

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”**



La Universidad que Siembra

**Vicerrectorado de Infraestructura
y Procesos Industriales
Coordinación
Área de Postgrado
Maestría en Ciencias de la Educación
Mención: Docencia Universitaria**

**PROGRAMA MOTIVACIONAL PARA EL MEJORAMIENTO DEL
DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS VINCULANTES DE EDUCACIÓN
ESPECIAL MISIÓN SUCRE TINACO ESTADO COJEDES**

Autora: Euridice Medina
C.I.Nº 15.018.870
Tutora: MSc. Anahiz Seijas
C.I.Nº 10.985.090

San Carlos, Octubre de 2017

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”**



La Universidad que Siembra

**Vicerrectorado de Infraestructura
y Procesos Industriales
Coordinación
Área de Postgrado
Maestría en Ciencias de la Educación
Mención: Docencia Universitaria**

**PROGRAMA MOTIVACIONAL PARA EL MEJORAMIENTO DEL
DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS VINCULANTES DE EDUCACIÓN
ESPECIAL MISIÓN SUCRE TINACO ESTADO COJEDES**

Requisito parcial para optar al Grado de *Magíster Scientiarum* en
Ciencias de la Educación Mención: Docencia Universitaria

Autora: Eurídice Medina
C. I. N° 15.018.870
Tutora: MSc. Anahiz Seijas
C. I. N° 10.985.090

San Carlos, Octubre de 2017

CARTA DE APROBACIÓN DE LA TUTORA

En mi carácter de Tutora del Trabajo de Grado presentado por la ciudadana **EURIDICE MEDINA**, titular de la cédula de identidad N° V. **15.018.870**; para optar al título de *Magister Scientiarum* en Docencia Universitaria, Titulado "**PROGRAMA MOTIVACIONAL PARA EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS VINCULANTES DE EDUCACION ESPECIAL MISION SUCRE TINACO ESTADO COJEDES**", Considero que dicho Trabajo de Grado, reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

Nombre y Apellido: Anahiz Seijas

Firma de Aprobación de la Tutora

Anahiz Seijas

Fecha de Entrega: 18. Octubre 2017



UNIVERSIDAD NACIONAL
EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"

Coordinación Área de Postgrado



ACTA DE PRESENTACIÓN / DEFENSA TRABAJO ESPECIAL DE GRADO, TRABAJO DE GRADO, TESIS DOCTORAL

Nosotros, miembros del jurado de:

Trabajo Especial de Grado	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Grado	<input type="checkbox"/>	Tesis Doctoral	<input type="checkbox"/>
---------------------------	-------------------------------------	------------------	--------------------------	----------------	--------------------------

Titulado(a):

PROGRAMA MOTIVACIONAL PARA EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS VINCULANTES DE EDUCACION ESPECIAL MISION SUCRE TINACO ESTADO COJEDES

Elaborado por el (la) participante:

Nombres, Apellidos y Cédula de Identidad

EURIDICE MEDINA, C.I. 15.018.870

Como requisito parcial para optar al grado académico de: **Magister Scientiarum**, el cual es ofrecido en el programa de: Maestría Ciencias de la Educación Mención Docencia Universitaria, de la Coordinación de Postgrado del Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales de la UNELLEZ – San Carlos, hacemos constar que hoy, 24 de octubre de 2017, a las 3:50 am, se realizó la presentación / defensa del mismo, acordando:

- APROBAR LA PRESENTACIÓN / DEFENSA DEL TRABAJO / TESIS.
- APROBAR LA PRESENTACIÓN / DEFENSA DEL TRABAJO / TESIS, OTORGANDO MENCIÓN PUBLICACIÓN.
- APROBAR LA PRESENTACIÓN / DEFENSA DEL TRABAJO / TESIS, OTORGANDO MENCIÓN HONORÍFICA.
- APROBAR LA PRESENTACIÓN / DEFENSA DEL TRABAJO / TESIS, OTORGANDO MENCIÓN PUBLICACIÓN Y HONORÍFICA.

Dando fe de ello levantamos la presente acta, la cual finalizó a las: 9:20 am,

Jurado Coordinador (a)

Dr. Antonio Flores, C.I. 11.962.937,
(UNELLEZ)

Jurado Principal

Dr. Gustavo Jaime, C.I. 11.962.050,
(UNELLEZ)

Jurado Principal

MSc. Anahiz Seijas, C.I.
10.985.090, (TUTOR-EXTERNO)

DEDICATORIA

Dedico este Trabajo Especial de Grado primeramente a Dios, que fue quien me permitió culminar con éxito esta hermosa etapa de mi vida; aquí pude entender y valorar cada una de las bendiciones con las que él me rodea.

A mis Padres que son los pilares fundamentales en todo lo que soy, en toda mi educación tanto académica como la de la vida.

A mi Hija, dedico este trabajo de grado, por ella y para ella todas las bendiciones que vendrán a nuestras vidas.

A mis hermanos, por ser ejemplo a seguir y de los cuales he aprendido entre aciertos y desaciertos.

A mis familiares entre ellos mis sobrinos, primos, tíos. A todos los que estuvieron en este momento trascendental de mi vida.

Gracias a todos ustedes.....

AGRADECIMIENTO

Siendo propicio el momento para agradecer primeramente a Dios Todopoderoso por darme la oportunidad de vivir una etapa más de mi vida como profesional.

A la UNIVERSIDAD EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS EZEQUIEL ZAMORA, gracias prestigiosa casa de estudios que abrió sus puertas, que en tus salones de clases enseñas conocimientos para la vida.

A mis profesores por su gran apoyo, motivación para culminación de mis estudios profesionales.

A mi facilitadora de seminario la Dra Doralba Barreto por compartir sus conocimientos con nosotros y estimularnos a salir adelante.

A mi Prof. y amiga querida Dra. Evelyn Ereú de Mantilla, por su apoyo incondicional para el logro de un peldaño más en mi vida profesional.

A mi amiga Yelitza Ochoa, por su ayuda y orientaciones.

ÍNDICE GENERAL

Carta de Aprobación del tutor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos.....	v
Índice General.....	vi
Lista de Tablas.....	viii
Lista de Gráficos.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULOS	
I	
EL PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del Problema.....	3
1.2. Objetivos de la Investigación.....	9
1.2.1. Objetivo General.....	9
1.2.2. Objetivos Específicos.....	9
1.3 Justificación de la Investigación	9
II	
MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes.....	13
2.2 Bases teóricas.....	18
2.2.1 Teoría de la Motivación de los dos Factores.....	18
2.2.2 Teoría de la motivación de Maslow.....	28
2.2.3 Motivación.....	30
2.2.4 Importancia de la Motivación en la Organización.....	35
2.2.5 Diferencias entre los planteamientos de Maslow y Alderfer	37
2.2.6 Programa de Motivación.....	38
2.2.7 Desempeño Docente.....	40
2.2.8 Evaluación del desempeño.....	42
2.2.9 El desempeño docente está determinado por factores.....	47
2.2.10 Satisfacción laboral.....	48
2.2.11 El Docente y la Planificación.....	49
2.2.12 Desempeño laboral.....	50
2.2.13 El desempeño docente en el aula.....	51
2.2.14 Educación Especial como Modalidad del Sistema Educativo.....	51
2.2.15 La Modalidad de la Educación Especial.	52
2.3 Bases Legales.....	52

	2.3.1	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.....	52
	2.3.2	Ley Orgánica de Educación.....	53
III		MARCO METODOLÓGICO	
	3.1	Tipo de Investigación.....	61
	3.2	Diseño de la investigación.....	61
	3.3	Modalidad de la Investigación.....	61
	3.4	Fases del Programa.....	62
	3.5	Población.....	63
	3.6	Muestra Censal.....	63
	3.7	Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos	63
	3.8	Validez.....	64
	3.9	Confiabilidad.....	64
	3.10	Análisis de los Datos.....	65
IV		RESULTADOS	
	4.1	Análisis e Interpretación de los Resultados.....	66
V		PROPUESTA	
	5.1	Presentación del Programa.....	84
	5.2	Justificación del Programa.....	85
	5.3	Objetivos del Programa.....	88
		5.3.1 Objetivo general.....	88
		5.3.2 Objetivos específicos.....	88
	5.4	Factibilidad del programa.....	89
	5.5	Factibilidad Económica.....	89
	5.6	Recursos Materiales.....	89
	5.7	Estructura del Programa.....	90
	5.8	Misión.....	91
	5.9	Visión.....	91
	5.10	Política a Implementar.....	91
	5.11	Metas.....	91
	5.12	Estructura del Programa.....	92
	5.13	Ejecución del Programa.....	94
	5.14	Validación del Programa.....	104
		CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	105
	5.15	Conclusiones.....	105
	5.16	Recomendaciones.....	108
		REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	109
		ANEXOS	116
		Cuestionario aplicado a los docentes vinculantes.....	117
		Validación de los Expertos.....	120
		Confiabilidad.....	127

LISTA DE TABLAS

Tabla		
1	Operacionalización de variables.....	60
2	Distribución de la frecuencia para la variable motivación, en su dimensión factores motivacionales para el indicador reconocimiento.....	67
3	Distribución de la frecuencia para la variable motivación, en su dimensión factores motivacionales para el indicador logro de metas.....	69
4	Distribución de la frecuencia para a variable motivación, en su dimensión factores motivacionales para el indicador toma de decisiones	70
5	Distribución de la frecuencia para la variable motivación, en su dimensión factores motivacionales para el indicador relaciones interpersonales.....	72
6	Distribución de la frecuencia para la variable desempeño docente, en su dimensión funciones del docente, para el indicador planificación.....	74
7	Distribución de la frecuencia para la variable desempeño docente, en su dimensión funciones del docente, para el indicador orientación.....	76
8	Distribución de la frecuencia para la variable desempeño docente en du dimensión funciones del docente, para el indicador evaluación.....	78
9	Distribución de la frecuencia para la variable desempeño docente, en su dimensión funciones del docente, para el indicador trabajo en equipo.....	80
10	Distribución de la frecuencia para la variable desempeño docente, en su dimensión funciones del docente, para el indicador innovador.....	81
11	Distribución de la frecuencia para la variable desempeño docente, en su dimensión funciones capacitación, para el indicador programa	82
12	Cambios en las respuestas de los vinculantes de Educación Especial Misión Sucre Tinaco después de la aplicación del Programa	

LISTA DE FIGURAS

Figura		
1	Distribución porcentual para el indicador reconocimiento.	68
2	Distribución porcentual para el indicador logro de metas.....	69
3	Distribución porcentual para el indicador toma de decisiones.....	71
4	Distribución porcentual para el indicador relaciones interpersonales.	73
5	Distribución porcentual para el indicador planificación	74
6	Distribución porcentual para el indicador orientación..	77
7	Distribución porcentual para el indicador evaluación..	78
8	Distribución porcentual para el indicador evaluación..	81
9	Distribución porcentual para el indicador innovador....	81
10	Distribución porcentual para el indicador programa....	82
11	Taller 1. Motivación y Comunicación Asertiva.....	95
12	Taller 2. Toma de decisiones.....	97
13	Taller 3. Liderazgo gerencial, el liderazgo y la toma de decisiones.....	99
14	Taller 4. Crecimiento personal en autoestima.....	101
15	Taller 5. Manejo de las emociones.....	103



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICE-RECTORADO DE INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS INDUSTRIALES
COORDINACIÓN ÁREA DE POSTGRADO
SAN CARLOS ESTADO COJEDES
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN: DOCENCIA UNIVERSITARIA

PROGRAMA MOTIVACIONAL PARA EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS VINCULANTES DE EDUCACIÓN ESPECIAL MISIÓN SUCRE TINACO ESTADO COJEDES

Autora: Eurídice Medina
Tutora: MSc. Anahiz Seijas
Fecha: Octubre, 2017

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo desarrollar un Programa Motivacional para el Mejoramiento del desempeño docente de los Vinculantes de Educación Especial Misión Sucre Municipio Tinaco Estado Cojedes; En este sentido metodológicamente este estudio se enmarcó en un tipo de investigación descriptiva, la modalidad de proyecto factible, apoyada en un diseño de campo. La población y muestra de la investigación están conformadas por dieciséis (16) vinculantes de Educación Especial Misión Sucre Municipio Tinaco Estado Cojedes. Para efecto de la recopilación de datos, se trabajó con la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario, conformada por dieciséis (16) ítems tipo escala de Likert de tres alternativas de respuesta (Siempre, Algunas Veces y Nunca) dicho instrumento fue validado mediante el juicio de tres expertos, para la confiabilidad se aplicó el coeficiente de Alpha de Cronbach que arrojó un 0,86 de índice altamente confiable. Los hallazgos encontrados permitieron evidenciar la insatisfacción por la remuneración que recibirán una vez graduados en su desempeño profesional, así como la falta de reconocimiento en la labor que han desarrollada por parte de sus superiores inmediatos, no tienen establecidas claramente las metas en su labor docente, en cuanto la planificación desarrollada por los vinculantes, dista de los intereses, condiciones y necesidades de los estudiantes, además casi nunca, el proceso de orientación entre las partes se lleva a cabo de buena manera, ya que los mismos manifestaron carecer de este tipo de habilidades y tener buenas relaciones interpersonales con sus superiores. Lo que permite recomendar promocionar la valoración de sí mismos, la toma de decisiones, el liderazgo, emociones afectivas que impulsen a cada uno a sentirse bien y ser mejor, no solo dentro del aula, sino fuera de ella, aplicando la motivación, para mantener relaciones interpersonales satisfactorias a nivel laboral.

Descriptores Clave: Programa, Motivación, Desempeño Docente.



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICE-RECTORADO DE INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS
INDUSTRIALES
COORDINACIÓN ÁREA DE POSTGRADO
SAN CARLOS ESTADO COJEDES**

**MOTIVATIONAL PROGRAM FOR THE IMPROVEMENT OF THE
TEACHING PERFORMANCE OF THE BINDERS OF SPECIAL
EDUCATION MISSION SUCRE TINACO STATE COJEDES**

Author: Euridice Medina
Tutorial: MSc. Anahiz Seijas
Date: October, 2017

ABSTRACT

The present work has as objective to develop a Motivational Program for the Improvement of the teaching performance of the Bracers of Special Education Mision Sucre Municipio Tinaco State Cojedes; In this sense methodologically this study was framed in a type of descriptive research, the modality of application project supported in a field design ., The population and sample of the investigation are conformed by: 16 binding. For the purpose of data collection, the questionnaire was composed of sixteen (16) questions on a Likert scale for the binding; which was validated by the judgment of three experts, for reliability was applied the coefficient of Cronbach's Alpha that yielded a 0.86. The findings made it possible to show dissatisfaction with the remuneration they will receive once they have graduated in their professional performance, as well as the lack of recognition in the work done by their immediate superiors, they do not clearly establish the goals in their teaching work, and some Sometimes they are taken into account for decision-making in the search for solutions to conflicts, as long as the planning developed by the binding, this is born of their interests but not the interests, conditions and needs of their students, almost never, the process of orientation between the parties was carried out in a good way, as they stated that they lacked this type of skills and had good interpersonal relationships with their superiors. This allows us to recommend promoting self-esteem, decision-making, leadership, affective emotions that encourage everyone to feel good and to be better, not only in the classroom, but outside the classroom, applying motivation, to maintain satisfactory interpersonal relationships.

Key Descriptors: Program, Motivation, Teaching Performance.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, diferentes investigaciones se han concentrado en los docentes de todos los niveles educativos, por ser ellos quienes mediante el proceso pedagógico didáctico, difunden la formación específica a los jóvenes con necesidades educativas especiales. Ante lo cual se debe recurrir a la búsqueda de información de distintas fuentes de escritores. Con el mejoramiento de la calidad de la educación se producirá significativas transformaciones en el sistema educativo específicamente en la Modalidad de Educación Especial y profesionalizar la acción de las instituciones educativas y la función del docente. Esta preparación es necesaria en la educación, como el soporte principal de la esperanza en la realización del país como sociedad moderna y equitativa.

El reconocimiento social pasa a ser consecuencia de un proceso y esfuerzo propio del profesional de la docencia, iniciado con la aceptación del ser profesional de la educación, la defensa del campo en donde su saber se expresa y las formas de organización articuladas por el creciente conocimiento social de su aporte. La sociedad reclama una mejor educación. La comprensión científica del aprendizaje humano ha aumentado y las actuales tecnologías en el escenario estimulan nuevas maneras de entender y realizar la enseñanza. Todo ello obliga a repensar los roles básicos del proceso educativo: el del docente y el del alumno.

Haciendo obligatorio contar con recursos humanos calificados, capaces de influir de manera significativa en el aprendizaje de los estudiantes dentro de las aulas de clase, donde la motivación se constituye una herramienta fundamental e indisoluble del campo educativo, de manera directa en el proceso de enseñanza-aprendizaje al favorecer al máximo la comprensión del participante, donde el docente debe actuar de manera inspiradora de los intereses cognoscitivos en la actividad laboral.

Es importante señalar, que la educación responde a una serie de componentes de la realidad social en el hecho escolar, en concordancia con los cambios que se presentan en el siglo XXI. Corresponde a los docentes emprender acciones y normas en el proceso educacional que implique un eficaz cumplimiento de las herramientas de participación promoviendo un adecuado proceso de enseñanza y aprendizaje. En base a ello, se pretendió transfiriendo las herramientas a los sujetos de la investigación para que ellos logre ponerlas en práctica en un futuro cercano y valerse por sí mismo en la toma de decisiones cotidianas.

El estudio metodológicamente se enmarcó en un tipo de investigación descriptiva, con la modalidad de proyecto de aplicación, con un diseño de campo debido a que los datos se obtuvieron directamente de los sujetos de estudio como lo son los Vinculantes de Educación Especial de la Misión Sucre en su desempeño como docentes en el Taller de Educación Laboral Bolivariano "Tinaco," municipio Tinaco del estado Cojedes.

El referido trabajo se estructuró en cinco capítulos: el Primero El Problema expone el problema es decir, su planteamiento, además de incluir la justificación y los objetivos. En el Segundo Capítulo, Marco Teórico fundamentado en los antecedentes, bases teóricas y legales y cuadro de variables. El Capítulo tres Marco Metodológico expone el tipo de diseño y la modalidad de la investigación, la población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad e instrumentos, procedimientos para la recolección de datos y análisis de resultados.

El Cuarto Capítulo denominado Resultados se presenta el análisis e interpretación de los datos, se incluye el tipo de análisis y la presentación de resultados. El Quinto Capítulo presenta El programa motivacional para el mejoramiento del desempeño docente de los vinculantes de Educación Especial Misión Sucre Tinaco Estado Cojedes finalmente se presentan las referencias y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

En la actualidad, el contexto socioeducativo está permeado por los cambios acelerados que se producen en la sociedad. Existe un crecimiento vertiginoso del conocimiento, la información, las nuevas tecnologías y el rol protagónico de líderes educativos que emergen como pilares en los respectivos contextos académicos y científicos de la urbe mundial. Bajo esta perspectiva, es necesario tomar en consideración la variable humana que dirige los éxitos y fracasos de la operatividad en las instituciones educativas de la esfera global. Más aún, cuando en este último elemento influye el factor motivacional, que viene a convertirse en el eje de funcionamiento para un cumplimiento eficaz del desempeño docente en las organizaciones escolares.

Ante este ineludible efecto social, Venezuela demanda un cambio en su sistema educativo. El Ministerio del Poder Popular para la Educación (M.P.P.E., 2007) al respecto, esgrime: “entre las profundas fallas que presenta el sistema educativo en sus diferentes niveles y modalidades están entre otros aspectos: la escasa preparación de los cuadros docentes, lo cual le impide ejecutar una eficiente labor” (p.110).

Sin embargo, los actores de la faena educativa siguen preocupados puesto que continúan existiendo instituciones que confrontan problemas de infraestructura, inoperatividad, salarios inadecuados, falta de incentivos entre el personal directivo y docentes, entre otros. Esto último, termina de llevar a punto de clímax el colapso, cuando precisamente el estudiante que se forma como futuro docente se ve desmotivado, ante estas situaciones.

En este orden de ideas, en todos los ámbitos del ser humano interviene la motivación como medio para lograr varios objetivos. De lo anterior expuesto se desprende que, una fuerza de trabajo motivada es vital para cualquier organización que quiere tener buenos resultados. De allí que motivar a los demás se haya convertido en una habilidad esencial para cualquier institución, especialmente en el ámbito educativo. Pues, ella es valiosa y coadyuva al mejoramiento de la calidad de la enseñanza y de la producción del conocimiento, así como el funcionamiento eficaz de los planteles y servicios educativos que coexisten en las organizaciones.

Este último elemento, es decir la motivación, ha de tomarse en cuenta en las organizaciones educativas, sobre todo, en docentes de aula y los vinculantes de la misión sucre que forman parte del aula. De acuerdo a (Robbins citado por Pérez y Rojas, 2001).

La motivación del docente viene dado por el trabajo y la remuneración mediante políticas de promoción más justas de tal manera que le brinde al individuo comodidad personal y facilite su desempeño. Igualmente requiere que el ambiente con los compañeros sea bueno para que el individuo se pueda sentir satisfecho en su trabajo (p. 58)

Por ello, Ugalde citado por Liscano (2003), expresa: “El docente tendrá un desempeño según sea el grado de identificación que posea con su trabajo, lo cual genera motivaciones” (p. 6). En consecuencia, mientras más motivación tenga el trabajador más productiva será la labor, surgiendo de allí un equilibrio entre los niveles de satisfacción (personal-laboral) desempeño laboral. Así pues, la cita destaca que existen factores que están relacionados directamente con la motivación y que tiene que ver con la satisfacción y son: el trabajo bien hecho, el reconocimiento de lo hecho, la responsabilidad y el progreso en el mismo. Todo ello lleva a destacar que Villegas (2008), en ese sentido acotó:

La motivación no solo se deriva de un sistema de recompensas, tiene muchas más implicaciones que pueden ir desde las relaciones interpersonales de los trabajadores y como se dan estas, los valores y principios, el ambiente de trabajo, el clima organizacional y hasta la calidad de vida de los trabajadores (p. 59)

Visto de esta forma, motivar o influir en los demás para que realicen las actividades que nos permitan alcanzar metas, es una tarea compleja, ya que existen muchos factores en el comportamiento del individuo, y esos factores son diferentes para cada persona. De ahí la necesidad de que la formación del vinculante de la Misión Sucre se conduzca hacia las habilidades y conocimientos al respecto, conocer a sus subordinados como individuos, su carácter, sus actitudes ante ciertos estímulos, y así, predecir en la medida de lo posible su conducta, y poder motivarse a realizar el trabajo con calidad.

En este sentido en Venezuela, a nivel universitario se dan cambios como es que el estudiante es llamado triunfador o triunfadora se incorpora en las aulas como vinculantes, a lo cual, la Misión Sucre (2010), especifica que:

Acerca de la vinculación profesional bolivariana (VPB), este componente es de vital importancia para el desarrollo del modelo teórico curricular del Programa Nacional de Formación Educativa (PNFE), como novedad fundamental para la nueva formación docente en Venezuela. La Vinculación Profesional Bolivariana no se reduce al seguimiento del cúmulo cuantitativo de horas a cumplir por él y la del educador (a) en formación en la escuela y/o misión educativa, no hay teoría pedagógica que establezca que se aprende por horas, en el PNFE se aprende por contraste, es un proceso que se desarrolla paralelamente con las asesorías tutoriales, mediante un plan de actividades planificadas desde el inicio de cada semestre y trayecto (p.2).

Para el seguimiento y control de la VPB, se tomará en cuenta: actividades programadas en planes establecidos para que desarrollen el componente reflexivo y práctico sobre la realidad estudiada en el lapso de tiempo asignado de 18 semanas del semestre lectivo, es decir 136 horas continuas

como mínimo para estar en la VPB. En este orden, cada coordinador(a) del PNFE, asume la metodología que se ajuste a sus condiciones para vigilar este proceso, pero, deben sensibilizar a los actores del PNFE sobre la importancia de su acatamiento y las consecuencias académicas y administrativas que acarrea no realizar esta actividad.

Asimismo, la hora a cumplir por los y las educadoras en formación en el proceso de la Vinculación Profesional Bolivariana (VPB), está valorada en 60 minutos (reloj) y cumple ocho (8) horas durante la semana en la institución escolar, teniendo un seguimiento administrativo que complementa lo socio académico, pero no es lo esencial. El y la profesor(a) asesor(a) emplea seis (6) horas (45 minutos) semanales del total de su carga socio académica (19h) para el seguimiento y atención de este componente en las instituciones donde este él y la educador(a) en formación. A esto agrega Zerpa (2010) que:

La vinculación profesional bolivariana se corresponde con el plano empírico-operativo del modelo curricular del PNFE en el cual él y la educador(a) en formación tiene contacto con realidades concretas de la escuela, la comunidad y la familia, aquí se enfrenta a situaciones específicas de su acción formadora y formativa. (p. 3)

Es así entonces que como parte de Venezuela en el Estado Cojedes, también se realiza en la Misión Sucre, la vinculación profesional bolivariana, la cual es un componente fundamental de la estructura curricular del PNFE, aprobada por el CNU en el año 2007 y 2008. Es donde se concretan los aprendizajes de los y las educadores(as) en formación. Es así, que en la actualidad las organizaciones hacen énfasis en determinar cómo obtener lo mejor de cada individuo así cómo lograr que se genere una sinergia propia y constante que impulsen y motiven la labor de manera exitosa, por lo que buscan cohesionar una serie de aspectos: económicos, sociales, ambientales, educacionales y conductibles, que son determinantes en el

desempeño de las actividades que realiza el y el trabajador(a) de los recintos escolares.

Del mismo modo en Tinaco Estado Cojedes existe la Misión Sucre, en la Aldea Aura de Terán, donde se forman educadores en el PNFE, y a los cuales se insertan en las instituciones educativas para realizar su vinculación, caso este es el del Taller de Educación Laboral Bolivariano Tinaco, en donde se encuentran realizando la vinculación estudiantes del octavo (8°) semestre de Educación Especial de la Misión Sucre. Al realizar observaciones de su desempeño docente, se detectó que; en cuanto al proceso de planificación presentan debilidades para generar actividades creativas acorde a las necesidades e intereses del estudiante, lo cual tiene como consecuencia, el desarrollo de clases expositivas carentes de acciones y dinámicas que motiven al estudiante.

Es decir, se convierten en clases monótonas, por otra parte en cuanto a la evaluación, un número significativo de los vinculantes, utiliza técnicas e instrumentos de evaluación que nada tienen que ver con las actividades realizadas y otro obvian la evaluación, todo esto llama la atención, pues se observa un desempeño docente, con muchas debilidades. Por lo tanto, el éxito o el fracaso del desempeño laboral de los docentes vinculantes en formación, en la obtención de los objetivos organizacionales, pueden depender de la eficacia con que se administre una atmósfera motivacional, esto significa que se debe hacer uso de métodos y herramientas especiales de motivación más frecuentemente pero antes deben conocer los incentivos que satisfacen a los docentes, por lo que es importante tener como referencia el criterio de Chiavenato (2008):

Las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento. Los valores sociales y la capacidad individual para alcanzar los objetivos también son diferentes. Además, las necesidades, los valores sociales y las capacidades del individuo varían con el tiempo.

No obstante esas diferencias, el proceso que dinamiza el comportamiento son más o menos semejantes en todas las personas. El problema de la motivación es fundamental en todo tipo de institución, puesto que al tener un personal motivado en la forma adecuada las personas que necesitan sus servicios sufren las consecuencias de empleados insatisfechos y por estas razones podrían prestar un mal servicio (p.88).

Estos planteamientos, dan origen a que en el contexto, el estado venezolano en el marco de una política educativa denominada “Plan Extraordinario Mariscal Antonio José de Sucre”, ha creado la “Misión Sucre”, iniciativa que tiene por finalidad potenciar la sinergia institucional y la participación comunitaria, para garantizar el acceso a la educación universitaria a todos los bachilleres y transformar su condición de excluidos del subsistema de educación superior público y privado (Ministerio de Educación Superior, 2004).

Es importante señalar que mediante observaciones y conversaciones informales con los docentes del Taller de Educación Laboral Bolivariano Tinaco, donde se cuenta con vinculantes del PNFE de la Misión Sucre, se pudo detectar que los mismos necesitan una mayor Formación Pedagógica que les permita el manejo de las estrategias didácticas adecuadas a las necesidades de los estudiantes, según los diversos momentos del acto educativo que tienen lugar dentro del aula de clases (el inicio, desarrollo y cierre de una clase), para lograr un óptimo resultado en el proceso de enseñanza – aprendizaje, por lo cual se les presentan diversos conflictos en el aula, por lo cual se requiere de un programa motivacional que los ayude en su desempeño laboral.

Todo lo antes especificado llama la atención, y conduce a la siguiente interrogante: ¿Cómo estará configurado un Programa Motivacional para el Mejoramiento del desempeño docente de los Vinculantes de Educación Especial Misión Sucre?

1.2 Objetivos de la Investigación

1.2.1 Objetivo General

Desarrollar un programa motivacional para el mejoramiento del desempeño docente de los Vinculantes de Educación Especial Misión Sucre Tinaco Estado Cojedes.

1.2.2 Objetivos Específicos

1. Diagnosticar la necesidad de desarrollar un programa motivacional para el mejoramiento del desempeño de los Vinculantes de Educación Especial Misión Sucre Tinaco Estado Cojedes.

2. Determinar la factibilidad del diseño de un programa motivacional para el Mejoramiento del desempeño docente de los Vinculantes de Educación Especial Misión Sucre Tinaco Estado Cojedes.

3. Diseñar un Programa motivacional para el Mejoramiento del desempeño docente de los Vinculantes de Educación Especial Misión Sucre Tinaco Estado Cojedes.

4. Ejecutar el diseño de programa motivacional para el mejoramiento del desempeño docente de los Vinculantes de Educación Especial Misión Sucre Tinaco Estado Cojedes.

5. Evaluar la aplicación del programa motivacional para el mejoramiento del desempeño docente de los Vinculantes de Educación Especial Misión Sucre Tinaco Estado Cojedes.

1.3 Justificación

Este tipo de investigación permite fomentar la práctica de la actividad educativa para incorporarse en el proyecto las estrategias que permitan el crecimiento social para mejorar la calidad del desempeño docente existentes en el nivel educativo los cuales tienen por objeto fundamental el desarrollo intelectual de los y las vinculantes.

En consecuencia el proyecto permite el cumplimiento de las metas trazadas, la cual ofrecerá la incorporación del recurso humano con motivación para que se lleve a cabo el trabajo con la máxima eficacia lo cual es sumamente importante, esto permitirá en función de las necesidades, intereses y motivos, planificar e implementar programas de motivación adecuados que sean capaces de estimular a la fuerza de trabajo en orden de obtener un rendimiento excelente.

En este orden de ideas se ha hecho necesario e imprescindible que los vinculantes de la Misión Sucre se sometan a mecanismos de capacitación y adiestramiento para actualizarlos, aspecto que empatará de forma relevante en estos futuros profesionales de la educación. Esta investigación permitirá determinar la influencia motivacional como factor fundamental en el desempeño laboral de los vinculantes de la carrera de educación especial, además el abordar esta problemática se justifica por las propias necesidades de mejorar su desempeño, por alcanzar mayor motivación del recurso humano y por ende, mejor rendimiento en sus labores.

Es importante mencionar que un futuro docente motivado dará su mayor desenvolvimiento en sus funciones laborales; justificándose así la inquietud en determinar si el factor motivacional es un agente fundamental en el desempeño laboral. En este sentido, las conclusiones a las que se lleguen en la investigación serán una fuente de información e instrumento de orientación para organismos públicos, privados y para la institución en estudio. Así pues, se espera al resolver la necesidad existente permitirá la integración de conocimientos y motivación, que son factores importantes para una mejor calidad en el desempeño laboral para el crecimiento de la sociedad en busca de una mejor Venezuela.

El aporte Teórico que brinda la motivación es la que mueve a la persona a realizar muchas cosas para tener estabilidad emocional, para manejar de una forma sana los cambios en su vida y las vicisitudes que se presentan y así

tener un equilibrio en la satisfacción, laboral, social, económica y familiar. El ser humano es muy complejo en su psiquis, cada uno es un mundo diferente que ve su realidad de una manera distinta a los demás.

Para unos la motivación puede estar en las cosas sublimes y significativas en su vida, como para otros lo puede estar en las cosas concretas y materiales. Para cada uno hay necesidades diferentes, pero con un mismo fin, el buscar la satisfacción. Una persona motivada tiene un mejor desempeño laboral y ante todo un deseo consciente de continuar realizando sus actividades con esfuerzo y esmero.

Existen personas que se refugian en lo que nos dice Nuestro Señor en el libro de Josué 1:9, en el cual señala, “Mira que te mando que te esfuerces y seas valientes; no temas ni desmayes, porque Jehová tu Dios estará contigo en dondequiera que vayas”, con el fin de poder sentir que debe buscar en el día a día los medios para poder cubrir sus necesidades en la vida. Es relevante, ya que la educación es un pilar fundamental en nuestra sociedad y el docente forma parte de ella. Por otro lado, las investigaciones que se realicen están enmarcadas en el logro de los objetivos propuestos.

Por lo anteriormente expuesto puede señalarse, que este proyecto de Investigación, está referida al hecho de que se pretende diseñar un programa motivacional, con el fin de contribuir a mejorar la calidad del proceso educativo, siendo factible su adaptación a otras instituciones educativas de similar naturaleza. Por lo anteriormente expuesto puede señalarse, que la importancia de esta Investigación, está referida al hecho de que se pretende diseñar un programa motivacional, con el fin de contribuir a mejorar la calidad del proceso educativo, a través de su elaboración y aplicación.

Un personal motivado alcanza mayores niveles de excelencia en la organización. Por eso los gerentes deben valerse de todas sus energías en alcanzar el máximo de satisfacción, alegría y motivación en el trabajo, que asegure la óptima ejecución de las tareas. De ahí que un vinculante

motivado, cumplirá con calidad, el rol que ejerce en la acción educativa, beneficiando de esta manera a los sujetos que reciben el aprendizaje es decir; los estudiantes de educación especial, como también va a tener una eficacia en las labores que desempeña, objetivos y metas definidas, actitud positiva frente al cambio, entre otros aspectos.

De esta manera, el estudio se justifica bajo tres perspectivas: teóricas, metodológica y práctica. En el ámbito teórico, la investigación propuesta, busca mediante la aplicación de las teorías y los conceptos básicos de motivación, encontrar explicaciones a situaciones ligadas al comportamiento humano, que afectan el contexto escolar. En tal sentido, lo anterior permite contrastar y asumir posición de acuerdo a la realidad observada en los docentes.

En relación al aporte metodológica, se argumenta con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos en el estudio, a través de técnicas de investigación y de aplicación de un instrumento para medir las variable en estudio, además cualquier otro investigador del municipio o región puede aplicarlo en otro contexto de estudio. Por lo tanto, el aporte práctico, estuvo basado en el desarrollo de esta investigación para mejorar el desempeño de los vinculantes de educación especial Misión Sucre de Tinaco, a fin de aumentar la efectividad en los resultados y logros. El gerente como líder, debe estimular, motivar, dirigir y orientar al personal en sus metas y objetivos en forma práctica y participativa.

Es por ello, que esta investigación se circunscribe en el área de la Educación, para generar alternativas de solución que benefician al colectivo de vinculantes que se preparan para ser futuros docentes. En este sentido el programa motivacional beneficiará al vinculante de Educación Especial de Misión Sucre como futuro educador y se proyectarán hacia los estudiantes, padres y representantes, y la comunidad en general, ya que un docente altamente motivado contribuye de manera más eficiente y productiva.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se presentan los aspectos que conformaron el marco referencial donde se mencionan los antecedentes de la investigación que tienen relación, las teorías y bases conceptuales que sustentan el estudio, así como soporte legal. Arias (2006) describe que “Los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones.” (p. 106). En el presente estudio se hará referencia a los aportes de algunos trabajos realizados por diferentes autores, entre los cuales: trabajos y tesis de grado, informes científicos, entre otros, es decir, todas aquellas investigaciones realizadas anteriormente que puedan respaldar el estudio, que permitirán a su vez servir como punto referencial.

2.1 Antecedentes de la investigación

Un trabajo que guarda relación y que se ha considerado pertinente fue el de López (2015), bajo el título de Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo. El presente trabajo de investigación se orientó a analizar la motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo. El presente trabajo de investigación se orientó a analizar la motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo. Un personal altamente motivado se traducirá en un desempeño laboral más exitoso y en consecuencia se impartirá una educación de calidad. La investigación se sustentó en la teoría motivacional de Maslow y la teoría de la comunicación de Horacio Andrade, enmarcándose en una investigación descriptiva, de campo, no experimental y

transeccional. La muestra estuvo conformada por un total de 23 docentes y fue de tipo no probabilístico intencional. Para consolidar los objetivos del estudio, se aplicó una encuesta como técnica para la recolección de datos y se diseñó un cuestionario como instrumento tipo Lickert que constó de 27 ítems, con cinco alternativas de respuestas (Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca y Nunca), que permitió al investigador recabar datos para establecer las relaciones entre las variables.

Una vez tabulados y graficados los datos, se procedió al análisis e interpretación de los mismos y se evidenció que existe un alto índice de desmotivación por parte de los docentes que laboran en la institución, lo que conlleva en ocasiones a la inconformidad y apatía, afectando directamente en el desempeño del personal, por lo que se recomienda a los directivos del plantel promover y liderar el aprovechamiento de su capital humano, favoreciendo la comunicación, en pro del crecimiento de la institución, de su calidad y productividad.

Ambos estudios guardan relación debido a que es necesario que los docentes estén motivados para lograr los objetivos institucionales todos unidos se sientan reconocidos y valorados como capital humano por los aportes que cada uno realice en su práctica profesional brindando un crecimiento a la institución en calidad y productividad.

Por otro lado, Ortiz (2014), el cual título plan para la formación de competencias profesionales del colectivo de gestión que consolide un equipo de trabajo de alto desempeño. La investigación tuvo como propósito proponer un plan para la formación de competencias profesionales del colectivo de gestión que consolide un equipo de trabajo de alto desempeño en el Liceo Bolivariano “Ezequiel Zamora”, Municipio San Carlos, estado Cojedes. La investigación se fundamentó en las teorías motivacionales de: Clayton Alderfer y de Herzberg, así, como también la teoría de las relaciones humanas. El diseño y tipo de Investigación es basada en una revisión

bibliográfica y documental, enmarcado dentro de la modalidad de proyecto factible; ya que se propone alternativa de viabilidad a la problemática en estudio. Como muestra de estudio, se tomó el total de la población: treinta y tres (33) docentes. La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento un cuestionario diseñado bajo el método escalamiento Likert. La validez del instrumento se realizó a través de juicio de expertos, la confiabilidad por el método estadístico Alfa de Cronbach y finalmente al realizar el análisis de los datos se evidenció la necesidad de diseñar un plan de formación sobre competencias profesionales para el fortalecimiento de un equipo de trabajo de alto desempeño.

La vinculación existente en ambos trabajos de investigación radicó en que los docentes necesitan conocer o refrescar conocimientos sobre las teorías de la motivación para fortalecer sus competencias personales y profesionales lo que conlleva a reconocer fortalezas y debilidades lo que determina la posibilidad de conformar un equipo de trabajo de alto desempeño, lo que contribuirá a que la institución escolar funcione adecuadamente.

Otro trabajo importante fue el de Garvi (2012), que lleva por nombre La motivación en el logro de la satisfacción en la labor docente de la U.E “Juan Ramón González Baquero en el municipio Libertador del Estado Carabobo, cuyo objetivo fue analizar la motivación en el logro de la satisfacción en la labor docente de los educadores que forman parte de ese plantel. La metodología se enmarcó en el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y con un diseño de campo, ya que sólo se desea describir y comparar datos con los que ya se poseen del fenómeno. Para recoger la información, se empleó la técnica de la encuesta a través del cuestionario, el cual estuvo estructurado por 34 ítems con tres alternativas de respuesta: Siempre, A Veces, Nunca. El cuestionario se aplicó a una muestra de 27 docentes de esta institución, de una población de 67. Dicho cuestionario responde a

validez de contenido, de constructo y juicio de expertos; y su confiabilidad fue de 0,86%, calculado a través del coeficiente Alfa de Crombach.

Las teorías que sustentan la investigación son: Teoría de las necesidades de Maslow, teoría Z de Ouchi, teoría bifactorial de Herzberg, teoría de la equidad de Adams, teoría de las expectativas de Vroom. En cuanto a las conclusiones, se estableció que los docentes sienten motivación intrínseca porque trabajan por el placer de sentirse realizados y conseguir lo que desean en el ámbito profesional, además que obtienen una sensación agradable al realizarlo; sin embargo, no están de acuerdo con la remuneración que perciben y se sienten inseguros en el área laboral.

Este estudio se vincula con el desarrollo de un programa motivacional para el mejoramiento del desempeño docente de los vinculantes de educación especial Misión Sucre Tinaco por cuanto ambas investigaciones estudian la motivación desde varias perspectivas para determinar el grado de satisfacción en el cumplimiento de las funciones inherentes al desempeño profesional como docente

Igualmente, Jiménez (2012), realizó una investigación llamada Propuesta de estrategias motivacionales para optimizar el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Técnica Robinsoniana Víctor Racamonde, ubicada en el municipio Miranda del estado Carabobo. El objetivo de este trabajo fue proponer estrategias motivacionales para optimizar el desempeño laboral en los docentes de esa casa de estudios. El estudio estuvo enmarcado en el paradigma cuantitativo, dentro de la modalidad de proyecto factible respondiendo a un nivel descriptivo en la fase diagnóstico. La población estuvo conformada por 81 docentes que laboran en el plantel objeto de estudio. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.

La validez del instrumento se realizó por juicios de expertos y su confiabilidad se determinó a través del Coeficiente de Alpha de Crombach,

obteniendo un 0,99% de confiabilidad. La información obtenida fue procesada a través de un análisis porcentual de datos con su correspondiente representación gráfica tomando en cuenta las dimensiones e indicadores de las variables en estudio. Las teorías que se emplearon fueron: La teoría de las necesidades aprendidas de McClelland y la teoría de las expectativas de Vroom. Se concluyó que en la institución existen debilidades en cuanto a la motivación de los docentes lo que se traduce en un desempeño laboral deficiente, por lo que es necesario que la alta gerencia reconozca la labor diaria del educador e implemente estrategias motivacionales que promuevan la participación activa de los maestros en las actividades del plantel.

Este trabajo se tomó como referente porque expresa claramente en sus conclusiones la importancia de mejorar los niveles motivacionales de los docentes lo que se traducirá posteriormente en un mejor desempeño de sus funciones.

Otro trabajo relevante, fue el de Almonte (2011), llevó a cabo un trabajo titulado El liderazgo del director educativo en la motivación de los docentes de aula para aspirar al grado de magíster, el cual tuvo como escenario la U. E. Luís Pérez Carreño ubicada en Valencia Estado Carabobo, teniendo como objetivo determinar el efecto del liderazgo del director educativo en la motivación de los docentes de aula de dicha institución educativa. La metodología empleada en el marco de una investigación descriptiva y con un diseño de campo y de corte transaccional o transversal. Con una población de 23 docentes de aula y auxiliares.

La técnica para la recolección de datos fue un cuestionario con tres alternativas de respuestas, contentivas de 32 ítems para la validez del instrumento se utilizó el juicio de experto, de contenido y de constructo. Así mismo, para calcular el coeficiente de confiabilidad se utilizó el alfa de Crombach y los resultados se expresaron en términos porcentuales

representados en tablas y gráficos estadísticos.

Las teorías empleadas en esta investigación son: Teoría del liderazgo (teorías de rasgos de la personalidad, teorías sobre estilos de liderazgo o teorías de comportamiento y teorías situacionales o contingenciales de liderazgo), teoría de la comunicación y teorías de la motivación (Teoría bifactorial de Herzberg y teoría de la equidad de Adams). Se concluyó que el estilo de liderazgo predominante en el directivo de la institución es el autocrático lo que mostró gran influencia en la desmotivación laboral de los docentes, por lo cual se sugirió proporcionar apoyo técnico a todos los docentes, incentivar la toma de decisiones a través de talleres y reuniones; así como ofrecer reconocimiento al logro y fomentar las relaciones interpersonales dentro de la institución.

La relación que tiene este estudio con el programa motivacional para mejorar el desempeño docente de los vinculantes de educación especial Misión Sucre de Tinaco, radica en la necesidad de proporcionar capacitación relacionada con las teorías de motivación para que el desempeño docente de los vinculantes de educación especial sea el más adecuado dentro de la institución.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1. Teoría de la Motivación de los dos Factores

Esta investigación se fundamenta en la teoría de los dos factores de la motivación de Herzberg, quien formuló la misma para explicar el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas. Se expresa que: “el enriquecimiento de tareas trae efectos altamente deseables, como el aumento de motivación y de productividad, reduce la ausencia en el trabajo y la rotación de personal” (Herzberg, 1966: 57).

De acuerdo con lo planteado, se puede decir que un vinculante en su rol de docente que disponga de recursos, variedad de actividades y otros medios podrá sentirse motivado en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con lo cual se lograría mayor calidad en su desempeño y, por lo tanto, beneficios para los alumnos y alumnas.

En consecuencia, para lograr la motivación de los vinculantes docentes, se deben proporcionar condiciones sociales y físicas adecuadas a los requerimientos de las áreas de estudios, escuela, el nivel de los alumnos y a otras variables que se pudieran presentar para hacer que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea productivo, eficaz y beneficioso para los alumnos como eje centrales de dicho proceso.

Por otra parte, la motivación, especifica las condiciones que predispone a un individuo para trabajar; es decir, el desempeño depende de la disposición de la persona para el mismo. Y en esta inciden dos tipos de factores que según Herzberg (1966: 23) son:

Factores higiénicos: Condiciones que rodean al individuo cuando trabaja; comprende las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre las directivas y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, entre otros.

Y los factores motivacionales: tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad hasta niveles de excelencia, es decir, muy por encima de los niveles normales.

De acuerdo con lo expuesto, la motivación de los vinculantes hacia el proceso de enseñanza-aprendizaje depende de dos factores, el primero corresponde a la perspectiva ambiental y constituyen los factores que se han utilizado tradicionalmente para lograr la motivación de los docentes. Sin embargo, los factores higiénicos poseen una capacidad muy limitada para

influir en el comportamiento de los trabajadores. En tal sentido, se puede decir que no motivaran a las personas en una organización; no obstante, deben estar presentes, pues de lo contrario surgirán insatisfacciones. Ya que el vinculante amerita de la supervisión del director, de normas de trabajo, entre otros.

Es de mencionar que la expresión higiene refleja con exactitud su carácter preventivo y profiláctico, y muestra que sólo se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales a su equilibrio. Cuando estos factores son óptimos, simplemente evitan la insatisfacción, puesto que su influencia en el comportamiento no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera. Cuando son precarios, producen insatisfacción y se denominan factores de insatisfacción. Herzberg (1966) incluye: “Condiciones de trabajo y comodidad; Políticas de la organización y la administración; Relaciones con el supervisor; Competencia técnica del supervisor; Salarios; Estabilidad en el cargo; Relaciones con los colegas. Estos factores constituyen el contexto del cargo” (p. 25).

De lo expuesto, se puede decir que esta teoría le da importancia tanto a la motivación intrínseca como a la extrínseca, esta última se relaciona con los factores de mantenimiento del cargo, ya que las motivaciones de un docente pueden estar afectadas por las características de la organización de la institución. Por lo tanto, los docentes deben adaptarse continuamente a una gran variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener el equilibrio emocional. En este orden de ideas, los vinculantes deben tratar de mantener relaciones interpersonales adecuadas con los directivos, colegas y personal administrativo, ya que de lo contrario pueden sentirse insatisfecho y esto puede afectar su desempeño laboral.

En efecto, el hombre como ser social necesita mantener una relación con quienes están en su entorno laboral, éste punto ha sido objeto de preocupación desde el momento en que aparecieron las primeras iniciativas

pasando por los principios de la administración científica; cuando las relaciones humanas vinieron a convertirse en un campo específico de estudio; éste enfoque trata de ayudar a construir una fuerza de trabajo satisfactoria dentro de la institución, tomando en consideración que los vinculantes como componente indispensable de la misma, tiene atributos especiales desde el punto de vista humano.

De allí que los docentes aspiran que las instituciones en las cuales laboran aporten vías de solución y enfoques para el tratamiento de situaciones emocionales, familiares y sociales que le puedan estar afectando como miembro que es de la misma. Lo antes mencionado conduce a que el proceso de la administración de personal se torne mucho más complejo debido a que su responsabilidad no se limita sólo al establecimiento de normas y procedimientos para ayudar a la conducta sino también incluye la consideración de innumerables factores de tipo psicológico.

Por ello es que toda institución debe proporcionarle a los docentes que la conforman un ambiente que les permita sentirse seguros, protegidos, aceptados y respetados; ya que estos elementos determinan en gran medida su comportamiento y su actitud ante el proceso de enseñanza-aprendizaje; ellos se sentirán bien consigo mismos, con sus compañeros y también se sentirán satisfechos de los resultados obtenidos mediante el rendimiento académico de los estudiantes.

En este sentido, la motivación consiste en el mecanismo por el cual las personas alcanzan una serie de metas para lograr un equilibrio entre sus necesidades y las del medio externo. En otras palabras, que si la comunicación del director de una Institución es eficaz los docentes no se sentirán energizados y no obtendrán tantos éxitos en el trabajo que realizan. Para los vinculantes, su grupo de trabajo constituye la principal fuente de interacción social. La comunicación que tiene lugar en él, es un mecanismo indispensable para que exterioricen su frustración o sus sentimientos de

satisfacción. Es por ello, que la comunicación permite la expresión emocional de sentimientos y la satisfacción de las necesidades sociales.

Si en las instituciones educativas el personal Directivo proporciona una información clara y precisa sobre las diversas actividades que han de desarrollar los docentes vinculantes, junto con una motivación y asesoría se lograra un mejor desempeño en el proceso enseñanza-aprendizaje y un mejor funcionamiento de la institución.

Dentro de este orden de ideas, en los factores higiénicos se deben tomar en cuenta el mantenimiento la cual se ocupa de recompensar y estimular al personal para integrar las metas individuales y los objetivos organizacionales. A nivel educativo la función de mantenimiento se lleva a cabo cuando se realizan actividades para hacer entrega de reconocimientos a los vinculantes docentes o cualquier miembro del personal, que haya obtenido un título superior o por asistencia a sus actividades durante el ejercicio de sus funciones. Es de señalar que en los factores higiénicos o de mantenimiento, afirma Herzberg (1959):

la insatisfacción en el cargo es función del ambiente, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del cargo...Los factores responsables de la satisfacción profesional están desligados y son diferentes de los factores responsables de la insatisfacción profesional: lo opuesto a la satisfacción profesional, no es la insatisfacción, es no tener ninguna satisfacción profesional; de la misma manera, lo opuesto a la insatisfacción profesional es carecer de insatisfacción profesional y no la satisfacción (p. 8).

De acuerdo a lo expuesto, se infiere que los factores de higiene son insatisfactorios porque si todos ellos están presentes en una situación de trabajo, la gente estaría conforme; no obstante, su presencia en realidad no motiva a la gente, de acuerdo con la teoría. Sin embargo, al retirarse alguno de estos factores se puede causar insatisfacción externa.

Es decir, un docente vinculante inconforme con la mala gerencia o supervisión, ambientación del aula de clases, condiciones o recursos para necesarios para el proceso de enseñanza-aprendizaje, puede sentirse insatisfacciones. Todo lo expuesto adquiere mayor importancia si se toma en cuenta que el comportamiento final del individuo debe estar orientado a lograr el máximo de satisfacción personal, junto al logro de los objetivos organizacionales. De acuerdo a esto se puede decir que el logro de estas metas sólo será posible en una forma satisfactoria si se obtiene a través del entendimiento, la comprensión y la actitud positiva de las personas que están involucradas en el proceso.

Dentro de este orden de ideas, se conoce como una realidad palpable, el hecho de que los docentes laboran más efectivamente cuando comprenden lo que la dirección persigue y cuando sienten y perciben que los objetivos de ésta son significativos; los directores por su parte, pueden dirigir más eficientemente los equipos de trabajo cuando comprenden los motivos, necesidades y formas de pensar de los docentes.

Por lo tanto, motivar es incluir a la gente a actuar de un modo especial, esto parece una tarea muy sencilla; el problema surge en cómo crear una situación en la que los vinculantes docentes puedan contribuir para alcanzar las metas de la escuela dentro un marco de satisfacción personal. Para lograr esto resulta indispensable el conocimiento de los individuos así como también es fundamental poseer la necesaria capacidad para comprender su comportamiento, un concepto muy antiguo y aceptado aún en estos momentos es el que parte del principio de que el hombre al igual que la mayoría de los seres vivientes tiene la constante necesidad que lo lleva a lograr ciertos objetivos; por lo tanto, su conducta es orientada y organizada en relación a fines específicos, por lo cual la motivación puede ser referida como el proceso por medio el cual la persona experimenta necesidades y pone en marcha mecanismos para la satisfacción de la misma.

Por su parte los factores motivacionales, incluyen sentimientos de realización, crecimientos y reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que contribuyen un gran desafío y tienen bastante significación para el trabajo. Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción, de modo sustancial; cuando son precarios, provocan la pérdida de satisfacción. Por estas razones, se denominan factores de satisfacción. Constituyen el contenido del cargo en sí e incluyen:

Delegación de la responsabilidad; Libertad de decidir cómo realizar el trabajo. Ascensos; Utilización plena de las habilidades personales; Formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos; Simplificación del cargo (llevada a cabo por quien lo desempeña); Ampliación o enriquecimiento del cargo (horizontal o vertical). (Herzberg, 1966: 27).

En tal sentido, la satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del mismo. En la práctica, se destacan aquellos factores motivacionales que tradicionalmente han sido olvidados y despreciados por las empresas en los intentos por elevar el desempeño y la satisfacción del personal. Se hace énfasis en que los niveles más bajos de necesidades humanas tienen relativamente poco efecto en la motivación cuando el patrón de vida es elevado. Los factores motivacionales o de función: son los que están relacionados con el trabajo que se desempeña por ejemplo el reconocimiento, el trabajo estimulante y el crecimiento y desarrollo personal.

Para una mejor comprensión de lo expuesto, es conveniente resaltar que los motivos intrínsecos son aquellos que se satisfacen por refuerzos internos. La conducta motivada intrínsecamente está alentada por aspectos propios y por la satisfacción que se deriva de la actuación en sí misma. Los motivos extrínsecos dependen a su vez de necesidades que han de ser satisfechas por reforzadores externos. La conducta motivada por reforzadores externos no tiene interés por sí misma, sino por la recompensa externa que se asocia

a esa conducta.

La motivación intrínseca requiere la presencia de un refuerzo externo para iniciarse, pero una vez iniciada se mantiene de forma autónoma esto es, independientemente de las recompensas externas de manera que se pueda producir un auténtico aprendizaje, estable y duradero.

Para esta teoría los factores de higiene son extrínsecos y los motivacionales son intrínsecos; por lo tanto, el vinculante docente necesita tanto elementos externos para sentirse motivado hacia internos como la enseñanza y con ello mejorar el aprendizaje de los alumnos y alumnas del Taller de Educación Laboral. Con esta teoría hay que considerar ambos factores, ya que no se puede olvidar que la misma conducta puede estar motivada internamente en algunas personas y externamente en otras.

La motivación intrínseca genera una motivación creciente para continuar desarrollando la actividad. Las personas que están motivadas intrínsecamente para realizar una determinada actividad pueden hacer un esfuerzo extra para enfrentarse a las situaciones, por muy cambiantes que éstas sean. Es de mencionar que estas necesidades y motivos pueden entenderse como una influencia directa sobre el comportamiento de las personas, debido a que se explica, entonces, a partir de qué necesidad o motivo él se basa. De allí que Herzberg (1959:32) diga que existe: un conflicto básico entre las necesidades de los individuos y los objetivos de organizaciones; este conflicto se resuelve no mediante técnicas de relaciones humanas sino mediante cambios en la estructura organizacional; la mejor forma de organización es aquella que busca optimizar la satisfacción de necesidades individuales y organizacionales a través de los siguientes medios: estímulo, a la formación de grupos de trabajo estables y de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones; buena comunicación y supervisión clara; estructuras no burocráticas que funcionan más por la fijación de objetos que a través de la jerarquía de autoridad.

De los aspectos mencionados, es de señalar que en una escuela para la motivación del docente se deben presentar una serie de aspectos tales como las relaciones humanas, las comunicaciones internas, las comunicaciones ascendentes, descendentes y horizontales, así como también las actividades propias de comunicación (hablar, escuchar, escribir). En cuanto al trabajo en equipo, se puede decir que es imprescindible para que el docente se sienta integrado a la escuela y se sienta parte de la misma lo cual pudiera generar mayor compromiso en su labor pedagógica.

De allí que, el vinculante docente que facilita el proceso de enseñanza-aprendizaje debe generar un clima o ambiente propicio para aprender y una mejor atracción interpersonal para lo cual debe estar motivado. Además procura rodear al alumno de un ambiente amistoso frente a las tareas más duras. Promueve en el estudiante el sentido de la libertad y la responsabilidad, la unicidad y la interdependencia, el misterio y la claridad, la tradición y la innovación.

De acuerdo con la teoría, en toda institución educativa para que los docentes estén motivados al proceso de enseñanza – aprendizaje, se debe tomar en cuenta que las actividades o tareas sean coordinadas e interrelacionada, para lo cual debe contar con una comunicación efectiva, trabajo grupal y una buena supervisión. En el caso del Taller de Educación Laboral, como organizaciones en donde interactúan directivos, docentes, alumnos y padres y representantes para que exista un buen desempeño de todos los actores deben existir adecuadas relaciones, trato y comunicación de tal forma que permitan crear ambientes de trabajos armoniosos, para que así la participación y contribución de los docentes sea positiva para la institución y los estudiantes.

Dentro de este orden de ideas, Herzberg (1959: 44) expresa que en los factores motivacionales:

Los factores que cuando van bien producen satisfacción son: Realización exitosa del trabajo, Reconocimiento del éxito obtenido por parte de los directivos y compañeros y Promociones en la empresa. Y los factores que cuando van mal producen insatisfacción: falta de responsabilidad, trabajo rutinario y aburrido, entre otros, que el docente inicie a descubrir nuevas facetas de su yo, sólo así el educador puede adaptarse, cambiar y confiar en el proceso para poder gerenciar en el aula con seguridad, lealtad, compromiso, congruencia, sintonización y responsabilidad entre otros indicadores de calidad humana, generando alta atracción interpersonal y un clima de aula propiciador de un mejor aprendizaje para poder formar posteriormente individuos competitivos.

De lo planteado, hay que considerar que el vinculante docente debe contribuir a lograr ciertos factores que le produzcan satisfacción y por su puesto mayor motivación hacia la labor de enseñar. De allí es necesario que el vinculante docente crea que el cambio está en él; es decir, En relación con los factores higiénicos Herzberg (1966:42) expone que se tienen: “factores que cuando van bien producen satisfacción: Status, incremento de salario, seguridad en el trabajo, entre otros. Y los factores que cuando van mal producen insatisfacción: Malas relaciones interpersonales, bajo salario, malas condiciones de trabajo”

En consecuencia, en la motivación del vinculante docente para el proceso de enseñanza- aprendizaje pueden presentarse una serie de situaciones que favorecen o no que el docente se estimule hacia esta actividad didáctica. Para tales fines son importantes las relaciones que mantenga con los alumnos y sus compañeros de trabajo, así como contar con un aula ventilada, con buena iluminación, recursos materiales y didácticos, por mencionar algunos.

De acuerdo con lo estudiado se puede decir que la motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la

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

2.2.2. Teoría de la Motivación de Maslow

Otra teoría para el estudio de la motivación es la propuesta por Maslow, quien se basa en la Jerarquización de las necesidades en donde se señalan el crecimiento como “un desarrollo ascendente o progresivo, continuo y más o menos estable” (Maslow, 1968: 13); pensaba que, en el proceso de crecimiento, una persona debe satisfacer las necesidades básicas antes que pueda sentirse motivada para realizarse, es decir, llegar a ser todo lo que puede ser. Esta teoría parte del principio de que los motivos del comportamiento humano nacen en el propio individuo: su motivación para actuar y comprometerse se derivan de fuerzas que existen en su interior.

En consecuencia, el autor precitado propuso una jerarquía de necesidades básicas; en lo más alto de ella se encuentran las necesidades fisiológicas esenciales para la supervivencia, tales como: aliento, aire, sueño, agua y sexo. A continuación vienen las necesidades de seguridad, incluyen estabilidad, protección, ausencia de ansiedad y cierto grado de rutina y predicción en la vida diaria. Estas incluyen las necesidades que se tienen de oxígeno, agua, proteínas, sal, azúcar, calcio y otros minerales y vitaminas. También se incluye aquí la necesidad de mantener el equilibrio del PH y de la temperatura. Otras necesidades incluidas aquí son aquellas dirigidas a mantenerse activos, a dormir, a descansar, a eliminar desperdicios, a evitar el

dolor y a tener sexo.

La segunda, es la necesidad de seguridad y reaseguramiento. Cuando las necesidades fisiológicas se mantienen compensadas, entran en juego estas necesidades. Empezarás a preocuparte en hallar cuestiones que provean seguridad, protección y estabilidad. Incluso podrías desarrollar una necesidad de estructura, de ciertos límites, de orden.

Una vez satisfecha en forma adecuada las necesidades fisiológicas y de seguridad, adquiere gran importancia el hecho de pertenecer a algo, a alguien y amar en una relación correspondida. La satisfacción de esta necesidad es requisito indispensable para satisfacer las necesidades de estima; que incluyen reputación, posición, prestigio y sentimiento de autoestima, basado en la confianza y en el valor propio de la persona. Sólo después de hacerse satisfecho las necesidades fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia y de estima en un grado suficiente el individuo puede concentrarse en la necesidad de realizar su potencial y capacidades. Se considera que “las necesidades de autorrealización son básicamente interpersonales e incluyen el descubrimiento del yo y la adquisición de una perspectiva de la vida” (Maslow, 1954:12).

De acuerdo con lo expuesto, se señala que las necesidades fisiológicas son las más relevantes de todas las necesidades. Son determinantes, es decir, el organismo tiende a permanecer en tensión hasta tanto estas necesidades estén satisfechas; pero inmediatamente surgen otras y estas pueden dominar al organismo más que el hambre o el sueño; y cuando estas necesidades están satisfechas aparecen otras superiores y así sucesivamente.

En esta teoría se plantea que las necesidades básicas están organizadas dentro de una garantía de relativo predominio, comenzando por las necesidades fisiológicas, luego las de seguridad, sociales, las del ego y las de autorrealización. Una necesidad que está satisfecha deja de ser una

necesidad. El organismo está dominado por las necesidades satisfechas. Lo anterior planteado lleva a pensar que la motivación es en sí un listado inherente a la condición humana.

Es de mencionar que Maslow acota que las actuales concepciones de la motivación parecen asumir que un estado motivacional es un estado especial, peculiar, diferente de otros acontecimientos del organismo. Por el contrario, debería asumirse que la motivación es constante, inacabable, fluctuante y compleja y que es una característica universal, presente en todos los seres vivos.

Por otra parte, se planteó la hipótesis de que las personas que han satisfecho sus necesidades básicas y llegan a realizarse, son motivadas después por un nuevo conjunto de necesidades a las que dio el nombre de valores “S” (valores del ser) o meta necesidades. Algunos ejemplos de estos valores “S” son: verdad, bondad, belleza, perfección y orden. Cuando se priva a una persona de los valores “S” esta puede desarrollar “metapatologías”, caracterizadas por síntomas como: alineación, pérdida del placer de vivir, apatía, desesperanza y “metarezongos”, los cuales impiden el crecimiento y desarrollo completo de la persona.

La teoría en estudio sobre la jerarquía en el orden de las necesidades y su desarrollo del concepto de la realización como una necesidad que va más allá de las carencias básicas proporciona una base para organizar la información obtenida en la valoración y fijación de prioridades relacionadas con las intervenciones. Por ello, se han aplicado extensamente a los planes de estudio y prácticas.

2.2.3. La Motivación

En el desarrollo de este tema es necesario comprender el comportamiento humano para lo cual es importante conocer la motivación humana. Estas posiciones presuponen la existencia de ciertas leyes o principios que pueden

explicar el comportamiento humano y los procesos motivacionales desde varios puntos de vista.

Cuando se hace referencia al tema de la motivación, se está haciendo referencia a la experimentación de sensaciones diversas que llama la atención o que interesan a los seres humanos. Mucho se ha dicho y se ha escrito sobre la motivación, acerca de las causas internas y externas que generan los diferentes tipos de motivación, las características y consecuencias.

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

Asimismo, Jones (1999), señala a la motivación como algo relacionado con la forma en que la conducta se inicia, se energiza, se sostiene, se dirige, y con el tipo de reacción subjetiva presente en la organización mientras sucede esto. El mismo autor indica que, la motivación es una variable compleja. Rara vez se obra o se responde a un estímulo particular impulsado por sólo motivo. Por el contrario, el ser humano se mueve según varias necesidades y deseos, algunos complementa otros satisfactorios.

De acuerdo a lo señalado, se infiere que la motivación nace de una necesidad insatisfecha, la cual estimula el impulso en el individuo. Esta necesidad a su vez, tiene como consecuencia la realización de un esfuerzo, dirigido hacia el logro de una meta propuesta, de tal manera, la motivación es uno de los factores internos que afectan la conducta, por lo cual requiere una mayor atención.

Desde esta perspectiva Jones (1997), señala que, motivar es impulsar a una persona a actuar de determinada manera, además origina una propensión hacia un comportamiento específico. Este impulso puede ser

provocado por un estímulo externo (proveniente del ambiente) o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo.

Se define usualmente como algo que energiza y dirige la conducta. Es claro que esta definición es muy amplia. Se conoce lo que se siente al moverse enérgicamente hacia una meta que se ha elegido, pero ¿qué cosas están involucradas? Los profesionales en el área de psicología que estudian la motivación se han centrado, por lo general en tres interrogantes: primero, ¿cuál es originalmente la causa de que una persona inicie alguna acción?; segundo, ¿qué provoca que una persona se dirija hacia una meta particular? y tercero, ¿por qué una persona persevera en sus intentos por alcanzar esa meta?

Han sugerido muchas respuestas distintas, que entremezclan instintos, impulsos, necesidades, incentivos, metas, presiones sociales y otras más. No obstante, las principales explicaciones de la motivación tienden a caer en tres categorías definidas la cognoscitiva, la conductual y la humanística.

Al respecto Bounds (2000), define motivación como “un estado mental interno que da energía, dirige o sostiene el comportamiento para alcanzar una meta” (p. 204). Es decir la motivación es el estímulo que le da fuerza a la persona para alcanzar metas objetivas.

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

El concepto de motivación se ha utilizado con diferentes sentidos. En general, motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir, que origina un comportamiento específico, este impulso a actuar puede ser provocado por un estímulo externo que proviene del ambiente o generado por procesos mentales de la persona.

Todos de alguna u otra forma vivimos con algún motivo, el cual se basa en necesidades primarias (aire, alimento, sueño, entre otros.), o en necesidades secundarias (autoestima, afiliación, entre otros.), es un sentimiento que nos lleva, nos impulsa a realizar lo que deseamos para luego sentirnos satisfechos. En cualquier modelo de motivación el factor inicial, es el motivo para actuar, la razón, el deseo, la necesidad inadecuadamente satisfecha. Los motivos hacen que el individuo busque la realización e inicie la acción, los motivos pueden satisfacer en muchas formas.

La motivación representa la acción de fuerzas activas o impulsoras, solo se comprende parcialmente, implica necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. Esto indica que existe algún desequilibrio o insatisfacción dentro de la relación existente entre el individuo y su medio. El individuo identifica las metas y siente la necesidad de llevar a cabo determinado comportamiento. Tanto los valores y sistemas cognitivos, así como las habilidades para poder alcanzar los objetivos personales varían en el mismo individuo en el transcurso del tiempo, están sujetos a las etapas por las que atraviesa el hombre, desde niño busca culminar sus estudios o cuando es trabajador tiene otras aspiraciones y motivaciones.

El proceso que dinamiza el comportamiento humano, es más o menos semejante en todas las personas, a pesar de las diferencias mencionadas anteriormente. Según Chiavenato (1994), existen tres premisas que explican el comportamiento humano.

1. El Comportamiento es causado: Es decir, existe una causa interna o externa que origina el comportamiento humano producto de la influencia de la herencia y del medio ambiente. El comportamiento es causado por estímulos internos y externos.

2. El comportamiento es motivado: En todo comportamiento existe un "impulso" un "deseo" una "necesidad" una "tendencia" exposiciones que sirven para indicar los motivos del comportamiento.

3. El Comportamiento está orientado hacia objetivos: En todo comportamiento humano existe una finalidad, dado que hay una causa que lo genera. El comportamiento no es causal ni aleatorio, siempre está dirigido y orientado hacia algún objetivo.

La motivación como término usado para describir todo lo que de energía al individuo y dirección a sus actitudes, actividades y metas específicas (Robbins 2001) se constituye en el eje del problema en estudio. Es de destacar la definición de Salazar (1992) como:

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

La motivación no es una variable observable, sino un constructo hipotético, que inferimos a partir de las manifestaciones de la conducta, y esa inferencia puede ser acertada o equivocada. De allí que la motivación es uno de los factores, junto con la inteligencia y el aprendizaje previo, que determinan si los estudiantes lograrán los resultados académicos apetecidos. En este sentido, la motivación es un medio con relación a otros objetivos.

Hay que indicar que entre otras cosas, la motivación es un proceso unitario. Uno de los aspectos más relevantes de la motivación es llegar a un comportamiento determinado y preexistente del alumno y que ese comportamiento tenga que ver con su futuro, es decir, el profesor ha de propiciar que el estudiante controle su propia producción y que el aprendizaje sea atractivo, esto es muy complejo. Lo que se aprende ha de contactar con las necesidades del individuo de modo que exista interés en relacionar necesidades y aprendizaje. Cada individuo difiere en su sensibilidad, preocupación, percepción etc. Cada individuo se verá motivado en la medida en que sienta comprometida su personalidad y en la medida en que la

información que se le presente signifique algo para él. La motivación es multidimensional pero refleja la relación entre aprendizaje y rendimiento académico.

2.2.4. Importancia de la Motivación en la Organización

Adair (1992), “considera importante la motivación en la organización, puesto que todo el proceso de selección y desarrollo del personal tiene como finalidad primordial obtener los recursos humanos más capacitados y con mayor potencialidad, con el fin de alcanzar un alto grado de eficiencia en el logro de los objetivos y metas de la organización”. (p.73). Sin embargo, no basta con disponer cuantitativamente y cualitativamente de los mejores recursos humanos, sino que se hace necesario la creación de condiciones que interesen o motiven al personal hacia los objetivos y metas que no solo beneficien a la organización sino que también pueda beneficiarla mediante la satisfacción de las necesidades de sus empleados.

Es por ello, que Arends (1994), argumenta que existen una serie de factores concretos y modificables que contribuyen a la motivación de los estudiantes y que los profesores pueden manejar mediante sus actuaciones y mensajes. Dichos factores se refieren al nivel de involucramiento de los estudiantes en la actividad, el tono afectivo de la situación, a los sentimientos de éxito e interés, así como a las sensaciones de influencia y afiliación al grupo. De esta forma, la motivación escolar se encuentra ligada de manera estrecha al ambiente de aprendizaje imperante en el aula. La interacción entre las necesidades individuales y las condiciones socio ambientales del salón son factores clave para la explicación de la motivación para el aprendizaje.

Para Díaz y Hernández (2007), la motivación en el aula depende de: Factores relacionados con el alumno: tipo de metas que establece, perspectiva asumida ante el estudio, expectativas de logro, atribuciones de

éxito y fracaso, habilidades de estudio, planeación y auto monitoreo, manejo de la ansiedad y autoeficacia.

1. Factores relacionados con el docente: actuación pedagógica, manejo interpersonal, mensajes y retroalimentación con los estudiantes, expectativas y representaciones, organización de la clase, comportamiento que modela y las formas en que recompensa y sanciona a los estudiantes.

2. Factores contextuales: valores y práctica de la institución educativa, proyecto educativo y currículo, clima del aula e influencias familiares.

3. Factores instruccionales: aplicación de principios motivacionales para diseñar la enseñanza y la evaluación.

Los principios instruccionales involucrados y el enfoque adoptado son elementos que igualmente intervienen como factores de motivación relacionados con el docente Brophy (1998), propone que el enfoque del docente puede estar basado en los factores que intervienen, pudiéndose describir de la siguiente manera:

Reforzamiento de la conducta mediante incentivos y sanciones, que permite establecer un sistema de contingencias apropiadas y refuerzo de las conductas de aprendizaje deseadas. Satisfacción de necesidades internas de logro y competencia, que asegura que las necesidades de logro de los estudiantes se vean satisfechas; se enfoca en el dominio de los aprendizajes y el buen desempeño; diseña el currículo y la instrucción de manera que se eviten las dificultades.

Formulación y coordinación de metas de aprendizaje: organiza y coordina el clima de aula, el currículo, la instrucción y las prácticas de evaluación de manera que incite al estudiante a establecer metas orientadas al aprendizaje, en lugar de metas orientadas sólo a lograr una calificación.

Fomento de la motivación intrínseca, enfatiza los contenidos curriculares y las actividades que se relacionan con los intereses del estudiante, dándole la oportunidad de tomar decisiones promoviendo sí su autonomía.

2.2.5. Diferencias entre los Planteamientos de Maslow y Alderfer

1.- Alderfer reemplazó las cinco necesidades básicas de Maslow por tres.

2.- Más de una necesidad puede estar activa al mismo tiempo. Una persona puede buscar crecimiento, preservar su existencia y relacionarse, en cualquier orden y todas esas necesidades pueden actuar en forma simultánea.

3.- Si una necesidad de orden más alto es reprimida, el deseo de satisfacer otra de orden más bajo aumentará.

4.- A diferencia de la pirámide de necesidades de Maslow, que muestra etapas consecutivas, la teoría ERC. No se basa en una jerarquía rígida en la cual el individuo deba satisfacer una necesidad básica de orden inferior antes de concentrarse en una de orden superior.

5.- Según la teoría ERC, cuando una necesidad de orden más alto no ha sido satisfecha, aumenta el deseo de satisfacer una de orden inferior. Si la persona no ha satisfecho su necesidad de relaciones, puede tratar de ganar más dinero o mejorar su ambiente de trabajo. Esto se relaciona con la relación frustración puede provocar una regresión a niveles más bajos y estimular una necesidad de orden inferior. Muchas personas comen en exceso cuando se sienten ansiosas o frustradas en cuanto a sus necesidades de orden más elevado.

Esta teoría se corresponde con la investigación porque describe las necesidades motivacionales que tiene todo ser humano para lograr un equilibrio (psíquico- físico) no importando el nivel de compromiso laboral, entre las necesidades están las de existencia, donde todo empleado se sienta satisfecho al disfrutar de un sueldo justo que solvente las insuficiencias primarias de él y su familia; obviando toda amenaza de despido, gozando a su vez de un ambiente en armonía y seguridad laboral.

Por otro lado, están las necesidades de relación, reconociendo que el hombre es un ser social que emocionalmente necesita de estímulos externos

que le permitan evidenciar y evaluar la importancia de su participación en la organización; él necesita tener una efectiva comunicación familiar y con resto del equipo de trabajo, ser respetado y aceptado para afianzar su sentido de pertenencia con sus funciones de trabajo; maximizando de esta manera su motivación y satisfacción laboral.

Finalmente se presenta la necesidad de crecimiento, es el deseo intrínseco que nace en el ser donde se siente motivado a crecer tanto técnica como profesional a través de cursos, talleres, encuentros de saberes, seminarios y diversidad de experiencias de capacitación, también otros acceden a una formación más profesional desarrollando estudios universitarios en diversas carreras con el propósito de realizar mejor sus funciones laborales y lograr excelentes resultados en la organización.

En tal sentido, es necesario e imprescindible para una institución educativa que su personal alcance un equilibrio motivacional fundamentado en esta teoría para que asuma con responsabilidad y satisfacción sus funciones; puesto que el potencial más importante en una institución educativa lo constituye su gente. De esta forma se tendrá un recurso humano disponible para enfrentar los retos planteados en cada meta establecida, logrando así el éxito deseado donde participen todos los docentes.

2.2.6. Programas de Motivación

La motivación laboral es una herramienta muy útil a la hora de aumentar el desempeño de los empleados, ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto lo cual proporciona un alto rendimiento de parte de la empresa. Existe una gran diversidad de medios para motivar a los trabajadores, dejando bien claro que no todos los tipos de motivación funcionan para todos los empleados, influyen factores como el estado de ánimo, la personalidad, las metas individuales, Entre otros.

Es debido a esto que solo se hará mención de algunos métodos que se pueden utilizar para lograr la motivación de los empleados (Chiavenato, 2001): La Administración por objetivos (APO) se basa en la fijación de metas de forma participativa, que sean tangibles, verificables y medibles. Lo atractivo de esta teoría radica principalmente en convertir los objetivos generales de la organización en objetivos específicos para las unidades organizacionales y los miembros individuales.

Existen cuatro ingredientes comunes en los programas de APO: Especificidad de metas, toma participativa de decisiones, plazo explícito y retroalimentación sobre el desempeño.

Programas de Reconocimiento a los Empleados: se basan principalmente en la atención centrada al personal, donde queda de manifiesto el interés, aprobación y el aprecio por un trabajo bien hecho. Es así que el reconocimiento por el trabajo y el enfoque hacia el personal son el objeto principal, lo cual conduce a una repetición de dicha actividad. En la actualidad existe una gran variedad de formas que utilizan las instituciones para lograr éste objetivo que van desde reconocimientos personales, llamadas telefónicas, mensajes escritos o estructurados programas de reconocimiento; siendo uno de los más conocidos y utilizados el sistema de sugerencias en el cual los empleados aportan ideas que contribuyan a una mejora efectiva.

Programa de Participación de los Empleados: se define como un proceso participativo que aprovecha toda la capacidad de los empleados y que está destinado a fomentar el compromiso con el éxito de la organización. Lo cual provoca que los empleados se involucren en el proceso en el cual participan mediante la toma de decisiones, fomentando así, una mayor autonomía y control sobre su vida laboral, logrando así una mayor motivación y compromiso con la organización de la cual forma parte, siendo más productivos y sintiéndose más satisfechos con su trabajo.

Algunas formas en las cuales podemos lograr la participación de los empleados son mediante: Administración Participativa Se caracteriza por la toma conjunta de decisiones, en donde los subordinados comparten una medida significativa del poder de decidir interactuando con sus superiores inmediatos.

Participación Representativa Este modelo se aplica en la mayoría de los países de Europa Occidental, en donde cuentan con leyes que les exigen a las Compañías practicarla. Se caracteriza porque los trabajadores son representados por un grupo pequeño de empleados que constituye así una participación representativa, logrando así una redistribución del poder dentro de la organización de tal forma que los trabajadores estén en igualdad con los intereses de la dirección y los accionistas. Se puede lograr mediante Consejos Laborales que son un grupo de empleados nominados o electos a los que la administración debe consultar cuando toma decisiones que atañen al personal; y mediante Consejos de Representantes en donde algunos empleados tienen un lugar en el Consejo Directivo y representan los intereses de los trabajadores.

2.2.7. Desempeño Docente

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

En relación con lo expuesto, un aspecto importante en el desempeño es la motivación, ya que según Robbins (2004) es “una de las mejores explicaciones de lo que condiciona la cantidad de esfuerzo que realizará un

individuo en su trabajo”. Por lo tanto, se debe considerar al momento de evaluar el desempeño la motivación ya que se dice que las personas hacen lo que hacen para satisfacer sus necesidades, que antes de hacer algo piensan en la remuneración o la recompensa.

La organización controla muchas de estas recompensas (aumentos salariales, prestaciones a empleados, elección de actividades laborales preferidas).

Cualquier previsión del rendimiento del grupo debe empezar por reconocer que los grupos de trabajo forman parte de una organización mayor y que los factores, como la estrategia de la organización, la estructura de autoridad, los procedimientos de selección y el sistema de recompensas, puede propiciar un clima favorable o desfavorable para el funcionamiento del grupo. (p. 588) Por ejemplo, expresa Davis y Newstrom (2003) si una organización se caracteriza por la desconfianza entre administración y trabajadores, es muy probable que los grupos de trabajo de esa organización elaboren normas que restrinjan el esfuerzo y la producción que los grupos de trabajo de una organización donde hay mucha confianza.

Así que no analice un grupo en forma aislada. Más bien, parte de determinar el grado de apoyo objetivo y subjetivo que las condiciones externas ofrecen al grupo.

Es mucho más fácil que un grupo de trabajo sea productivo cuando la organización total de la cual forma parte está creciendo, tiene el apoyo de la alta dirección y muchos recursos. Asimismo, es muy probable que un grupo sea productivo cuando sus miembros tienen las habilidades que se necesitan para efectuar las actividades del grupo y las características de personalidad que facilitan que trabajen bien juntos.

Una serie de factores estructurales muestran una relación con el rendimiento. Entre los más destacados están la percepción de los roles, las normas, las desigualdades de nivel, el tamaño del grupo, su composición

demográfica, la actividad del grupo y la cohesión.

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

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

2.2.8. Evaluación del Desempeño

Para Dessler (1996), toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes, sin embargo, merece destacarse que la Evaluación del Desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones.

Para Dessler (1996), sostienen que: “la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo” (p.189) en el mismo sentido en que lo plantean Pereda y Berrocal (1999), quienes la definen “como el proceso

sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo, en su trabajo” (p.89). La ED generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de informaciones respecto de los empleados y de su desempeño en el cargo.

Casanova (1999), señala que un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro. Para Werther y Davis (1998), una organización no puede adoptar cualquier sistema de evaluación el desempeño, el sistema debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado. El enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño, medirlos y proporcionar retroalimentación a los empleados.

En el ámbito educacional, Tyler citado en Casanova (1999), define la ED como El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos. Además Cronbach citado en Casanova ob. cit.), la define como: La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como elemento retroalimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin.

Por la función social que realizan los educadores están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios. Estas valoraciones y opiniones que se producen de forma espontánea sobre su comportamiento o competencia, e independientemente de la voluntad de los distintos factores que intervienen en el sistema escolar, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad, a contradicciones, a un alto nivel de subjetivismo y, en ocasiones, pueden ser

causa de decisiones inadecuadas y de insatisfacción y desmotivación de los docentes.

Por esa razón se hace necesario un sistema de evaluación que haga justo y racional ese proceso y que permita valorar su desempeño con objetividad, profundidad, e imparcialidad. La evaluación necesita de la aportación crítica de todos los participantes del claustro y ha de configurarse desde un marco dialógico y de rigurosidad que estructure mediante el análisis de contenido los criterios propuestos por la administración.

Las aproximaciones éticas y políticas a la evaluación subrayan que el problema más acuciante del proceso evaluador del profesorado es el que atañe al empleo que la administración y la comunidad educativa puedan hacer de los informes o certificados de evaluación y de las implicaciones derivadas de ella. La evaluación puede utilizarse para impulsar la realización profesional, la autonomía y la colaboración entre los docentes, o bien puede invertirse y promover celos, miedos y rechazo expreso del profesorado debido a las desviaciones de que pueda ser objeto la evaluación y sus consecuencias para los docentes.

La evaluación, en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes.

Existe una relación positiva entre la percepción de los roles y la evaluación del rendimiento de los empleados. El grado de congruencia que hay entre el empleado y su jefe en cuanto a la percepción del trabajo del empleado influye en el grado en que ese empleado será juzgado como alguien efectivo por el jefe. En la medida que la percepción del rol del empleado satisfaga las expectativas del jefe para el rol, el empleado recibirá una calificación alta en la evaluación del rendimiento.

Las normas controlan la conducta de los miembros del grupo estableciendo estándares para lo positivo y lo negativo. Si se conocen las normas de un grupo dado, ello ayudará a explicar las conductas de sus miembros. Cuando las normas respaldan una producción alta, se pudo esperar que el rendimiento individual sea considerablemente mayor que cuando las normas del grupo pretenden restringir la producción. De igual manera, los estándares aceptables de ausentismo serán dictados por las normas del grupo.

Las actitudes son factores de predicción razonablemente satisfactorios del comportamiento. Estas según Davis y Newstrom (2003) aportan indicios acerca de las intenciones de comportamiento de un empleado o su inclinación a actuar de cierta manera. Las actitudes positivas en el trabajo ayudan a predecir comportamientos constructivos, y las negativas, a prepararse para los indeseables.

El empleado insatisfecho no dedica tiempo ni atención a su trabajo, es bajo su compromiso con la compañía y su estado de ánimo es muy negativo, ello suele ir seguido de una amplia variedad de consecuencias. Tal resultado es especialmente probable si los sentimientos son intensos y persistentes. Los empleados insatisfechos pueden caer en el retraimiento psicológico (por ejemplo, soñar despiertos en el trabajo), retraimiento físico (como las ausencias no autorizadas, la interrupción prematura de la jornada laboral, los descansos prolongados o la desaceleración del trabajo) e incluso a actos francos de agresión y retos por presuntas injusticias.

Por otra parte, los empleados satisfechos suelen brindar servicios al cliente más allá de su deber, tienen un expediente laboral impecable y buscan activamente la excelencia en todas las áreas de su trabajo. Son muchos los estudios en los que se han analizado los resultados de la satisfacción e insatisfacción, y la naturaleza básica de los resultados es la que se presenta aquí en las áreas de rendimiento, rotación de personal,

ausentismo y retardos, robo de bienes de la compañía, violencia y otros comportamientos. Todos ellos son resultados que a las compañías les interesa de manera vital controlar (Davis y Newstrom, 2003).

Las emociones determinan, como se señaló anteriormente, el nivel de rendimiento de que se es capaz, en estado de equilibrio o desequilibrio emocional, así como determinan qué tipo de relación mantener con los subordinados (liderazgo), con los superiores (adaptabilidad) o con pares (trabajo en equipo). Las emociones determinan cómo se responde, se comunican, se comportan y funcionan en el trabajo y/o la empresa.

Conseguir un ambiente laboral equilibrado, dinámico y sin ningún tipo de alteración es una tarea difícil de conseguir. El bienestar en el trabajo es uno de los aspectos básicos que influyen sobre el rendimiento y es por ello, que los directivos también juegan un papel importante dentro de este ecosistema.

Entre los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño, se encuentran:

1. Mantener niveles de eficiencia y productividad en las diferentes áreas funcionales, acorde con los requerimientos de la empresa.
2. Establecer estrategias de mejoramiento continuo, cuando el candidato obtiene un resultado "negativo".
3. Aprovechar los resultados como insumos de otros modelos de recursos humanos que se desarrollan en la empresa.
4. Permitir mediciones del desempeño del trabajador y de su potencial laboral. Incorporar el tratamiento de los recursos humanos como una parte básica de la firma y cuya productividad puede desarrollarse y mejorarse continuamente.
5. Dar oportunidades de desarrollo de carrera, crecimiento y condiciones de participación a todos los miembros de la organización, considerando tanto los objetivos empresariales como los individuales.

En las organizaciones, la evaluación del desempeño tiene varios

propósitos que contiene los resultados de una encuesta sobre los usos primordiales de las evaluaciones. En general, la administración usa las evaluaciones para las decisiones referentes al personal. Las evaluaciones son una aportación para decisiones tan importantes como los ascensos.

Para Robbins (1996), las evaluaciones identifican las necesidades de capacitación y desarrollo; señalan las habilidades y las competencias de los empleados que no son adecuadas en el momento, pero se pueden desarrollar con programas. Las evaluaciones del desempeño se pueden usar como criterio para validar los programas de selección y desarrollo.

El desempeño indebido de los empleados recién contratados se puede detectar con la evaluación del desempeño. Asimismo, la calificación que obtienen los empleados que han participado en programas de capacitación y desarrollo permite definir su eficacia. Las evaluaciones también sirven para ofrecer retroalimentación a los empleados sobre la opinión que la organización tiene de su desempeño. Las evaluaciones del desempeño, con frecuencia son la base para decidir quién tiene méritos para recibir incrementos y otras recompensas.

2.2.9. El Desempeño Docente está Determinado por Factores

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

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

con el grado de compromiso, con la convicción de que la labor educativa vital para el desarrollo individual y social.

Por ello es muy importante la manifestación constante de las actividades que demuestran compromiso con el trabajo como son la puntualidad, el cumplimiento de la jornada, las excelentes relaciones con los estudiantes y colegas, la realización de las actividades pedagógicas con organización, dedicación, concentración y entusiasmo. Los factores asociados al estudiante son análogos a los del docente: condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso.

Como es bien sabido, estos factores dependen en buena parte de las condiciones familiares y ambientales en las cuales se desarrolla el estudiante. Sin embargo, cabe destacar que el docente puede influir de manera positiva en algunos de estos factores. Los factores asociados al contexto son innumerables; sin embargo, podrán establecerse dos niveles: el entorno institucional y el contexto socio-cultural. En el entorno institucional, los factores se pueden agrupar en dos grandes líneas: el ambiente y la estructura del proyecto educativo. El contexto más amplio también influye en el desempeño docente: la estructura social, económica política y cultural.

En la mayoría de estos campos se encuentran serios problemas, pero también posibilidades de acción. En estas condiciones, a los docentes corresponde ejercer la labor, no se puede esperar la sociedad ideal para poder trabajar mejor.

2.2.10. Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es La perspectiva favorable o desfavorable que los empleados tienen en su trabajo. Expresa el grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas respecto al empleo y las recompensas que éste le ofrece. Se puede agregar a ello, que es como una respuesta afectiva dada por el trabajador a su puesto, en relación con sus

propios valores, con lo que desea y espera de él. Puede considerarse que la satisfacción tiene un sentido similar al placer (Fleishman, 1976).

Cada trabajador tiene percepciones distintas sobre su ambiente de trabajo y de las acciones positivas que acomete la organización a la que pertenece a favor de su bienestar, que constituyen sensaciones que determinan su actuar, éstas además, se pueden transmitir a otras personas del ambiente externo que le rodea, influyendo indirectamente de manera negativa o positiva. Por tanto: Medir el nivel de satisfacción laboral proporciona valiosa información acerca del estado en que se encuentra la organización y cuanto más falta para llegar al punto deseado. Es decir, si lo que se le promete es lo que recibe, y si efectivamente esto es lo que necesita (Hernández, 2009).

De una manera más amplia, la satisfacción en el trabajo es la medida en que son satisfechas determinadas necesidades del trabajador y el grado en que éste ve realizadas las diferentes aspiraciones que puede tener en su trabajo, ya sean de tipo social, personal, económico o higiénico.

2.2.11. El docente y la planificación

Planificar es pensar y organizar una suma de acciones o de actividades imaginando el conjunto de elementos y variables que se ponen en juego para lo que se pretende se pueda conseguir con éxito. Por lo tanto, cualquier situación, acción, o actividad está rodeada de un conjunto de variables que, conocidas y trabajadas con anterioridad, permiten actuaciones más adecuadas y facilitan poder entender mejor el resultado obtenido, independientemente del éxito o fracaso conseguido. En la escuela, concebida como comunidad de aprendizaje, es necesario planificar el trabajo del día a día.

El docente debe ser una persona reflexiva, capaz de escoger mejores estrategias de planificación y de acción según la postura de (Giné y Parcerisa, 2003). Una vez realizada la planificación, y antes de que comience formalmente el proceso de enseñanza-aprendizaje, el profesor deberá

comunicar a los alumnos los objetivos, criterios y métodos de evaluación. Este ejercicio de transparencia es muy relevante, y facilitará en gran medida la orientación de los estudiantes en la dirección del aprendizaje deseado.

La necesaria coherencia entre la evaluación y los objetivos, contenidos y formas de enseñanza hace inevitable que las formas de evaluar deban evolucionar con respecto a los enfoques más tradicionales. La evaluación tiene que formar parte del propio proceso del aprendizaje del alumno, superando la visión tradicional del profesor, que la ve al final del proceso solamente, y le sirve para poner la calificación final (Salas, 2007).

2.2.12. Desempeño Laboral

Chiavenato Citado por Romero y Urdaneta (2009), establece que es el conjunto de acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. Según Ivancevich, Konopaske y Matteson (2011), “El desempeño laboral puede verse en función de la capacidad, la oportunidad y la disposición para desempeñarse” (p.137).

La capacidad para desempeñarse se relaciona con las habilidades, capacidades, conocimientos y experiencias pertinentes que un individuo posee para realizar una determinada tarea. La oportunidad se puede concebir como el instante o momento propicio para desempeñarse de la mejor manera. Sin embargo, algunas personas carecen de esa oportunidad por diversos factores, tales como: La toma de decisiones desfavorables, el no contar con un equipo adecuado para desarrollar la labor, entre otros. La disposición se relaciona con la voluntad de un individuo para esforzarse en alcanzar el desempeño laboral, esto se relaciona íntimamente con la motivación.

2.2.13. El Desempeño Docente en el Aula

Ruiz (1998) menciona que el desempeño docente dentro del aula se puede guiar por las siguientes acciones:

1. Hacer alguna prueba para conocer el nivel inicial de los alumnos en su materia.
2. Preguntar a los estudiantes o resumir las ideas fundamentales de la sesión anterior.
3. Mencionar las ideas más importantes del tema que va a desarrollar.
4. Preguntar a los alumnos durante las explicaciones.
5. Desarrollar la totalidad de los contenidos del tema en clase.
6. Proporcionar ejemplos de resolución de ejercicios correspondientes a los nuevos contenidos.
7. Orientar en la realización de actividades prácticas mediante ejemplos explicando los pasos necesarios para su realización.
8. Anticipar posibles errores.
9. Mantener la atención de los alumnos, evitar discusiones fuera de contexto y guardar un orden en las intervenciones.
10. Explicar los errores cometidos por los alumnos de un modo individualizado, orientando para subsanar la causa de los mismos.

2.2.14. Educación Especial como Modalidad del Sistema Educativo

Según los lineamientos del Ministerio de Educación (1997) la Educación Especial se inscribe en los principios y fines de la Educación en general manteniendo una relación de interdependencia con el resto del Sistema. Representa la garantía de la atención educativa integral de niños, niñas, los y las adolescentes y adultos con necesidades educativas especiales, al considerar la caracterización y diversidad de la población a atender y programas específicos, estrategias, ayudas técnicas y pedagógicas que garantizan el ingreso, permanencia, prosecución escolar y un desarrollo integral ya sea en el ámbito de la escuela o servicio de Educación Especial o

integrados escolarmente en Niveles y otras Modalidades del Sistema Educativo.

2.2.15. La Modalidad Educación Especial

Es una variante escolar del Sistema Educativo venezolano bajo el enfoque humanista social que garantiza el derecho social a la educación de niños, adolescentes y adultos con necesidades educativas especiales, el acceso a una educación integral, el respeto a la diversidad en igualdad de condiciones y oportunidades, en un continuo de la atención educativa integral para que participen de manera activa y responsable en los cambios requeridos para el desarrollo del país, a través de un modelo de atención educativa integral, desde temprana edad hasta la adultez, como respuesta a los Derechos Constitucionales. La población con necesidades educativas especiales se atiende de acuerdo a los siguientes grupos etáreos: 0 a 6 años, 6 a 15 años, 15 años y más, de acuerdo a lo establecido en la conceptualización y políticas de Educación Especial (1997).

2.3 Bases Legales

La investigación se apoya desde el punto de vista legal en los siguientes documentos:

2.3.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en el artículo 102: La Educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática y obligatoria... De máximo interés en todas sus modalidades y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La Educación es un servicio público y está fundamentado en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de

identidad nacional... (p. 42)

En el referido artículo se consagra a la educación y la cultura como derechos fundamentales del venezolano donde al educador le corresponde formar un ciudadano que tome en cuenta las nuevas corrientes del pensamiento a fin de preparar y convertir al alumno en ente crítico y activo.

Artículo 103: Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones... Refleja este artículo la garantía del derecho a la educación y el valor de la escuela pública para la integración social de todos los actores que forman parte del proceso educativo.

Artículo 104. La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

En este artículo se consagra la importancia de la preparación académica como el nivel ético y moral de los responsables de fungir como facilitadores del proceso educativo, así mismo es responsabilidad del estado, establecer una política de formación, actualización y capacitación de calidad permanente, y calidad, sostenida cuando la situación lo requiera.

2.3.2 Ley Orgánica de Educación (2009)

Artículo 6º: “Todos tienen derecho a recibir una educación conforme con sus aptitudes y aspiraciones, adecuada a su vocación y dentro de las exigencias del interés nacional o local, sin ningún tipo de discriminación por razón de la raza, del sexo, del credo, la posición económica y social o de

cualquier otra naturaleza. El estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el cumplimiento de la obligación que en tal sentido le corresponde, así como los servicios de orientación, asistencia y protección integral al alumno, con el fin de garantizar el máximo rendimiento social del sistema educativo y de proporcionar una efectiva igualdad de oportunidades educacionales”

El mencionado artículo refiere el derecho que tienen todas las personas a recibir educación de calidad de acuerdo a las exigencias del país tanto a nivel nacional como local. Cabe destacar que el estado creará instituciones al servicio de todos para garantizar así un rendimiento social acorde a una efectiva igualdad de oportunidades.

Artículo 97. El Ministerio de Educación, dentro de las necesidades y prioridades del sistema educativo y de acuerdo con los avances culturales, establecerá para el personal docente programas permanentes de actualización de conocimientos, especialización y perfeccionamiento profesionales. Los cursos realizados de acuerdo con esos programas serán considerados en la calificación de servicio.

Establece que el estado debe garantizarle al docente los diferentes programas que amerite para su actualización y formación permanente, todo ello de acuerdo a las necesidades que surgen en el país.

2.3.3 Ley de Universidades

Artículo 145. Establece que: La enseñanza universitaria se suministrará a las Universidades y estará dirigida a la formación integral del alumno y a su capacitación para una función útil a la sociedad. Este artículo nos describe la función de la enseñanza universitaria, la cual está dirigida al ser social, para que este sea capaz de desenvolverse en todos los aspectos y así poseer una preparación académica.

Artículo 83. La enseñanza y la investigación, así como la orientación moral

y cívica que la Universidad debe impartir a sus estudiantes, están encomendadas a los miembros del personal docente y de investigación. Según este artículo los profesionales de la docencia debe poseer una formación integral, que les permita afrontar con éxito las exigencias del medio educativo, para que así se lleve a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje a los estudiantes.

Artículo 85. Para ser miembro del personal docente y de investigación se requiere: Poseer condiciones morales y cívicas que lo hagan apto para tal función; Haberse distinguido en sus estudios universitarios o en su especialidad o ser autor de trabajos valiosos en la materia que aspire a enseñar; y Llenar los demás requisitos establecidos en la presente Ley y los reglamentos.

Describe el artículo que para ejercer la profesión docente las personas deben tener la preparación académica que le certifica el título profesional, capaz de desenvolverse con merecida propiedad en todas las áreas de qué hacer educativo rigiéndose conforme con lo establecido por el ejecutivo nacional para optar a los cargos.

2.3.4 Ley de Educación Universitaria Misión Sucre

Artículo 1. La organización de los Programas nacionales de formación que conforman la oferta académica de La Misión Sucre, se estructura sobre la base de diseños curriculares: fundamentados en los Principios de Pertinencia Social Prospectiva, Participación, Construcción de Ciudadanía, Inter y transdisciplinariedad, Flexibilidad, Dinamismo, Humanismo, Universalización, Movilización Social y Propósito y Trascendencia de la formación; ajustados a los Criterios de Coherencia, Articulación Vertical, Congruencia, Articulación Horizontal, Innovación Académica y Diversidad.

Este artículo plantea la estructura curricular sobre la cual reposan las bases de la de La Misión Sucre. Estas bases articulan una serie de principios

necesarios para la conformación del nuevo ciudadano y ciudadana, cónsonas con el nuevo perfil.

Artículo 2. Las Instituciones de Educación Superior designadas por el Ministerio de Educación Superior, otorgarán el título de Técnico Superior Universitario, el de Licenciado, o equivalentes, a aquellos participantes que hayan aprobado la totalidad de las Unidades Curriculares del Plan de Estudio de los programas nacionales de formación que, a tales efectos autorice, y que hayan cumplido todos los requisitos académico-administrativos establecidos para tal fin.

Las Unidades Curriculares o requeridas exigidas para optar a los títulos a nivel superior, estarán establecidas por las Instituciones de Educación Superior autorizadas por el ministerio de educación, es decir, este ministerio como ente rector tiene la responsabilidad de establecer las condiciones para otorgar estos títulos, ningún otra institución sin previa autorización, puede tomar atribuciones pertinente.

Artículo 61. De acuerdo a la estrategia docente empleada para consolidar la Unidad Curricular respectiva, los docentes podrán utilizar las siguientes actividades para evaluar el nivel de logro de las Competencias adquiridas por los participantes:

1. Presentaciones Orales: Debates, Exposiciones, Pruebas Orales, Demostraciones.
2. Presentaciones Escritas: Monografías, Informes y Técnicas

2.4 Sistema de Variable

Las variables, según Bavaresco (1994), "representan diferentes condiciones, cualidades, características o modalidades que asumen los objetos en estudio desde el inicio de la investigación" (p. 76). Para este estudio se consideraron dos variables una es la Motivación y la otra es el Desempeño Docente. A continuación se presenta en una matriz.

Tabla 1.Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DEFINICION	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Motivación	Robbins (2004), define la motivación como "los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo por conseguir una meta" (p. 155).	Factores Motivantes	-Reconocimiento -Logro de metas -Toma de Decisiones -Relaciones Interpersonales	1-3 4 5-6 7-8
Desempeño Docente	Montilla (2010) señala que el desempeño docente es la realización de tareas y el cumplimiento de sus metas, esto se determinará principalmente por el esfuerzo aplicado, pero también tiene influencia sobre el mismo la capacidad individual (conocimientos y habilidades) para hacer el trabajo y por su percepción de cuál es la acción requerida, es decir la comprensión de las metas y las actividades de una tarea.	Funciones del Docente Capacitación	-Planificación -Orientación -Evaluación -Trabajo en equipo - Innovador - Programa	9 10-11 12 13-14 15 16

Fuente: Elaboración Propia, (2017)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de Investigación

Este estudio se enmarcó en una investigación de tipo descriptiva la cual según Hurtado (2012), “Tiene como objetivo obtener una caracterización del evento de estudio, detallar sus cualidades dentro de un contexto particular.” (p.246). Al respecto Arias (2006), que la investigación descriptiva consiste en la:

Caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (p.24)

En este tipo de investigación se enfocó en diagnosticar las necesidades que tienen los vinculantes en relación a motivación y el desempeño docente de los vinculantes de educación especial Misión Sucre Tinaco.

3.2 Diseño de la Investigación

Este estudio estuvo basado en un diseño de campo, el cual consiste según Arias (ob. cit.), “en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes” (p.31).

3.3 Modalidad de la Investigación

Esta investigación estuvo centrada en la modalidad de proyecto de aplicación, el cual según el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la UPEL (2010), indica que “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” (p.21)

3.4 Fases del Programa

A fin de cumplir con los requisitos de un Proyecto Factible, según Álvarez (2004), la investigación, en este caso, se realizó en las siguientes fases:

Fase I: Diagnóstico: Se realizó una descripción de la necesidad de un programa motivacional para el mejoramiento del desempeño docente de los vinculantes de Educación Especial Misión Sucre Tinaco.

Fase II: Factibilidad: En dicha fase se determinó la factibilidad de diseñar un programa motivacional para el mejoramiento del desempeño docente de los vinculantes de Educación Especial Misión Sucre Tinaco.

Fase III Diseño del Programa: Posteriormente se procedió a desarrollar el diseño de un programa motivacional para el mejoramiento del desempeño docente vinculantes de Educación Especial Misión Sucre Tinaco.

Fase IV Ejecución del Programa: Entendida como la puesta en marcha del programa motivacional para el mejoramiento del desempeño docente de los vinculantes de Educación Especial Misión Sucre Tinaco. Antes de iniciar los talleres de formación dirigido a los a los vinculantes mencionado anteriormente, se les aplicará un pretest para indagar sobre el nivel de conocimientos previos que tienen sobre la motivación y el desempeño docente.

Fase V Evaluación de la efectividad del programa motivacional para mejoramiento del desempeño docente de los vinculantes de Educación Especial Misión Sucre Tinaco. En esta fase se valida el programa a través de la aplicación de un postest que se contrastará con el pretest lo que determinó la variación de los conocimientos.

3.5 Población

Definida la población según Tamayo y Tamayo (2012), como “la totalidad del fenómeno a estudiar, en donde la unidad de la población posee una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de investigación.”(p.114). En tal sentido, se concibió como la población de estudio a los vinculantes de educación especial de la Misión Sucre Tinaco, la cual quedó constituida por dieciséis (16) vinculantes.

3.6 Muestra Censal

Según Hernández, Fernández y Baptista (1998), definen la muestra como “un subgrupo de la población de interés (sobre el cual se habrán de recolectar datos y que se define o delimita de antemano con precisión) y tiene que ser representativo” (p.302). En este caso, la muestra es censal porque se tomó la totalidad de la población.

3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Al respecto Arias (ob.cit.), considero que la “técnica es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p. 67). En este estudio se utilizó la encuesta. Y para la recolección de datos se utilizó como instrumento un cuestionario contentivo de dieciséis (16) ítems, el precitado autor, señaló que un instrumento “es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p. 69). Se le denomina cuestionario autoadministrado, ya que debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador. El instrumento debe ser seleccionado una vez que el investigador ha seleccionado el tipo de investigación apropiada así como la muestra elegida de acuerdo con el problema de investigación. Para este estudio se utilizó una escala de Lickert de cinco alternativas de respuestas (Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca)

3.8 Validez

El cuestionario será sometido al proceso de validación a través del juicio de expertos. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2007), la validez “se refiere a la capacidad de un instrumento para medir realmente la variable que pretende medir” (p.243). Por lo tanto, antes de ser aplicado el instrumento que se utilizara en la recolección de datos, serán sometidos a un estudio de contenido para precisar si las preguntas seleccionadas están bien estructuradas y determinar la factibilidad. La validación según Bisquerra (ob. cit.), se refiere a “la eficacia con que instrumento mide lo que desea” (p.12).

3.9 Confiabilidad

Hernández, Fernández y Baptista (2003), se refieren al “grado en que la aplicación repetida de un instrumento al mismo sujeto, el cual produce iguales resultados” (p. 235). Para determinar el índice de confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a una muestra de diez (10) vinculantes, cuyas características son similares a la muestra de estudio. El método que se utilizó fue el cálculo del coeficiente de Alpha de Cronbach, donde:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

α = Coeficiente de Confiabilidad

K = Cantidad de ítems del instrumento

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de las Varianzas por ítems

$\sum S_t^2$ = Varianza de los Valores totales.

Una vez aplicado el instrumento en la prueba piloto, se calculó la confiabilidad aplicando la fórmula de Alpha de Cronbach, la cual arrojó un 0,86 de índice significativo, lo cual significa una alto índice.

3.10 Análisis de los Datos

Arias (ob. cit.), afirma que en este punto se “describen las distintas operaciones a las que fueron sometidos los datos que se obtuvieron: clasificación, registro, tabulación o codificación si fuere el caso” (p. 32). Y en lo referente al análisis se definen las técnicas lógicas o estadísticas que se emplearon para descifrar lo que revelaron los datos recolectados Una vez que se aplique el instrumento a la muestra seleccionada, los datos se agruparon en cuadros estadísticos, para ello se utilizó la estadística descriptiva e inferencial y el análisis porcentual, la presentación de los resultados se realizará en cuadros y gráficos de barra.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis e Interpretación

El presente capítulo contiene el análisis de la información obtenida de los sujetos de estudio; el cual provee los insumos que fundamentan la elaboración de la propuesta. El análisis de los datos recabados se realizó a través de la estadística descriptiva e Inferencial de los resultados cuantitativos, mediante la organización y tabulación de los valores en frecuencias absolutas (f_i) y su relación porcentual (%) ítem por ítem y en algunos casos haciendo uso de los totales promedio para los indicadores con respecto a la misma dimensión.

De allí que se presentan en cuadros consolidados por cada una de las dimensiones relacionada donde se reflejan los diversos indicadores con sus respectivos ítems y alternativas de respuestas. Los datos obtenidos se presentan en cuadros y gráficos de barra, equivalentes a la opción de alternativas presentadas en el instrumento, en función de cada indicador de los ítems y las dimensiones.

En el análisis de los datos, se reflexiono acerca de las opiniones emitidas por los vinculantes de educación especial que se desempeñan como docentes de aula del Taller Laboral. Los promedios se clasificaron en frecuencias y porcentajes de cada indicador con su respectivo análisis, dando lugar al cuerpo de conclusiones del diagnóstico en función de los objetivos planteados.

A continuación se presenta el resumen de los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento, los cuales están reflejados por cada indicador de la variable, realizando su respectivo análisis:

Tabla 2. Distribución de la frecuencia para la variable motivación, en su dimensión factores motivacionales para el indicador reconocimiento.

Ítems	S		CS		AV		CN		N		Totales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	fr	%
1	0	0	0	0	2	12,5	8	50	6	37,5	16	100
2	0	0	0	0	4	25	6	37,5	6	37,5	16	100
3	0	0	0	0	0	0	5	31,3	11	68,7	16	100
Totales					2	12,5	6	39,6	8	47,9	16	100
Promedios		0	0	0	2	12,5	6	39,6	8	47,9	16	100

Fuente: Elaboración Propia, (2017)

Luego de haber aplicado el instrumento de recolección de información se pudo conocer de acuerdo con el ítem uno, que un considerable cincuenta por ciento (50%), manifestó casi nunca estar satisfecho, un treinta y siete coma cinco por ciento (37,5%) manifestó nunca estarlo y solo doce coma cinco por ciento (12,5%) de los encuestados manifestaron algunas veces, se sienten satisfechos con la remuneración que van a recibir por su desempeño docente. Este resultado evidenció la existencia de insatisfacción por la remuneración que van a recibir por su desempeño profesional.

El ítem número dos permitió demostrar que un setenta y cinco por ciento (75%) manifestaron que casi nunca y nunca su jefe inmediato superior reconoce el trabajo desarrollado y el restante veinticinco por ciento (25%) de los encuestados manifestó que algunas veces su trabajo es reconocido por sus superiores inmediatos. Estos porcentajes reflejan la necesidad de ser tomados en cuenta y que el trabajo que se desarrolla se valore y haya estímulos para ser mejores cada día.

Por su parte el ítem número tres, permitió conocer de una manera significativa que el sesenta y ocho coma siete por ciento (68,7%) de los encuestados manifestaron nunca haber sido motivados por su superior inmediato mientras, que el treinta y uno coma tres por ciento (31,3) restante, manifestaron casi nunca haber sido motivados. Es relevante resaltar que

para este indicador las opciones siempre y casi siempre nunca fueron seleccionadas por ninguno de los encuestados. Asimismo este resultado permite inferir que los vinculantes requieren que se les reconozca por el desempeño de sus funciones, mediante estímulos y con la valoración en su justa dimensión

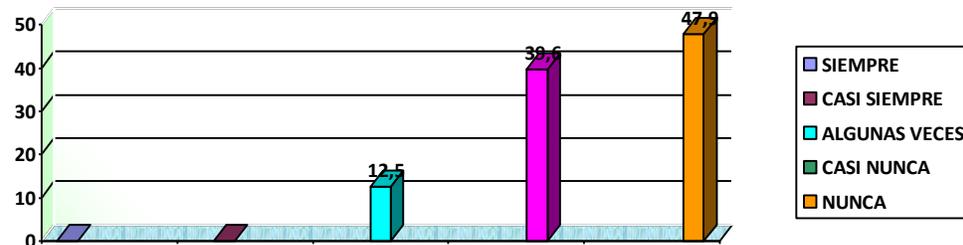


Figura 1. *Distribución Porcentual para el Indicador Reconocimiento*

Aunado a esto, en cuanto a los totales promedios, se puede evidenciar que el ochenta y siete coma cuatro por ciento (87,4%) de los encuestados, reconocen no sentirse satisfechos nunca y casi nunca, por la remuneración que van a obtener, ni valorados o motivados por su superiores; en este mismo sentido el doce, coma cinco por ciento (12,5%) manifestaron que solo algunas veces se sienten satisfechos con su remuneración salarial, así como también ser reconocidos y motivados por la labor desempeñada por parte de sus superiores inmediatos.

Lo anterior analizado permite a la investigadora inferir, que con el programa de motivación se genera la satisfacción en lo que se hace, esta debe ser vista como esa fuerza que da energía e impulsa a desarrollar el trabajo con éxito, siendo importante en cualquier espacio de la actividad como persona, pero toma gran preponderancia en el trabajo; debido a que, es en nuestra actividad laboral, donde se ocupa la mayor parte de la vida. En este sentido Chiavenato, (2001), sostiene que la satisfacción La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades

desafiantes y estimulantes del cargo: éstos son los llamados factores motivadores.

Tabla 3. Distribución de la frecuencia para la variable motivación, en su dimensión factores motivacionales para el indicador logro de metas.

Ítems	S		CS		AV		CN		N		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	fr	%
4	0	0	0	0	4	25	10	62,5	2	12,5	16	100
Total		0	0	0	4	25	10	62,5	2	12,5	16	100

Fuente: Elaboración Propia, (2017)

La aplicación del instrumento de recolección de información, permitió conocer luego de su aplicación que del cien por ciento (100%) de los encuestados, el veinticinco por ciento (25%) manifestó establecer el logro de metas en su labor algunas veces, mientras que de manera significativa un sesenta y dos coma cinco por ciento (62.5%) manifestaron casi nunca hacerlo, el doce coma cinco por ciento (12.5%) manifestó nunca hacerlo. Este resultado indica que los vinculantes encuestados no tienen establecidas claramente las metas en su labor docente.

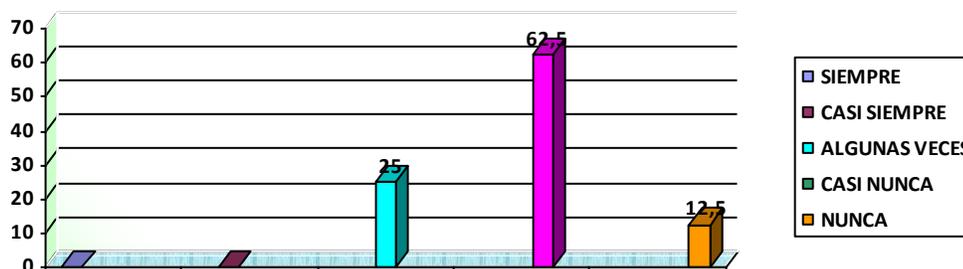


Figura 2. Distribución Porcentual para el Indicador Logro de Metas.

Lo que le permite a la investigadora inferir, que no establecer el logro de metas en la labor del docente es debido a la falta de motivación intrínseca de los docentes, bien pudiendo ser por apatía o falta de interés en el proceso de

enseñanza aprendizaje de sus estudiantes o por falta de motivación por parte del personal directivo o superiores inmediatos. En este mismo orden de ideas, la motivación en las actividades laborales, debe impulsarnos a un fin superior que es a la satisfacción por lo que se hace, satisfacción en el trabajo que genere una dinámica mejor en nuestro quehacer diario en la institución educativa, que se debe ver reflejada en la actitud de los estudiantes y en la dinámica de respuesta en el aprendizaje.

Aunado a esto, es relevante resaltar que, para que un trabajo sea motivador, debe estar orientado a la consecución de una meta propuesta por el propio individuo u organización, pero siempre vinculado a la persona.

Tabla 4. Distribución de la frecuencia para a variable motivación, en su dimensión factores motivacionales para el indicador toma de decisiones

Ítems	S		CS		AV		CN		N		Totales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	fr	%
5	0	0	0	0	3	18,7	4	25	9	56,2	16	100
6	0	0	0	0	4	25	10	62,5	2	12,5	16	100
Total Promedio	0	0	0	0	22	0	43,7	0	34,3	16	100	

Fuente: Elaboración Propia, (2017)

En un primer momento el cuadro anterior, deja evidenciar tanto las frecuencias obtenidas con la aplicación del instrumento de recolección de la información así como los porcentajes correspondientes para cada una de las opciones de la escala, permitiendo conocer en cuanto al ítem número cinco que el dieciocho punto siete por ciento (18,7%) de los encuestados manifestaron que algunas veces resuelven solos los problemas que se presentan en el aula, un veinticinco por ciento (25%) manifestó casi nunca hacerlo y un cincuenta y seis coma dos por ciento (56,2%) manifestó nunca hacerlo, lo que permite inferir que existe una limitante que le impide al

docente del aula resolver los problemas que se le puedan suscitar en el aula, durante el proceso de enseñanza aprendizaje.

En este mismo orden de ideas el ítem número seis permitió conocer, que el veinticinco por ciento (25%) manifestó que algunas veces se toma en cuenta su opinión para la solución de conflictos, mientras que un sesenta y dos coma cinco por ciento (62,5%) manifestó que casi nunca se toman en cuenta sus opiniones para tal fin y doce coma cinco por ciento (12,5%) manifestó nunca haber sido tomadas en cuentas sus opiniones; evidenciando que existe un trabajo educativo desligado entre superiores, directivos y docentes en cuanto, la toma de medidas para dar soluciones a conflictos dentro de la institución.

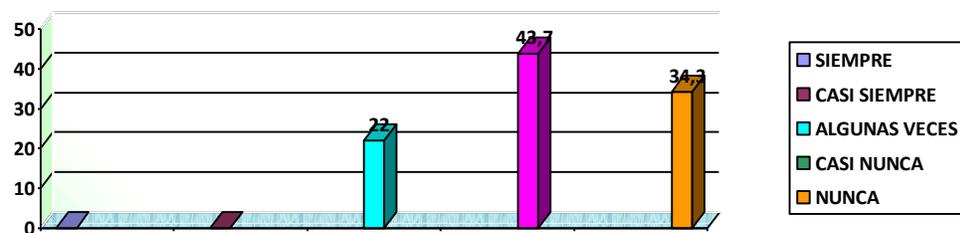


Figura 3. *Distribución Porcentual para el Indicador Toma de Decisiones.*

En relación, a la tabla 4 y figura 3, se pueden evidenciar los totales promedios para el indicador toma de decisiones, reflejan que las opciones siempre y casi siempre, no fueron seleccionadas en ningún momento por ninguno de los encuestados, dejando en claro que el veintidós por ciento (22%) manifestó algunas veces tomar decisiones por sí mismos y ser tomados en cuenta a la hora de buscar soluciones para los conflictos presentados, mientras que un cuarenta y tres coma siete por ciento (43,7%) manifestó casi nunca hacerlo y un treinta y cuatro coma tres por ciento (34,3%) nunca hacerlo. Este resultado es de tendencia negativa debido a que en las alternativas nunca y casi nunca alcanzó un setenta y ocho coma

uno por ciento (78,1%) en los docentes encuestados que opinaron no tomar parte activa en la solución de los conflictos demostrando desinterés y hasta falta de sentido de pertenencia e identificación con todo lo que acontece en la institución.

En este sentido, Pérez y colaboradores (1992, citado por De los Santos), considera que el docente debe estar identificado con el centro educativo y su proyecto, dominar los contenidos de la asignatura que enseña y utilizar una pedagogía adecuada, mantener una buena actitud hacia la enseñanza, percibir su papel de educador, el aprecio a su profesión y su realización personal, la capacidad de aprender permanentemente y la capacidad de investigar.

Tabla 5. Distribución de la frecuencia para la variable motivación, en su dimensión factores motivacionales para el indicador relaciones interpersonales.

Ítems	S		CS		AV		CN		N		Totales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	fr	%
7	0	0	0	0	3	19	6	38	7	44	16	100
8	0	0	0	0	4	25	8	50	4	25	16	100
Total promedio		0	0	0	0	22	7	44	0	34	16	100

Fuente: Elaboración Propia, (2017)

Luego de haber aplicado el instrumento para la recolección de información, se deja evidenciar en el cuadro anterior, respecto al ítem número siete que el diecinueve por ciento (19%) de los encuestados manifestaron que algunas veces mantienen relaciones interpersonales satisfactorias con el personal directivo de la institución, un treinta y ocho por ciento (38%) manifestó casi nunca tenerlas y un cuarenta y cuatro por ciento (44%) manifestó nunca tener este tipo de relaciones. Este resultado es un alerta a la institución debido a que este resultado demuestra que las

relaciones entre los docentes y el personal directivo no son satisfactorias lo que genera un clima desagradable no acorde al deber ser

En cuanto al ítem número ocho, se pudo conocer que el veinticinco por ciento (25%) de los encuestados, manifestaron algunas veces mantener relaciones satisfactorias con sus compañeros de trabajo, mientras que un cincuenta por ciento (50%) manifestó casi nunca tenerlas y un veinticinco por ciento (25%) manifestó nunca tenerlas. Permitiendo inferir a la investigadora que la falta de motivación, por parte del personal directivo y superiores inmediatos de los docentes de aula, ha creado una inestabilidad en el ambiente de trabajo, limitando las relaciones interpersonales entre estos. Es relevante resaltar como se ha venido haciendo anteriormente que las opciones siempre y casi siempre, no fueron seleccionadas por ninguno de los encuestados. Una vez más se está ante un resultado desfavorable en cuanto a las relaciones interpersonales entre colegas, lo que indica que es necesario el desarrollo de un programa motivacional para mejorar el desempeño docente de los vinculantes de la Misión Sucre de Tinaco.

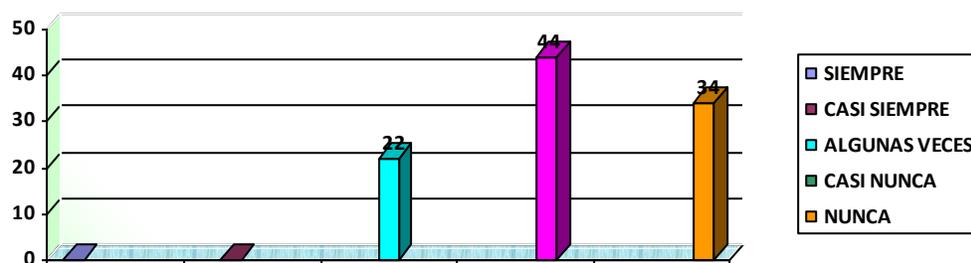


Figura 4. *Distribución Porcentual para el Indicador Relaciones Interpersonales*

En consecuencia el gráfico anterior deja evidencia, que en cuanto a las relaciones interpersonales, el veintidós por ciento (22%) manifestó algunas veces tener buenas relaciones interpersonales entre el personal directivo y sus compañeros de trabajo, un cuarenta y cuatro por ciento (44%) manifestó casi nunca tenerlas y un treinta y cuatro por ciento (34%) manifestó nunca

mantener relaciones interpersonales satisfactorias. Con este resultado la investigadora considera pertinente que se desarrolle un programa motivacional para mejorar el desempeño docente de los vinculantes de Educación Especial de la Misión Sucre Tinaco.

Dentro de esta perspectiva, Relaciones Interpersonales Son una necesidad imperiosa de todos los seres humanos. Es una interacción recíproca entre dos o más personas. Zaldivar citado por Agilarte, Calcurian & Ramírez (2010), expresa que: “Todas las personas establecen numerosas relaciones a lo largo de su vida, como las que se dan con los padres, hijos e hijas, amistades, compañeros y compañeras de trabajo o estudio. A través de ellas, se intercambian formas de sentir y de ver la vida; también se comparten necesidades, intereses y afectos. A estas relaciones se les conoce como relaciones interpersonales” (p.30)

Tabla 6. Distribución de la frecuencia para la variable desempeño docente, en su dimensión funciones del docente, para el indicador planificación.

Ítems	S		CS		AV		CN		N		Totales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	fr	%
9	2	12,5	1	6,2	4	25	3	18,7	6	37,5	16	100

Fuente: Elaboración Propia, (2017)

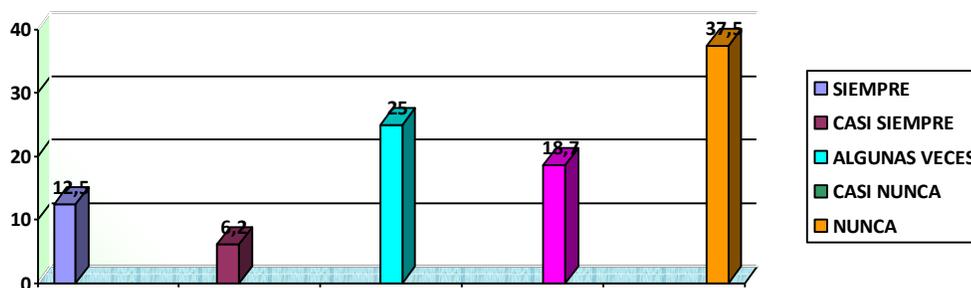


Figura 5. Distribución Porcentual para el Indicador Planificación

Del gráfico 5, se puede evidenciar en cuanto al ítem número nueve, cuya finalidad era conocer si el vinculante planifica tomando en cuenta los intereses, necesidades y condiciones de los participantes, que el doce coma cinco por ciento (12,5%) de los encuestados manifestaron siempre hacerlo, un seis coma dos por ciento (6,2%) manifestó casi siempre hacerlo y un veinticinco por ciento (25%) manifestó algunas veces hacerlo, en este mismo sentido un dieciocho coma siete por ciento (18,7%) manifestó casi nunca hacerlo y un treinta y siete coma cinco por ciento (37,5%) manifestó nunca hacerlo.

Lo que permite a la investigadora inferir que la planificación desarrollada por los vinculantes, es una planificación que nace de los intereses de este y no de los intereses, condiciones y necesidades de sus estudiantes, lo cual implica que los docentes están planificando descontextualizadamente, siendo un resultado negativo porque no se está dando respuesta educativa a los participantes y dista del deber ser de educación

En este sentido, planificar es pensar y organizar una suma de acciones o de actividades imaginando el conjunto de elementos y variables que se ponen en juego para lo que se pretende se pueda conseguir con éxito. Por lo tanto, cualquier situación, acción, o actividad está rodeada de un conjunto de variables que, conocidas y trabajadas con anterioridad, permiten actuaciones más adecuadas y facilitan poder entender mejor el resultado obtenido, independientemente del éxito o fracaso conseguido. En la escuela, concebida como comunidad de aprendizaje, es necesario planificar el trabajo del día a día. El vinculante debe ser una persona reflexiva, capaz de escoger mejores estrategias de planificación y de acción (Giné y Parcerisa, 2003).

Son muchas las variables que influyen en los métodos y formas de enseñar, tales como: el papel del profesor y el de los alumnos, las relaciones interactivas y la comunicación, los tipos de agrupamiento, los materiales y

recursos didácticos, la organización de los espacios, la distribución del tiempo, etc. Sin embargo entre todas estas variables, el elemento primordial que identifica y configura un método es la secuencia de actividades reflejada en la planificación didáctica. La investigadora se permite afirmar que la planificación debe ser flexible, adoptando una ordenación y articulación de las actividades variable, es decir, con posibilidades de modificación en función de los múltiples factores e interacciones que se produzcan en el curso del complejo proceso de enseñanza – aprendizaje.

Tabla 7. Distribución de la frecuencia para la variable desempeño docente, en su dimensión funciones del docente, para el indicador orientación

Ítems	S		CS		AV		CN		N		Totales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	fr	%
10	0	0	2	12,5	4	25	8	50	2	12,5	16	100
11	0	0	0	0	3	18,7	6	37,5	7	43,7	16	100
Total		0	1	6,2	3,5	22	7	43,7	4,5	28,1	16	100

Fuente: Elaboración Propia, (2017)

El instrumento de recogida de información, luego de haber sido aplicado, permitió a la investigadora un acercamiento al proceso de orientación entre los superiores y los vinculantes y los vinculantes y los participantes; como se puede evidenciar el ítem número diez, permitió conocer que el doce punto cinco por ciento (12,5%) manifestaron casi siempre seguir las orientaciones efectuadas por su superior inmediato, un veinticinco por ciento (25%) manifestó algunas veces hacerlo, un cincuenta por ciento (50%) manifestó casi nunca hacerlo y un doce punto cinco por ciento (12,5%) manifestó nunca hacerlo, lo que permite inferir a la investigadora que los vinculantes están predispuestos a seguir las líneas orientadoras de sus superiores debido al poco valor que estos dan a su trabajo y a la falta de motivación de estos hacia su personal. Para el ítem descrito anteriormente la opción siempre no

fue seleccionada por ninguno de los encuestados.

Aunado a esto el ítem número once, permitió conocer a la investigadora que el dieciocho coma siete por ciento (18,7%) manifestaron algunas veces tener habilidades para orientar al grupo de participantes que tienen a su cargo, un treinta y siete coma cinco por ciento (37,5%) manifestaron casi nunca tenerlas y un cuarenta y tres coma siete por ciento (43,7%) manifestó nunca tener este tipo de habilidades que le permitan orientar a los participantes en el desarrollo de sus labores. Permitiendo tal resultado suponer que la falta de habilidades en los docentes para orientar a sus estudiantes, es debido a la falta de capacitación en estrategias innovadoras de motivación que le permitan un mejoramiento personal, profesional y académico de su praxis pedagógica. Para este ítem la opción siempre y casi siempre no fueron seleccionadas por ninguno de los encuestados.

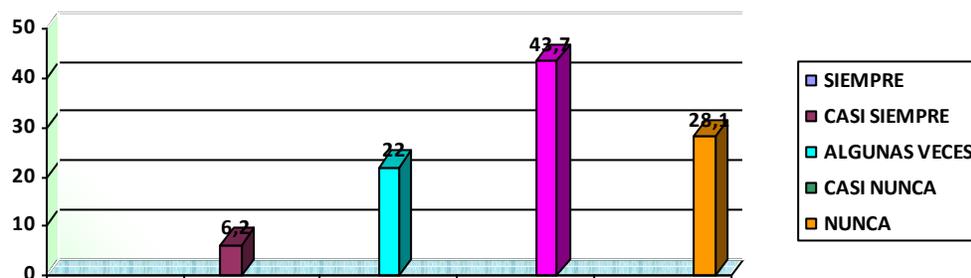


Figura 6. *Distribución Porcentual para el Indicador Orientación.*

En lo que respecta a los totales promedios, en el cuadro anterior como en el gráfico, se puede evidenciar que el veintiocho coma uno por ciento (28,1%) de los encuestados manifestaron que nunca y el cuarenta y tres coma siete por ciento (43,7%) respondió que casi nunca, el proceso de orientación entre las partes se llevaba a cabo de buena manera, ya que los mismo manifestaron carecer de este tipo de habilidades y tener buenas relaciones interpersonales con sus superiores, un veintidós por ciento (22%) manifestó que algunas veces esto se daba de buena manera en el aula y

entre los vinculantes y superiores.

Aunado a, y solo una minoritario porcentaje de seis coma dos por ciento (6,2%) de los encuestados manifestaron que la orientación entre los vinculantes y superiores, vinculantes y estudiantes, casi siempre es buena. Lo que deja en claro, que la falta de buenas relaciones interpersonales, como la falta de compromiso con el hecho educativo de las personas con necesidades educativas especiales, son debido a la falta de motivación de los vinculantes-directivos y de los directivos-vinculante, afectando de manera significativa el proceso de enseñanza- aprendizaje de los participantes del Taller Laboral Tinaco.

Tabla 8. Distribución de la frecuencia para la variable desempeño docente en la dimensión funciones del docente, para el indicador evaluación.

Ítems	S		CS		AV		CN		N		Totales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	fr	%
12	0	0	0	0	0	0	2	12,5	14	87,5	16	100

Fuente: Elaboración Propia, (2017)

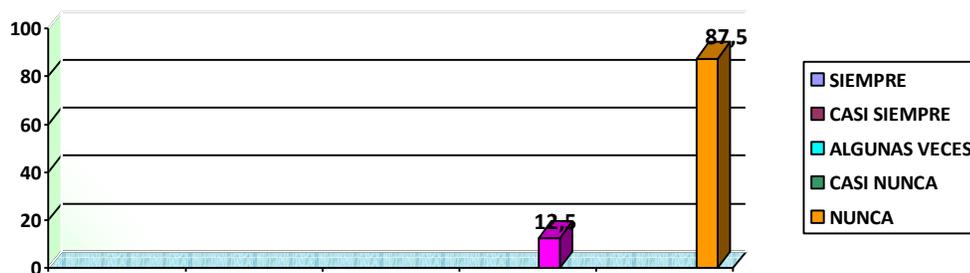


Figura 7. Distribución Porcentual para el Indicador Evaluación

El gráfico anterior, deja en evidencia que las opciones siempre, casi siempre y algunas veces, no fueron seleccionadas por ninguno de los encuestados, en concordancia con el ítem doce orientado a conocer si al docente se le evalúa su desempeño dentro del aula, la opción casi nunca fue

seleccionada por un doce coma cinco por ciento (12,5%) mientras que el ochenta y siete coma cinco por ciento (87,5%) restante, manifestó que su desempeño docente dentro del aula, nunca es evaluado por su superior inmediato y por ende por algún miembro del personal directivo de la institución.

Permitiendo inferir tal resultado, que el vinculante, como el rol que este cumple dentro del aula, carece de sistematización, seguimiento y control por parte de sus superiores, dejándolo al libre albedrío la praxis pedagógica, lo que conlleva al incumplimiento desmedido de sus funciones docentes. En este mismo orden de ideas, la evaluación del desempeño, cumple varios fines.

Es así que, la administración evalúa para tomar decisiones generales de recursos humanos, que ayuden en los ascensos, transferencias y despidos. Para identificar las necesidades de capacitación y desarrollo, señalando las habilidades y facultades de los empleados que son inadecuadas pero que, pueden modificarse aplicando programas adecuados (Robbins, 2004).

La evaluación del desempeño sirve también como un criterio de validación en programas de selección y desarrollo, identificando los empleados recién contratados que pudieran presentar un mal desempeño. Determinando así de forma conjunta la eficacia de los programas de capacitación (Robbins, 2004). Además, la evaluación del desempeño cumple el propósito de retroalimentar a los empleados su función ante la propia empresa. Así como también en la mayoría de los casos es el soporte para la distribución de recompensas para los empleados (Robbins, ob.cit).

Tabla 9. Distribución de la frecuencia para la variable desempeño docente, en su dimensión funciones del docente, para el indicador trabajo en equipo

Ítems	S		CS		AV		CN		N		Totales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	fr	%
13	0	0	0	0	2	12,5	3	18,7	11	68,7	16	100
14	0	0	0	0	3	18,7	3	18,7	10	62,5	16	100
Total Promedio	0	0	0	0	2,5	15,6	3	18,7	10,5	65,6	16	100

Fuente: Elaboración Propia, (2017)

Para la tabla 9, las opciones siempre y casi siempre no fueron seleccionadas por ninguno de los encuestados; por su parte el ítem trece permitió conocer que el sesenta y ocho coma siete por ciento (68,7%) manifestó nunca y casi nunca con un dieciocho coma siete por ciento (18,7) hacerlo y solo el doce coma cinco por ciento (12,5%) de los encuestados manifestaron algunas veces colaborar con sus compañeros de aula en la atención realizada a sus participantes durante la clase. Lo que permite inferir a la investigadora por lo conocido y descrito anteriormente que los vinculantes carecen de motivación tanto para impartir sus clases como para buscar la mejora de estas.

Mientras que el ítem catorce permitió conocer que el sesenta y dos coma cinco por ciento (62,5%) manifestó que nunca y casi nunca un dieciocho coma siete (18,7%) se intercambian opiniones acerca del proceso de aprendizaje de los participantes y el otro dieciocho coma siete por ciento (18,7%) manifestó algunas veces intercambiar opiniones con sus compañeros de aula sobre el proceso de aprendizaje de los participantes. Permitiendo estos resultados inferir que así como los vinculantes no colaboran con sus compañeros en la atención que se debe realizar a los participantes durante la clase, estos tampoco auspician entre sí un diálogo

crítico y reflexivo, que les permita el intercambio de opiniones sobre el proceso de aprendizaje de los participantes, de sus alcances, limitaciones y de cómo dar respuestas a sus necesidades e intereses.

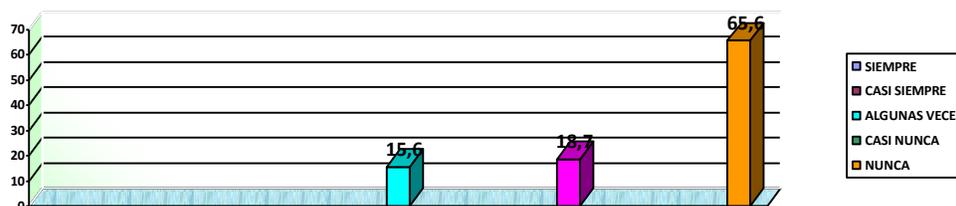


Figura 8. *Distribución Porcentual para el Indicador Evaluación*

En este sentido los totales promedio dejan evidenciar que el quince coma seis por ciento (15,6%) de los encuestados manifestaron que algunas veces trabajan en equipo, un dieciocho coma siete por ciento (18,7%) manifestó casi nunca hacerlo y un sesenta y cinco coma seis por ciento (65,6%) manifestó nunca trabajar en equipo. Permitiendo a la investigadora inferir que para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje del educando con necesidades educativas especiales, el trabajo en equipo es fundamental para el pleno desarrollo de sus habilidades cognitivas, físicas y sociales.

Tabla 10. Distribución de la frecuencia para la variable desempeño docente, en su dimensión funciones del docente, para el indicador innovador

Ítems	S		CS		AV		CN		N		Totales	
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	fr	%
15	0	0	0	0	6	38	5	31	5	31	16	100

Fuente: Elaboración Propia, (2017)

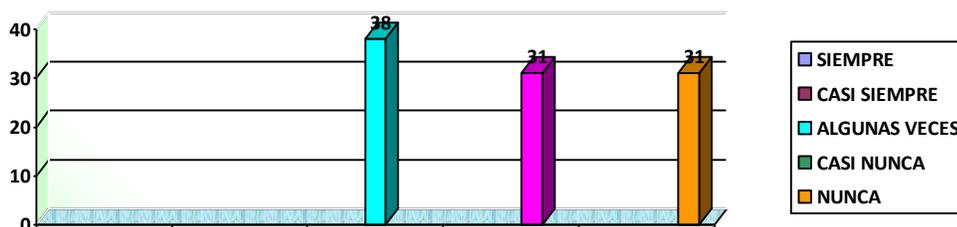


Figura 9. *Distribución Porcentual para el Indicador Innovador.*

Luego de la aplicación del instrumento de recogida de información, el ítem quince orientado a conocer si los vinculantes tienen ideas innovadoras en su desempeño docente que beneficien a los participantes, se pudo conocer que para las opciones nunca en un treinta y un por ciento (31%) y casi nunca los encuestados opinaron en otro treinta y un por ciento (31%) en cuanto a tener y no tener ideas innovadoras que beneficien a los participantes y el restante treinta y ocho por ciento (38%) de los encuestados manifestaron algunas veces tener este tipo de ideas, En este sentido, la investigadora se permite inferir que, la motivación que orienta el ejercicio de una profesión es un factor determinante en la calidad de su desempeño.

Teniendo en cuenta lo expresado anteriormente el diagnóstico de la motivación profesional que orienta al profesor de educación especial en el ejercicio de su profesión deviene un factor importante a tener en cuenta en el estudio de la calidad de las clases, así como en la búsqueda de vías para su mejoramiento, en consecuencia el docente debe ser innovador y por ende investigador.

Tabla 11. Distribución de la frecuencia para la variable desempeño docente, en su dimensión funciones capacitación, para el indicador programa

Ítems	S		CS		AV		CN		N		Totales	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	fr	%
16	0	0	0	0	0	0	2	12,5	14	87,5	16	100

Fuente: Elaboración Propia, (2017)

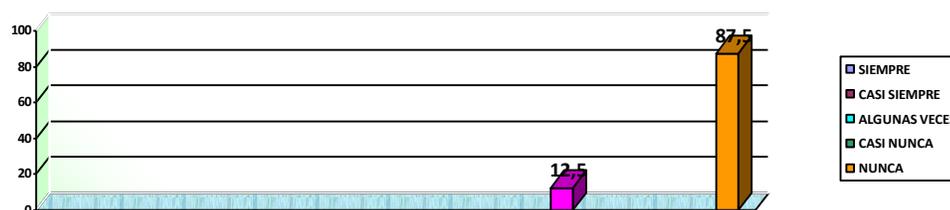


Figura 10. Distribución Porcentual para el Indicador Programa

De acuerdo con el gráfico anterior, la interpretación del mismo viene dada por el ítem dieciséis orientado a conocer si los vinculantes encuestados han participado en un programa de motivación para mejorar el desempeño docente en la institución, el mismo permitió conocer luego de haber aplicado el instrumento que el cien por ciento (100%) nunca y casi nunca han participado en algún programa de motivación que le haya permitido mejorar su desempeño docente dentro de la institución.

Referente al análisis de este ítems, es evidente la necesidad de desarrollar un programa motivacional para mejorar el desempeño docente de los vinculantes de educación especial Misión Sucre Tinaco, contenido de estrategias innovadoras de motivación que les permitan a estos mejorar sus relaciones interpersonales y favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje de los participantes.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

PROGRAMA MOTIVACIONAL PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS VINCULANTES DE EDUCACIÓN ESPECIAL MISION SUCRE TINACO

5.1 Presentación de la Propuesta

Anteriormente, se dejó en evidencia la necesidad de formación que tienen los vinculantes, a través de un programa motivacional que les permita mejorar su desempeño laboral, es por ello que la formación de los vinculantes de la modalidad de Educación Especial, ha venido trascendiendo a lo largo de los últimos años, debido a las políticas de integración e inclusión de nuevos planes, programas y proyectos que se han venido implementando en el ámbito educativo; en Venezuela, la formación del docente Especialista sumergida en la reorientación pedagógica de la educación especial.

Conforme a la Conceptualización y política de la Dirección de Educación Especial para el año 1997, los roles del perfil deben centrarse en los grandes procesos implícitos en la educación como proceso integral de formación y las funciones relacionadas con los procesos pedagógicos respectivos. Es determinante el rol que se le asigna al docente de educación especial en el hecho educativo, y cada vez más esta participación se complica y amplía.

Evidencia de ello, es la responsabilidad que se le otorga a estos vinculantes al tener que desempeñarse en distintos ámbitos. La acción del docente especialista se ubica en el ámbito del aula regular, en un trabajo coordinado y cooperativo con el docente del aula, donde fundamentalmente propicia la acción pedagógica integral e integradora. En el ámbito del aula especial coordina y programa la atención educativa integral de los niños con necesidades educativas especiales que no logran beneficiarse por completo

de las estrategias planteadas dentro del aula regular. En el ámbito comunitario promueve la participación activa de los distintos actores involucrados en el hecho educativo de manera directa o no.

Por lo antes planteado, en este capítulo se presenta la propuesta como producto central de esta investigación, es decir, en la búsqueda de optimización del proceso de enseñanza - aprendizaje de los vinculantes de la modalidad de Educación Especial. La misma además de contemplar la justificación, los objetivos, contiene la factibilidad del programa, la visión, misión y metas del mismo. Así mismo, la programación de las actividades, la ejecución de estas y por último la validación de la propuesta.

Esta propuesta está estructurada, por un conjunto de acciones tendientes a crear las condiciones necesarias para comenzar el proceso de inducción del cambio de actitud hacia la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos, tratando de superar en el docente, la apropiación de nuevas estrategias para facilitar sus conocimientos, creando así una valoración positiva hacia la propuesta. A su vez, el proceso integral de formación promoverá el desarrollo de competencias, habilidades, actitudes y el logro de aprendizajes significativos en los docentes integradores.

5.2 Justificación

La República Bolivariana de Venezuela, vive momentos de profundas transformaciones sociales, políticas y económicas que impone la nueva época en que vive el país y el continente. Estas transformaciones presuponen nuevas exigencias al Sistema Educativo Venezolano. Entre los objetivos esenciales de la formación permanente en el Sistema Educativo Venezolano está el de formar profesionales competentes en la docencia, que respondan a las demandas actuales y futuras de la nación, y que estimulen el desarrollo de estrategias que contribuyan al mantenimiento del más alto nivel académico en las instituciones de formación docente del país.

Desde esta perspectiva de la educación como hecho social inacabado, el docente especialista desempeña un rol esencial que es el de investigador, lo cual implica: Ser un docente Observador, Reflexivo, Integrador, Actualizado e Innovador, Solidario y Respetuoso. Atento a las posibilidades que brindan los diferentes ámbitos de aprendizaje, con capacidad y habilidad para integrar los diversos insumos que le proveen la observación y el análisis, con el conocimiento que posee de sus alumnos y del acto educativo en general, así como de la realidad específica en la que se desenvuelve, que comprende que tanto el acto como la realidad educativa son procesos inacabados y por ende que el conocimiento que él posee de este contexto, debe estar en permanente revisión con el objeto de configurar alternativas de revisión, acción y participación creativas y novedosas en consonancia con los tiempos que corren.

Con disposición a colaborar con el resto de los actores participantes en el acto educativo; con los cuales aprende además de compartir sus intereses, experiencias y expectativas. En este sentido, se observa que en la actualidad las funciones del docente han trascendido con mayor fuerza los límites del ámbito pedagógico, se les plantea la necesidad de desenvolverse con eficiencia en contextos como el psicológico, el afectivo, el social, y en una variedad de campos relacionados con el desarrollo y desempeño del estudiante; ello exige del maestro, además de formación inicial en el campo de la especialidad bien sea esta, educación básica, especial, ciencias naturales, sociales entre otras; un conocimiento lo más actualizado posible y formación continua, para lograr mantenerse al día con las exigencias que le plantean las transformaciones de los estos tiempos que corren.

Desde la perspectiva crítica, enfoque que destaca en los modelos de formación docente que en las últimas dos décadas han orientado esta tarea; al docente se le concibe como uno de los factores esenciales para lograr una sociedad más justa. La responsabilidad que se le asigna y reconoce al

docente en el hecho educativo es trascendente y más aún en los resultados que en la sociedad toda consiga la educación. Desde otra perspectiva, un docente especialista motivado, es aquel que como miembro del equipo enseña a los otros a tomar decisiones específicas de enseñanza dentro de su área de conocimiento. De la misma manera cada especialista entrena a los otros miembros del equipo para realizar habilidades específicas dentro de su área. Quien verdaderamente lleva todo a la práctica es el docente de aula, mientras que el resto de los miembros del equipo le corresponde proporcionar el entrenamiento, el desarrollo de habilidades, la educación y el apoyo.

Debido a que no siempre es posible conseguir un equipo integrado de esta manera, en la mayoría de las instituciones de Educación Especial, el docente especialista se encuentra solo, pero ello no quiere decir que no deba interactuar con profesionales de otras disciplinas para poder ofrecer una atención efectiva al educando con necesidades educativas especiales. Por ello es tan importante que el vinculante especialista tenga una sólida formación que le permita, no sólo interactuar con estos profesionales, sino comprender los diagnósticos que le presentan y tomar de ellos lo que favorece para la intervención pedagógica del sujeto.

La preparación del vinculante ha sido definida por varios investigadores, específicamente y refiriéndose a la preparación del docente de aula, se destaca en esta investigación, ya que debe existir un equilibrio razonable entre la formación pedagógica y la formación disciplinaria con la motivación que tengan estos o que se les pueda brindar para que, accionen su praxis pedagógica y relaciones interpersonales de una mejor manera; sin embargo, en la práctica se observa que en muchos casos esta formación se inclina a una de estas vertientes, especialmente a lo académico y actitudinal, lo que se traduce en una acción didáctica y personal, sesgada.

De lo planteado se justifica que existe la necesidad de aplicar un programa

de capacitación y/o formación docente orientado a motivar a los docentes Vinculantes de la Misión Sucre del Taller de Educación Especial Bolivariano Tinaco, con la finalidad de que estos se empoderen de los conocimientos teóricos y puedan llevarlos a la práctica, a través de estrategias en las que yace la asertividad, la motivación y valoración de sí mismo, la toma de decisiones y el liderazgo.

5.3 Objetivos de la Propuesta

5.3.1 Objetivo General

Proporcionar a los vinculantes de educación especial Misión Sucre Tinaco en materia de motivación, para el mejoramiento de las relaciones interpersonales que auspicien una práctica pedagógica efectiva y de calidad.

5.3.2 Objetivos Específicos

1. Dar a conocer la importancia de la motivación y comunicación asertiva, para el mejoramiento de las relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo.
2. Proporcionar las diferentes estrategias para la toma de decisiones, que promuevan la seguridad e iniciativa propia al momento de dar soluciones para la resolución de conflictos.
3. Facilitar a los docentes de los conocimientos necesarios que le permitan mejoramiento en su praxis pedagógica y relaciones interpersonales haciendo uso del liderazgo.
4. Motivar a los docentes a valorarse a sí mismos para favorecer su autoestima y contribuir a su crecimiento personal.
5. Propiciar el empoderamiento de los conocimientos en materia de manejo de las emociones, para la optimización de las habilidades comunicativas en el ambiente de laboral.

5.4 Factibilidad de la Propuesta

La factibilidad se da desde tres perspectivas:

Perspectiva institucional: Debido a la necesidad detectada en el diagnóstico en los vinculantes de Educación Especial Misión Sucre Tinaco, en desarrollar nuevas estrategias motivacionales que puedan poner en práctica para mejorar las relaciones interpersonales entre los directivos-vinculantes y vinculantes-estudiantes, ya que existe la voluntad de los mismos, para participar en la puesta en marcha del programa.

Perspectiva Técnica – operativa: Por la existencia de los recursos económicos, humanos y tecnológicos para desarrollar la propuesta.

Perspectiva Psico-social: Por la receptividad y disposición al cambio de todos los vinculantes, para la realización y ejecución del programa motivacional para mejorar su desempeño laboral.

5.5 Factibilidad Económica

Dado que en el Taller de Educación Laboral Bolivariano Tinaco, existían los recursos técnicos, para la implementación de la propuesta, así como los recursos tecnológicos, la puesta en marcha de la misma, no generó gastos adicionales a la institución ni a la investigadora.

5.6 Recursos Materiales

Video Beam.

Laptop.

Cd`s.

Pendrive.

Materiales de oficina.

Papelería.

Espacio físico que permita la elaboración y ejecución de la propuesta, para lo que la dirección de la institución está totalmente de acuerdo en colaborar.

5.7 Estructura de la Propuesta

Una vez detectada la necesidad a través de la fase de diagnóstico, se procedió a la elaboración del programa basado en estrategias motivacionales, el cual se diseñó atendiendo a las necesidades del docente en aras de mejorar sus relaciones interpersonales con todos los involucrados en el proceso educativo de la referida institución, lo cual es un reto para el sistema educativo en todo momento, más aun en un momento de transformación, revisión y de cambio como que se vive actualmente en la modalidad de Educación Especial.

Lo expuesto apunta a la necesidad urgente de formar a los docentes de la modalidad de Educación Especial en aquellos aspectos de carácter metodológico que le permitan renovar el proceso de enseñanza-aprendizaje en sus aulas, a través del mejoramiento de la práctica pedagógica y de las relaciones interpersonales entre estos y sus estudiantes, a su vez, es por ello se propone un conjunto de exigencias metodológicas que conforman el sustento teórico para el diseño de acciones de preparación del docente de educación especial con una concepción motivadora y desarrolladora del aprendizaje.

En este sentido, un programa de formación basado en motivación, dirigido a los vinculantes de educación especial Misión Sucre Tinaco, el mismo está conformado por cinco (5) talleres de formación, con una duración de ocho (8) horas cada uno para un total de cuarenta (40) horas de formación, a su vez, este programa se constituirá en un recurso importante, manteniéndolos en constante capacitación y actualización que les ayude a desarrollar las competencias genéricas y específicas, para mejorar sus relaciones interpersonales, sus habilidades comunicativas y desarrollar una práctica pedagógica más efectiva, cónsona con la realidad existente, lo cual impactará positivamente al estudiante debido a la mejor notable en el desempeño laboral del docente, al mantenerse orientado y formado para una

excelente gestión académica. La implementación de este programa, estuvo orientado por la búsqueda de la siguiente misión y visión.

5.8 Misión

Ser los docentes de aula regular; docentes motivadores y emprendedores, con habilidades asertivas para la toma de decisiones, resolución de conflictos y eficacia para ser facilitadores de conocimientos, dispuestos en todo momento a brindar orientaciones, soluciones y apoyo, tanto a sus compañeros de trabajo, superiores inmediatos de la institución, directivos, como a sus estudiantes de una manera más dinámica, activa, protagónica y participativa.

5.9 Visión

Ser, para el año escolar 2015 – 2016, docentes que se formen continuamente a partir del desarrollo de actividades que impliquen motivación, autorreflexión y autoevaluación, satisfaciendo sus necesidades de respuestas, siendo su principal compromiso la excelencia.

5.10 Políticas a Implementar

Llevar a cabo en todo momento una práctica pedagógica de calidad, eficaz que permita el mejoramiento continuo de los procesos centrados en los estudiantes, sobre la base de un personal docente y directivo, motivado y comprometido, gracias al empoderamiento y mejoramiento de las relaciones interpersonales, entre el personal de la institución.

5.11 Metas

Capacitar al 100% de los vinculantes de Educación Especial de la Misión Sucre Tinaco, en el uso y aplicación de estrategias motivadoras para optimizar su desempeño en el aula, durante los años escolares venideros.

5.12. Estructura de la Propuesta

Objetivo General: Proporcionar a los vinculantes de educación especial Misión Sucre Tinaco en materia de motivación, para el mejoramiento de las relaciones interpersonales que auspicien una práctica pedagógica efectiva y de calidad.

Tabla 11. La Motivación

Objetivos específicos	Contenido	Estrategias / actividades	Recursos
Conocer la importancia de la motivación y comunicación asertiva, para mejorar las relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo.	1.- Ponencia sobre la Motivación y Teorías de la Motivación Comunicación Asertiva, Ventajas y Derechos asertivos	Taller Socializado Auto presentación del Programa de Motivación Compromiso y responsabilidad con el Programa Proyección de un video. Discusión socializada del video.	Video Beam Laptop Pendrive Láminas de papel bond Marcadores Lápices Sacapuntas Block de notas
Facilitar diferentes estrategias para la toma de decisiones, que promuevan la seguridad e iniciativa propia al momento de dar soluciones para la resolución de conflictos.	2.- Toma de Decisiones Seguridad e iniciativa Consenso	Taller Socializado Dinámica de grupo Dramatización Trabajo en equipo Exposición Elaboración de Conclusiones	Video Beam Laptop Cd`s Pendrive Láminas de papel bond Marcadores Lápices Sacapuntas Block de notas
Facilitar a los docentes de los conocimientos necesarios que le permitan mejorar su praxis pedagógica y relaciones interpersonales haciendo uso del liderazgo.	3.- Liderazgo Tipos de Liderazgo y gerencia del siglo XXI Dirección y Liderazgo	Conversatorio Simulación con los animales Narración de Experiencias gerenciales Mesas de Trabajo Presentación de Conclusiones Discusión socializada.	Video Beam Laptop Cd`s Pendrive Láminas de papel bond Marcadores Lápices Sacapuntas Block de notas

Motivar a los docentes valorarse a sí mismos en aras de favorecer su autoestima y contribuir a su crecimiento personal.	4.-¿Qué es la autoestima? ¿De qué depende la autoestima? La relación con uno mismo	Conversatorio Dinámica de Inicio Dramatización Narración de experiencias	Láminas de papel bond Marcadores Lápices Sacapuntas
Propiciar el empoderamiento de los conocimientos en materia de manejo de las emociones, para el mejoramiento de las habilidades comunicativas en el ambiente de laboral.	5.- Tipos de emociones Las emociones básicas Funciones de las emociones Emociones positivas, emociones negativas	Conversatorio Narración de Experiencias Presentación de Conclusiones Discusión socializada	Láminas de papel bond Marcadores Lápices Sacapuntas

Fuente: Elaboración Propia, (2017).

5.13 Ejecución del Programa

TALLER 1: Motivación y Comunicación Asertiva

RESPONSABLE: Profesora Silvana Torres

Tiempo: 8 horas.

Objetivo 1. Conocer la importancia de la motivación y comunicación asertiva, para el mejoramiento de las relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo.

Participantes: Vinculantes de educación especial del Taller de Educación Laboral Bolivariano Tinaco.

Metodología: Se inició dando la bienvenida a los docentes y personal de la institución, agradeciendo su receptividad y su participación para el desarrollo del taller. Posteriormente se les presentó la temática a tratar y se continuó con el desarrollo de la misma.

Desarrollo: Luego de la presentación de la propuesta y la temática a trabajar, se les presentó a los participantes del taller una ponencia sobre la motivación, en la misma se les dio a conocer las diferentes teorías de la motivación, así como también se les habló de la comunicación asertiva, sus ventajas y cómo hacer uso de esta.

Posteriormente se les presentó un video que auspicio la auto reflexión y dio apertura al diálogo de saberes, en el cual se pudo conocer la perspectiva de los docentes frente a determinadas situaciones que se les han presentado en su praxis pedagógica y en las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo. Aunado a esto, los mismos manifestaron sentirse satisfecho con la realización del taller y propusieron, que este tipo de actividades se desarrollaran con más frecuencia en la institución.



Presentación de la Propuesta y de Material Visual



Socialización del taller de motivación mediante el Diálogo de Saberes

Figuras 11. *Taller 1 Motivación y Comunicación Asertiva*

Los resultados logrados en el taller sobre motivación y comunicación asertiva, se evidenciaron con la socialización del video presentado a los docentes, el cual permitió la participación de todo el grupo, dando a conocer la retrospectiva y la perspectiva en cuanto a la motivación se refiere y los logros que se pueden obtener de ella.

TALLER 2: Toma de Decisiones

RESPONSABLE: Licenciada Eurídice Medina

Tiempo: 8 horas.

Objetivo: Proporcionar las diferentes estrategias para la toma de decisiones, que promuevan la seguridad e iniciativa propia al momento de dar soluciones para la resolución de conflictos.

Participantes: Vinculantes de educación especial del Taller de Educación Laboral Bolivariano Tinaco.

Metodología: Presentar y explicar, la toma de decisiones y su importancia para el mejoramiento de las relaciones interpersonales en la búsqueda de soluciones a conflictos, por iniciativa propia o por colectivo.

Desarrollo: Inicialmente se saludó a los docentes, se les presentó la temática a tratar y se les puntualizó la importancia que tiene el tomar decisiones concebidas como adecuadas, en los momentos que propicien la acción no deliberada de dar solución a un conflicto, que bien pudiese presentarse en el aula durante el desarrollo de la praxis pedagógica del vinculante como bien entre el colectivo de trabajo.

En este mismo sentido se les hizo hincapié en que la toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos: a nivel laboral, familiar, personal, sentimental y a su vez, que esta consiste, básicamente, en elegir una opción entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial (aun

cuando no se evidencie un conflicto latente).

El trabajo en equipo, auspicio la dramatización de los diferentes estados de ánimos que de alguna u otra manera pueden afectar la toma de una decisión, en una determinada circunstancia, lo cual permitió a los docentes reflexionar acerca de las acciones tomadas por estos ante determinadas situaciones.



Presentación del Tema y Socialización
Figuras 12. *Taller 2 Toma de Decisiones*

Luego de haber realizado la presentación y trabajado en equipo para la puesta en escena de cómo actúa un docente cuando está desmotivado y cómo este actúa cuando está motivado, los mismos manifestaron que un múltiples ocasiones se han sentido desmotivados por los ingresos obtenidos o simplemente porque su trabajo no es valorado por sus compañeros y superiores.

Lo anterior permitió una reflexión intrínseca, crítica y reflexiva de sus actitudes y aptitudes ante determinadas situaciones que se han suscitado tanto dentro del aula como fuera de esta, reconocieron con la puesta en escena, sus propias debilidades y fortalezas, dando a conocer su disponibilidad para propiciar una mejor comunicación entre colegas de trabajo, personal de la institución y estudiantes, vinculantes que les permita mantener un estado de ánimo consonó al requerido por la práctica

pedagógica. En este sentido, están de acuerdo en lo importante que es coordinar los estados de ánimo, con la motivación para poder tomar decisiones asertivas.

TALLER 3: Liderazgo Gerencial

RESPONSABLE: Licenciada Eurídice Medina

Tiempo: 8 horas.

Objetivo: Facilitar a los docentes de los conocimientos necesarios que le permitan mejoramiento en su praxis pedagógica y relaciones interpersonales haciendo uso del liderazgo.

Participantes: Docentes Vinculantes de educación especial del Taller de Educación Laboral Bolivariano Tinaco.

Metodología: Presentar y explicar, el liderazgo como una cualidad que debe desarrollarse mediante la práctica constante de estrategias gerenciales, que le permitan al vinculante, docente, directivo y cualquier otro involucrado en el hecho educativo, saber direccionar un equipo de trabajo para el logro de metas trazadas o emergentes.

Desarrollo: Inicialmente se saludó a los docentes, se les presentó la temática a tratar y se les puntualizó lo importante que es, saber liderar para llegar al logro de metas trazadas o emergentes, en este sentido se realizó una simulación con animales, ejemplificando como estos en su hábitat lideran sobre su camada, grupos y demás especies que habitan en su entorno.

Siguiendo el mismo orden de ideas, se les afirmó que existen dos o más formas de resolver una situación o problema y se debe elegir alguna. A estas alternativas o cursos de acción se les llama decisión, el cual es un acto en el que la persona escoge, selecciona y decide entre varias posibilidades, basadas en sus posibilidades y opiniones, y, que es por esto que las decisiones se consideran rutinarias y trascendentales. Sin embargo el límite

entre ambas es generalmente imperceptible, a lo que para unos es rutinario, para otros es trascendental y las consecuencias de un acto no siempre tienen el mismo impacto en el individuo.

En consecuencia, se les informó que el liderazgo es lograr que las cosas se hagan, cuando hay un objetivo que alcanzar o una tarea por cumplir y se necesita más de una persona para hacerlo, este trata de estimular e incitar a individuos y equipos a dar lo mejor de ellos mismos para alcanzar un resultado deseado.



Conversatorio

Figura 13. *Taller 3 Liderazgo Gerencial, el Liderazgo y La Toma de Decisiones*

Según lo visto hasta ahora, la motivación es un factor importante del cual, todo individuo, debe ser consciente de su influencia, al momento de tomar una decisión y más aún a la hora de gerenciar o direccionar un equipo de trabajo, que le permita realizar la coordinación de acciones consensuadas, en aras de mejorar su labor. En este sentido los docentes opinaron como debe darse este trabajo en equipo, entre docentes-directivos y docentes-estudiantes, a los que ellos mediante el conversatorio pudieron enunciar algunas alternativas de la siguiente manera:

Primero debe haber un desprendimiento de los problemas personales ajenos al lugar de trabajo, que les permita estar en un estado de ánimo acorde, para interactuar con el resto del colectivo y con sus estudiantes.

Segundo, dentro del aula, el docente debe valorar cada esfuerzo que realizan sus estudiantes en las producciones exigidas y dentro de la institución, con respecto a sus directivos, estos deben valorar e incentivar a los docentes por el trabajo realizado y a que lo sigan realizando de la mejor manera posible.

Tercero, se deben dar reuniones en el personal de la institución trimestralmente, que les permita intercambiar opiniones en cuanto a sus necesidades en el aula para que los directivos conjuntamente con ellos busquen alternativas de solución y en equipo logren dar respuestas satisfactorias a estas vicisitudes.

Cuarto, el superior a cargo de evaluar la praxis pedagógica, debe accionar las evaluaciones de los mismos, que les permita a estos percibir las posibles fallas y orientarlos para corregir a tiempo las mismas, propiciando un mejor ejercicio docente.

TALLER 4: Crecimiento Personal en Autoestima

RESPONSABLE: Licenciada Leída Martínez

Tiempo: 8 horas.

Objetivo: Motivar a los docentes a valorarse a sí mismos en aras de favorecer su autoestima y contribuir a su crecimiento personal.

Participantes: Vinculantes de educación especial del Taller de Educación Laboral Bolivariano Tinaco.

Metodología: Presentar y explicar, los conceptos básicos de la autoestima y su influencia en el crecimiento personal.

Desarrollo: Inicialmente se saludó a los docentes, se les presento la temática a tratar, enfatizando que la autoestima, e la percepción evaluativa de nosotros mismos, y que la importancia de la autoestima estriba en que concierne a nuestro ser, a nuestra manera de ser y al sentido de nuestra valía personal. Por lo tanto, puede afectar a nuestra manera de estar, de

actuar en el mundo y de relacionarnos con los demás. Nada en nuestra manera de pensar, de sentir, de decidir y de actuar escapa a la influencia de la autoestima.

Así mismo, se les puntualizó que las decisiones que se toman en la vida están absolutamente relacionadas con el nivel de autoestima que se posee en ese momento, y que por tal motivo, esto es la razón por la cual las decisiones tienen tanta influencia en la autoestima.



Dramatización y Conversatorio

Figuras 14. *Taller 4 crecimiento personal en autoestima.*

La discusión socializada luego de haber culminado el taller, permitió la reflexión de los docentes, generando los siguientes aportes, entre los cuales destacan:

1. Las decisiones pueden variar de acuerdo a la autoestima de la persona, el amor propio que posee y también la asertividad del individuo.
2. Cultivar una autoestima positiva es fundamental para poder tomar mejores decisiones, debido a que una persona con una autoestima baja, no sabrá cómo tomar decisiones y si en algún momento logra tomar decisiones lo hará dudando o proyectando una completa inseguridad en su decisión.
3. Decidir por sí mismo, da a oportunidad de tomar mejores decisiones y así mejorar la autoestima, entonces a medida que esto se practique, más fácil será tomar decisiones en la vida.
4. Permitir que otras personas tomen decisiones en la vida de otras, sólo

producirá sensaciones de tristeza, ira, impotencia, enojo o inclusive cuando careces de confianza en ti mismo desencadenara una autoestima extremadamente pobre.

En consecuencia puntualizó la licenciada Martínez, esto es debido, a que ninguna persona en este planeta, sin importar si son familiares, amigos o conocidos, nadie pero absolutamente nadie sabe lo que realmente te hace sentir bien y lo que te brinda felicidad o alegría.

TALLER 5: Manejo De Las Emociones

RESPONSABLE: Licenciada Judith Guerra

Tiempo: 8 horas.

Objetivo: Propiciar el empoderamiento de los conocimientos en materia de manejo de las emociones, para la optimización de las habilidades comunicativas en el ambiente de laboral.

Participantes: Vinculantes de educación especial del Taller de Educación Laboral Bolivariano Tinaco.

Metodología: Presentar y explicar, cómo manejar las emociones en el ambiente de trabajo para el goce y disfrute de sus labores.

Desarrollo: Inicialmente se saludó a los vinculantes, se les agradeció su perseverancia en la asistencia a cada uno de los talleres, así como la participación activa y protagónica en el desarrollo de cada uno de ellos, seguidamente se les presentó la temática a tratar, enfatizando que el manejo de las emociones viene inicia cuando se es capaz de permitirse ser sincero consigo mismo y revisar, desde lo más profundo de nuestra esencia, y, si eso que hacemos es armonioso con la vida que queremos vivir.

En este sentido si lo que se quiere vivir, no es armonioso, entonces y, por respeto a sí mismo, se debe reconocer y construir a partir de allí. Esto no implica que debemos entregarnos a creencias o sentimientos ajenos que te nos hagan sentir irresponsable y miserable por ser así.

Manejar efectivamente las emociones, implica un proceso intrínseco de cada individuo en reconocer sus debilidades y fortalezas para posteriormente, brindarse a si mismo las oportunidad que le permitan seguir avanzando en la vida, sin miedos ni prejuicios o tendencias al fracaso, manejar las emociones implica, saber liderar sobre la vida misma, tomar decisiones asertivas que conlleven al pleno goce y disfrute de lo que se hace por la vida propia y por la vida de los demás.



Emociones y Toma de Decisiones



Figura 15. *Taller 5 Manejo de las Emociones.*

La discusión socializada luego de haber culminado el taller, permitió la reflexión de los docentes mediante el conversatorio, en el cual los docentes manifestaron la disposición individual de hacer una evaluación interna y externa, tanto de sus emociones como de las acciones tomadas por estos, no solo en la práctica pedagógica y su entorno de trabajo, sino en los años

vividos por estos dentro de la sociedad.

5.14. Validación de la Propuesta

En esta sección se presenta la validación empírica de la propuesta por parte de los docentes que representaron los sujetos de la investigación, la misma fue realizada a través de la aplicación del cuestionario de la fase diagnóstica, lo cual permitió evidenciar las conductas susceptibles a ser modificadas por la participación de estos en las diferentes actividades contempladas en la propuesta. La aplicación de este cuestionario se realizó noventa (90) días después de ejecutada la propuesta, para permitir un tiempo prudente que permitiera evidenciar los cambios.

Una vez aplicado el instrumento, se ubicaron los datos obtenidos en una tabla que permitiera comparar la frecuencia y porcentajes de respuestas de los docentes de aula regular antes y después de su participación en los talleres planificados. Dichos resultados pueden evidenciarse en el cuadro siguiente:

Tabla 12. Cambios en las respuestas de los vinculantes de Educación Especial Misión Sucre Tinaco después de la aplicación del programa:

ITEM	SI		NO		SI		NO	
	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%
1	2	12,5	14	87,5	14	87,5	2	12,5
2	4	25	12	75	15	93,75	1	6,25
3	0	0	16	100	16	100	0	0
4	4	25	12	75	14	87,5	2	12,5
5	3	18,7	13	81,3	15	93,7	1	6,3
6	4	25	12	75	14	87,5	2	12,5
7	3	18,7	6	81,3	13	81,3	3	18,7

Fuente: Elaboración Propia, (2017)

Al comparar los resultados obtenidos después de la aplicación del cuestionario antes de la ejecución de la propuesta y tres (03) meses después de la ejecución de la misma, se puede evidenciar analizando los datos en forma general que hubo cambios significativos, los más resaltantes, fueron que ningún vinculante selecciono las opciones si y no, permitiendo inferir que las acciones desarrolladas en el programa motivacional, promovieron la transformación del docente vinculante de Educación Especial de la Misión Sucre de Tinaco estado Cojedes, en la búsqueda de nuevas formas de valoración hacia sí mismos y hacia sus estudiantes, al mismo tiempo que permitió un mejoramiento significativo en las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, superiores inmediatos, directivos y demás personal de la institución, logrando así el objetivo central de esta investigación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.15. Conclusiones

Una vez planteada la problemática a investigar, realizadas las bases teóricas y legales, así como la definición del marco metodológico y el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, con base en los objetivos planteados, se llega a las siguientes conclusiones:

El objetivo específico número uno, orientado a diagnosticar el nivel de motivación de los vinculantes de educación especial Misión Sucre Tinaco, permitió evidenciar la existencia de insatisfacción por la remuneración que recibirán por su desempeño profesional, así como la falta de reconocimiento por la labor desarrollada por parte de sus superiores inmediatos, no tienen establecidas claramente las metas en su labor docente, y algunas veces son tomado en cuenta para la toma de decisiones a la hora de buscar soluciones para los conflictos, en cuanto la planificación desarrollada por los vinculantes,

es una planificación que nace de los intereses de este y no de los intereses, condiciones y necesidades de sus estudiantes, casi nunca, el proceso de orientación entre las partes se llevaba a cabo de buena manera, ya que los mismo manifestaron carecer de este tipo de habilidades y tener buenas relaciones interpersonales con sus superiores.

En relación al desempeño docente dentro del aula, este nunca es evaluado por su superior inmediato, asimismo algunas veces los vinculantes tienen ideas innovadoras en su desempeño docente que beneficien a los participantes es por ello que se considera pertinente que se desarrolle un programa motivacional para mejorar el desempeño docente de los vinculantes de educación especial Misión Sucre Tinaco.

En cuanto al objetivo específico número dos, cuya finalidad fue determinar la factibilidad del diseño de un programa motivacional para mejorar el desempeño docente de los vinculantes de educación especial Misión Sucre Tinaco, este permitió conocer que es factible el diseño de dicho programa, debido a que en la actualidad la labor del docente es más compleja, lo que hace necesario replantearse con seriedad el papel que ha de representar el vinculante y como se le puede ayudar, que la desmotivación de estos es debido a la insatisfacción laboral, producto está de su formación quizás deficiente, salario insuficiente, falta de cooperación entre el personal de la institución y familias involucradas en el hecho educativo, escasez de recursos didácticos, entre otros factores, por lo cual es necesario que estos docentes sean actualizados con el programa motivacional para mejorar el desempeño docente. Para ello se consideró las instalaciones de la institución, los recursos que ofrece, la disponibilidad del personal directivo y de los docentes así como una logística para que los talleres se ejecutaran.

En este mismo orden de ideas, en relación al objetivo específico número tres, se pudo diseñar un programa motivacional para mejorar el desempeño docente de los vinculantes de educación especial Misión Sucre de Tinaco,

diseño con una estructura bastante completa y dinámica, que permitió la selección de los temas más relevantes en materia de motivación, como fueron, asertividad, toma de decisiones, motivación, autoestima y liderazgo; en aras de contribuir al mejoramiento de las habilidades comunicativas de los docentes, para lograr establecer comunicaciones interpersonales efectivas y optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje entre estos y sus estudiantes.

Concerniente al objetivo específico número cuatro, la ejecución del programa motivacional para mejorar el desempeño docente de los vinculantes de educación especial Misión Sucre Tinaco, se orientó a los vinculantes a valorarse a sí mismos, trabajar con los estudiantes creando una buena relación, mantener interacciones positivas con sus compañeros de trabajo, docentes acompañantes en el aula y superiores inmediatos, así como con todo el personal de la institución; disponer de un ambiente adecuado para el crecimiento personal, implicarse en las actividades extraescolares de la institución, desarrollar el currículo y enseñar de una forma más adecuada; permitiendo activar en éstos, una conciencia crítica, reflexiva y constructiva, de sus propias actitudes y aptitudes.

Finalmente el objetivo específico número cinco, permitió la validación de la efectividad de la aplicación del programa motivacional para mejorar el desempeño docente de los vinculantes de Educación especial Misión Sucre de Tinaco, ya que, al comparar los resultados obtenidos después de la aplicación del cuestionario antes y después de la ejecución de la propuesta, se pueden evidenciar cambios significativos lo cual permite inferir que, el programa de motivación, en este caso, surge como un conquistador motivador, cambiando la realidad, el docente se valora a sí mismo, mejorando su autoestima, su iniciativa en la toma de decisiones, al mismo tiempo que lo impulsa a ser asertivo con sus propósitos, lo que constituye el objetivo general de esta investigación.

5.16. Recomendaciones

Continuar la optimización del proceso de enseñanza aprendizaje, a través de la detección constante de las necesidades que vayan surgiendo en las aulas, haciendo uso de la motivación, a través de acciones que permitan la libre expresión, clara y coherente de los estudiantes, docentes, directivos, vinculantes de la institución, a la hora de buscar alternativas de solución a determinados problemas.

Accionar dentro de la institución, la coordinación pedagógica, la cual es la encargada de realizar las respectivas evaluaciones a los docentes de aula, con la finalidad de prever cualquier dificultad que estos puedan presentar en su praxis pedagógica.

Diseñar planes emergentes por trimestre, que incluyan la motivación, para permitir la formación y actualización permanente de los vinculantes en aula y así propiciar clases con mayor índice de relevancia e interés en sus estudiantes.

Promover la valoración de si mismos, la toma de decisiones, el liderazgo, y emociones afectivas que impulsen a cada uno a sentirse bien y ser mejor, no solo dentro del aula, sino fuera de está, aplicando la motivación, para así mantener relaciones interpersonales satisfactorias.

Divulgar la presente propuesta, hacia otros planteles educativos, en los cuales existan las necesidades similares a las encontradas en el diagnóstico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adair J. 1992. ¿Cómo Motivar? ¿Qué nos mueve a lograr la excelencia? Editorial Legis Bogotá – Colombia. pp.73
- Amorós, E. 2007. Comportamiento Organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas. Escuela de Economía. USAT. Lambayeque, Perú: McGraw-Hill.
- Almonte 2011. El liderazgo del director educativo en la motivación de los docentes de aula. Trabajo de Grado no publicado para optar al grado de Magister en Gerencia Educativa. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Álvarez, G 2004. El trabajo de grado de Especialización en la UPEL-IMPM. El proceso de elaboración de Trabajo de Grado a nivel de Aplicación. Reproducción con fines didácticos por la UPEL-IMPM. pp. 34
- Alves 2008 Motivación profesional y liderazgo en docentes de educación primaria de la ciudad de Huancayo. Universidad Peruana Los Andes. Disponible en http://www.concytec.gob.pe/portalsinacyt/images/stories/corcytecs/junin/tesis_upla_posgrado_motivacion_profesional_y_liderazgo [Pagina consultada mayo 18, 2013].
- Arends, R. 1994. Learning to teach. Nueva York: McGraw-Hill. pp.23
- Arias, F. 2006. El Proyecto de Investigación. Caracas: Editorial Episteme. pp.106
- Baquero, L 1999 Teorías del Aprendizaje. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes.
- Bavaresco A. 2006 Cómo hacer un diseño de investigación. Maracaibo: EDILUZ. Pp. 12
- Beltrán y Segovia 2009 Psicología de la educación. Barcelona: Boixareu Universitaria.
- Bigge, M. 1986 Teoría de aprendizaje para maestro. Caracas: Trillas. Pp.204

- Brophy J. 1998 Motivating students to learn. Bnbu.Mc- Graw-Hill.
- Chiavenato, I. 2008. Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las Organizaciones. 2da Edición, Mc Graw- Hill /Interamericana Editores, S.A. de C.V, México. Pp.88
- Chiavenato I. 2001. Administración de Recursos Humanos. (5ta ed.). Colombia: Editorial MC Graw-Hill.
- Chiavenato, I. 2001. Administración en los nuevos tiempos. Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato I. 2002. Gestión del talento humano. (3ra ed.). México: Editorial MC Graw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. 2000. Administración de Recursos Humanos. (6ta. Ed). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. 1998. Administración de recursos humanos. México D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. 1994. Administración de los Recursos Humanos. Bogotá, Colombia: McGraw - Hill Interamericana.
- Davis y Newstrom J. 2003. Comportamiento humano en el trabajo. (8va Edición). México: McGraw - Hill.
- Dessler, G. 1996. Organización y Administración. (2da. Ed.) México: Prentice. Pp.189
- Dessler, Gary. 1991. Administración de Personal. (4ta ed.). México: Editorial MC Graw-Hill Interamericana SA.
- Fleishman E., y Bass D. 1976. Psicología Industrial y del Personal. México: Editorial Trillas. s/p
- Jiménez, Y. 2012 "Propuesta de estrategias motivacionales para optimizar el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Técnica Robinsoniana Víctor Racamonde" Trabajo de Grado no publicado.

- Garvi, N. 2012 La motivación en el logro de la satisfacción en la labor docente de la U.E “Juan Ramón González Baquero” Trabajo de Grado no publicado. Universidad de Carabobo. Valencia.
- Giné, N. y Parcerisa A. 2003. Planificación y análisis de la práctica educativa. La secuencia formativa: fundamentos y aplicación. Barcelona: Grao. s/p
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. 2007. _Metodología de la investigación. México D.F.: McGraw-Hill. Pp. 243
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. 1998. Metodología de la Investigación México: McGraw-Hill. Pp. 302
- Hernández, Y. 2009 Cómo conocer los factores que afectan la satisfacción laboral de los empleados, y actuar en consecuencia [Documento en línea] Disponible: http://cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/edocs/tesis/tesis_postgrado/especializaciones/tgerg84w552010guevara.pdf [Consulta: 2016 julio 16]
- Herzberg, F. 1959. Motivación en el trabajo. Nueva York: John Wiley. Pp.8
- Herzberg, F. 1966. Trabajo y naturaleza del hombre. Cleverlan: World. Pp. 23-27
- Herzberg, F. Mausner, B. y Snyderman, B. 1959. The motivation to work. New York: Wiley. Pp.25
- Hurtado, J. 2012 El proyecto de Investigación. Caracas: Sypal. Ediciones Quirón. pp. 24
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M., 2011 Comportamiento Organizacional. México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana.
- Ivancevich, J y Otros. 1997. Gestión, Calidad y Competitividad. (3ª Edi) España: McGraw Hill. Pp.137
- Liscano, P. 2003. Dinámicas de grupo y relaciones humanas. Colombia: Indo American. pp. 28.
- López D. 2015. Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes en Unidad Educativa Carabobo. Trabajo de Grado no publicado Universidad de Carabobo.

- Maslow, A. 1954. Motivación y Personalidad. New York: Harper and row. Pp.12
- Maslow, A. 1968. Psicología industrial. Princeton: Van Nostrand. Pp.13
- Ministerio del Poder Popular para la Educación.1997 Dirección de Educación Especial. Conceptualización y Política de la Educación Especial en Venezuela. Caracas. Autor
- Ministerio del Poder Popular para la Educación. 1996. Educación Dirección de Educación Especial. Resolución 2005: Normas para la integración escolar (12/96)
- Misión Sucre (2010) Programa Nacional de formación Educativa. Caracas, Autor pp.2
- Montenegro, I. 2003. Evaluación del Desempeño Docente, Fundamentos, Modelos e Instrumentos. Bogotá Cooperativa Editorial Magisterio. s/p
- Montilla, A. 2010 La motivación y el desempeño del personal docente. Biblioteca Digital de la Universidad de Los Andes.
- Odreman, 1996 Proyectos Educativo de Educación Básica, Reto Compromiso y Transformación. Caracas p.42
- Océano (Editorial). 2008 Manual de Educación Física y Deportes, Técnicas y Actividades Prácticas.
- Ortiz A. 2014. Competencias profesionales del colectivo de gestión en la formación de un equipo de alto desempeño en la institución escolar. Trabajo de Grado no publicado. Universidad Carabobo.
- Palacios, J. 1992 La Educación en el siglo XX. La Tradición Renovadora. Cuadernos de Educación. Cooperativa Laboratorio Educativo. Pp.50
- Pérez. A y Rojas, X. 2001 "Saber motivar": El palo y la Zanahoria. "http://www.Psicologia.online.com./indexhttp.consulta 9-11-2015.pp s/n
- Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación. Decreto N° 313 Gaceta Oficial N° 36.787 (Reforma) del 16/11/1999).

- Robbins, S. 2004. Comportamiento organizacional. Décima Edición. México: Pearson Education.
- Robbins, C. 2004 Administración: Una Perspectiva Global. 10ma Edición. México: Mc Graw-Hill Interamericana. Pp.588
- Robbins, S. y Coulter, M. 2011. Administración. (10ma Ed.). México: Editorial Pearson Education.
- Robbins, S. Organizacional. Y Judge, (15va T.ed.).2013. México: Comportamiento Editorial Pearson Education.
- Robbins, I. 1996. Comportamiento organizacional. Teoría y práctica. (7ma ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Robins, S. 1996. Comportamiento organizacional (8a ed.). México: Pearson Educación.
- Robins, S. 2004. Comportamiento organizacional. (10a ed.). México: Pearson Educación.
- Romero, de M., N. 1999. Como mejorar la comunicación dentro de las Organizaciones Educativas. Tesis de Grado no Publicado. Universidad de los Andes. Mérida.
- Rueda, M. y Barriga, F. 2004. La evaluación de la docencia en la universidad: perspectivas desde la investigación y la intervención profesional. México: Plaza y Valdés. (p.2) Disponible en:<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/298/1/Tesis%20Fidel%20%C3%81ngel%20Aguirre%20Salinas.pdf>
- Ruiz, M. 1998. Cómo hacer una evaluación de centros educativos. Madrid: Narcea. Pp. 98
- Salas, M. 2007. La elaboración del proyecto docente: el método de la economía de la educación y programación de la asignatura. Barcelona: UOC.pp.54
- Sánchez, M. y Pirela, L. Motivaciones sociales y rendimiento académico en estudiantes de educación. En: revista Scielo: Revista de Ciencias Sociales [en línea], Vol. XII, Nº 1 (Abril 2006). Disponible en Internet: <http://scielo.org.ve>. Consultado el 30/11/2007.

- Sánchez P. 2003. La docencia universitaria: para un manifiesto antipedagógico. Quito: Abya Yala. p.3.
- Suárez, R. 2005. La Educación. Teorías Educativas. Estrategias de Enseñanza Aprendizaje. Madrid, Trillas. p.65.
- Talizina, N. 2000. Manual de psicología pedagógica. México: UASLP.
- Tamayo y Tamayo, M. 2012. El Proceso de la Investigación Científica. 4ta. Edición. LIMUSA. México. pp.114
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. 2010. Manual de Trabajo de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales. Caracas: FEDUPEL. Revista RVG. N° 38 abril-junio. Maracaibo-Venezuela. Pp. 21
- UNESCO 2000. Trabajo en equipo 9 Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa. IIFE Buenos Aires
- Universidad Latinoamericana y del Caribe. 2005, Manual para la elaboración, presentación y evaluación de Trabajos de Grado y Tesis. Caracas: Autor.
- Venezuela. 1999. Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36860.
- Venezuela. 2009. Ley Orgánica de Educación. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Nro. 5929 (Extraordinaria) Agosto 15
- Villegas, D. 2008. Psicología de los motivos sociales. Mexico Trillas. Pp. 69.
- Vergara F, M. 2005. Significados de la práctica docente que tienen los profesores de educación primaria. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 3(1), 685-697 disponible:
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/298/1/Tesis%20Fidel%20C3%81ngel%20Aguirre%20Salinas.pdf> (p.3)

Werther, William. 2008. Administración de recursos humanos. (6ta Ed.). México: Editorial Mc. Graw-Hill.

Zaldivar (c.p. Aguilarte, I., Calcurian, I. & Ramírez, Y., 2010. La comunicación asertiva como estrategia para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes. Tesis de pregrado. Universidad Central de Venezuela-Núcleo Barcelona.

Ferreira, Karent. “Plan motivacional para mejorar el desempeño del personal en el Hotel Venetur Residencias Anauco”. Tesis. Venezuela. 2011.

ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICE-RECTORADO DE INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS INDUSTRIALES
COORDINACIÓN ÁREA DE POSTGRADO
SAN CARLOS ESTADO COJEDES



CUESTIONARIO

Estimado docente.-

Es un placer dirigirme a usted, para solicitar su importante colaboración en el presente instrumento, el cual tiene como fin recaudar información relevante para la investigación titulada: **PROGRAMA MOTIVACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTES DE LOS VINCULANTES DE EDUCACION ESPECIAL MISION SUCRE TINACO**, dicha información será empleada únicamente para este estudio, razón por la cual se le agradece responder todos los ítems.

Instrucciones:

- 1.- Lea cuidadosamente cada una de las preguntas.
- 2.- Marque con una (x) el círculo que representa la alternativa apropiada según su criterio.
- 3.- Debe responder todas las preguntas.
- 4.- Sea sincero en lo posible.

Se le agradece su valiosa colaboración.

MSc. Euridice Medina

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
 “EZEQUIEL ZAMORA”
 VICE-RECTORADO DE INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS INDUSTRIALES
 COORDINACIÓN ÁREA DE POSTGRADO
 SAN CARLOS ESTADO COJEDES



INSTRUCCIONES

- 1.- Lea determinadamente cada una de las preguntas. 2.- Marque con una equis (x) el círculo que representa la alternativa apropiada según su criterio. 3.- Debe responder todas las preguntas. Y 4.- Sea sincero en lo posible.

Leyenda: Siempre (S), Casi Siempre (CS), Algunas Veces (AV), Casi Nunca (CN) y Nunca (N).

Nº	RECONOCIMIENTO	S	C S	AV	C N	N
1	Se siente incentivado con la remuneración que va a recibir por su desempeño docente					
2	Su trabajo es reconocido por sus superiores inmediatos					
3	Su superior inmediato lo motiva para que realice un buen trabajo					
	LOGROS DE METAS					
4	Establece logro de metas en su labor					
	TOMA DE DECISIONES					
5	Resuelve solo problemas que se presentan en el aula					
6	Se toma en cuenta su opinión para la solución de los conflictos					
	RELACIONES INTERPERSONALES					
7	Mantiene relaciones interpersonales satisfactorias con el personal directivo de la institución.					

8	Mantiene relaciones satisfactorias con su compañeros de trabajo					
	PLANIFICACIÓN					
9	Planifica tomando en cuenta los intereses necesidades y condiciones de los participantes,					
	ORIENTACIÓN					
10	El trabajo desarrollado por usted es flexible y abierto a las orientaciones efectuadas por su superior.					
11	Tiene habilidades para orientar al grupo de participantes que tiene a su cargo.					
	EVALUACIÓN					
12	Es evaluado su desempeño como docente de aula					
	TRABAJO EN EQUIPO					
13	Colabora con su compañero de aula en la atención realizada a sus participante durante la clase					
14	Intercambia opinión con su compañero de aula sobre el proceso de aprendizaje de los participantes					
	INNOVADOR					
15	Tiene ideas innovadoras en su desempeño docente que beneficien a los participantes					
	CAPACITACIÓN					
16	Ha participado en un programa de motivación para mejorar el desempeño docente en la institución					

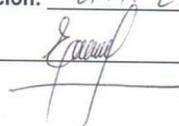
ANEXO (B)
FORMATO DE VALIDACION DE LOS EXPERTOS

Ítems	Criterios a evaluar						Observaciones		
	Pertinencia		Claridad		Coherencia		Mantenerse (M) Eliminarse (E) Modificarse (Mo)		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	M	E	Mo
1	✓		✓		✓				
2	✓		✓		✓				
3	✓		✓		✓				
4	✓		✓		✓				
5	✓		✓		✓				
6	✓		✓		✓				
7	✓		✓		✓				
8	✓		✓		✓				
9	✓		✓		✓				
10	✓		✓		✓				
11	✓		✓		✓				
12	✓		✓		✓				
13	✓		✓		✓				
14	✓		✓		✓				
15	✓		✓		✓				
16	✓		✓		✓				

Aspectos Generales	SI	NO	Observaciones
1- El instrumento contiene instrucciones para las respuestas.	✓		
2- Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	✓		
3- El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera el ítem que falta	✓		

Observaciones:

VALIDEZ	
Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/> No Aplicable
Aplicable atendiendo a las observaciones	

Validado por: Evelyn Fari de M. C.I: 9.504.049.Grado Académico: Dra en Ciencias de la EducaciónInstitución: U.P.E.L.Firma: Fecha: 15-02-2017

ANEXO (B)
FORMATO DE VALIDACION DE LOS EXPERTOS

Ítems	Criterios a evaluar						Observaciones		
	Pertinencia		Claridad		Coherencia		Mantenerse (M) Eliminarse (E) Modificarse (Mo)		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	M	E	Mo
1	✓		✓		✓				
2	✓		✓		✓				
3	✓		✓		✓				
4	✓		✓		✓				
5	✓		✓		✓				
6	✓		✓		✓				
7	✓		✓		✓				
8	✓		✓		✓				
9	✓		✓		✓				
10	✓		✓		✓				
11	✓		✓		✓				
12	✓		✓		✓				
13	✓		✓		✓				
14	✓		✓		✓				
15	✓		✓		✓				
16	✓		✓		✓				

Aspectos Generales	SI	NO	Observaciones
1- El instrumento contiene instrucciones para las respuestas.	✓		
2- Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	✓		
3- El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera el ítem que falta	✓		

Observaciones:

VALIDEZ	
Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/> No Aplicable
Aplicable atendiendo a las observaciones	

Validado por: Kely Calderon c.i.: 5746314

Grado Académico: MSc. en Gerencia Educativa

Institución: OPEL

Firma: [Firma manuscrita]

Fecha: 18-05-2017

ANEXO (B)
FORMATO DE VALIDACION DE LOS EXPERTOS

Ítems	Criterios a evaluar						Observaciones		
	Pertinencia		Claridad		Coherencia		Mantenerse (M)	Eliminarse (E)	Modificarse (Mo)
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	M	E	Mo
1	X		X		X				
2	X		X		X				
3	X		X		X				
4	X		X		X				
5	X		X		X				
6	X		X		X				
7	X		X		X				
8	X		X		X				
9	X		X		X				
10	X		X		X				
11	X		X		X				
12	X		X		X				
13	X		X		X				
14	X		X		X				
15	X		X		X				
16	X		X		X				

Aspectos Generales	SI	NO	Observaciones
1- El instrumento contiene instrucciones para las respuestas.	X		
2- Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
3- El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera el ítem que falta	X		

Observaciones:

VALIDEZ			
Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/>	No Aplicable	<input type="checkbox"/>
Aplicable atendiendo a las observaciones		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Validado por: Lilian S. Dorat c.i.: 13.442.202

Grado Académico: MSc en Docencia Universitaria

Institución: TEL "Ernesto Tovar"

Firma: 

Fecha: 16-03-2017

CONFIABILIDAD PROGRAMA MOTIVACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES

Vari Part	Rec	Rec	Re c	Log de met	Tom de desi	Tom de desi	Rel inter	Rel inter	Plan	Ori	Ori	Eva	Trab en equi	Trab en equi	Inn	Cap
1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	1	1	2	5	1	5	4	1	5	1	1	5	2	2	2
3	1	4	3	1	3	4	1	1	1	2	1	5	2	2	3	1
4	5	1	1	2	5	1	3	3	2	2	5	1	3	3	3	4
5	3	1	4	1	3	1	1	1	1	4	1	1	2	5	3	5
6	3	2	2	2	3	2	5	1	3	2	1	4	2	3	3	5
7	2	3	2	2	4	2	3	3	1	2	5	3	4	2	3	4
8	4	5	5	1	3	5	1	4	2	3	1	1	2	4	3	5
9	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	1	1	2	2	3	3
10	5	2	2	2	2	2	4	1	2	1	1	1	3	1	3	2