esta investigación se destaca la investigación realizada por:

Jarabo, (2016), quien realizó un estudio como Tesis Doctoral para la Universidad Miguel Hernández Elches de España, titulado Condiciones de Trabajo, Satisfacción Laboral y Calidad de Vida Laboral y Sanidad. El objetivo de la investigación fue identificar las posibles variables que afectarían la vida laboral y calidad de vida en el ámbito de empresas y servicio, y particularmente de servicios educativos y sanitarios. Consideró que la mayoría de los estudios sobre el tema muestran la importancia que poseen las variables del entorno de trabajo sobre la calidad de vida del trabajador, en

especial la satisfacción laboral. La falta de integración entre aspectos personales y los del medio laboral dificultan conseguir la visión de conjunto y profundizar en la vida laboral, sin embargo, gran parte de las investigaciones no difiere con precisión los conceptos claves, utilizando indiferentemente los términos de “Satisfacción Laboral” y “Calidad de Vida Laboral”, es el caso de los trabajadores en servicios. Por ello se trata de aclarar estas relaciones y en particular las percibidas por el trabajador.

La investigación fue un estudio observacional transversal, la población estuvo conformada por profesionales de los servicios sanitarios y de servicios educativos de la Provincia de Alicante. La muestra estuvo conformada por 395 trabajadores pertenecientes a empresas sanitarias y servicios educativos. Se estudiaron las variables: sexo, edad, estado civil, nivel de estudios, sector de actividad, puestos, años de servicio, turno, tipo de contrato, horario, preocupación por las condiciones de trabajo, relaciones personales, clima organizacional, valoración del trabajo, competencias laborales, reconocimientos al desempeño laboral, apoyo social, y motivación. Se utilizó un cuestionario de registro de variables sociodemográficas, cuestionario de percepción de las condiciones de trabajo, cuestionario de evaluación de la satisfacción laboral y cuestionario para la evaluación de la calidad de vida.

Como resultado se encontró que la población estudiada expresó una satisfacción laboral y una calidad de vida moderada, las mujeres percibieron que sus condiciones de trabajo eran peores de lo que la percibían los hombres, ello era referido a la carga horaria y a las condiciones de trabajo. El nivel de satisfacción laboral fue semejante en hombres y mujeres. Con relación al sector de actividad, el sector sanitario apareció más preocupado por sus condiciones de trabajo ligadas a riesgos laborales, mientras que el sector de profesionales de la educación por las condiciones laborales (iluminación, temperatura, material necesario; otros). En general los trabajadores sanitarios tienen más satisfacción laboral que los trabajadores de la educación. Se confirmó que hay base para afirmar que la satisfacción laboral es un determinante importante en la calidad de vida.

El análisis precedente, es importante para este estudio ya que vincula factores que se presentan para describir la satisfacción laboral y su relación con la calidad de vida que tienen los profesionales de la docencia, sobre todo en estos momentos de crisis económica que vive el país por lo que el bajo nivel de bienestar en el trabajo trae serias consecuencias entre las cuales se encuentra el ausentismo laboral, sumándose a la conducta positiva o negativa que pueda tener el empleado en relación a las actividades que realiza y así mismo donde las desarrolla. Y no menos importante, otros factores caracterizados fueron a nivel extra laboral, como el transporte, y situación socioeconómica. Los datos aportados por el estudio sirven de referencia para ahondar en el proceso investigativo que se vienen realizando, el mismo aporta experiencias significativas que ayudaran para el análisis del estudio.

Ferraro (2016), realizó un estudio para la Universidad Nacional del Rosario en Argentina, titulado Incidencia del Ausentismo Laboral y Factores Determinantes en el Personal de Enfermería del Hospital Zonal Especializado en Oncología “Luciano Fortabat” cuyo objetivo fue describir el ausentismo e identificar los factores determinantes del ausentismo laboral no programado del personal de enfermería que se desempeña en el Hospital “Luciano Fortabat” de la ciudad de Olavarría. Se realizó una investigación descriptiva, cuantitativa de corte transversal y retrospectiva durante el periodo comprendido desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2014. Se aplicó un instrumento de recolección de datos previamente utilizado en estudios sobre ausentismo laboral. Fueron seleccionados aquellos trabajadores del servicio de enfermería, que tuvieron al menos una falta de 1 día con certificado médico. Se analizó descriptivamente el perfil de dichos trabajadores considerando las siguientes variables: edad, sexo, jerarquía, turno, días de ausencia, mes, período y patología. Se empleó la prueba Chi-cuadrado (χ^2) para determinar la asociación entre las variables ausentismo y sexo; edad, antigüedad, estado civil, familiares a cargo, nivel de formación, puesto desempeñado, turno que desempeña, pluriempleo y nivel de satisfacción.

Se construyeron los siguientes indicadores: promedio de prevalencia anual, duración media e índices de frecuencia y gravedad. Los datos fueron procesados utilizando el paquete estadístico XLSTAT. Resultados: El 52% del personal se ha ausentado a su trabajo durante el último año. Se constató un total de 1417 días de ausencias anuales. Los meses de mayor ausencia fueron julio, marzo y noviembre, con medias de 8 y 6 ausencias respectivamente, dando un promedio mensual de 5.2 trabajadores.

El promedio de días perdidos fue de 118. En junio (161 días), mayo (160 días), marzo (151 días) y abril con 150 días de incapacidad. La incidencia global de ausentismo fue de 21,2 de incapacidad temporal. El índice de frecuencia (IF) denotó un promedio de 31,2% de incapacidades temporales por cada 1000 Horas Hombre Trabajadas (HHT), con picos en los meses de junio con 50%, marzo con 37% y noviembre con 37,5%. Se destacan las causas medicas psiquiátrica (33%), respiratorias (17%), quirúrgicas (17%) y obstetra-ginecológicas (11%), generales o estivales (10%) y osteo-artromusculares (6%). Se relevó la preponderancia del sexo femenino (74%), de entre los 40 y 49 años de edad (41%). El 26% son licenciadas; el 48% tiene más de 20 años de antigüedad en la institución. El 85% trabaja entre 41 a 48 horas semanales. No se encontró correlación entre antigüedad laboral y ausentismo, aunque existe una tendencia que indica que, a mayor cantidad de años de antigüedad, mayor es el nivel de ausentismo. Conclusiones: La incidencia de ausentismo de los enfermeros del hospital de Oncología es media baja, resultando significativamente mayor en trabajadores de sexo femenino, mayores de 45 años. Respecto al tiempo de actuación, se observó que el ejercicio profesional continuo en la asistencia de enfermería a lo largo de los años, puede causar desgaste físico y mental del agente, generando ausencias por enfermedad, con predominio de patologías psiquiátricas; a su vez confluyeron factores de insatisfacción como bajos salarios y relaciones interpersonales regulares. El ausentismo laboral en enfermería constituye un problema importante lo que requiere abordaje preventivo y de control de riesgos. Está condicionado por factores tanto intrínsecos como extrínsecos, que se observan con diferente frecuencia, siendo un fenómeno multifactorial cuyos resultados son

imposibles de igualar. Es importante la coordinación, unificación de criterios con la institución, así como la implementación de los servicios de salud en el trabajo.

Todas estas investigaciones guardan una relación estrecha con el presente estudio por sus aportes para analizar los factores que inciden en el ausentismo laboral, la metodología utilizada sirve de guía teórica para la variable ausentismo laboral y como modelo en el desarrollo del instrumento de recolección de datos.

Antecedentes Nacionales

Romero (2019), presentó su trabajo de investigación sobre: Ausentismo Laboral y su Incidencia en la Calidad Educativa de la Escuela Básica. “Flor Torres De Núñez. Estado Carabobo. La investigación tuvo como objetivo analizar el ausentismo laboral y su incidencia en la calidad educativa de la E.B. Flor Torres de Núñez; en el municipio Naguanagua Edo. Carabobo. El sustento teórico se basó en autores como Chiavenato (2003) Maldonado (2019), Toranzos (2000), UNESCO (2007) y Martínez (2001) entre otros El tipo de investigación descriptiva con un diseño no experimental de campo. Se tomó una población de ocho (08) docentes y (01) directivo, con una muestra censal igual a la población en estudio. Se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicó un cuestionario contentivo de 15 ítems con preguntas de respuestas policotómicas de varias alternativas (S. CS. AV.RV. N) El cuestionario fue sometido a juicios de expertos y su validez se hizo a través del Alpha de Cronbach, con un valor obtenido de 0,75. El procesamiento y análisis de los datos obtenidos luego de la aplicación del cuestionario, se realizó a través de estadística descriptiva. Se llegó a la conclusión que el ausentismo laboral docente incide en la calidad educativa que reciben los estudiantes de la Institución investigada, por ello es de suma importancia, orientar acciones y buscar posibles soluciones que contribuyan a disminuir esta situación de ausentismo laboral en el trabajo de estudio en Escuela Básica Ricardo Urriera.

Pernia (2018), en su investigación titulada: Estrategias Gerenciales Fundamentadas en la Motivación del Desempeño Docente. Tuvo como objetivo proponer estrategias

gerenciales para la motivación del desempeño docente en la Escuela Bolivariana Salomón ubicada en la carretera Trasandina vía Páramo el Zumbador Aldea Lourdes sector Salomón del estado Táchira. Basada en la teoría de la motivación de McClelland (2010). Bajo un enfoque de naturaleza cuantitativa, el nivel de investigación descriptivo, con diseño de campo bajo la modalidad de proyecto factible, la población objeto del estudio estuvo conformada por once docentes de aula y cuatro especialistas, como técnica de recolección de información se aplicó la encuesta tipo cuestionario validado por medio de la técnica de juicio de expertos y la confiabilidad con el estadístico Alfa de Cronbach. Se concluye en este trabajo que las estrategias gerenciales fundamentadas en la motivación son claves de toda organización, su influencia es decisiva para su desarrollo, funcionamiento, eficacia y consolidación. Por consiguiente, el hombre es el capital más valioso con que cuenta cualquier organización, institución o empresa. Esta investigación tiene como aporte al presente estudio las estrategias que se pueden utilizar para lograr una motivación en el personal docente de la Escuela Básica Ricardo Urriera.

Por su parte, Vera (2018), desarrolló un Plan Estratégico Gerencial de Motivación, dirigido al Personal Docente para la Mejora del Clima Organizacional. Como objetivo general se planteó proponer un plan estratégico gerencial, dirigido al personal docente para la mejora del clima organizacional en la Unidad Educativa Nacional Elia Antonia Molina de Ramírez, ubicada en la Parroquia Cárdenas, Municipio Uribante del Estado Táchira. Sustentado con la teoría que propone Chiavenato (2003) sobre el clima organizacional. Bajo el paradigma cuantitativo, apoyado en un estudio de campo, de naturaleza descriptiva con la modalidad de proyecto factible. La población objeto de estudio estuvo conformada por 7 directivos y 14 docentes. Como técnica de recolección de datos se utilizó como instrumento dos cuestionarios, uno para directivos y otro para docentes, contenido de 26 preguntas a través de una escala de Likert. Dicho instrumento fue validado por medio de la técnica juicio de expertos, y la confiabilidad por la aplicación del coeficiente de Alpha de Cronbach lo que reportó en el instrumento aplicado un valor de 0.85 que lo hace muy confiable. Se concluye

en relación con la motivación intrínseca; docentes y directivos coinciden en que la remuneración no satisface sus necesidades básicas, por otra parte, señalan la necesidad de formación para mejorar su desempeño. Se evidenció en los resultados de la motivación extrínseca que los docentes no se les reconoce, ni valora la labor que desempeñan, pero también señalaron que participarían en un plan de estrategias motivacionales para mejorar el clima organizacional de la unidad educativa.

Todas estas investigaciones guardan concordancia directa con el presente estudio ya que en todos los principales objetivos tratan de dar respuestas acertadas ante la desmotivación y deserción laboral. Además de proponer estrategias que contribuyan a mejorar el desempeño profesional.

Asimismo, los antecedentes internacionales y nacionales que se reflejan en esta investigación, forman parte del soporte que sustentan la investigación en su estudio y que sirven de guía para la realización del mismo.

Referentes Teóricos

Para el desarrollo y sustento de la investigación es necesario contar con conocimientos, estudios e ideas existentes que permitan abordar la problemática que se está estudiando, mediante la organización de los datos e información que conforman la realidad, dar forma al estudio. Para la presente investigación se abordarán las siguientes teorías de la motivación las cuales tratan de descubrir los elementos o estímulos que inciden en la forma actuar de las personas. Según el grado de motivación de una persona, así será su modo de actuación.

Teoría de la autorrealización. Maslow, A. (1948)

Abraham Maslow fue un famoso psicólogo estadounidense y humanista que estudio la motivación humana y cómo esta dependía o se componía de unas necesidades básicas.

La teoría de la Autorrealización de Maslow, A (1948) cree que el ser humano es un individuo cuyas necesidades crecen y cambian a lo largo de toda su vida. A medida que el hombre o mujer satisfacen sus necesidades básicas o primarias, otras más elevadas como las secundarias ocupan el predominio de su conducta y se vuelven

imprescindibles en su mundo. Dentro de estas últimas, las necesidades de autorrealización son fundamentales para el desarrollo de los talentos y creatividad de la persona. Las necesidades de Autorrealización son conocidas también como necesidades de auto superación o auto actualización. Estas últimas son más difíciles de describir porque son distintas y únicas, y varían además de un individuo a otro.

Para Maslow la autorrealización es un ideal al que todo ser humano debería llegar a tener pues implica aprovechar las oportunidades para desarrollar el talento y potencial al máximo. Es el estado en el que se pueden expresar genuinamente ideas y conocimientos, mientras se crece y se desarrolla la personalidad. La autorrealización nos permite estar en condiciones de obtener logros personales, y diferenciarnos de manera positiva del resto.

Los seres humanos que logran la autorrealización óptima, son considerados por Maslow (1948), como seres íntegros y considera los siguientes pasos para llegar a la autorrealización:

1.-La autorrealización empieza con ser consciente de la vivencia, hay que vivirla y sentirla plenamente sin la timidez de un adolescente.

2.- Elegir el crecimiento en lugar del miedo en cada circunstancia ya que será siempre un camino hacia la autorrealización. La autorrealización es un proceso continuo.

3.- Actualizar el “sí mismo” de cada uno escuchando las voces que emergen de adentro y dejando atrás las voces externas del entorno que se han internalizado. Actualizarse también aporta al desarrollo de las potencialidades y talentos.

4.- Ser sincero, mirando dentro de uno mismo en busca de respuestas y asumiendo la responsabilidad de aquello que ocultamos. Aquello es en sí mismo un paso hacia la autorrealización.

5.- Ser conscientes de las experiencias cumbre que suceden en nuestras vidas y que son momentos transitorios de autorrealización. Se trata de momentos de gozo, éxtasis

que no pueden compararse, garantizarse, ni siquiera buscarse. Aprenda a reconocer esos momentos y deje que vengan por si solos.

6.- Descubrir quién es uno, es “abrirse para uno mismo” significa desenmascarar la psicopatología. Identificando las defensas, y luego encontrar el valor si fuera necesario de renunciar a ellas. Estar dispuesto a ello puede significar crear mejores condiciones para solucionar los problemas.

Maslow explica mediante una pirámide, la cual se presenta a continuación, que las necesidades están distribuidas dependiendo de la importancia e influencia que tengan en el comportamiento humano y las clasifica en primarias y secundarias. En la base están las necesidades fisiológicas o primarias como lo es el alimentarse, el dormir, el abrigarse y las necesidades biológicas. En el segundo nivel está la necesidad de seguridad, en el tercer nivel las sociales entre ellas tenemos la asociación, la participación y la aceptación. En el cuarto nivel la necesidad de autoestima y en el quinto nivel la necesidad de autorrealización.



Características de las necesidades humanas según Maslow:

Necesidades humanas según Maslow

Necesidades Fisiológicas

- Son de origen biológico.
- Están orientadas hacia la supervivencia del hombre.
- Necesidades básicas como: respirar, beber agua, dormir, comer, sexo, refugio.

Necesidades de Seguridad

- Surgen cuando las necesidades fisiológicas están satisfechas.
- El orden, la estabilidad y la protección.

-Dentro de estas necesidades se encuentran: seguridad física, empleo, ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal

Necesidades Sociales

-Surgen cuando las necesidades de seguridad y de bienestar fisiológico están medianamente satisfechas.

-La pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y están orientadas a superar los sentimientos de soledad y alienación.

- Estas necesidades se presentan cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o simplemente asistir a un club social.

Necesidades de Estima

-Cuando las tres primeras clases de necesidades están medianamente satisfechas, surgen las necesidades de estima orientadas hacia la autoestima.

-Reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás.

-La necesidad de las personas de sentirse seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad.

Necesidades de Autorrealización

-Son las más elevadas y se hallan en la cima de la jerarquía.

-Maslow describe que es la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona "nació para hacer", es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica. Ahora bien, esta teoría expresa las necesidades del ser humano dentro de las cuales se encuentran la fisiológica, seguridad, social, estima y autorrealización y que son primordiales para un buen desenvolvimiento en el día a día, sin embargo, cuando un individuo es excluido de un grupo social la satisfacción de dichas necesidades se ven afectadas y por ende la calidad de vida de esa persona. Por lo tanto, la inclusión debe de fomentarse para el crecimiento integral de individuo.

Teoría de las Expectativas Hellriegel y otros (2004)

Esta teoría es la que mayor aceptación tiene por la manera en que explica la

motivación y asegura que la fuerza de una inclinación a actuar de una forma específica, depende de la fuerza de una expectativa, de que al acto le continuará algún resultado, que al individuo le resultará atractivo. En tal sentido, Hellriegel y otros (2004):

Cuestionan qué es lo que se requiere dentro de una organización para motivar; al descifrar esto, se dirige en primer lugar a satisfacer las necesidades humanas básicas, diseñar puestos que motiven a la gente, intensificar la creencia de que se pueden alcanzar los premios deseados, y tratar a la gente de forma equitativa. La motivación representa las fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia las metas. (p. 117).

En este sentido, las circunstancias de los docentes repercuten negativamente en la productividad, entonces una de las tareas fundamentales de los gerentes, radica en canalizar de manera efectiva la motivación del empleado hacia el logro de las metas de la organización. En consecuencia, la motivación de los trabajadores es uno de los factores internos fundamentales que requiere una mayor atención para alcanzar el éxito laboral y, de ella depende en gran medida el comportamiento del personal y desarrollo profesional de los individuos, influyendo en la consecución de los objetivos y generando a su vez un mejor rendimiento de la misma. La motivación en la organización debe ser tomada en cuenta por los directivos; por lo que resulta indispensable conocer las necesidades de los empleados, creando un clima organizacional adecuado con un buen sistema de recompensas que induzca alcanzar las metas institucionales.

Hay que mencionar que adicional a las teorías de la motivación hay otros aspectos teóricos, como el desempeño laboral y la satisfacción laboral, que se deben tomar en cuenta para reforzar los conceptos teóricos del estudio.

Desempeño laboral

En las organizaciones, las personas constituyen la parte más importante de la misma, ya que estas desarrollan sus talentos, habilidades y cualidades que propician un ambiente de trabajo donde sus miembros manifiestan deseos de trabajar y

contribuir de manera efectiva al cumplimiento de los objetivos, estos se alcanzarán en base al desempeño laboral que cada individuo dentro de la organización.

De ahí pues, el desempeño laboral puede definirse como la forma en que un trabajador ejerce sus funciones y realiza sus actividades para el logro de los objetivos propuestos dentro de una estructura. El desempeño de un empleado y su nivel de satisfacción será elevado en la medida que sus valores individuales se ajusten con la organización.

Así mismo, en las organizaciones existen personas que desempeñan las funciones de sus cargos con responsabilidad y trabajan de manera comprometida para alcanzar buenos resultados; sin embargo, están aquellas cuyas actitudes reflejan desanimo, falta de compromiso, con la tendencia a no cumplir con sus responsabilidades. Por esta razón, la conducta del individuo estará orientada hacia la acción de ejercer con calidad su trabajo, siempre y cuando existan factores organizacionales u gerenciales orientados hacia la mejora tanto de la empresa como del individuo mismo.

Considerando, Arias (1999), define el alto desempeño como:

La convicción y las acciones tendientes a lograr la misión de las organizaciones superando las normas y los estándares fijados, así como las expectativas de los asociados, dentro de los valores establecidos, sin desperdicios y con la máxima repercusión positiva para la calidad de las personas, los grupos y la sociedad en general”. (p. 132).

Actualmente el desempeño laboral es un tema de suma importancia en el mundo laboral. Ya que de la motivación y las bondades recibidas por el trabajador de parte del empleador será su rendimiento.

Satisfacción laboral

En torno a la satisfacción laboral, considerada como elemento clave en el rendimiento laboral de los trabajadores de una organización, definida, por Ardivin (2000), citado por Márquez (2001), como: “Aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo

de necesidades y el objeto o los fines que las reducen” (p. 8), ésta resulta importante evaluarla en trabajadores de organizaciones como la que aquí se define, puesto que al tener trabajadores plenamente satisfechos, mejorará notablemente el trabajo desempeñado. Al respecto Márquez (2001), menciona que:

La satisfacción podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”. (p.25).

Davis y otros (2009), definen satisfacción laboral como "el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo" (p. 276). Por otro lado, Robbins (2009), establece que “La satisfacción en el trabajo es la diferencia entre la cantidad de recompensas que los trabajadores reciben y la cantidad que ellos creen que deberían recibir” (p. 25). Y así mismo, Márquez (2001), menciona que además se puede establecer dos tipos o niveles de análisis en lo que a satisfacción laboral se refiere:

Satisfacción General: indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.

Satisfacción por facetas grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa.

Factores determinantes en la satisfacción:

De acuerdo a los hallazgos, investigaciones y conocimientos acumulados (Márquez citando a Robbins, (2009), considera que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son:

- ✚ Reto del trabajo.
- ✚ Sistema de recompensas justas.
- ✚ Condiciones favorables de trabajo.
- ✚ Colegas que brinden apoyo.

- ✚ Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo.

Referentes Conceptuales

Deserción

Tinto, (1989) desde el punto de vista individual desertar significa el fracaso para completar un determinado curso de acción o alcanzar una meta deseada, en pos de la cual el sujeto ingreso a una particular institución de educación formal, por consiguiente, la deserción no solo depende de las intenciones individuales, sino también de los procesos sociales e intelectuales a través de los cuales las personas elaboran metas deseadas en cierta institución.

Factores que inciden en la deserción escolar

Para Aros y Quezada (2003), los factores que inciden en la deserción escolar del sistema educacional en forma aislada o conjunto que conforman la deserción son los siguientes:

- **Factor Socio- Económico:** la pobreza es un factor que induce a la fragilidad del grupo familiar, altera el apoyo afectivo, se genera carencia del proyecto de vida, ya que toda la fuerza de familiar se centra en la supervivencia.
- **Factor Geográfico:** la ubicación geográfica es fuente de desigualdad en cuanto a la permanencia de los docentes. Se considera que la distancia de la casa a la escuela sobre todo en las zonas rurales es un factor importante que se suma a la deserción docente.
- **Factor Familiar:** la familia tiene un papel importante como papel protector o desencadenante de la deserción docente. En este sentido uno de los factores familiares condicionantes de la deserción, es la constitución familiar: familia nuclear incompleta, con jefatura de hogar femenino; crisis familiar, con pérdida de la capacidad de guías y de fomentar el desarrollo del subsistema filial, como puede ser en familia de enfermos psiquiátricos, drogadictos,
- **Factor Educativo:** desde la perspectiva educativa, los principales factores que influyen en el abandono del docente, están relacionados con la organización

escolar, prácticas pedagógicas, manual de convivencias, disciplina, dificultad económica y poca o nula valoración del docente como profesional.

- **Factor Cultural (Entorno Social):** la deserción desde el punto de vista social, el cual está influido por el sistema de producción familiar, donde el ingreso al mantenimiento y sustento de la familia es insuficiente, la falta de oportunidades sociales, difícil acceso a la salud, inestabilidad laboral, baja seguridad social, limitaciones en posibilidades de recreación, entre otras.

Estrategias

Henry, (1993) identifica cinco definiciones de estrategia, a partir de variadas representaciones del término.

- ✚ La estrategia como plan: es un curso de acción que funciona como guía para el abordaje de situaciones. Este plan precede a la acción y se desarrolla de manera consciente.
- ✚ La estrategia como pauta de acción: funciona como una maniobra para ganar a un oponente.
- ✚ La estrategia como patrón: funciona como modelo en un flujo de acciones. se refiere al comportamiento deseado, y por lo tanto la estrategia debe ser consistente con el comportamiento, sea ésta intencional o no.
- ✚ La estrategia como posición: es una posición con respecto a un medio ambiente organizacional. Funciona como mediadora entre la organización y su medio ambiente.
- ✚ La estrategia como perspectiva: La estrategia como perspectiva corresponde a una visión más amplia, implica que no solo es una posición, sino, que también es, una forma de percibir el mundo. La estrategia es un concepto, una abstracción en la mente de los actores. Lo importante es que la perspectiva es compartida por y entre los miembros de la organización, a través de sus intenciones y acciones.

Estrategias de Orientación

Según Bisquerra (1998) Es una acción continuada, previamente planificada, encaminada a lograr unos objetivos, con la finalidad de satisfacer necesidades, y/o enriquecer el desarrollo integral del individuo. (s/p).

Teniendo en cuenta la importancia del desarrollo de estrategias, se presenta a continuación el Cuadro metodológico del Programa de orientación basado en estrategias motivacionales dirigido a los docentes para disminuir la deserción de los educadores

CUADRO 1. PROGRAMA DE ORIENTACIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES DIRIGIDO A LOS DOCENTES PARA DISMINUIR LA DESERCIÓN DE LOS EDUCADORES
CUADRO METODOLÓGICO

Objetivo general: Diseñar un programa de orientación basado en estrategias motivacionales dirigido a los docentes para disminuir la deserción de los educadores en la Escuela Básica Ricardo Urriera. Año académico (2020-2021)					
Variables	Definición de las variables	Dimensión de las variables	Indicadores	Ítems	Instrumento
Estrategias motivacionales	Chavarría (2010) define: Las estrategias motivacionales son toda acción planificada con objetivo de la motivación masiva de personas que tengan las siguientes características: disposición y entusiasmo. P. 32	Estrategias Motivación	Plan	1,2	Likert Modo de respuestas: Siempre A veces Nunca
			Motivación laboral,	3,4	
			Contribuir al aprendizaje personal	5,6	
			Preparación	7,8	
			Desempeño docente	9,10	
Deserción Docente	La Deserción Docente es un fenómeno multi-causal, en el cual intervienen diferentes tipos de factores que conllevan al desarrollo de dicha anormalidad. Monsalve. 2022	Insatisfacción laboral	Deserción Educativa	11,12	Likert Modo de respuestas: Siempre A veces Nunca
			Disminución	13,14	
			satisfacción	15,16 17,18	
			Capacitación Ambiente laboral	19,20	

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En el presente aparte, se mencionará, entre otros, el tipo de diseño de investigación, la población, muestra y las técnicas e instrumentos empleados.

Naturaleza de la Investigación

La presente investigación se realizó bajo el paradigma cuantitativo que según Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2010) ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente otorgando control sobre los fenómenos y un punto de vista de conteo y magnitudes de éstos. Asimismo, brinda la gran posibilidad de réplica y un enfoque sobre puntos específicos de tales fenómenos, además que facilita la comparación entre estudios similares.

Tipo y Diseño de Investigación

La presente investigación se ubica en el tipo de investigación proyectivo o tecnicista, en la modalidad denominada Proyecto Factible con apoyo en una investigación diagnóstica de carácter descriptiva, con diseño de campo no experimental transeccional.

Al respecto, Tamayo y Tamayo (1999) define el mismo como “un conjunto de recursos y etapas planteadas para solucionar problemas específicos y/o requerimientos o necesidades sociales y debe estar apoyada en una investigación de tipo documental o de campo” (p. 221). Este estudio comprenderá las siguientes fases o etapas: una fase diagnóstica, una revisión y sustentación bibliográfica, metodología y recursos necesarios para su ejecución, análisis y conclusiones sobre la viabilidad y realización del programa.

Por la naturaleza del problema de estudio, el diseño abordado para el diagnóstico que se realizará en la presente investigación se ubica dentro de las tipologías expuesta por Hernández Sampieri y otros (2010), entre los denominados diseños no experimentales, ya que se utiliza: “...para establecer patrones de comportamiento y

probar teorías no se construye ninguna situación, sino que se observan las situaciones ya existentes no provocados intencionalmente por el autor...” (p. 4). Así mismo, por sus características se pueden catalogar como una investigación de tipo descriptiva con Diseño no Experimental Transeccional.

Procedimiento

La realización de este estudio enmarcado en la modalidad de un proyecto factible se basa en las siguientes fases:

Fase I: Diagnóstica

1. Se estudió la situación de la problemática presente en los docentes en la Escuela Básica Ricardo Urriera. Año académico (2020-2021). Con la finalidad de ofrecer alternativas de aprendizaje con el diseño de un programa de estrategias de orientación basado en actividades lúdicas para la prevención del déficit de atención escolar.
2. Se realizó una revisión bibliográfica que sustente la investigación: en este punto se investigaran y tomaran como referencia los trabajos de investigación de diversos profesionales en el ámbito de la educación que estén acordes al estudio a realizar.
3. Se elaboró el marco teórico y metodológico del trabajo de investigación: para este segmento se elaborarán las bases teóricas que sustentarán la investigación y la metodología a emplearse para la adquisición confiable de datos que muestren y den certeza de la problemática que se desea identificar y resolver.
4. Se efectuó un estudio de factibilidad (técnica, económica y social).
5. Se construyó y evaluó por parte de los expertos el instrumento de medición a ser aplicado a los docentes en la Escuela Básica Ricardo Urriera. Año académico (2020-2021).
6. Evaluación del instrumento de medición por parte de personal calificado para esta.
7. Se realizó la inscripción del proyecto para su aprobación
8. Se aplicó el test y se procedió al análisis de los resultados obtenidos:

aplicación del instrumento de evaluación a los docentes y evaluación de los resultados del mismo.

9. Se elaboró el Programa de orientación basado en estrategias motivacionales dirigido a los docentes para disminuir la deserción de los educadores
10. Se redactará y presentará el Trabajo Especial de Grado.

Fase II: Estudio de la Factibilidad

A través de esta fase, se determinó la factibilidad de desarrollar la propuesta, como una vía para la solución a la situación planteada en el contexto de las diferentes asignaturas.

Beneficios

La comunidad educativa de la Escuela Básica Ricardo Uriera.

- Didácticos
- Apoyo a la presencialidad
- Servirá de referencia a otros programas, como a otra institución educativa.
- Recursos técnicos: laptop, video beam.

Los recursos técnicos requeridos para el desarrollo de este trabajo, fueron presupuestados por la autora de esta investigación.

Diseño de la Propuesta

En esta fase se considera la planificación del desarrollo del producto como respuesta alternativa para la posible solución de la problemática expuesta en el Capítulo I. Sobre la base de los resultados de un diagnóstico analizado desde una perspectiva cuantitativa.

Población

De acuerdo a Arias (2016), se habla de población, cuando se tiene un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio, y la muestra cuando se extrae de esta población un conjunto finito y representativo que generalice los resultados obtenidos. La población objeto de

estudio de esta investigación serán veinte (20) docentes que laboran en la Escuela Básica Ricardo Urriera. Año escolar (2020-2021),

Muestra

De la población antes mencionada se escogerá el total de la misma por ser una población pequeña, quedando constituida por 20 docentes lo que se define como una muestra censal. La muestra objeto de este estudio es toda la población porque es un número finito de sujetos, quedando calificada como muestra censal. Según Hernández (2010), expresa que “si la población es menor a 50 individuos, la población es igual a la muestra” (p.69). De este modo, es importante señalar que el trabajo de investigación presentó una muestra censal de veinte (20) educadores, que es la misma población de estudio. Por lo tanto, la muestra objeto de este estudio quedó en el 100% de la población para el logro preciso de los objetivos de la situación planteada.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Según Arias (2016), “(...) se entiende por técnica como el conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos (...)” (p. 32), en otras palabras, es la manera y proceso metodológico por medio del cual se van a obtener los datos y los instrumentos son los medios materiales, a través de los cuales se hace posible la obtención y archivo de la información requerida para la investigación.

De lo antes expuesto, se obtendrán los datos empleando la técnica de la encuesta definiéndola lo cual, de acuerdo a Arias, (2016):

Es un estudio observacional en el que el investigador busca recaudar datos por medio de un cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni controlar el proceso que está en observación (como sí lo hace en un experimento). Los datos se obtienen realizando un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, integrada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos. El investigador debe seleccionar

las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación. (p. 32).

El instrumento que se utilizará en la presente investigación será un cuestionario de respuestas cerradas construido a partir de las preguntas de investigación en un proceso dialéctico. Se seguirá la línea de continuidad y se realizarán las respectivas dimensiones e indicadores de cada pregunta, con la finalidad de darle concreción empírica al proceso.

Validez y Confiabilidad

La validez del instrumento es uno de los estadísticos de uso frecuente cuando se trata de construir un instrumento de medición; esta medida estadística se refiere fundamentalmente a que si los resultados de la recolección de los datos están sirviendo realmente a los propósitos para los cuales fueron elaborados, entonces se dice que tales resultados tienen validez.

Como se puede observar, la validez depende, entonces, de los resultados y no propiamente del instrumento en sí; esto permite inferir que la validez es el uso específico que ha de hacerse con los resultados, los cuales se relacionan con las interpretaciones que se hagan a los datos.

Los resultados no se pueden medir en términos de positividad o negatividad, sino por el contrario, se hace necesaria cierta elasticidad, es decir, verlos en términos de gradación para la interpretación de la validez; es por ello que este estadístico es siempre específico de algún uso específico en particular y no una cualidad general.

Respecto a la validez de contenido, el aspecto fundamental de este procedimiento es la relación que se establece entre cada objetivo y su expresión formal en el instrumento de investigación; por esta razón es importante establecer claramente el fin que se quiere determinar en el proceso de trabajo investigativo.

En consecuencia, existe una estrecha relación entre los aspectos metodológicos, como son los objetivos seleccionados, las variables planteadas, las dimensiones y los indicadores, los cuales tienen su correlato en los ítems diseñados en el instrumento;

este encadenamiento es lo que da la posibilidad de tener una validez de contenido coherente del instrumento y que realmente sea apropiado.

Por lo tanto, la validez de contenido es la representatividad específica de la naturaleza del objeto de estudio y su configuración de objetivos; el problema teórico planteado está conformado por ciertas propiedades, que consisten en las posibilidades en la cual se pueden concretar en realidades empíricas expresadas a través del instrumento a partir de los reactivos; es por ello que Kerlinger (1999) afirma que “ la validez de contenido es básicamente de juicio, ya que para comprobarla hay que someter el proceso a una indagación deductiva que va de lo general (red hipotética) hasta la conformación del instrumento de medición” (p.32).

Si se toma como ejemplo la validez interna de la variable independiente, ésta será su estructura de funcionamiento y su sucesión de constructos medibles.

Todo estudio de investigación debe poseer un grado de confianza en los resultados obtenidos, que sustenten y den base suficiente a lo que se desea analizar; en este sentido, Arias (2016) expresa que “la fiabilidad no se refiere directamente a los datos, sino a las técnicas de instrumentos de medida y observación, es decir, al grado en que las respuestas son independientes de las circunstancias accidentales de la investigación” (p. 24). En otras palabras, se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento, al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados.

Para determinar el índice de la confiabilidad del instrumento se utilizará el método Alfa de Cronbach el cual es un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y, por tanto, llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes. El Alfa es un coeficiente de correlación al cuadrado que, a grandes rasgos, mide la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre todos los ítems para ver que, efectivamente, se parecen. A continuación, se describe la ecuación a utilizar
Dónde:

K = N° de ítem

Si = Varianza de los ítems

St = Varianza total

$$\sigma = \frac{N}{n-1} \left[1 - \left(\frac{\sum St}{St} \right) \right]$$

Nivel de Decisión

+ 1	Perfecta
0,81 – 0,99	Muy Alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Moderada
0,21 – 0,40	Baja
- 1	Nula

Su interpretación será que, cuanto más se acerque el índice al extremo mejor es la fiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0,80.

Técnicas de Análisis de Datos

Cada uno de los datos obtenidos por medio del instrumento de medición describirá las características básicas de un conjunto de observaciones empleando un instrumento tipo cuestionario con escalamiento tipo Likert. Después de completar el cuestionario, cada elemento se puede analizar por separado. Se considera una escala de tipo ordinal, ya que no se puede asumir que los sujetos perciban las respuestas como equidistantes.

Cuando los datos se tratan como ordinales, es posible calcular la mediana y la moda (pero no la media). La dispersión se calcula por medio del intervalo entre cuartiles (no es posible calcular la desviación típica), o puede analizarse mediante técnicas no paramétricas, como la distribución χ^2 , la prueba de los signos de Wilcoxon, y el Alfa de Cronbach la cual va a ser la técnica implementada en esta investigación. Las respuestas a los elementos se pueden sumar, y hay que tener en cuenta que todos los elementos deben medir lo mismo.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el siguiente capítulo se presentan los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta realizada referida a la implementación de un programa de orientación basado en estrategias motivacionales dirigido a los docentes para disminuir la deserción de los educadores, se tomaron de manera organizada las dimensiones e indicadores del constructo de especificaciones, se registró en tabla de referencia así como gráficos estadísticos de barra cada uno de los ítems, con la intención de detectar la frecuencia y los porcentajes de los mismos.

Este proceso se llevó a cabo mediante una tabulación estadística, que consistió en el ordenamiento de los instrumentos y la elaboración de la matriz donde se registró la información obtenida. Igualmente, cada uno de los ítems fue interpretado estableciendo una relación entre la información suministrada por los sujetos y las bases teóricas que argumentan esta investigación con la intención de darle mayor confiabilidad y credibilidad al estudio realizado.

Atendiendo lo expuesto anteriormente, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento a la muestra en estudio, su fin fue diagnosticar la necesidad de un programa de orientación basado en estrategias motivacionales dirigido a los docentes para disminuir la deserción de los educadores en la Escuela Básica Ricardo Urriera.

Para tener una mejor organización y mayor practicidad el análisis e interpretación de los resultados se estableció en base a las dimensiones y los indicadores planteados en la investigación. Los cuales se presentan a continuación.

Dimensión: Estrategias

Tabla N°1

Indicador	Ítem	Preguntas para dar respuesta al indicador
Plan de acción	1	Cree usted que se podría implementar un plan de estrategias motivacionales que ayuden a disminuir la deserción docente
	2	Promueve dentro de su plantel la implementación de estrategias motivacionales con el fin de disminuir la deserción docente.

Fuente: Monsalve (2022)

CUADRO 2. Dimensión: Estrategias

	Si		No	
	f	%	f	%
ítem 1	15	75	5	25
ítem 2	6	30	14	70

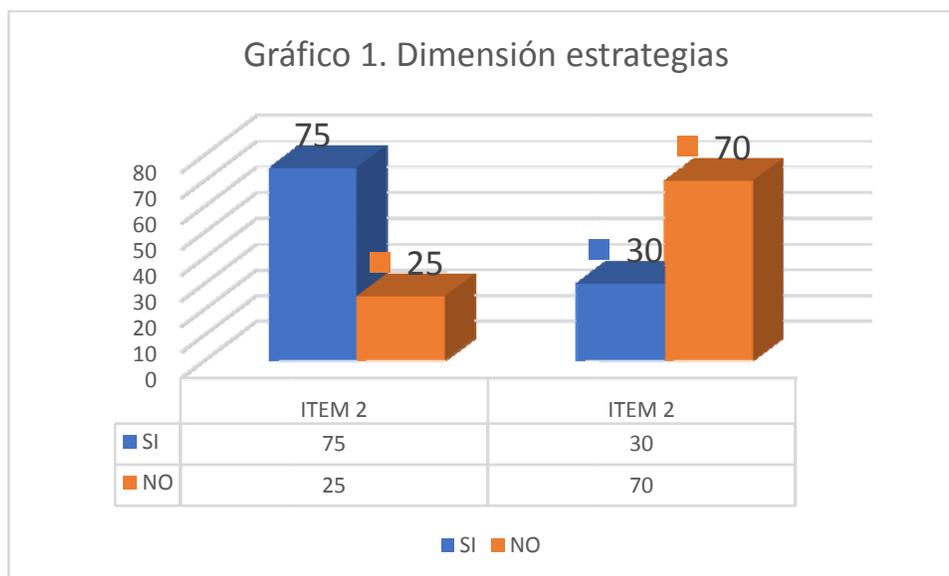


GRÁFICO 1. Dimensión: Estrategias

En la gráfica en el ítem 1 se puede observar que el 75% de los encuestado considera la necesidad de implementar un plan de estrategias motivacionales, donde se infiere de acuerdo Maslow (1948) la búsqueda de conocimiento y acciones sobre factores: seguridad física, empleo, ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal, que pueden incidir en la motivación - desmotivación de los docentes. En el ítem 2, el 70 % no promueve estrategias motivacionales con el finde disminuir la deserción docente.

Dimensión: Motivación laboral

Tabla N°2

Indicador	Ítem	Preguntas para dar respuesta al indicador
Motivación laboral	3	Opina usted que deberían existir mayor motivación laboral en el personal docente
	4	Opina usted que la motivación personal es de gran importancia para el mejor desempeño docente

Fuente: Monsalve (2022)

CUADRO 3. Dimensión: Motivación laboral

	Si		No	
	f	%	f	%
ítem 3	18	90	2	10
ítem 4	17	85	3	15

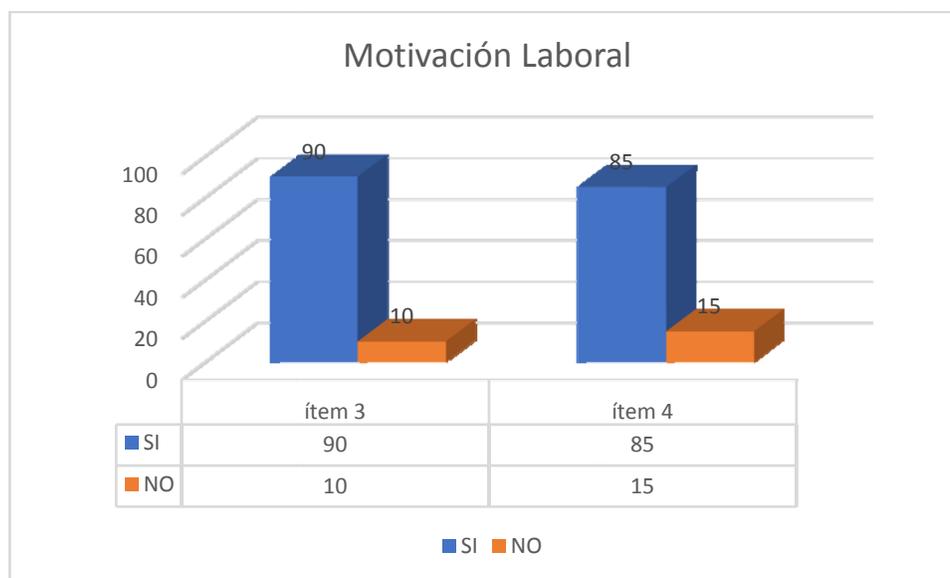


GRÁFICO2. Dimensión: Motivación laboral

En la gráfica, en el ítem 1, se puede leer que el 90% de los participantes en el estudio considera que debería existir mayor motivación laboral en el personal docente, ya que esta considera una necesidad de realización que impulsa a las personas a desempeñar un papel activo en las acciones, emprendimiento y resultados.

En el ítem 2, el 85% plantea que la motivación personal es de gran importancia para el mejor desempeño docente en cuanto a: logro, poder y afiliación.

Dimensión: Trabajo docente.

Tabla N°3

Indicador	Ítem	Preguntas para dar respuesta al indicador
Aprendizaje personal	5	Considera que el trabajo docente forma parte de la capacitación y formación del mismo.
	6	Opina que el trabajo docente influye en el aprendizaje personal de cada docente

Fuente: Monsalve (2022)

CUADRO 4. Dimensión: Trabajo docente

	Si		No	
	f	%	f	%
ítem 5	17	85	3	15
ítem 6	19	95	1	5

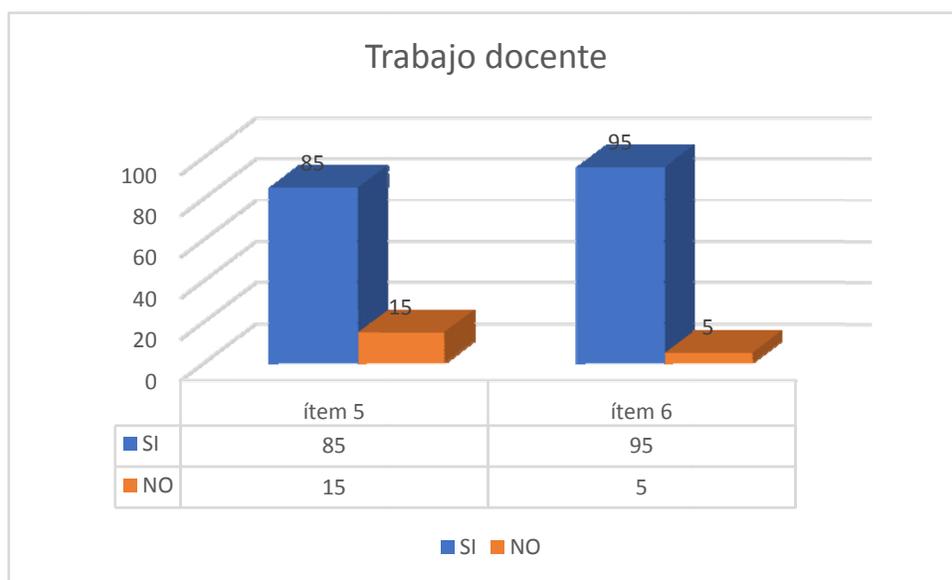


GRÁFICO 3. Dimensión: Trabajo docente

En la gráfica, en el ítem 5, se puede leer que el 85% de los participantes en el estudio considera importante la capacitación y formación ya que permite una mejor motivación laboral y forma parte de las estrategias motivacionales.

El ítem 6, el 95% de los docentes consideran que el trabajo docente es una fuente para el aprendizaje personal, ya que el aula de clase, las relaciones laborales, filiación, relaciones institucionales se constituyen en laboratorios para la mejora del desempeño laboral y personal.

Dimensión: Preparación

Tabla N°4

Indicador	Ítem	Preguntas para dar respuesta al indicador
Didáctica	7	Considera que se promueve la preparación del personal docente.
	8	Considera que la preparación del personal docente debería ser de una manera más didáctica

Fuente: Monsalve (2022)

CUADRO 5 Dimensión: Preparación

	Si		No	
	f	%	f	%
ítem 7	12	60	8	40
ítem 8	15	75	5	25

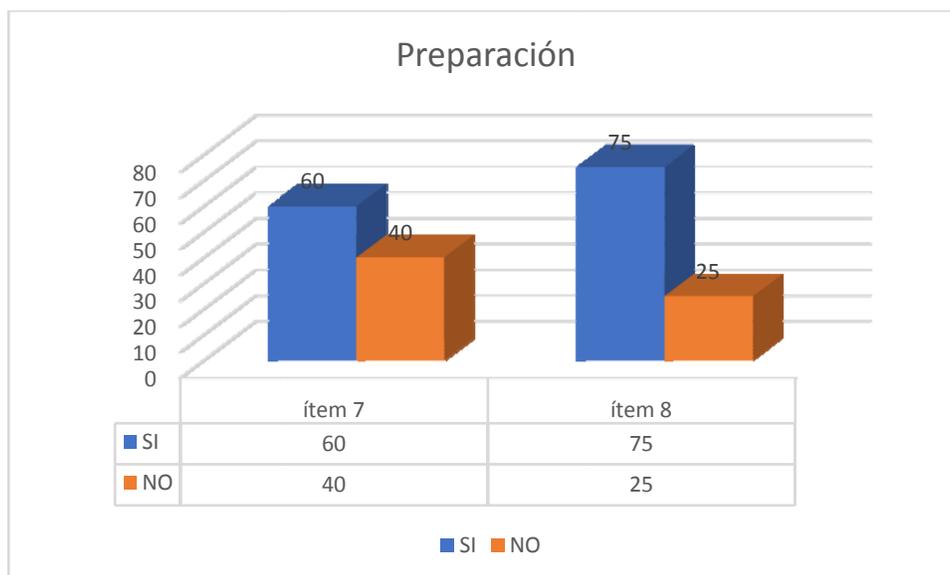


GRÁFICO 4 Dimensión: Preparación

En la gráfica, en el ítem 7, se puede leer que el 60% de los participantes en el estudio considera que se promueve la preparación del personal docente, lo cual es un aspecto positivo ya que forma parte de los elementos de satisfacción del docente, Condiciones favorables de trabajo. En el ítem 8 el 75% cuestiona los métodos, técnicas y procedimientos de la forma como se imparten estas actualizaciones.

Dimensión: Satisfacción laboral

Tabla N°5

Indicador	Ítem	Preguntas para dar respuesta al indicador
Desempeño docente	9	Observa que los docentes poseen poca satisfacción laboral afectando así el desempeño del mismo.
	10	Cree usted que el desempeño docente se ve afectado por la falta de satisfacción laboral existente en el personal docente.

Fuente: Monsalve (2022)

CUADRO 6. Dimensión: Satisfacción laboral

	Si		No	
	f	%	f	%
ítem 9	16	80	4	20
ítem 10	18	90	2	10

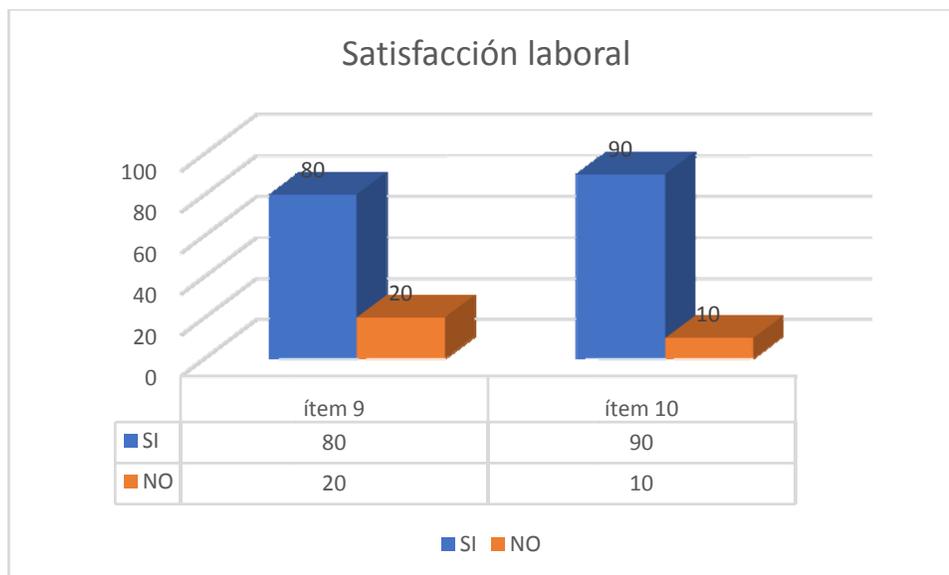


GRÁFICO 5 Dimensión: Satisfacción laboral

En la gráfica, en el ítem 9, se puede leer que el 80 % de los participantes en el estudio considera que se observa poca satisfacción laboral afectando así el desempeño, ello corrobora lo establecido en el planteamiento del problema, según estudios realizados, 80% están insatisfecho por la situación del país. 77% considera que los bajos beneficios salariales afectan su calidad de vida. El poco interés del Estado en solucionar la problemática educativa afecta al 75% de los consultados. El Currículo Bolivariano, los talleres para su implementación y el discurso presidencial sobre la educación inquieta a

72% de los docentes. En ítem 10, el 90% considera que el desempeño docente se ve afectado por la falta de satisfacción laboral existente en el personal docente, según lo argumentado por Davis y otros (2009), es el "el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo" (p. 276)

Dimensión: Deserción

Tabla N°6

Indicador	Ítem	Preguntas para dar respuesta al indicador
Deserción educativa	11	Usted desertaría de sus funciones académicas.
	12	Usted desertaría de su ámbito educativo.

Fuente: Monsalve (2022)

CUADRO 7 Dimensión: Deserción

	Si		No	
	f	%	f	%
ítem 11	5	25	15	75
ítem 12	6	30	14	70

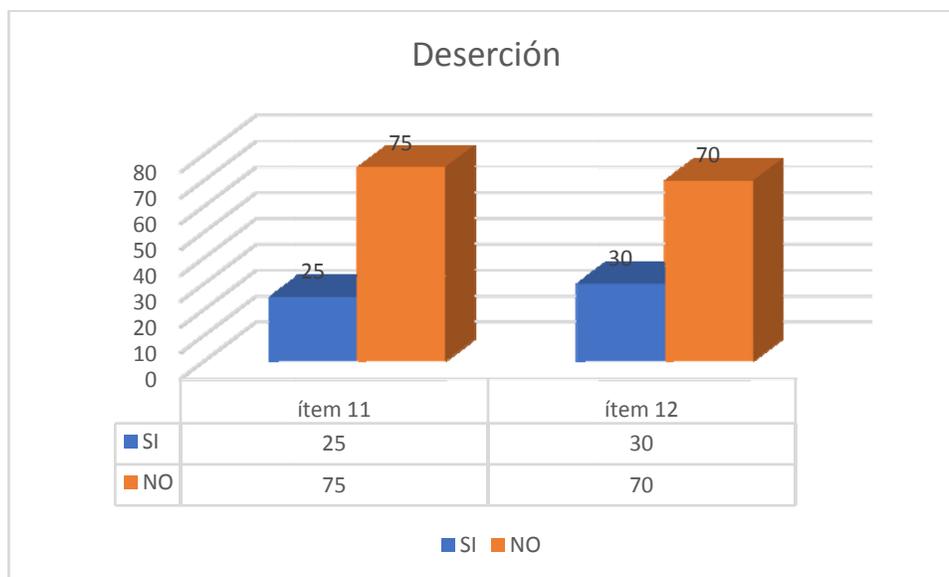


GRÁFICO 6 Dimensión: Deserción

En la gráfica, en el ítem 11, se puede leer que el 25 % de los participantes en el estudio considera desertar de sus funciones académicas y 75% no, existen diversas causas para desertar de las funciones académicas, reposos médicos, faltas esporádicas, no asistencia a reuniones, apatía por la planificación escolar. Lo cual contribuye a la desmejora de la

calidad educativa. En el ítem 12, el 30% los entrevistados considera la posibilidad de desertar del ámbito educativo, lo cual coincide con diferentes estudios, Diagnóstico Educativo de Venezuela (2021), Federación Venezolana de Maestros (2018,2022) han documentado esta situación.

Dimensión: Reducción del personal

Tabla N°7

Indicador	Ítem	Preguntas para dar respuesta al indicador
Disminución del personal	13	Considera usted que existe gran disminución de personal docente en su ámbito educativo.
	14	Estima que la disminución docente es debido a la falta de motivación existente en los mismos

Fuente: Monsalve (2022)

CUADRO 8 Dimensión: Reducción del personal

	Si		No	
	f	%	f	%
ítem 13	16	80	4	20
ítem 14	17	85	3	15

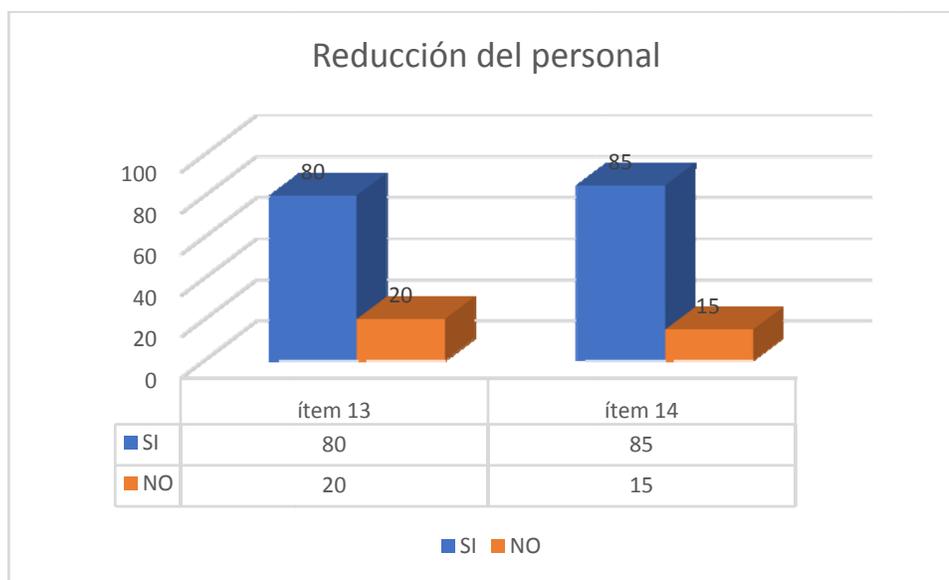


GRÁFICO 7 Dimensión: Reducción del personal

En la gráfica, en el ítem 13, se puede leer que el 80 % de los participantes en el estudio considera que existe gran disminución de personal docente, en el periodo 2018 al 2021, desertaron al menos 8 docentes, según la dirección del plantel.

En el ítem 14 el 85% considera que la disminución docente es debido a la falta de motivación, ya que existe impotencia de no contar con mecanismos eficaces para mejorar sus condiciones, situación que, si bien incomoda y genera insatisfacción, no está en sus manos mejorarla.

Dimensión: Programas de capacitación

Tabla N° 8

Indicador	Ítem	Preguntas para dar respuesta al indicador
Satisfacción docente	15	Siente que la satisfacción docente afecta el desempeño del mismo.
	16	Observa que la satisfacción docente influye en el desarrollo de las funciones académicas del mismo.
	17	Opina que los programas de capacitación en los docentes son de gran importancia como método de motivación para los mismos
	18	Estima que los programas de capacitación en los docentes incrementan el grado de satisfacción laboral

Fuente: Monsalve (2022)

CUADRO 9 Dimensión: Programas de capacitación

	Si		No	
	f	%	f	%
ítem 15	18	90	2	10
ítem 16	19	95	1	5
Ítem 17	14	70	6	30
Ítem 18	12	60	8	40

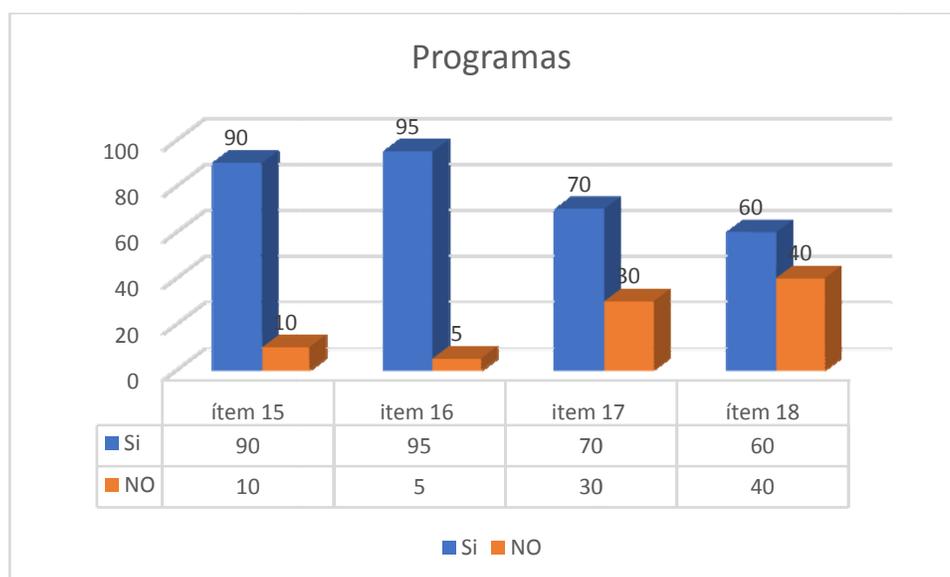


GRÁFICO 8 Dimensión: Programas de capacitación

En la gráfica, en el ítem 15, se puede leer que el 90 % de los participantes en el estudio considera que la satisfacción docente afecta el desempeño laboral. Se necesita proveer al docente de reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la organización, la carencia de todos estos elementos afecta el desempeño laboral. En la gráfica, en el ítem 16, se puede leer que el 95% de los participantes en el estudio considera que la satisfacción docente influye en el desarrollo de las funciones académicas; la disposición psicológica del docente hacia su trabajo (lo que piensa de el), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos, influyen en la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación.

En la gráfica, en el ítem 17, se puede leer que el 70% de los participantes en el estudio considera que los programas de capacitación en los docentes son de gran importancia como método de motivación, Se sabe que ciertos componentes físicos y sociales influyen sobre el comportamiento humano, es allí donde la motivación para el desempeño a través de programas de capacitación determina la forma en que el individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, entre otros aspectos. En la gráfica, en el ítem 18, se puede leer que el 60 % de los participantes en el estudio considera los programas de capacitación en los docentes incrementan el grado de satisfacción laboral, ya que la capacitación ofrece desarrollo, demanda compromiso y entre otras cosas, permite realizar las tareas con mayor eficacia, calidad y productividad.

Dimensión: Factores

Tabla N° 9

Indicador	Ítem	Preguntas para dar respuesta al indicador
Capacitación	19	Siente que el ambiente laboral influye en la motivación que poseen cada uno de los docentes.
Ambiente laboral	20	Considera que el ambiente laboral es uno de los principales factores influyentes en la motivación laboral

Fuente: Monsalve (2022)

CUADRO 10. Dimensión: Factores

	Si		No	
	f	%	f	%
ítem 19	17	85	3	15
ítem 20	15	75	5	15

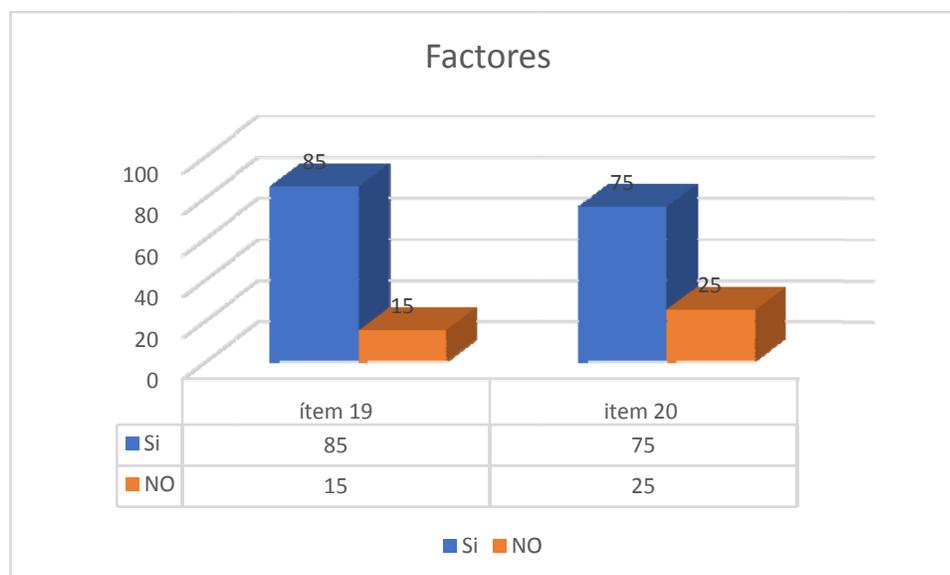


GRÁFICO 9 Dimensión: Factores

En la gráfica, en el ítem 19, se puede leer que el 85 % de los participantes en el estudio considera, que el ambiente laboral de la institución influye en la motivación que poseen cada uno de los docentes. Un buen ambiente laboral ayuda y alienta a ser competentes entre compañeros de trabajo, creando una conducta madura de todos sus miembros, permitiendo que ellos se comprometan a ser responsables de sus asignaciones laborales.

En el ítem 20, 75% de los participantes consideran que el ambiente laboral es uno de los principales factores influyentes en la motivación laboral. ¿Cuánto influye la motivación en el ambiente laboral? La motivación es uno de los factores internos dentro de la organización que requiere mayor atención. El motivo es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o por lo menos, que origina una tendencia hacia un comportamiento específico.

Conclusiones del diagnóstico

Conclusiones generales de la encuesta para determinar la necesidad de implementar un programa de orientación basado en estrategias motivacionales dirigido a los docentes para disminuir la deserción de los educadores señalan que las condiciones propias de la labor docente en Venezuela vienen marcadas por factores como los bajos salarios, el estado físico de las escuelas, la carencia de recursos institucionales, la doble jornada laboral para compensar los magros ingresos, las deficiencias nutricionales de los alumnos.

¿A pesar de todas estas debilidades es posible implementar acciones que permitan disminuir la deserción de los educadores? con el objetivo elaborar programas de motivación e incentivo que inmuten los factores de riesgo, se consulta a los docentes sujetos de interés sobre la posibilidad de crear las condiciones necesarias para el cambio y la mejora de la función docente.

En cuanto a implementación de programas para la mejora del desempeño profesional, motivacional se evidencia la necesidad en las variables e indicadores consultados de promoción y desarrollo de programas de capacitación al reconocer la necesidad de que los docentes consideran pertinente tener capacidades técnicas, prácticas, pedagógicas y relacionales.

En cuanto a la satisfacción docente se debe alentar y apoyar al personal para acceder a oportunidades de desarrollo profesional continuo a lo largo de su carrera. Para ello se recomienda que estas oportunidades sean lo más accesibles posible. Dentro de esta estructura juegan un rol fundamental organizaciones regionales, universidades que impartan y monitoreen el desarrollo adecuado de las oportunidades de desarrollo profesional (UNESCO-OIT, 2018).

Los encuestados consideran que el camino para incentivar y motivar parte de la idea de centrar la gestión sobre las personas, tratando de estimular adecuadamente sus actitudes positivas hacia los fines de la organización. La motivación laboral contribuye a generar un buen ambiente y clima laboral, fomentando la participación, el compañerismo y una cultura organizacional armónica que contribuya a alcanzar los objetivos globales.

Los encuestados consideran Los **factores motivacionales** involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

CAPÍTULO V

PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA PROGRAMA DE ORIENTACIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES DIRIGIDO A LOS DOCENTES PARA DISMINUIR LA DESERCIÓN DE LOS EDUCADORES

Presentación

Luego de los resultados derivados de la investigación preliminar y presentados en este estudio, a continuación se muestra la propuesta, producto de dicha investigación, la cual consiste en un programa de orientación basado en estrategias motivacionales dirigido a los docentes para disminuir la deserción de los educadores de la Escuela Básica Ricardo Urriera, Año escolar (2021-2022), del Municipio Valencia Estado Carabobo. Es un hecho ya admitido, apoyado por investigaciones sobre los efectos de estrategias y las respuestas adecuadas a las distintas necesidades que puedan presentar los educadores de dicho plantel educativo.

La propuesta se basa en la creación de un programa de orientación basado en estrategias motivacionales, la cual tiene como objetivo principal disminuir la deserción de los educadores a través de diversas actividades, pensando en las diferentes necesidades que poseen cada docente el cual ocasiona la desmotivación y posterior deserción de los mismos. Generalmente, en la actualidad existe un alto índice de deserción docente debido a los múltiples factores existentes. Por lo cual con la implementación de un programa de orientación basado en estrategias motivacionales se logrará disminuir la deserción docente en la Escuela Básica Ricardo Urriera.

Es vital conocer ciertos conceptos para aclarar la metodología utilizada en dicha investigación, así la palabra deserción es un término vinculado al verbo **desertar**: abandonar, dejar, alejarse.

En el plano educativo, se utiliza el término para hablar de aquellos docentes que abandonan sus puestos de trabajos por diferentes factores los cuales conllevan al desarrollo de dicha anormalidad.

En las Investigaciones de Jarabo, plantea como el objetivo identificar las posibles variables que afectarían la vida laboral y calidad de vida en el ámbito de empresas y servicio, y particularmente de servicios educativos y sanitarios. Consideró que la mayoría de los estudios sobre el tema muestran la importancia que poseen las variables del entorno de trabajo sobre la calidad de vida del trabajador, en especial la satisfacción laboral.

En este sentido, para lograr la disminución de la deserción docente se deben de implementar diferentes estrategias que permitan fomentar la motivación del educador y poder así cumplir con los objetivos planteados dentro de la investigación.

Respecto a las causas existen diferentes causas entre las que podemos mencionar las siguientes: descontento con el manejo de la disciplina de su escuela (60%) salario y pocos beneficios (22%) Migración a otros países (20%) estrés, agotamiento o presión (19%)y la percepción de no sentirse respetados y valorados (10%).

Ante esta realidad es de gran utilidad la implementación de un programa de estrategias motivacionales dirigido a los docentes de educación básica para disminuir la deserción de los educadores. Estas estrategias motivacionales tienen la finalidad de brindar un aporte para la implementación en el ámbito educativo, sugiriendo diversos ejercicios o estrategias que faciliten su desarrollo en cualquier momento de la jornada diaria.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

- Brindar a los docentes de la Escuela Básica Ricardo Urriera estrategias didácticas motivacionales que permitan disminuir el índice de deserción profesional de dicha institución.

Objetivos Específicos

- Otorgar a los docentes de la Escuela Básica Ricardo Urriera un programa de orientación basado en diversas estrategias donde se fortalezca la motivación laboral del docente.
- Capacitar a los docentes de la Escuela Básica Ricardo Urriera con las estrategias pedagógicas contentivas en el programa de orientación para fortalecer la motivación docente y lograr disminuir la deserción del mismo.

- Generar entusiasmo en los docentes para lograr la implementación de estrategias motivacionales que permitan disminuir el índice de deserción existente en la Escuela Básica Ricardo Urriera.
- Manejar la ansiedad y el estrés a través de los sentimientos y emociones.

Justificación de la Propuesta

La realización de esta propuesta tiene un carácter relevante porque busca, no solo el estudio de la problemática, sino que también plantear alternativas para una práctica adecuada de la docencia a través del diseño de programa estratégico pedagógico. De esta manera, la presente investigación evidencia que la escasez de docentes facilita que la práctica sea inadecuada, sin la pedagogía correcta. Además de un conocimiento insuficiente, lo cual perjudica la formación intelectual de los estudiantes, es decir, el país se está quedando sin educadores con años de experiencia y sin estudiantes en formación que se conviertan en la generación educativa de relevo.

Del mismo modo, esta investigación es importante porque pretende dar respuesta a un problema presentado que genere una gestión dinámica e inclusiva de cambio en el docente en ejercicio, complementando los conocimientos adquiridos en los estudios precedentes.

Es importante destacar que la deserción docente es una de las más grandes debilidades que puede presentar un país.

Fundamentación Teórica de la Propuesta

Teoría de la autorrealización. Maslow, A. (1948)

Abraham Maslow fue un famoso psicólogo estadounidense y humanista que estudio la motivación humana y cómo esta dependía o se componía de unas necesidades básicas.

La teoría de la Autorrealización de Maslow, A (1948) quien cree que el ser humano es un individuo cuyas necesidades crecen y cambian a lo largo de toda su vida. A medida que el hombre o mujer satisfacen sus necesidades básicas o primarias, otras más elevadas como las secundarias ocupan el predominio de su conducta y se vuelven imprescindibles en su mundo. Dentro de estas últimas las necesidades de autorrealización son fundamentales para el desarrollo de los talentos y creatividad de la persona. Las necesidades de Autorrealización son conocidas también como necesidades de auto superación o auto actualización. Aquellas son más difíciles de describir porque son distintas y únicas, y varían además de un individuo a otro.

Es por ello que se necesita tener educadores con un gran índice motivación para lograr así un mejor desempeño y desarrollo docente en el ámbito educativo.

Teoría de las Expectativas Hellriegel y otros (2004)

Esta teoría es la que mayor aceptación tiene, acerca de la manera en que explica la motivación y asegura que la fuerza de una inclinación a actuar de una forma específica, depende de la fuerza de una expectativa, de que al acto le continuará algún resultado, que al individuo le resultará atractivo. En tal sentido, Hellriegel y otros (2004):

Cuestionan qué es lo que se requiere dentro de una organización para motivar; al descifrar esto, se dirige en primer lugar a satisfacer las necesidades humanas básicas, diseñar puestos que motiven a la gente, intensificar la creencia de que se pueden alcanzar los premios deseados, y tratar a la gente de forma equitativa. La motivación representa las fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia las metas. (p. 117).

Partes de la propuesta

La propuesta, basada en estrategias motivacionales que permitan disminuir la deserción docente, está diseñada para trabajar de forma individual, en pareja y grupal. Está conformada por actividades desarrolladas para potenciar y para fortalecer la motivación docente.

Destinatarios

Esta propuesta metodológica basada en estrategias motivacionales, está destinada para el personal docente de educación básica de la Escuela Básica Ricardo Urriera

Síntesis de la aplicación

Se aplican ocho (08) actividades divididas en:

- dos ejercicios de conocimiento o interacción personal entre los docentes,
- dos de esfuerzo, motivación y trabajo en equipo,
- dos de crecimiento o formación personal y
- dos de relajación, con el fin de conocer y evidenciar las inquietudes y desmotivaciones que posee el personal docente

Factibilidad de la Propuesta

Factibilidad técnica

Desde el punto de vista técnico, la Escuela Básica Ricardo Urriera cuenta con la estructura adecuada para la realización de charlas y talleres presenciales que permitirán llevar a cabo la capacitación de los docentes en las estrategias pedagógicas contentivas en el programa de orientación para fortalecer la motivación docente y lograr disminuir la deserción del mismo. Asimismo, no se requiere de equipos de alta tecnología, sólo video beam, laptop y material didáctico como lápiz, colores y hojas de papel bond. Lo que se requiere es generar entusiasmo en los docentes para lograr la implementación de estrategias motivacionales que permitan disminuir el índice de deserción existente en la escuela y manejar la ansiedad y el estrés de los docentes y todo el personal a través de los sentimientos y emociones., así como la voluntad de los mismos para participar en las sesiones.

Factibilidad económica

La propuesta plateada es completamente factible desde el punto de vista económico como se puede detallar en la tabla 10, en la misma se observa que lo gastos de implementación de la propuesta son bajos ya que la misma se potencia mediante el empleo de estrategias. Es importante detallar que la inversión es relativamente baja, pero al mismo tiempo es una inversión valiosa y plenamente justificada al ser apoyada por la directiva de la escuela y al evaluar los resultados a futuro se podrá medir los niveles de deserción en dicha escuela comparándolos con los actuales, además, es un referente y un aval para ser divulgada y empleada por otras escuelas.

Tabla N°10

Materiales e insumos	Costos (\$)
Diseño e impresión de la propuesta	10
Papel bond	5
Cartelera informativas	10
Material de apoyo (tríptico)	15
Refrigerio para participantes	10
Video beam	De la institución
Laptop	La autora
Total	50

Fuente: Monsalve (2022)

Factibilidad social

La implementación de las estrategias y aplicación por parte de los docente, son socialmente factible ya que toda preparación y capacitación de los docentes mejora su praxis docente y esto a la vez se ve reflejado en mejoras a los alumnos y por ende a la sociedad tan golpeada moral, económica y educacionalmente, mientras mejor preparados se encuentren los docentes, mayor son las probabilidades de romper y cambiar paradigmas y lograr avances en la calidad de la educación que se le imparte a los alumnos de nuestro país.

Objetivo General: Brindar a los docentes de la Escuela Básica Ricardo Urriera estrategias didácticas motivacionales que permitan disminuir el índice de deserción profesional de dicha institución

CUADRO 11. Otorgar a los docentes de la Escuela Básica Ricardo Urriera un programa de orientación basado en diversas estrategias donde se fortalezca la motivación laboral del docente.

Estrategia	Actividad	Tiempo	Responsable	Recurso Físico	Espacio físico	Evaluación
Conociendo al personal docente como persona	Charla motivacional: el facilitador dará inicio a la actividad facilitándole a cada docente papel y lápiz donde cada uno de ellos escribirá las razones por las cuales les gusta ser docente y en la otra parte de la hoja escribirán las razones por las cuales se sienten desmotivados. Posteriormente cada uno de ellos expondrá sus razones a través de gestos y emociones, esto ayudará a que cada docente pueda liberar estrés, sentimientos, emociones e inquietudes. Finalmente se podrá evidenciar a través del relato de cada docente que razones obtuvieron mayor peso si las motivaciones a ser docentes o las desmotivaciones del mismo. Esto con el fin de lograr conocer a cada docente como persona.	De 8:00 a 12:00 p.m.	Personal capacitado	Humanos: Participantes Facilitador Materiales: Hojas de papel Lápices	Aula de clases	Observación directa

<p>Tiempo libre</p>	<p>Convivencias motivacionales: el facilitador realizara la actividad fuera del plantel educativo donde cada docente lograra desarrollar y fortalecer su motivación como educador a través de actividades lúdicas y de relajación, esto con el fin de mejorar las condiciones laborales de cada uno de ellos. Finalmente, cada docente relatara que fue lo mejor de la experiencia y de qué manera esta lo ayudara a mejorar su motivación laboral.</p>	<p>De 8:00 a 12:00 p.m.</p>	<p>Personal capacitado</p>	<p>Humanos: Participantes</p>		
----------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------	----------------------------	------------------------------------------	--	--

CUADRO 12. Objetivo Específico: Capacitar a los docentes de la Escuela Básica Ricardo Uriera con las estrategias pedagógicas contentivas en el programa de orientación para fortalecer la motivación docente y lograr disminuir la deserción del mismo.

Estrategia	Actividades	Tiempo	Responsable	Recursos	Espacio Físico	Evaluación
Esfuerzo y Motivación personal	El facilitador propondrá al personal de la institución la realización de un concurso al mejor docente planificador el cual se realizará al final de cada momento pedagógico o lapso del año escolar, esto con el fin de motivar el trabajo de cada docente y se logre implementar nuevas estrategias motivacionales en cada docente. Finalmente, el o los docentes ganadores recibirán un presente y reconocimiento para luego cada uno expresar su experiencia personal con la realización de este trabajo.	3 Momentos pedagógicos	Experto en la materia	Humanos: Participantes Facilitador Materiales: Hojas de papel Lápices. Impresora	Aula de clases	Observación directa
Trabajo en equipo	El facilitador propondrá a los docentes la obtención de un bono mensual por mejor cumplimiento de actividades y mejor asistencia, esto con el fin de incentivar al docente y brindarles un apoyo motivacional para el cumplimiento de sus actividades diarias	De 8:00 am 12:00 p.m.	Experto en la materia	Humanos: Participantes Facilitador Materiales: Hojas de papel Lápices	Aula de clases	Observación Directa

--	--	--	--	--	--	--

CUADRO 13. Objetivo Específico: Generar entusiasmo en los docentes para lograr la implementación de estrategias motivacionales que permitan disminuir el índice de deserción existente en la Escuela Básica Ricardo Urriera

Estrategia	Actividad	Tiempo	Responsable	Recursos	Espacio Físico	Evaluación
Crecimiento personal	El facilitador ofrecerá mensualmente al personal docente talleres y cursos de aprendizaje en diferentes áreas educativas, lo cual le permita desarrollar y fortalecer su crecimiento profesional tomando en cuenta las necesidades de los docentes. Esto con la finalidad de promover la motivación del educador.	De 8:00 a 12:00 p.m.	Experto en la materia	Humanos: Participantes Facilitador Materiales: Hojas lápices colores	Aula de clases	Observación directa

Equipos de docentes.	<p>El facilitador propondrá la creación de equipos de trabajo para realizar las planificaciones educativas ya que este es uno de los grandes desafíos que tienen los docentes y al transformarlo en un trabajo en equipo fomentamos la retroalimentación y motivación entre cada uno de ellos, para lograr así disminuir la carga laboral la cual influye en la motivación del personal.</p>	<p>De 8:00 a 12:00 p.m.</p>	<p>Experto en la materia</p>	<p>Humanos: Participantes Facilitador Materiales: Hojas Lápiz Computadoras</p>	<p>Aula de clases</p>	<p>Observación Directa</p>
-----------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------	------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------	----------------------------

CUADRO 14. Objetivo Específico: Manejar la ansiedad y el estrés a través de los sentimientos y emociones

Estrategia	Actividad	Tiempo	Responsabl e	Recursos	Espacio Físico	Evaluación
Sondeo de motivaciones	El facilitador del grupo indicara que cada vez que se inicie una actividad nueva. Les pedirá a los integrantes del grupo que indiquen cuál ha sido la motivación que les ha hecho estar allí. De manera individual, los integrantes del grupo responderán a una serie de preguntas de este tipo: ¿por qué he venido a esta actividad?, ¿cuál es mi estado de ánimo hoy?, ¿qué espero obtener en el día de hoy?, ¿qué estoy dispuesto a aportar en el día de hoy? Luego cada participante compartirá con el resto del grupo, sus inquietudes y qué ha respondido a las preguntas que planteó en un primer momento el facilitador del grupo. esto con la finalidad de conocer las inquietudes que presenta cada docente como persona para lograr así el mejoramiento de la motivación de los educadores.	De 8:00 a 12:00 p.m.	Experto en la materia	Humanos: Participantes Facilitador Materiales: Música suave Equipo de sonido Hojas Lápiz	Espacio amplio o al aire libre	Observación Directa

<p>Relajación musical</p>	<p>El facilitador invitara a cada docente a colocarse sentados o acostados y les explica que al momento de colocar la música deben de cerrar sus ojos y visualizar que es lo que más le gusta de ser docentes y porque están allí de igual manera les pedirá que respire de manera profunda y continua al finalizar la música estos abrirán los ojos y se podrán de pie para expresar con una frase o palabra como se sintieron con la realización de esta actividad y que fue lo que más disfrutaron</p>		<p>Experto en la materia</p>	<p>Humanos: Participantes Facilitador Materiales: Música Equipo de sonido</p>	<p>Espacio abierto</p>	<p>Observación Directa</p>
----------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------	----------------------------

Referencias

- Agreda, A (2012) Formación docente para una educación humanizada. Tesis de Doctorado. Universidad de Carabobo.
- Ardovin, A. (2000) Fundamentos del Clima Organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC). España.
- Arias, F. (2016) El Proyecto de Investigación. (5ª ed.) Venezuela: Editorial Episteme.
- Arias, G. (1999). Administración de Recursos Humanos. Editorial Trillas. México.
- Ausubel, D.P. (1976). *Psicología educativa: un punto de vista cognoscitivo*. México: Trillas.
- Bisquerra (1998). *Estrategia de orientación* [Documento en línea]. Disponible en: <http://redescepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/ESCUELA%20DE%20PADRES/CEAPA/PROGRAMAS%20DE%20OR%20PREVENCION%20%20DESARROLLO.htm> [consulta: 2020, mayo 01].
- Brunet, L. (2012). *Clima de Trabajo en las Organizaciones. Definiciones, Diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas. México.
- Calatrava, C. (2020) *Los docentes somos el muro de contención de la tiranía*. Investigación de la UCAB.
- Campusano, R (2016) La formación personal del futuro profesor: Un estudio desde el enfoque radical e inclusivo y la ontología del lenguaje. Tesis de Doctorado. Universidad Autónoma de Madrid.
- Carmona, S. (2018). *El TDA podría deberse no sólo a un déficit atencional también de Motivación*. Departamento de Psiquiatría y Medicina legal Universidad de Barcelona. Obtener en PDF. {Artículo en línea} [isponiblehttp://www.uab.es/servlet/Satellite?cid=1096481466568&pagename=UABDivulga%2FPage%2FTemplatePageDetalleArticleInvestigar¶m1=120331847131](http://www.uab.es/servlet/Satellite?cid=1096481466568&pagename=UABDivulga%2FPage%2FTemplatePageDetalleArticleInvestigar¶m1=120331847131).
- Cerreño, A (2012) El ser y el hacer del docente venezolano en el contexto de la educación bolivariana: Paradigmas y realidades. Tesis de Doctorado. Universidad de Carabobo.
- Clements, S. y Peters, J. (1966). *Disfunción cerebral mínima en el niño en edad escolar* Instituto Nacional de enfermedades neurológicas y ceguera, monografía n° 3USA Departamento de Salud y bienestar social. Recuperado el 20 de abril http://book.gogle.com.pe/book?¿rd=s_95BLpvvdxClements,y+Peters+1966.
- CORRESPONSAL EN CARACAS (2018) Las crisis vacía las aulas de alumnos y profesores en Venezuela. Consultado el 23 de noviembre del 2019.
- Davis y Newstrom. (2009). Comportamiento Humanos en el Trabajo. Octava Edición. Editorial Mac Graw Hill Internacional de México.
- Díaz, G (2018) Venezuela se queda sin docentes y sin estudiantes. Consultado el 23 de noviembre del 2019.
- EL NACIONAL. WEB (2018) Crisis educativa se acentuó por la diáspora y servicios deficientes. Consultado el 23 de noviembre del 2019
- Ferraro, C. (2016) Incidencia del Ausentismo Laboral y Factores Determinantes en el Personal de Enfermería del Hospital Zonal Especializado en Oncología “Luciano Fortalet” Tesis de Postgrado. Universidad Nacional del Rosario. Ciudad de Olavarría. Disponible en <http://capacitasalud.com/biblioteca/wp-> Consultado junio 2020

- Figuroa, R. (2019) La educación está en crisis y eso no se resuelve con darle un barniz. Unidad democrática sectorial. Disponible en: <https://talcualdigital.com/raquel-figuroa-la-educacion-esta-en-crisis-y-eso-no-se-resuelve-con-darle-un-barniz/>
- Gaceta Oficial N° 5.496 Extraordinario. Reglamento del ejercicio de la profesión docente. Caracas, Venezuela, 04 de octubre de 2000
- Gagne, R.M. y Briggs, S.J. (1974). *Principios de diseño instruccional*. Nueva York, Holt, Reinhardt y Winston (Traducción castellana: Planificación de la Enseñanza, México: Trillas.
- Gagne, R.M. y Dick, W. (1983) *Psicología de la Instrucción*. Annual Review of Psychology.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Décima Edición. Thompson. Ciudad de México.
- Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2010) *Metodología de la Investigación*. (5ª ed.). México: McGraw Hill
- Jarabo, B. (2016) *Condiciones de Trabajo, Satisfacción Laboral y Calidad de Vida Laboral en Educación y Sanidad*. Tesis Doctoral Universidad Miguel Hernández Elches. España. Disponible en <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3018/1/TD%20Rodr%C3%ADguez%20Jarabo%2C%20Beatriz.pdf>. Consultado junio 2020
- Kerlinger, F. (1999). *Investigación de Comportamiento*. México: Nueva Editorial.
- Martin, S (2018) Venezuela: profesores y estudiantes en “peligro de extinción”. Consultado el 23 de mayo del 2020. Resolución No. 01. Resolución No. 01 Ministerio de Educación. Caracas, Venezuela, 15 de enero de 1997
- Maslow, A. (1948) *Motivación y personalidad*. 3ª Edición Harper y Row Publisher. New York
- Márquez, L. (2001) Propuesta de un plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores en la tienda el fundado. Disponible en: <https://www.monografias.com/trabajos-pdf2/mejora-clima-organizacional-satisfaccion-laboral/mejora-clima-organizacional-satisfaccion-laboral2>
- Kappa, P. (2018) Departamento de trabajo de Estados Unidos.
- Pernia, R. (2018) *Estrategias Gerenciales Fundamentadas en la Motivación del Desempeño Docente*. Universidad Experimental Libertador. Trabajo Especial de Grado para optar al título de Magister en Gerencia Educativa.
- Robbins, S. (2009) **Comportamiento Organizacional**. México. Editorial Prentice Hall. 10ma. Ed.
- Romero, M. (2019) Ausentismo Laboral y su Incidencia en la Calidad Educativa de la E.B. “Flor Torres De Núñez”, En Naguanagua, Estado Carabobo. Trabajo Especial de Grado. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela
- Tamayo y Tamayo, M. (1999) *El Proceso de la Investigación*. (3ª. ed.) México: Limaza y Noriega.
- Tinto, V (1989) *Definir la deserción: una cuestión de perspectiva*, en *Revista de la Educación Superior, XVIII* [Documento en línea]. Disponible en: <http://laisumedu.org/showBib.php?idBiblio=2663&cates=Otros+temas&idSubCat=70&subcates=6.-+Notas+de+inter%E9s+general&ssc=31&m=mail1&p=mail1> [Consulta: 2020, mayo 12]

- Universidad Católica Andrés Bello (2020) Sistema de Evaluación de Conocimientos en línea. Caracas-Venezuela. Disponible en: <http://w2.ucab.edu.ve/secel.html>
- UNESCO (2019) Docentes. Consultado el 20 de mayo del 2019, de <http://www.unesco.org/>
- UNESCO (2015) Declaración de Incheon. Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible Consultado el 20 de enero de 2022. Disponible en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_spa
- Vera, Y. (2018) *Plan Estratégico Gerencial de Motivación, dirigido al Personal Docente para la Mejora del Clima Organizacional*. Universidad Experimental Libertador. Trabajo Especial de Grado para optar al título de Magister en Gerencia Educativa.



ANEXO N° 1
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN.
MENCIÓN INVESTIGACION EDUCATIVA



INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuesta dirigida a los docentes de la Escuela básica “Ricardo Urriera” del municipio Valencia del Estado Carabobo.

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Valencia, junio de 2021

Estimado(a) docente:

Me dirijo a usted en la oportunidad de solicitar su colaboración para dar respuesta a un conjunto de planteamientos contenidos en el documento que a continuación se presenta.

Su información será la base de un estudio que servirá para analizar las causas de deserción de los docentes de la Escuela Básica Ricardo Urriera del municipio valencia del Estado Carabobo-Se trata de marcar “X” en la alternativa que considere conveniente. Para garantizar la confidencialidad y anonimato a su participación no tendrá que incorporar su nombre en el instrumento.

Mil gracias por su colaboración.

Atentamente

Lic. Asleni Monsalve
C. I. 18.240.165



ANEXO N° 2
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN.



MENCIÓN investigación educativa
INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuesta dirigida a los docentes de la Escuela básica “Ricardo Urriera” del municipio Valencia del Estado Carabobo.

Instrucciones

Responda los siguientes planteamientos.

Ítems		Forma de respuesta		
		S	CS	N
	Usted como Docente:			
01	Cree usted que se podría implementar un plan de estrategias motivacionales que ayuden a disminuir la deserción docente			
02	Promueve dentro de su plantel la implementación de estrategias motivacionales con el fin de disminuir la deserción docente.			
03	Opina usted que deberían existir mayor motivación laboral en el personal docente.			
04	Opina usted que la motivación personal es de gran importancia para el mejor desempeño docente			
05	Considera que el trabajo docente forma parte de la capacitación y formación del mismo.			
06	Opina que el trabajo docente influye en el aprendizaje personal de cada docente.			
07	Promueve la preparación del personal docente.			
08	Considera que la preparación del personal docente debería ser de una manera más didáctica			
09	Observa que los docentes poseen poca satisfacción laboral afectando así el desempeño del mismo.			
10	Cree usted que el desempeño docente se ve afectado por la falta de satisfacción laboral existente en el personal docente.			
11	Usted desertaría de sus funciones académicas.			
12	Usted desertaría de su ámbito educativo.			
13	Considera usted que existe gran disminución de personal docente en su ámbito educativo.			
14	Estima que la disminución docente es debido a la falta de motivación existente en los mismos.			
15	Siente que la satisfacción docente afecta el desempeño del mismo.			
16	Observa que la satisfacción docente influye en el desarrollo de las funciones académicas del mismo.			
17	Opina que los programas de capacitación en los docentes son de gran importancia como método de motivación para los mismos.			
18	Estima que los programas de capacitación en los docentes incrementan el grado de satisfacción laboral.			
19	Siente que el ambiente laboral influye en la motivación que poseen cada uno de los docentes.			
20	Considera que el ambiente laboral es uno de los principales factores influyentes en la motivación laboral.			

ANEXO (3)



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

- ❖ Lea cuidadosamente cada una de las propuestas
- ❖ Trate de responder cada una de las propuestas
- ❖ Marque con una "X" la propuesta que estime más acertada.

Leyenda: A: Aceptable, M: Mejorable, P: Pertinente, D: Deficiente.

Experto

Evaluador

Profesor: _____

C. I.: _____

Firma: _____



ANEXO (4)

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

MENCIÓN investigación educativa
INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuesta dirigida a los docentes de la Escuela básica "Ricardo Urriera" del municipio Valencia del Estado Carabobo.

Instrucciones

Responda los siguientes planteamientos.

Ítems	Usted como Docente:	Validación de los expertos			
		Aceptable	Mejorable	Pertinente	Deficiente
01	Cree usted que se podría implementar un plan de estrategias motivacionales que ayuden a disminuir la deserción docente				
02	Promueve dentro de su plantel la implementación de estrategias motivacionales con el fin de disminuir la deserción docente.				
03	Opina usted que deberían existir mayor motivación laboral en el personal docente.				
04	Opina usted que la motivación personal es de gran importancia para el mejor desempeño docente				
05	Considera que el trabajo docente forma parte de la capacitación y formación del mismo.				
06	Opina que el trabajo docente influye en el aprendizaje personal de cada docente.				
07	Promueve la preparación del personal docente.				
08	Considera que la preparación del personal docente debería ser de una manera más didáctica				
09	Observa que los docentes poseen poca satisfacción laboral afectando así el desempeño del mismo.				
10	Cree usted que el desempeño docente se ve afectado por la falta de satisfacción laboral existente en el personal docente.				
11	Usted desertaría de sus funciones académicas.				
12	Usted desertaría de su ámbito educativo.				
13	Considera usted que existe gran disminución de personal docente en su ámbito educativo.				
14	Estima que la disminución docente es debido a la falta de motivación existente en los mismos.				
15	Siente que la satisfacción docente afecta el desempeño del mismo.				
16	Observa que la satisfacción docente influye en el desarrollo de las funciones académicas del mismo.				
17	Opina que los programas de capacitación en los docentes son de gran importancia como método de motivación para los mismos.				
18	Estima que los programas de capacitación en los docentes incrementan el grado de satisfacción laboral.				
19	Siente que el ambiente laboral influye en la motivación que poseen cada uno de los docentes.				
20	Considera que el ambiente laboral es uno de los principales factores influyentes en la motivación laboral.				