

UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO” - LAMBAYEQUE

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA



APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE TALLERES MOTIVACIONALES PARA
MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E.P. “EL
REGALADO” TUMBADEN – EN LA PROVINCIA DE SAN PABLO - CAJAMARCA
2018

TESIS

PRESENTADA PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA
ESTRATÉGICA

AUTORA

Bach. VILMA VIOLETA IZQUIERDO SÁNCHEZ

ASESOR:

Dr. MARIO SABOGAL AQUINO

LAMBAYEQUE – 2018

TESIS

APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE TALLERES MOTIVACIONALES PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E.P. “EL REGALADO” TUMBADEN – EN LA PROVINCIA DE SAN PABLO - CAJAMARCA 2018.

Presentada por:

Bach. VILMA VIOLETA IZQUIERDO SÁNCHEZ
AUTORA

DR. MARIO SABOGAL AQUINO
ASESOR

Aprobada por:

Dr.
Presidente

Dr.
Secretario

Dr.
Vocal

DEDICATORIA

A, Dios

Por su compañía y guía de la realización de mis acciones

A, Katia Liszet, mi hija

Por representar mi esperanza y ser la fuente de la que se nutre mi fortaleza.

A, la universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” de Lambayeque

Porque brinda oportunidades de superación personal y profesional

Y, finalmente

A mis compañeros de trabajo porque sin su participación desinteresada no habría sido posible la presente investigación.

AGRADECIMIENTOS

De manera especial,

A todos los docentes de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, de los cuales ha dependido mi formación en el presente escalón de mi vida profesional

De manera particular,

A la plana docente de la I.E.P. “EL REGALADO” TUMBADEN – de la provincia de San Pablo.

CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN.....	6
INTRODUCCIÓN	8
 CAPÍTULO I	
ESTUDIO FACTOPERCEPTIBLE O DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL MEDIO AMBIENTE, DESDE EL PUNTO DE VISTA GEOPOLÍTICO Y DEL ESPACIO GEOGRÁFICO, DONDE SE UBICA EL OBJETO DE ESTUDIO.....	12
1.1. UBICACIÓN	13
1.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICO TENDENCIAL DE LA PROBLEMÁTICA.....	16
1.3. CARACTERÍSTICAS DEL PROBLEMA.....	24
1.4. METODOLOGÍA.....	26
CAPÍTULO II	29
FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS, EPISTEMOLÓGICOS Y CIENTIFICO-TECNOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
2.1 BASE TEÓRICA	30
2.2 BASE CONCEPTUAL	49
INTERRELACIÓN Y FUNCIONALIDAD DE LA TEORÍAS QUE FUNDAMENTAN LA INVESTIGACIÓN	56
 CAPÍTULO III	
RESULTADOS, MODELO TEÓRICO Y DESARROLLO DE LA PROPUESTA..	57
3.1. RESULTADOS	58
3.2. MODELO TEÓRICO PARA LA EJECUCIÓN DE UN PROGRAMA DE TALLERES MOTIVACIONALES PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E.P. “EL REGALADO” TUMBADEN – EN LA PROVINCIA DE SAN PABLO - CAJAMARCA 2018	71
3.3. PROGRAMA DE TALLERES MOTIVACIONALES PARA LOS DOCENTES DE LA I.E.P. “EL REGALADO”	72
3.3.1. EJECUCIÓN DE LAS REUNIONES DE TRABAJO.....	80
CONCLUSIONES.....	99
SUGERENCIAS.....	101
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	102
ANEXOS.....	104

RESUMEN

La investigadora observó, que en la ejecución de la labor educativa, los docentes de la I.E.P. “El Regalado” Tumbadén – de la provincia de San Pablo, de la Región Cajamarca – Perú manifiestan desmotivación, esto se evidencia en el desgano para la realización de las reuniones de trabajo, lo mismo que redunda en el descuido de los estudiantes para cumplir con el trabajo educativo; ante tal situación propone la aplicación de un programa de talleres motivacionales para mejorar la satisfacción laboral en los docentes, sustentada en la teoría del factor dual de Herzberg y la teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow. Considera que si se planifica, implementa y aplica un programa de talleres motivacionales mejorará la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.P. “El Regalado” Tumbadén – de la Provincia de San Pablo de la Región Cajamarca - Perú. Para lograr sus propósitos planificó e implementó un programa de talleres motivacionales que fue aplicado en cinco reuniones de trabajo en las cuales se utilizó una ficha de observación denominada Escala de Satisfacción Laboral SL / SPC, analizó e interpretó los resultados los mismos que se presentan en el Capítulo III de este informe en el que se evidencia el cambio de los docentes de desmotivados a motivados. Considera como conclusiones haber realizado de manera objetiva el diagnóstico correspondiente, y haber elaborado el Marco Teórico con el que se describe y explica el problema de manera correcta, además de haber desarrollado de manera científica, integral y coherente la propuesta.

Palabras clave: Satisfacción laboral, talleres motivacionales

ABSTRACT

The researcher observed that in the execution of the educational work, the teachers of the I.E.P. "El Regalado" Tumbadén - of the province of San Pablo, of the Cajamarca Region - Peru manifest lack of motivation, this is evidenced in the reluctance to hold work meetings, as well as the neglect of the students to comply with educational work; in view of this situation, he proposes the application of a program of motivational workshops to improve job satisfaction among teachers, based on Herzberg's dual factor theory and Abraham Maslow's theory of hierarchy of needs. It considers that if a program of motivational workshops is planned, implemented and applied, it will improve the job satisfaction of the teachers of the I.E.P. "El Regalado" Tumbadén - of the Province of San Pablo of the Cajamarca Region - Peru. In order to achieve its objectives, it planned and implemented a program of motivational workshops that was applied in five work meetings in which an observation form was used called Scale of Labor Satisfaction SL / SPC, analyzed and interpreted the results that are presented in the Chapter III of this report in which the change of teachers from demotivated to motivated is evident. It considers as conclusions to have carried out in an objective way the corresponding diagnosis, and to have elaborated the Theoretical Framework with which the problem is described and explained in a correct way, besides having developed in a scientific, integral and coherent way the proposal.

Keywords: Job satisfaction, motivational workshops

INTRODUCCIÓN

La sociedad actual está sometida a una serie de presiones y exigencias que abarcan los diferentes campos del accionar social, esta situación exige que los actores sociales desarrollen diferentes capacidades y empleen un sinnúmero de estrategias para enfrentar con éxito las diversas dificultades; para ello se necesita de una eficiente preparación de los actores sociales para enfrentar con éxito las dificultades y exigencias de la sociedad actual cada vez más cambiante, esa preparación se logra por diferentes medios y estrategias, entre las cuales destaca la educación, la misma que se convierte en el medio que, con su ejecución deberá brindar a esos actores sociales de las herramientas pertinentes.

La educación es un proceso social y depende de la interacción de la comunidad, de la familia y de la Institución Educativa; pero desde el punto de vista formal depende del Sistema Educativo que es planificado implementado por el Ministerio de Educación y la ejecución directa es de responsabilidad de los docentes de las diferentes Instituciones Educativas; así en la Ley general de Educación N° 28044 en su artículo 2°, se la conceptúa como un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura, y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional, latinoamericana y mundial. Se desarrolla en instituciones educativas y en diferentes ámbitos de la sociedad; en este último caso nos referimos a la educación formal, en las que la ejecución del proceso educativo es responsabilidad de los docentes.

Los docentes para ejecutar una eficiente labor, necesitan satisfacer de manera plena sus diversas necesidades, de manera tal que al no tener preocupaciones se dedicarán a tiempo completo a la planificación, implementación y ejecución de su labor; sin embargo el personal docente de nuestro país se siente poco valorado y desmotivado lo que trae como consecuencia que los resultados del proceso educativo no sean los esperados; es decir los docentes no cumplen de manera óptima con su tarea que al decir de López de Castilla (2004), debe estar abocada a brindar al educando las herramientas necesarias para vencer las dificultades para comprender lo que aprende y para mantener viva su curiosidad e interés por seguir aprendiendo.

Un docente poco motivado puede ser la causa directa del fracaso de sus estudiantes,

mientras que uno motivado puede tener las ganas y optimismo suficiente como para enfrentarse a cualquier reto y ayudar a sus estudiantes a encontrar la motivación, desarrollar el interés por su formación y como consecuencia de ello alcanzar el éxito.

La falta de motivación en los docentes, para ejecutar su labor de manera óptima, es atribuida a diversas causas entre las que se cuentan, el sistema educativo y el incumplimiento de normas de convivencia por parte de los estudiantes, entre otras; pero el encontrarse insatisfecho con las actividades que realiza es una de las principales causas de desmotivación y en consecuencia del fracaso en su labor docente.

En nuestro país la insatisfacción laboral en docentes es uno de los problemas más resaltantes al momento de hablar de educación ya que al no sentirse a gusto con el trabajo que realizan les es difícil impartir conocimientos de una manera eficaz.

Según Santrock (2004) la motivación tiene un componente social. Además de los motivos de logros, los sujetos tienen motivos sociales.

La motivación es uno de los aspectos importantes para la realización de cualquier actividad del ser humano, quien demostrará satisfacción o insatisfacción no solo de los resultados sino fundamentalmente del proceso empleado para la realización de la actividad.

En el caso de la educación dado su carácter social, es fundamental que los responsables de la ejecución del acto educativo (los docentes) estén motivados para ejecutar su labor y como consecuencia de ello manifiesten su satisfacción laboral como producto de los resultados, de los refuerzos y de la satisfacción de sus necesidades.

La insatisfacción manifiesta evita que la educación como proceso social cumpla con su carácter télico que es el de lograr la formación integral del ser humano.

El problema

En el proceso de ejecución de la labor docente en la Institución Educativa de la I.E.P. “El Regalado” Tumbadén – San Pablo, región Cajamarca –Perú; los docentes demuestran insatisfacción laboral, como consecuencia de la falta de motivación para el ejercicio de su

labor.

Es decir se observa que los docentes desarrollan su trabajo con cierto desgano por lo que se hace necesaria la aplicación de técnicas de motivación en los docentes para mejorar su satisfacción laboral.

Ante la situación descrita, se propone la realización de talleres motivacionales para mejorar la satisfacción laboral de los docentes, a fin de que la Institución Educativa brinde un servicio de calidad acorde con las exigencias sociales del momento

Objeto de estudio

Es la desmotivación que demuestran en la ejecución del proceso ejecución de la labor educativa se nota que los docentes de la Institución Educativa “El Regalado” Tumbadén – San Pablo, región Cajamarca –Perú.

Objetivo General.

Planificar, implementar y ejecutar un programa de talleres motivacionales mejorar la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.P. “El Regalado” del Centro Poblado de Tumbadén, de la provincia de San Pablo en Cajamarca - Perú

Hipótesis

Si se planifica, implementa y aplica un programa de talleres motivacionales mejorará la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.P. “El Regalado” Tumbadén – San Pablo 2018.

Campo de acción

Es el proceso de planificar, implementar y aplicar un programa de talleres motivacionales mejorará la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.P. “El Regalado” Tumbadén – San Pablo 2018.

Objetivos Específicos.

1. Establecer el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la I.E.P. “El Regalado”

Tumbadén – San Pablo.

2. Planificar un programa de talleres motivacionales dirigidos a los docentes para mejorar la satisfacción laboral en la I.E.P. “El Regalado” Tumbadén – San Pablo 2018.
3. Implementar un programa de talleres motivacionales a los docentes en la I.E.P. “El Regalado” Tumbadén – San Pablo mejorar la satisfacción laboral.
4. Aplicar un programa de talleres motivacionales a los docentes en la I.E.P. “El Regalado” Tumbadén – San Pablo mejorar la satisfacción laboral.
5. Evaluar los efectos de la aplicación de un programa de talleres motivacionales, en los docentes de la I.E.P. “El Regalado” Tumbadén – San Pablo 2018

En el Capítulo I se presenta el estudio del contexto en el que se realiza el estudio, la evolución histórica y tendencial de la problemática, las características del problema y la metodología utilizada. En el Capítulo II, los fundamentos filosóficos, epistemológicos y científico tecnológicos de la investigación acompañados de las delimitaciones conceptuales y el esquema de las Bases Teóricas que sustentan el estudio y en el Capítulo III, los resultados, el esquema del Modelo Teórico y el desarrollo de la propuesta.

CAPITULO I

ESTUDIO FACTOPERCEPTIBLE O DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL MEDIO AMBIENTE, DESDE EL PUNTO DE VISTA GEOPOLÍTICO Y DEL ESPACIO GEOGRÁFICO, DONDE SE UBICA EL OBJETO DE ESTUDIO

El lugar recibe el nombre de “EL REGALADO”, debido a que fue una hacienda de propiedad de los señores Martos la que fue donada a su ahijada Susana Terán, quien le puso ese nombre en alusión al regalo que sus padrinos le hicieron, nombre que se mantiene hasta la actualidad.

Tiene mayor comunicación con la provincia de Cajamarca a través de la carretera Tumbadén – Peña Blanca – Granja Porcón – Cajamarca

Presenta una superficie con ondulaciones muy pronunciadas, el suelo predominante en las laderas es arcilloso con mezcla de arena; la vegetación existente esta constituida por arbustos naturales (quinuales) ubicados en los cercos de las parcelas, hay grandes extensiones de tierra cubiertas de ichu.

La agricultura, la ganadería y la venta de fuerza de trabajo son las principales actividades económicas de las familias, actividades que nos indican que en el lugar prima el sector primario extractivo y el sector terciario o de servicios.

La producción agrícola, es de tipo extensivo y se orienta en un mayor porcentaje para el autoconsumo; los principales cultivos son: papa, oca, olluco, cebada, arveja y habas; de estos los que en mayor cantidad se orientan al mercado son la papa y la arveja. La mayor cantidad de la producción agraria es destinada al autoconsumo y en pocas cantidades al comercio en el mercado que funciona los días domingo

La ganadería, es de tipo extensivo y es importante para las familias, puesto que ella contribuye a la generación de ingresos económicos, a través de la venta de leche, de ganado vacuno, ovinos y animales menores (cuyes y gallinas). La producción de la leche la venden a NESTLE y a GLORIA.

La venta de la fuerza de trabajo en actividades de construcción de viviendas, en la mayoría de los casos la realizan en la ciudad de Cajamarca.

En educación cuenta con instituciones de nivel inicial, primaria, secundaria y educación superior técnica.

La Institución Educativa Pública de Nivel Secundario que lleva el nombre del lugar fue fundada mediante R.D. USE N° 0051, con fecha 01 de Junio de 1990, gracias a la gestión de los señores Benjamín Barrantes Ortiz, Profesor Antolino Huamán Chegne y autoridades, así como también otras personas ilustres de la comunidad quienes se interesaron por la superación de su pueblo.

La institución del nivel secundario funciona en el local construido en una parte del terreno que fuera donado mediante contrato privado suscrito entre los señores David Cueva Vargas y Hortencia Amambal Cercado de Cueva, en su calidad de propietarios del predio y el Sr, Alejandro Rebaza Martell, en su condición de Director del Programa Sectorial III, de la Dirección Departamental de Educación de Cajamarca; contrato que fuera firmado el 10 de diciembre de 1986 ante el Notario Miguel Ledezma Inostroza

En la actualidad la institución educativa cuenta con 8 docentes que desempeñan su labor en el marco de los dispositivos legales vigentes.



Fachada de la I.E. "El regalado" – Fotografía tomada por la investigadora



Insignia de la Institución Educativa "El regalado"

1.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICO TENDENCIAL DE LA PROBLEMÁTICA

La educación peruana desde la república hasta la actualidad. Según Virgiloo (1981) a comienzos de la era republicana en el Perú, el interés por la educación pública se hace notorio a través de las Constituciones del Estado y de la Organización Ministerial. La Constitución de 1823 señala que, el Congreso dictará todo lo necesario para la instrucción pública por medio de planes fijos, e instituciones convenientes a la conservación y progreso de la fuerza intelectual y estímulo de los que se dedicaren a la carrera de las letras; también establece que la instrucción es una necesidad común, y la República la debe igualmente a todos sus individuos. A partir de entonces, las normas educativas tomaron una clara orientación democrática.

Ramón Castilla y la educación. El presidente Ramón Castilla contribuyó decisivamente a la enseñanza pública y a su organización administrativa mediante la promulgación de su Reglamento de Instrucción de 1850. Con este dispositivo trató de poner fin a la desorganización administrativa y pedagógica imperante.

El mencionado Reglamento es considerado como la primera Ley de Instrucción Pública, previa aprobación del Congreso de esa época, fue titulado Reglamento de Instrucción Pública para las Escuelas y Colegios de la República. La Educación se dividía en pública y privada. La Pública comprendía tres grados: primaria en las escuelas, secundaria en los colegios y superior en los Colegios Mayores y Universidades. La Primaria se impartía en dos ciclos en las escuelas de primer y segundo orden. La Secundaria se estudiaba en los Colegios Menores y Mayores. Los Colegios Mayores estuvieron considerados como una antesala de la Universidad.

La Educación Secundaria fue considerada como una continuación de los estudios primarios y base de preparación del futuro ciudadano y también como un ciclo previo para estudios superiores.

Descripción desde 1950. A partir de la década del 50 durante los periodos presidenciales de Manuel Prado y Fernando Belaúnde se vislumbra una etapa considerada progresista fundamentalmente en la preparación docente, por cuanto se dio impulso a la creación del Centro de Altos Estudios Pedagógicos, destinado a la investigación y

formación de profesores para las Escuelas Normales, hecho que determinó que la situación del profesorado de Primaria, media y técnica se mantuviera en relativo estancamiento.

Así mismo, el sistema educativo en este periodo se caracterizó por ser transmisor del acervo cultural, de valoraciones existentes y conocimientos intelectualistas, comenzando la escolaridad en el periodo denominado transición, seguido de la primaria, media y superior. La Educación Media o Secundaria distinguía dos áreas: Común y Técnica.

En este contexto, la Reforma de la Educación se presentó como un cambio que no se centraba únicamente en la esfera tradicional y conservadora de la educación que trata meramente de transmitir el acervo cultural y las valoraciones existentes y de amoldar a las nuevas generaciones dentro de las formas ya creadas, sino que era un medio efectivo para fortalecer y apoyar el proceso revolucionario político en su conjunto, a través de una educación creadora que buscaba desenvolver las capacidades del ser humano y afirmar su potencial de desarrollo autónomo.

El principal objetivo de la Reforma Educativa era que la educación había de moldear a un hombre integral en una nueva sociedad, libre, justa y solidaria, desarrollada por la actividad creadora de todos.

Estructura del Sistema Educativo según D.L. 19326; aprobada por el gobierno revolucionario del general Juan Velasco Alvarado en 1972. La Ley General de Educación asignó al sistema una estructura dividida en niveles, ciclos y grados de estudios que permitieran asegurar la variedad necesaria de posibilidades formativas en el orden humano y profesional, esto es: Niveles Modalidades Ciclos. Educ. Inicial, Educ. Básica - Regular I, II y III. Laboral. Educación Especial. Calificación Profesional extraordinaria. Educ. Superior - Regular I, II y III. Profesional para jóvenes y adultos fuera del sistema regular.

Entre la Educación Básica y la Educación Superior, la Reforma Educativa propuso una sola línea de Educación, dando una esencia de tecnificación sin perjuicio de su contenido científico-humanístico.

Sotelo (2004) Considera que la Reforma Educativa del 70 fue uno de los proyectos más completos. Debido a que se convocó a pedagogos reconocidos a nivel nacional e

internacional, en el marco de un proceso de grandes reformas entre las que se cuentan la agraria, la nacionalización de International Petroleum Company y la banca entre otras; estos pedagogos realizaron una evaluación de todo el sistema educativo y elaboraron un Informe General de la Reforma de la Educación, el mismo que incluía los siguientes aspectos.

- Bases doctrinales. Tenía como base los estudios de la realidad nacional de manera integral, en el que resaltaba un diagnóstico de la situación educativa y cultural.
- Nueva política Nacional. Se proponía un nuevo diseño educativo y se enmarcaron sus fines, considerándola como una educación para el trabajo y el desarrollo, en pos de la transformación estructural de la educación peruana y para la consecuente autoafirmación e independencia de la nación peruana.
- Se formuló un nuevo sistema de educación nacional con sus niveles y modalidades. Como consecuencia de ello surgió la educación inicial, la educación básica, la formación laboral, la calificación extraordinaria, la educación básica y la superior.

Prerrequisitos y prioridades de la política educativa nacional. Consideraba una reforma administrativa, organización de los servicios educativos en los Núcleos Educativos Comunes, las reformas del aparato financiero, la formación de un equipo de expertos para organizar la Comisión Nacional de la Reforma de la Educación, este equipo convocó al concurso de Entrenadores de la Reforma de la Educación.

Sin embargo no se lograron los fines propuestos porque según Salazar Bondy, citado por Sotelo (2004) tuvo como enemigos a la satanización, la mistificación, la trivialización y la burocratización

Sotelo (2004), considera que la Reforma Educativa tuvo los siguientes errores.

- La disminución de las horas de clase
- El desmantelamiento de algunos florecientes Institutos Superiores Tecnológicos
- Exceso de tecnología educativa en desmedro de los contenidos
- Imposición de la lingüística con el consiguiente empobrecimiento de la gramática tradicional
- Significó un fracaso el reemplazo del abecedario por la lectura global.

- El desplazamiento de la matemática tradicional por la matemática moderna basada en la teoría de conjuntos.
- Se vilipendió a lo tradicional a cambio de la aceptación de lo moderno.
- La caída de Juan Velasco Alvarado, significó la plasmación de una contrarreforma, con la consiguiente acentuación de la crisis educativa.
- El populismo aprista pauperizó la educación
- Crecimiento de Centros Educativos Particulares.

Quinquenio de la Educación: 1980-1985. A partir de 1980, se inicia el llamado quinquenio de la educación peruana, con el gobierno del Arquitecto Fernando Belaunde Terry, quien otorgó especial prioridad a la problemática educativa, con una concepción diferente al de la Reforma Educativa.

La principal característica del quinquenio de la educación fue: la reestructuración del sistema educativo, concordante con la Ley General de Educación N° 23384, en la que se consideran las necesidades del desarrollo integral del docente del país.

La Educación en el período: 1985-1990. En el período del gobierno aprista 1985 - 1990, se elaboró el llamado Proyecto Educativo Nacional, con miras a plasmar en una Nueva Ley General de Educación, la estructura de un sistema educativo constituido por niveles y modalidades, integrados y articulados, acordes a las necesidades y características de la población.

Estado actual de la educación en el Perú. En nuestro país, actualmente el tema de la Educación Peruana, es muy discutido y enfocado desde diferentes puntos de vista, por el hecho de que presentamos un déficit de conocimientos, simplemente sufrimos de un letargo educacional, lo que es lamentablemente muy cierto. Como sabemos el Perú vive desde hace una generación, una larga y grave crisis: "El deterioro de su Educación", lo que fundamentalmente se debe a que el Sistema Educativo se ha separado paulatinamente de las exigencias del desarrollo humano. Existen muchos factores, entre los principales: El desinterés del Estado por brindar a nuestros niños y jóvenes una educación de calidad, una educación exigente y rigurosa, además de eso, otro factor es nuestra Curricula Educativa que actualmente está desactualizada, en ella los métodos de aprendizaje que actualmente tenemos, demuestran no son muy eficientes, no cubren las

expectativas del estudiante, y esto hace que los jóvenes presenten un bajo nivel de conocimientos en el aspecto académico, además la falta del interés por la investigación, que es la pieza clave y se convierte en la llave para salir de la situación pobre en la que nos encontramos, con ella se iniciaría un conocimiento más complejo, completo y operativo.

Sin duda alguna, una de las reformas institucionales más urgentes que debe llevarse a cabo en nuestro país recae sobre el terreno de la política educativa. La importancia de contar con un sistema educativo equitativo y eficiente, como uno de los principales dinamizadores del desarrollo del país, ha sido reconocida a través de diversas iniciativas de reformas, presentadas por el Consejo Nacional de Educación (2005), el Consejo Nacional de Competitividad, el Plan Nacional de Educación para todos (2005-2015), entre otros.

Dada la coyuntura actual, es inevitable preguntarse sobre el estado actual de la educación en el Perú, los avances de la política social en este campo, y los retos o tareas prioritarias a seguir durante los próximos años. Entre 2002 y 2005, se notaron ligeras mejoras en algunos indicadores, tales como la disminución en las tasas de deserción y repetición; pero quizás el avance más importante esté en las diversas iniciativas orientadas a promover estándares educativos, los cuales tienen por objetivo establecer metas de aprendizaje que guíen y articulen el sistema, de tal forma que faciliten la rendición de cuentas.

Descontento magisterial y las huelgas en el Perú. Thorndike (1997) establece que todas las organizaciones sindicales parecían ser parte del país imaginario. Hacían huelga y resultaba que los huelguistas estaban dirigidos por aliados del gobierno. Se arreglaban las huelgas secretamente, se negociaban actas en las trastiendas del Ministerio de Trabajo. Para el magisterio, la historia empezaba sobre las ruinas de la invasión chilena, en 1884, cuando los maestros primarios de Lima habían formado la Sociedad Fraternal de Preceptores, una organización de auxilios mutuos.

Su parte Helio (2013) considera que desde la creación del Sindicato Único de Trabajadores de Educación del Perú - SUTEP, esa construcción sindical ha permitido a los Maestros y Maestras exigir al Gobierno de turno derechos, que han sido postergados históricamente. Sin embargo, los maestros y maestras siguen descontentos aun con los propios dirigentes debido a muchas razones basadas en los siguientes hechos:

- 1972 en un Congreso de unificación magisterial realizado en el Cusco surgió el SUTEP, surgen también los oportunistas que aprovechan la dirigencia para hacer de ella un trampolín a candidaturas, luego gran parte se alejó del sindicato con propiedades y empresas.
- 1984 negocian la Huelga del Magisterio a cambio de la Administración total de la Derrama Magisterial.
- 1988 vendieron la Huelga a cambio del D.S. N° 021-88 que privatiza la Derrama Magisterial convirtiendo a Patria Roja-MNI en los nuevos empresarios de la Banca Privada (evitaron su publicación en el diario El Peruano) en esta establecía lo siguiente: "*la Derrama Magisterial del Sector Educación es persona jurídica de derecho privado con autonomía administrativa y económicamente financiera*". Es decir se convertía en empresa privada, de los 24 "dirigentes" del CEN de SUTEP "Patria Roja".
- 1991 otra vez negocian la Huelga a cambio de la INDEXACIÓN: Que es el aumento de las aportaciones mensuales a la Derrama Magisterial al 1% de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) Siendo secretario general Ramos Bosmediano.
- 2001 se opusieron a la huelga a cambio de la R.M. N° 371 - 26/07/2001; que modifica los artículos que "AUTORIZA" a disponer del 25% de los bienes y aportaciones de todos los maestros. "Artículo 13° inciso n) comprar y vender bienes así como aprobar la enajenación del activo fijo cuando afecte el 25% del patrimonio inmobiliario".
- La huelga del año 2003: respecto a la autonomía de la derrama magisterial, licencias sindicales, adquisición de computadoras vía derrama Magisterial, convenios de capacitación con el SUTEP, entre otros.
- Año 2018, el CEN del SUTEP se reúne con la Ministra de Educación y la PCM negociando la huelga surgida en las regiones, en base a ofrecimientos de parte del gobierno, los mismos que hasta la fecha no se hacen realidad.

Los acontecimientos anotados hacen deducir que el magisterio nacional siempre ha estado en pos de mejoras laborales, las que se han orientado no solo a retribuciones

económicas sino que han abordado aspectos relacionados con los estudiantes y las comunidades sin embargo, las diferentes políticas de los gobiernos de turno no han hecho las concesiones de las peticiones realizadas ya sea de manera legal documentaria o mediante acciones de fuerza como las huelgas, a cambio han recibido represiones y maltratos tanto psicológicos como laborales y económicos, maltrato que se ha manifestado en expresiones agresivas como la vertida por el presidente García Pérez cuando públicamente se expresó para los profesores con el adjetivo de “come echados”, amenazas de despido para los que acatan los paros y huelgas, traslados disciplinarios algunos docentes, negativas a reasignaciones de interés personal, aplicaciones de evaluaciones descontextualizadas y maltrato salarial.

Los aspectos mencionados no son ajenos a la plana docente de la I.E. objeto de la investigación, aspecto que ha redundado en la desmotivación de los docentes para ejecutar su labor.

Ante tal situación la investigadora ha ejecutado un programa con talleres motivacionales, para mejorar la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. “El Regalado”. Actividad que se ha basado en las siguientes teorías.

- Teoría del factor dual de Herzberg. Cuyos planteamientos centrales son que: El total de necesidades de los sujetos, se puede agrupar en dos grupos, de los cuales el primero está formado por los llamados factores motivadores o satisfactores y el segundo está referido a los factores higiénicos o llamados también insatisfactores
- La jerarquía de necesidades de Abraham Maslow. Que establece que aparte de las evidentes necesidades de agua, aire, comida y sexo, los sujetos tienen cinco grupos de necesidades: las fisiológicas, las de seguridad y reaseguramiento, la de amor y pertenencia, la de estima y la de actualizar el sí mismo.

Las teorías científicas que sustentan la investigación han sido utilizadas para:

- Diagnosticar la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. “El Regalado”
- Describir y analizar el problema de investigación.
- Elaborar los instrumentos de recolección de información para ejecutar la investigación

- Planificar, implementar y ejecutar un programa de talleres motivacionales para mejorar la satisfacción laboral en los docentes de la I.E. “El Regalado”
- Evaluar la realidad cambiada.

Aporte teórico. La investigadora luego de hacer un diagnóstico de la situación de la satisfacción de los docentes de la I.E. “El Regalado” determinó que éstos se encuentran desmotivados para ejecutar su labor, esta desmotivación es consecuencia de la insatisfacción laboral sentida por la totalidad de los docentes, lo que redundará en el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes que son los usuarios del servicio educativo.

Por ello en base a las teorías mencionadas, considera que si se motiva de manera pertinente a los docentes éstos tendrán una percepción diferente de la labor que desempeñan y en consecuencia se mejorará su nivel de satisfacción laboral, es decir se debe buscar que los docentes se sientan importantes como actores fundamentales de la educación de la sociedad y del cambio que debe generarse en ella, es decir se debe potenciar su capacidades a través de la motivación tanto intrínseca como extrínseca, lo que guarda directa relación con los factores satisfactores de la teoría dual, tratando de evitar los factores insatisfactores de la misma teoría.

Además en el marco de la teoría de las necesidades propuesta por Abraham Maslow, se debe hacer comprender a los docentes que el máximo nivel de la pirámide de necesidades humanas, elaborada en relación con la jerarquía o importancia las necesidades humanas propuestas en esta teoría; está referido a las necesidades de autorrealización personal, depende exclusivamente del ánimo con el que se enfrente el proceso potenciación de sus capacidades personales en aras de perfeccionamiento, para lo cual es necesaria una motivación fundamentalmente intrínseca, es decir que depende de cada uno en función de la comprensión del entorno y de la importancia de la labor para la cual fueron formados profesionalmente.

Propuesta práctica. En base a lo anotado la investigadora ha realizado la siguiente propuesta.

- Planificar, implementar y ejecutar un programa de talleres motivacionales para mejorar la satisfacción laboral en los docentes de la I.E.P. “El Regalado”

1.3. CARACTERÍSTICAS DEL PROBLEMA

Las diferentes manifestaciones de la ejecución de la labor docente en nuestro país, hacen notar que las diferentes actividades que realizan los docentes en el ejercicio de su labor hagan notar que se encuentran altamente insatisfechos porque como dice García A.; es lógico pensar que el docente que se ve obligado a permanecer en esta profesión por falta de otras mejores alternativas y que no se siente valorado socialmente, ni apoyado administrativamente; no esté muy motivado para cambiar su actuación como profesor.

Sin embargo se puede establecer que las condiciones económicas no son la principal causa de satisfacción o insatisfacción; sino que la satisfacción laboral fundamentalmente se deriva de la naturaleza del trabajo en sí, la misma que puede coexistir con insatisfacciones relacionadas con las circunstancias u otras características extrínsecas a la tarea que se realiza.

En consecuencia se deduce que, si un docente se da cuenta que para el ejercicio de su labor cuenta con los insumos fundamentales, no le prestará mucha atención a su índice remunerativo, ya que basará su accionar en el logro de sus objetivos sociales, toda vez que se da cuenta que es apreciado tanto por la sociedad a la que sirve como por los órganos formales que se relacionan con la educación.

La satisfacción laboral, como se detalla en el marco teórico, es la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos y depende de una serie de factores, entre los que se cuentan:

- La naturaleza del trabajo en sí, es decir de la inmanencia del trabajo que se realiza, en cuanto el docente debe ser consciente que muchos de los objetivos que persigue se logran en forma paralela al ejercicio de su labor.
- Sistemas de recompensas justas. Se considera que respecto a la satisfacción laboral existen dos clases de recompensas: las extrínsecas y las intrínsecas. Las primeras se relacionan con el sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización además de los elogios y los reconocimientos por parte de los superiores. Las intrínsecas se

vinculan a las experiencias internas del trabajador e incluyen a los sentimientos de competencia y al orgullo por la labor bien realizada.

- Condiciones favorables de trabajo. Que se refiere a que el ambiente de trabajo debe brindar bienestar personal y facilitar la realización óptima de sus labores
- Colegas que brinden apoyo - Satisfacción con la supervisión. Se relaciona con la relación que tienen los trabajadores (docentes) con sus pares y/o con los responsables de la supervisión de su trabajo, la misma que en la mayoría de los casos aún se ejecuta en base a los criterios tradicionales, sin tener en cuenta que las actuales concepciones de la supervisión ya no la fiscalización autoritaria, sino el acompañamiento y monitoreo eficaz, en el marco del asesoramiento orientativo.

Los docentes de la I.E. “El Regalado”, sienten que ninguno de los factores mencionados como parte de la satisfacción laboral, se manifiesta de manera eficaz,. Lo que ha traído como consecuencia la desidia en el ejercicio de su labor; actitud que se contrapone con el carácter tético de la educación, cuyo fin fundamental es el de lograr la formación integral del ser humano.

Ante tal situación se planificó, implemento y ejecutó un programa de talleres motivacionales a fin de mejorar la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa en la que se ejecutó la investigación.

Las actividades correspondientes a este taller, se orientaron a motivar a los docentes de tal manera que asuman de manera consciente la importancia de su labor, ellos comprendieron que pese a su pésima remuneración, se puede obtener satisfacciones tanto intrínsecas como extrínsecas, intrínsecas en cuanto se tiene orgullo por el éxito de sus estudiantes y extrínsecas por cuanto ante el éxito escolar de sus hijos, son apreciados por los padres de familia y por la comunidad en general; con ello los docentes han comprendido que de manera paralela se llega a la satisfacción de las necesidades de autorrealización, consideradas por Abraham Maslow, como las de mayor importancia en la pirámide de las necesidades personales.

1.4. METODOLOGÍA

La investigación se enmarca en el paradigma Socio-crítico; con carácter Propositivo - aplicativo, porque observa y analiza una realidad en base a teorías científicas y como consecuencia de ello planifica, implementa y ejecuta un Programa de Talleres motivacionales.

La investigación científica tiene como finalidad primordial el conocimiento objetivo de la realidad para contribuir con ello a la formación multidisciplinar de la persona que realiza la investigación; desde esta perspectiva es indispensable tener conocimiento del tipo de investigación que se va a realizar.

El presente trabajo de investigación científica, según su finalidad es aplicada, porque con su ejecución pretende solucionar problemas, los mismos que pese a tener similitudes en diferentes realidades, son singulares en su esencia, proceso y consecuencia.

Según Hernández y Fernandez (2014) la investigación aplicada es un conjunto de procesos sistemáticos críticos y empíricos que se aplica al estudio de un fenómeno o problema con el fin de solucionarlo

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación tiene un diseño cuasi experimental según (Velásquez F., 2007) Los cuasi experimentos se caracterizan porque si bien es posible la manipulación de, al menos una variable independiente, la formación de los grupos no se realiza al azar, porque ya estaban formados de esa manera antes de la investigación o por otras razones que impiden cumplir, con total rigurosidad con el requisito de control o validez interna del experimento.

Específicamente tiene diseño cuasi experimental, pre prueba y post prueba, con un solo grupo.

- Pre prueba; Observación de entrada a la muestra de estudio.
- Post prueba: Constituida por la observación que se hará, después de haber ejecutado el programa de talleres motivacionales con los docentes de la I.E.P. “El Regalado” – Tumbadén – San Pablo.

- Diseño de pre prueba – post prueba con un solo grupo:

O1 ---- X ----- O2

Donde

- O1 : Representa a la observación de entrada
- O2 : Representa a la observación de salida, es decir después de la aplicación del programa de talleres motivacionales. Es decir representa la realidad cambiada
- X : Es la variable independiente (Programa de Talleres Motivacionales)

POBLACIÓN Y MUESTRA.

La población y la muestra de estudio para la presente investigación son coincidentes en todos los aspectos y estará conformada por todos los docentes I.E.P. “El Regalado” – Tumbadén – San Pablo en un total de 08.

TABLA 01
Distribución de docentes de la I.E.P. “El Regalado” – Tumbadén – San Pablo
según sexo

Indicador	Cantidad de docentes de la I.E.P. “El Regalado” – Tumbadén – San Pablo	
Sexo	f	%
Varones	4	50
Mujeres	4	50
Total*	8	100

Fuente: C.A.P. docentes I.E.P. “El Regalado” – Tumbadén – San Pablo - 2018

* En el total no se incluye a la investigadora

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

OBSERVACIÓN. Se realizó por medio de una ficha de observación para registrar de

manera sistemática el comportamiento de los involucrados en el trabajo

APLICACIÓN DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC: Se realizó mediante una tabla que incluye los parámetros o indicadores considerados para medir la satisfacción laboral de los docentes involucrados en la investigación

FICHAJE: Se realizó con la finalidad de recoger información pertinente para la investigación, Se utilizaron las fichas textuales y bibliográficas,

TRABAJO DE GABINETE: Estuvo referido a la elaboración de los instrumentos de acopio de información entre los cuales se encuentran las fichas textuales y bibliográficas, además de la ficha de observación

TRABAJO DE CAMPO: Estuvo referido a la aplicación de los instrumentos con la finalidad de obtener toda la información necesaria para la investigación.

ANÁLISIS DE LOS DATOS

Para el análisis de los datos se siguieron los siguientes pasos:

Seriación: Se ordenaron los datos recogidos mediante la aplicación de los instrumentos. .

Codificación: Estuvo referida al ordenamiento de los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos.

Tabulación: Consistió en la elaboración de tablas estadísticas con los datos recogidos.

Elaboración de gráficos: El contenido de las tablas nos permitieron elaborar gráficos. Las tablas y gráficos, fueron analizados e interpretados.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS, EPISTEMOLÓGICOS Y CIENTIFICO- TECNOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 BASE TEÓRICA

Antecedentes del estudio

- Publicación en la Revista de Docencia Universitaria de la Universidad Politécnica de Valencia. Vol.13 nº1 (Enero-Abril, 2015). Artículo Monográfico.- "Epistemologías Docentes". "Satisfacción y motivación del profesorado en el primer curso en grados de ciencias sociales".

Autores:

Triadó Ivern, Xavier M. Doctor en Ciencias Económicas por la Universidad de Barcelona

Aparicio Chueca, Pilar. Licenciada en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad de Barcelona. Doctor en Administración de Empresas por la misma universidad.

Freixa Niella, Montserrat. Profesora del departamento Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación de la Facultad de Pedagogía de la Universidad de Barcelona.

Torrado Fonseca, Mercedes. Directora, del departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación de la Universidad Politécnica de Valencia

Resumen

Existen interesantes y numerosos estudios que ahondan sobre la influencia de un conjunto de factores (personales, sociales, institucionales, etc.) como facilitadores e inhibidores de una adecuada transición académica desde la perspectiva del alumnado. El presente trabajo describe el proceso de ajuste académico a la universidad desde la perspectiva del profesorado del primer año. Conocer las opiniones de quienes han sido el referente de entrada de estudiantes de nuevo acceso en asignaturas obligatorias del primer año puede contribuir a arrojar luz sobre la necesidad de establecer un perfil –o perfiles– de profesorado en función, no sólo, de las características de la disciplina a impartir sino, también, del perfil del alumno y de las características de los grupos clase.

Para ello, se ha administrado una encuesta “on-line” a todo el profesorado de primer curso de los grados de Administración y Dirección de Empresas (ADE) y de Pedagogía de la

Universidad de Barcelona al finalizar el curso 2010-11 obteniendo una tasa de respuesta del 45%. Mediante diversas técnicas estadísticas se ha analizado las relaciones entre las diferentes variables estudiadas considerando como referencia de análisis el grupo clase.

De los resultados se desprende que los factores relativos al contexto docente son los que mayor incidencia presentan en la satisfacción del profesorado del primer año frente a la influencia negativa que ejerce la preparación académica previa de los alumnos. A partir de una reducción dimensional del conjunto de variables sociodemográficas y de contexto de la muestra del profesorado, se han obtenido cuatro factores: coordinación y funcionamiento de la docencia, condiciones de la docencia, experiencia docente y el género del docente.

A modo de conclusión, los resultados ponen de manifiesto que la motivación e implicación docente del profesorado del primer año tiende a decrecer a lo largo del curso académico. Este artículo pretende resaltar este punto y sugerir algunos campos de mejorar para los docentes de primer curso y aquellos que tienen responsabilidades de coordinación.

Palabras clave: Satisfacción docente en la universidad; profesorado universitario; análisis en componentes principales; retención alumnado

Comentario: La dedicación de los docentes en la ejecución de su labor pedagógica, decrece en la medida que se ejecuta sobre todo cuando no hay la suficiente motivación tanto extrínseca como intrínseca, ello redundará a que los ejecutores del acto educativo se sientan insatisfechos con lo que hacen y con los resultados de ellos.

- Tesis de maestría en administración: “Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de El Salvador”. Universidad de Montemorelos. 2009

Autora: Rivas H, María J.

Resumen:

Para el grado de satisfacción. Los docentes tuvieron una autopercepción entre satisfecho a muy satisfecho. Para el nivel de desempeño, los docentes se autopercebieron

entre casi siempre y siempre.

La autopercepción que tienen los docentes del nivel de desempeño y el género, tipo de institución donde estudió, tipo de empleo y campo donde laboral. Parece que el nivel de desempeño no hace diferencia significativa respecto a las variables demográficas en los docentes.

No se encontró relación significativa entre el grado de satisfacción y la edad de los docentes. Se puede concluir que la edad no está relacionada muy significativamente con el grado de satisfacción de los docentes encuestados.

Se encontró relación significativa entre la autopercepción, que tienen los docentes del nivel de desempeño y la edad de los docentes.

El grado de satisfacción laboral parece tener un grado de relación significativo con el nivel de desempeño de los docentes. Los resultados sugieren que a mayor grado de satisfacción le corresponde un mejor desempeño en sus labores docentes. También podría insinuar que al disminuir la satisfacción disminuye el nivel de desempeño.

Palabras clave: Satisfacción, desempeño laboral.

Comentario: La satisfacción que sienten los docentes no tiene una relación directa con aspectos estrictamente personales como el etéreo o biológico pero si con el reconocimiento de los comprometidos en la ejecución del servicio que brinda el poner en práctica la profesión para la cual fueron formados.

- Publicación en la revista de educación, de la Universidad de Educación a Distancia – Ministerio de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de España. Septiembre – Diciembre 2007. “Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional”.

Autores:

Anaya N, Daniel. Doctor en Ciencias de la Educación. Director del Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación II de la UNED.

Suárez R, José M. Doctor en Psicopedagogía. Profesor Titular de Universidad Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)

Resumen.

La investigación ha estado dirigida a evaluar la satisfacción laboral de los profesores españoles de educación infantil, primaria y secundaria. Se ha centrado el interés en aportar datos que sirvan para que los responsables oportunos adopten, si resultara pertinente, medidas eficaces en pro de su mejora. La investigación, que contó con una muestra de 2.562 profesores distribuidos por toda la geografía nacional, se centró, en un primer paso, en la obtención de un modelo de satisfacción laboral subyacente al profesorado a partir de la importancia que los profesores otorgaron a 44 aspectos relacionados con su trabajo, y seleccionados sobre la base de trabajos previos como componentes del constructo. Los anteriores resultados y los posteriores trabajos de factorización dieron lugar a un modelo que constaba de 32 facetas de satisfacción laboral (nivel I o inferior), organizadas en torno a cinco dimensiones (nivel II o intermedio), y que se aglutinan, finalmente, en un nivel de satisfacción laboral global o de constructo (nivel III o superior). Este modelo fundamenta la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP), que evalúa la satisfacción laboral para los tres niveles anteriormente citados a partir del grado en el que el sujeto considera que en su actual trabajo como profesor se dan los hechos referidos en las 32 facetas que lo componen. La ESL-VP cuenta con datos que soportan una adecuada validez tanto de constructo, como convergente y discriminante, y presentan una buena consistencia interna. Los resultados obtenidos con la ESL-VP indican en nuestro profesorado una satisfacción laboral global media-alta, pero con fuertes discrepancias en cuanto a la dimensión y la faceta.

Palabras clave. Satisfacción laboral, profesores, evaluación, instrumentos de medida, validación, profesión docente.

Comentario: Las dimensiones principales de la satisfacción laboral son el diseño del trabajo, las condiciones de vida asociadas al trabajo, la realización personal, la promoción y superación y el salario; en consecuencia si los docentes no sienten que esas dimensiones no cumplen con sus expectativas, se sentirán desmotivados para y en la ejecución de su labor.

- Publicación en la revista Kaleidoscopio del Instituto Superior Pedagógico E.J. Varona. La Habana-Cuba. Jul -Dic, 2006. “La motivación: varilla mágica de la enseñanza y la educación”.

Autor

González Serra, Diego J. Licenciado en Psicología. Doctor en Ciencias Psicológicas

Resumen.

El trabajo intenta acercarse al concepto de motivación y su importancia en la enseñanza y la educación escolar. Todo maestro es un factor motivacional. Quizás él no lo sepa, pero en realidad está cargado de una fuerza especial que moviliza de manera tremenda, o frena y desmotiva, que satisface profundamente al escolar o lo llena de frustración, insatisfacción o resentimiento. Aquí queremos alertar al maestro sobre esa fuerza tremenda que lleva en sí, que él posiblemente desconoce y que puede hacerlo feliz o infeliz, exitoso o fracasado a él y a sus alumnos.

Comentario: Es sabido por todos que las diferentes tareas humanas son sociales por naturaleza y que para que sean efectivas deben ejecutarse con plena disposición la misma que depende de una motivación pertinente, ello acarreará la satisfacción de la persona con la ejecución de su labor; en consecuencia si los docentes se sienten satisfechos en todas sus dimensiones, ejecutarán su labor con toda su dedicación lo que redundará en la construcción de aprendizajes significativos en los estudiantes.

- Tesis de Maestría en Gestión de la Educación - Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado- 2012. “Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07 en Lima – Perú”.

Autora: Ventura C, Zully M.

Resumen

El trabajo pretende iniciar una reflexión y análisis acerca de las percepciones de

satisfacción laboral de los Docentes Directivos de cuatro Instituciones públicas del nivel inicial. Para ello, se presenta el caso de las docentes que trabajan en instituciones que cuentan con siete o menos secciones y que se encuentran enmarcadas dentro del Decreto Supremo N° 005-2011-ED emitido por el Ministerio de Educación, titulado: “Normas para el proceso de racionalización de plazas de personal docente y administrativo en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica y Técnico Productiva”, en donde se indica, que una de las docentes deberá asumir las funciones de Dirección y contar con una sección a cargo. Esto implica que la docente, que antes trabajaba 25 horas pedagógicas semanales deberá ahora desempeñar una jornada laboral de 40 horas cronológicas no repercutiendo necesariamente en un reconocimiento salarial debido a que, en la mayoría de los casos, las docentes pertenecen al Régimen Laboral de la Ley del Profesorado, (la misma que no incluye un presupuesto para los trabajadores que asumen las funciones de un director y no el puesto debido a los criterios de racionalización de personal expuestos en la norma) A partir de esta situación, la pregunta que guió la investigación fue ¿Qué sucede con la docente que asume este encargo en lo referido a su satisfacción en el trabajo? si ambos cargos, el de Docente y Directivo son complejos en sí mismos y que, por otro lado, tenga marcadas diferencias en el reconocimiento social y económico debido a la existencia de dos Leyes que norman su salario y condiciones.

La investigación tiene inspiración en el enfoque inductivo para la construcción teórica como es la Grounded Theory. Este enfoque se enmarca dentro de la esfera cualitativa que permite construir el conocimiento desde la realidad empírica, de modo que se hace posible sustentar la construcción de aproximaciones teóricas referidas a las percepciones de satisfacción laboral en los casos seleccionados otorgándoseles libertad para expresarse y manifestarse. Por otro lado, nuestra investigación, al tener un nivel exploratorio, debido a la ausencia de estudios referenciales en nuestro país, sirve como un acercamiento flexible pero también riguroso al tema de la satisfacción laboral de docentes directivos del nivel inicial.

El objetivo que ha orientado y guiado la investigación es: Analizar las percepciones sobre satisfacción laboral de los docentes-directivos con sección a cargo de cuatro Instituciones de Educación Inicial pertenecientes a la UGEL 07.

La investigación concluye que las percepciones de satisfacción laboral de las docentes

directivos se manifiestan inicialmente de forma intrínseca estimuladas por el puesto en cuanto asumen el cargo. Estas percepciones, tienen que ver con las oportunidades que tienen para asumir retos y aprender competencias de gestión directiva. Sin embargo, la Norma de Racionalización ocasiona insatisfacción laboral en los factores de contexto laboral referidos a la ausencia de reconocimiento social, salario, condiciones y carga laboral, relaciones con colegas, subordinados y estudiantes, las mismas que influyen y afectan de modo desfavorable en la vida personal y la salud de las Docentes Directivos.

Palabras clave: Satisfacción en el trabajo, Directores de escuelas, Administración escolar, Gestión educativa.

Comentario: El ascenso o promoción de los docentes a cargos directivos, son motivacionales personales pero si no van acompañados del correspondiente incremento salarial acorde con el incremento de las exigencias laborales, pierden el carácter motivacional lo que va en desmedro de la calidad del servicio educativo y en consecuencia de la formación integral de los estudiantes.

- Tesis de Maestría en Psicología – Universidad Nacional Mayor de San Marcos (2002): “Las motivaciones psicosociales en un modelo evaluativo del comportamiento laboral de docentes de centros educativos en la USE N° 01 de Cerro de Pasco”.

Autor:

Carrillo Flores, Jorge Wilfredo

Resumen

En la psicología educativa la motivación es un aspecto estudiado más bien en alumnos que en docentes, más en Lima que en provincias o zonas rurales y está relacionado mayormente al desempeño que al comportamiento, sin embargo éste puede ser también explicado simultáneamente por la psicología organizacional, asumiéndose así un enfoque interdisciplinario. En tal sentido se plantea la investigación en los siguientes términos: ¿cuáles son los factores y niveles de motivación psicosocial que caracterizan al docente de la USE N° 01 de Cerro de Pasco?. Ante ello, el propósito del estudio fue describir el perfil de los niveles de los factores motivacionales que presentan los docentes, mientras que los

supuestos básicos enunciaban si existían o no diferencias significativas en los puntajes medios alcanzados en los niveles de los factores motivacionales al considerarse variables demográficas, ocupacionales y zonales. Se define las motivaciones psicosociales como un proceso mediador y dinámico que integra componentes subjetivos (nivel de activación, expectativa y satisfacción) y objetivos (nivel de ejecución e incentivo) que influyen en la dirección y aprendizaje del comportamiento. Se asume un marco teórico e histórico de la psicología de la motivación que se combina con la adaptación de un instrumento psicológico sobre las motivaciones psicosociales cuyos niveles a su vez se equiparan con los elementos adoptados en el modelo evaluativo de las motivaciones del comportamiento laboral. Los referidos niveles son: la activación, la expectativa, la ejecución, el incentivo y la satisfacción y, constituyen los componentes de medida de los factores motivacionales de aceptación social, reconocimiento social, autoestima, autodesarrollo, poder y seguridad. El tipo de investigación es descriptivo-comparativo, la muestra estuvo conformada por 463 profesores seleccionados de diversos centros educativos ubicados en la USE N° 01 de Cerro de Pasco, las técnicas de muestreo fueron estratificada y aleatoria simple. El instrumento que se aplicó previa adaptación y eliminación de ítems por jueces fue la Escala de Motivaciones Psicosociales de J. L. Fernández (España, 1987) que permitió medir los niveles y factores motivacionales referidos, éstos a su vez constituyeron las variables dependientes, mientras que las variables independientes atributivas fueron el sexo, la edad, el nivel magisterial, la especialidad educativa y la zona de desarrollo. Los datos de la Escala fueron sometidos a la media aritmética, desviación estándar y t de Student a un nivel de confianza de 0.01 y 0.05. Se elaboraron los baremos así como las tablas y gráficos de los resultados más relevantes para la respectiva contrastación de hipótesis hallándose en la muestra total que el nivel de incentivo es alto en los factores de Reconocimiento Social, Aceptación Social y Autodesarrollo, mientras que el nivel de Activación en el factor de Aceptación es bajo. Por otro lado, el nivel de Satisfacción fue menor en los factores de Aceptación Social, Reconocimiento Social, Autoestima y Autodesarrollo. Cuando se analizaron los resultados por variables, encontramos que la edad, el nivel magisterial y la especialidad no influyen mayormente en los factores motivacionales, pero si se hallaron diferencias significativas con relación a la variable sexo o género, a favor de los varones en comparación con las mujeres; también se encontró diferencias significativas en relación a la variable zona de desarrollo, a favor de la zona urbana en comparación a la zona rural.

Palabras clave: Profesores, Psicología, Enseñanza, Aspectos psicológicos

Comentario: La labor docente aun cuando es de gran importancia para el desarrollo social no cuenta con los suficientes incentivos externos que lo configuren como un sujeto satisfecho en y con la ejecución de su labor; esos factores externos tienen relación con la ubicación de los lugares de trabajo, la realización personal, profesional y familiar, además de los reconocimientos sociales y económicos; si no cuenta con ellos se corre el riesgo de que el docente se sienta insatisfecho y en consecuencia los efectos de su labor no sean los esperados.

3.2. BASES TEÓRICAS

Fundamentos filosóficos, científicos y tecnológicos del estudio

Teorías de motivación que explican la satisfacción laboral

Teoría del factor dual de Herzberg (Herzberg, Mausner y Snyderman 1967). Sus investigaciones estuvieron orientadas al ámbito laboral.

En esta teoría se afirma que el total de necesidades de los sujetos, se puede agrupar en dos grupos distintos los mismos que son independientes uno del otro; de los cuales la influencia en la conducta de los sujetos también es diferente. El primer grupo está formado por los llamados factores motivadores o satisfactores, ellos intervienen en el contenido del trabajo, y son los siguientes: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad.

El segundo grupo, está referido a los factores higiénicos o llamados también insatisfactores, su influencia no es muy significativa pero generan descontento en el empleo, se relacionan con el ambiente del empleo o trabajo, es decir abarca el ambiente externo del mismo, son: la política de la organización, la calidad de la supervisión, las relaciones con los compañeros, los supervisores y subordinados, el salario, la seguridad en el empleo o trabajo, las condiciones de trabajo y la posición social.

A través de encuestas se verificó que cuando los trabajadores interrogados se sentían bien en su trabajo, hacían depender esta situación de ellos mismos, porque enumeraban características o cualidades internas como: los logros, el reconocimiento, el trabajo mismo,

la responsabilidad y los ascensos. En contraposición cuando la situación era de insatisfacción, la atribuían a factores externos como: condiciones de trabajo, política de la organización y relaciones personales. Así se comprobó que los factores motivantes no son los mismos que los que desmotivantes, por considera que los factores se agrupan en:

- Factores higiénicos, extrínsecos o ambientales: Son externos a la tarea y están determinados por el ambiente que rodea a los trabajadores y a la forma en que ejecutan su labor; en consecuencia nos son controlados por el trabajador.

Están considerados como los principales factores higiénicos: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos, etc.,

El empleo óptimo de ellos elimina la insatisfacción, pero no garantiza una motivación que se manifieste en esfuerzo y energía para el logro de los resultados esperados.

Herzberg et al (1967), destaca que sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de las personas, el trabajo es una situación desagradable y para lograr que las personas trabajen más, se puede premiar e incentivar salarialmente, o sea, se incentiva a la persona a cambiar de actitud respecto a la ejecución de su trabajo.

Según la investigación de Herzberg cuando los factores higiénicos se ejecutan en función de los intereses y comodidad de los trabajadores, se evita la insatisfacción de los mismos, y cuando ello no ocurre provocan insatisfacción.

- Factores motivadores, intrínsecos o de función: Están relacionados con el trabajo en sí mismo. Son controlados por el sujeto; porque se relacionan con lo que él ejecuta. El ambiente laboral genera sentimientos relacionados con el crecimiento personal, su reconocimiento profesional y la búsqueda de autorrealización mediante el desempeño de su trabajo. Las acciones y funciones son establecidas para alcanzar la eficiencia y como consecuencia de ello el incremento de la economía, estas acciones y funciones cortan las oportunidades de creatividad de los trabajadores. Ello provoca el desinterés y la falta de motivación de los trabajadores porque la empresa sólo brinda un espacio decente de

trabajo.

Cuando los factores motivacionales son óptimos influyen en el comportamiento de las personas de manera profunda y estable; y por el ello el autor los denomina factores de satisfacción.

Afirma que los factores que determinan la satisfacción profesional de los sujetos no tienen relación y son diferentes los factores que generan insatisfacción. Por ello considera que lo contrario a la satisfacción profesional no es la insatisfacción sino la carencia de satisfacción.

En conclusión, la teoría bifactorial planteada por Herzberg sostiene que:

- La satisfacción en el cargo es provocada por el contenido o las actividades que representan retos o estímulos de los roles que el trabajador desempeña: por ello se consideran como factores motivacionales o de satisfacción.
- La insatisfacción en el cargo es consecuencia del ambiente en el que se ejecuta la labor, del pago que se recibe por él, de los beneficios obtenidos, del control que de él se hace, de los demás trabajadores y de todo aquello que rodea al trabajador en el cumplimiento de sus funciones; por ello son denominados factores higiénicos.

Para generar motivación en el trabajo, el autor propone la variedad de tareas, que consiste en reemplazar las actividades básicas y simples por actividades de mayor complejidad, que representen desafíos y generen la satisfacción del trabajador, de esta manera el empleado continuará buscando su crecimiento personal.

Los denominados factores higiénicos tienen relación con los niveles que se ubican en la base de la pirámide elaborada por Maslow, para la clasificación de las necesidades humanas. Por el contrario los denominados factores motivadores se relacionan con los niveles más altos de la mencionada pirámide; es necesario aclarar que, en la base de la pirámide de Maslow se encuentran las necesidades fisiológicas, y en la cúspide las necesidades de autorealización.

Factores higiénicos	Factores motivadores
<ul style="list-style-type: none"> - Factores económicos: Incluyen sueldos o salarios y las prestaciones que reciben los trabajadores. - Condiciones físicas del trabajo: Incluyen la iluminación y la temperatura acordes con la labor a realizar ya la seguridad del entorno físico. - Seguridad: Dentro de este factor se considera prerrogativas que otorga el tiempo de servicios, procesos vinculados a los reclamos, normas justas para la realización del trabajo y la pertinencia de las políticas y de los procedimientos en base a los cuales funciona la organización. - Factores Sociales: Están representados por las oportunidades de interacción con los demás trabajadores. - Status: Entendido como el grado de consideración social, se relaciona con la denominación de los puestos de trabajo, la disponibilidad de ambientes propios y las prebendas. - Control técnico. Se relaciona con las capacidades personales y el uso de la tecnología en el ejercicio de su labor. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tareas estimulantes: Dentro de ellas se cuentan a la posibilidad que tiene el trabajador para actuar en función de su personalidad a fin de lograr su pleno desarrollo. - Sentimiento de autorrealización: Está constituido por la seguridad que tiene el trabajador, de que es parte activa del logro de los objetivos de la institución. - Reconocimiento de una labor bien hecha: Es la consecuencia de la opinión de los demás, acerca de que el trabajador ha realizado una labor importante - Logro o cumplimiento: Lo constituye la confianza personal en su capacidad para ejecutar acciones interesantes e importantes. - Mayor responsabilidad: Consiste en la ejecución de nuevas acciones tendientes a la ampliación de la función y en el control que se ejerza sobre la misma.

Según Herzberg, 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 concede poca importancia al estilo de administración y lo clasifica como factor higiénico.

Según ManagersHelp.Comp (s/a) Teoría de los dos factores de Herzberg, recuperado de <http://www.managershelp.com/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg.htm>; los factores organizacionales que inciden en la motivación son:

Normas de ascenso y calificación. Su elaboración toma como base el principio de justicia; deben estar plasmadas en un manual de calificaciones conocido por todos los trabajadores.

Logro del personal. Se debe facilitar que los trabajadores se sientan satisfechos con sus logros. En consecuencia la asignación de las tareas debe tener directa relación con las capacidades de cada uno.

Responsabilidad. Es función de la institución brindar a sus integrantes la oportunidad de asumir nuevas y mayores responsabilidades, lo que será complementado con acciones de autocontrol.

Estructura administrativa. Cuando la organización institucional es grande y está constituida por muchos niveles, se debe propiciar una comunicación fluida a través de mecanismos sencillos lo que hará más fácil la coordinación entre los diferentes niveles.

Supervisión. El responsable formal de esta actividad debe demostrar capacidad de liderazgo y poseer autoridad en el campo para orientar y capacitar a los trabajadores. Caso contrario generará desmotivación entre los trabajadores.

Las comunicaciones. Es importante que los integrantes de la institución siempre estén informados de todo lo que concierne a su funcionamiento, a fin de que puedan proponer alternativas de solución a la problemática en caso existiera, caso contrario continuarán con el ejercicio de su labor ya que ello contribuye al logro de los objetivos institucionales.

Reyes, B. Diana (2011), establece la aplicación de la teoría de Herzberg a la educación, en los siguientes términos.

En la educación, se aplica la teoría de Herzberg cuando los docentes utilizan los factores para modificar el escenario de enseñanza-aprendizaje buscando el logro de los objetivos, el reconocimiento del docente y de los estudiantes y la apreciación del trabajo

como algo interesante.

La importancia de la propuesta de Herzberg respecto a la motivación se encuentra en el enriquecimiento de tareas. Porque el trabajo rutinario y sin desafíos no sólo denigra y genera pasividad o violencia en quienes lo realizan sino que además carece de calidad y puede provocar ausentismo.

Los denominados factores higiénicos y los denominados motivadores están separados por un punto neutro; el mismo que se caracteriza porque en él no hay insatisfacción, ni motivación. A partir del punto neutro, la motivación aumenta a medida que se satisfacen las necesidades de realización de los involucrados en la labor.

Para el enriquecer las tareas se recomienda:

1. Eliminar ciertos controles sin afectar la responsabilidad de su aplicación.
2. Incrementar la responsabilidad del trabajador respecto al ejercicio de su labor
3. Asignar un área de trabajo con características/cualidades propias
4. Otorgar al trabajador mayor autoridad y mayor libertad para ejecutar su labor
5. Dar a conocer al trabajador periódicamente los resultados del cumplimiento de sus tareas
6. Asignación de nuevas tareas y de mayor dificultad a los trabajadores
7. Otorgamiento de labores especiales al trabajador, que le permitan su crecimiento profesional.

Teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow

Como consecuencia de sus experimentos con monos, Maslow estableció que las necesidades de los seres humanos pueden ser ordenadas jerárquicamente; y a partir de ello

creó su ahora famosa jerarquía de necesidades. (Gautiere & Boeree, 2003)

Aparte de tener en cuenta las evidentes necesidades de agua, aire, comida y sexo, el autor incluyó cinco grupos de necesidades: las fisiológicas, las de seguridad y reaseguramiento, la de amor y pertenencia, la de estima y la de actualizar el sí mismo.

Las necesidades fisiológicas. Incluyen las que tienen los seres humanos de oxígeno, agua, proteínas, sal, azúcar, calcio y otros minerales y vitaminas (imprescindibles para la vida). Incluye la necesidad del mantenimiento equilibrado del PH (su desequilibrio puede provocar la muerte) y del equilibrio de la temperatura corporal. Otras necesidades que se incluyen en este grupo son aquellas que están dirigidas a la actividad, al sueño, al descanso, a la eliminación de los desperdicios orgánicos, a la evitación del dolor y a la práctica de relaciones sexuales.

Basado en sus investigaciones Maslow considera que las anotadas tienen carácter individual, y que su insatisfacción conduce al sujeto a buscar cosas que las satisfagan o sustitutos que cumplan la misma función.

Las necesidades de seguridad y reaseguramiento. Estas necesidades aparecen luego de la compensación de las necesidades fisiológicas. Ya que la persona se preocupará en encontrar y usar “cosas” que le otorguen seguridad, protección y estabilidad; puede llegar a sentir la necesidad de estructura, de limitaciones y orden.

En contraste podría preocuparse no por satisfacer sus necesidades fisiológicas sino por sus temores y ansiedades. En algunas sociedades los adultos manifiestan estas necesidades en la consecución de casa o de lugares seguros para vivir; en la búsqueda de estabilidad laboral y en la posesión de seguros de vida y de respaldo a su situación de jubilado.

Las necesidades de amor y de pertenencia. Cuando los dos primeros grupos de necesidades se complementan en su satisfacción; aparecen otras como la necesidad de tener amistades, pareja, hijos y relaciones de afecto en general, incluyendo la sensación general de pertenencia al grupo o grupos. En oposición el sujeto se vuelve muy solitario y ansioso socialmente.

Estas necesidades se manifiestan en el deseo de pertenecer a diferentes grupos entre los que destacan: la familia, la comunidad, la iglesia, a pertenecer a una pandilla o a una organización social; se incluye la elección de la carrera u ocupación.

Las necesidades de estima. Después las personas se preocupan por su autoestima. Maslow consideró dos tipos de necesidades de estima, una baja y otra alta. La primera está referida al respeto de los demás y a las necesidades de estatus, de fama, de gloria, de reconocimiento, de atención, de reputación, de apreciación, de dignidad e incluso de dominio sobre otros. La segunda incluye las de auto respeto, incluyen sentimientos como confianza, competencia, logros, maestría, independencia y libertad.

La manifestación negativa de estas necesidades trae como resultado una baja autoestima y la generación del complejo de inferioridad. En la sociedad actual, la mayoría de actores sociales tienen lo que necesitan en atención a sus necesidades fisiológicas y de seguridad. Sin embargo es una fortuna que casi siempre tengan un poco de amor y sean considerados como parte de algún grupo.

Maslow denomina a los cuatro niveles anteriores necesidades de déficit o Necesidades - D. Es decir si no tenemos algo, sentimos la necesidad de ello. Pero lo tenemos no sentimos nada. Por lo tanto deja de ser motivante.

Maslow explica estos niveles en términos de homeostasis, principio a través del cual actúa nuestro termostato de forma equilibrada: por ejemplo cuando hace mucho frío, se enciende la calefacción; y, cuando hace mucho calor, se la apaga. Igualmente, en nuestro organismo, cuando falta alguna sustancia, se desarrolla un fuerte deseo por ella; y, cuando se consigue lo suficiente se detiene o desaparece ese deseo.

Considera que todas las necesidades son vitales, incluido el amor y la estima porque son necesarios para la buena salud; establece que todas estas necesidades tienen construcción genética en todos los seres humanos, y las denomina necesidades instintoides o casi instintivas.

Si consideramos el desarrollo general, podemos establecer que actuamos en estos niveles de necesidades como si fueran estadios. Así en un neonato el centro de las

necesidades radica en lo fisiológico. Luego el ser humano reconoce que necesita estar seguro. Después, busca atención y afectividad. Posteriormente, busca la autoestima; todo ello durante los dos primeros años de vida.

Si la persona enfrenta condiciones de estrés o cuando su supervivencia es amenazada, puede regresar a un nivel menor de necesidad. Por ejemplo cuando su empresa quiebra, puede buscar atención. Si su familia lo abandona, necesita amor. Cuando alcanza el éxito, puede suceder que inmediatamente le preocupe el dinero.

Todo ello puede suceder en la sociedad: cuando la sociedad cae de manera rápida y violenta, sus integrantes piden a un nuevo líder para que los conduzca y haga las cosas de manera correcta. En una situación de guerra, ante un bombardeo, buscan seguridad; cuando la comida escasea, sus necesidades urgen de mayor atención.

Se ha sugerido que el análisis de la filosofía del futuro de las personas, nos puede brindar información respecto a la satisfacción o insatisfacción de sus necesidades. Si algunas necesidades o grupo de ellas no han sido satisfechas o se ha tenido problemas para su satisfacción. Puede suceder que la persona quede marcada por ellas para lo que le queda de vida.

Por ejemplo si de pequeño se pasó por calamidades. De adulto aun cuando tenga todo lo que su afectivamente necesita; sienta la necesidad obsesiva por poseer dinero, lo que lo convertirá en un ahorrador empedernido.

Si los padres de un sujeto se divorciaron cuando él era pequeño; pese a que tenga una esposa llena de virtudes, constantemente se sentirá celoso o creerá que ella lo va abandonar de manera intempestiva.

Auto-actualización o autorrealización. El último nivel también es denominado: motivación de crecimiento, necesidad de ser y auto-actualización.

Las mencionadas, constituyen necesidades que no comprenden balance u autorregulación. Cuando se logran, no desaparecen, sino, se vuelven más insaciables a medida que son alimentadas. Se refieren a aquellos deseos permanentes de llenar

potenciales, a lograr todo lo que sea posible. Se refiere a alcanzar los niveles más altos de satisfacción; es decir de lograr la plena auto realización.

Para lograr una verdadera auto-actualización, es necesario satisfacer las necesidades primarias, por lo menos hasta una cierta medida. Si esta afirmación tiene sentido: entonces, si se está hambriento, es posible que el ser humano pueda llegar incluso a humillarse para conseguir alimento; si se tiene la sensación de inseguridad, se pondrá en práctica la atención; si se está solo y desamparado, se busca la compañía de alguien para llenar ese vacío; si existe una baja autoestima, se tenderá a compensar ese estado

En consecuencia las dificultades y exigencias que presenta la sociedad actual, han determinado que pocas personas hayan alcanzado la auto realización o auto capacitación plena

Para Maslow, las personas auto actualizadas son aquellas que están centradas en la realidad, es decir las que son capaces de diferenciar lo que lo falso de lo verdadero. Personas que se centran en el problema, es decir que enfrentan los problemas de la realidad no como problemas individuales sin solución, sino como oportunidades y que pueden ser solucionados con la participación de los demás. Estas personas además perciben de manera diferente los significados y los fines. Están convencidas que los fines no justifican los medios; y que éstos se pueden convertir en fines de tal manera que puede ocurrir que los medios adquieran más importancia que los fines.

Los auto-actualizados poseen una forma singular de establecer relaciones con los demás. Primero manifiestan una necesidad de privacidad pero se sienten incómodos estando solos. Demuestran cierta independencia respecto a la cultura y al entorno, para ello se apoyan en sus experiencias y opiniones. Son reacios a la enculturación, y por lo tanto no son susceptibles a la presión social; por lo tanto son inconformistas.

También son poseedores de valores democráticos, ello se manifiesta en su apertura a la diversidad étnica y a la diversidad individual, llegando incluso a defenderlas. Tienen también cualidades vinculadas con el interés social, con la compasión y con la humanidad. Disfrutan de las relaciones personales en grupos pequeños, formados por amigos íntimos o familiares.

Prefieren las bromas de las cuales son los protagonistas centrales o aquellas que se refieren a la condición humana, am aquellas que tienen como protagonistas a otros.

Se aceptan a sí mismos y a los demás sin ánimo de generar cambios en ellas.

De acuerdo con lo mencionado esto surge la espontaneidad y simplicidad: se manifiestan como son con sencillez dejando de lado las posturas pretenciosas o fingidas. Ante el dramatismo de los inconformistas asumen las convencionalidades sociales aun cuando no estén conformes con ellas.

Tienen la habilidad para descubrir posibilidades en las “cosas” comunes y ordinarias, en las cuales los demás no perciben nada; en consecuencia tienen latente la creatividad, la invención y la originalidad.

Maslow no considera a los auto-actualizados como seres perfectos; ya que descubrió que ellos también sienten ansiedad y culpa pero de carácter realista y algunos manifiestan pérdida del humor, frialdad y rudeza en determinadas circunstancias.

Metanecesidades y metapatologías. Otra forma de entender lo que es auto-actualización, según Maslow, es tener en cuenta que los auto actualizados necesitan de lo siguiente para ser felices:

- De la verdad, en lugar de la deshonestidad.
- De la bondad, antes que de la maldad.
- De la belleza y no de la vulgaridad o fealdad.
- De la unidad, integridad y trascendencia de los opuestos, en lugar de la arbitrariedad o las elecciones a la fuerza.
- De la vitalidad, no de la inanición o realización mecánica que exige las actividades que exige la vida.
- De la singularidad frente a generalidad.
- De la perfección y necesidad, no de la imperfección, inconsistencia o accidentalidad.
- De la realización, en lugar de la realización parcial.
- De la justicia y del orden, antes que la injusticia y el caos.
- De la simplicidad funcional, en lugar de la complejidad inútil.

- De la riqueza y protección ambiental a cambio del empobrecimiento del ambiente.
- De la fortaleza, en vez de la debilidad.
- De la juguetonería, frente al aburrimiento y ausencia del humor.
- De la autosuficiencia, frente a la dependencia.
- De la búsqueda de lo significativo, en lugar de la trivialidad o fingimiento.

Cuando un auto-actualizador vive en contextos en los que no puede satisfacer estas necesidades, generará en sí mismo situaciones de depresión, de invalidez emocional, de disgusto, de alineación y de cinismo: situaciones que son conocidas como metapatologías

Las necesidades según Maslow se jerarquizan de la siguiente manera:



3.2 BASE CONCEPTUAL

Motivación. Consiste en la voluntad o deseo de realizar una actividad y las causas que impulsan a realizar acciones con las que se busca satisfacer una necesidad o deseo, tienen cierto fin, están dirigidas a un propósito, Tirado, F. et al (2010)

Tipos de motivación. Según Woolfolk (2006) son:

- a. **Motivación intrínseca:** ES la tendencia natural a buscar y vencer desafíos, conforme

perseguimos intereses personales y ejercitamos capacidades. Cuando estamos motivados intrínsecamente no necesitamos incentivos ni castigos, porque la actividad es gratificante en sí misma;

Se consideran como tipos de motivación intrínseca a los pasatiempos y a otras actividades, en las que interviene el propio gozo que la actividad trae a la persona o la auto superación y competencia. La curiosidad también es una forma de motivación intrínseca, porque es parte inherente de la naturaleza humana y se ejecuta sin esperar recompensas externas.

b. Motivación extrínseca: Se produce cuando no estamos interesados en la actividad, solo nos importa aquello que nos retribuirá.

Tipos de motivación extrínseca: Según el Equipo de redacción 10tipos.com, en <http://10tipos.com/tipos-de-motivacion/>; los tipos de motivación extrínseca son:

- Motivaciones Económicas. La motivación extrínseca de mayor incidencia es el sueldo que recibe el trabajador por su labor, porque es la recompensa al esfuerzo realizado, mientras más grande es la recompensa económica mayor será el esfuerzo que se emplea para obtenerla.
- Motivaciones Sociales. El ascenso, el reconocimiento público, el homenaje, los trofeos y los premios son manifestaciones de la motivación extrínseca.
- Motivaciones Individuales. Los premios o incentivos personales se otorgan a un solo empleado, estudiante, trabajador o integrante de la institución.
- Motivación colectiva. Son las que se otorgan a un grupo o clase si cumple con las tareas asignadas.

La motivación extrínseca tiene como desventaja el hecho de que se debilita rápidamente, porque es fácil que una mayor o mejor recompensa extrínseca lo induzca a cambiar de empleo.

Para fines educativos es muy relevante que los estudiantes generen un proceso de motivación intrínseca, que no sean factores ajenos a los propios propósitos educativos los que los muevan a la acción, como ocurre cuando simplemente se desea obtener buenas calificaciones para recompensas o evitar las reprimendas de los padres.

La motivación docente. Según Frías y Narváez (2010), en la Revista educere, publicada por la Universidad de los Andes de Venezuela El acto de enseñar genera en el docente un estado de satisfacción interno, independiente de los beneficios materiales obtenidos por el ejercicio de una determinada ocupación, ese estado de satisfacción está en la cúspide la pirámide de necesidades elaborada por Maslow. Según los autores, la necesidad de aprender del estudiante es un reconocimiento hacia el saber, que constituye la base de la sabiduría que no es más que la aplicación eficaz de lo aprendido a lo largo de la participación en la experiencia, y, además, el docente trasciende en su enseñanza, ello lo convierte en un fin en sí mismo.

Desmotivación del profesorado. Según Sánchez (2007) Los cambios que se producen en la sociedad actual están provocando problemas que influyen en la ejecución de la labor docente: entre ellos se cuentan la indisciplina de los estudiantes, la asignación de obligaciones educativas propias de la familia al docente, la modificación de la práctica de los valores y las relaciones sociales, la poca valoración del profesorado, la diversidad de los estudiantes, la asignación de tareas al docente por falta de personal especializado etc.

El conjunto de lo anotado anteriormente producen estrés en los docentes; es decir sienten la sensación de que su situación laboral representa una amenaza para su autoestima y bienestar psicológico.

Algunas de las causas que pueden producir estrés en el profesorado son las siguientes:

a. Sobrecarga de tareas. El docente realiza actividades no solo de índole intelectual, sino que además trabaja en la preparación de sus clases sobre diferentes asuntos, para ello tiene en consideración, los intereses y capacidades de los estudiantes a su cargo, también ejecuta trabajo administrativo y además lleva a casa trabajos pendientes. Así mismo se le asignan tareas que podrían ser ejecutadas por otros profesionales especialistas y orientadores.

b. Alumnos con bajo nivel de motivación. Ello hace que los docentes se sientan frustrados al intentar convencer a los estudiantes para que trabajen sin conseguir resultados positivos, hecho que provoca en el docente cansancio físico y emocional.

c. Clima de convivencia en las Instituciones educativas. Las condiciones de vida en la sociedad actual están produciendo deterioro de las relaciones profesor- profesor, profesor- alumno y profesor- padres.

Profesor - alumno: porque la actitud del alumno y el modo de comportarse con el profesor se convierte en causa de estrés docente, porque hay casos en los que se ha llegado a la agresión del profesor.

Profesor - profesor. Porque cada profesor aporta un punto de vista distinto sobre la manera de hacer las cosas, ello genera desacuerdos que deterioran la relación entre los profesionales de la educación.

Profesor- padres: Por lo general los padres culpan al profesorado del fracaso de sus hijos y en cambio cuando sus hijos obtienen buenos resultados no aceptan que son fruto de del trabajo del profesor. Ha habido circunstancias en las que los padres han agredido a los docentes.

d. Aumento de responsabilidades del docente delegadas por las familias. Las familias con mayor frecuencia responsabilizan a los profesores de la educación de sus hijos sin reconocer que ello es una tarea compartida entre la escuela y la familia.

e. Ausencia de reconocimiento social. En la actualidad, son muchos los cambios a los que están sometidos los sistemas educativos en las diferentes sociedades, lo que exige que el profesorado se adapte a ello, para lo cual usa nuevas tecnologías, cambia criterios y metodologías, etc. esa adaptación debe suponer un reconocimiento de los profesionales de la educación.

f. Nuevas tecnologías. La presencia de las nuevas tecnologías en las instituciones educativas es en la actualidad una realidad, ello exige que el profesorado se adapte a los avances tecnológicos, a pesar de que esta adaptación representa muchas dificultades,

llegando incluso a desarrollar sentimientos de incompetencia y frustración ante el uso de esa tecnología porque los estudiantes poseen un mayor dominio de la misma.

Talleres motivacionales. Es una estrategia de trabajo que incluye desarrollo de aspectos teóricos y la ejecución de actividades vivenciales para optimizar la fijación de los conceptos más relevantes para la motivación.

Objetivos de los talleres motivacionales. Con la aplicación de los talleres motivacionales se busca que los participantes se convenzan de que la motivación es un proceso humano de gran importancia tanto a nivel individual como colectivo.

Satisfacción laboral. Gamboa (2010), citando a Bracho (1989, en Morillo, 2006) establece que es la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos.

Factores de satisfacción laboral. Márquez (2011) considera que los principales factores que determinan la satisfacción laboral de los trabajadores son:

a. Satisfacción con el trabajo en sí - Reto del trabajo. Aquí se resalta, la importancia de la naturaleza del trabajo en sí como un determinante principal de la satisfacción del trabajador.

Comprende cinco dimensiones centrales:

- La variedad de habilidades: Representada por el grado en el cual un cargo requiere de una multiplicidad de actividades para ejecutar la labor, lo que implica la puesta en práctica de diversas habilidades y talentos por parte del trabajador.
- Identidad de la tarea: Representada por el nivel en el que el cargo necesita la ejecución de la tarea o proceso desde el principio hasta el final, es decir con carácter integral y totalitario, de tal manera que los resultados sean visibles.
- Significación de la tarea: Determinada por el grado en que el cargo tiene influencia

sobre las vidas o el trabajo de otros sujetos en la organización inmediata o en el ambiente mediato o externo.

- Autonomía: Es el grado en el cual el cargo genera libertad, independencia y discreción al trabajador en la programación de su labor y la utilización de las herramientas y medios necesarios para ello.

- Retroalimentación del puesto mismo: Es el grado en el cual el desempeño de las acciones necesarias para el trabajo requeridas por el cargo provocan que el trabajador obtenga información clara y directa acerca de su efectividad.

b. Sistemas de recompensas justas. Hay dos tipos de recompensas vinculadas a la satisfacción laboral: las extrínsecas y las intrínsecas. Las extrínsecas son otorgadas por la organización, en base al desempeño y al esfuerzo de los trabajadores, dentro de ellas se consideran al sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización además de los elogios y los reconocimientos por parte de los superiores. Las intrínsecas se producen cuando el trabajador experimenta internamente: sentimientos de competencia y orgullo por una labor bien hecha.

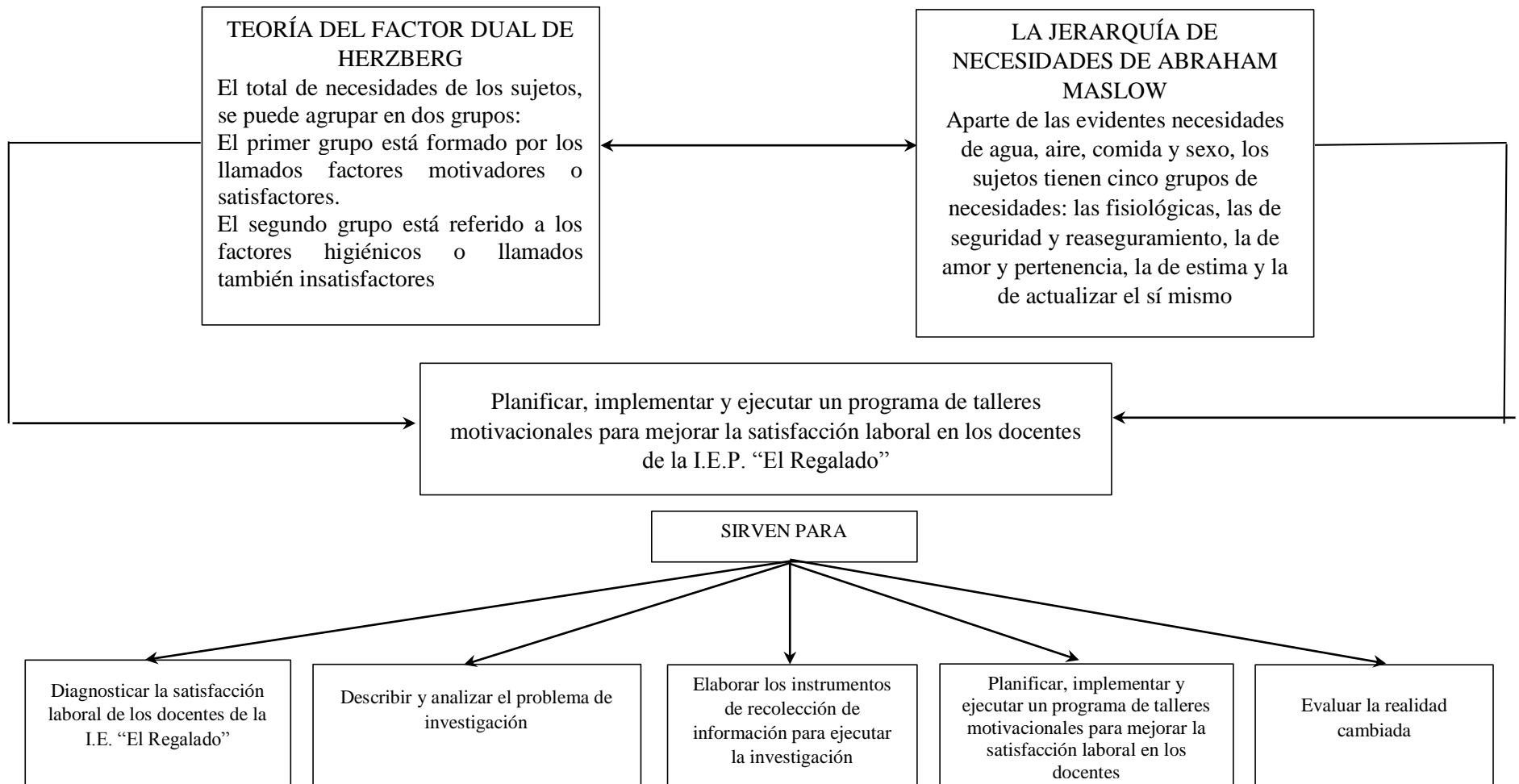
Este sistema de recompensas debe ser captado como justo por los trabajadores de tal manera que se sientan satisfechos con el mismo, no debe incluir ambigüedades ni interpretaciones equivocadas y debe estar de acuerdo con las expectativas de los trabajadores. En la percepción de justicia influyen la comparación social y las demandas del trabajo en sí mismo además de las habilidades del trabajador y los estándares de salario de la sociedad.

c. Condiciones favorables de trabajo. A los trabajadores les interesa su ambiente laboral. Se interesan porque su ambiente de trabajo les brinde bienestar personal y les facilite la realización óptima de sus labores. Un espacio físico cómodo y un confortable diseño del mismo harán posible un mejor desempeño y logrará la satisfacción del trabajador.

d. Colegas que brinden apoyo - Satisfacción con la supervisión. El trabajo también cubre necesidades de inter relación social. El comportamiento de los superiores es uno de los principales determinantes de esa satisfacción.

Los empleados con superiores tolerantes y considerados demuestran mayor satisfacción que aquellos que tiene superiores indiferentes, autoritarios u hostiles hacia con sus subordinados. Es necesario resaltar que los sujetos son diferentes en cuanto a sus preferencias respecto a la consideración de los superiores o jefes. Es posible que tener un superior considerado y tolerante sea más importante para los trabajadores con baja autoestima o que tengan funciones poco agradables.

INTERRELACIÓN Y FUNCIONALIDAD DE LA TEORÍAS QUE FUNDAMENTAN LA INVESTIGACIÓN



CAPÍTULO III

RESULTADOS, MODELO TEÓRICO Y DESARROLLO DE LA PROPUESTA

Los datos obtenidos como resultado de la aplicación de los instrumentos de investigación fueron organizados en tablas estadísticas referidas a la observación realizada antes y después de la ejecución de los Talleres Motivacionales con los docentes de la I.E.P. “El Regalado” – Tumbadén – San pablo; estos resultados se muestran en las tablas y gráficos subsiguientes.

3.1 Resultados

Obtenidos de la ficha de observación

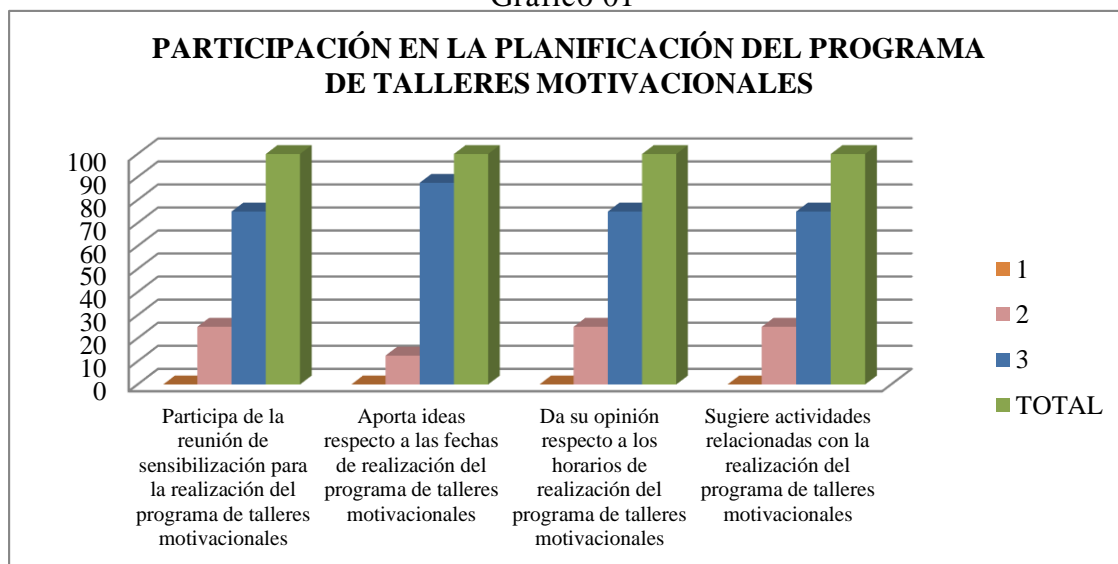
TABLA 02

Participación en la planificación del programa de talleres motivacionales

INDICADOR	APRECIACIÓN		1		2		3		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Participa de la reunión de sensibilización para la realización del programa de talleres motivacionales	0	0	2	25	6	75	8	100		
Aporta ideas respecto a las fechas de realización del programa de talleres motivacionales	0	0	1	13	7	88	8	100		
Da su opinión respecto a los horarios de realización del programa de talleres motivacionales	0	0	2	25	6	75	8	100		
Sugiere actividades relacionadas con la realización del programa de talleres motivacionales	0	0	2	25	6	75	8	100		

Fuente: Ficha de observación aplicada a los docentes de la I.E. “ El regalado” - 2018

Gráfico 01



Fuente: Tabla 02

Interpretación: Como se observa en la tabla y gráfico precedentes los docentes de la Institución Educativa, se mostraban reacios a participar, sin embargo por exigencias de la investigadora y del director se logró que asistieran.

TABLA 03

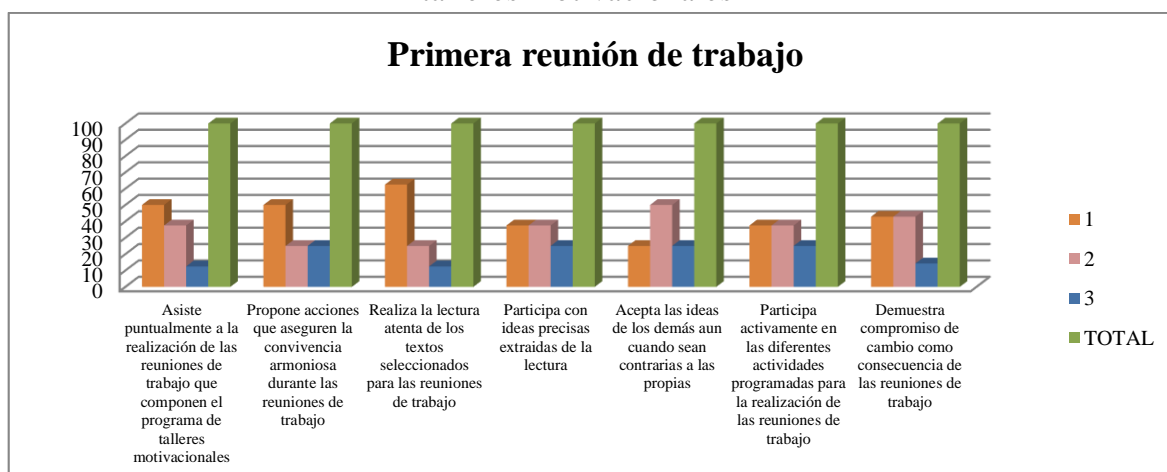
Participación en la ejecución de la primera reunión de trabajo del programa de talleres motivacionales

INDICADOR	APRECIACIÓN	Primera reunión							
		1		2		3		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Asiste puntualmente a la realización de las reuniones de trabajo que componen el programa de talleres motivacionales	4	50	3	37.5	1	13	8	100	
Propone acciones que aseguren la convivencia armoniosa durante las reuniones de trabajo	4	50	2	25	2	25	8	100	
Realiza la lectura atenta de los textos seleccionados para las reuniones de trabajo	5	62.5	2	25	1	13	8	100	
Participa con ideas precisas extraídas de la lectura	3	37.5	3	37.5	2	25	8	100	
Acepta las ideas de los demás aun cuando sean contrarias a las propias	2	25	4	50	2	25	8	100	
Participa activamente en las diferentes actividades programadas para la realización de las reuniones de trabajo	3	37.5	3	37.5	2	25	8	100	
Demuestra compromiso de cambio como consecuencia de las reuniones de trabajo	3	42.9	3	42.9	1	14	7	100	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los docentes de la I.E. "El regalado" - 2018

GRÁFICO 02

Participación en la ejecución de la primera reunión de trabajo del programa de talleres motivacionales



Fuente: Tabla 03

Interpretación: Los sujetos integrantes de la muestra en la primera reunión de trabajo se mostraban un tanto indiferentes, ya que se notan porcentajes significativos en la apreciación 3 (se niega a hacerlo)

TABLA 04

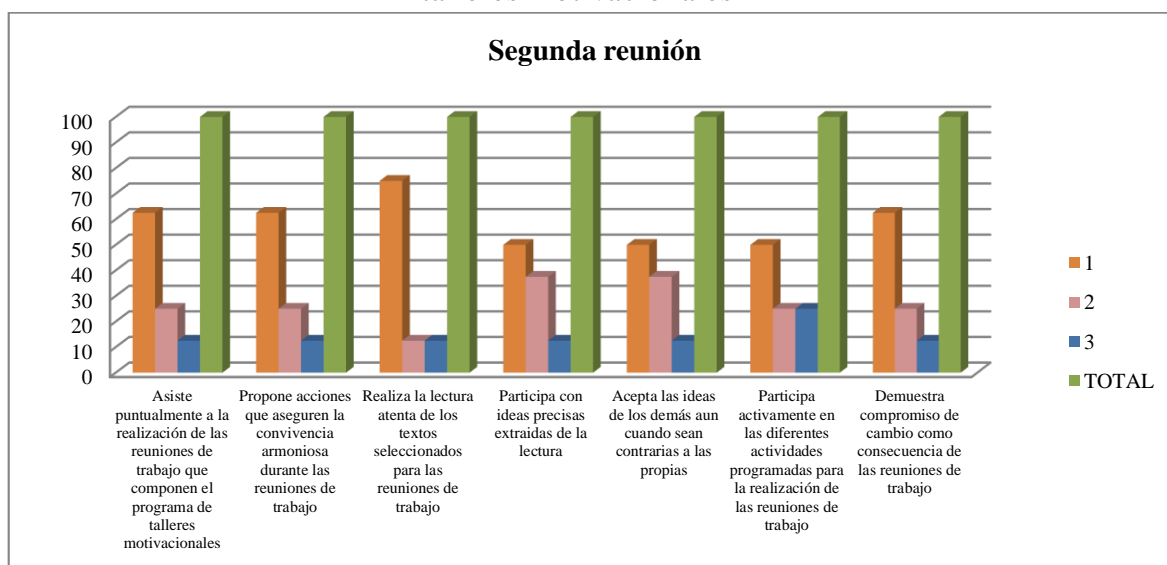
Participación en la ejecución de la segunda reunión de trabajo del programa de talleres motivacionales

INDICADOR	APRECIACIÓN	Segunda reunión							
		1		2		3		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Asiste puntualmente a la realización de las reuniones de trabajo que componen el programa de talleres motivacionales	5	62.5	2	25	1	13	8	100	
Propone acciones que aseguren la convivencia armoniosa durante las reuniones de trabajo	5	62.5	2	25	1	13	8	100	
Realiza la lectura atenta de los textos seleccionados para las reuniones de trabajo	6	75	1	12.5	1	13	8	100	
Participa con ideas precisas extraídas de la lectura	4	50	3	37.5	1	13	8	100	
Acepta las ideas de los demás aun cuando sean contrarias a las propias	4	50	3	37.5	1	13	8	100	
Participa activamente en las diferentes actividades programadas para la realización de las reuniones de trabajo	4	50	2	25	2	25	8	100	
Demuestra compromiso de cambio como consecuencia de las reuniones de trabajo	5	62.5	2	25	1	13	8	100	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los docentes de la I.E. "El regalado" - 2018

GRÁFICO 03

Participación en la ejecución de la segunda reunión de trabajo del programa de talleres motivacionales



Fuente: Tabla 04

Interpretación: Se nota que a medida que los docentes participan en la ejecución de los talleres motivacionales, demuestran mayor disposición para participar en ellas, esto se afirma porque el porcentaje de docentes que se niegan a participar disminuye significativamente (disminuido de 25 13 %)

TABLA 05

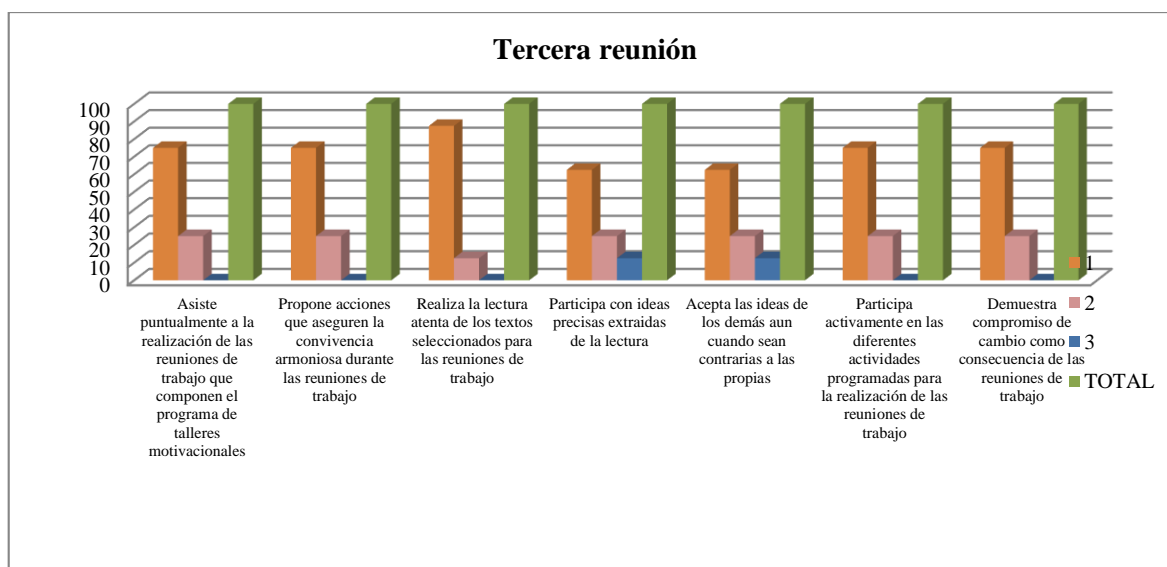
Participación en la ejecución de la tercera reunión de trabajo del programa de talleres motivacionales

INDICADOR	APRECIACIÓN	Tercera reunión							
		1		2		3		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Asiste puntualmente a la realización de las reuniones de trabajo que componen el programa de talleres motivacionales	6	75	2	25	0	0	8	100	
Propone acciones que aseguren la convivencia armoniosa durante las reuniones de trabajo	6	75	2	25	0	0	8	100	
Realiza la lectura atenta de los textos seleccionados para las reuniones de trabajo	7	87.5	1	12.5	0	0	8	100	
Participa con ideas precisas extraídas de la lectura	5	62.5	2	25	1	13	8	100	
Acepta las ideas de los demás aun cuando sean contrarias a las propias	5	62.5	2	25	1	13	8	100	
Participa activamente en las diferentes actividades programadas para la realización de las reuniones de trabajo	6	75	2	25	0	0	8	100	
Demuestra compromiso de cambio como consecuencia de las reuniones de trabajo	6	75	2	25	0	0	8	100	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los docentes de la I.E. "El regalado" - 2018

GRÁFICO 04

Participación en la ejecución de la tercera reunión de trabajo del programa de talleres motivacionales



Fuente: Tabla 05

Interpretación: Se nota que a medida que se avanza en la ejecución del Programa de talleres motivacionales, los docentes se integran y comprometen más con el trabajo, porque el porcentaje más elevado es de 8 % y solo en dos indicadores, en los demás el porcentaje es cero

TABLA 06

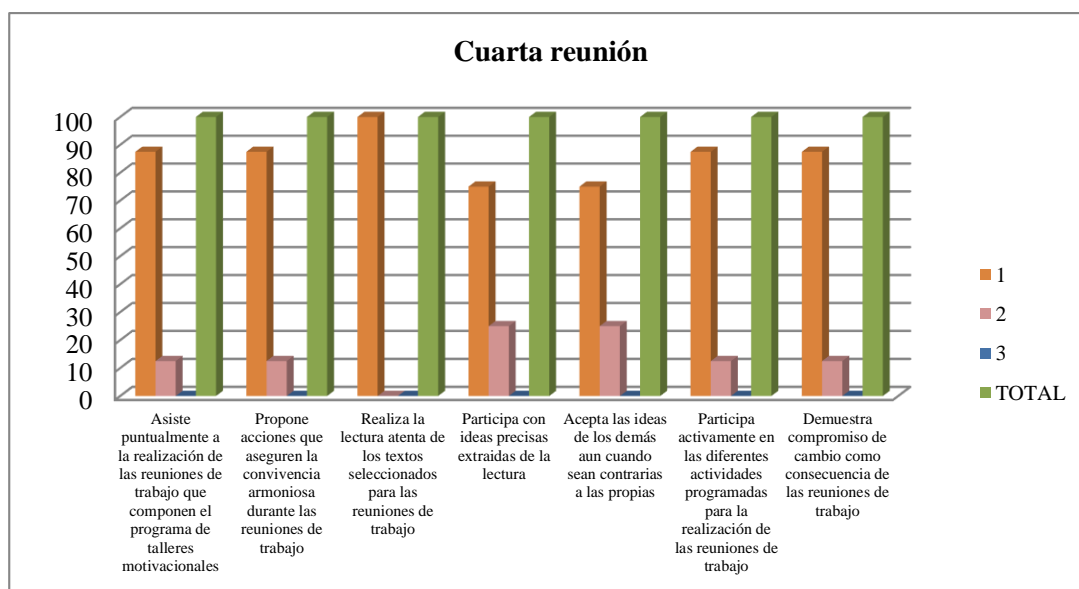
Participación en la ejecución de la cuarta reunión de trabajo del programa de talleres motivacionales

INDICADOR	APRECIACIÓN	Cuarta reunión							
		1		2		3		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Asiste puntualmente a la realización de las reuniones de trabajo que componen el programa de talleres motivacionales	7	87.5	1	12.5	0	0	8	100	
Propone acciones que aseguren la convivencia armoniosa durante las reuniones de trabajo	7	87.5	1	12.5	0	0	8	100	
Realiza la lectura atenta de los textos seleccionados para las reuniones de trabajo	8	100	0	0	0	0	8	100	
Participa con ideas precisas extraídas de la lectura	6	75	2	25	0	0	8	100	
Acepta las ideas de los demás aun cuando sean contrarias a las propias	6	75	2	25	0	0	8	100	
Participa activamente en las diferentes actividades programadas para la realización de las reuniones de trabajo	7	87.5	1	12.5	0	0	8	100	
Demuestra compromiso de cambio como consecuencia de las reuniones de trabajo	7	87.5	1	12.5	0	0	8	100	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los docentes de la I.E. "El regalado" - 2018

GRÁFICO 05

Participación en la ejecución de la cuarta reunión de trabajo del programa de talleres motivacionales



Fuente: Tabla 06

Interpretación: En la cuarta reunión de trabajo ya no hay ningún docente que se niegue a realizar las actividades, sin embargo hay casos aislados que necesitan de la insistencia de los colegas para realizarlas, el porcentaje más alto de esto es 35 %.

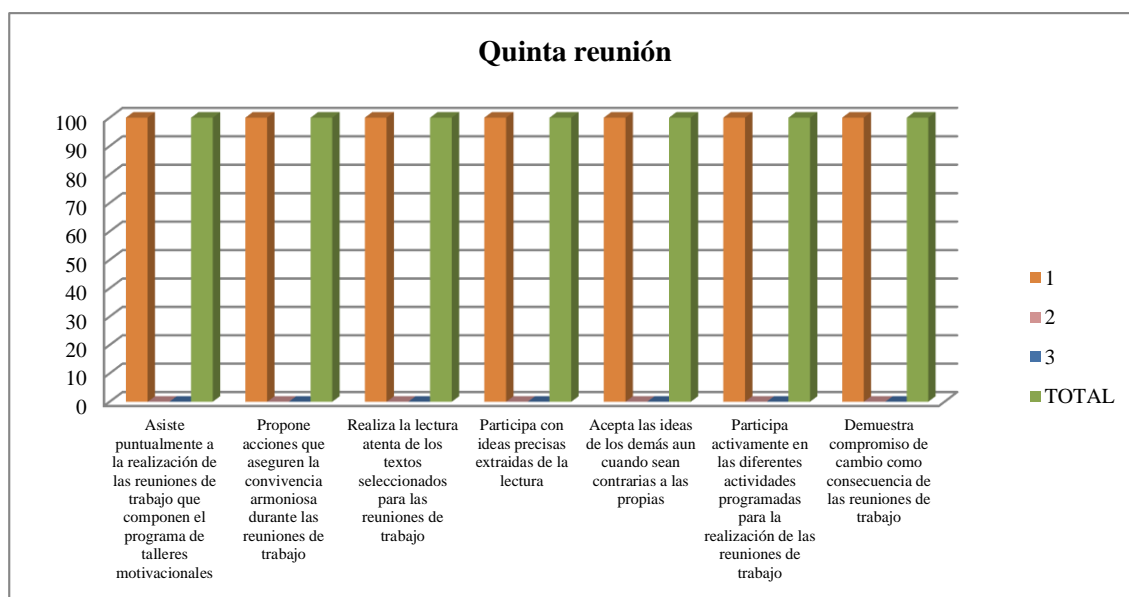
TABLA 07

Participación en la ejecución de la quinta reunión de trabajo del programa de talleres motivacionales

INDICADOR	APRECIACIÓN	Quinta reunión							
		1		2		3		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Asiste puntualmente a la realización de las reuniones de trabajo que componen el programa de talleres motivacionales	8	100	0	0	0	0	8	100	
Propone acciones que aseguren la convivencia armoniosa durante las reuniones de trabajo	8	100	0	0	0	0	8	100	
Realiza la lectura atenta de los textos seleccionados para las reuniones de trabajo	8	100	0	0	0	0	8	100	
Participa con ideas precisas extraídas de la lectura	8	100	0	0	0	0	8	100	
Acepta las ideas de los demás aun cuando sean contrarias a las propias	8	100	0	0	0	0	8	100	
Participa activamente en las diferentes actividades programadas para la realización de las reuniones de trabajo	8	100	0	0	0	0	8	100	
Demuestra compromiso de cambio como consecuencia de las reuniones de trabajo	8	100	0	0	0	0	8	100	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los docentes de la I.E. "El regalado" - 2018

GRÁFICO 06



Fuente: Tabla 06

Interpretación: A la finalización de las reuniones de trabajo, que han constituido el programa de talleres motivacionales se nota que la totalidad de docentes, demuestran compromiso con el trabajo, en consecuencia podemos afirmar que están motivados y han superado su insatisfacción laboral

Obtenidos antes de la aplicación de los talleres motivacionales, en relación con los factores de la motivación

TABLA 08
RESULTADOS DE LA OBSERVACION DE ENTRADA

FACTORES	PUNTAJES								\bar{x}	D.S.	GRADO DE SATISFACCION LABORAL
	SUJETO 1	SUJETO 2	SUJETO 3	SUJETO 4	SUJETO 5	SUJETO 6	SUJETO 7	SUJETO 8			
I: Condiciones físicas y/o materiales	9	12	10	10	14	11	13	10	11	1.73	Parcial insatisfacción laboral
II: Beneficios laborales y/o remunerativos	6	8	6	6	8	8	7	5	7	1.16	Parcial insatisfacción laboral
III: Políticas administrativas	9	13	9	10	13	10	12	9	11	1.77	Parcial insatisfacción laboral
IV: Relaciones sociales	7	9	7	7	10	10	10	7	8	1.51	Parcial insatisfacción laboral
V: Desarrollo personal	12	15	12	13	17	18	18	13	15	2.60	Parcial insatisfacción laboral
VI: Desempeño de tareas	13	18	13	13	15	16	18	12	15	2.38	Parcial insatisfacción laboral
VII: Relación con la autoridad	12	17	13	13	16	16	17	13	15	2.07	Parcial insatisfacción laboral
TOTAL	68	92	70	72	93	89	95	69			

FUENTE: Ficha de escala de satisfacción laboral SL/SPC – antes de la ejecución de los talleres a los docentes de la I.E.P. “El Regalado” – Tumbadén – San Pablo - 2018

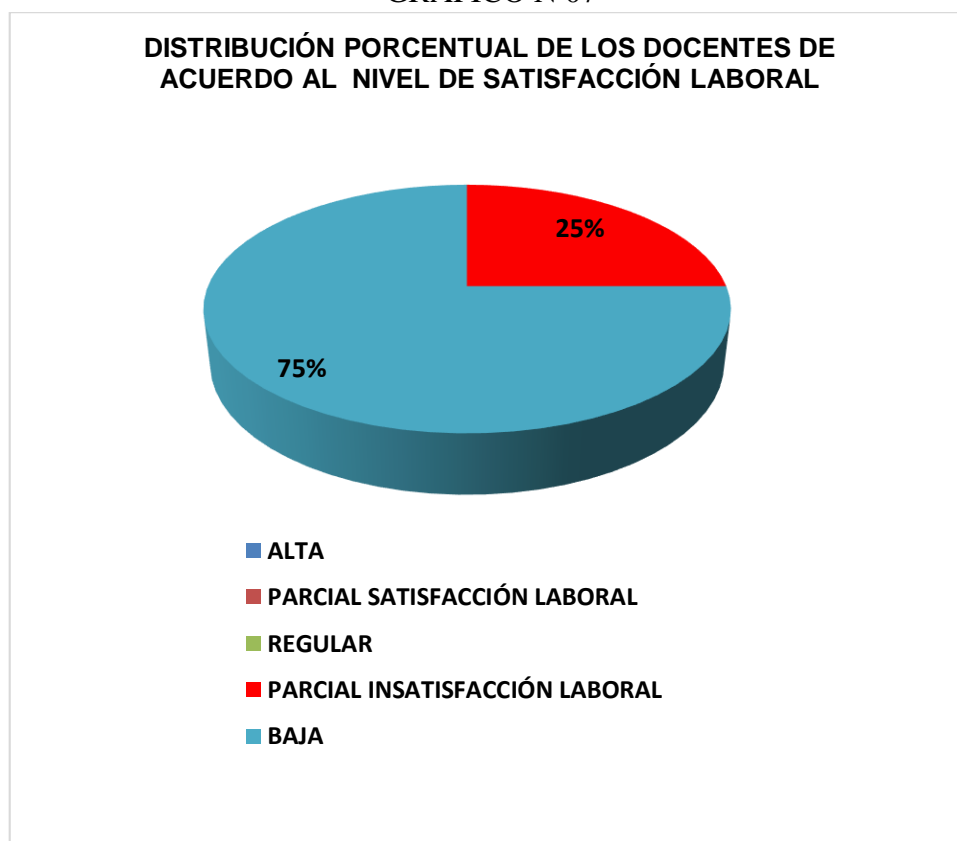
INTERPRETACIÓN: En promedio los sujetos de la muestra manifiestan un grado de insatisfacción parcial en todos los factores, por lo que se deduce que no perciben las condiciones físicas adecuadas, beneficios laborales justos, políticas administrativas consensuadas, relaciones sociales adecuadas, no se promueve el desarrollo personal, ni se valora el desempeño de tareas y que la relación con la autoridad no son las más adecuadas.

TABLA 09
DISTRIBUCIÓN DE LOS DOCENTES DE ACUERDO AL NIVEL DE
SATISFACCIÓN LABORAL

SATISFACCIÓN LABORAL	USUARIOS	
	f	%
ALTA	0	0.00
PARCIAL SATISFACCIÓN LABORAL	0	0.00
REGULAR	0	0.00
PARCIAL INSATISFACCIÓN LABORAL	2	25.00
BAJA	6	75.00
TOTAL	8	100

FUENTE: Ficha de escala de satisfacción laboral SL/SPC – antes de la ejecución de los talleres a los docentes de la I.E.P. “El Regalado” – Tumbadén – San Pablo - 2018

GRÁFICO N 07



Fuente: Tabla N° 03

INTERPRETACIÓN: El 75% de la muestra manifiesta una baja insatisfacción laboral, mientras que el 25% manifiestan parcial insatisfacción laboral. Del primer caso se concluye que 75% de los docentes creen que los siete factores no son atendidos adecuadamente en la I.E., mientras en el 25% manifiestan que son atendidos mínimamente

TABLA 10
PORCENTAJE DE NIVEL DE SATISFACCIÓN DE ACUERDO A FACTORES

SATISFACCIÓN LABORAL	FACTORES							TOTAL
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
	%	%	%	%	%	%	%	
Alta	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcial satisfacción laboral	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	0	0	0	0	0	0	0	0
Parcial insatisfacción laboral	100	100	100	100	100	100	100	100
Baja	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

FUENTE: Ficha de escala de satisfacción laboral SL/SPC – antes de la ejecución de los talleres a los docentes de la I.E.P. “El Regalado” – Tumbadén – San Pablo - 2018

INTERPRETACIÓN: El común de los docentes de la I.E. consideran que los diferentes factores de satisfacción laboral no se están cumpliendo o se están cumpliendo mínimamente; ello es un indicador de la ausencia de una plena satisfacción laboral; hay que aclarar que esta apreciación se basa en los valores extremos de la observación realizada.

Obtenidos después de la aplicación de los talleres motivacionales, en relación con los factores motivacionales

TABLA 11

FACTORES	PUNTAJES								\bar{x}	D.S.	GRADO DE SATISFACCION LABORAL
	SUJETO 1	SUJETO 2	SUJETO 3	SUJETO 4	SUJETO 5	SUJETO 6	SUJETO 7	SUJETO 8			
I: Condiciones físicas y/o materiales	23	21	16	21	21	23	21	17	20	2.56	Parcial satisfacción laboral
II: Beneficios laborales y/o remunerativos	20	16	13	16	16	19	16	12	16	2.67	Parcial satisfacción laboral
III: Políticas administrativas	25	20	16	20	20	24	20	16	20	3.23	Parcial satisfacción laboral
IV: Relaciones sociales	19	18	14	17	18	20	17	14	17	2.17	Parcial satisfacción laboral
V: Desarrollo personal	30	26	20	27	26	30	27	20	26	3.88	Parcial satisfacción laboral
VI: Desempeño de tareas	29	27	23	27	27	29	26	22	26	2.55	Parcial satisfacción laboral
VII: Relación con la autoridad	30	28	22	25	26	29	25	21	26	3.20	Parcial satisfacción laboral
TOTAL	176	156	124	153	154	174	152	122			

FUENTE: Ficha de escala de satisfacción laboral SL/SPC – después de la ejecución de los talleres a los docentes de la I.E.P. “El Regalado” – Tumbadén – San Pablo – 2018

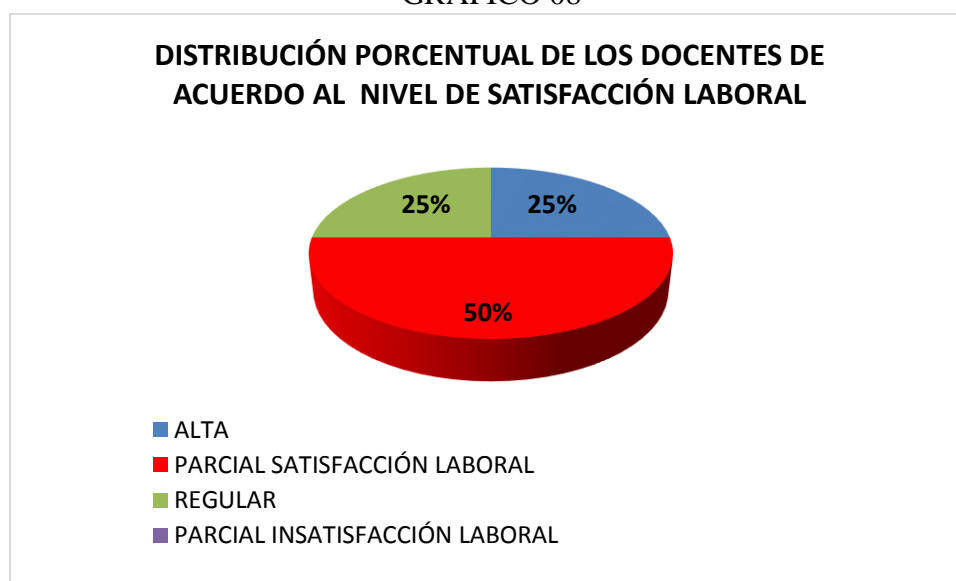
INTERPRETACION: En promedio los sujetos de la muestra manifiestan un grado de satisfacción parcial en todos los factores, por lo que se deduce que después de la aplicación del programa de intervención se perciben las condiciones físicas adecuadas o casi adecuadas, en los diferentes factores de satisfacción laboral.

TABLA 12
DISTRIBUCIÓN DE LOS DOCENTES DE ACUERDO AL NIVEL DE SATISFACCIÓN
LABORAL

NIVELES	USUARIOS	
	f	%
ALTA	2	25.00
PARCIAL SATISFACCIÓN		
LABORAL	4	50.00
REGULAR	2	25.00
PARCIAL INSATISFACCIÓN		
LABORAL	0	0.00
BAJA	0	0.00
TOTAL	8	100

FUENTE: Ficha de escala de satisfacción laboral SL/SPC – después de la ejecución de los talleres a los docentes de la I.E.P. “El Regalado” – Tumbadén – San Pablo - 2018

GRAFICO 08



Fuente: Tabla 06

INTERPRETACIÓN: El 25% de la muestra manifiesta una alta satisfacción laboral, el 50% una parcial satisfacción labora y el 25% manifiestan una regular insatisfacción laboral. Después de la aplicación del programa de intervención los resultados indican que la cuarta parte de los trabajadores de la I.E. están plenamente convencidos que se está cumpliendo con los siete factores de satisfacción laboral, mientras que la cuarta parte cree que aún falta un poco más para lograr la plena satisfacción laboral. Se aprecia también que un 25% de los docentes creen que se ha mejorado en parte las condiciones laborales, considerando una satisfacción regular.

TABLA 13
PORCENTAJE DE NIVEL DE SATISFACCIÓN DE ACUERDO A FACTORES

NIVELES	FACTORES							TOTAL
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
	%	%	%	%	%	%	%	%
ALTA	0	0	0	0	0	0	0	0
PARCIAL SATISFACCIÓN LABORAL	100	100	100	100	100	100	100	100
REGULAR	0	0	0	0	0	0	0	0
PARCIAL INSATISFACCIÓN LABORAL	0	0	0	0	0	0	0	0
BAJA	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

FUENTE: FUENTE: Ficha de escala de satisfacción laboral SL/SPC – después de la ejecución de los talleres a los docentes de la I.E.P. “El Regalado” – Tumbadén – San Pablo - 2018

INTERPRETACIÓN: En promedio los docentes de la I.E. consideran que los diferentes factores de satisfacción laboral se están cumpliendo o se están cumpliendo mayormente. Sin embargo se debe hacer notar que se está considerando un promedio que es afectado por valores extremos.

COMPARACIÓN ENTRE LA OBSERVACION DE ENTRADA Y LA DE SALIDA

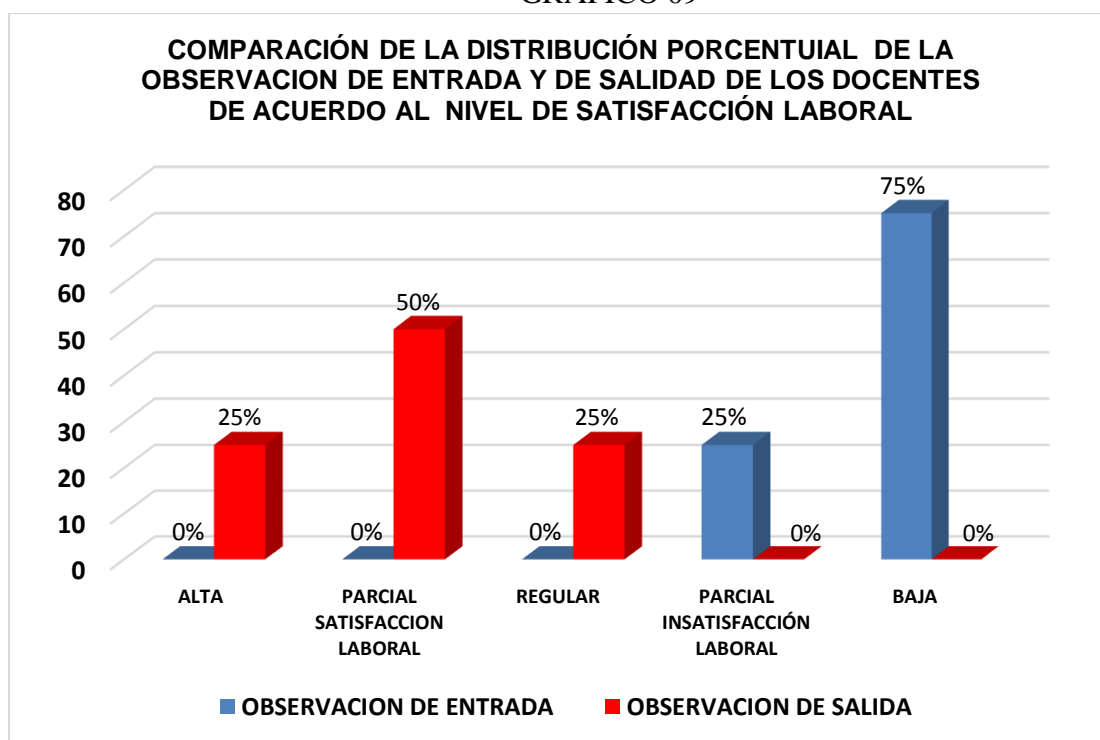
TABLA 14

DISTRIBUCIÓN DE LOS DOCENTES DE ACUERDO AL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE ACUERDO A LA OBSERVACION DE ENTRADA Y DE SALIDA

NIVELES	OBSERVACIÓN DE ENTRADA		OBSERVACIÓN DE SALIDA	
	fi	%	fi	%
ALTA	0	0	2	25
PARCIAL SATISFACCIÓN LABORAL	0	0	4	50
REGULAR	0	0	2	25
PARCIAL INSATISFACCIÓN LABORAL	2	25	0	0
BAJA	6	75	0	0
TOTAL	8	100	8	100

FUENTE: Tabla 04 y 07

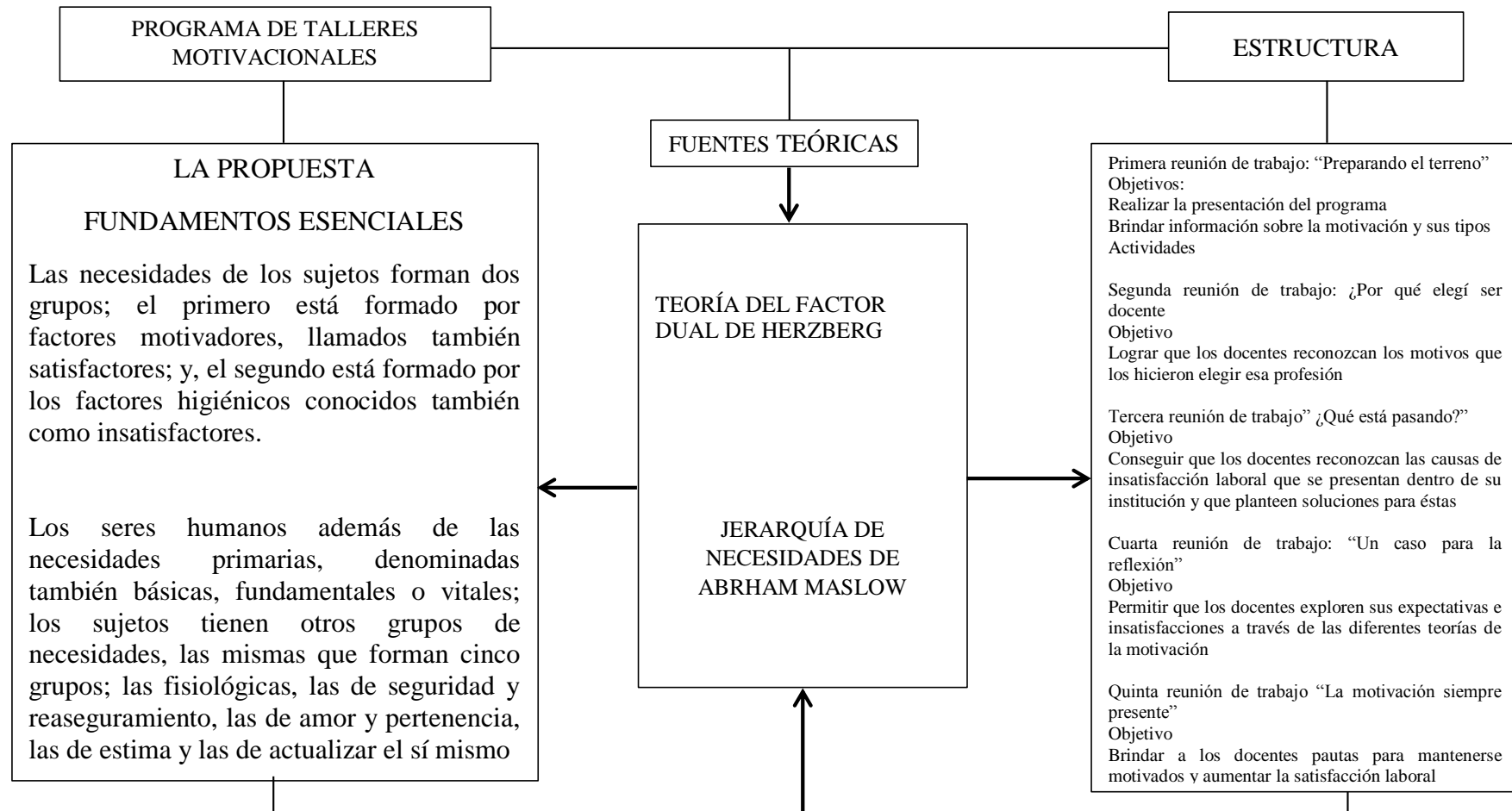
GRAFICO 09



Fuente: Tabla N° 08

INTERPRETACIÓN: Luego de la intervención con la aplicación del programa se ha logrado reducir al 0% la baja y la parcial insatisfacción laboral, y se ha logrado avanzar en un 25% de satisfacción regular, en un 50% de parcial satisfacción laboral y el 25% restante considera que se ha logrado plenamente la satisfacción laboral en los diferentes factores, lo que es el reflejo de las bondades del programa.

3.2 MODELO TEÓRICO PARA LA EJECUCIÓN DE UN PROGRAMA DE TALLERES MOTIVACIONALES PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E.P. “EL REGALADO” TUMBADEN – EN LA PROVINCIA DE SAN PABLO - CAJAMARCA 2018.



3.3. PROGRAMA DE TALLERES MOTIVACIONALES PARA LOS DOCENTES DE LA I.E.P. “EL REGALADO”

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Denominación : Programa de talleres motivacionales para docentes de la I.E. “El Regalado”
- 1.2. Responsable : Vilma Violeta Izquierdo Sánchez
- 1.3. Dirigido a : Docentes de la I.E.P. “El Regalado”
- 1.4. Nivel : Secundaria
- 1.5. Duración : 5 Reuniones de trabajo
- 1.6. Lugar : El Regalado

II. FUNDAMENTACIÓN:

La motivación es lo que nos mueve a realizar actividades; en el caso de la educación nos referimos a la estimulación de la voluntad de aprender y enseñar; por ello es importante que las instituciones educativas cuenten con una plana docente motivada y que se sienta satisfecho con las actividades que realiza.

La falta de motivación es señalada como una de las causas más importantes del deterioro y uno de los problemas más graves del proceso enseñanza – aprendizaje; numerosas investigaciones han demostrado la importancia de la motivación en el aprendizaje.

La falta de motivación en los docentes puede ser atribuida a muchas causas como el diseño educativo, indisciplina por parte de sus alumnos, entre otras; pero el encontrarse insatisfecho con las actividades que realiza es una de las principales causas de desmotivación y por ende del fracaso en su labor docente. Es por eso que se realiza este programa de motivación para mejorar la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.P. “El Regalado”

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA PROPUESTA

Según Woolfolk (2006) la motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene el comportamiento; sin embargo en el campo psicológico se considera que hay motivación intrínseca y extrínseca; la primera está considerada como la tendencia natural a buscar desafíos y vencerlos, a la par que los sujetos buscan o persiguen intereses personales y ejercitan sus capacidades; en consecuencia los sujetos motivados

intrínsecamente, para realizar sus actividades no necesitan incentivos ni castigos; por el contrario si los sujetos hacen sus actividades con la finalidad de obtener calificaciones, evitar castigos, agradar a otros sujetos o por razones que poco o nada tengan que ver con la actividad misma, los sujetos estarán motivados de manera extrínseca; esto significa que los sujetos en realidad no tienen interés en la actividad que realizan, sino en los productos beneficiosos que ella acarreará.

La psicología humanista que floreció alrededor de los años 40 del siglo pasado, dieron prioridad a la motivación intrínseca (Rogers y Maslow) destacando dentro de ellas las necesidades propias de los sujetos al margen de las ya conocidas (llamadas básicas, fundamentales o vitales), establecieron que hay otro tipo de necesidades entre las que tienen una marcada importancia la de autorrealización, la misma que está intimamente ligada al logro del potencial individual; a esta se llega solo si se han satisfecho las anteriores (elaboró una pirámide de necesidades); sin embargo se tiene que:

La motivación intrínseca se divide en motivación por obligación o auto exigencia y motivación por disfrute.

Son tipos de motivación intrínseca por disfrute o gusto los pasatiempos, hobbies, explorar e investigar y otras actividades o acciones, en las que no intervienen incentivos externos más que el propio gozo que la actividad trae a la persona o la auto superación y competencia. La curiosidad es una forma de motivación intrínseca, pues es parte inherente de la naturaleza humana y se lleva a cabo sin esperar recompensas externas.

La motivación intrínseca por obligación o auto exigencia es aquella en donde la persona considera que es su responsabilidad llevar a cabo ciertas acciones o tareas, sin más recompensa que ayudar a otros, o auto superarse. En este tipo de motivación las acciones se llevan a cabo porque la persona lo cree su deber, no porque exista un motivante extrínseco o una gratificación en la acción.

La motivación extrínseca casi siempre conlleva pena o recompensa, esta recompensa puede ser psicológica como un elogio o física como dinero y de igual forma el castigo, que puede ser la humillación pública o un castigo físico.

Tipos de motivación extrínseca:

- **Motivaciones Económicas.** La motivación extrínseca más común es el sueldo en el trabajo, pues es la recompensa al esfuerzo aplicado, mientras más grande sea la recompensa económica mayor será el esfuerzo aplicado para obtenerla.
- **Motivaciones Sociales.** El ascenso, un reconocimiento público, un homenaje, los trofeos y premios son una forma de motivación extrínseca. Es motivación extrínseca la que los padres y maestros aplican a los niños para hacer la tarea e ir temprano a la escuela, pero en los casos como cuando el niño encuentra cosas positivas o divertidas, la motivación se vuelve intrínseca.
- **Motivaciones Individuales.** Las recompensas individuales son las que se dan a un solo empleado, estudiante o elemento.
- **Motivación Colectiva.** Son los que se dan a un grupo o clase si cumple con las misiones pedidas. Como a empleados que cumplan con ciertas metas para la empresa o a los estudiantes que pasan de curso aunque no hayan aprendido por gusto.

La motivación extrínseca tiene las desventajas de que se debilita con facilidad, pues a menos que la persona le encuentre “gusto” a su labor, es muy fácil que una recompensa extrínseca mayor lo haga cambiar de empresa o dejar un trabajo que requiere esfuerzo por uno que no requiera esfuerzo.

TEORÍA DE MOTIVACIÓN QUE EXPLICA LA SATISFACCIÓN LABORAL

Teoría del factor dual de Herzberg (Herzberg, Mausner y Snyderman 1967). Sus investigaciones estuvieron orientadas al ámbito laboral.

En esta teoría se afirma que el total de necesidades de los sujetos, se puede agrupar en dos grupos distintos los mismos que son independientes uno del otro; de los cuales la influencia en la conducta de los sujetos también es diferente. El primer grupo está formado por los llamados factores motivadores o satisfactores, ellos intervienen en el

contenido del trabajo, y son los siguientes: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad.

El segundo grupo, está referido a los factores higiénicos o llamados también insatisfactores, su influencia no es muy significativa pero generan descontento en el empleo, se relacionan con el ambiente del empleo o trabajo, es decir abarca el ambiente externo del mismo, son: la política de la organización, la calidad de la supervisión, las relaciones con los compañeros, los supervisores y subordinados, el salario, la seguridad en el empleo o trabajo, las condiciones de trabajo y la posición social.

A través de encuestas se verificó que cuando los trabajadores interrogados se sentían bien en su trabajo, hacían depender esta situación de ellos mismos, porque enumeraban características o cualidades internas como: los logros, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad y los ascensos. En contraposición cuando la situación era de insatisfacción, la atribuían a factores externos como: condiciones de trabajo, política de la organización y relaciones personales. Así se comprobó que los factores motivantes no son los mismos que los que desmotivantes, por considera que los factores se agrupan en:

- Factores higiénicos, extrínsecos o ambientales: Son externos a la tarea y están determinados por el ambiente que rodea a los trabajadores y a la forma en que ejecutan su labor; en consecuencia nos son controlados por el trabajador.

Están considerados como los principales factores higiénicos: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos, etc.,

El empleo óptimo de ellos elimina la insatisfacción, pero no garantiza una motivación que se manifieste en esfuerzo y energía para el logro de los resultados esperados.

Herzberg et al (1967), destaca que sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de las personas, el trabajo es una situación desagradable y para

lograr que las personas trabajen más, se puede premiar e incentivar salarialmente, o sea, se incentiva a la persona a cambiar de actitud respecto a la ejecución de su trabajo.

Según la investigación de Herzberg cuando los factores higiénicos se ejecutan en función de los intereses y comodidad de los trabajadores, se evita la insatisfacción de los mismos, y cuando ello no ocurre provocan insatisfacción.

- Factores motivadores, intrínsecos o de función: Están relacionados con el trabajo en sí mismo. Son controlados por el sujeto; porque se relacionan con lo que él ejecuta. El ambiente laboral genera sentimientos relacionados con el crecimiento personal, su reconocimiento profesional y la búsqueda de autorrealización mediante el desempeño de su trabajo. Las acciones y funciones son establecidas para alcanzar la eficiencia y como consecuencia de ello el incremento de la economía, estas acciones y funciones cortan las oportunidades de creatividad de los trabajadores. Ello provoca el desinterés y la falta de motivación de los trabajadores porque la empresa sólo brinda un espacio decente de trabajo.

Cuando los factores motivacionales son óptimos influyen en el comportamiento de las personas de manera profunda y estable; y por el ello el autor los denomina factores de satisfacción.

Afirma que los factores que determinan la satisfacción profesional de los sujetos no tienen relación y son diferentes los factores que generan insatisfacción. Por ello considera que lo contrario a la satisfacción profesional no es la insatisfacción sino la carencia de satisfacción.

En conclusión, la teoría bifactorial planteada por Herzberg sostiene que:

- La satisfacción en el cargo es provocada por el contenido o las actividades que representan retos o estímulos de los roles que el trabajador desempeña: por ello se consideran como factores motivacionales o de satisfacción.
- La insatisfacción en el cargo es consecuencia del ambiente en el que se ejecuta la

labor, del pago que se recibe por él, de los beneficios obtenidos, del control que de él se hace, de los demás trabajadores y de todo aquello que rodea al trabajador en el cumplimiento de sus funciones; por ello son denominados factores higiénicos.

Para generar motivación en el trabajo, el autor propone la variedad de tareas, que consiste en reemplazar las actividades básicas y simples por actividades de mayor complejidad, que representen desafíos y generen la satisfacción del trabajador, de esta manera el empleado continuará buscando su crecimiento personal.

Los denominados factores higiénicos tienen relación con los niveles que se ubican en la base de la pirámide elaborada por Maslow, para la clasificación de las necesidades humanas. Por el contrario los denominados factores motivadores se relacionan con los niveles más altos de la mencionada pirámide; es necesario aclarar que, en la base de la pirámide de Maslow se encuentran las necesidades fisiológicas, y en la cúspide las necesidades de autorealización.

III. OBJETIVOS:

3.1. Objetivo General

Aplicar un Programa de Talleres Motivacionales para mejorar la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.P. “El Regalado”

3.2. Objetivos Específicos:

- Realizar la presentación del programa y explicar los objetivos.
- Brindar información sobre la motivación y sus tipos
- Lograr que los docentes reconozcan los motivos que los hicieron elegir esa profesión.
- Conseguir que los docentes reconozcan las causas de insatisfacción laboral que se presentan dentro de su institución y que planteen soluciones para estas.
- Permitir que los docentes exploren sus expectativas e insatisfacciones a través de las diferentes teorías de motivación.
- Brindar a los docentes pautas para mantenerse motivados y aumentar la satisfacción laboral.

IV. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

El presente programa consta de cinco reuniones de trabajo en las que se busca aplicar técnicas de motivación de manera eficaz con la finalidad de mejorar la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.P “El Regalado”, partiendo de la premisa de que un docente insatisfecho y poco motivado puede ser una de las causas del fracaso escolar de sus estudiantes.

V. METODOLOGIA

Para el presente Programa se emplearán técnicas y métodos:

- Lluvia de ideas
- Mesa redonda
- Exposiciones
- Dinámicas grupales

VI. RECURSOS:

- a) Humanos:
 - Docentes de la I.E.P. “El Regalado”
- b) Materiales:
 - Plumones
 - Retroproyector
 - Copias impresas
 - Papelotes
 - Hojas bond
 - Lapiceros
 - Cinta

VII. ESTRUCTURACIÓN OPERATIVA DE LA PROPUESTA:

REUNIÓN	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	MATERIALES
REUNIÓN N° 01: “PREPARANDO EL TERRENO”	<ul style="list-style-type: none"> Realizar la presentación del programa y explicar los objetivos. Brindar información sobre la motivación y sus tipos. 	<ul style="list-style-type: none"> Dinámica de presentación La pelota preguntona Exposición de los objetivos y el desarrollo del programa. Lluvia de ideas y exposición sobre la motivación y sus tipos. 	<ul style="list-style-type: none"> Papelotes Plumones Pelota
REUNIÓN N° 02 ¿POR QUÉ ELEGÍ SER DOCENTE?	<ul style="list-style-type: none"> Lograr que los docentes reconozcan los motivos que los hicieron elegir esa profesión. 	<ul style="list-style-type: none"> Presentación de la película “Escritores de la Libertad”. Análisis de la película Lluvia de ideas sobre las situaciones que los motivaron a elegir la profesión docente. Exposición sobre la importancia de la motivación docente 	<ul style="list-style-type: none"> Video Televisor Reproductor de video Papelotes Plumones
REUNIÓN N° 03: “¿QUÉ ESTA PASANDO?”	<ul style="list-style-type: none"> Conseguir que los docentes reconozcan las causas de insatisfacción laboral que se presentan dentro de su institución y que planteen soluciones para estas. 	<ul style="list-style-type: none"> Representación teatral de las principales causas de insatisfacción laboral dentro de la institución. Lluvia de ideas sobre las posibles soluciones ante el problema de insatisfacción laboral. Representación teatral de las principales causas de insatisfacción laboral dentro de la institución, añadiendo a estas las posibles soluciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Papelotes Plumones
REUNIÓN N° 04: “UN CASO PARA LA REFLEXIÓN”	<ul style="list-style-type: none"> Permitir que los docentes exploren sus expectativas e insatisfacciones a través de las diferentes teorías de motivación. 	<ul style="list-style-type: none"> Presentación de la historia: “Juan M. se incorpora a un Centro Educativo” Análisis de la historia Exposición de las expectativas e insatisfacciones a través de las diferentes teorías de motivación. 	<ul style="list-style-type: none"> Hojas impresas con la historia de Juan M. Papelotes Plumones
REUNIÓN N° 05: “¿LA MOTIVACIÓN SIEMPRE PRESENTE!”	<ul style="list-style-type: none"> Brindar a los docentes pautas para mantenerse motivados y aumentar la satisfacción laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Exposición sobre consejos para mantenerse motivados. Proyección del video “La Culpa es de la Vaca”. 	<ul style="list-style-type: none"> Papelotes Video Proyector de video

3.3.1 EJECUCIÓN DE LAS REUNIONES DE TRABAJO

REUNIÓN 1: “PREPARANDO EL TERRENO”

Objetivos	: Realizar la presentación del programa y explicar los objetivos. Brindar información sobre la motivación y sus tipos.
Duración	: 45 minutos
Metodología	: Dinámica, diálogo, lluvia de ideas, exposición
Materiales	: Papelotes, plumones, pelota.

Actividades:

- Dinámica de presentación: La Pelota Preguntona
Se colocan todos los participantes en círculo y el animador explica el desarrollo de la dinámica: Mientras entonan una canción, se hace correr la pelota de mano en mano. Cuando se escucha la señal (la campana o el silbato), la persona que tienen la pelota ira su nombre y que es lo que más le gusta hacer, se repetirá este ejercicio hasta que se hayan presentado todos los participantes.
- Exposición de los objetivos y el desarrollo del programa: Se informará a los docentes participantes los principales objetivos del programa.
- Lluvia de ideas y exposición sobre la motivación y sus tipos.
 - ✓ Los docentes participantes participaran con ideas sobre la motivación.
 - ✓ Se realizará la exposición sobre la motivación y sus tipos. (Información contenida en la lectura adjunta)

MOTIVACIÓN

La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.

TIPOS DE MOTIVACIÓN:

- a. Motivación intrínseca: Este tipo de motivación es en donde la persona lleva a cabo un trabajo o acción por gusto o interés propio, sin esperar una recompensa en ello más que la gratificación que la propia acción trae.

La motivación intrínseca se divide en motivación por obligación o auto exigencia y motivación por disfrute.

Son tipos de motivación intrínseca por disfrute o gusto los pasatiempos, hobbies, explorar e investigar y otras actividades o acciones, en las que no intervienen incentivos externos más que el propio gozo que la actividad trae a la persona o la auto superación y competencia. La curiosidad es una forma de motivación intrínseca, pues es parte inherente de la naturaleza humana y se lleva a cabo sin esperar recompensas externas.

La motivación intrínseca por obligación o auto exigencia es aquella en donde la persona considera que es su responsabilidad llevar a cabo ciertas acciones o tareas, sin más recompensa que ayudar a otros, o auto superarse. En este tipo de motivación las acciones se llevan a cabo porque la persona lo cree su deber, no porque exista un motivante extrínseco o una gratificación en la acción.

- b. Motivación Extrínseca: La motivación extrínseca es aquella donde son los factores ajenos a la persona, los que impulsan a esta a llevar a cabo ciertas acciones. En la motivación extrínseca las recompensas, la obligación moral, social o legal son los propulsores de la persona para cometer o no, ciertos actos. La motivación extrínseca casi siempre conlleva pena o recompensa, esta

recompensa puede ser psicológica como un elogio o física como dinero y de igual forma el castigo, que puede ser la humillación pública o un castigo físico.

Tipos de motivación extrínseca:

- Motivaciones Económicas.- La motivación extrínseca más común es el sueldo en el trabajo, pues es la recompensa al esfuerzo aplicado, mientras más grande sea la recompensa económica mayor será el esfuerzo aplicado para obtenerla.
- Motivaciones Sociales.- El ascenso, un reconocimiento público, un homenaje, los trofeos y premios son una forma de motivación extrínseca. Es motivación extrínseca la que los padres y maestros aplican a los niños para hacer la tarea e ir temprano a la escuela, pero en los casos como cuando el niño encuentra cosas positivas o divertidas, la motivación se vuelve intrínseca.
- Motivaciones Individuales.- Las recompensas individuales son las que se dan a un solo empleado, estudiante o elemento.
- Motivación Colectiva.- Son los que se dan a un grupo o clase si cumple con las misiones pedidas. Como a empleados que cumplan con ciertas metas para la empresa o a los estudiantes que pasan de curso aunque no hayan aprendido por gusto.

La motivación extrínseca tiene las desventajas de que se debilita con facilidad, pues a menos que la persona le encuentre “gusto” a su labor, es muy fácil que una recompensa extrínseca mayor lo haga cambiar de empresa o dejar un trabajo que requiere esfuerzo por uno que no requiera esfuerzo.



REUNIÓN 2: ¿POR QUÉ ELEGÍ SER DOCENTE?

Objetivos	: Lograr que los docentes reconozcan los motivos que los hicieron elegir esa profesión.
Duración	: 150 minutos
Metodología	: Proyección de video, análisis, técnica participativa, exposición.
Materiales	: Video, televisor, reproductor de video, papelotes, plumones.

Actividades:

- Proyección de video: Presentación de la película “Escritores de la Libertad”.
- Análisis de la película: Se analizará la película extrayendo las ideas fortaleza de la vocación docente.
- Lluvia de ideas y Exposición sobre la importancia de la motivación docente:
 - ✓ Los participantes darán una lluvia de ideas sobre las situaciones que los motivaron a elegir la profesión docente.
 - ✓ Se realizará la exposición sobre la importancia de la motivación docente (Información contenida en la lectura adjunta)

LA MOTIVACIÓN DOCENTE

¡Qué trabajo tan maravilloso hemos escogido! No cabe duda que, por el hecho de ser maestros, debemos tener una vocación que nos inspire a dar lo mejor de nosotros a los niños y niñas con quienes compartimos la jornada escolar y cuya educación está en nuestras manos. Ahora bien, habrá días en los cuales amanezcamos con el pie izquierdo, un poco cansados o tristes y, sin embargo, al llegar a nuestro lugar de trabajo nos encontremos con muchas caritas ansiosas por vernos y por aprender algo nuevo. Es entonces cuando debemos responsabilizarnos de nuestra actitud, ya que somos el referente para nuestros alumnos y debemos dejar las preocupaciones atrás, voltear la página y sonreír a un nuevo día. Nuestro trabajo, cabe recordar, es el de facilitadores. Así, somos un puente entre el aprendizaje y el niño, a quien simplemente guiamos por el camino correcto hacia la adquisición de nuevos conocimientos. Si hacemos un análisis minucioso sobre cómo estamos realizando nuestra labor, encontraremos muchos aspectos positivos, como el buen manejo del grupo y el cariño que estamos despertando en nuestros niños hacia nosotros, pero es muy posible que también identifiquemos cosas que no estamos haciendo tan bien y que, sin duda, valdría la pena mejorar. Un punto no solo primordial sino básico para experimentar satisfacción respecto de nuestro trabajo es sentirnos motivados hacia todo lo que hacemos en el día a día. Y hablo de una motivación total, intrínseca, que nos haga sentir productivos y entusiastas en la realización del trabajo cotidiano. Por esta razón, vale la pena hacer una pausa en medio de nuestro ajetreo habitual y pensar en la importancia de la misión que tenemos a cargo. Debemos recordar que nuestro papel de maestros es uno de los más difíciles dentro de la sociedad, ya que no hacemos cuentas ni vendemos productos, sino que tenemos en nuestras manos la vida de niños y niñas que nos ven con admiración, respeto, amistad y esperanza de sentirse queridos. Marcamos, en cierta forma, la estructuración de su personalidad, sus futuros hábitos de trabajo y sus destrezas académicas y sociales. Por lo tanto, vale la pena que en nuestro ambiente de trabajo exista una permanente motivación, condición necesaria para sentirnos elogiados y no sólo criticados. Nosotros también necesitamos una retroalimentación positiva cuando hacemos bien nuestro trabajo, así como debemos estar dispuestos a recibir críticas constructivas para mejorar en lo que sea necesario. Por ello, la persona que coordina a los maestros y maestras debe estar capacitándose permanentemente para mantener un equipo de trabajo eficiente y, con el fin de lograr este objetivo, debe siempre motivar al mismo. A continuación,

algunas pautas que pueden ser beneficiosas al momento de influir positivamente en nuestro equipo:

1. Capacitar de manera constante, a maestras y maestros sobre temas actuales, referentes a la educación. De esta forma, el equipo se sentirá apoyado y cada vez más seguro sobre su actividad diaria. Es una forma de lograr que todos hablen el mismo idioma en términos de educación y refresquen la memoria, aparte de adquirir nuevos conocimientos.
2. Mantener reuniones periódicas con todo el equipo y con cada persona en particular. Esto servirá para destinar un momento a indagar cómo se sienten los docentes en su trabajo, qué esperan lograr con los niños y niñas a su cargo, cómo van sus relaciones con el resto de compañeros de trabajo, qué sugerencias tienen con respecto al funcionamiento de la institución, entre otras cosas.
3. Entrar al azar a un aula determinada, con el fin de observar la actividad que se esté llevando a cabo en ese momento. Esto debe ser realizado periódicamente, para poder así detectar las fortalezas y debilidades de cada maestro o maestra. De tal manera, además de conocer el manejo que todos tienen de su aula, será posible determinar el comportamiento de los niños y esto facilitará un asesoramiento más objetivo a cada miembro del equipo.
4. Felicitar a los maestros y maestras cuando sea meritorio. Hacerles saber que están haciendo bien su trabajo y que (una) determinada actividad resultó productiva y divertida para los alumnos.
5. Acercarse con tino y con tranquilidad, en un momento propicio, cuando se quiera ayudar a mejorar algo que el maestro o maestra esté realizando fuera de los parámetros de calidad de la institución. Además, proponer soluciones alternativas y dar pautas específicas sobre cómo responder ante determinada situación.
6. Reconocer que los maestros y maestras cumplimos una labor fundamental en la vida de los niños y niñas, y que debemos dejar nuestros problemas personales de lado cuando se trata de educar a los alumnos.
7. Hacer sentir a los profesores que tienen el respaldo del coordinador o director ante los padres de familia frente a situaciones que pudieran presentarse con sus hijos (siempre y cuando esto sea preciso). Así extenderemos puentes de confianza y cooperación, tan necesarios en la labor cotidiana.

Con estas simples pautas, se puede mantener un ambiente cálido, con una retroalimentación permanente, capaz de motivar al docente y facilitar su labor de pedagogo.

La educación es el fundamento del progreso de un país, es la base de la sociedad, es el futuro. Y ese futuro está en nuestras manos; por eso, colegas docentes, debemos hacer todo lo que esté a nuestro alcance para formar seres humanos de bien.

Con este breve análisis, aplaudo a los maestros y maestras y me considero muy afortunada de pertenecer a este grupo de personas que hemos escogido la hermosa misión de educar.



REUNIÓN 3: “¿QUÉ ESTA PASANDO?”

- Objetivos : Conseguir que los docentes reconozcan las causas de insatisfacción laboral que se presentan dentro de su institución y que planteen soluciones para estas.
- Duración : 90 minutos
- Metodología : Representación teatral, análisis, técnica participativa.
- Materiales : Papelotes, plumones.

Actividades:

- Representación teatral: Se pedirá a los participantes que se reúnan en dos grupos y que piensen en las principales causas de insatisfacción laboral para luego hacer una representación teatral de estas.
- Lluvia de ideas: Sobre las posibles soluciones ante el problema de insatisfacción laboral.
- ✓ Representación teatral: Se pedirá a los participantes que a la representación teatral inicial, donde mostraban las principales causas de insatisfacción laboral, añadan las posibles soluciones que se encontraron durante la lluvia de ideas. (Información contenida en la lectura adjunta)

EXPECTATIVAS E INSATISFACCIONES. FACTORES HIGIÉNICOS Y FACTORES MOTIVADORES

Si los profesores no hallan, en su actividad, suficientes factores motivadores, se predisponen a centrar su atención en factores periféricos, con la intención de cubrir en éstos sus necesidades. Si no estamos muy atentos a que los profesores tengan posibilidades de satisfacer las necesidades de motivación, dirigirán su atención hacia los factores de mantenimiento, percatándose de cualquier deficiencia y otorgándole una dimensión desproporcionada con respecto a la importancia que verdaderamente tiene. Todo ello guarda una perfecta consonancia con los descubrimientos de Frederick Herzberg, cuya teoría pasamos a resumir: Teoría motivacional de Frederick Herzberg

Frederick Herzberg (Herzberg, F., *The Motivation to Work*, Nueva York, 1967), a mediados de los años cincuenta, pone de manifiesto el valor motivacional que tiene el trabajo en sí mismo, poniendo la atención de sus investigaciones en los factores determinantes de satisfacción o insatisfacción en el trabajo. Herzberg investigó también que los factores motivadores se referían al trabajo en sí mismo, mientras que los factores que producen insatisfacción, a los que llamó higiénicos o de mantenimiento, hacen referencia a aspectos externos del trabajo. Todo ello le llevó a destacar la importancia del contenido del trabajo, introduciendo el término “job enrichment” (enriquecimiento del trabajo) para estimular un diseño del trabajo más motivador. Así pues, Herzberg agrupa en dos clases distintas las motivaciones en el trabajo: *

Higiénicas o de mantenimiento: son las motivaciones de los factores externos al trabajo que producen insatisfacción en el caso de que no estén satisfechas. *

Motivaciones propiamente dichas: son las que hacen referencia al propio trabajo y que producen satisfacción en el caso de que sean satisfechas. Según Herzberg, para conseguir que un profesor esté satisfecho en su trabajo deberíamos centrarnos en los factores que inciden en el mismo trabajo, en lugar de hacerlo en factores de tipo externo. Se debería enriquecer su trabajo. Si la organización general del centro proporciona actividades que permitan a los profesores hallar satisfacciones, los factores periféricos desempeñarán un papel secundario en su ocupación y comportamiento. En una situación en la que los profesores puedan satisfacer sus necesidades de motivación, los factores de mantenimiento no ejercerán una influencia decisiva respecto a su actitud.

Teoría motivacional de Abraham Maslow: Cuando un profesor, como en el caso de Juan M., no encuentra satisfacciones en su trabajo, como anteriormente hemos dicho, sólo centra su atención en satisfacer las necesidades de los estadios inferiores de la Teoría motivacional de Abraham Maslow, que a continuación se resume, sin duda la teoría más divulgada sobre la motivación en el trabajo (Maslow, A. H., *Motivation and Personality*, Nueva York: Harper & Row, 1970). Los cinco estadios que considera Maslow (véase el esquema de la página posterior) como generadores de motivación en el trabajo son los siguientes:

- ✓ Necesidades fisiológicas: Se refieren a la necesidad de trabajar para obtener un sueldo que permita garantizar la subsistencia. Éstas son las necesidades de nivel inferior.
- ✓ Necesidades de seguridad: En el momento en que las necesidades fisiológicas están razonablemente satisfechas, las de este estadio empiezan a motivar el comportamiento. Dentro de este apartado podemos ubicar: la estabilidad laboral, la seguridad que ofrece el grupo de compañeros de trabajo y la seguridad con la actuación del Equipo Directivo.
- ✓ Necesidades sociales: Se refieren a la pertenencia a un grupo, el ser aceptado por los compañeros, tener amistades, dar y recibir estima, etc. Estas necesidades son las que hacen surgir grupos de amistad dentro de cualquier organización. Si estas necesidades sociales son frustradas (porque pueden ser vistas por el Equipo Directivo como gérmenes de oposición) mediante un control exagerado de las mismas, las personas pueden comportarse de manera que se muestren hostiles hacia los objetivos de la organización, negándose, por ello, a colaborar.
- ✓ Necesidades del yo: Son las que están relacionadas con la autoestima, como: la confianza en sí mismo, la independencia, el éxito, el status, el respeto por parte de los compañeros, etc. Estas necesidades son de las más difíciles de alcanzar. En cualquier organización es muy difícil que las personas de nivel jerárquico más bajo las pueda tener satisfechas.

Necesidades de autorrealización: En el lugar más alto de la pirámide de necesidades se hallan las que permiten desarrollar nuestras potencialidades de ser creadores en nuestro trabajo...

Es muy difícil poder satisfacer este tipo de necesidades en nuestros Centros educativos, ya que dedicamos gran parte de nuestros esfuerzos a poder satisfacer las necesidades de los niveles más bajos.

Un profesor desmotivado tendrá fundamentalmente activadas las necesidades fisiológicas (sueldo, tiempo libre...), las necesidades de seguridad (la relación profesional con el grupo de compañeros, la actitud de limitarse a cumplir el mínimo exigido, la búsqueda implacable de factores de incoherencia de la política del Equipo Directivo...) y las necesidades sociales (relación afectiva con el grupo de compañeros y con el Equipo Directivo), prestando muy poco interés en las necesidades motivadoras de cariz psicológico como son las necesidades del yo y las necesidades de autorrealización



REUNIÓN 4: “UN CASO PARA LA REFLEXIÓN”

Objetivos : Permitir que los docentes exploren sus expectativas e insatisfacciones a través de las diferentes teorías de motivación

Duración : 60 minutos

Metodología : Análisis, técnica participativa, exposición.

Materiales : Hojas impresas con la historia de Juan M., Papelotes, Plumones.

Actividades:

- Presentación de la historia: “Juan M. se incorpora a un Centro Educativo” (Lectura adjunta)
- Análisis de la historia Juan M. Se incorpora a un Centro Educativo.
- Exposición: Sobre las expectativas e insatisfacciones a través de las diferentes teorías de motivación. (Anexo 4)

JUAN M. SE INCORPORA A UN CENTRO EDUCATIVO

Juan M. se incorpora a un Centro educativo El primer día de septiembre, Juan se incorpora a un nuevo centro educativo. Es un día importante en su vida profesional. Sus cinco años de experiencia deben rendir sus frutos a partir de este curso; lo peor del aprendizaje, en esta profesión en que debe reciclarse a diario, ya ha quedado atrás. La seguridad en las materias que imparte y el control del grupo de alumnos ya han sido adquiridos en cursos precedentes y parece llegado el momento en que las motivaciones en el trabajo pueden traducirse en logros destacados. En la noche anterior hicieron, junto a su familia, especialmente en el momento de la cena, interminables comentarios sobre cómo sería el nuevo trabajo. Se dispararon las conjeturas, los proyectos y las ilusiones. En los pocos minutos del viaje hacia el centro volvieron a pasarle, a gran velocidad, los comentarios de la cena. Llega unos minutos antes de la hora prevista y debe esperar algunos momentos hasta que lleguen los que serán sus nuevos compañeros, que intercambian animadamente los más variados comentarios sobre las vacaciones recién terminadas. Cuando reparan en su presencia se presentan y procuran hacerle intervenir en la conversación. Minutos después es saludado por el Director, con el que sólo puede intercambiar breves comentarios porque, acto seguido, tiene lugar la primera reunión de Claustro (en la que, por prudencia y desconocimiento del centro, poco puede participar), que le ocupará toda la jornada. Cuando, ya de regreso, hace balance de su primer día de trabajo en el nuevo centro no le importa reconocer su primera decepción: él esperaba otro recibimiento. Hubiera deseado una atención más personalizada por parte del Director que hubiera podido descubrirle las características fundamentales del centro, una síntesis de la cultura y estilo de ese centro, las orientaciones de régimen interno, así como un detallado programa de actividades para los primeros días. Juan pensó que no hubiera sido demasiado difícil tener todo esto fotocopiado y remitirlo en los últimos días del mes de agosto, adjuntándolo a algunas de las publicaciones que generó el Centro en los cursos pasados. Todo ello, junto a un cálido recibimiento, podría ser una magnífica toma de contacto que podría venir seguida a una visita de las instalaciones. Parece evidente que transmitir un aspecto más humano del centro y de las personas con las que habrá que convivir puede servir como excelente motivación especialmente a las personas que se incorporan por primera vez a un centro educativo. Así como se reconoce que es de suma importancia cuidar el primer contacto de los padres con el centro y las personas que en él trabajan, es igualmente vital cuidar la relación con los profesionales recién incorporados. Los primeros días de curso

Los primeros quince días de cursos fueron de trabajo intenso, la preparación del curso, las reuniones con sus nuevos compañeros de su mismo ciclo, las de claustro y departamento le llevaron a un mayor conocimiento del centro y las personas. Tuvo dos decepciones que impidieron que cicatrizase la herida del primer día: le habían asignado un curso y materia poco apetecibles y le había correspondido un aula de las peor dotadas del centro; todo ello no contribuyó, precisamente, a mejorar la sensación de desánimo creciente experimentada. Su compañero de la clase paralela no parecía una

persona motivada en exceso. Los pequeños problemas que aparecen a diario en el rato cotidiano con los alumnos le servían de excusa para llegar a paralizar multitud de proyectos de gran valía. Sus temas favoritos de discusión eran el bajo nivel de los alumnos del centro, el número excesivo de alumnos por aula, el bloqueo detectado en el aprendizaje de sus alumnos a causa de la conflictividad familiar (contra lo que era inútil luchar), la política errónea (a su criterio) del Equipo Directivo, la pérdida de tiempo en que se convertían algunas de las reuniones del centro, etc.

La influencia de este compañero fue calando en el ánimo de Juan, que ya no parecía aquel ilusionado profesor de principio de curso. Cada vez con más frecuencia la atención de Juan estaba centrada en los aspectos negativos, olvidando los muchos aspectos positivos de su actividad diaria. Para completar su desmotivación, ya muy avanzado el curso, se filtró la noticia de que estaba previsto que los tutores continuaran en el mismo nivel un año más. Su irritación fue aumentando.



REUNIÓN 5: “¡LA MOTIVACIÓN SIEMPRE PRESENTE!”

Objetivos : Brindar a los docentes pautas para mantenerse motivados y aumentar la satisfacción laboral.

Duración : 60 minutos

Metodología : Análisis, técnica participativa, exposición.

Materiales : Papelotes, plumones, video, proyector de video.

Actividades:

- Exposición: sobre consejos para mantenerse motivados (Anexo 5)
- Proyección del video: La culpa es de la vaca; para motivar a los docentes a no conformarse con las pocas cosas que poseen.
- Cierre del taller: se hará el agradecimiento y un compartir con los maestros participantes.

MANERAS DE MANTENERSE MOTIVADO

Dividir del trabajo: Es muy importante no sentir la sensación de estar abrumado ante un determinado trabajo o tarea. En algunas ocasiones te embarcas en proyectos realmente ambiciosos que al cabo de poco no tienes claro si serás capaz de llevar adelante. Pues bien, de lo que se trata es de dividir estos proyectos en pequeñas tareas, es decir, dividir un proyecto en varios más pequeños. Verás como así su realización te parecerá más asequible

De lo fácil a lo difícil. En determinados momentos del curso puedes sentirte abrumado por diversas razones. Como en todas las profesiones, la docencia también tiene sus picos de trabajo. Es por ello que cuando te encuentres seriamente abrumado por el trabajo y no sepas por dónde empezar, lo más recomendable es hacerlo por aquellas tareas más simples, sencillas y que se pueden ejecutar en poco tiempo como, por ejemplo, enviar un correo electrónico.

Poner fecha. En cualquier trabajo es fundamental establecer una serie de plazos para la realización de determinadas tareas. Para cualquier proyecto, actividad o tarea que te propongas debes poner una fecha límite. Además, intenta que esta fecha de finalización esté por escrito y sea compartida por varias personas. Esto hará que seas más consciente de la entrega en el plazo elegido.

Poner hora. Si he dicho anteriormente lo importante de poner fecha a cualquier tipo de trabajo, no es menos importante fijar una hora de inicio y de final cuando estés trabajando en algo. Esto no sólo te permitirá ser más productivo, sino más efectivo y el tiempo que ahorres podrás dedicarlo a otras actividades que te gusten. Para ello hay múltiples aplicaciones que funcionan a modo de temporizador en ordenadores, tabletas y smartphones.

Recompensa. Sí, has leído bien. ¡Quién te va a cuidar mejor que tú! Es muy importante que en momentos de desánimo, desmotivación o desaliento seas consciente de ello. Pero una vez te hayas dado cuenta, también es fundamental que te premies a ti mismo por tu trabajo. Tomar un café, comer un helado, dar un paseo por una zona que te guste, quedar con unos amigos, leer un libro que hacía tiempo que tenías pendiente. Son

ejemplos de cómo la motivación en muchas ocasiones está en los pequeños gestos, en los pequeños detalles que nadie mejor que tú conoce.

Visualizar. Este consejo está íntimamente ligado con el autoconcepto que tienes de ti mismo y de tu trabajo. En muchas ocasiones tú mismo te pones un nivel de exigencia tan alto que hagas lo que hagas siempre tienes la sensación de que no es suficiente. Esto puede causarte una gran desmotivación porque no percibes de forma consciente aquello que haces. De ahí que sea tan importante que lleves un registro de todo aquello que realices desde el punto de vista productivo. También te recomiendo que este registro esté en un lugar visible y que puedas acceder a él de forma sencilla. La percepción visual que tienes de tu trabajo es esencial en momentos en los que pierdes la perspectiva del mismo.

Verbalizar. Si en el anterior consejo me he referido a la importancia de visualizar tu trabajo, también es fundamental no sólo que lo visualices, sino que también lo verbalices. Hablar con tus familiares más allegados y con tus compañeros también es una excelente manera de vencer el desánimo y la falta de motivación. Hablar te permite tomar plena conciencia de tus acciones y compartirlas hace que tengas otros puntos de vista con los que valorarte a ti y el trabajo que realizas. Una advertencia: no hables para quejarte, habla para aprender y, sobre todo, escucha.

Desaprender. Desaprender para seguir aprendiendo. Aunque parezca un sinsentido, no lo es. En momentos de desánimo hay que darse cuenta de que en ocasiones la razón por la que te sientes sin energía o desanimado es porque no hay juicio crítico sobre lo que haces, no ves otra forma de ejecución de tus tareas. En ocasiones es fundamental romper con la rutina, con los clichés para dar lugar a nuevos procesos mentales que te permitan ver de otra forma, de otra perspectiva tu trabajo.

Divertirse. En períodos de desmotivación hay que dar un paso adelante y darte cuenta de que en muchas ocasiones aquello que te preocupa tiende a ser muy relativo. Ver lo que te rodea desde otras perspectivas es tremendamente útil para volver a coger ese empuje que a todos nos falta en algún momento del curso escolar. Así que no hay mejor manera de relativizar tu desánimo que divirtiéndote.

La diversión es un remedio tremendamente eficaz para cargar las pilas, para tener más energía, porque cuando te diviertes pones la pasión que te falta en tu trabajo en otra actividad. Y cuando ves que tienes energía y pasión para divertirte, es mucho más fácil percibir que puedes canalizar otra vez dicha energía en tu trabajo. La diversión te permite desconectar para volver a conectar en tu trabajo y con la mejor predisposición.

Desconectar. Si es importante desaprender para seguir aprendiendo, no lo es menos desconectar de tu trabajo. Y desconectar completamente. Hay muchas formas de desconectar, unas requieren más tiempo que otras, pero lo importante es que dicha desconexión te aleje de tu trabajo, lo aparque por el tiempo que creas oportuno. Muchas veces la gente relaciona la desconexión con el tiempo. Yo no pienso así. Creo que la desconexión depende de la calidad de cómo desconectas, no el tiempo que tardes en hacerlo.



CONCLUSIONES

En esta tesis se demuestra que con la aplicación del Programa de Talleres Motivacionales a los docentes de la I.E.P. “El Regalado” Tumbadén – San Pablo el año 2018, se logró mejorar los niveles de satisfacción laboral; lo que se evidencia en los datos consignados en la Tabla 14, en la que el 25% de los integrantes de la muestra tienen una alta satisfacción laboral. Resalto que antes de la aplicación del Programa de Talleres Motivacionales los docentes demostraban una desmotivación en la ejecución de su labor, esta afirmación se corrobora con los datos se consignan en la tabla 09, 10 y 11.

La ejecución del Programa de Talleres Motivacionales para mejorar la satisfacción laboral en los docentes de la I.E.P. “El Regalado” Tumbadén – San Pablo el año 2018, ha logrado que los docentes manifiesten un cambio de actitud para la ejecución de su labor, pese a que la realidad de los factores considerados se mantiene; lo que demuestra que las actitudes pueden cambiar con una adecuada motivación; los resultados de este cambio en los docentes se encuentran en las tablas 12, 13 y 14.

El diseño y aplicación de un Programa de Talleres Motivacionales ha hecho posible el reforzamiento de la identidad profesional de los docentes participantes en la investigación, lo que redundó en la satisfacción laboral, esto se evidencia en la comparación porcentual entre los datos de la observación de entrada y la de salida, consignados en la tabla 14

La aplicación del programa de Talleres Motivacionales ha logrado que los docentes analicen la ejecución de su labor, determinen las causas de su insatisfacción laboral y planteen alternativas de solución, esta afirmación se sustenta en los datos de la tabla 12, en la que el 100 % de los docentes ubican su satisfacción laboral del nivel medio al nivel alto

Los docentes muestran interés por cambiar sus actitudes frente a las dificultades para cumplir con su labor, deducción que se hace en base a la participación de ellos en los Talleres Motivacionales.

El trabajo realizado demuestra que cuando no hay un buen proceso de motivación o

cuando se invita a los docentes a participar en actividades académicas, en su mayoría no demuestran interés, tal como lo demuestra la información consignada en la tabla 02

De igual manera, como resultado de la ejecución de la propuesta, se nota que ha medida que se logra que los docentes se involucran en el trabajo mediante una adecuada motivación, ellos demuestran mayor compromiso, lo que es una muestra de la superación de su insatisfacción laboral.

SUGERENCIAS

En las Instituciones Educativas, el personal directivo debe promover la planificación, implementación y ejecución de actividades motivacionales dentro del Plan Anual de Trabajo Institucional, considerando los factores que conforman la satisfacción laboral.

Los órganos intermedios del MED deben propiciar en las Instituciones Educativas, la participación de los agentes educativos, de la comunidad en general y de las autoridades comunales; porque de su interacción depende la optimización del hecho educativo.

El Estado, a través del MED y sus órganos intermedios, debe promover la planificación, implementación y ejecución de actividades de sensibilización y compromiso de los docentes para la ejecución de su labor, a fin de reforzar su identidad profesional y su consiguiente satisfacción laboral

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anaya N. Daniel & Suárez, R. J. (Setiembre de 2007). http://www.revistaeducacion.mec.es/re344/re344_09.pdf. Recuperado el 8 de Diciembre de 2015
- Córdova, M. (2011). investigación . Chiclayo: America.
- Crisólogo, A. A. (2008). Diccionario Pedagógico (Segunda ed.). Lima, Perú.
- Cuevas, R. (2011). Sidáctica general y calidad educativa. Lima: San Marcos.
- Diana, K. (2011). Sociología en nuestro tiempo. México: CENGAGE Learning.
- Franzoi, S. L. (2013). Psicología social (Cuarta ed.). México: Mc Graw Hill.
- García A., J. (s.f.). La formación permanente del profesorado: Más allá de la reforma. Madrid: Escuela española.
- Gautiere, R., & Boeree, G. (2003). <http://webpace.ship.edu/cgboer/maslowesp.html>. Recuperado el 6 de Junio de 2016
- Helio, C. C. (Junio de 2013). <http://www.heliocruz.pe/2017/08/peru-historia-del-cen-del-sutep-y-el.html>. Recuperado el 29 de Diciembre de 2017
- Hernández S., R., & Fernandez C., C. y. (2014). Metodología de la investigación científica (Sexta. ed.). México: Mc Graw Hill.
- INEI. (s.f.). <http://sige.inei.gob.pe/test/atlas/>. Recuperado el 03 de Setiembre de 2017
- Kedall, D. (2011). Sociología. México: Cengage Learning.
- López de Castilla, M. (2004). Concepción de docentes y comunidad en una propuesta de educación liberadora. En A. e. Cussianovich, Propuestas para una educación liberadora. Lima: Instituto de Pedagogía Popular.
- ManagersHelp.com. (s.f.). <http://www.managershelp.com/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg.htm>. Recuperado el 6 de Junio de 2016
- ManagersHelp.com. (s/d de s/m de s/a). <http://www.managershelp.com/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg.htm>. Recuperado el 6 de Junio de 2016
- Reyes, D. (25 de Noviembre de 2011). <http://dianabrendareyes.blogspot.pe/2011/11/teoria-de-frederick-herzberg.html>. Recuperado el 6 de Junio de 2016

- Rivas H., M. (Noviembre de 2009). <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/316/1/Tesis%20Maria%20Jes%C3%BAs%20Rivas%20Hern%C3%A1ndez.pdf>. Recuperado el 5 de Diciembre de 2015
- Santrock, W. J. (2004). Psicología de la Educación (Segunda ed.). México: Mc Graw Hill.
- SOLUCIONES PRÁCTICAS ITDG. (Diciembre de 2008). www.solucionespracticas.org.pe/Descargar/393/3681. Recuperado el 03 de Setiembre de 2017
- Sotelo, A. (2004). La educación peruana en el sótano. Lima: San Marcos.
- Thorndike, G. (1997). Maestra Vida (Primera ed.). Lima, Perú: Mosca Azul.
- Tirado Aparicio, F. y. (Abril de 2013). <http://redu.net/redu/index.php/redu/article/view/722>. Recuperado el 8 de Diciembre de 2015
- Velásquez F., Á. R. (2007). Metodología de la investigación científica (Primera ed.). Lima: San Marcos.
- Virgilio, G. C. (1981). Historia de la Educación en el Perú. Lima, Perú: Juan Mejía Baca.
- Woolfolk, A. (2006). Psicología educativa. Edo. de México: Pearson.

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO” LAMBAYEQUE

INSTRUMENTO DE ACOPIO DE INFORMACIÓN ANTES DE LA EJECUCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Título de la Tesis:

APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE TALLERES MOTIVACIONALES PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E.P. “EL REGALADO” TUMBADEN – EN LA PROVINCIA DE SAN PABLO - CAJAMARCA 2018

Técnica : Encuesta

Instrumento : Ficha de encuesta

Objetivo

Planificar, implementar y ejecutar un programa de talleres motivacionales para mejorar la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.P. “El Regalado” del Centro Poblado de Tumbadén, de la provincia de San Pablo en Cajamarca - Perú

Indicadores

- FACTOR I : Condiciones físicas y/o materiales : 1, 13, 21, 28, 32
- FACTOR II : Beneficios laborales y/o remunerativos : 2, 7, 14, 22
- FACTOR III : Políticas administrativas : 8, 15, 17, 23, 33
- FACTOR IV : Relaciones sociales : 3, 9, 16, 24
- FACTOR V : Desarrollo personal : 4, 10, 18, 25, 29, 34
- FACTOR VI : Desempeño de tareas : 5, 11, 19, 26, 30, 35
- FACTOR VII: Relación con la autoridad : 6, 12, 20, 27, 31, 36

Insatisfacción laboral: Situación en la que los trabajadores ven mermadas sus posibilidades de expansión o sus deseos profesionales, se encuentran ante un horario incompatible con la vida familiar, unas condiciones desfavorables o un trato hostil por compañeros o jefes

Nº		T A	A	I	D	T D
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2*	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s).					
7*	Me siento mal con lo que gano.					
8*	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					

12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15*	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					
16*	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
17*	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19*	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23*	El horario me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26*	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31*	No me siento a gusto con mi jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33*	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL / SPC

Los puntajes se asignan como sigue:

TA	Totalmente de acuerdo	:	5 Puntos
A	De acuerdo	:	4 Puntos
I	Indeciso	:	3 Puntos
D	En desacuerdo	:	2 Puntos
TD	Totalmente en desacuerdo	:	1 Punto

.



UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO” LAMBAYEQUE

INSTRUMENTO DE ACOPIO DE INFORMACIÓN DESPUES DE LA EJECUCIÓN DE LA EXPERIENCIA

Título de la Tesis:

APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE TALLERES MOTIVACIONALES PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E.P. “EL REGALADO” TUMBADEN – EN LA PROVINCIA DE SAN PABLO - CAJAMARCA 2018

Técnica : Encuesta

Instrumento : Ficha de encuesta

Objetivo

Planificar, implementar y ejecutar un programa de talleres motivacionales para mejorar la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.P. “El Regalado” del Centro Poblado de Tumbadén, de la provincia de San Pablo en Cajamarca - Perú

Indicadores

- FACTOR I : Condiciones físicas y/o materiales : 1, 13, 21, 28, 32
- FACTOR II : Beneficios laborales y/o remunerativos : 2, 7, 14, 22
- FACTOR III : Políticas administrativas : 8, 15, 17, 23, 33
- FACTOR IV : Relaciones sociales : 3, 9, 16, 24
- FACTOR V : Desarrollo personal : 4, 10, 18, 25, 29, 34
- FACTOR VI : Desempeño de tareas : 5, 11, 19, 26, 30, 35
- FACTOR VII: Relación con la autoridad : 6, 12, 20, 27, 31, 36

Insatisfacción laboral: Situación en la que los trabajadores ven mermadas sus posibilidades de expansión o sus deseos profesionales, se encuentran ante un horario incompatible con la vida familiar, unas condiciones desfavorables o un trato hostil por compañeros o jefes

N°		T A	A	I	D	T D
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2*	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s).					
7*	Me siento mal con lo que gano.					
8*	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					

12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15*	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					
16*	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
17*	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19*	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23*	El horario me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26*	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31*	No me siento a gusto con mi jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33*	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL / SPC

Los puntajes se asignan como sigue:

TA	Totalmente de acuerdo	:	5 Puntos
A	De acuerdo	:	4 Puntos
I	Indeciso	:	3 Puntos
D	En desacuerdo	:	2 Puntos
TD	Totalmente en desacuerdo	:	1 Punto



UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO” LAMBAYEQUE
INSTRUMENTO DE ACOPIO DE INFORMACIÓN DURANTE LA EJECUCIÓN DE LA
EXPERIENCIA

Título de la Tesis:

APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE TALLERES MOTIVACIONALES PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E.P. “EL REGALADO” TUMBADÉN – EN LA PROVINCIA DE SAN PABLO - CAJAMARCA 2018

Técnica : Observación Instrumento : Ficha de observación

Objetivo

Planificar, implementar y ejecutar un programa de talleres motivacionales para mejorar la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.P. “El Regalado” del Centro Poblado de Tumbadén, de la provincia de San Pablo en Cajamarca – Perú.

Indicadores:

- Participa en la planificación del programa de talleres motivacionales dirigidos a los docentes para mejorar la satisfacción laboral en la I.E.P. “El Regalado” Tumbadén – San Pablo 2018.
- Participa en la ejecución del programa de talleres motivacionales con los docentes en la I.E.P. “El Regalado” Tumbadén – San Pablo para mejorar la satisfacción laboral.

N°	ITEM	APRECIACIÓN		
		1	2	3
De la planificación				
1	Participa en la reunión de sensibilización para la realización del programa de talleres motivacionales			
2	Aporta ideas respecto a las fechas de realización del programa de talleres motivacionales			
3	Da su opinión respecto a los horarios de realización del programa de talleres motivacionales			
4	Sugiere actividades relacionadas con la realización del programa de talleres motivacionales			
De la implementación				
Las acciones de la implementación del programa de talleres motivacionales, son de responsabilidad exclusiva de la investigadora.				
De la ejecución				
1	Asiste puntualmente a la realización de las reuniones de trabajo que componen el programa de talleres motivacionales			
2	Propone acciones que aseguren la convivencia armoniosa durante las reuniones de trabajo			
3	Realiza la lectura atenta de los textos seleccionados para las reuniones de trabajo			
4	Participa con ideas precisas extraídas de la lectura			
5	Acepta las ideas de los demás aun cuando sean contrarias a las propias			
6	Participa activamente en las diferentes actividades programadas para la realización de las reuniones de trabajo			
7	Arriba a conclusiones coherentes, respecto a lo trabajado			
8	Demuestra compromiso de cambio como consecuencia de las reuniones de trabajo			

Leyenda:

1. Lo hace voluntariamente
2. Lo hace por insistencia de los demás
3. Se niega a hacerlo