



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



**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN AL LOGRO PARA EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA ESCUELA BOLIVARIANA “CIUDAD DE GUANARE”,
ESTADO PORTUGUESA.**

Autora: Alvarez Luzmary

Valencia, mayo, 2013

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por bendecirme por hacer realidad este sueño anhelado.

A la UNIVERSIDAD DE CARABOBO, por abrirme las puertas y darme la oportunidad de realizar mis estudios de Postgrado.

A mis padres por su apoyo infinito. Los amo con todo el corazón.

A mis hijos, que aun estando en el mundo de la infancia, supieron comprender mis ausencias.

A mis hermanos Josmary y Josmer, por contribuir en el desarrollo de este logro.

A Nelson Guillen, por formar parte de mi vida.

A mi familia quienes en todo momento me dieron el apoyo para alcanzar esta meta.

A la Msc. Ana Arpaia por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito.

A la Dra. Elvia Flores por sus consejos, su enseñanza y más que todo por su amistad, por su visión crítica de muchos aspectos cotidianos de la vida, por su rectitud en su profesión como docente, por sus consejos, que ayudan a formarte como persona e investigador.

A mis compañeros de trabajo y amigos: Raquel Saavedra, Félix Nieves, Ofelia González, Yubelmar Gil y Carolina Herrera, me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida.



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



**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN AL LOGRO PARA EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA ESCUELA BOLIVARIANA “CIUDAD DE GUANARE”,
ESTADO PORTUGUESA.**

**Autora: Alvarez Luzmary.
C.I: V-13.960.782.
Tutor: Arpaia Ana l.
C.I: V- 8.657.035.**

Valencia, mayo, 2013



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



**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN AL LOGRO PARA EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA ESCUELA BOLIVARIANA “CIUDAD DE GUANARE”,
ESTADO PORTUGUESA.**

Autora: Alvarez Luzmary

Trabajo de Grado presentado ante la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo como requisito para optar al título de Magíster en Investigación Educativa.

Valencia, mayo, 2013



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



VEREDICTO

Nosotros, miembros del Jurado Examinador designado para la evaluación del Trabajo de Grado de Maestría titulado: **ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN AL LOGRO PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA BOLIVARIANA “CIUDAD DE GUANARE”, ESTADO PORTUGUESA**, presentado por Alvarez Escalona Luzmary, titular de la cédula de identidad N° V.- 13.960.782, para optar al título de Magíster en Investigación Educativa, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: _____.

En fe de lo cual firmamos:

NOMBRE Y APELLIDO

C.I.

FIRMA

Valencia, mayo, 2013

INDICE

LISTA DE TABLA.....	pp
LISTA DE CUADROS.....	viii
LISTA DE GRÁFICOS.....	ix
RESUMEN.....	x
SUMMARY.....	xi
Introducción.....	xii
Introducción.....	1
CAPITULOS	
I EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	7
Objetivo General.....	7
Objetivos Específicos.....	7
Justificación de la Investigación.....	8
II MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes de la Investigación.....	10
Fundamentos Teóricos.....	13
Teoría Constructivista de lev Semionovich Vigotsky.....	13
Teorías Motivacional de Edwin Locke.....	15
Principios Motivacionales de Toro.....	16
Motivación al Logro de Wesinger.....	17
Desempeño Docente de Balzán.....	22
Bases Legales.....	25
Definición de Términos Básicos.....	27
III MARCO METODOLÓGICO	
Tipo de Investigación.....	31
Diseño de la Investigación.....	31
Población y Muestra.....	32
Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.....	33
Validez y Confiabilidad del Instrumento.....	34
Técnicas y Análisis e Interpretación de los Datos.....	35
IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	36
Conclusiones y Recomendaciones.....	53
V DISEÑO DE LA PROPUESTA	56
Presentación.....	56
Fundamentación de la Propuesta.....	57
Objetivos de la Propuesta.....	58
Objetivo General.....	58
Objetivos Específicos.....	58
Misión – Visión.....	59
Estructura de la Propuesta.....	59
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
REFERENCIAS.....	72

ANEXOS	74
Anexo A. Instrumento.....	75
Anexo A-1. Cuestionario.....	77
Anexo B. Formato de Validación.....	79
Anexo B-1. Formato de Validación de Experto 1.....	80
Anexo B-2. Formato de Validación de Experto 2.....	81
Anexo B-3. Formato de Validación de Experto 3.....	82
Anexo C. Confiabilidad del Instrumento.....	83

LISTA DE TABLA

TABLA		pp
1	Operacionalización de las Variables.....	30
2	Distribución de docentes de aula y especialista de la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare”, Estado Portuguesa.....	33
3	Escala de Confiabilidad.....	35
4	Análisis de Costo Rubro: Material de Papelería.....	64
5	Análisis de Costo Rubro: Recursos Humanos.....	64
6	Sumatoria de los Costos.....	65

LISTA DE CUADROS

TABLA	pp
1. Actividades Satisfactorias, Indicador: Pensamientos Positivos.	36
2. Logro de Metas Establecidas, Indicador: Cumplimiento Eficiente y Eficaz de la Labor Docente	37
3. Logro de Metas Establecidas, Indicador: Establecimiento de Metas Significativas	39
4. Empleo de Energía en Situaciones Específicas, Indicador: Creación de Ambientes de Trabajo Acordes al Acto Educativo.	40
5. Habilidad y Destreza en la labor Docente, Indicador: Iniciación en el Ámbito Docente	42
6. Habilidad y Destreza en la labor Docente, Indicador: Continuidad en el Proceso de Enseñanza – Aprendizaje.	43
7. Habilidad y Destreza en la labor Docente, Indicador: Terminación de su Labor como Docente	45
8. Cumplimiento de las Actividades Administrativas con Alto Índice de Puntualidad, Indicador: Responsabilidad en el Acto Administrativo	46
9. Desempeño Docente Acorde a las Políticas y Exigencias Educativas, Indicador: Planifica en Base a las políticas de Administración Docente	48
10. Planificación de Metas Atendiendo a Establecimientos de Tiempo: Elección de Métodos de Enseñanza.	50

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICOS	pp
1. Actividades Satisfactorias, Indicador: Pensamientos Positivos.....	36
2. Logro de Metas Establecidas, Indicador: Cumplimiento Eficiente y Eficaz de la Labor Docente.....	38
3. Logro de Metas Establecidas, Indicador: Establecimiento de Metas Significativas	39
4. Empleo de Energía en Situaciones Específicas, Indicador: Creación de Ambientes de Trabajo Acordes al Acto Educativo.....	41
5. Habilidad y Destreza en la labor Docente, Indicador: Iniciación en el Ámbito Docente.....	42
6. Habilidad y Destreza en la labor Docente, Indicador: Continuidad en el Proceso de Enseñanza – Aprendizaje.....	44
7. Habilidad y Destreza en la labor Docente, Indicador: Terminación de su Labor como Docente.....	45
8. Cumplimiento de las Actividades Administrativas con Alto Índice de Puntualidad, Indicador: Responsabilidad en el Acto Administrativo.....	47
9. Desempeño Docente Acorde a las Políticas y Exigencias Educativas, Indicador: Planifica en Base a las políticas de Administración Docente.	49
10. Planificación de Metas Atendiendo a Establecimientos de Tiempo: Elección de Métodos de Enseñanza.....	51



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



**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN AL LOGRO PARA EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA ESCUELA BOLIVARIANA “CIUDAD DE GUANARE”,
ESTADO PORTUGUESA.**

Autora: Luzmary Alvarez.

Tutor: Ana Luisa, Arpaia

Fecha: Enero de 2013.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo proponer estrategias de motivación al logro para el desempeño docente en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare” Municipio Guanare, Estado Portuguesa. En cuanto a la metodología está fundamentado en las teorías constructivistas de Lev Semionovich Vigotsky y la teoría motivacional en su clasificación motivación al logro de Edwin Locke y Weisinger. Esta enmarcada en el nivel descriptivo no experimental transeccional, bajo la modalidad de proyecto factible, sustentado en un estudio descriptivo de diseño de campo. En este estudio la población se constituyó por (30) docentes de aula y (10) docentes especialistas los cuales laboran en el Ministerio del Poder Popular para la Educación, la técnica utilizada es la encuesta y el instrumento un cuestionario escala policotómica cerrada. La validez del instrumento de recolección de datos se realizó a través del juicio de tres expertos, y la confiabilidad, se determinó por el coeficiente de Alfa Cronbach, y como resultado es 0,89, una vez obtenido los resultados de la encuesta se procedió a establecer la sistematización, análisis, e interpretación de los resultados, en tablas porcentuales y gráficos de barra. Como conclusión los resultados permitieron diseñar estrategias de motivación al logro para incrementar los niveles de desempeño docente en cuanto a; planes de clase, caracterizados por objetivos trazados en el tiempo previsto, claridad en las actividades a desarrollar en el proceso de enseñanza – aprendizaje, significatividad en el grado de confianza y respeto en las responsabilidades al realizar sus labores como garante del proceso técnico – administrativo en el desempeño docente.

Descriptor: Motivación al logro y desempeño docente.

Línea de Investigación: Investigación Educativa



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



STRATEGIES OF MOTIVATION TO THE ACHIEVEMENT FOR THE
EDUCATIONAL PERFORMANCE IN THE SCHOOL BOLIVARIANA "
GUANARE CITY ", BEEN PORTUGUESE.

Author:Luzmary Alvarez.

Tutor: Ana Luisa, Arpaia

Date: January de 2013.

SUMMARY

The present study had as aim propose strategies of motivation to the achievement for the educational performance in the School Bolivariana "Guanare City" Municipality Portuguese Guanare, State. As for the methodology motivation is based on the theories constructivistas of Lev Semionovich Vigotsky and the theory motivacional on his classification to Edwin Locke y Weisinger's achievement. This one placed in the descriptive level not experimental transeccional, under the modality of feasible project, sustained in a descriptive study of field design. In this study the population was constituted by (30) teachers of classroom and (10) educational specialists which work in the Department of the Popular Power for the Education, the used technology is the survey and the instrument a questionnaire climbs policotómico closed. The validity of the instrument of compilation of information was realized across the judgment of three experts, and the reliability, decided for the coefficient of Alpha Cronbach, and as result it is 0,89, once obtained the results of the survey one proceeded to establish the systematizing, analysis, and interpretation of the results, in percentage tables and graphs of bar. Since conclusion the results allowed to design strategies of motivation to the achievement to increase the levels of educational performance as for; plans of class, characterized by aims planned in the foreseen time, clarity in the activities to develop in the process of education - learning, significatividad in the degree of confidence and respect in the responsibilities on having realized his labors as guarantor of the technical process - administratively in the educational performance.

Describers: Motivation to the achievement and educational performance.

Line of Investigation: Educational Investigation

INTRODUCCIÓN

Para iniciar los profundos cambios que se requieren en la labor docente, se necesita del alcance de estrategias expresadas en términos de eficacia y eficiencia dentro de las actividades institucionales que atiendan a la y el docente en el ejercicio profesional dentro del sistema educativo, donde la formación permanente de autoformación y actividades metodológicas, consolidan espacios de trabajo vinculados con la búsqueda de igualdad en el acceso del conocimiento impulsados por el desarrollo de actividades de investigación educativa para el desempeño de la didáctica centrada en los procesos transcomplejos y la pedagógica como ciencia, con la finalidad de respaldar la articulación armónica de la motivación al logro y el desempeño docente en las instituciones educativas.

Para ello, el saber y hacer de los docentes se enmarca en los resultados de sus tareas, las cuales se deben analizar en función al desempeño laboral, donde prevalezcan las características individuales dadas por las organizaciones de los procesos de enseñanza-aprendizaje del día a día, para así situarse en las acciones, compromisos, logros, metas en el tiempo determinado y cambios en las actividades técnico-administrativas, lo que enriquecerá al Sistema Educativo Bolivariano en todas sus dimensiones. En este sentido, las estrategias de motivación al logro permitirán a los educadores la formación que se requiere en la nueva era, congruente con los desafíos del mundo que lo requiere, considerando como base para la formación profesional y la motivación al logro un medio para estimular la acción técnico y de desempeño, con la finalidad de mejorar la labor del maestro con propósitos específicos dentro de la organización escolar.

Por tal razón, las estrategias como determinación de metas y objetivos proporcionarán al educador las herramientas necesarias para orientar y guiar los objetivos específicos de su labor, dados por un carácter consecutivo y sistémico para

contribuir con el proceso de capacitación profesional apoyados en las bases teóricas que complementan el manejo productivo de la administración escolar. De igual manera, aumentar de manera positiva los resultados de evaluación en cuanto a desempeño docente sustentados dentro de las políticas del Ministerio del Poder Popular para la Educación, para fomentar el desarrollo profesional en los cuales se consideren como eje los conocimientos de planificación del trabajo pedagógico, la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, las responsabilidades profesionales e institucionales concernientes y apropiadas a las necesidades dadas para adquirir mayores niveles de compromiso laboral.

Sobre la base de lo antes expuesto, se realiza esta investigación la cual tiene como objetivo general brindar estrategias de motivación al logro para el desempeño docente en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare” del Municipio Guanare, bajo la modalidad de proyecto factible y se estructura de la siguiente manera:

En el capítulo I, se hace referencia al planteamiento y la formulación del problema, el objetivo tanto general como específicos de la investigación, así como también la justificación de la investigación.

El capítulo II, señala los antecedentes de la investigación las bases teóricas y la fundamentación legal.

Luego el capítulo III, está referido a la metodología en el que contempla el tipo de investigación, diseño, así como también, la población, muestra, igualmente, la técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.

En el capítulo IV se analizaron e interpretaron los resultados obtenidos mediante las conclusiones del diagnóstico aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

En cuanto al capítulo V se describe la propuesta con su respectivo plan de trabajo donde se destacan los seminarios de motivación al logro como estrategias para optimizar el desempeño docente en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare”. Seguidamente las conclusiones y recomendaciones. Por último, se presentan las referencias consultadas y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Planteamiento del Problema

El Sistema Educativo Venezolano ha experimentado a partir del año 2007, un proceso de grandes e importantes cambios en los aspectos cualitativos de la actuación del docente. A partir de estas transformaciones tales como el currículo nacional Bolivariano y las orientaciones metodológicas en el Sistema Educativo Bolivariano (SEB), se ha concebido como base fundamental, la formación permanente del educador en cuanto al ejercicio de las funciones profesionales que le corresponde desempeñar en consonancia con las metas de la didáctica propuesta en el modelo de enseñanza dirigida al nuevo ser en proceso de aprendizaje, donde el monitoreo pedagógico requiere del alcance de los objetivos y estrategias expresadas en la función supervisora de la actuación del o de la docente.

De allí, se asume la educación como un instrumento del nuevo modelo educativo, sustentado en un proceso netamente administrativo y de desempeño docente, el cual centra las bases en el eje de investigación, desde la creatividad y la innovación, convirtiendo la educación en un todo. Por esta razón, se señala la educación venezolana como la única a nivel mundial que crea su currículo (Desarrollo Curricular) partiendo de las necesidades del docente y del educando, asimismo, caracterizado por la flexibilidad enmarcada en un proceso holístico donde la planificación como instrumento y elemento importante en la enseñanza, conlleva a un enfoque transcomplejo de aprendizajes seguros y abiertos en la labor docente con solidas actitudes y valores para el trabajo productivo y liberador, que obligan a los acompañantes pedagógicos a implementar mecanismos que fortalezcan el proceso de enseñanza-aprendizaje, la aplicación y el desarrollo de técnicas específicas para

educar, la adecuación de los contenidos dirigidos por los intereses y necesidades de los y las estudiantes.

Por todo lo descrito, se presume que en el transcurso del proceso de enseñanza-aprendizaje, se originan situaciones de inmediatez e impresibilidad que deben abordarse dando respuestas de manera inmediata a la solución de los problemas educativos, por ello, la planificación como esencia en el trabajo administrativo del docente reduce el nivel de expectativas y prevee lo que puede ocurrir en el desarrollo de las clases, otorgando a la pedagogía responsabilidad y seriedad a la actividad de desempeño docente.

En este sentido, se indica que la planificación a tiempo en el SEB, establece de manera concreta las finalidades y componentes adecuados a las demandas y exigencias de la sociedad con el objetivo principal de promover espacios de organización, resolver situaciones, plantear retos y fortalecer la educación, diseñando clases y/o clases participativas en actividades que conduzcan al logro del aprendizaje significativo, en el cual se diagnostiquen los resultados esperados en el proceso, detallando todos los elementos y relacionándolos unos con otros: los contenidos, aprendizajes esperados, evaluación y actividades.

En atención a lo antes expuesto, Flores (2010) sostiene que:

La planificación educativa, es un proceso de previsión, realización y evaluación de las acciones orientadas hacia el logro de los objetivos educacionales previstos. Todo proceso de planeamiento educacional se realiza en función de una realidad concreta, se inscribe en el marco geográfico, social, económico y cultural de una comunidad local y nacional. En esa forma se relaciona el quehacer educativo con las características, necesidades, expectativas de la comunidad y con el desarrollo nacional (P.13)

De estas apreciaciones se puede indicar, que la planificación como proceso administrativo del docente, establece de manera asertiva los objetivos y estrategias que se adecuan a la realidad educativa, utilizando los recursos disponibles en el medio educativo, para facilitar espacios de organización, resolver retos y necesidades de los educandos. Por lo, tanto planificar permite diseñar las unidades de clases y/o

clases participativas con actividades que conduzcan al logro de aprendizajes significativos, en el cual se diagnostiquen los resultados esperados en el proceso, detallando todos los elementos y relacionándolos unos con otros: los contenidos, aprendizajes esperados, evaluación y actividad. Es así, como el SEB necesita de maestros y maestras con altos niveles motivación al logro para el desempeño docente, investigadores actualizados, capaces de cubrir las demandas y exigencias de la era cambiante y evolutiva que se requiere en el momento para asumir el reto de ser innovadores desde la escuela hacia la comunidad y viceversa.

Por consiguiente, se especifica que la motivación al logro en la labor del maestro, es esencial, debido a que el docente traza las metas y planifica actividades que le permitan la excelencia en vías de un trabajo eficientemente productivo, en intervención constante de las tareas ejecutadas, en miras al éxito programado en el ámbito laboral mediante factores intrínsecos que comprenden la responsabilidad, organización, tareas estimulantes, tareas interesantes que brinden monitoreo constante del mismo, relaciones personales abiertas y positivas, comprensión y medios adecuados para el trabajo a ejecutar,

Por otra parte, se incorpora a la planificación diaria del docente los ejes integradores: Ambiente y salud integral, interculturalidad, tecnología de la información y comunicación (TIC) y trabajo liberador, son justificados en el SEB porque facilitan la organización e integración de los saberes atendiendo a las experiencias de enseñanza-aprendizaje acordes con el trabajo productivo en sus diferentes variantes, donde se fortalece la actividad del maestro para el bienestar profesional, el cumplimiento de las metas establecidas, la formación eficaz y eficiente de los discentes y la armonía colectiva como sustento teórico-práctico que responde a una pedagogía liberadora.

Es allí, donde se requiere del compromiso ético del docente. De esta manera, el desempeño docente, desde la supervisión pedagógica, aportando nuevas ideas educativas a la organización desde el entorno real del educando, para promover de manera correlacionada los aspectos cognitivos y afectivos del aprendiz, con el

propósito de alcanzar el modelo de docente que se requiere en materia de formación permanente.

No obstante, en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare” ubicada en el barrio Cementerio sector # 2 de la ciudad de Guanare Estado Portuguesa, se evidencia que algunos docentes no cumplen con las actividades administrativas y de desempeño que les compete en el ambiente escolar, fuertes críticas hacia el trabajo que realizan o se les asigna, carencia de disposición al aceptar nuevas ideas, realizan el trabajo sólo con la finalidad de recibir reconocimientos por parte de sus compañeros y el personal directivo, casi nunca se ayudan unos con otros, poca motivación en las actividades que desarrollan, se evidencia discordias entre el personal docente, acompañantes pedagógicos y directivos de la institución.

De modo que esta situación origina un verdadero problema en la actividad docente con graves consecuencias como; falta de concreción de las políticas educativas ante los procesos técnicos y administrativos que prosiguen formas de organización contradictorias, aciertos y desaciertos en los avances de planificación e innovación pedagógica, lo que genera carencia de motivación al logro, la visión de planificación no atiende al principio de organización, incongruencia entre las finalidades o propósitos de la planificación y limitación en la formación integral de los estudiantes.

Todo lo expuesto, se convierte en un problema en el cual se requiere del esfuerzo de todos los docentes que hacen vida en la institución, donde el esfuerzo es la base de todo progreso personal para el cumplimiento de la meta individual y colectiva.

En tal sentido, se plantean las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la necesidad de aplicar el programa de motivación al logro para el desempeño docente en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare” ubicada en el Barrio Cementerio sector # 2 de la ciudad de Guanare Estado Portuguesa en el Subsistema de Educación Básica Nivel Educativo Primaria?

¿Es necesario implementar programas que incrementen la motivación al logro del Personal docente de la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare” ubicada en el Barrio

Cementerio sector # 2 de la ciudad de Guanare Estado Portuguesa en el Subsistema de Educación Básica Nivel Educativo Primaria?

¿Qué factibilidad tiene proponer un programa de motivación al logro dirigido al personal docente de la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare” ubicada en el Barrio Cementerio sector # 2 de la ciudad de Guanare Estado Portuguesa en el Subsistema de Educación Básica Nivel Educativo Primaria?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Brindar estrategias de motivación al logro para el desempeño docente en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare” ubicada en la ciudad de Guanare Estado Portuguesa.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la necesidad de un programa de motivación al logro para el desempeño docente en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare” ubicada en el Barrio Cementerio sector # 2 de la ciudad de Guanare Estado Portuguesa en el Subsistema de Educación Básica Nivel Educativo Primaria.

Determinar la factibilidad de un programa de motivación al logro para el desempeño docente en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare” ubicada en el Barrio Cementerio sector # 2 de la ciudad de Guanare Estado Portuguesa en el Subsistema de Educación Básica Nivel Educativo Primaria.

Diseñar un programa de motivación al logro para el desempeño docente en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare” ubicada en el Barrio Cementerio sector # 2 de la ciudad de Guanare Estado Portuguesa en el Subsistema de Educación Básica Nivel Educativo Primaria.

Justificación de la Investigación

Una educación de calidad debe estar fundamentada en investigaciones que conlleven a través de actividades a ejecutar, la recolección de informaciones necesarias que permitan detectar y solucionar situaciones que afectan el desarrollo pleno del desempeño docente en todas sus dimensiones. En este sentido, la LOE (2009), en su artículo 14 especifica que:

...La educación regulada por esta Ley se fundamenta en la doctrina de nuestro Libertador Simón Bolívar, en la doctrina de Simón Rodríguez, en el humanismo social y está abierta a todas las corrientes del pensamiento. La didáctica está centrada en los procesos que tienen como eje la investigación, la creatividad y la innovación lo cual permite adecuar las estrategias, los recursos y la organización del aula, a partir de la diversidad de intereses y necesidades de los estudiantes...

En atención a lo antes expuesto, la investigación adquiere importancia debido a que está orientada a optimizar el desempeño docente en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare” ubicada en el Barrio Cementerio sector # 2 de la ciudad de Guanare, de esta manera, el docente puede organizar estrategias mediadoras para ayudar a los estudiantes a avanzar en el proceso de aprendizaje significativo, igualmente, elaborar planes de clase caracterizados por objetivos trazados en el tiempo previsto, asimismo, en el desempeño docente, se establecerá con claridad las actividades del proceso de enseñanza – aprendizaje, sobre todo, adquiere significatividad en la medida que el educador alcance la motivación al logro por cuanto incrementara el grado de confianza y respeto en las responsabilidades, al realizar sus labores y en tomar en cuenta las sugerencias dadas por los acompañantes pedagógicos.

Al mismo tiempo, los docentes de esta escuela objeto de estudio, serán beneficiados debido a que el objetivo de la estrategia se propone a disminuir la carencia del trabajo improvisado, la falta de sistematización en los avances, logros y

aciertos educativos, inclusive la ausencia de registro en cuanto a las experiencias transformadoras a nivel pedagógico, mientras que, se traduce en excelencia profesional para los docentes, concretando el proceso de acompañamiento dentro de un enfoque inter y trans disciplinario.

Por otra parte, el desarrollo y ejecución de este programa se fundamenta en las tareas de los acompañantes pedagógicos, bajo la coordinación zonal e institucional, y por ende, en la participación del colectivo docente, en este sentido la información a suministrar está orientada por la recopilación, actualización y enriquecimiento de los avances educativos en los diversos departamentos de la Dirección General de Formación del Personal Docente, con el objeto de apoyar a los maestros en las tareas pedagógicas, facilitando y promoviendo la motivación al logro para el desempeño docente.

De igual importancia, la investigación cuyo objetivo general aportará desde el punto de vista personal la preparación que proporcione ajustes favorables al patrón de actividad docente que se ha llevado a cabo hasta el momento, permitiendo al educador establecer metas como términos generales en circunstancias apropiadas, lo que lleva a conducirlo en cierta forma consolidar los objetivos requeridos en la carrera docente.

Finalmente, se puede decir, que el proyecto beneficia a otros investigadores y estudiantes de las maestrías por lo que responde a las necesidades de carácter educativo en el cual se incluye la pedagógica didáctica al diseñar estrategias y la sociología de la educación al alcanzar metas educativas donde los docentes son el pilares fundamental en el desarrollo de la sociedad, ya que el proyecto se establece en un conjunto de medios, modelos y procedimientos que permiten comprender las actividades educativas, lo que contribuye al conocimiento con énfasis en la importancia de las investigaciones de acuerdo al impacto en el sistema escolar, todo ello, con la finalidad de mejorar la enseñanza en cuanto al desempeño docente sustentado en las practicas dentro de los ambientes educativos.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes

En el presente capítulo se muestran trabajos de investigación relacionadas con las variables en estudio. Al respecto, Arias (1999) refiere los antecedentes como las investigaciones vinculadas con la situación cuestión de estudio en el presente trabajo.

En este sentido López (2010), realizó un estudio denominado “Efecto de la motivación al logro y la inteligencia emocional en el crecimiento psicológico” sustentado en las teorías de motivación al logro de Newstrom (2007), Feldman (2006), Morris y Maisto (2005), inteligencia emocional Goleman (2000) y crecimiento psicológico Romero (2001), cuyo objetivo fue analizar el efecto de la motivación al logro y la inteligencia emocional en el crecimiento psicológico, y entre sus conclusiones se evidencian tres variables en un nivel muy alto, la relación entre la motivación al logro y la inteligencia emocional con el Crecimiento Psicológico es alta y positiva (R de 0.820), explicando ambas el 67.3% de la variación total de Crecimiento psicológico.

El aporte de esta investigación al presente estudio, permite señalar que la influencia de la motivación al logro en los docentes de la escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare” es la puerta al éxito debido a que incide aportando altos niveles de desempeño docente por las principales características psicológicas del comportamiento típico de la motivación al logro donde todos y cada uno de las y los maestros desarrollaran actitudes que les permitirá desempeñarse innovando y creando espacios favorables donde la producción del docente depende de la inteligencia emocional y el crecimiento psicológico para mejorar la capacidad de organización y liderazgo de manera constructiva en la productividad del talento, los cuales le proporcionan habilidades comunicativas destacadas por la inteligencia

emocional en la manera de cómo se relaciona consigo mismo y con los demás asumiendo el compromiso organizacional para disminuir las fallas laborales.

Por su parte Camacho y Arroyave (2010) de la Universidad Sergio Arboleda Santa Marta realizaron un estudio titulado “Propuesta de un plan de comunicaciones internas orientado a la motivación de los empleados de la empresa Dinissan Santa Marta”, cuyo propósito fue mejorar los niveles de motivación de los empleados de Dinissan Santa Marta, donde el resultado del estudio permitió destacar, que la buena comunicación y las buenas relaciones entre el equipo de trabajo no sólo dependen de la estructura y del buen uso de los elementos de comunicación interna sino además, de la motivación que desde los altos cargos se den en el mismo sentido.

Lo antes expuesto en la investigación, tiene pertinencia con el trabajo ya que la variable motivación contribuye al desempeño y productividad del personal, así como también de los planteles donde laboran los docentes, desarrollándose de manera automática e intrínseca la comunicación interna de la escuela, donde se hace necesario la comunicación de directores, jefes de municipios escolares y de zonas educativas para consolidar el desempeño docente desde la perspectiva holística, donde los maestros tengan acceso a la organización de las instituciones escolares como espacios para solventar necesidades individuales y colectivas, resueltas por la vía más factible como lo es la comunicación directa en el ámbito laboral

También, Montoya (2011), en la investigación denominada “Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Escuela Básica. Eloy Guillermo González” del Municipio San Carlos, Estado Cojedes, planteó como propósito analizar la cultura organizacional en el desempeño laboral de los docentes, sustentado por las teorías de la fijación de metas de Edwin Locke y la teoría de las expectativas de Victor Vroom, así como la teoría y diseño de la organización de Daft. Los resultados permitieron establecer el compromiso que poseen los docentes para fomentar y mejorar la cultura del trabajo en equipo; del mismo modo, el establecimiento de mecanismos de comunicación efectivos y la integración en función de los objetivos a alcanzar.

De esta manera, se puede decir, que la investigación tiene congruencia con el trabajo, debido a que la cultura organizacional es la base para alcanzar el óptimo desarrollo

de los procesos de desempeño docente en las instituciones educativas, ya que con ello, se favorecen las actividades técnico-administrativas de la labor docente las cuales son esenciales para la evaluación en su desempeño profesional.

Ahora bien, De las Heras (2011), desarrolló un estudio denominado “Factores Motivacionales que Afectan el Desempeño del Profesional Docente que Labora en la U.E. Olga Bayone de Rodríguez”. Tuvo como propósito analizar los Factores Motivacionales que afectan el Desempeño del Profesional Docente que labora en la U.E. Olga Bayone de Rodríguez en San Diego, Estado Carabobo. Se fundamentó en las teorías de motivación tradicionales: Jerarquía de las necesidades de Maslow, teoría bifactorial de Herzberg, ERC de Alderfer, XY de Douglas McGregor y teorías de las necesidades de McClellan, así como también, las teorías contemporáneas tales como las teorías de establecimiento de metas, reforzamiento, diseño de puestos, equidad y expectativas.

Las conclusiones determinaron que el personal docente se motiva a un buen desempeño cuando se toman en cuenta los factores intrínsecos como desarrollo personal, empowerment, reconocimiento entre otros.

El aporte dado por el investigador atribuye al trabajo un carácter específico en relación las estrategias de motivación al logro en cuanto al tema de desempeño docente, por cuanto se logra incrementar el deseo de superación y participación educativa en la medida que los docentes se sientan partícipes de la actividades organizacionales del plantel donde laboran, para que sean integrados al sistema de trabajo como un equipo que coopera con los procesos institucionales para el logro de metas comunes e individuales, considerando los factores intrínsecos que lo capacitan como un ente capaz de ser motivado por las características que unen el nivel de realización profesional.

Por otra parte, Leal (2011), realizó un estudio denominado “Estrategias motivacionales del gerente educativo para la formación académica”. La investigación tuvo como propósito, establecer las estrategias motivacionales que utilizan los gerentes educativos para la formación académica del docente en las escuelas bolivarianas de la Parroquia General Rafael Urdaneta del Municipio Simón Bolívar del estado Zulia. En los que se comprueba una mediana frecuencia en el uso de estrategias motivacionales por los gerentes educativos, una alta proporción de los docentes que no recibe reconocimiento por sus labores y no

perciben los ascensos como justos, pocas veces el gerente educativo se preocupa por las dificultades de los docentes en las aulas y casi nunca aporta su experiencia para ayudar a mejorar la práctica educativa, por lo cual la supervisión formativa obtuvo un porcentaje muy bajo, donde se concluye que el gerente educativo aplique estrategias motivacionales para la formación continua del docente en las escuelas bolivarianas.

El aporte de esta investigación al presente trabajo, determina la importancia de las estrategias de motivación al logro para el desempeño docente por cuanto se fundamentan en la dinámica del trabajo administrativo y/o pedagógico del maestro para la eficacia y eficiencia de la labor en el sistema educativo mediante la organización y cumplimiento de las metas trazadas con la finalidad de mejorar la práctica educativa.

Fundamentos Teóricos

El fundamento que orienta el desarrollo de la presente investigación está determinada en aportes ofrecidos por la corriente constructivista dada por la teoría social o situado de uno de los principales psicólogos y filósofos soviéticos del siglo XX como lo es Lev Semionovich Vigotsky, así como también la teoría de diversos autores entre los que más destaca Edwin Locke en cuanto a la teoría motivacional en su clasificación motivación al logro, en el cual se establece la motivación a logro, así como también la de Weisinger .

Teoría Constructivista (1978)

Lev Semionovich Vigotsky (1978), manifiesta que las personas en contacto directo con el medio en el cual se generan las acciones del día a día, aprenden de manera productiva considerando lo que conoce (conocimientos previos) en productividad con lo que aprende, por medio de los cuales en la investigación presente se hace énfasis en la participación pedagógica para formar docentes dispuestos a interactuar en la construcción del nuevo proceso educativo en adecuación a las demandas y exigencias educativas del país. Cuando se habla de constructivismo, se entiende como la manifestación de las acciones de cada persona vinculadas por comportamiento y actitudes positivas producidas por la interacción constante de los aspectos sociales y afectivos de cada ser, lo que indica

un aprendizaje sustentado y adquirido en el medio en el cual se desenvuelve el individuo, para ello, la teoría constructivista sitúa el aprendizaje:

En oposición a la instrucción del conocimiento. En general, desde la postura constructivista, el aprendizaje puede facilitarse, pero cada persona reconstruye su propia experiencia interna, con lo cual puede decirse que el conocimiento no puede medirse, ya que es único en cada persona, en su propia reconstrucción interna y subjetiva de la realidad. Por el contrario, la instrucción del aprendizaje postula que la enseñanza o los conocimientos pueden programarse, de modo que pueden fijarse de antemano unos contenidos, método y objetivos en el proceso de enseñanza.

Sobre la base de lo antes expuesto, se explica que cada persona por sí sola, está en la capacidad de adquirir aprendizajes favorables donde se establezcan metas en función de la reconstrucción interna y subjetiva de la realidad donde el docente partiendo de esta premisa logra la motivación para el desempeño pedagógico de una manera eficaz y eficiente, por cuanto las implicaciones motivacionales, alcanzan la productividad laboral en base a la reconstrucción interna desde el medio que lo rodea.

En este sentido, Vigotsky como celebridad del constructivismo, fundamenta su teoría en que el aprendizaje:

Se da por medio de una sociedad y en el medio en que se desarrollan las personas, el ser humano debe vivir dentro de una sociedad por que por medio de esta se da el motor del aprendizaje y por índole el desarrollo para que se dé esto es importante tomar en cuenta dos aspectos importantes el contexto social y la capacidad de imitación, el aprendizaje se da mejor cuando este se transmite a un grupo y no a una sola persona. (P.53)

En otras palabras, se hace necesario que el docente considere el trabajo en equipo con la finalidad de crear un ambiente acorde al aprendizaje por medio de la organización que se requiere para los logros o metas establecidas en el ámbito laboral donde se desempeña, acordes a las políticas educativas establecidas en los respectivos programas educativos cónsonos con las motivaciones de acuerdo a las condiciones o estados internos de cada individuo caracterizados por los objetivos propuestos en la labor docente.

Teoría Motivacional Edwin Locke, (1969)

De forma similar, se aborda la teoría de metas expuestas por el psicólogo Edwin Locke, (1969):

Es la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación. Las metas son importantes en cualquier actividad, ya que motivan y guían nuestros actos y nos impulsan a dar el mejor rendimiento. Las metas pueden tener varias funciones: Centrar la atención y la acción estando más atentos a la tarea, movilizan la energía y el esfuerzo, aumentan la persistencia y ayuda a la elaboración de estrategias (P. 110).

En esta teoría, se especifica que las metas son el eje de la motivación en el marco de acciones que el individuo emprende es el camino para lograr las objetivos establecidas dentro de la perspectiva holística al comprender la naturaleza de las emociones y sentimientos. Todo ello, orienta la constancia hacia lo propuesto mediante una planificación organizada el cual debe generar un comportamiento que guíe o determine la meta establecida.

La conceptualización clara y definida de la motivación según la calidad del servicio: “Es el impulso interior que mueve al individuo a actuar”

Por consiguiente, se deduce que la motivación al logro en su clasificación intrínseca (MI), ubica el trabajo del docente, en iniciativas personales, en espacios para la continuidad y cumplimiento de las propuestas definidas y establecidas por las políticas educativas en formación docente. Sobre la base de las apreciaciones realizadas en las lecturas para la presente investigación, se tiene que la motivación intrínseca según Maslow (1943), la define como: “El hecho de realizar una actividad por el placer y la satisfacción que uno experimenta mientras aprende, explora o trata de entender algo nuevo”. En este sentido, se especifica que la motivación al logro conlleva al docente a impulsar acciones de responsabilidad del deber como docente sin regulación de medios externos sin importar logros. En esta motivación, el maestro o maestra siente la necesidad de trazarse metas que se mantienen por el desarrollo de los objetivos determinados en el ámbito educativo.

De igual importancia la Calidad del Servicio define la motivación intrínseca como: “La fuente primordial de motivación para la productividad individual y en consecuencia de

la productividad de la empresa”. En efecto, la calidad del trabajo docente va a depender de cierta manera de la motivación que posee el docente para plantearse las metas en las que a su vez se generen nuevas ideas para el trabajo eficaz y eficiente.

Principios Motivacionales Toro (2004)

Luego de haber realizado por años estudios relacionados con la motivación Toro (2004) ha llegado a determinar que existen diversos principios motivacionales esenciales sustentado en los modelos teóricos más destacados con los cuales cuenta el saber científico de los tiempos modernos referidos a este tema. De allí que:

1. Toda actividad humana consciente es motivada. Este principio sugiere, entre otras cosas, que la conducta favorable, positiva, lícita o conveniente no solo está determinada por la motivación, sino también las actuaciones ilícitas, inconvenientes o indeseables de las personas. Esto supone que la motivación no solo se refiere a los comportamientos deseables, sino que muchas actuaciones inconvenientes de las personas en el trabajo pueden y suelen estar motivadas por las organizaciones.
2. La motivación es un fenómeno psicológico sustancialmente privado y subjetivo. Esta significa que hay abundantes diferencias individuales en las motivaciones y en las actuaciones que promueve un motivador. Por tanto, personas muy motivadas para realizar una misma actividad pueden estar bajo la influencia de muy distintos motivadores. No obstante, la cultura y el clima organizacional de las empresas inducen consensos y similitudes motivacionales.
3. La motivación no es visible directamente, sólo se puede inferir a través de la conducta y del desempeño humano en los diferentes contextos de la vida. Esta inferencia debe hacerse con criterios científicos, puesto que una misma conducta puede estar determinada por diferentes motivadores o por combinaciones de ellos. Esto implica que el diagnóstico motivacional y la intervención no deben realizarse sobre la base de los supuestos, creencias o instituciones de sentido común.
4. Existen motivadores intrínsecos que son condiciones internas de las personas que promueven, desde dentro, su desempeño y su conducta. A este grupo corresponden

los valores, las expectativas, los intereses o motivos como el de logro y el de poder. También motivadores extrínsecos como los incentivos económicos, los premios y bonificaciones o las posibilidades de promoción. La motivación intrínseca es más eficaz y duradera que la extrínseca, además promueve autonomía, recursividad, creatividad, autoestima y reduce la dependencia y la externalidad. La motivación extrínseca, por el contrario, es de corto plazo, específica para un tipo particular de acción o desempeño, induce a la dependencia y a la pérdida de autonomía y convierte el desempeño en una mercancía que condiciona la cantidad y la oportunidad del motivador.

Sobre la base de lo expuesto se hace necesario señalar que en la motivación, el desempeño y el trabajo se manifiestan las conductas productivas del ser humano en toda su dimensión lo que conlleva a una conducta laboral en y por el sistema excelente y efectivo de las instituciones donde se labora con altos niveles de rendimiento profesional.

Motivación al Logro Weisinger (2001)

Para Weisinger (2001), la motivación al logro “el empleo de energía en una dirección específica y para alcanzar fines altamente satisfactorios” (p. 117), es decir que la motivación se basa en el accionar una energía con el propósito de lograr objetivo o meta planificada sea está a corto, mediano o largo plazo.

Fuentes de la motivación al logro:

Weisinger (op cit), lo señala en cuatros fuentes fundamentales para estar motivados entre las que se destaca las siguientes:

- a.- Nosotros mismos (nuestros pensamientos, nuestra respuesta moral, nuestro comportamiento, ya debemos estar familiarizados con todos estos conceptos), b.- Amigos comprensivos, familiares y colegas (a los que suelo llamar <<nuestro equipo A>>), c.- Un mentor emocional (una personal real o ficticia), d.- Nuestro entorno (el aire, la luz, los sonidos y otros estímulos en el despacho). (p. 120).

De acuerdo con lo anterior, tales fuentes vienen a hacer un medio eficaz para realzar la motivación en el docente, considerando cada factor dentro del mismo yo, permitiéndole el éxito funcional de la persona.

Para Weisinger (2001), las técnicas que incrementan la motivación al logro, son:

- **Aprender a pensar en forma positiva**

La fuente interior más importante de la que las personas disponen para automotivarse son sus propios pensamientos. Los pensamientos negativos socavan la confianza y el entusiasmo por el contrario, los positivos son un tónico para la motivación. Existen una serie de técnicas que se pueden practicar para pensar en forma positiva.

- **Utilizar afirmaciones motivadoras**

Se trata de afirmaciones que fortalecen el optimismo, tenacidad y resistencia. Su contenido reafirma la capacidad y empuje que la persona que se las dice tiene para llevar a cabo una tarea. Son recomendables para cuando se tienen pensamientos negativos e inercia. Ejemplos: “hoy podré terminar todo lo que tengo pendiente”, “hoy va a ser un día muy productivo”.

- **Realizar juegos mentales**

Se trata de realizar fantasías mentales que pueden conducir a un hilo de pensamiento optimista y mantienen a raya a los pensamientos negativos.

- **Centrar los pensamientos**

Los pensamientos se pueden centrar mediante delimitación temporal disponiendo de un periodo de tiempo para realizar un trabajo intenso, sin ser interrumpidos. Para facilitar el uso de este tiempo es recomendable practicar la delimitación focal, esta consiste en disponer de un período en el cual la persona se concentra en distribuir las tareas que debe realizar durante la delimitación temporal.

- **Emplear imágenes mentales**

Visualizarse realizando la acción crea la percepción de que puede llevarse a cabo una tarea específica y al cabo de un tiempo se descubre que es cierto.

- **Hacer autocríticas constructivas**

No hay peor enemigo de la confianza y el entusiasmo que la crítica negativa. Se puede evitar los efectos desalentadores de la autocrítica negativa haciéndose críticas positivas de inmediato.

- **Ser capaz de Relajarse**

Si la causa de la incapacidad para estimularse es el agotamiento, necesitamos reservar períodos largos y regulares de relajación. Lo recomendable es una hora al día, pero incluso veinte minutos es mejor que nada, utilizar este tiempo para estar a solas, en silencio, tomar un baño, leer un libro, escuchar música, meditar.

- **Utilizar el nivel de estímulo para generar energía**

En su forma más pura y primitiva, la motivación se reconoce por un incremento del estímulo fisiológico que nos incita o impulsa. Incluso una actividad aparentemente sedentaria y fútil como rellenar facturas requiere un gasto de energía. Pero sin un incremento en el nivel de estímulo, accionado quizá por el deseo de quitarnos de encima el trabajo o por la alegría que experimentamos al terminarlo, carecemos de energía para concluir la tarea. Es necesario aprender a estimularse, a movilizar ese estímulo y a convertirlo en energía para llevar a término la tarea, una manera de utilizar el nivel de estímulo para motivarse es ponernos en movimiento, muy útil en momentos de escasa energía, de parálisis en que se siente flaquear la propia motivación, es importante levantarse y ponerse en movimiento, esto evita la somnolencia y ayuda a que el cerebro funcione mejor.

- **Utilización de acciones y conductas productivas**

Consiste en utilizar ciertos comportamientos para darse el empujón final y completar la tarea. Existen dos maneras de utilizar acciones y conductas productivas, la primera consiste en dividir un encargo o tarea en mini tareas. La segunda se resume en hacer un seguimiento de nuestras conductas para averiguar cuáles se revelan especialmente eficaces en la automotivación.

Flores C. (1999), resalta que los fines de la motivación al logro están “constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo” (p. 26), en consecuencia, la motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, por ejemplo, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado.

- **Creación de un ambiente sano**

Se trata de disponer del entorno de manera que sea menos desalentador, más estimulante, donde el aire, la luz y los sonidos que nos rodean son elementos que deben estar orientados para producir bienestar. Por ejemplo si se siente que puede haber algún problema con el sistema de ventilación en la empresa, se debe hacer el respectivo llamado al departamento de mantenimiento. También se puede aromatizar el ambiente con alguna fragancia cítrica que aumenta los niveles de energía y concentración.

En cuanto a la luz, es aconsejable aprovechar la luz natural, si se dispone de ventanas, siempre que ésta no ciegue o adormezca. Por otra parte, es importante eliminar los sonidos perjudiciales y escoger los sonidos adecuados que contribuyan a incrementar la energía.

También, resulta muy motivador rodearse de objetos inspiradores como fotografías, frases o afirmaciones estimulantes. También se pueden utilizar apuntes visuales y notas

recordatorios adheribles con tareas concretas que se pueden ir sustituyendo por otras en la medida en que se va progresando en la realización del trabajo completo.

Por último, el entusiasmo por realizar un trabajo puede durar muy poco si el lugar de trabajo no está orientado a la comodidad y a la accesibilidad. Cualquier cosa que se haga para organizar el ambiente de trabajo con el fin de motivarnos valdrá el tiempo y el esfuerzo.

- **Establecer metas significativas**

Se trata de fijarse un objetivo que entusiasme, que estimule permanentemente y cuya consecución resulte factible, aunque sea con gran esfuerzo.

Por otra parte, el Diseño Curricular Bolivariano del Sistema Educativo Bolivariano expone que el SEB (2007):

Favorece la progresividad curricular y pedagógica entre los diferentes subsistemas; de allí que, tenga la responsabilidad de formar las nuevas generaciones de republicanos y republicanas en una sociedad caracterizada por contradicciones propias de la realidad venezolana, con impacto a nivel nacional e internacional. Por ello, el mismo está dirigido a la concienciación de la nueva ciudadanía, orientado por los principios éticos y emancipadores del pensamiento Robinsoniano, Bolivariano y Zamorano y la formación de la defensa de la soberanía. (p.22)

De esta concepción, se afirma que el SEB, es la base fundamental para el desarrollo y avance de la educación de la república mediante los planes, programas y proyectos que guían de acuerdo a la evolución del ser en toda su dimensión la estructura de los subsistemas garantizando así la educación que exige y demanda el país, por lo que los docentes y las docentes deben considerar la ética profesional para la ejecución y establecimiento de las metas dentro del sistema, consolidando la nueva hegemonía basada en la valoración ética del trabajo mediante la motivación interna para el pleno ejercicio de sus funciones.

Tanto que, dentro de los fines y principios determina, el impulso de la creatividad y las reformas educativas donde los entes encargados de la planificación educativa eligen

alternativas de trabajo liberador (motivador), para el impulso de las acciones a realizar en el logro de los objetivos planteados a nivel de ministerio así como también a nivel interno (motivación intrínseca), en el cual el desempeño docente juega un papel importante por cuanto es el eje para la transformación del trabajo docente en el ambiente escolar y en el establecimiento de programas de formación docente.

En este sentido, el Subsistema de Educación Primaria en el Currículo (2007) pretende:

...brindar orientaciones al maestro, la maestra y a la familia, a fin de contribuir a la formación de un ciudadano y una ciudadana integral, en sintonía con lo establecido en el preámbulo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, para reafirmar el carácter participativo y protagónico de nuestra democracia. (p.13).

Desempeño Docente Balzán (2008) y Ministerio del Poder Popular para la Educación (2012)

Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los educandos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y a naturaleza de sus relaciones interpersonales con estudiantes, padres, directivos colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. En cuanto al Subsistema Primaria Bolivariano de acuerdo a la normativa establecida asegura la enseñanza holística a los niños y niñas desde los seis (06) hasta los doce (12) años de edad, asegurando el ingreso al subsistema correspondiente, uno de los objetivos es la formación de los niños y niñas con conciencia social desde el entorno familiar, escolar y comunitario, constatando la realidad en el cual interactúan con función protagónica, en el cual los docentes fortalecen el desempeño laboral en la medida de las metas de prosecución estudiantil.

Hasta ahora, el desempeño docente, se ha caracterizado por ser un proceso sistémico donde se recauda información relacionada con la acción de las capacidades pedagógicas, responsabilidad laboral y motivación hacia el perfil del docente que exige en el SEB, demostrado a partir del compromiso en la entrega de recaudos emanados desde la dirección del plantel y por ende de los municipios escolares y zonas educativas, cumplimiento de las metas y objetivos establecidos para la ejecución de las clases

participativas, planes integrales y proyectos de aprendizaje, adecuación de los recursos de tecnología de información y comunicación, acondicionamiento del aula de clase bajo un clima de confianza, planificación acorde a las necesidades de los estudiantes y atención a la orientación del acompañante pedagógico, así como también, descripción de evaluaciones acordes a lo establecido en el compromiso asumido desde la ética docente.

Tal como se ha visto, actividades pedagógicas de desempeño docente, son aquellas que ejecuta directamente el docente de aula como arte para el proceso de enseñanza; aplicar conocimiento para trabajo efectivo, toma de decisiones adecuadas, aporte de sugerencias para mejorar el trabajo y producción de nuevas ideas, considerar la realidad personal, familiar y social del estudiante en su acción educativa a fin de que sean sujetos activos de su realización personal, seguimiento de los procesos conductuales de los estudiantes, facilitar en sus estudiantes la relación cultura-vida, desarrollar en las acciones educativas distintos niveles mentales del individuo: (conocimiento, comprensión, análisis, síntesis, evaluación, aplicación...).

De igual manera, fomentar hábitos y técnicas de estudio en su asignatura, más hacia el aprender a aprender que al memorizar, toma en cuenta resultados de evaluación diagnóstica para la planificación diaria, establece con claridad las actividades del proceso enseñanza – aprendizaje, utilizar técnicas y recursos diversos y tecnológicos como apoyo a sus clases, elaborar las evaluaciones de acuerdo a los lineamientos del plantel, tomar en cuenta los resultados de la evaluación de los estudiantes para mejorar su estrategia como docente, llevar un registro de observaciones sobre sus estudiantes, tomar en cuenta la realidad en la que se desenvuelven los estudiantes.

Por consiguiente, según Balzán (2008) expone que “el desempeño docente se define como el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente”. En este sentido, se determina que dentro del deber en la labor docente, se deben realizar actividades estratégicas como medio para fortalecer la labor educativa en la búsqueda del conocimiento bajo el logro de objetivos propuestos, donde constantemente se concreten nuevas actitudes que propicien cambios en el modelo educativo que se planta, vinculados con la integración del trabajo liberador para conformar

el ideal de desempeño docente que se requiere para con ello, afrontar los retos educativos como agente de cambio social.

Debido a lo expuesto, se especifica que el desempeño docente en su desarrollo eficaz y eficiente, investiga e innova y por ende perfecciona la gestión y organización de la actividad educativa caracterizada por ser un docente que desarrolla su actividad como eje fundamental del proceso enseñanza aprendizaje capaz de; analizar, planificar, dar respuestas oportunas a situaciones que se le presenten, combinar y equilibrar las situaciones del día a día en el ámbito escolar considerando la constante actualización científica y didáctica de la labor docente en el marco de las políticas educativas acordes con las necesidades del estudiante. Entre tanto, en el SEB, el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007) la considera la planificación como:

Un proceso continuo y sistémico de construcción colectiva; en el cual participan y se involucran, todas las personas que interactúan y hacen vida en la escuela, tales como: los miembros de la Comunidad Educativa (directivos, docentes, estudiantes, administrativos, obreros y miembros del Consejo Comunal) para determinar los fines de la escuela y su concreción pedagógica, sobre la base del análisis de los documentos legales que orientan las políticas educativas. Todo ello con el propósito de organizar, diseñar, implementar, direccionar, coordinar, evaluar y sistematizar acciones y actividades que permitan el desarrollo del proceso de aprendizaje garantizando la transformación y la apertura de la comunidad en el quehacer de la escuela al proyectar su acción social y pedagógica en el proceso de formación de ciudadanía. (p. 2).

En otras palabras, se indica que la planificación como elemento que conforma el sistema que permite fundamentar el desempeño docente donde el desarrollo del trabajo se traduce en fuente de información que responden a mecanismos de acción y práctica generalizada para formar y diseñar procesos escolares con estructuras colectivas e individuales. Debido a ello, se marcan condiciones profesionales que exigen características esenciales para cumplir a cabalidad la labor docente bajo el conjunto de atributos personales inherentes al perfil docente: responsabilidad, ética, análisis para la organización del trabajo productivo y liberador.

Por su parte, Santillana afirma que la planificación: “es una acción que consiste en organizar lo que se va a hacer para que coincida con los valores que se tienen. Supone la distribución de tareas y responsabilidades y la asignación de plazos para la ejecución de un proyecto” (p.154). Es decir, en el ambiente escolar es organizar las acciones que se desarrollaran para lograr el aprendizaje significativo y con ello el desempeño docente, evitando así la improvisación de acciones que originan el desacierto en el desarrollo de la planificación.

Bases Legales

El presente trabajo se ubica en un contexto legal representado por los diferentes documentos que le confieren la respectiva sustentación. La Ley orgánica de Educación LOE (2009) en el CAPITULO III El Sistema Educativo, artículo 24, donde se explica que el sistema educativo está organizado mediante subsistemas, niveles y modalidad las cuales se caracterizan por las etapas de desarrollo humano, donde a su vez, se integran las políticas educativas que avalan el desarrollo de los objetivos establecidos en base a la formación del docente que se requiere: promotor de la planificación en el trabajo mediante la motivación intrínseca para el cumplimiento de las metas propuestas a nivel de ministerio.

Al mismo tiempo, el artículo 25, el cual contempla la estructura organizativa del Sistema Educativo en Básica correspondientes a los niveles de educación inicial, primaria y media, ubicándose la investigación en el nivel primaria el cual abarca seis (6) años. Del mismo modo, el CAPITULO IV Formación y Carrera Docente, Formación Docente, artículo 37, por cuanto el estado ajusta y controla las políticas de formación docente, siendo la motivación al logro y el desempeño docente ejes fundamentales para la consolidación de los planes, proyectos y programas establecidos para la consolidación de la formación de los y las educadoras, dando con ello continuidad al desarrollo holístico de la capacitación docente expresado en el artículo 38, el cual expresa:

Es un proceso integral continuo que mediante políticas, planes, programas y proyectos actualiza y mejora el nivel de conocimientos y de desempeño de los y las responsables y los y las corresponsables en la formación de ciudadanos y ciudadanas. La formación permanente deberá garantizar el fortalecimiento de una sociedad crítica, reflexiva y participativa en el desarrollo y transformación social que exige el país.

Asimismo, el artículo 39, por su completo al diseñar políticas de formación permanente para los y las docentes para dar cumplimiento a los objetivos propuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y por ende en la LOE (2009) maestros y maestras con formación integral para el mejoramiento de la profesión.

El artículo 3 de la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela enfatiza aspectos que caracterizan el proyecto, establece la educación y el trabajo como procesos fundamentales para la construcción de la sociedad que se plantea para el bienestar de la comunidad del Barrio Cementerio sector # 2. En el artículo 102 y 103 se visualizan algunas características y principios para la base del proyecto, determina “que la educación es un derecho humano y un deber social fundamental...”; mientras que en el segundo se contempla que “ toda persona tiene derecho a la educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades...” En este sentido, se puede decir que la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare” sostiene de acuerdo al presente trabajo planificaciones que orienten la educación hacia el ser humanista social encaminado al desarrollo integral.

De igual importancia, en la CRBV en el Capítulo V De los Derechos Sociales y de las Familias en el artículo 83 se considera la Salud como un derecho social, donde la motivación al logro permite mejorar el desempeño docente, para ello, la Escuela como ente comunitario, promueve y desarrolla mediante planes y proyectos el bienestar colectivo para mejorar la calidad de vida de los habitantes de la comunidad antes mencionada.

En otras palabras, la fundamentación legal sustenta la investigación en la medida que regula las actividades de desempeño docente en determinado y requerido tiempo mediante los cuerpos legibles, donde a través del marco jurídico se toman decisiones adecuadas en el momento oportuno, con la finalidad de monitorear los procedimientos científicos técnicos y humanísticos, los cuales propician cambios educativos mediante la aplicación y regulación

de los procesos educativos para la concreción de actividades y tareas bajo el control, seguimiento y acompañamiento de los procesos que se desarrollan en la labor de desempeño educativo, todo ello, con el fin único de disminuir el impacto de las debilidades que poseen los docentes en sus dimensiones profesionales con énfasis en los procesos de transformación individual y social definidos por una educación de calidad acorde al nuevo modelo de enseñanza.

Definición de Terminos

Desempeño docente: Según Balzan (2008), es el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona en el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. (P.12)

Motivación: Edwin Locke, (1969), la define como el aspecto de la realidad personal que nos mueve, que imprime orientación y energía a los deseos e intenciones del hombre hasta el punto de hacerlo actuar en la dirección de su logro y realización. (P.109)

Motivación al logro: Lopera Gutiérrez, J, y Bernal Trujillo, M (2005), afirman que la motivación de logro se describe a través de algunas de sus manifestaciones típicas: La formulación de metas con una dificultad relativa pero alcanzable, el deseo de ser excelente y de sobresalir y la persistencia en las acciones conducentes a las metas propuestas. Ser exitoso y excelente significa que se supera el promedio” (P.182)

Estrategias: Son definidas en el Diccionario Larousse (2013), es el arte de coordinar las acciones y de obrar para alcanzar un objetivo.

Subsistema de Educación Básica: Según la Ley orgánica de Educación (2009): Es el sistema educativo integrado por los niveles de educación inicial, educación primaria y educación media.

Nivel Educativo Primaria: Comprende seis años y conduce a la obtención del certificado de educación primaria. (Artículo 25 de la LOE 2009)

Programa: Es definido por el Diccionario Larousse (2013), como un escrito que indica mediante una sucesión de operaciones determinadas bajo el conjunto de instrucciones preparadas de modo que se puedan efectuar.

Planificación: Para el Plan Nacional de Formación Docente (2012), es el Establecimiento de programas detallados para el buen desarrollo de una actividad.

Actividades Administrativas de Desempeño Docente: Son aquellas tareas llevadas a cabo por el docente de aula tales como; asistencia de los estudiantes, fichas de expedientes de los educandos, control de resumen estadístico mensual, control de reuniones con padres y representante, control de correspondencias recibidas y enviadas por la dirección del plantel, diagnóstico inicial con sus respectivos resultados, proyectos de aprendizaje, planes integrales, planificación de actividades dirigidas a integrar la escuela –comunidad y viceversa planificación diaria, control de evaluación del rendimiento escolar de los educandos (diaria y/o semanal) y control de consejos docentes. (Plan Nacional de Formación Docente: 2012).

Actividades Pedagógicas de Desempeño Docente según Balzan (2008): Son aquellas que ejecuta directamente el docente de aula para el proceso de enseñanza; aplicar conocimiento para trabajo efectivo, toma de decisiones adecuadas, aporte de sugerencias para mejorar el trabajo y producción de nuevas ideas, considerar la realidad personal, familiar y social del estudiante en su acción educativa a fin de que sean sujetos activos de su realización personal. (P. 16)

Complejidad para Morín (1990), la complejidad no es un fundamento, es el principio regulador que no pierde nunca de vista la realidad del tejido fenoménico en la cual estamos y que constituye nuestro mundo. Se ha hablado también de monstruos, y yo creo, efectivamente, que lo real es monstruoso. Es enorme, está fuera de toda norma, escapa, en

última instancia, a nuestros conceptos reguladores, pero podemos tratar de gobernar al máximo a esa regulación. (p. 146)

Transcomplejidad: De acuerdo a Balza (2009) “es una vía para la auto-transformación del ser humano, en tanto entraña un compromiso ético del conocimiento, a través del entendimiento de los niveles de los múltiples niveles de realidad” (p. 198)

Tabla1. Operacionalización del objeto de estudio

Objetivo Específico:	Brindar estrategias de motivación al logro para el desempeño docente en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare”, Estado Portuguesa.				
Objetivo Específico:	Objeto Nominal	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Items
Determinar la factibilidad un programa de motivación al logro para el desempeño docente.	Motivación al logro	Es la acción y efecto que experimenta el ser humano para realizar actividades satisfactorias de manera intrínseca, con la finalidad de lograr las metas y objetivos planteados.	Actividades satisfactorias.	Pensamientos positivos	1-2
			Logro de metas establecidas.	Cumplimiento eficiente y eficaz de la labor docente	3-4-5
				Establecimiento de metas significativas.	6-7
			Empleo de energía en situaciones específicas	Creación de ambientes de trabajo acordes al acto educativo.	8-9-10
Proponer un programa de motivación al logro para el desempeño docente	Desempeño Docente	Se entiende como la ejecución de habilidades y destrezas que posee el docente como característica esencial en el logro de las actividades administrativas y pedagógicas desarrolladas y definidas en el ambiente escolar	Habilidad y destreza en la labor docente	Iniciación en el ámbito docente	11
				Continuidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje	12
				Terminación de su labor como docente	13
			Cumplimiento de las actividades administrativas con alto índice de puntualidad	Responsabilidad en el acto administrativo	14-15-16
			Desempeño docente acorde a las políticas y exigencias educativas	Planificación en base a las políticas de administración docente	17-18
			Planificación de metas atendiendo a establecimiento de tiempo	Elección de métodos de enseñanza	19-20

Fuente: Alvarez (2012)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

El presente proyecto está enmarcado en el nivel descriptivo no experimental transeccional, bajo la modalidad de proyecto factible, sustentado en un estudio descriptivo de diseño de campo, por cuanto su objetivo está centrado en brindar un programa de estrategias de motivación al logro dirigido al personal docente de la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare” ubicada en el barrio Cementerio sector # 2 de la ciudad de Guanare Estado Portuguesa en el Subsistema de Educación Básica Nivel Educativo Primaria, para que se motiven al mejorar la labor docente de manera eficaz y eficiente.

Un estudio descriptivo es según Tamayo (2004):

Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. El enfoque que se hace sobre conclusiones es dominante, o como una persona, grupo o cosa, conduce a funciones en el presente. La investigación descriptiva trabaja sobre las realidades de los hechos y sus características fundamentales es de presentarnos una interpretación correcta. (P. 74)

Del mismo modo, se sustentó en la investigación de campo, debido a que se realizó un estudio en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare” del Municipio Guanare, como espacio donde se desarrollan los hechos, con la finalidad de diagnosticar la necesidad de las estrategias a que atiende este estudio, con relación a este tipo de investigación, Universidad Experimental Libertador (UPEL) (2011) expone:

Se entiende por investigación de campo el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos,

interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios. (P.18).

Un proyecto factible para la UPEL (2011), consiste en:

La investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales, puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. El proyecto debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, de campo o un diseño que incluya todas las modalidades. (P.21).

Se sustenta en una investigación descriptiva de campo, y la información se recolectó en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare” ubicada en el barrio Cementerio sector # 2 de la ciudad de Guanare Estado Portuguesa en el Subsistema de Educación Básica Nivel Educativo Primaria.

Población y Muestra

Población:

La población finita según Arias F (2006), “es la agrupación en la que se conocen la cantidad de unidades que la integran”. (p.82). La población seleccionada para recaudar la información la constituye un total de 30 docentes de aula y 10 docentes especialistas, que laboran en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare” ubicada en el barrio Cementerio sector # 2 de la ciudad de Guanare Estado Portuguesa en el Subsistema de Educación Básica Nivel Educativo Primaria. En la página siguiente se muestra la distribución de la muestra.

Tabla 2. Distribución de docentes de aula y especialistas de la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare”

Docentes	Cantidad de Docente
Docentes de aula	30
Docentes especialistas	10
Total	40

Fuente: Dirección de la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare” (2012)

Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos

Las técnicas de recolección de datos son definidas por Arias (2006), “como las distintas formas o maneras de obtener la información” (P.33). En este estudio se utilizó la encuesta que según el mismo autor es aquella: “que pretende obtener información que suministra un grupo de sujetos acerca de sí mismo, o en relación con un tema en particular”. (p.123)

Instrumento

El instrumento seleccionado fue el cuestionario, definido por Hernández, Fernández y Baptista (2010), como un “recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente.” (p.200). Por lo que, se diseñó un cuestionario de escala policotómica de cinco alternativas de respuestas: (S) siempre, (CS) casi siempre, (AV) algunas veces, (PV) pocas veces y (N) nunca, referidas a las variables motivación al logro y desempeño docente dirigido a los maestros, por lo que se diseñó produciendo un número excelso que acreditaron la intención que se requirió en cuanto a la actitud del encuestado.

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Validez

Hernández, Fernández y otros (2010), afirma que la validez “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir.” (P.201). Sobre la base de lo antes expuesto, la validez del cuestionario se realizó a través del juicio de tres expertos los cuales son:

1. Montes de Mora, Misaela, Doctora en Ciencias de la Educación, labora en la Universidad de Carabobo.
2. Villarroel, Ildemaro, Magister en Planificación Curricular, Profesor titular en la Universidad de Carabobo.
3. Martínez, Néstor, Doctorante en Ciencias de la Educación, labora como docente por horas en la Universidad de Carabobo.

(Ver anexo B-1, B-2, B-3) quienes evaluaron y determinaron la pertinencia, coherencia y claridad de redacción y ubicación de los ítems en relación con la problemática determinada.

Confiabilidad

La confiabilidad de un cuestionario es la base para brindar confianza en la generalización de los resultados, Hernández y otros (2010) se refiere, “al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200). De allí que, para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a 10 sujetos con características similares a la población en estudio, utilizando con ello el coeficiente de Alfa de Cronbach, representado por la siguiente fórmula:

La fórmula del coeficiente de Alfa de Cronbach (α) es:

$$\alpha = \left[\left(\frac{K}{K-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum S^2_i}{S^2_t} \right) \right] \text{ donde:}$$

K = Es el número de ítems

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítemes.

S_t^2 = varianza de la suma de los ítemes.

α = Coeficiente de Alpha de Cronbach.

$$\sum S_i^2 = 42,91$$

$$S_i^2 = \frac{SC}{n-1} \quad \text{donde } SC = \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}$$

$$SC = 2832,1 - \frac{(2832,1)^2}{10} = 2548,89$$

$$S_t^2 = \frac{2548,89}{9} = 283,21 \text{ sustituyendo los valores obtenidos en la formula}$$

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \times \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right] = \frac{20}{20-1} \left[1 - \frac{42,91}{283,21} \right] = 0,8925$$

$$\alpha = 0,89$$

Sobre la base de los referida por Stracuzzi y Pestana (2006), el resultado obtenido es de 0,89 del coeficiente de confiabilidad, se concluye que el instrumento posee una “Muy alta confiabilidad”.

Tabla 3. Escala de Confiabilidad según Stracuzzi y Pestana (2006)

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0,81 – 1	Muy Alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,50	Media
0,21 – 0,40	Baja
0-0, 20	Muy baja

Técnicas y Análisis e Interpretación de los Datos

Para Stracuzzi (2006) el análisis de los datos “Es aquel que permite hacer suposiciones e interpretaciones sobre la naturaleza y significación de aquellos en atención a los distintos tipos de información que puedan proporcionar” (p.188). En este sentido, el análisis de datos se aplicó la estadística descriptiva agrupando los mismos en distribución de frecuencias, mediante tablas y gráficos.

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo, se da a conocer los resultados de la investigación realizada y su respectivo análisis e interpretación de acuerdo a las respuestas emitidas por la muestra en estudio.

Cuadro 1. Frecuencias y Porcentajes Obtenidos en la Dimensión: Actividades Satisfactorias, Indicador: Pensamientos Positivos.

Alternativa Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Pocas Veces		Nunca		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	0	0	14	35	26	65	40	100
2	0	0	0	0	0	0	14	35	26	65	40	100
Promedio	0	0	0	0	0	0	14	35	26	65	40	100

Fuente: Alvarez (2012)

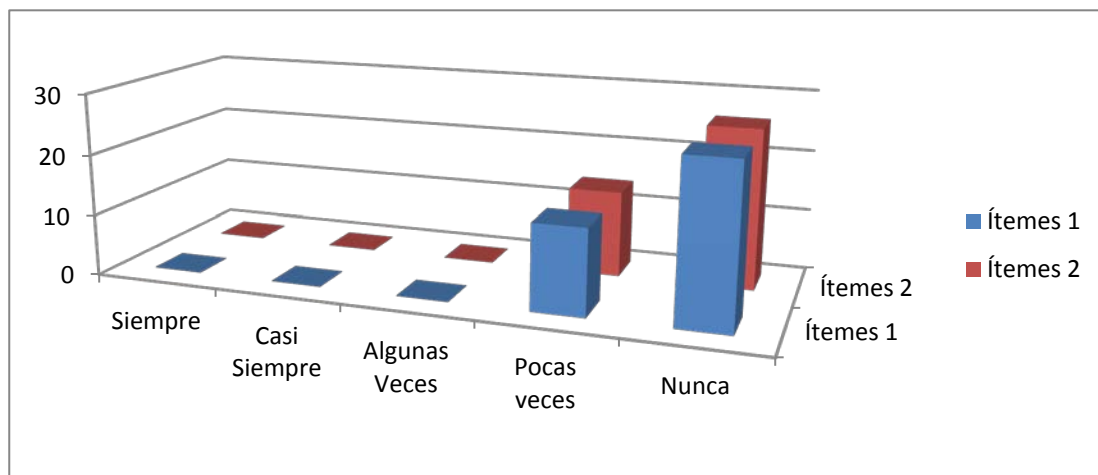


Gráfico 1. Porcentajes Obtenidos en la Dimensión Actividades Satisfactorias, Indicador: Pensamientos Positivos.

En el cuadro 4 gráfico 1, se evidencian los resultados obtenidos en la dimensión actividades satisfactorias, con el indicador pensamientos positivos, el mismo fue medido en dos ítemes (1-2) detallados a continuación:

Ítemes N° 1: ¿Conozco mis fortalezas como docente?

Ítemes N° 2: ¿Identifico mis debilidades como docente?

En el ítemes 1 el 35 por ciento de los docentes manifestó que pocas veces conoce sus fortalezas como docente, y el 65 por ciento especificó que nunca identifica sus debilidades como docente, por cuanto se evidencia de esta manera la carencia de motivación al logro para el cumplimiento eficiente de las labores docentes. Lo que para Lopera Gutiérrez, J, y Bernal Trujillo, M (2005): “La motivación exige que cada persona haga una reflexión consciente, sincera y práctica de cuáles son sus capacidades, sus habilidades, sus motivaciones, sus necesidades, sus actitudes y sus valores” (p.57). Por lo que se requiere de la motivación al logro como medio para emplear todos los esfuerzos, para desempeñarse en el medio reconociendo las habilidades y fortalezas, reconociéndose a sí mismo como un ser capaz de reconocer que es y que conoce sobre lo que hace.

Cuadro 2. Frecuencias y Porcentajes Obtenidos en la Dimensión: Logro de Metas Establecidas, Indicador: Cumplimiento Eficiente y Eficaz de la Labor Docente.

Alternativa Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Pocas Veces		Nunca		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3	0	0	0	0	0	0	0	0	40	100	40	100
4	0	0	0	0	0	0	14	35	26	65	40	100
5	0	0	0	0	0	0	0	0	40	100	40	100
Promedio	0	0	0	0	0	0	5	12	35	88	40	100

Fuente: Alvarez (2012)

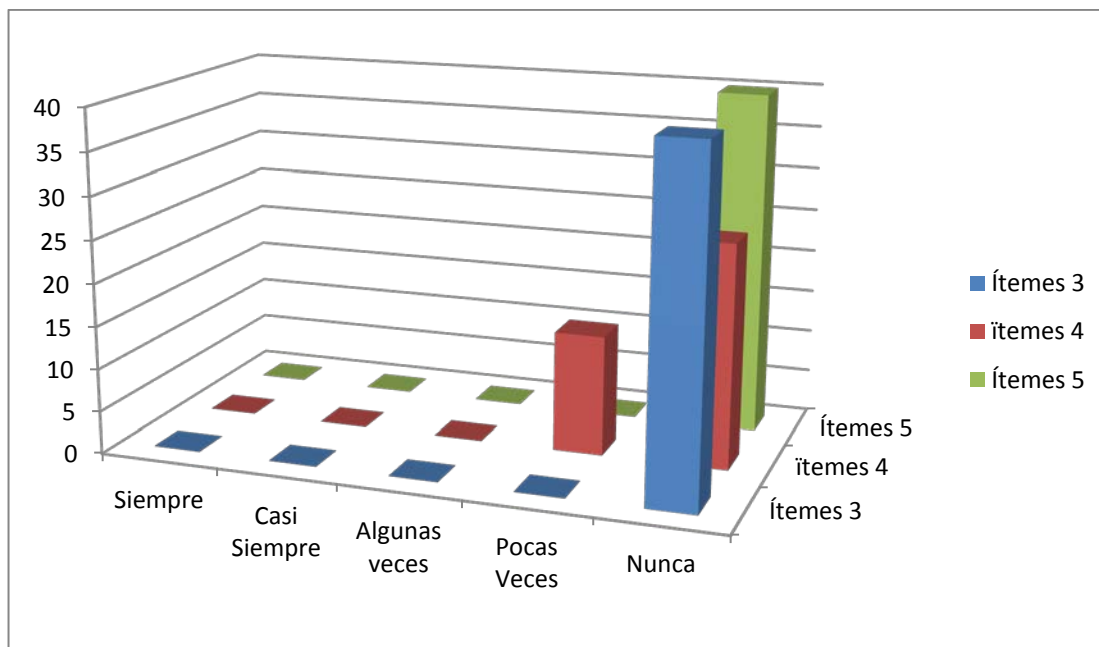


Gráfico 2. Frecuencias y Porcentajes Obtenidos en la Dimensión: Logro de Metas Establecidas, Indicador: Cumplimiento Eficiente y Eficaz de la Labor Docente.

En el cuadro 5 gráfico 2, están plasmados los resultados obtenidos en la dimensión logros de metas establecidas, con el indicador cumplimiento eficaz y eficiente de la labor docente, el mismo fue medido en tres ítems (3 - 4 y 5)

Ítem N° 3: ¿Constantemente me evaluó como educador?

El 100 por ciento de los docentes manifestó que nunca se evalúa.

Ítem N° 4: ¿Ensayo nuevas estrategias de enseñanza-aprendizaje como educador?

El 35 por ciento de los docentes expresó que pocas veces ensaya nuevas estrategias de enseñanza-aprendizaje como educador y, el 65 por ciento notificó que nunca lo hace.

Ítem N° 5: ¿Trato de mejorar las actitudes que de acuerdo a las evaluaciones de desempeño docente se me sugieren?

En el ítem N° 5 el 100 por ciento de los docentes mostró que nunca trata de mejorar las actitudes que de acuerdo a las evaluaciones de desempeño docente se me sugieren.

Sobre la base del análisis realizado a los ítemes, se deduce que los docentes no cumplen eficaz y eficientemente su labor y aun así no están motivados a mejorar las actitudes como parte del crecimiento profesional. Para McClelland (op, cit) “la motivación al logro se puede medir en cada persona, incrementarse con entrenamiento y capacitación y evaluar sus efectos en el producto colectivo de una organización, una región o país” (p.183). En este sentido, se determina que los docentes requieren de un programa de motivación al logro que permita promover el éxito para que conlleve a los educadores de la escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare” un cambio de actitud favorable en el desempeño docente.

Cuadro 3. Frecuencias y Porcentajes Obtenidos en la Dimensión: Logro de Metas Establecidas, Indicador: Establecimiento de Metas Significativas.

Alternativa Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Pocas Veces		Nunca		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6	0	0	0	0	0	0	0	0	40	100	40	100
7	0	0	0	0	0	0	0	0	40	100	40	100
Promedio	0	0	0	0	0	0	0	0	40	100	40	100

Fuente: Alvarez (2012)

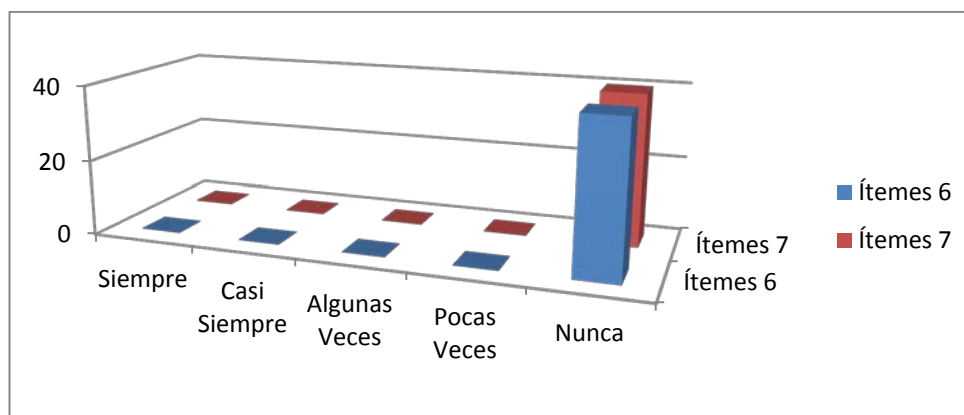


Gráfico 3. Frecuencias y Porcentajes Obtenidos en la Dimensión: Logro de Metas Establecidas, Indicador: Establecimiento de Metas Significativas.

En el cuadro 6 gráfico 3, están plasmados los resultados obtenidos en la dimensión logros de metas establecidas, con el indicador cumplimiento eficaz y eficiente de la labor docente, el mismo fue medido en dos ítemes (6 y 7)

Ítemes N° 6 ¿Considero mis ideas con respecto a posibles metas?

Ítemes N° 7 ¿Pienso en metas que representan un desafío pero que me sean posible de alcanzar?

En el ítemes N° 6 el 100 % de los docentes nunca consideran sus ideas con respecto a posibles metas.

En el ítemes N° 7 el 100 % de los docentes nunca piensan en metas que representan un desafío posible de alcanzar.

De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia la necesidad de implementar estrategias de motivación al logro para incrementar los niveles de desempeño docente en los cuales se establezcan metas que cubran el trabajo productivo en la labor docente.

Para ello Lopera Gutiérrez, J, y Bernal Trujillo, M (2005) define:

La motivación de logro se describe a través de algunas de sus manifestaciones típicas: La formulación de metas con una dificultad relativa pero alcanzable, el deseo de ser excelente y de sobresalir y la persistencia en las acciones conducentes a las metas propuestas. Ser exitoso y excelente significa que se supera el promedio” (P.182)

Cuadro 4. Frecuencias y Porcentajes Obtenidos en la Dimensión: Empleo de Energía en Situaciones Específicas, Indicador: Creación de Ambientes de Trabajo Acordes al Acto Educativo.

Alternativa Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Pocas Veces		Nunca		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8	0	0	0	0	0	0	14	35	26	65	40	100
9	0	0	0	0	0	0	0	0	40	100	40	100
10	0	0	0	0	0	0	0	0	40	100	40	100
Promedio	0	0	0	0	0	0	5	12	35	88	40	100

Fuente: Alvarez (2012)

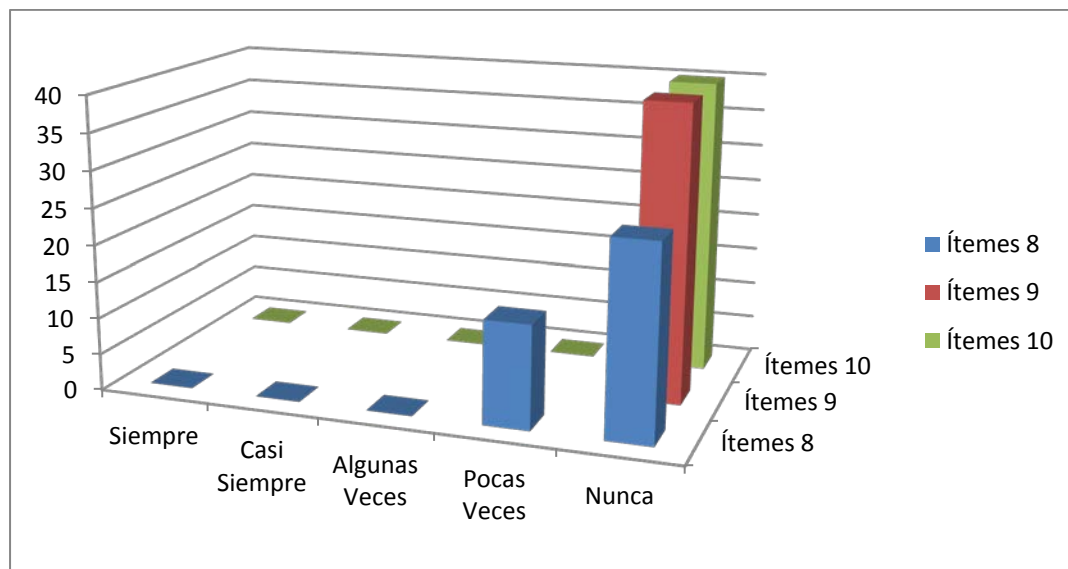


Gráfico 4. Frecuencias y Porcentajes Obtenidos en la Dimensión: Empleo de Energía en Situaciones Específicas, Indicador: Creación de Ambientes de Trabajo Acordes al Acto Educativo.

Ítemes N° 9 ¿Establezco un límite de tiempo para mis logros en un ambiente de calidad académico?

Ítemes N° 10 ¿Busco ayuda para lograr mis metas cuando así lo requiero para un ambiente acorde con el acto educativo?

En el ítemes N° 8 el 35% de los docentes manifestó que pocas veces emplea trabajos extra cátedras para acondicionar su ambiente laboral y, el 65% que nunca lo emplea.

En el ítemes N° 9 el 100% nunca establece un límite de tiempo para sus logros en un ambiente de calidad académico.

En el ítemes N° 10 el 100% nunca busca ayudar para lograr sus metas cuando así lo requiero para un ambiente acorde con el acto educativo.

Con estos resultados se evidencia que los docentes están conscientes de que requieren de estrategias de motivación a logro para optimizar el desempeño docente por cuanto nunca solicitan ayuda para lograr sus metas de manera eficaz en la labor educativa. De estas apreciaciones Lopera Gutiérrez, J, y Bernal Trujillo, M (2005) describe que: “Las personas realmente efectivas que tienen claras sus metas y objetivos vitales, y, además, buscan alcanzar resultados tangibles y duraderos,

provocan un clima de realizaciones y de logros que se expande en la organización” (p.255). Lo que se traduce en el establecimiento de energías requeridas para fortalecer las actividades administrativas y pedagógicas las cuales conllevan a un ambiente acorde a las actividades educativas donde los conocimientos del docente se enriquecen con la transdisciplinariedad y complejidad del acto educativo.

Cuadro 5. Frecuencias y Porcentajes Obtenidos en la Dimensión: Habilidad y Destreza en la labor Docente, Indicador: Iniciación en el Ámbito Docente.

Alternativa/ Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Pocas Veces		Nunca		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
11	0	0	0	0	0	0	0	0	40	100	40	100
Promedio	0	0	0	0	0	0	0	0	40	100	40	100

Fuente: Alvarez (2012)

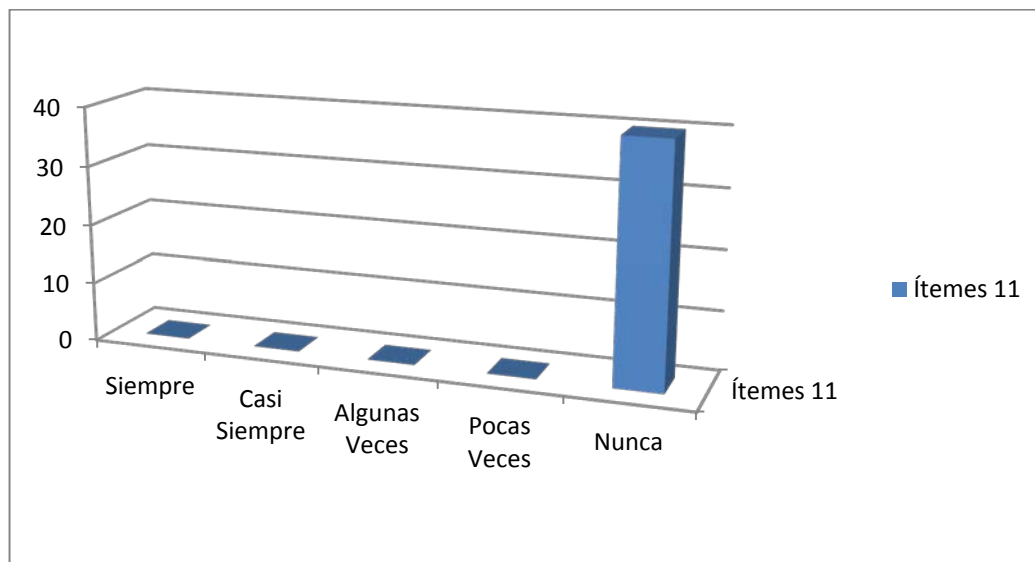


Gráfico 5. Frecuencias y Porcentajes Obtenidos en la Dimensión: Habilidad y Destreza en la labor Docente, Indicador: Iniciación en el Ámbito Docente.

En el cuadro 8 gráfico 5, están plasmados los resultados obtenidos en la dimensión habilidad y destreza en la labor docente, con el indicador iniciación en el ámbito docente, el mismo fue medido en un ítemes (11)

Ítemes N°11 ¿Diseñó un plan para vencer posibles obstáculos que se me presentan en el ámbito educativo?

En el ítemes N° 11 el 100% de los docentes manifestó que nunca diseñan un plan para vencer posibles obstáculos que se les presentan en el ámbito educativo.

Esto indica que los docentes reconocen que requieren de la necesidad de un programa de motivación al logro que les permita el nivel alto de desempeño docente acorde con las políticas educativas debido a que están conscientes de la falta de motivación que presentan en las actividades que deben desempeñar como garantes de la enseñanza para lo que Lopera Gutiérrez, J, y Bernal Trujillo, M (2005) describe que: “La motivación es un impulso que produce efectos positivos, la desmotivación, en cambio, trae la apatía y con ello la dificultad para alcanzar resultados en las personas y en las organizaciones” (p.41). En consecuencia a lo antes expuesto, se deduce que la desmotivación en la iniciación de la labor docente obstaculiza el diseño de planes que logren vencer obstáculo, lo que al contrario ocurre cuando el maestro esta posee las cualidades requeridas en el desempeño que le compete dentro del sistema educativo.

Cuadro 6. Frecuencias y Porcentajes Obtenidos en la Dimensión: Habilidad y Destreza en la labor Docente, Indicador: Continuidad en el proceso de Enseñanza - Aprendizaje

Alternativa Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Pocas Veces		Nunca		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
12	0	0	0	0	0	0	14	35	26	65	40	100
Promedio	0	0	0	0	0	0	14	35	26	65	40	100

Fuente: Alvarez (2012)

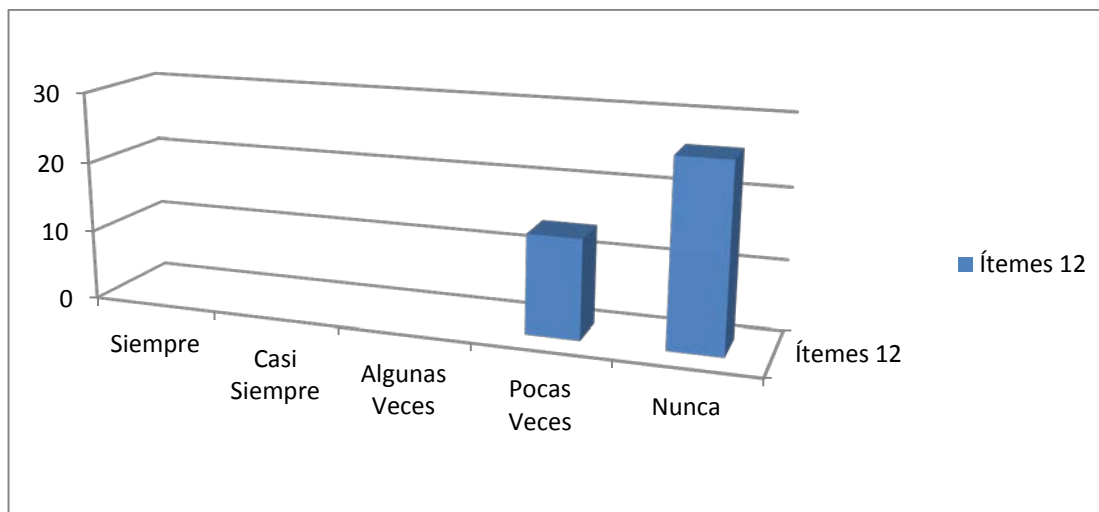


Gráfico 6. Frecuencias y Porcentajes Obtenidos en la Dimensión: Habilidad y Destreza en la labor Docente, Indicador: Continuidad en el proceso de Enseñanza – Aprendizaje.

En el cuadro 9 gráfico 6, están plasmados los resultados obtenidos en la dimensión habilidad y destreza en la labor docente, con el indicador: Continuidad en el proceso de enseñanza - aprendizaje, el mismo fue medido en un ítemes (12).

Ítemes N°12 ¿Reviso mi plan de trabajo cuantas veces sea necesario?

En el ítemes N° 12 el 35% de los docentes manifestó que pocas veces revisa su plan de trabajo cuantas veces sea necesario y, el 65% nunca los revisa.

Ante el análisis realizado a los resultados del ítemes 12 se observa que se requiere de docentes motivados a mejorar el desempeño docente en la continuidad de los procesos de enseñanza - aprendizaje, para lo cual se requiere del compromiso y responsabilidad dentro de la profesión, que le permita revisar constantemente el plan de trabajo en los cuales se culminen las tareas en el plano productivo.

Permitiendo explicarle que según López (2010) concibe al educador inmerso en un proceso de enseñanza – aprendizaje donde:

Programa la enseñanza, desarrolla el proceso de enseñanza – aprendizaje, evalúa y controla el proceso educativo, orientación y guiatura, investigación, innovación y perfeccionamiento, participa en la vida de la institución, en su gestión y su organización en relaciones con el entorno.
(p. 87)

Cuadro 7. Frecuencias y Porcentajes Obtenidos en la Dimensión: Habilidad y Destreza en la labor Docente, Indicador: Terminación de su Labor como Docente.

Alternativa Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Pocas Veces		Nunca		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
13	0	0	0	0	0	0	0	0	40	100	40	100
Promedio	0	0	0	0	0	0	0	0	40	100	40	100

Fuente: Alvarez (2012)

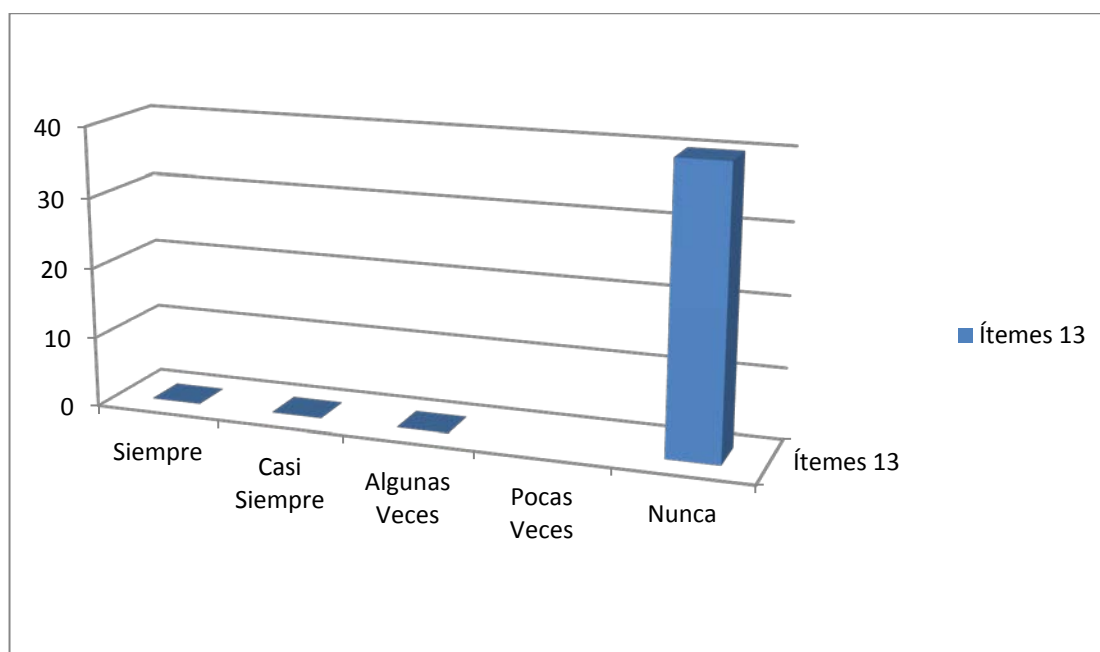


Gráfico 7. Frecuencias y Porcentajes Obtenidos en la Dimensión: Habilidad y Destreza en la labor Docente, Indicador: Terminación de su Labor como Docente.

En el cuadro 10 gráfico 7, están plasmados los resultados obtenidos en la dimensión habilidad y destreza en la labor docente, con el indicador terminación de su labor como docente, el mismo fue medido en un ítemes (13).

Ítemes N° 13 ¿Elijo métodos responsables para cumplir con la labor docente?

En el ítemes N° 13 el 100% de los docentes manifestó que nunca elije métodos responsables para cumplir con la labor.

Sobre ello, López (2010) define las labores de los docentes como:

Aquella que es capaz de adaptar a las condiciones peculiares de su clase en el proyecto de institución, mediante las programaciones de nivel de aula, la que utiliza los métodos que ajusta mejor a la madurez de sus estudiantes y a los procesos del aprendizaje, tomando como base la actividad y la experiencia, y la que selecciona y utiliza los textos y el material de enseñanza más adecuado. (p. 87)

Ahora bien, de acuerdo a lo mencionado anteriormente, se explica que el docente debe revisar sus planes como parte esencial de los procedimientos administrativos que le son útiles y necesarios para el desarrollo eficaz y eficiente del desempeño docente.

Cuadro 8. Frecuencias y Porcentajes Obtenidos en la Dimensión: Cumplimiento de las Actividades Administrativas con Alto Índice de puntualidad, Indicador: Responsabilidad en el Acto Administrativo.

Alternativa Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Pocas Veces		Nunca		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14	0	0	0	0	0	0	9	22	31	78	40	100
15	0	0	0	0	0	0	9	22	31	78	40	100
16	0	0	0	0	0	0	0	0	40	100	40	100
Promedio	0	0	0	0	0	0	6	15	34	85	40	100

Fuente: Alvarez (2012)

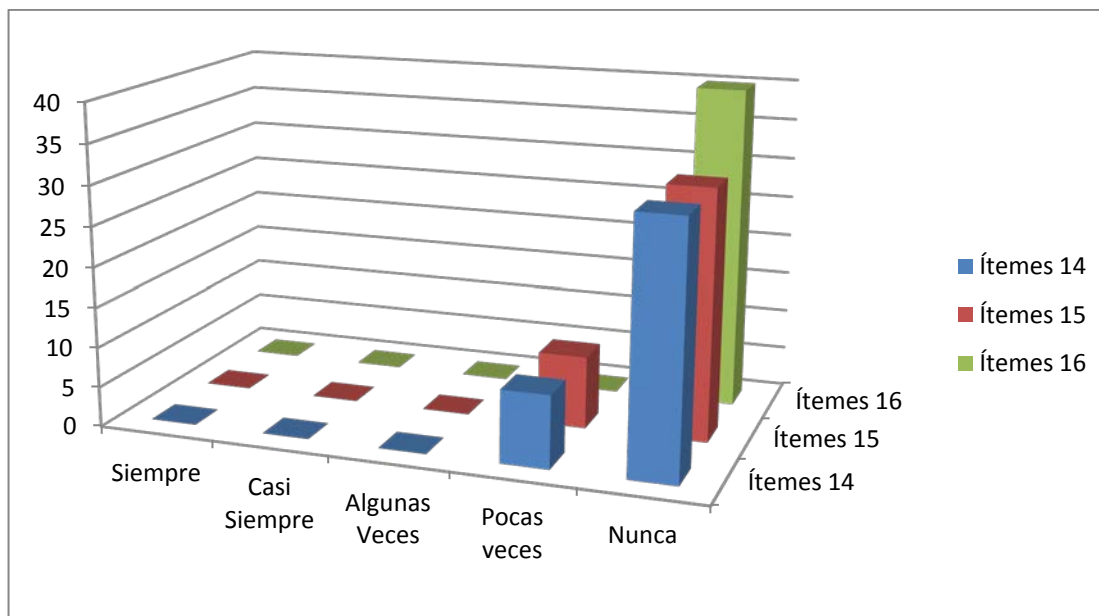


Gráfico 8. Frecuencias y Porcentajes Obtenidos en la Dimensión: Cumplimiento de las Actividades Administrativas con Alto Índice de puntualidad, Indicador: Responsabilidad en el Acto Administrativo.

En el cuadro 11 gráfico 8, están plasmados los resultados obtenidos en la dimensión cumplimiento de las actividades administrativas con alto índice de puntualidad, con el indicador responsabilidad en el acto administrativo, el mismo fue medido en tres ítems (14 – 15 y 16).

Ítemes N°14 ¿Soy un docente realista al determinar si logro o no las metas educativas en el acto administrativo?

Ítemes N°15 ¿Aprendo de los éxitos y fracasos en el quehacer educativo en lo administrativo?

Ítemes N°16 ¿Pienso en cosas de interés y en cosas nuevas para ensayar?

En el ítemes N° 14 el 22% de los docentes manifestó que pocas veces es un docente realista al determinar si logro o no las metas educativas en el ámbito administrativo sí o no y, el 78% expuso que nunca.

En el ítemes N° 15 el 22% de los docentes manifestó que pocas veces aprende de los éxitos y fracasos en el quehacer educativo en lo administrativo y, el 78% expuso que nunca.

En el ítemes N° 16 el 100% de los docentes manifestó que nunca piensa en cosas de interés y en cosas nuevas para ensayar.

Con este resultado se observa que los docentes no son responsables en las actividades administrativas que les compete en el campo laboral, la falta de motivación los ha llevado a hacer del trabajo un eslabón apático que conjuga el sistema educativo en un sinfín de conflictos en los que no se está claro cuáles son sus labores dentro del sistema educativo. Para López (2010) concibe la tarea del docente como: “Una labor cuya realización tiene por objeto el que la actividad educativa sea significativa y sirva para estimular el potencial de desarrollo de los aspectos cognitivos, afectivos, sociales” (p. 86).

Cuadro 9. Frecuencias y Porcentajes Obtenidos en la Dimensión: Desempeño Docente Acorde a las Políticas y Exigencias Educativas, Indicador: Planifica en Base a las políticas de Administración Docente.

Alternativa Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Pocas Veces		Nunca		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
17	0	0	0	0	0	0	0	0	40	100	40	100
18	0	0	0	0	0	0	0	0	40	100	40	100
Promedio	0	0	0	0	0	0	0	0	40	100	40	100

Fuente: Alvarez (2012)

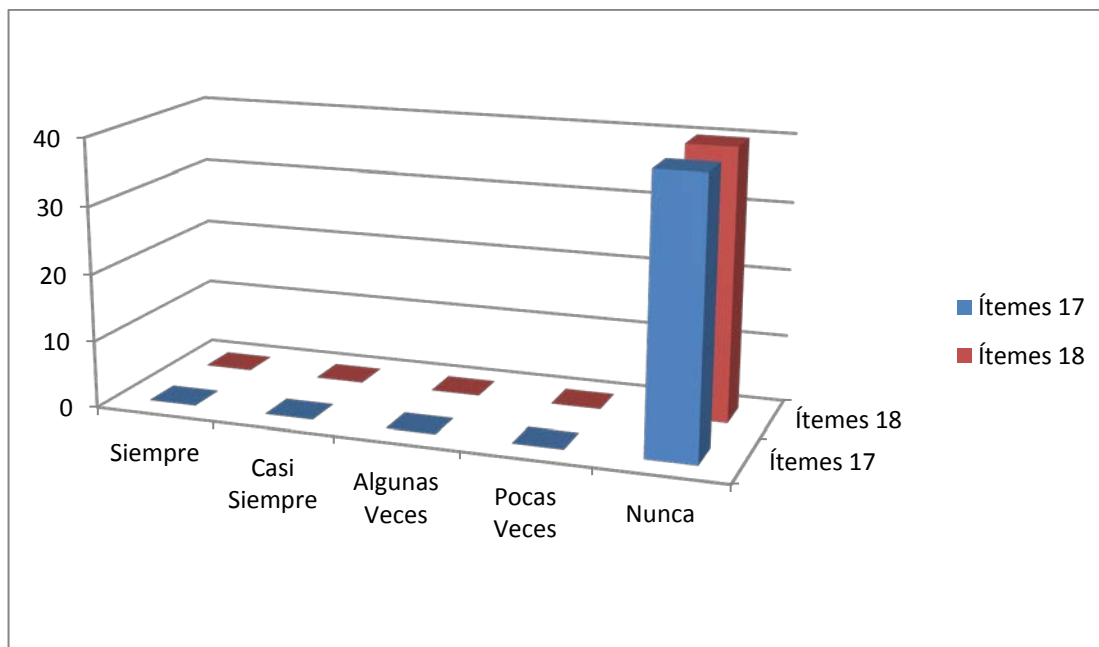


Gráfico 9. Frecuencias y Porcentajes Obtenidos en la Dimensión: Desempeño Docente Acorde a las Políticas y Exigencias Educativas, Indicador: Planifica en Base a las políticas de Administración Docente.

En el cuadro 12 gráfico 9, están plasmados los resultados obtenidos en la dimensión desempeño docente acorde a las políticas y exigencias educativas, con el indicador planifica en base a las políticas de administración docente, el mismo fue medido en dos ítems (17 y 18).

Ítem N°17 ¿Planifico diariamente las clases a desarrollar en el ambiente escolar atendiendo a las políticas educativas?

Ítem N°18 ¿Realizo las actividades pedagógicas por el gusto de hacerlas bien?

En el ítem N° 17 el 100% de los docentes manifestó que nunca planifica diariamente las clases a desarrollar en el ambiente escolar atendiendo a las políticas educativas.

En el ítem N° 18 el 100% de los docentes manifestó que nunca realizo las actividades pedagógicas por el gusto de hacerlas bien.

De acuerdo a los resultados analizados, se evidencia, que los docentes no planifican las unidades de clases y/o clases participativas articuladas con lo establecido en las políticas educativas programadas por el sistema, así como también

no las organiza atendiendo a las necesidades de los educandos. De esta manera, se hace evidente la necesidad de diseñar un programa fundamentado en la motivación como proceso sistémico que conduzca a los docentes alcanzar las metas tareas establecidas en el desempeño docente.

Cabe destacar que para el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2012) la planificación:

Se realiza desde una perspectiva interdisciplinar y contextualizada, articulando el aprender hacer, aprender a conocer, aprender hacer y a convivir, para desarrollar armónicamente los aspectos socio-cognitivos, afectivos, axiológicos y prácticos; con el propósito, de superar, la atomización del saber y la separación entre las actividades manuales e intelectuales; con el objeto de lograr la formación integral de la ciudadanía con correspondencia con el modelo de sociedad plasmado en la CRBV (1999).

De acuerdo a lo antes expuesto, se hace necesario afirmar que el docente debe motivarse a programar las clases para los estudiantes en base a las políticas educativas pero sobre todo por el gusto de hacerlas bien por la ética que lo debe caracterizar como docentes capaz de promover aprendizajes significativos que atiendan a las labores administrativas y pedagógicas.

Cuadro 10. Frecuencias y Porcentajes Obtenidos en la Dimensión: Planificación de Metas Atendiendo a Establecimientos de Tiempo: Elección de Métodos de Enseñanza.

Alternativa Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Pocas Veces		Nunca		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
19	0	0	0	0	0	0	0	0	40	100	40	100
20	0	0	0	0	0	0	9	22	31	78	40	100
Promedio	0	0	0	0	0	0	4	11	36	89	40	100

Fuente: Alvarez (2012)

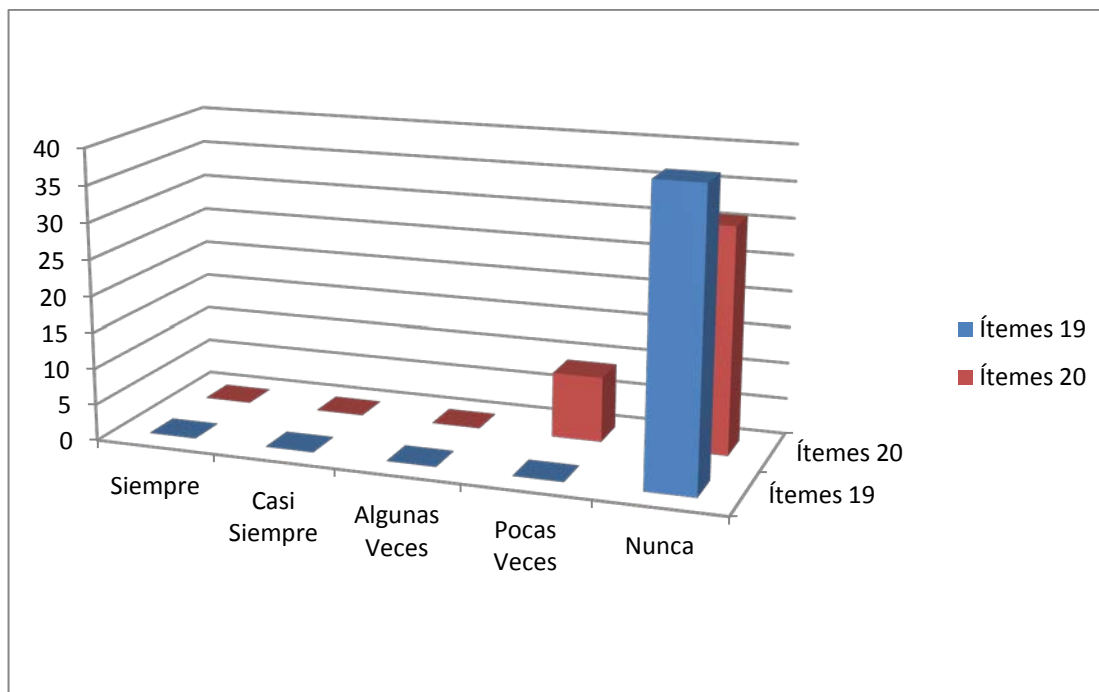


Gráfico 10. Frecuencias y Porcentajes Obtenidos en la Dimensión: Planificación de Metas Atendiendo a Establecimientos de Tiempo: Elección de Métodos de Enseñanza.

En el cuadro 13 gráfico 10, están plasmados los resultados obtenidos en la dimensión planificación de metas atendiendo a establecimientos de tiempo, con el indicador elección de métodos de enseñanza, el mismo fue medido en dos ítems (19 y 20).

Ítemes N°19 ¿Cómo educador me motivo a buscar nuevos métodos de enseñanza en función del rendimiento de los estudiantes?

Ítemes N°20 ¿Mi conducta como educador se orienta hacia la búsqueda del éxito educativo a través de nuevos métodos de enseñanza?

En el ítemes N° 19 el 100% de los docentes manifestó que nunca se motiva a buscar nuevos métodos de enseñanza en función del rendimiento de los estudiantes.

En el ítemes N° 20 el 22 % de los docentes manifestó que pocas veces su conducta como educador se orienta hacia la búsqueda del éxito educativo a través de nuevos métodos de enseñanza y, el 78% afirmó que nunca.

De acuerdo a los resultados obtenidos en los ítemes antes mencionado, se puede decir que los docentes no se encuentran motivados hacia la búsqueda del éxito

educativo y menos aún a la aplicación de nuevos métodos de enseñanza que permiten al estudiante un aprendizaje significativo en el marco de la planificación educativa que atiende a lo teórico y práctico que debe caracterizar la pedagogía que se genera del trabajo que motiva al maestro, a ser cada día capaz de inducir situaciones positivas dentro del ambiente escolar.

Sobre la base de lo expuesto, Lombillo (2006), afirma que los métodos de enseñanza:

Adquieren una relevancia especial porque de ellos se vale el docente para organizar el proceso pedagógico, mediante su empleo el maestro estimula la formación de convicciones políticas, ideológicas, morales y normas de conductas que pueden planificar y ejecutar en sus clases con carácter científico. (P.43)

En este sentido, el maestro como ente social debe caracterizarse por la motivación logro que lo conlleve a la elección de nuevos métodos que se aborden en la planificación diaria, con la finalidad de desarrollar el conjunto de competencias que se establecen dentro del desempeño docente como política educativa, que comprende las diversas tomas de decisiones para enseñar con logros y metas establecidas en el tiempo previsto como actividad ineludible del docente, considerando a su vez, el nivel de aprendizaje de los y las estudiantes.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Una vez analizados los resultados obtenidos a través del cuestionario aplicado a los 40 docentes de la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare”, se llegó a las siguientes conclusiones:

Con respecto al primer objetivo específico diagnosticar la necesidad de un programa de motivación al logro para el desempeño docente en la dimensión logro de metas establecidas, se evidenció, que el cumplimiento eficaz y eficiente de la labor docente mediante la aplicación de estrategias motivacionales, conlleva al fortalecimiento de habilidades que conducen a que los maestros y maestras creen en sí mismo y desarrollen todas destrezas requeridas para el desempeño docente, donde a su vez, los estados emocionales positivos de los educadores tienen efectos directos en la conducta organizacional, por cuanto se incrementaran los niveles de esfuerzos empleados para el logro de los objetivos laborales, generándose así, una conducta de trabajo productivo orientada por la coherencia y cohesión de las acciones emprendidas.

En relación con el objetivo determinar la factibilidad de un programa de motivación al logro para el desempeño docente en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare” ubicada en el Barrio Cementerio sector # 2 de la ciudad de Guanare Estado Portuguesa en el Subsistema de Educación Básica Nivel Educativo Primaria, se evidenció que la motivación al logro en los educadores justifica la práctica educativa desde el tradicionalismo al constructivismo, los mismos influyen en la capacidad que debe tener el docente en sus múltiples roles, por cuanto los modelos de desempeño que conducen al reconocimiento de las actividades y los enfoques que los docentes implementan en el ir y devenir de las acciones educativas, marcan de manera positiva el desempeño docente que se requiere en el sistema educativo.

En consecuencia, surge la necesidad de diseñar un programa de motivación al logro a fin de optimizar el desempeño docente en dicho plantel, el cual se justifica en los resultados obtenidos en la dimensión desempeño docente acorde a las políticas y exigencias educativas, indicador: Planificación en base a las políticas de administración docente, medido por los ítemes N° 17 ¿planifico diariamente las clases a desarrollar en el ambiente escolar atendiendo a las políticas educativas?, donde el 100% de los docentes manifestó que nunca y, el ítemes N° 18 ¿Realizo las actividades pedagógicas por el gusto de hacerlas bien?, el 100% de los maestros y maestras expuso que nunca las realiza.

Del mismo modo, en la dimensión: Planificación de metas atendiendo a establecimiento de tiempo; elección de métodos de enseñanza en lo que respecta al ítemes N° 19 ¿cómo educador me motivo a buscar nuevos métodos de enseñanza en función del rendimiento de los estudiantes?, en lo que se obtuvo como resultado que el 100% de los maestros y maestras determinaron que nunca, en el ítemes N° 20 ¿mi conducta como educador se orienta hacia la búsqueda del éxito educativo a través de enseñanza?, el 22% de los educadores especifico que pocas veces y el 78% afirmo que nunca.

Es por ello, que se requiere de un programa en el cual se brinden estrategias y métodos donde se apliquen planes y proyectos que atiendan a las necesidades laborales que le permitan al docente el crecimiento profesional en el cumplimiento de sus tareas mediante la motivación al logro, fundamentado por el desempeño docente como eje principal que determina los niveles de esfuerzo para llevar y cumplir a cabalidad las labores que le competen como promotor y facilitador de los aprendizajes significativos caracterizado por el trabajo administrativo y/o pedagógico que realiza como funciones principales.

Recomendaciones.

De acuerdo a las conclusiones generadas por los análisis realizados, se recomienda:

Elaborar la propuesta de un programa de estrategias de motivación al logro a fin de optimizar el desempeño docente en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare”, Estado Portuguesa.

Diseñar estrategias de motivación al logro que le permitan a los maestros y maestras mejorar el desempeño docente.

Comprobar y valorar el efecto educativo que tiene la motivación al logro en los educadores en el despliegue de las capacidades pedagógicas, emocionales, responsabilidades laborales y las naturalezas de sus relaciones interpersonales con el colectivo escolar.

CAPITULO V

DISEÑO DE LA PROPUESTA

Presentación

La propuesta determina el objetivo fundamental de su ejecución, puesto que los resultados obtenidos representaron en esencia la base por medio del cual el docente elevara los niveles de desempeño debido a que la motivación de acuerdo a las investigaciones realizadas, es el eje que determina las actitudes del ser humano, en este sentido, se incrementara la eficacia y eficiencia de las practicas docentes en sus respectivas actividades administrativas y/o pedagógicas, lo que involucrara naturalmente las acciones conscientes que se encuentran detrás de una conducta motivacional donde el sujeto objeto está identificado con lo que debe hacer y con lo que hace para darle sentido al trabajo de educar, erradicando las practicas negativas en el campo laboral.

Por consiguiente, la motivación al logro forma parte de las acciones favorables que se generan como impulso en el hombre, lo que permitirá al docente ser cada vez más productivo, por cuanto tendrá la capacidad de modificar su entorno laboral para lo que dará como respuesta el desempeño docente en términos de autorrealización. En este sentido, el programa de motivación al logro dará la oportunidad al docente de desarrollar la capacidad creadora de trabajar creyendo en sí mismo, en lo que puede, crear en las fortalezas y habilidades que posee empleando todas las energías requeridas para vencer los obstáculos y proveer en el sistema educativo tareas fundamentadas en la labor productiva de educador.

Fundamentación de la Propuesta

Programa de Motivación al Logro

El programa, pretende ser un instrumento que beneficiara a los 40 docentes de la escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare”, los resultados permitirán el desempeño docente en términos de excelencia. De acuerdo a las observaciones en visitas realizadas al plantel antes mencionado se constató que no cuentan con un programa de motivación al logro dirigido a los maestros, de allí la necesidad de crear un programa de motivación que conduzca hacia el avance y fortalecimiento del trabajo administrativo y pedagógico del docente como planificador de la enseñanza, todo ello, con la finalidad de que se sientan motivados con la labor que deben cumplir.

Por lo que Mc Clelland (1965), explica:

La persona con necesidad de logro se encuentra motivada por llevar a cabo algo difícil, alcanzar algo realmente difícil, mediante el reto y desafío de sus propias metas y con ello avanzar en el trabajo. Hay una fuerte necesidad de retroalimentarse de su logro y progreso y una necesidad por sentirse dotado, realizado, gratificado y con talento. (P.23)

En consecuencia, como base fundamental de la propuesta se propone que el docente genere nuevas formas de pensar y actuar con actitud positiva hacia la escuela y el trabajo que debe desarrollar, para así consolidar la satisfacción laboral ya que maestros con altos niveles de motivación son los más eficientes y eficaces, por cuanto están en la constante búsqueda de nuevos conocimientos que le serán útil para desempeñarse cumpliendo con objetividad los planes propuestos atendiendo a cómo y cuándo deben culminar sus tareas identificándose con lo que hace. Al respecto, Lopera Gutiérrez, J y Bernal Trujillo M. (2005), menciona que: “La creación de un ambiente motivacional donde tengan sentido las cosas, las tareas sean reconocidas y las recompensas se igualen al desempeño, establece de entrada un ambiente que permitirá eliminar los síntomas de la frustración en el trabajo” (P.103).

Así mismo, se puede afirmar que el programa permitirá a los maestros y maestras una nueva forma de pensar y actuar ya que; lucharán por el logro personal más que por premios, sentirán el deseo de planificar las actividades pedagógicas de manera excelente, asumirán la responsabilidad de resolver situaciones académicas dentro del trabajo administrativo y/o pedagógico, evaluarán constantemente el trabajo que imparten con la finalidad de ir mejorando cada día más su desempeño laboral, asumirán los retos de desarrollar y emprender tareas difíciles que se presenten en el ambiente escolar.

Por su parte, Otero (2011), afirma que las características de un individuo con motivación al logro se definen por ser responsables, tienen perseverancia, dedicación, luchan hasta lograr los objetivos propuestos, tienen interés en hacer las cosas, son independientes y organizados en todo su ser.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Proponer a los docentes estrategias de motivación al logro que le permitan optimizar el desempeño en cuanto a las actividades administrativas y/o pedagógicas en el ambiente educativo.

Objetivos Específicos

Definir estrategias de motivación al logro que le permitan al docente optimizar el desempeño docente en cuanto a las actividades administrativas y/o pedagógicas en el ambiente educativo.

Promover estrategias de motivación al logro que le permitan optimizar el desempeño en cuanto a las actividades administrativas y/o pedagógicas en el ambiente educativo.

Implementar estrategias de motivación al logro que le permitan al docente optimizar el desempeño en cuanto a las actividades administrativas y/o pedagógicas en el ambiente educativo.

Misión de la Propuesta

Brindar la oportunidad a los docentes de optimizar el desempeño en cuanto a las actividades administrativas y/o pedagógicas en el ambiente educativo, mediante la integración en actividades de estrategias de motivación al logro.

Visión de la Propuesta

Fomentar en los docentes una actitud positiva hacia la labor que cumplen fundamentada en la optimización del desempeño de acuerdo a las actividades administrativas y/o pedagógicas en el ambiente educativo, mediante la integración en actividades de estrategias de motivación al logro.

Estructura de la Propuesta

Dada la relevancia de la propuesta la misma se estará desarrollando en las siguientes fases, de acuerdo a lo expuesto por Hernández, Ana (2011):

FASE I Diagnóstico de Necesidades: Se determina la necesidad de la situación donde se requiere el programa de motivación al logro para el docente en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare”, del Municipio Guanare Estado Portuguesa.

FASE II Factibilidad o Viabilidad: Atiende a los parámetros operativos del programa de motivación al logro para el desempeño docente en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare”, del Municipio Guanare Estado Portuguesa.

FASE III Diseño de la Propuesta: Integra las tareas de planificación y creatividad por las cuales se combinan los recursos necesarios para optimizar el desempeño docente en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare”, del Municipio Guanare Estado Portuguesa.



MATRIZ DE LA PROPUESTA

Gráfico11. Matriz de la Propuesta





**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCION INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**



**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN AL
LOGRO PARA EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA
BOLIVARIANA "CIUDAD DE GUANARE".
ESTADO PORTUGUESA.**

Autora: Luzmary Alvarez.

Guanare, mayo de 2013

FASE I DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Se evidenció por medio de los resultados obtenidos en el análisis realizado al cuestionario de escala policotómica cerrada aplicado a los 40 docentes la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare”, que el 100% de los docentes manifestaron que nunca planifican diariamente las clases a desarrollar en el ambiente escolar atendiendo a las políticas educativas, del mismo modo, el 100% de los docentes expreso que nunca se motiva a buscar nuevos métodos de enseñanza en función del rendimiento de los estudiantes. Todo lo expuesto, se convierte en una situación problema con fuertes debilidades laborales, por lo que se requiere de la propuesta del proyecto factible el cual permitirá canalizar la problemática, consolidando los objetivos requeridos en la carrera docente.

FASE II FACTIBILIDAD O VIABILIDAD

Estudio de Mercado

Producto del Mercado

Producto Principal: Está conformado por los 40 docentes de la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare”, ubicada en el Barrio Cementerio Sector N° 2 de la ciudad de Guanare Estado Portuguesa.

Producto Secundario:

Lo conforman los estudiantes de la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare”, ubicada en el Barrio Cementerio Sector N° 2 de la ciudad de Guanare Estado Portuguesa.

Producto Terciario: Lo constituyen los docentes del Municipio Guanare, Estado Portuguesa.

Factibilidad Técnica

Sobre la base de la importancia que tiene la propuesta, se hace necesario señalar que está consolidada mediante el desarrollo de seminarios por temas de motivación al logro como actividades del programa, el cual permitirá el desempeño docente en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare”, ubicada en el Barrio Cementerio Sector N° 2 de la ciudad de Guanare Estado Portuguesa, donde el producto principal son los docente con motivación hacia las tareas laborales.

Estudio Financiero y Fuentes de Financiamiento

El sistema de financiamiento de esta propuesta, se calcula por una inversión de 1534,00 Bs Los mismos serán gestionados por la autora y financiados por la directora del plantel con la colaboración de la Coordinación Regional de Bienestar Estudiantil de la Zona Educativa del Estado Portuguesa.

Tabla 4. Análisis de Costo

Rubro: Material de Papelería

Descripción	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Material Bibliográfico	1200	0, 50	600
Carpetas Tamaño Carta	40	1,50	60
Opalinas	50	5	250
	Total		910,00Bs.

Fuente: Alvarez (2012)

Tabla 5. Análisis de Costo

Rubro: Recursos Humanos

Descripción	Horas	Costo Unitario	Costo Total
Orientador de la Conducta	312	1	312
Psicólogo	312	1	312
	Total		624

Fuente: Alvarez (2012)

Tabla 6. Sumatoria de los Costos

Descripción	Costo total
Material Bibliográfico	600
Carpetas Tamaño Carta	60
Opalinas	250
Orientador de la Conducta	312
Psicólogo	312
Total	1534 Bs.

Fuente: (2012)

Conclusiones del Estudio Financiero

De acuerdo a los análisis establecidos en el estudio, se determinó la viabilidad con respecto a la ejecución del programa de motivación al logro para el desempeño docente en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare”, ubicada en el barrio Cementerio sector N° 2 del Estado Portuguesa, donde Coordinación Regional de Bienestar Estudiantil de la Zona Educativa del Estado Portuguesa estarán colaborando con el fortalecimiento de las labores pedagógicas y/o administrativas de los docentes de aula y especialistas.

Factibilidad Administrativa

Como alternativa organizativa de la propuesta, se ha determinado mediante tres trimestres, con una duración de 312 horas en su totalidad, comprendidos por 78 días hábiles y caracterizados por 03 días a la semana.

PLAN DE TRABAJO DE LA PROPUESTA

Cuadro 14. Plan de trabajo de la Propuesta.

Objetivo General: Proponer a los docentes estrategias de motivación al logro que le permitan optimizar el desempeño en cuanto a las actividades administrativas y/o pedagógicas en el ambiente educativo

Objetivos específicos	Actividades	Estrategias	Indicadores	Lapso de Ejecución	Recursos
Promover estrategias de motivación al logro que le permitan al docente optimizar el desempeño en cuanto a las actividades administrativas y/o pedagógicas en el ambiente educativo.	Capacitar a los maestros de la escuela para la aplicación de nuevas actitudes hacia el desempeño docente	Seminarios	Actitud positiva hacia el desempeño docente	Mediano alcance	Humanos: Personal Docente de aula, especialistas, acompañantes pedagógicos, orientadores, psicólogos y sociólogos. Financieros: Gestión interna del plantel
	Emplear con el personal docente estrategias combinadas de motivación al logro para fortalecer el desempeño laboral.	Juegos mentales	Fortalecer el desempeño laboral	Mediano alcance	
	Establecer alianzas con los compañeros de trabajo para planificar actividades pedagógicas en atención a las políticas de educación.	Empleo de imágenes mentales	planifica en atención a las políticas de educación.	Mediano alcance	
	Crear un entorno social excelente, que fomente las relaciones abiertas y cálidas en los docentes aplicando la comunicación asertiva como parte de la motivación al logro.	Auto críticas constructivas.	Se aplica la comunicación asertiva como parte de la motivación al logro.	Mediano alcance	
Definir estrategias de motivación al logro que le permitan al docente optimizar el desempeño en cuanto a las actividades administrativas y/o pedagógicas en el ambiente educativo.	Brindar estrategias de motivación al logro para fortalecer el desempeño docente como objetivo esencial en la escuela.	Técnicas de relajación	Se cumplen los objetivos propuestos en la escuela.	Mediano alcance	
	Emplear estrategias de motivación al logro para el cumplimiento de la labor docente en términos de eficacia y eficiencia.	Simulación de acciones en base a conductas productivas	Se emplean estrategias de motivación al logro.	Mediano alcance	
	Ofrecer respuestas inmediatas a los docentes sobre posibles interrogantes que se generen de acuerdo a la experiencia centrada en la motivación al logro.	Talleres con sociólogos y psicólogos.	Se dan respuestas a interrogantes	Mediano alcance	
Destacar estrategias de motivación al logro que le permitan al docente optimizar el desempeño en cuanto a las actividades administrativas y/o pedagógicas en el ambiente educativo.	Ejecutar conjuntamente con las y los docentes prácticas de desempeño de acuerdo a las estrategias dadas para dar cumplimiento a la visión y misión de la propuesta	Prácticas de actividades administrativas y pedagógicas.	Ejecuta prácticas de desempeño docente de acuerdo a las estrategias dadas.	Mediano alcance	
	Implementar las estrategias de motivación mediante una planificación organizada el cual genere un comportamiento que queé o determine las meta establecidas en las actividades	Formación de encuentros y saberes.	Implementa estrategias de motivación mediante una planificación organizada.	Mediano alcance	
	Generar ambientes que propicien excelencia en el desempeño docente.		Comunicación asertiva y encuentros de saberes y experiencias.	Se evidencia excelencia en el desempeño docente.	

Fuente: Alvarez (2012)



ACTIVIDADES DE LA PROPUESTA POR TRIMESTRE

Cuadro. Actividades de la Propuesta por Trimestre

Meses	Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio							
Semanas	Seminarios				Seminarios				Seminarios				Seminarios				Seminarios				Seminarios				Seminarios				Seminarios				Seminarios							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
La motivación en nosotros.	X																																							
Aprender a pensar en forma positiva.	X																																							
Cómo utilizar afirmaciones motivadoras.	X																																							
Guía de formación docente para centrar los pensamientos positivos.	X																																							
Aprender a utilizar el nivel de estímulos para liberar energías positivas.	X																																							
Creación de ambiente sano en los grupos de trabajo.		X																																						
Cómo establecer metas significativas.			X	X																																				
Aprendí a crear mi modelo de desempeño docente.						X	X																																	
Desarrollando estrategias motivacionales para el fortalecimiento de mis tareas como docente.									X	X	X		X	X	X		X	X	X		X	X	X																	
Equilibrar mi vida familiar y mis labores como docente.																									X	X														
Todos somos importantes en nuestros lugares de trabajo.																													X	X										
Aplicar nuestros conocimientos en el desarrollo de metas trazadas .																																	X	X	X					

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Como resultado de lo determinado en la primera fase denominada diagnóstico de las necesidades, se detectó que la misma permite la capacitación en base a tres funciones; función directa, activadora y función organizadora, todo ello, guiadas por las estrategias de motivación que consolidaron las actividades administrativas y pedagógicas del docente, obteniéndose respuestas detalladas a las interrogantes planteadas en el cumplimiento de las expectativas generadas.

En la segunda fase que corresponde a la factibilidad, se determinó la viabilidad con respecto a la ejecución del programa en base a los análisis de costo, conclusiones del estudio financiero, la factibilidad administrativa y la institucional, al mismo tiempo se detallaron los objetivos, actividades e indicadores, donde los docentes al finalizar los seminarios lograron establecer el propósito general de las propuestas donde las estrategias se convertirán en el accionar de la labor educativa que consolidara el proceso de cambio de actitud del docente desde la perspectiva holística basada en la actitud positiva del maestro considerando, hacia dónde va y cómo va a lograrlo.

En tal sentido, se concluye que los docentes lograron desempeñarse en sus labores administrativas y pedagógicas, apreciando de forma integral el desarrollo de la experiencia de aprendizaje que se adquiere en los seminarios, se establecieron los alcances de lo que se ha propuesto como objetivo general y en qué medida se logró, se potenciarán habilidades y destrezas en los docentes las cuales serán identificadas por ellos en la medida que apliquen las estrategias en la labor docente, en este sentido se vinculará la teoría con la práctica en la visión de concretar las tareas educativas conforme a los objetivos de enseñanza.

En atención ante todo lo expuesto, se puede verificar que la propuesta es viable, según el estudio realizado existen suficientes razones que justifican la puesta en

marcha del proyecto, el estudio financiero determino la disponibilidad de los recursos humanos, materiales y financieros.

Recomendaciones

Sobre la base de las conclusiones dadas se realizan las siguientes recomendaciones:

Presentar ante la dirección del plantel la propuesta para gestionar los respectivos permisos que se requieren para implementar la propuesta planteada, la cual va a contribuir en el desarrollo eficaz y eficiente de las labores educativas en el sistema.

Incentivar al personal directivo y encargados de departamentos educativos a integrarse conjuntamente con los docentes de aula y especialistas en los seminarios de motivación al logro.

Evaluar de manera holística y continúa el desarrollo de la propuesta, registrando por escrito y mediante instrumentos diseñados las debilidades y las fortalezas generadas.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2006). **El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica**. Episteme, Venezuela.
- Balza, A. (2009). **Pensar la investigación educativa y el aprendizaje desde la perspectiva de la transdisciplinariedad**. 3er. Simposio de Postdoctorado en Ciencias de la Educación. Universidad Bicentenario de Aragua.
- Camacho y Arroyave (2010). **Propuesta de un plan de comunicaciones internas orientado a la motivación de los empleados de la empresa Dinissan Santa Marta**. Tesis de Maestría no publicada. Universidad Sergio Arboleda Santa Marta.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) gaceta oficial extraordinaria N°5.453. Caracas, Venezuela.
- De las Heras, E (2011). **Factores Motivacionales que Afectan el Desempeño del Profesional docente que Labora en la U.E. Olga Bayone de Rodríguez en San Diego, Estado Carabobo**. Universidad Pedagógico Experimental Libertador. Trabajo de grado de maestría. No Publicado.
- Flores (2010), **La Educación y los Valores**, Madrid, Fundación Argentaria /Biblioteca Nueva.
- Hernández, S y otros. (2010) **Metodología de la Investigación**. Editorial Mc. Graw Hill. México D.F. Editorial ultra S.A.
- Leal Beatriz (2011). Propuesta de un plan de estrategias motivacionales del gerente educativo para la formación académica. Universidad Experimental Rafael María Baralt. Tesis de Maestría no publicada. Universidad Sergio Arboleda Santa Marta.
- Ley Orgánica de Educación (2009) Gaceta Oficial N° 5929. Extraordinario del 15 de agosto de 2009. N° 39.428 del 20 de mayo de 2012.
- Lopera Gutiérrez, J, y Bernal Trujillo, M (2005) **y ¿de quién es la culpa?** Anécdotas, parábolas, fabulas y reflexiones sobre la motivación. Editorial: Intermedio. Colombia.
- López, P., Martínez, S y Pereira, E. (2012) **Efectos de la motivación al logro y la inteligencia emocional en el crecimiento psicológico**. Revista Venezolana De gerencia. Vol. 15, Núm.49, 2010, pp.141-157. Universidad del Zulia Venezuela.

- López (2011) **“Programa de motivación al logro dirigido al personal administrativo que labora en el Liceo Bolivariano Félix Saturnino Ángulo Ariza de la Ciudad de Guanare del Estado Portuguesa”**. Universidad Politécnica Territorial de Portuguesa. “J.J.Montilla” Trabajo de Grado no Publicado.
- Mc Clelland (1965) **Teoría de las tres necesidades**. Editorial Narcea. S. A. De ediciones Madrid.
- Montoya, T (2011). **Cultura organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela básica. “Eloy Guillermo González”**. Trabajo de grado de maestría. No Publicado.
- Morín, E. (1990). **Introducción al Pensamiento Complejo**. España: Gedisa Editorial.
- Palella, S y Martins, F (2006) **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Fedupel Caracas.
- Tamayo y Tamayo (2004). **El proceso de la Investigación Científica**. 4ta Edición. México Limusa.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador U.P.E.L. (2011). **Manual de Trabajos de Grado, Especialización, Maestría y Tesis Doctoral**. Fedupel.
- Weisinger (2001), **La personalidad**. Su configuración y desarrollo, Ed. Herder, Barcelona.

ANEXOS

ANEXO A

[Instrumento]



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA.



Guanare, 10/11/12

Profesor, Licenciado...

Ciudad.-

Muy respetuosamente me dirijo a Usted en virtud de solicitar su valiosa colaboración en lo que respecta a efectuar la validación del instrumento para recabar la información de la investigación titulada: Estrategias de motivación al logro para el desempeño docente en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare”, Estado Portuguesa.

Para llevar a cabo el proceso de validación de contenido y de constructo se ofrece un formato de estructura horizontal como práctico recurso que le permitirá realizarlo técnicamente, por cuanto, se le presentan los elementos necesarios para validar todos los ítems del cuestionario. Contiene siete (07) columnas identificadas con el número de ítems, dimensiones, relación del ítem con la dimensión, indicadores, coherencia del ítem con el indicador, claridad de la redacción del ítem y recomendaciones. En tal sentido, se le suministran los objetivos de la investigación, definición conceptual de la variable y sus dimensiones, tabla de especificaciones, formato de validación, modelo del cuestionario.

Gracias por su atención

Lcda. Alvarez, Luzmary.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Proponer estrategias de motivación al logro para el desempeño docente en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare” ubicada en la ciudad de Guanare Estado Portuguesa.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Diagnosticar la necesidad de un programa de motivación al logro para el desempeño docente en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare” ubicada en el Barrio Cementerio sector # 2 de la ciudad de Guanare Estado Portuguesa en el Subsistema de Educación Básica Nivel Educativo Primaria.
- Determinar la factibilidad de un programa de motivación al logro para el desempeño docente en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare” ubicada en el Barrio Cementerio sector # 2 de la ciudad de Guanare Estado Portuguesa en el Subsistema de Educación Básica Nivel Educativo Primar
- Diseñar un programa de motivación al logro para el desempeño docente en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare” ubicada en el Barrio Cementerio sector # 2 de la ciudad de Guanare Estado Portuguesa en el Subsistema de Educación Básica Nivel Educativo Primaria.



ANEXO A-1
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



CUESTIONARIO

Guanare ,12/11/12

Estimado docentes:

El instrumento que se presenta a continuación tiene por finalidad dar repuestas a una serie de preguntas que permitirán determinar la situación actual de la Motivación a logro para optimizar el Desempeño Docente en la Escuela Bolivariana “Ciudad de Guanare” ubicada en el Barrio Cementerio sector # 2 de la ciudad de Guanare Estado Portuguesa en el Subsistema de Educación Básica Nivel Educativo Primaria.

Cabe destacar, que la información suministrada será utilizada con fines educativos y estrictamente confidenciales. Por lo tanto, se agradece su valiosa colaboración dando respuestas que reflejen la realidad según sus propias observaciones y brindar sus aportes a fin de llevar a feliz término la presente investigación.

Se espera que exprese su opinión en cada proposición, siguiendo la escala de respuesta siguiente:

S=Siempre
CS= Casi Siempre
AV= Algunas Veces
PV= Pocas Veces
N= Nunca

Instrucciones: Instrucciones:

- Lea cuidadosamente cada ítemes antes de responder.
- Al contestar, hágalo con la mayor objetividad y sinceridad.
- Seleccione una y solo una alternativa de respuesta
- Señale con una (x) la alternativa de acuerdo a su opinión.
- Debe responder todos los ítemes.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ÍTEMS	S	CS	AV	PV	N
1.- Conozco mis fortalezas como docente.					
2.- Identifico mis debilidades como docente.					
3.- Constantemente me evalúo como educador.					
4.- Ensayo nuevas estrategias de enseñanza-aprendizaje como educador.					
5.- Trato de mejorar las actitudes que de acuerdo a las evaluaciones de desempeño docente se me sugieren.					
6.- Considero mis ideas con respecto a posibles metas.					
7.- Pienso en metas que representan un desafío pero que me sean posible de alcanzar.					
8.- Como docente empleo trabajos extra cátedras para adicionar mi ambiente laboral.					
9.- Establezco un límite de tiempo para mis en un ambiente de calidad académico.					
10.- Busco ayuda para lograr mis metas cuando así lo requiero para un ambiente acorde con el acto educativo.					
11.- Diseño un posible plan para vencer posibles obstáculos que se me presentan en el ámbito educativo.					
12.- Reviso mi plan de trabajo cuantas veces sea necesario.					
13.- Elijo métodos de enseñanza eficientes que me ayuden a cumplir con la labor docente.					
14.- Soy un docente realista al determinar si logre o no las metas educativas en el acto administrativo.					
15.- Aprendo de los éxitos y fracasos en el quehacer educativo en lo administrativo.					
16.- Pienso en cosas de interés y en cosas nuevas para ensayar.					
17.- Planifico diariamente las clases a desarrollar en el ámbito escolar atendiendo a las políticas educativas.					
18.- Realizo las actividades pedagógicas por el gusto de hacerlas bien.					
19.- Como educador me motivo a buscar nuevos métodos de enseñanza en función del rendimiento de los estudiantes.					
20.- Mi conducta como educador se orienta hacia la búsqueda del éxito educativo a través de nuevos métodos de enseñanza.					

Fuente: Alvarez (2012)

ANEXO B
[Formato para el proceso de validación de contenido y constructo]

DIMENSIÓN	RELACIÓN DEL ÍTEM CON LA DIMENSIÓN		INDICADOR	COHERENCIA DEL ÍTEM CON EL INDICADOR		CLARIDAD EN LA REDACCIÓN DEL ÍTEM		RECOMENDACIONES
	SI	NO		SI	NO	SI	NO	
	Actividades satisfactorias.				Pensamiento positivo.			
Logro de metas establecidas			Cumplimiento eficiente y eficaz de la labor docente					
			Establecimiento de metas significativas.					
Empleo de energía en situaciones específicas			Actitud en base al éxito					
			Creación de ambientes de trabajo sanos					
Habilidad y destrezas en la labor docente			Iniciación en el acto docente					
			Continuidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje					
			Terminación de su labor como docente					
Cumplimiento de las actividades administrativas con alto índice de puntualidad			Responsabilidad en el acto administrativo					
Desempeño docente acorde a las políticas educativas			Planificación en las políticas sobre estrategias docente					
Planificación de metas atendiendo a establecimiento de tiempo.			Elección de métodos de enseñanza					

APELLIDOS Y NOMBRES _____
 TÍTULO ACADEMICO: _____
 PREGRADO: _____
 ESPECIALIDAD: _____
 MAESTRIA: _____
 DOCTORADO: _____
 PHD: _____
 INSTITUTO DONDE TRABAJA: _____
 CARGO QUE DESEMPEÑA: _____

MI DECISION COMO EXPERTO ES QUE EL INSTRUMENTO ANTERIOR:

<input type="checkbox"/> PUEDE SER APLICADO	
<input type="checkbox"/> PUEDE SER APLICADO REALIZANDO CORRECCIONES	
<input type="checkbox"/> NO PUEDE SER APLICADO Y DEBE SER ENTREGADO NUEVAMENTE PARA SU VALIDACION	

ANEXO B-1
[Formato para el proceso de validación de contenido]
Experto 1

DIMENSIÓN	RELACIÓN DEL ÍTEM CON LA DIMENSIÓN		INDICADOR	COHERENCIA DEL ÍTEM CON EL INDICADOR		CLARIDAD EN LA REDACCIÓN DEL ÍTEM		RECOMENDACIONES
	SI	NO		SI	NO	SI	NO	
	Actividades satisfactorias.				Pensamiento positivo.			
Logro de metas establecidas			Cumplimiento eficiente y eficaz de la labor docente					
			Establecimiento de metas significativas.					
Empleo de energía en situaciones específicas			Actitud en base al éxito					
			Creación de ambientes de trabajo sanos					
Habilidad y destrezas en la labor docente			Iniciación en el acto docente					
			Continuidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje					
Cumplimiento de las actividades administrativas con alto índice de puntualidad			Terminación de su labor como docente					
			Responsabilidad en el acto administrativo					
Desempeño docente acorde a las políticas educativas			Planificación en las políticas sobre estrategias docente					
Planificación de metas atendiendo a establecimiento de tiempo.			Elección de métodos de enseñanza					

APELLIDOS Y NOMBRES: _____
 TITULO ACADEMICO: _____
 PREGRADO: _____
 ESPECIALIDAD: _____
 MAESTRIA: _____
 DOCTORADO: _____
 PHD: _____
 INSTITUTO DONDE TRABAJA: _____
 CARGO QUE DESEMPEÑA: _____

MI DECISION COMO EXPERTO ES QUE EL INSTRUMENTO ANTERIOR:

PUEDE SER APLICADO	
PUEDE SER APLICADO REALIZANDO CORRECCIONES	
NO PUEDE SER APLICADO Y DEBE SER ENTREGADO NUEVAMENTE PARA SU VALIDACION	

ANEXO B-2
[Formato para el proceso de validación de contenido]
Experto 2

DIMENSIÓN	RELACIÓN DEL ÍTEM CON LA DIMENSIÓN		INDICADOR	COHERENCIA DEL ÍTEM CON EL INDICADOR		CLARIDAD EN LA REDACCIÓN DEL ÍTEM		RECOMENDACIONES
	SI	NO		SI	NO	SI	NO	
	Actividades satisfactorias.				Pensamiento positivo.			
Logro de metas establecidas			Cumplimiento eficiente y eficaz de la labor docente					
			Establecimiento de metas significativas.					
Empleo de energía en situaciones específicas			Actitud en base al éxito					
			Creación de ambientes de trabajo sanos					
Habilidad y destrezas en la labor docente			Iniciación en el acto docente					
			Continuidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje					
			Terminación de su labor como docente					
Cumplimiento de las actividades administrativas con alto índice de puntualidad			Responsabilidad en el acto administrativo					
Desempeño docente acorde a las políticas educativas			Planificación en las políticas sobre estrategias docente					
Planificación de metas atendiendo a establecimiento de tiempo.			Elección de métodos de enseñanza					

APELLIDOS Y NOMBRES: _____
TÍTULO ACADÉMICO: _____
PREGRADO: _____
ESPECIALIDAD: _____
MAESTRIA: _____
DOCTORADO: _____
PHD: _____
INSTITUTO DONDE TRABAJA: _____
CARGO QUE DESEMPEÑA: _____

MI DECISION COMO EXPERTO ES QUE EL INSTRUMENTO ANTERIOR:

PUEDE SER APLICADO	
PUEDE SER APLICADO REALIZANDO CORRECCIONES	
NO PUEDE SER APLICADO Y DEBE SER ENTREGADO NUEVAMENTE PARA SU VALIDACION	

ANEXO B-3
[Formato para el proceso de validación de contenido]
Experto 3

DIMENSIÓN	RELACIÓN DEL ÍTEM CON LA DIMENSIÓN		INDICADOR	COHERENCIA DEL ÍTEM CON EL INDICADOR		CLARIDAD EN LA REDACCIÓN DEL ÍTEM		RECOMENDACIONES
	SI	NO		SI	NO	SI	NO	
	Actividades satisfactorias.				Pensamiento positivo.			
Logro de metas establecidas			Cumplimiento eficiente y eficaz de la labor docente					
			Establecimiento de metas significativas.					
Empleo de energía en situaciones específicas			Actitud en base al éxito					
			Creación de ambientes de trabajo sanos					
Habilidad y destrezas en la labor docente			Iniciación en el acto docente					
			Continuidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje					
			Terminación de su labor como docente					
Cumplimiento de las actividades administrativas con alto índice de puntualidad			Responsabilidad en el acto administrativo					
Desempeño docente acorde a las políticas educativas			Planificación en las políticas sobre estrategias docente					
Planificación de metas atendiendo a establecimiento de tiempo.			Elección de métodos de enseñanza					

APELLIDOS Y NOMBRES: _____
TÍTULO ACADÉMICO: _____
PREGRADO: _____
ESPECIALIDAD: _____
MAESTRIA: _____
DOCTORADO: _____
PHD: _____
INSTITUTO DONDE TRABAJA: _____
CARGO QUE DESEMPEÑA: _____

MI DECISION COMO EXPERTO ES QUE EL INSTRUMENTO ANTERIOR:

PUEDE SER APLICADO	
PUEDE SER APLICADO REALIZANDO CORRECCIONES	
NO PUEDE SER APLICADO Y DEBE SER ENTREGADO NUEVAMENTE PARA SU VALIDACION	

ANEXO C
CÁLCULO DE CONFIABILIDAD
Cálculo de la Confiabilidad
Prueba Piloto

Ítems Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total	(X-X)	(X-X) ²
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	5	3	5	34	-10,7	114,49
2	5	5	3	5	1	1	5	3	3	5	1	1	1	3	3	3	3	4	4	1	60	15,3	234,09
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	-24,7	610,09
4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	2	27	-17,7	313,29
5	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	5	1	2	1	2	4	1	35	-9,7	94,09
6	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	5	31	-13,7	187,69	
7	3	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	2	3	2	3	3	1	66	21,3	453,69
8	4	1	1	4	3	1	4	3	1	4	1	1	4	3	1	4	1	1	1	2	45	0,3	0,09
9	5	5	5	5	1	1	1	4	2	2	5	1	3	4	5	5	4	5	1	5	69	24,3	590,49
10	3	4	1	3	5	1	4	5	1	4	5	1	4	3	3	4	3	3	1	2	60	15,3	234,09
\bar{X}_i	3,1	2,3	1,6	2,5	2	1,5	2,4	2,6	1,7	2,6	2,2	1,5	2,1	2,7	1,9	2,8	2,1	2,6	2	2,5	44,7		
																					44,7		2832,1

Varianza de cada ítem

2,29 2,61 1,64 2,65 2,60 1,45 3,04 2,44 1,61 2,64 3,36 0,65 1,49 2,41 1,69 1,96 1,49 2,44 1,60 2,85

Sumatoria de la Varianza de cada ítem

42,91

283,21
Varianza del instrumento

$$\alpha = 1,05263 \times 0,84849 = 0,89$$

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

$$Si^2 = \frac{(R_1 - \bar{X}_1)^2 + (R_2 - \bar{X}_2)^2 + (R_3 - \bar{X}_3)^2 + (R_4 - \bar{X}_4)^2 + \dots + (R_n - \bar{X}_i)^2}{n}$$

$$St^2 = \frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n}$$

Donde:

K = número de ítems del instrumento

Si² = varianza de cada ítem

St² = varianza del instrumento

R_(x) = es la respuesta al ítem dada por el encuestador (x)

n = es el número de sujetos

\bar{X}_i = es la media del ítem

