



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
NÚCLEO UNIVERSITARIO DEL TÁCHIRA  
“DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ”  
COORDINACIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA  
SAN CRISTÓBAL - TACHIRA**

**Maestría  
Evaluación  
Educativa**

**“ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES EN LOS PROFESORES  
UNIVERSITARIOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS PRÁXIS  
PEDAGÓGICAS”**

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

**CASO: UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DE VENEZUELA MUNICIPIO SAN  
CRISTÓBAL – ESTADO TÁCHIRA, ALDEA BUSTAMANTE**

**Autora:** Lcda. Marelvin Del Valle Méndez Colmenares  
**Tutora:** MSc. Lucila Esther Mora Guerrero

**San Cristóbal, Mayo 2016**

**C.C.Reconocimiento**



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
NÚCLEO UNIVERSITARIO DEL TÁCHIRA  
“DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ”  
COORDINACIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA  
SAN CRISTÓBAL - TACHIRA**

**Maestría  
Evaluación  
Educativa**

**“ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES EN LOS PROFESORES  
UNIVERSITARIOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS PRÁXIS  
PEDAGÓGICAS”**

**CASO: UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DE VENEZUELA MUNICIPIO SAN  
CRISTÓBAL – ESTADO TÁCHIRA, ALDEA BUSTAMANTE**

**Trabajo Especial para optar al título de Magister Scientiae en Educación  
Mención: Evaluación Educativa**

**Autora:** Lcda. Marelvin Del Valle Méndez Colmenares  
**Tutora:** MSc. Lucila Esther Mora Guerrero

**San Cristóbal, Mayo 2016**

## **DEDICATORIA**

A mi familia por enseñarme que después de cada sacrificio, siempre llega la recompensa.

Los Amo

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## AGRADECIMIENTO

A **DIOS**, Maestro guía de maestros por estar presto a encender la luz que guía nuestro camino.

A mi **FAMILIA**, especialmente a mis padres por el apoyo incondicional y constante a lo largo de mi preparación profesional.

A mis Hijos **MIGUEL ANGEL Y CHRISTOFER ELOY**, por ser mi centro de motivación para alcanzar mis metas propuestas.

A la ilustre **UNIVERSIDAD DE LOS ANDES TÁCHIRA** Dr. “Pedro Rincón Gutiérrez”, por permitirme avanzar y crecer en mi rol profesional.

## INDICE GENERAL

Aprobación del tutor.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice General.....	iv
Lista de cuadros.....	v
Resumen.....	vi
Introducción.....	1
<b>CAPÍTULOS</b>	
<b>I EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento del problema.....	5
Objetivo general.....	18
Objetivos específicos.....	18
Justificación.....	19
Limitaciones de la investigación.....	21
<b>II MARCO TEÓRICO</b>	
Antecedentes.....	22
Bases Teóricas.....	27
Definición de términos básicos.....	63
<b>III MARCO METODOLÓGICO</b>	
Naturaleza y tipo de la investigación.....	67
Diseño de la investigación.....	71
Etapas del Estudio.....	73
Etapas descriptiva.....	73
Sistema de Variables.....	73
Sujetos de la investigación.....	75
Técnicas e instrumentos de recolección de Datos.....	76
Validez y Confiabilidad.....	79
Procedimientos para la recolección de datos.....	81
Técnicas de análisis de datos.....	81
Etapas de la propuesta.....	83
Etapas de validación.....	83
<b>IV PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	
Análisis e interpretación de los resultados.....	85
<b>V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
Conclusiones.....	96
Recomendaciones.....	98
<b>VI PROPUESTA</b>	
Fase de factibilidad.....	99
Factibilidad legal.....	99
Factibilidad social.....	99
Fase de diseño.....	99
Fase de validación.....	103
Talleres de la propuesta.....	105
Referencias.....	118

## LISTA DE CUADROS

<b>CUADROS</b>	<b>pp.</b>
Operacionalización de las variables.....	75
Estadísticas descriptivas porcentuales para la dimensión necesidad de autorrealización.....	86
Estadísticas descriptivas porcentuales para la dimensión necesidad de estima.....	89
Estadísticas descriptivas porcentuales para la dimensión necesidad de amor, afecto y sentido de pertinencia.....	92

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
NÚCLEO UNIVERSITARIO DEL TÁCHIRA  
“DR. PEDRO RINCÓN GUTIÉRREZ”  
COORDINACIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN EDUCATIVA  
SAN CRISTÓBAL - TACHIRA**

**“ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES EN LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS  
PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS PRAXIS PEDAGÓGICAS”**

**CASO: UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DE VENEZUELA MUNICIPIO SAN  
CRISTÓBAL – ESTADO TÁCHIRA, ALDEA BUSTAMANTE**

**Autora:** Lcda. Marelvin del Valle Méndez C.

**Tutora:** MSc. Lucila Esther Mora Guerrero

**RESUMEN**

La motivación del docente es indispensable para desarrollar espacios de construcción didáctica en el aula, en la escuela y en la universidad, pues facilita el mejoramiento de las praxis pedagógicas. En cuanto a las diferentes teorías que estudian la motivación se encuentra Maslow, tomando para el desarrollo de la investigación la necesidad de autorrealización, necesidad de estima y la necesidad de amor, afecto y sentido de pertinencia. El presente estudio tiene objetivo principal proponer el diseño de una propuesta sobre estrategias motivacionales en los profesores universitarios para el mejoramiento de las praxis pedagógicas, en la Universidad Bolivariana de Venezuela del Estado Táchira. La misma, se ubicó bajo el enfoque cuantitativo, en un estudio de campo, de naturaleza descriptiva y dentro de la modalidad proyectiva. La población estuvo constituida por veinticuatro (24) profesores universitarios de la mencionada universidad, siendo esta la misma muestra por ser finita de elementos. Para la recolección de datos se empleó como instrumento el cuestionario bajo la técnica de la encuesta. Cabe resaltar, que los resultados obtenidos, se analizaron y se presentan en cuadros descriptivos de distribución de frecuencia absoluta y porcentual para cada dimensión, con sus respectivos indicadores e ítems, luego se realizó el análisis descriptivo; concluyendo respecto a los objetivos de la investigación. Finalmente, se diseña propuesta dirigida a los profesores universitarios con el fin de mejorar las praxis pedagógicas aunada al desarrollo de talleres para lograr en lo más posible elevar la motivación en los docentes, la cual repercutirá en la formación y capacitación del estudiantado, ya que es importante formarlos tanto física como emocionalmente, para poder de una manera óptima cumplir con la labor de enseñar, de orientar, de guiar siempre el aprendizaje en aras a fortificar en todo momento educación de calidad.

**Descriptores:** autorrealización, estima, amor, afecto, sentido de pertinencia, motivación.

## INTRODUCCIÓN

La motivación es elegir realizar una actividad por la simple satisfacción de hacerla, sin nada que los obligue o apremie, es lo que obliga a ser algo cuando nada exterior les empuja hacerlo; el deseo de enfrentar y resolver desafíos está centrado en la motivación inherente a todas las funciones o acciones que desempeñe o ejecute. Esta es de suma importancia en los profesores, ya que les facilita la ejecución y desarrollo de cualquier actividad añaída al desenvolvimiento del desempeño de las praxis pedagógicas. Además, influye en la satisfacción personal de manera intrínseca que va estrechamente ligado con el esfuerzo, la voluntad y el interés propio.

Hoy, se habla de la existencia de diversas teorías sobre la motivación. Estas pretenden describir las formas de actuar de las personas, por ello, se puede discernir que el contenido de las mismas radica en el pensamiento particular de cada ser humano, de cómo actúe y se comporte de una manera determinada manifestando así la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal o laboral. Además, las personas tratan de reparar al menos una parte de sus necesidades, e incluso colaboran para que otros satisfagan las suyas. Esto sucede en las universidades, donde la motivación de trabajo es un conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto dentro como más allá de ser un individuo, para iniciar un comportamiento relacionado con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y rendimiento de la práctica pedagógica.

En efecto, que la motivación es un factor fundamental en el proceso de enseñanza y aprendizaje tanto de los docentes como de los estudiantes. Desde los años treinta, con los estudios de Murray, vinculados al estudio de la personalidad, y más tarde, en los cincuenta, con los de Maslov y colaboradores, quienes se han dedicado a descifrar qué sucede con la motivación, por qué algunas veces está alta o baja. En tal sentido, el concepto de motivación es, sin duda, uno de los más difíciles de estudiar, no sólo por su complejidad sino por su relevancia en la aplicación práctica en las muchas y

muy diversas áreas de la conducta humana. En el ámbito educativo, durante mucho tiempo se considera que la cognición y la motivación deben ser tratadas para estudiar y promover el logro y el aprendizaje significativo en los estudiantes a través del desempeño de la praxis pedagógica por los profesores. Pues ésta, es un fenómeno multifacético y dinámico, en contraste con la idea tradicional cuantitativa. Es decir, la teoría social cognitiva no asume que los profesores ya “estén motivados” o que “no estén motivados”, o que sus características motivacionales puedan ser cuantificadas y expresadas en un continuum. Más bien, señala que pueden ser motivados de diferentes maneras, y lo importante es comprender el porqué y el cómo.

Este enfoque es de gran relevancia para los profesores universitarios, ya que les permite internalizar y reconocer sus habilidades así como las debilidades. Por ello, el estudio de la motivación como promotora del éxito laboral debe considerar varios aspectos: (a) Permitir el uso de distintos métodos de la enseñanza y el aprendizaje tanto de los docentes como de los estudiantes, como parte de la percepción del educador sobre su propia eficacia, la autoeficacia; (b) Establecer retos, desafiantes pero alcanzables, para docentes y estudiantes permitiéndose las atribuciones en la autoevaluación acerca de qué motivó su éxito o su fracaso.

Asimismo, (c) Brindar la oportunidad de colaborar o de tener la responsabilidad no sólo por su cátedra, sino de otros desafíos que enfrenta la institución, además teniendo en cuenta que la motivación intrínseca, puede ser el logro de las metas propuestas, entre otros; d) Buscar su crecimiento profesional a través de programas de formación superior a su escolaridad actual, de perfeccionamiento o de educación continua para actualizarse en su área. En otras palabras, para contribuir con la motivación docente hay que seguir un proceso bien planificado de crecimiento y mejora profesional que considere el estado actual en el que se encuentran sus conocimientos, actitudes, habilidades y aptitudes y los compare contra el estado al que se desea llevar estos aspectos, con el fin de determinar las brechas de

desenvolvimiento en las que requiere trabajar para alcanzar sus metas y objetivos.

En tal sentido, la presente investigación se basa en la motivación del profesor universitario hacia el mejoramiento de la praxis pedagógica, pues, estos dos grandes aspectos van de la mano con la motivación, que se deben tener presentes cuando se está ejerciendo, además, contribuye con el desarrollo del desempeño dinámico en el cual opera la organización, en tal caso cómo operan los profesores universitarios de la Universidad Bolivariana de Venezuela, quienes son la base fundamental para el desarrollo de la presente investigación. Por otra parte, el estudio se ha trazado como objetivo principal formular el diseño de una propuesta sobre estrategias motivacionales en los profesores universitarios para el mejoramiento de la praxis pedagógica. El mismo, se enmarca en un estudio de campo, de naturaleza descriptiva y dentro de la modalidad proyectiva para describir la motivación del profesor universitario hacia el mejoramiento de la praxis pedagógica, manifestando la necesidad de autorrealización, estima y amor, afecto y sentido de pertinencia que exteriorizan los educadores en cada una de las jornadas laborales.

Siguiendo con el mismo orden de ideas el estudio se estructuró en seis capítulos: en el Capítulo I; se describe el problema, planteamiento del problema, objetivos, justificación y limitaciones; en el Capítulo II se relataron los antecedentes y bases teóricas que sustentan la investigación; el Capítulo III, refiere el marco metodológico, el cual estuvo constituido por la naturaleza, tipo, diseño, etapas del estudio, sistema de variable, sujetos, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, procedimiento para la recolección de datos, técnicas de análisis de datos, etapas de la propuesta, etapas de validación de la investigación.

El IV Capítulo corresponde a la presentación, análisis e interpretación de resultados; el Capítulo V está constituido por conclusiones y recomendaciones y el Capítulo VI presenta la propuesta que incluye fase de factibilidad, factibilidad legal, factibilidad social, fase de diseño, fase de validación, talleres de la propuesta para fortalecer la motivación del profesor universitario hacia el mejoramiento de la praxis pedagógica. Finalmente, se concluye con las referencias consultadas, anexos.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### Planteamiento del Problema

Las personas tienden a desarrollar ciertos impulsos motivacionales como el resultado del ambiente cultural en el que viven, impulsos que afectan la manera en que consideran su trabajo y enfrentan la vida. En otras palabras motivación es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación. Ciertamente, los individuos difieren en su impulso motivacional, pero ésta, por lo general varía de acuerdo a la situación. Según Mooree (2011), la motivación implica “impulsos o fuerzas que nos dan energía y nos dirigen a actuar de la manera en que lo hacemos”. (P. 222). Retomando lo señalado por el autor, se podría decir que está extrínsecamente relacionado con la persona, la cual hace que aflore en un momento determinado en aras a conseguir el logro de un objetivo previamente trazado.

Ciertamente, los individuos difieren en su impulso motivacional, pero la motivación general varía de acuerdo a la situación o la disposición de emplear grandes niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, a condición que el esfuerzo satisfaga alguna necesidad individual. Si bien, la motivación general se refiere al esfuerzo hacia cualquier logro, sostenida en las metas organizacionales, estas van de la mano con el comportamiento y factores que desarrolla el individuo en la condición de trabajador. Al respecto, Tracy (2006) establece que el proceso de motivación está determinado por los siguientes factores: “Dirección: se refiere a la naturaleza del comportamiento. Intensidad: es usualmente interpretada como el grado o cantidad de esfuerzo concentrado en el comportamiento escogido y las implicaciones en la orientación de metas. Persistencia: se refiere a la duración del comportamiento”. (p. 124).

Sobre la base de la idea expuesta, se puede afirmar que la motivación en las personas está representada por los estados intrínsecos, haciendo que su actuación cambie hacia fines propios y comunes, encauzados hacia la satisfacción de necesidades, a través de impulsos motivacionales, ocasionados por medio cultural en que habita, logrando con ello la alteración en sus quehaceres laborales y estilo de vida. En efecto el comportamiento de un individuo siempre está sujeto hacia la meta determinada.

En tal sentido, la definición que precede podría relacionarse con la motivación que posee un docente en reciprocidad al motivo que lo impulsa, un estímulo o meta que desea alcanzar. Si la inspiración que lo anima es escapar de un incierto, su incentivo es lograr confianza y seguridad. Por ello, en el educador el estímulo puede ser o no ser un incentivo de acuerdo a la motivación que este tenga. Asimismo, Huertas (2006 p.102), presenta tres formas de lograr el impulso y el refuerzo; al Impulso lo considera que son “los distintos agentes internos permanentes responsables de la fuerza u orientación de una acción”.

También menciona que otro aspecto que llega a regular la motivación extrínseca es el refuerzo, para Él, es “cualquier aspecto del entorno que se presente al sujeto durante o después de una secuencia de acciones y que modifica la probabilidad de aparición, en el mismo sujeto, de esa secuencia de acciones”. Si se logra que aumente la probabilidad de que se lleve a cabo la acción se habla de una recompensa, caso contrario se lo considera un castigo. El último Incentivo, lo considera a “cualquier objeto o contingencia exterior la que se le atribuye un determinado valor y que, en esa medida, da energía a la conducta que se inicia.

Sin duda alguna, tal como lo manifiesta el autor, la motivación se consolida a través de procesos que se origina al inicio de cualquier actividad o tarea emprendida, ésta prosigue cuando el individuo o el docente enfatizan en obtener resultados favorables y se visualiza aún más cuando se pone en evidencia los componentes cognitivos, afectivos y emocionales. Estos son

los elementos más resaltantes para que la persona esté altamente motivada. En efecto, aunque son pocas las actividades humanas que ocurren en ausencia de motivación, casi todo el comportamiento consciente está motivado o causado. Por ello, el trabajo del personal gerencial es identificar los impulsos y las necesidades de los empleados a fin de canalizar su comportamiento para motivarlos hacia el desempeño de sus tareas.

Cabe destacar, que el concepto de motivación es manejado en diferentes temas y en diversos sentidos, por lo tanto se hace difícil emitir una definición única. No obstante, se considera entre tantas concepciones la de Urcola (2008), es la más acertada en correlación al presente estudio. Él afirma que “motivar es provocar una conducta dirigida hacia la obtención de una meta, es el proceso del estímulo para lograr la realización de un acto deseado. (p.59). Retomando lo señalado, se podría indicar que toda acción ejecutada por personas, específicamente los docentes es inducido por impulsos intrínsecos que actúan sobre sí, ya que inicia, dirige y conserva una conducta orientada a obtener determinados estímulos que le permiten la complacencia de sus necesidades, mientras que de forma paralela intenta alcanzar las metas planteadas.

En efecto, el docente pone de manifiesto la motivación cuando en su crecimiento profesional alcanza el potencial pleno en el aspecto físico, psicológico y emocional; además, está relacionado con la voluntad y el interés. En pocas palabras, es un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esmero para satisfacer alguna necesidad personal. Al respecto, Williams y Burden (1997, 128); citado por Adams, Cela, Codina y Otros (2007), afirman que la motivación docente es “como un estado de activación cognitiva y emocional que produce una decisión consciente de actuar y que da lugar a un periodo de esfuerzo intelectual y/o físico, sostenido, con el fin de lograr unas metas previamente establecidas”. (p.18). En este segmento, el autor hace

referencia a las diferentes acciones que desarrolla el docente en función de la motivación, es decir, correlaciona la parte cognitiva con la emocional para lograr el objetivo trazado.

De ahí que, el entusiasmo del educador mueve en todo momento el alcance de sus metas. En otras palabras, el tener objetivos por alcanzar, proyectos por desarrollar, sueños por definir, logros por establecer, metas por cumplir; todas estas, produce la energía necesaria para transformar su intelecto, traspalándolo a su contexto. Coelho (2000) citado por Aldape, (2008), opina que “hay en el mundo un lenguaje que todos comprenden, es el lenguaje del entusiasmo, de las cosas hechas con amor y con voluntad, en busca de aquello que se desea o en lo que se cree”. (p. 53). En efecto, Coelho describe el entusiasmo como parte de la motivación, dando lugar a la ejecución de acciones innatas del ser humano, en tal caso del docente, quien a través de la construcción aflora la vocación en el momento que desarrolla sus funciones, haciéndolas propias de sí mismo; reflejando en ellas el esmero, la dedicación, la perseverancia por alcanzar sus metas.

Por su parte, Mazzetti, (2013), afirma que la motivación es: “lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera” (p.87). También la define como “una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.”(p.87). De acuerdo con las anteriores citas, la motivación engloba todos los sentimientos, anhelos, sueños, deseos, que siente o se traza el individuo para llegar a alcanzar una meta. Por otra parte, está relacionada con el impulso que proporciona en determinados momentos conseguir los objetivos propuestos de manera personal, y colectivos a beneficios de la empresa o la institución.

De igual manera, en la parte laboral se hace muy importante que el personal que labora dentro de una empresa o institución educativa, esté altamente motivado para que puedan en equipo alcanzar la cima de cualquier meta. Por ello, es que los gerentes empresariales, directores o coordinadores de

instituciones educativas deben en todo momento fortificar el entusiasmo de los empleados o docentes, logrando con ello el buen desempeño y desenvolvimiento de la misma. No obstante, es relevante resaltar que no solamente es la motivación que hace el buen funcionamiento del ente; sino existen otras variables que aunadas a esta, se logra el desarrollo de la institución en general.

Así mismo, en las instituciones educativas universitarias se evidencian por parte de algunos profesores la apetencia de querer subsanar algunas necesidades como la de autorrealización, quien en todo momento pretende alcanzar de alguna manera las actividades asignadas. Internalizando, que pueden suscitar algunas correcciones con el fin de tomar las previsiones correctivas en aras a alcanzar el disfrute propio, de esta manera comprobarse así mismo que tanto puede ser competente consigo y con los demás. Al respecto, Maslow (1968), (citado por la Revista Mixcoac de la Academia a la sociedad. 2007).

La define como la "necesidad de realizarse, de perfeccionarse y de utilizar más plenamente las capacidades y habilidades de que se dispone. (p.31).

Retomando lo citado en el fragmento anterior, el individuo debe conocerse así mismo, es decir saber cuáles son sus habilidades, destrezas, capacidades, actitudes, aptitudes y debilidades con las cuales puede contar al instante de querer emprender una perfección o realizar cualquier acción de superación. También, los educadores manifiestan querer mejorar la necesidad de estima, ya que a veces sienten que no son estimados o valorados por el resto de sus compañeros de trabajo, haciéndose carente de la consideración y aprecio que se hace de alguien o algo por su calidad, personalidad y circunstancias. De la Corte, Blanco y Saucedo (2004). Afirman que:

Los seres humanos necesitan sentirse apreciados y respetados, tanto por sí mismo, como por los demás. Estas necesidades pueden clasificarse en dos categorías diferentes, la primera incluye necesidades de suficiencia, competencia, confianza, independencia y libertad; la segunda, necesidades de reputación, prestigio, reconocimiento y aprecio. (p. 362).

Sin duda alguna, toda persona necesita ser valorado por las personas que le rodean, de esta manera se sienten más seguros y su confianza en sí mismo, acrecienta. Dentro de una institución educativa si a diario se estimasen las cualidades, las habilidades, la entrega, el trabajo, la dedicación que poseen los docentes se estaría contribuyendo con la vigorización personal de cada educador, logrando con ello el buen desempeño laboral el cual repercute en cada uno de los estudiantes y de las personas que allí trabajan, del mismo modo, pretenden fortificar la necesidad de amor, afecto sentido de pertinencia, en relación a esta, se aflora cuando se siente que se hace necesario contar con grandes amigos que puedan ayudarlos, escucharlos o apoyarlos en cualquier toma de decisión, de esta manera se percibe el afecto que puede sentir un individuo por otro.

El amor y el afecto son dos sentimientos que le permiten a la persona sentirse amada, respetada, valorada por sus semejantes, esto hace que el individuo sienta pertinencia de su contexto, pues el sentirse aceptado y queridos por sus padres, familiares, compañeros de grupo o de trabajo hacen mayor su socialización en el medio que lo rodea. En el caso de las instituciones educativas los directores o coordinadores en sus funciones de jefes deben tener muy presente esta necesidad, pues son las personas encargadas de mantener en alto el prestigio de la institución y esto se logra a través del desempeño y motivación de sus docentes y demás trabajadores del plantel.

Según, Maslow (1968), citado por (Azuaje, Laya, Fergusson, Quintero, Rojas, Silva y Torres (2011, p. 2). En la vida diaria, estas necesidades se presentan continuamente cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una

iglesia o simplemente asistir a un club social. En síntesis, este tipo de necesidades comprenden las acciones y actos que incluyan una estrecha relación con de la persona con sus semejantes, además de sentirse identificado y aceptado con todas sus cualidades, actitudes y defectos.

He allí la importancia de donde nace la necesidad de crear una excelente amistad de pareja, de trabajo, de hermano, donde se apliquen todas las relaciones afectivas posibles. En tal sentido, en las instituciones educativas, que en términos generales deben satisfacerse todas las necesidades antes mencionadas para lograr un excelente trabajo en equipo en pro del estudiantado y de cada una de las personas que forman parte de la institución, garantizando con ello la eficacia del desempeño docente y la calidad educativa.

En efecto, dentro de una institución educativa los educadores día a día ejecutan sus funciones hasta alcanzar el logro de los objetivos trazados, poniendo de manifiesto la motivación personal que para Arana (2005) considera que: "...la motivación del personal constituye uno de los factores de especial importancia para el logro de los objetivos empresariales y facilitar el desarrollo del trabajo" (p. 1). Sin duda alguna, la mayoría de las acciones realizadas por los docentes son estimuladas por la motivación, sumado a ello, el desarrollo de la praxis pedagógica, la cual está sujeta a la constancia, el sentido de pertinencia, el respeto, la responsabilidad, el compañerismo, el esfuerzo, los deseos..., destacándose así el trabajo colectivo, el cual hace el progreso, eficacia y buen desenvolvimiento de la institución. Desde que existe la educación, existe la praxis pedagógica la cual hace la reputación del buen o mal maestro, basada en la excelencia o ineficacia de su desempeño dentro del ambiente de aprendizaje, el cual siempre está centrado en la formación intelectual e integral de los estudiantes. Estas acciones reflejan el propósito que persigue la educación. Dentro de este mismo orden de ideas, es que el ámbito educativo se despliega en una praxis, comprometiendo a cada instante desde los altos dirigentes hasta el docente.

En tal sentido, se debe comparar con los diferentes conflictos que apaña la sociedad, bien sea a favor o en contra de la educación o desarrollo de la de la misma. Además, donde hay educación y hay praxis, siempre se plantean de manera objetiva nuevos retos, los cuales se sustentan en la imparcialidad, equilibrio, dinamismo, todo esto visto de diferentes matices, hace ver eficazmente la ejecución de la praxis pedagógica. Al respecto, Freire (1999), citado por García (2009). Señala que:

Dentro de la práctica pedagógica unos de elementos que la componen es la direccionalidad de la educación desde la que se puede viabilizar tanto lo autoritario como lo democrático y sin ella lo espontáneo; pero desde esta perspectiva de direccionalidad se explica una cualidad esencial de la práctica educativa que Paulo Freire denomina la politicidad de la educación porque el educador en su práctica es un ser político por esencia. Además la politicidad revela otras características de la situación educativa: la estética y la ética se mueven en un mismo campo. La belleza de la práctica educativa reside en la formación del individuo libre al mismo tiempo que en él interviene la formación moral. (p. 132.)

Retomando lo citado, y en palabras del mismo autor se debe tener presente que no existe la práctica educativa sin sujetos (educador/educando) fuera de un tiempo y espacio pedagógico donde se promueve la experiencia del proceso de elaboración del conocimiento en sí, pero tampoco se debe olvidar que esa práctica educativa conlleva en sí misma una política que se desenvuelve dentro de los lineamientos de un presente, en el que interactúan vivencias, sueños, expectativas, metas a la vez que se involucran valores, proyectos, perspectivas morales, es decir que no existe la práctica educativa sin la ética.

De allí que, la calidad de la educación radica en la calidad de una excelente praxis pedagógica, la cual involucra a todo ser que se dedica a educar o enseñar, por tanto, a diario se debe reflexionar sobre la trascendencia de las prácticas pedagógicas en correspondencia a la realidad actual y a los escenarios que plantea el sector educativo actual. Por ello, es que constantemente el educador debe capacitarse ya que cada día el sector

educativo exige mayor preparación y adquisición de conocimiento en relación a los procesos de saberes y los conflictos emergentes relativos a la sabiduría que posee el docente y que le permiten vigorizar el desempeño docente.

En este mismo orden de ideas, se considera que la praxis pedagógica de los profesores universitarios venezolanos, en los últimos diez años ha venido transcurriendo cambios en cuanto a la forma de planear y desarrollar una clase, pues surge un rompimiento ontológico, epistemológico y metodológico de acuerdo con la realidad actual y la necesidad que emana el sector educativo en cuanto a la formación de nuevos profesionales. Al respecto, Samil (2001), ha señalado que uno de los retos de la educación universitaria venezolana será “asumir cambios radicales en cuanto a las necesidades de formación y capacitación del recurso humano que se forma y se forma dentro de los recintos universitarios” (p.3).

Este autor, hace mención a las realidades que debe enfrentarse el sector educativo a nivel superior, en cuanto a la formación de todo profesional, en especial los formadores de nuevos educadores quienes serán los encargados de formar en y para la vida a todo ser que amerite instrucción educativa.

Aunado a ello, se incorpora el deseo de superación concatenado a la motivación intrínseca que posee un buen educador. El cual se visualiza en el desempeño laboral dentro de un aula de clase.

En relación al desempeño o práctica docente, éste se asocia al cumplimiento de las labores o funciones que debe ejecutar el educador durante su faena diaria. Y en cuanto a la práctica social, se aboca a la formación del ser humano dentro y fuera del contexto escolar. Por ello, educar implica responsabilidad, dedicación, respeto, entrega, decisión, compromiso consigo mismo y con los demás, pero sobre todo es el sentido de pertinencia que se posee con el quehacer educativo. Entre otras palabras, el desempeño pedagógico es tan simplemente el cumplimiento

de cada una de las funciones y obligaciones propias a la profesión, cargo, u oficio; en tal fin, es la acción de actuar, desenvolverse, trabajar, apego a la ejecución de cualquier actividad o tarea de manera satisfactoria con el sólo propósito de alcanzar la meta trazada.

No obstante, Guerra y López (2007) afirman que el desempeño docente es: “La mejora del desempeño como una perspectiva sistemática para mejorar la productividad y competencia, utilizando una serie de métodos y procedimientos para vislumbrar las oportunidades relacionadas con el desempeño de las personas” (p. 206). Dicha cita, deja entre ver que el desempeño docente es el que permite el afloramiento de las cualidades, habilidades y destrezas que posee el profesor; este sumado a la necesidad de remuneración económica, pues, hoy día se considera un incentivo considerable en el buen desempeño del gremio docente. Cabe destacar, que aunque haya una buena remuneración, debe existir primeramente el compromiso ético y moral, mantener mística de trabajo el cual lo vigore al nivel de vida tanto profesional como personal.

Por tanto, para certificar la calidad de la docencia, ésta radica única y exclusivamente de la motivación y del desempeño de la práctica educativa. Siendo esta la avenencia en reflexionar que la concepción de calidad es más relativo, subjetivo, impregnado de valores, que objetivo. Aunque una gran gama de definiciones que apuntan a la calidad de la educación con el aspecto de ser buena, la deseable por todos y para todos; sin embargo para todos no es así, para unas personas en regular, para otras es perjudicial; pero para otras puede ser insignificante, y así sucesivamente, lo que concluye que un concepto netamente formado en el apego de valores interpersonales. Referente al desempeño laboral de los educadores, este se centra en una tarea motivacional intrínseca, sustentada en la investigación, capacitación, formación constante.

De esta manera se sensibilizará al momento de realizar o desarrollar una actividad o cumplir algunas de sus funciones, permitiéndose además

realizarse su propia evaluación, la cual será corroborada por el tren directivo o coordinadores en quienes recae todas las buenas o malas acciones de sus empleados. Estas evaluaciones forman parte de las estrategias motivacionales que debe aplicar todo gerente con sus empleados, con el fin de obtener lo mejor de sí, apostando alcanzar la meta propuesta de manera colectiva.

Con base en lo expuesto, el desempeño laboral de todo profesor engloba todos los roles, actividades, funciones, comportamientos, obediencia y acatamiento de normas internas y externas referidas al sector educativo, es lo que hacen posible su labor, ya que, la sociedad educativa exige hoy, enfrentarse a nuevos cambios, nuevos retos, a asumir nuevos conflictos, a tratar de entender poblaciones de alto riesgo, a conocer la multiplicidad cultural del conglomerado estudiantil, quienes poseen características, culturas, y saberes completamente heterogéneas, que están concatenadas con la suerte de pérdida del sentido del saber o el aprender.

En su defecto, en cuanto a las demandas que día a día genera el sector educativo dentro de la vida contemporánea conlleva a un arrebatado de innovaciones, las cuales deben ser canalizadas para evitar caer en la cantidad y no en la calidad de la obtención de cualquier producto, en este caso la formación idónea de todo educando. Razón por la cual, se debe tener en cuenta que para poder comprender todas y cada una de las desavenencias estructurales de la propuesta de la profesionalización de los docentes hay que determinar cuáles son las exigencias que esta transformación exige, ya que una profesión es una combinación estructural de motivaciones y conocimientos acreditados mediante títulos, autonomía en el desempeño, prestigio académico y reconocimiento social.

En otro sentido, la realidad es otra; en el contexto educativo actual, se viene observando una serie de irregularidades en cuanto al desempeño de la praxis pedagógica, pues se visualiza el educador, docente, profesor o maestro; como lo quiera llamar la sociedad, por numerosos factores que

dejan de cumplir a cabalidad sus funciones; estos pueden ser como irrespeto, falta de valoración y reconocimiento del trabajo, atropello, falta de comunicación, poco incentivo por los directivos, entre otros; exteriorizando así una desmotivación total por el deber ser de su cumplimiento de las funciones y deberes que le atañen como personal adscrito al sector educativo.

Situación a la que no escapa la Universidad Bolivariana de Venezuela, en lo que respecta a la motivación que expresan al docente de educación superior relacionada con el rendimiento de la praxis pedagógica en el desempeño de sus funciones y deberes.

Con base en lo expuesto, estaría de más decir, que estas son algunas de las razones que se apropian por los profesores universitarios, los cuales manifiestan sintomáticamente el desinterés, desapego, pérdida del significado del objetivo, muy poco deseo de querer superarse, desacatamiento a lineamientos emanados por la coordinación o dirección de la universidad, falta de motivación por sí mismo, produciendo con ello la presencia de la ineficiencia y monotonía en el trabajo, poca cooperación en equipo, lo que obstruye el logro de una convivencia objetiva y placentera dentro de la institución, indiferencia a la hora de tomar alguna determinación decisiva para el buen funcionamiento del instituto.

Además, se hace notable la falta de compromiso, pertinencia para con la misma. Todas estas expresiones, de alguna forma, vienen quebrantando las relaciones inter personales de toda la comunidad que allí habita.

De acuerdo a lo antes planteado, los síntomas mencionados, conllevan a la concepción que se estaría hablando de desmotivación laboral por parte del profesor universitario, acarreando la eficacia del desempeño laboral, así como la poca disponibilidad en querer cumplir sus funciones y deberes a cabalidad; afectando con ello, la ejecución y calidad de una excelente praxis pedagógica; la cual repercutiría en el pleno desarrollo de la personalidad, la formación e instrucción de profesionales aptos para la vida, el desacatamiento de leyes y reglamentos que le atribuyen la formación de un ser íntegro, crítico, capaz de

valorizar el trabajo propio y de los demás y sobre todo ser competente ante la transformación que el sector educativo actualmente amerita.

Según el fragmento anterior, esta situación se vive en la institución antes mencionada, generando la posibilidad del surgimiento de las causas que probablemente estén ocasionando los síntomas señalados, entre ellas se destacan: el modelamiento de conductas no adecuadas por parte del docente, desinterés en realizar eficazmente la planificación, falta de innovación, desarrollo de la creatividad e imaginación, escaso desempeño laboral y muy poca disposición en querer participar o acompañar el desarrollo de las actividades extra cátedras, deportivas, y culturales, carencia de disposición para realizar trabajos en equipo, falta de compromiso para con la institución como consigo mismo.

Sin duda alguna, cabe destacar que la universidad debe analizar dichas causas, con el fin de impedir la aparición de diversas consecuencias que de alguna manera alcanzan en poner entre dicho la eficacia del personal docente que allí labora. Estas podrían ser: desmejoramiento en el desempeño de la práctica docente, presencia de yoísmo, enfrentamientos entre colegas, poco esmero a que la universidad progrese, generamiento de indisciplina por parte de docentes y estudiantes, debido a la falta de respeto entre los mismos, formación errónea de profesionales aptos para cumplir sus funciones de manera obligada o lo que es lo mismo sentir poca satisfacción del deber cumplido, el constante ausentismo del profesor a impartir sus clases excusado por reposos, comisión de servicios, entre otros.

Todo lo expuesto le permite a la autora de la investigación, presentar como alternativa de solución una propuesta basada en la Teoría de Maslow, abordando la necesidad de autorrealización, estima y amor, afecto sentido de pertinencia para incrementar la motivación del profesor universitario hacia el fortalecimiento de la praxis pedagógica. Con base a lo señalado se formula el problema a través de la siguiente interrogante:

¿La motivación del profesor universitario, influye en el mejoramiento de las praxis pedagógicas?

¿La necesidad de autorrealización con base a la motivación del profesor universitario, formará parte de la eficacia en el mejoramiento de las praxis pedagógicas?

¿La falta de necesidad de estima incluida dentro de la motivación del profesor universitario, se interpone hacia el mejoramiento de las praxis pedagógicas?

¿Es importante vigorizar la necesidad de amor, afecto sentido de pertinencia en la motivación del profesor universitario, hacia el mejoramiento de las praxis pedagógicas?

¿Será necesario diseñar propuesta basada en estrategias motivacionales, para vigorizar en el profesor universitario el mejoramiento de las praxis pedagógicas?

## www.bdigital.ula.ve **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General**

Proponer estrategias motivacionales en los profesores universitarios para el mejoramiento de las praxis pedagógicas, en la Universidad Bolivariana de Venezuela del estado Táchira, municipio San Cristóbal.

### **Objetivos Específicos**

1.- Diagnosticar los factores que influyen en la motivación del profesor universitario, hacia el mejoramiento de las praxis pedagógicas en la Universidad Bolivariana de Venezuela, para desarrollar la propuesta de estrategias motivacionales.

2.- Identificar la necesidad de autorrealización con base a la motivación del profesor universitario, hacia el mejoramiento de las praxis pedagógicas.

3.- Describir la necesidad de estima incluida en la motivación del profesor

universitario hacia el mejoramiento de las praxis pedagógicas.

4.-Diseñar un plan de acción sobre estrategias motivacionales con el fin de fortalecer las praxis pedagógicas de los profesores universitarios que laboran en la Universidad Bolivariana de Venezuela del estado Táchira, municipio San Cristóbal.

### **Justificación e importancia de la investigación**

La motivación también requiere descubrir y entender los impulsos y necesidades, ya que se originan en el individuo. Por ello, es necesario reforzar los actos positivos que realiza cada persona, en especial los profesores en favor de la institución, y así generar satisfacción propia y colectiva, la cual los lleva a establecer bien claro los objetivos por alcanzar. Las necesidades, el refuerzo, las expectativas, los sentimientos de equidad del trabajo en equipo, son parte del actuar de cada docente. Además, para activar la motivación se debe armonizar aspectos intelectuales, cognitivos, fisiológicos y psicológicos, los cuales determinan la acción, la energía con que se confronta una eventualidad.

En este sentido, la motivación es el eje primordial en el buen desempeño y funcionamiento de la institución bajo la corresponsabilidad quienes laboran en la misma, llámese directivo, profesor, administrativo, obrero, estudiante, comunidad, son ellos, quienes atenúan por lograr el éxito durante su quehacer o faena diaria, por medio de sus acciones. En otro sentido, el presente estudio se realiza en la Universidad Bolivariana de Venezuela, en aras a vigorizar la motivación en los profesores universitarios hacia el mejoramiento de la praxis pedagógica, fortaleciendo así la teoría de Maslow, quien resalta que la motivación de autorrealización, estima, amor, afecto, sentido de pertinencia, influyen en el comportamiento de las personas, en tal caso de los profesores universitarios hacia una dirección bien determinada.

De igual forma, su importancia radica en los diversos comportamientos de algunos de los profesores que en su determinado momento deben ser

mejorados para fortificar la praxis pedagógica en los mismos. Por otra parte, la investigación en su aporte social, propone diseñar una propuesta basada en estrategias motivacionales, con el propósito de persuadir en el educador un cambio de conducta a través de la motivación, alcanzando con ello un desempeño eficaz en la labor docente durante su quehacer diario en pro de la obtención de una educación de calidad.

Asimismo, se estudian conceptos y definiciones producto de consultas bibliográficas y electrónicas, que sustentan las variables del estudio. Estos aportes teóricos pueden ser utilizados por otros investigadores que deseen abordar dicho tema. En cuanto a la parte metodológica, se elaboró un instrumento (tipo cuestionario) bajo la técnica de la encuesta para recoger los datos necesarios, los cuales fueron analizados minuciosamente con el fin de obtener las conclusiones y posibles recomendaciones según detecte la autora. En lo concerniente a la parte práctica, se propone el diseño de una propuesta basada en estrategias motivacionales para mejorar la praxis pedagógica, en aras de darle posibles soluciones a la problemática planteada. Pues se ha trazado como objetivo principal motivar a los profesores de la Universidad Bolivariana de Venezuela.

También, en lo institucional, busca el vigorizamiento de la formación integral e intelectual del profesorado universitario, pues le permite desarrollar destrezas y habilidades de acuerdo al contexto y el momento, además, la misma, se rige por una serie de principios éticos y valores morales que orientan el comportamiento de la persona, y sobre todo la del profesional en el medio educativo.

Finalmente, el estudio se enfoca bajo la modalidad de investigación científica, ya que sigue una serie de pasos y procedimientos, que indican el camino a seguir con el fin de dar con la solución del tema tratado. También se caracteriza por ser metódica, reflexiva y sistemática pues aborda problemas científicos, filosóficos o empírico-técnicos, y las debidas técnicas para la recolección de la información.

## **Limitaciones de la investigación**

Una vez justificada la investigación, es necesario plantear las limitaciones dentro de las cuales ésta se realizará, según Galán (2010. p.1) no todos los estudios tienen las mismas limitaciones cada investigación es diferente y particular dando como resultado que las limitaciones en un proyecto de investigación pueden tener limitaciones en el tiempo: haciendo referencia a un hecho, situación, fenómeno que va hacer estudiados en un determinado período. En el espacio o territorio: Son las demarcaciones referentes al espacio geográfico dentro del cual se desarrollara la investigación en una ciudad, región país o continente. En los recursos: Se refiere la disponibilidad de los recursos financieros básicos para la realización del estudio de investigación.

El mismo autor, señala que otras limitaciones pueden ser de información o acceso a ella y de población disponible para el estudio y es por estas razones que el investigador debe exponer las limitaciones del proyecto con el fin de facilitar su viabilidad. Es por ello, que en el siguiente estudio se presentan las siguientes limitaciones en cuanto al factor tiempo, pues este aun cuando haya sido fijado no es el tiempo adecuado para realizar y ejecutar un trabajo de investigación, ya que este requiere el mínimo de un año para poder efectuarse con eficiencia. Y el factor recurso, este debido al gasto que genera dicha investigación como la tutoría, gastos de papelería, empleo del internet, otros.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes**

La motivación es y ha sido tema de discusión de muchos investigadores, debido a que es uno de los factores que afectan la eficacia y eficiencia de cualquier persona dentro o fuera de una organización, empresa o institución educativa. Con el fin de minimizar cualquier situación que desmejore el desempeño laboral del empleado, en este caso del profesor universitario. Estos investigadores han generado un sinnúmero de ideas, estrategias en búsqueda del enriquecimiento del comportamiento y el actuar de cada individuo en especial el docente, lo que conlleva mejorar de manera alternativa la calidad de la educación. Entre estos investigadores se destaca a nivel internacional:

Cabezas y Ramos, (2012), realizó trabajo titulado “Estudio Exploratorio de Factores Motivacionales Internos y Externos, y su Relación con el Desempeño Docente, en la Pontificia Universidad de Ecuador”. Cuyo objetivo fue explorar el efecto que los factores motivacionales internos y externos tienen sobre el desempeño de los docentes, Su metodología se basó en un diseño exploratorio, tomando como muestra conformada por un segmento representativo de docentes de la PUCE pertenecientes a 14 unidades académicas. Se tomó aproximadamente un 8% del total de profesores de cada unidad académica para la investigación. Un total de 78 profesores participaron en este estudio.

Los resultados de las estadísticas descriptivas mostraron que los profesores principales tuvieron niveles superiores de satisfacción en la gran mayoría de factores motivacionales tanto internos como externos. En lo que respecta a los factores generales y la satisfacción en general, en la figura 3 se

puede apreciar que los profesores principales tuvieron niveles más altos de satisfacción general, así como en los factores internos y externos en general. Adicionalmente, se encontró una diferencia con significación estadística en el factor “trabajo en sí” dependiendo del género de los profesores. Las profesoras mostraron un nivel de satisfacción más alto en este factor que los profesores. Estos hallazgos llaman a profundizar en siguientes investigaciones sobre estas variables específicas.

También, González, (2011). Presenta trabajo de grado titulado “La Gestión del Talento Humano y la Motivación del Personal en el Instituto Superior Tecnológico “Guaranda Colombia”. Se trazó como objetivo general identificar los procesos de Gestión del Talento Humano que propicien una motivación positiva, en el personal del Instituto mencionado. Para dicho estudio empleó como población universo y muestra; trabajando con todo el universo del personal docente de Planta y 9 profesores contratados, más el personal Administrativo y de Servicio, y se calculó muestra para los estudiantes de bachillerato. La cual constó de Personal Docente de planta 83, Contratados 9, Personal Administrativo 9, Personal de Servicio 5 para un total de 106 sujetos.

A los cuales se aplicó encuestas a 83 docentes de planta y a 9 profesores contratados, dando un total de 92 y entrevistas al resto del personal. Estudiantes de Bachillerato 612 corresponden a todas las especialidades, de los cuales se calculó la muestra total. La metodología está basada en una investigación descriptiva y un diseño de campo, para realizar un cambio y evaluar sus resultados, para la recolección de datos se efectuó a través de entrevistas, utilizando como técnica la observación y su instrumento la guía de observación; la encuesta y su instrumento el cuestionario.

Dicha investigación concluye que el resultado detectado fue producto de la falta de gestión, escaso liderazgo falta de relaciones humanas, poca comunicación de las autoridades con el personal, falta de práctica de valores, desinterés por la capacitación e innovación de 10 conocimientos, y por ende

escaso compromiso y desmotivación del Talento Humano que labora en la institución. La interpretación y análisis de los resultados permitió identificar el plan de intervención, las mismas que están establecidas en las estrategias de cambio que fueron socializadas en talleres dirigidos a autoridades, personal administrativo, de servicio, personal docente y estudiantes de bachillerato, logrando cumplir el objetivo propuesto, que fue propiciar una motivación positiva en el Talento Humano.

Asimismo, a nivel nacional, Añez, (2006). Presenta trabajo titulado “La Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Docentes Universitarios, en la Universidad Rafael Beloso Chacín de Venezuela”. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las dimensiones de la Cultura Organizacional y la Motivación Laboral de una Institución de Educación Superior, considerando los planteamientos de la teoría motivacional de Frederick Herzberg. El estudio fue no experimental, descriptivo, de campo, ex post facto, utilizando dos instrumentos, con escala tipo Likert., validados por expertos. Para el cuestionario Cultura Organizacional se obtuvo una confiabilidad de 0.9192 y para el cuestionario Motivación Laboral de 0.8330.

La población en estudio fue estratificada por facultad, dedicación y género, seleccionándose una muestra de 87 docentes, los datos se analizaron con estadística descriptiva y la correlación por el método de análisis por factores y coeficiente Pearson. Los resultados demostraron la existencia de una relación estrecha entre los elementos y características de la Cultura Organizacional y los factores motivacionales. Se obtuvieron correlaciones positivas y negativas (débiles y moderadas) entre los componentes de ambas variables. En función de las fortalezas y debilidades detectadas se recomienda una intervención sobre éstas áreas a fin de elevar los niveles motivacionales del profesorado para alcanzar un mejor desarrollo organizacional y con ello, aumentar la calidad productiva de los docentes en la Institución de Educación Superior estudiada.

Del mismo modo, Campos, R. (2009). Presenta trabajo titulado “Las

Condiciones Motivacionales y Desempeño Docente en la Universidad de Oriente Venezuela”.El cual tiene como objetivo principal determinar la relación entre las condiciones motivacionales y el desempeño docente en las Escuelas de Educación Básica de primera y segunda etapa, su población determinada es de 53 docentes de las escuelas en estudio. Su metodología se enfrasco en una investigación de tipo descriptiva correlacional y el diseño no experimental. La técnica para la recolección de la información fue una encuesta, de igual manera se aplicó un cuestionario, mediante el cual se midieron las dimensiones: roles, condiciones intrínsecos y Condiciones extrínsecos. La confiabilidad fue de 0,92. El estudio arrojo como conclusión que existe relación entre las condiciones motivacionales y el desempeño docente, con un coeficiente de 0,78 y nivel de confianza de 99%. Estos resultados indican que a medida que a los docentes se les proporcionen condiciones motivacionales adecuadas tendrán un mayor desempeño en su labor.

En este mismo orden de ideas a nivel regional, Pinzón (2010) realizó una investigación que tuvo como objetivo fundamental describir “La motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa Nacional Bolivariana Simón Caudales del Estado Táchira”, con la finalidad de proponer lineamientos conductuales. La investigación se ubicó en un estudio de campo de naturaleza descriptiva centrada en el paradigma cuantitativo. La población estuvo determinada por 25 docentes; se caracterizó por ser una muestra exhaustiva porque no se dejó ningún elemento poblacional fuera del estudio; a quienes se aplicó una escala tipo lickert de 34 ítems a ser respondidos con las alternativas de respuestas totalmente de acuerdo (TA), de acuerdo (DA), indeciso (I), en desacuerdo (ED) y totalmente en desacuerdo (TD).

El instrumento fue previamente validado de contenido a través del juicio de expertos y determinada la confiabilidad por el procedimiento estadístico de Alfa de Cronbach, el cual dio como resultado 0.76 considerado de magnitud alta. Los datos se analizaron en términos absolutos y porcentuales, presentados en cuadros descriptivos por dimensión. Se evidencio que el 54% de los docentes

encuestados poseen los indicadores de los factores motivadores internos para ejercer la labor docente. En relación a los factores higiénicos externos el 40% están de acuerdo de poseer los indicadores respectivos. Sin embargo, el autor acota que se debe tener en cuenta el enfoque conductual de que las conductas operativas deben ser reforzadas para mantenerlas e incrementarlas, razón por la cual se proponen los lineamientos conductuales.

Por su parte, Arias, M. (2013). Presenta trabajo titulado “La Motivación del Docente hacia el Rendimiento de la Praxis Pedagógica en la Unidad Educativa Nacional San Pedro del Río, municipio Ayacucho estado Táchira” Cuyo objetivo principal es describir la motivación del docente de educación media general hacia el rendimiento de la praxis pedagógica para el diseño de lineamientos de orientación cognitivo conductual. En el Centro de Investigaciones, Psiquiátricas, Psicológicas Y Sexológicas De Venezuela. Núcleo Táchira. La misma, se enfocó en la metodología cuantitativa, en un estudio de campo, de naturaleza descriptiva y dentro de la modalidad proyectiva.

La población estuvo constituida por veintisiete (27) docentes de la institución mencionada, a quienes se les aplicó cuestionario bajo la escala de tipo Liker de 32 ítems a ser contestados con las opciones de respuestas: de acuerdo (DA), indeciso (I) y desacuerdo (DA): Cabe resaltar, que los resultados obtenidos, se analizaron y se presentan en cuadros descriptivos de distribución de frecuencia absoluta y porcentual para cada dimensión, con sus respectivos indicadores e ítems, luego se realizó el análisis descriptivo; concluyendo respecto a los objetivos de la investigación que la mayoría de los docentes en estudio exponen necesidades favorables que cubre sus necesidades de logro, en cuanto a la necesidad de poder, donde se obtuvo que la mayoría de los docentes en estudio exponen necesidades favorables características necesarias para controlar sus emociones, tomar decisiones acertadas y mantener posición frente a los demás.

Por otra parte, se determinó que la mayoría de los docentes situaron sus respuestas a una preferencia medianamente favorable en las necesidades de afiliación en su relación laboral, pues se les dificulta tener aceptación con convicción de los retos que debe asumir en el ejercicio de sus funciones profesionales. No obstante, la autora considera que se debe tomar en cuenta el enfoque conductual para vigorizar cualquier tipo de conducta; motivo por el cual se diseñan Lineamientos de Orientación Cognitivo Conductual.

Los estudios antes señalados exteriorizan la correspondencia con la presente investigación, pues todos apuntan que la labor docente será más optimizada si a los docentes se les motiva constantemente, además reflejan la importancia de la necesidad que tiene un educador de sentirse motivado por sus directivos o coordinadores y así poder disfrutar de una alta motivación para la realización de su trabajo. También, es relevante tener presente que los estímulos, el buen trato, el respeto, la entrega, los estudios profesionales, logros personales y el sentido de pertinencia educativa influyen en la motivación y el comportamiento que expresa el profesional docente.

## **Bases Teóricas**

### **Estrategias Motivacionales en los Profesores Universitarios para el Mejoramiento de las Praxis Pedagógicas**

La motivación es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación. Ciertamente, los individuos difieren en su impulso motivacional, pero la motivación general varía de acuerdo a la situación. Al analizar el concepto de motivación, se asume que el nivel de motivación varía tanto entre individuos como dentro de los mismos individuos en momentos diferentes. Motivo por el cual la disposición de emplear grandes niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, debe estar siempre sujeta a la condición de que el esfuerzo satisfaga alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo hacia cualquier meta, aquí se refiere a las metas organizacionales dentro del ámbito educativo, porque el enfoque está en el

comportamiento relacionado con el desempeño laboral del profesor universitario.

Al respecto, Duran (2008) la define como “un proceso que se da de los individuos y que puede actuar a favor o en contra de cada una de las cosas que se realizan...” (p. 56). Sin duda alguna, las personas tienden a desarrollar ciertas acciones dependiendo del ambiente cultural donde viven, algunas de estas repercuten en el logro de los objetivos planteados, en otras ocasiones en lo que a la parte motivacional colectiva se refiere no son de mucho aporte, pues las acciones realizadas no siempre van en función del alcance de los objetivos comunes, sino por el contrario tiende a parcializarse hacia sí mismo.

Estos objetivos o motivos en un principio van a estar determinados genéticamente y la satisfacción de los mismos va a cumplir una función de supervivencia, pasando posteriormente a metas de autorrealización que la propia persona se propone y que van a estar influidas de forma directa por la historia de aprendizaje previa. Chiavenato (2001) define motivación como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. (p. 596). Para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo esté o no motivado. Para éste autor, la interacción origina la construcción de su propio significado sobre la motivación.

En otras concepciones, si hay algo que ya no esté en duda en el mundo de la empresa o instituciones educativas, es que el rendimiento depende más de la motivación que de la aptitud. O mejor dicho, puesto que el concepto de motivación recibe varias definiciones depende más de la actitud que de la aptitud. Cabe destacar, que con esto no se quiere decir que “motivación” y “actitud” sean sinónimas, por el contrario las diferencias entre ambos se aprecian según las diferencias que den las definiciones de los autores. De acuerdo con esto, el término motivación ha sido utilizado en la psicología de diversas formas, hoy no existe un acuerdo general sobre el tipo de conducta

que puede ser clasificada como conducta motivada. Lo que sí parece existir es el acuerdo de la característica peculiar de dicha conducta que va dirigida y orientada hacia una meta.

Por ello, las necesidades y metas constituyen la base para diseñar el proceso básico de la motivación. Por tanto, la conducta dirigida a una meta surge cuando se activa una necesidad y el sujeto, ante este estado de tensión y desequilibrio actúa para reducirlo. Moya (2012), afirma que la motivación “es la fuerza que nos mueve a realizar actividades. Estamos motivados cuando tenemos la voluntad de hacer algo y además somos capaces en preservar en el esfuerzo y el tiempo que supone conseguir el objetivo marcado” (p.). Este bosquejo hace referencia al esfuerzo como una medida de intensidad o impulso. Cuando alguien está motivado se esfuerza más alcanzando un desempeño en el trabajo favorable y beneficiadora a la organización. Por tanto, se debe considerar tanto la calidad del esfuerzo como su intensidad.

He allí, la importancia que debe establecer una organización en cuanto a la motivación de sus empleados, en el caso institucional el sector educativo, debe abocarse a los cambios constantes que confronta la educación venezolana, por eso las necesidades latentes de innovar para lograr mayor productividad y competitividad, tanto personal como colectivo dentro de una organización requiere del esfuerzo mancomunado y potenciado de las personas involucradas en tales acciones. Sin duda alguna, esto significa trabajar en equipo y para el equipo. Por ello, debe enfatizar la aplicabilidad de los valores como respeto, puntualidad, responsabilidad, compromiso, integración, cooperación, participación, interés en la actividad emprendida, familiarización con los objetivos trazados, eficacia en las relaciones inter e intrapersonales y algo muy relevante gozo del trabajo realizado.

En tal sentido, en el ámbito educativo el impulso interior podría estar asociado con las necesidades del profesor universitario, manifestando constantemente la verdadera satisfacción en las tareas desarrolladas durante el cumplimiento de funciones, concibiendo de esta manera el logro de

estímulos que satisfagan intrínsecamente sus necesidades cubriendo en lo posible todas sus expectativas como docente. Bajo este enfoque, se podría decir, que la calidad de la educación está cimentada en el desempeño de la praxis pedagógica que es sin duda alguna el marco central del tema que convoca a todo aquel que se hace llamar docente. Razón por la cual, se plantea meditar sobre la eficacia del desarrollo de las prácticas pedagógicas en relación a las situaciones de desigualdad socioeducativa.

En otras palabras, es contundente examinar en este planteamiento los criterios de relevancia sociocultural y científica que orientan el proceso de selección de saberes, así como los problemas relativos a la democratización del conocimiento y el fracaso escolar. Por esta razón, es que el director o coordinador debe en todo momento ejecutar actividades que les generen motivación a los profesores universitarios que los conlleven al desarrollo eficaz de la praxis pedagógica. He aquí, la real importancia que tiene el educar en y para la vida; pues, educar es una de las acciones más nobles que ejerce toda persona que se dedique a la enseñanza de saberes.

El rol que desempeña el profesor universitario ante la sociedad, sumado a los cambios tecnológicos, científicos entre otros, ha hecho que se transforme el sistema educativo no sólo a nivel de enseñanza sino también gerencial. Razón por la cual, han impactado al sistema educativo universitario en el mundo estableciendo una nueva concepción filosófica en los docentes y en las instituciones de educación superior el cual se propone formar nuevos profesionales con profundo sentido de la ética, autónomos, críticos, reflexivos, investigadores, comprometidos e involucrados, las transformaciones que está viviendo el mundo en materia económica, educativa, social, política y cultural permite en estos tiempos un nuevo contexto socio histórico donde la sociedad humana cada día debe asumir los cambios y retos que le impone la sociedad de la información y el conocimiento. Siguiendo el mismo orden de ideas, se desarrolla la concepción del docente como un Gestor Axiológico Cultural de

las transformaciones sociales, tiene la misión que busca que la educación del estudiante esté centrada en los valores humanos y sociales y no sólo en el conocimiento, ya que la formación del individuo debe ser profunda y sensible en cuanto al compromiso social, la superación personal mediante el autoaprendizaje, el fortalecimiento de la autoestima y el desarrollo de la apreciación por el arte en todas sus manifestaciones. Del mismo modo, puede orientar y proyectar la planeación y ejecución del sistema de actividades y procesos de la formación estudiantil, favoreciendo la autogestión y la capacidad de organización colectiva; así como también, dirigir las reuniones con familiares de los escolares cuando la ocasión lo amerite. También debe formar parte de las reuniones técnico-docentes, con la finalidad de coordinar las acciones pedagógicas curriculares y extra cátedras, promover el trabajo grupal, honesto y solidario entre colegas, siempre en función de la formación idónea del estudiante, inculcando con ello, la orientación profesional y formación vocacional, fundamentada en principios y valores asentado en actitud democrática y socializadora, con perspicacia de respeto, compromiso, libertad, superación, responsabilidad; alcanzando de esta manera la instrucción de seres sociales aptos ante la sociedad capaces de poseer y practicar principios éticos morales en cada una de las acciones cometidas.

Ahora bien, manifestando que en el proceso de la motivación la presente investigación toma como punto de referencia la Teoría de la segmentación de las necesidades de Abraham Maslow (1954). Su teoría se fundamenta en que el hombre se encuentra en un eterno estado de necesidad, de donde el individuo satisface las necesidades básicas y luego las superiores, por lo tanto siempre están en un estado de necesidad permanente. Basándose en lo anteriormente expuesto, se deduce que una necesidad insatisfecha es productora de una motivación de la conducta cuyo fin es satisfacer la necesidad y así lograr el equilibrio del individuo. Para el alcance de la motivación Abraham Maslow presentó una teoría de la motivación según las necesidades humanas están organizadas y dispuestas en cinco (5) niveles que

se aplican a todos los individuos, dichos niveles están jerarquizados según su importancia e influencia.

Esta jerarquía de necesidades puede ser visualizada como una pirámide. En la base de la pirámide están las necesidades más bajas (necesidades fisiológicas) y en la cima las más elevadas (necesidades de autorrealización). Para el desarrollo del presente estudio se abarcan las siguientes necesidades de autorrealización, estima y necesidad de amor, afecto sentido de pertinencia. En cuanto a la dimensión **Necesidad de Autorrealización** Maslow (1954), Schiffman y Schiffman (2001), consideran que los individuos nunca satisfacen las necesidades de su autoestima lo suficientemente como para ascender al quinto nivel, es decir, a la necesidad de autorrealización (autosatisfacción), la cual se refiere al deseo de un individuo por desarrollar su máxima potencia: llegar a ser todo aquello de lo que sea capaz, en palabras de Maslow (ob. Cit) “El hombre debe ser realmente todo lo que potencialmente pueda ser” (p.104). Esta necesidad se expresa en distintas formas por diferentes personas. El deseo de un hombre de llegar a ser estrella en los juegos olímpicos lo impulsará a trabajar obstinadamente varios años para convertirse en el mejor de su especialidad deportiva.

Por su parte, Maslow observó que la necesidad de autorrealización no necesariamente es un impulso creativo, sino que suele adoptar esa forma en las personas con alguna capacidad creativa. Según, Stephen (2005), la autorrealización es el “Crecimiento, logro del propio potencial y autosatisfacción; el impulso para convertirse en todo lo que es capaz de llegar a ser.” (p. s/p). De acuerdo con el autor, toda persona debe centrarse en sus propias cualidades y capacidades para poder lograr alcanzar la meta propuesta, de esta manera estaría satisfaciendo su propio deseo, y se demostraría así mismo lo que es capaz de llegar a ser. Asimismo, Cordero (2006) señala que autorrealización consiste en:

El desarrollo de todo el potencial para convertirse en todo lo que son. Es llegar a ser sí mismos en plenitud. La autorrealización es un camino de autodescubrimiento, experiencia en el cual se contacta con el yo real, y se vive desde esa verdadera identidad. Solo así sentimos íntegramente la vida y la vivimos con gozo y creatividad. (p. 121)

Tomando lo referido por el autor, caracteriza la vivencia de forma total y desinteresadamente, mediante la fijación del gozo pleno de su propia satisfacción. Además, es el momento en el que se considera que la persona tiene una vida enteramente humana; es decir, dar un paso hacia la autorrealización, mediante un proceso continuo, en el que se debe persistir descubriendo con la autenticidad, con ser lo que se es, y no con lo que se ha aprendido o con lo que se pretende ser alejado de su verdad o realidad interior. Ser capaz de autorrealizarse es concientizar internamente que debe seguir esmerando por alcanzar sus metas, sus sueños, sus anhelos en pro de su propio bienestar emocional.

Por otro lado, en cuanto a la autorrealización del docente, este la alcanza cuando se rompe con ese esquema que se ha trazado dentro de su propio yoismo y del saberlo todo; cuando es de internalizar que amerita ser nuevamente realimentación de conocimientos, de estrategias didácticas y pedagógicas con nuevas técnicas y tendencias, así estaría alcanzando la realización, complacencia, recordando siempre que cada momento se aprenden mientras enseñan. Por tanto, se deduce, que en la vida todo tiende a desarrollarse, por ello es parte de la esencia el querer sacar afuera todo el potencial, todas las capacidades y propulsar el desarrollo personal. En eso se basa la autorrealización o capacidad de reconocer las habilidades y a su vez ponerlas en práctica.

Cabe destacar que todas las personas poseen grandes habilidades, aquellas que sin necesidad de perfeccionamiento hacen las aptitudes que les caracteriza por ser artistas de su propia habilidad, tal es el caso del docente, que sumado a las cualidades que posee como persona, está las que lo

catalogan como profesor o educador. Cabe destacar, que a veces los profesores no se esfuerzan por perfeccionar día a día sus cualidades logrando con ello vigorizar su labor como docente a través del desarrollo de la praxis pedagógica, permitiéndose disfrutar con agrado sus labores dentro de sus quehaceres formativos y educativos la cual le permite organizar su mundo experiencial y vivencial.

Referente a las habilidades que poseen los profesores este requiere de muchas de ellas, pues debe tener capacidad y destrezas para la creatividad, innovación, investigación, reflexión, análisis, crítica, para y sobre todo siempre buscar nuevas metodologías que ayuden al aprendizaje del niño. Cabe destacar, que estas habilidades amplían la capacidad creativa si se tiene la valentía de hacerlo. Además, el docente que realmente está motivado manifiesta gran variedad de necesidades en un alto grado de superioridad sobre el desarrollo de sus propias habilidades, incluyendo la autosuficiencia, dentro del ambiente escolar y social. Dentro de estas cualidades esta la opinión que se tenga de sí, que la que puedan tener los demás, es decir, le es indiferente las adulaciones o los decoros que puedan manifestarle, por el contrario, el respeto, la aceptación se logran por la confianza, credibilidad propio que se tiene de sí.

De acuerdo a lo expuesto, la autora considera que en los aspectos más precisos dentro de esta dimensión son las metas alcanzables, perseverancia y capacitación. Respecto al primer indicador de la dimensión necesidad de autorrealización se encuentra **metas alcanzables**. Méndez (2003) afirma, las metas se dan a través del “estímulos y alicientes que el individuo tiene para obtener un fin deseado y que se relaciona con aspectos exteriores que desea alcanzar” (p. 67). Este bosquejo, permite visualizar los sueños, los cuales son acciones o deseos que, inducidos por la búsqueda de un fin en específico, motivan a la persona para conseguir el objetivo trazado.

Por ello, la importancia de poder identificarlas; esto de alguna manera contrarresta el desinterés, la indecisión, y disminuye la decadencia de la

autoestima, permitiendo el paso progresivo del alcance del anhelo ya preestablecido. En el caso de los profesores universitarios se enfocaría a la estimulación y motivación del estudiantado para mejorar la calidad educativa y por ende se estaría contribuyendo con el mejoramiento del rendimiento académico. Desde otra perspectiva, se considera que el logro de las metas se da cuando intentas ser lo más honesto posible. Pintrich, (2000), dice que las metas “están referidas a representaciones cognitivas, potencialmente accesible y conscientes... No son rasgos en el sentido de personalidad clásicos, sino representaciones cognitivas que pueden mostrar estabilidad, así como sensibilidad contextual”. (p. 103)

Analizando el segmento anterior, se asume que las metas están ligadas al desarrollo cognitivo de la persona, pues estas pueden o no alcanzarse dependiendo del entusiasmo y empuje que tenga la persona para querer alcanzarla. En efecto, en el sector educativo los docentes establecen las metas de acuerdo a su función y a sus habilidades, pues estas siempre están donde esté el docente, sólo que hay que aflorarlas y usarlas en su momento determinado. Algunas veces podrían relacionar con los rasgos que identifican o caracterizan al docente. Desde otro punto de vista, las metas más que un objetivo, son una técnica utilizada por los educadores, ya que les proporciona una visión a largo plazo y motivación a corto plazo.

Literalmente hablando, cabe destacar, que cuando el docente se traza metas como parte de su logro educativo, a su vez se plantea objetivos que sueña algún día poder conseguir. Estas, son las que van a dar la luz al final del corredor para saber en qué dirección se tienen que trazar las metas más pequeñas, siempre pensando en su alcance total. En efecto, en el quehacer educativo, las metas son hacederas cuando se conquista o se confecciona una magnífica praxis pedagógica, siendo esta, para los docentes universitarios, el motivo de la acción que ha de reivindicar y transformar cada faena en el disfrute de su labor docente de manera individual, para luego trasladarla a su habita educativo, logrando así situarse en la realidad donde predomine la

cimentación significativa de la práctica o praxis pedagógica.

En otro sentido, al dar inicio e implementar la metas, se genera el procedimiento establecido en los fines y se desarrolla hasta alcanzar los logros finales lo cual es un objetivo que se supone el docente ya se había preestablecido. O sea cada meta se perfecciona con alguno de los objetivos anteriormente predispuesto de la forma más neutra y peculiar de lo que se quiere lograr, saber con convicción qué es lo que le ansía, en qué se debe centralizar y qué cosas son pura diversión y superfluas, que en un determinado momento serían un obstáculo para lograr el fin. En el transcurrir del camino educativo son los factores que testifican el lucro de cada meta trazada.

En cuanto al segundo indicador se menciona **Perseverancia**, en este, se visualiza el alcance de todos los éxitos, en otras palabras, todas las personas, en especial los profesores algún día quieren ser exitosos, pero a veces no tienen claro el camino a seguir para alcanzarlo. En una sociedad en la que la gente culpa a todos, desde sus padres hasta el gobierno por su incapacidad de salir adelante, se debe atisbar a los grandes líderes espirituales, quienes, asumen la responsabilidad por lo que ocurre en sus propias vidas afirmando que todo está a mi alcance, y depende de mí alcanzarlo. Al respecto, Graves (2009),

La perseverancia es uno de los caracteres más importantes y necesarios para el triunfo. La perseverancia es la acción o determinación más esencial para todo ser humano que tenga gran deseo de triunfar u obtener éxito. La perseverancia es uno de los valores más presentes en la mente de los triunfadores. Ya que ellos entienden que la vida no es solo soñar. Ellos saben que necesitan insistir hasta hacer realidad lo deseado. (p. 85)

Según lo citado, la perseverancia es un valor que lleva a alcanzar las metas trazadas, contando con la determinación de la voluntad propia de la persona haciéndolo exitoso. Consiste en no perder la motivación, sino en seguir adelante luchando por un fin específico que lleva a una vida mejor o a una sensación de autorrealización de acuerdo con lo planteado. En otras palabras, los profesores que han anhelado y anhelan el triunfo, toman la perseverancia

como factor principal para su evolución, en la práctica diaria sin desfallecer ante el fracaso, tomando en cuenta que los objetivos hilvanados no se llevaran a cabo por sí mismos sino que, hay que perseverar para llegar hasta final.

Muchos seres humanos que se han dado a conocer en la historia han tenido bien presente el valor de la perseverancia como su fuerte, aprendiendo que a través de ésta se puede obtener enseñanzas maravillosas que le permitan desarrollar su máximo potencial y demostrar sus habilidades más resaltantes. La perseverancia es un factor fundamental en el docente pues obtiene la fuerza de la motivación para mover a su participante a culminar con éxito sus propósitos. Según Tenjo (2010), la perseverancia es un valor que “conduce al ser humano a alcanzar metas y a realizar las obras propuestas. Sin embargo existen algunas circunstancias que dificultan la constancia, afectando los planes y causando una cadena de fracasos, desilusiones, frustraciones y deserciones.”(p. 8). Todo lo que se propone un docente, lo logra siempre que sea perseverante, esta suma la constancia, el esmero, la dedicación y sobre todo intentar alcanzar el objetivo trazado.

Por tanto, la realidad muestra que a cada acción ejecutada por el docente hay siempre una reacción. Nada más debe siempre seguir luchando por lo que se quiere alcanzar. Todo en la vida exige un esfuerzo y si se toma ese esfuerzo como un destino, este será exitoso. La constancia y la perseverancia son valores que sólo se traducen en un empuje constante que provienen de la parte intrínseca de sí mismos. Nadie puede moverse a realizar acciones si no quiere. Basta querer siempre para mantener la perseverancia como el impulso que se necesita para triunfar en la vida. Asimismo, la perseverancia es el cimiento que une un propósito firme y definido con una realidad tangible y esperada. Por tanto, puede definirse como la continuidad o el ejercicio incesante de una actividad determinada hasta lograr un objetivo o una meta claramente definidos.

Por eso, unos la entienden y asimilan a un pesado deber que hacen algunas personas que se esfuerzan con gran ímpetu de voluntad para lograr

una meta de la cual no están completamente seguras o por lo menos parcialmente convencidas. En otros es la llave de la disciplina y lleva a las personas a cumplir metas y sueños más allá de todo pronóstico esperado. La diferencia entre ambos casos está en la forma en que hacen el viaje hacia el logro de los objetivos. Unos que se esfuerzan voluntaria y pesadamente debido al manejo de la duda e incertidumbre, sin saber si lo que están haciendo o no los llevará al destino propuesto, y los otros van con el piloto automático puesto y se imponen unas metas grandes que los seducen y los llevan mediante la disciplina y la acción inconsciente a lograr cada vez más mayores éxitos.

En lo referente al tercer indicador **Capacitación**, este comprende el proceso educacional donde abarca los conceptos diarios de crecimiento personal de cada uno. Es el principio primordial para la organización o empresa ya que se delimitan a un margen personal altamente calificado en las diferentes funciones que desempeña, esto hace el crecimiento de la organización, en tal caso, el vigorizamiento de la calidad educativa. Este proceso tiene un fin en la formación y preparación de todos los docentes, pues contribuye con la formación pedagógica y profesional. Para Paz, Rodríguez, Balderrama, Gutiérrez (2009), en su trabajo de grado señalan que capacitación “Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad se puede señalar, entonces, que el concepto capacitación es mucho más abarcador.” (p. 2)

Considerando lo esbozado en el fragmento antepuesto. La adquisición de todo tipo de conocimiento, instrucción, información, dentro o fuera del sector educativo hace parte de la formación individual y profesional de toda persona. Ésta abarca desde cursos sencillos sobre terminología hasta cursos complejos que permiten entender el funcionamiento de un nuevo sistema; tales cursos pueden ser teóricos o prácticos, o combinados. En el caso del docente universitario, le facilita el desarrollo de su praxis pedagógica, también se

refiere a los métodos usados para proporcionarse a sí mismo o a sus compañeros las habilidades que éstos necesitan para realizar su trabajo, pues es un proceso que lleva a mejorar continuamente las actividades laborales, con el fin de implantar mejores formas de emprender el desarrollo de cualquier actividad. Chiavenato, (2007). Bosqueja que la capacitación es

El proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión del conocimiento específico relativo al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. (p. 386)

Una tarea cualquiera, sea compleja o simple, involucra los tres aspectos mencionados en el párrafo anterior. Dentro de una concepción más limitada, explica que la capacitación es el acto de aumentar el conocimiento y la pericia de un empleado para el desempeño de determinado puesto o trabajo. El mismo autor, subraya que “capacitación significa educación especializada. Comprende todas las actividades, que van desde adquirir una habilidad motora hasta proporcionar conocimientos técnicos, desarrollar habilidades administrativas y actitudes ante problemas sociales”. (p.386).

El desarrollo de habilidades tiene mayor amplitud aún. Significa el progreso integral del hombre y, por ende, abarca la adquisición de conocimientos, el fortalecimiento de la voluntad, la disciplina del carácter y la adquisición de todas las habilidades que son requeridas para el desarrollo de los ejecutivos, incluyendo aquellos que tienen más alta jerarquía en la organización de empresas o instituciones educativas. En este sentido, la capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador y del docente, para que éste, se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas. Producir resultados de calidad, dar excelente servicio a los clientes, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la misma.

En síntesis por medio de la capacitación docente, el perfil del profesor se adecua al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un

puesto de trabajo. La capacitación no debe confundirse con el adiestramiento, este último implica una transmisión de conocimientos que hacen apto al individuo ya sea para un equipo o maquinaria. Dentro del ámbito educativo la capacitación debe ser siempre constante, pues en ningún momento se deja de aprender, por el contrario, cada instante que transcurre en un instante de aprendizaje y confrontamiento a nuevos cambios, nuevas decisiones, nuevos compromisos, pero sobre todo el reto a la adquisición de un sin número de conocimientos que engrandece y fortalece la praxis pedagógica.

En lo referente a la segunda dimensión **Necesidad de estima**, todas las necesidades del ser humano están jerarquizadas de forma tal, que se van cubriendo desde aquellas orientadas hacia la supervivencia, como las que se orientan al desarrollo. Estas, necesidades que el ser humano ha de satisfacer son según su importancia. Según Maslow (1985), dentro de su teoría plantea que estas “representan una necesidad o un deseo por una estable, firmemente fundamentada y generalmente alta la evaluación de sí mismo, de autoestima, de autorrespeto y de la estima de otros” (p.3). Distinguiendo así mismo dos subseries de esta categoría: por un lado el deseo de fuerza, de logro, de competencia, de superación que desemboca en la independencia y libertad; por otro lado, el deseo de fama o de prestigio mediante el reconocimiento a través de otras personas.

Por tanto la gratificación dentro de estas necesidades produce sentimientos de confianza en sí mismo y de dignidad. Cloninger (2003, p. 447). Manifiesta que dicha necesidad emerge en la jerarquía de la necesidad de autorespeto y de la estima de los demás. La estima debería ser “estable y tener bases firmes” con lo cual Maslow quería decir que debería ser resultado de habilidades y logros reales. La reputación basada en falsas premisas no satisfaría esta necesidad. También dice que se pueden unir esfuerzos de logro como manifestaciones de las necesidades de estima, ya que la sociedad admira a quien tiene éxito. Donald Trump, por ejemplo, cuyas necesidades fisiológicas, de seguridad y de amor fueron satisfechas por la seguridad financiera y el

cariño de su familia, tenía una elevada motivación para triunfar en su carrera.

Por otra parte, la concepción jerárquica de Maslow también sugiere que la gente que no se siente amada, que tal vez sienta el rechazo de sus padres, continuará funcionando en el tercer nivel de la jerarquía y no estará motivada por las necesidades de estima. Quizás la trágica historia de la vida de Marilyn Monroe pueda entenderse de esta manera. Además, describió dos tipos de necesidades de estima, una alta y otra baja. La estima alta concierne a la necesidad del respeto así mismo, el cuidado del yo y las necesidades de comunicación interna y autocomprensión que los individuos tienen sobre sí. Dentro de estos sentimientos propios se encuentra la confianza, competencia, maestría, logros, independencia y libertad.

Por su parte, la estima baja concierne al respeto de las demás personas y a la traslación de las necesidades de estima alta al resto de interacciones sociales. Maslow sitúa en esta escala la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento, reputación, estatus, dignidad, fama, gloria, e incluso dominio sobre el resto de los individuos. Cabe destacar, que la carencia de estas necesidades se refleja en una baja autoestima y el complejo de inferioridad, al igual que el exceso de muchas de ellas, también es un origen de graves psicopatologías en muchos individuos. Indiscutiblemente. Reflexionando sobre la subdivisión de estas necesidades, en el sector educativo hay docentes que poseen una estima bastante alta, se considera autorrealizado, otros en cambio manifiestan una estima baja y en algunos casos muy baja, lo que hace tedioso el buen desenvolvimiento de la práctica pedagógica.

Lo antes mencionado, sin duda alguna, hace llamado de reflexión, es decir, los docentes por algún medio, motivo, inspiración deben buscar la superación personal, profesional, fortalecer las relaciones inter e intrapersonales para establecer buena armonía dentro del contexto laboral y así garantizar una excelente calidad educativa. Además, la necesidad de estima son aquellas que se encuentran asociadas a la constitución psicológica de las personas. DiCaprio, (1989, pag.365), sobre la necesidad de estima apoya la teoría de

Maslow cuando dice que son aquellas que se encuentran asociadas a la constitución psicológica de las personas, agrupa estas necesidades en dos clases: las que se refieren al amor propio, al respeto a sí mismo, a la estimación propia y la autoevaluación; y las que se refieren a los otros, las necesidades de reputación, condición, éxito social, fama y gloria.

Referente al primer indicador de la segunda dimensión; **Autoestima**, ésta, generalmente son desarrolladas por las personas que poseen una situación económica, por lo que han podido satisfacer plenamente sus necesidades inferiores. En cuanto a las necesidades de estimación del otro, estas se alcanzan primero que las de estimación propia, pues generalmente la estimación propia depende de la influencia del medio. Es de resaltar que durante los últimos años se han escrito muchos libros a cerca de este término, pues es muy hablado y comentado, ya que el hablar con frecuencia de este es sinónimo de sentirse a gusto de ser como es, de tener seguridad y de estar bien plantados en el mundo.

Muchos también dicen que la autoestima determina la actitud con la que se presentan las personas ante los demás y que entre mejor sea, mejores resultados obtendrá en lo que se proponga hacer. Además, matiza todo lo que se hace y se siente porque de ella depende el valor que se le asigne al trabajo. En tal sentido el docente universitario cuando posee una autoestima alta aprecia lo que hace, dándole mayor auge al desarrollo de la práctica pedagógica en cada una de sus faenas, emprendiendo siempre su enseñanza con vocación, esmero, dedicación y sobre todo pensando siempre en la adquisición de conocimientos por parte del estudiantado. Beauregard, Bouffard y Duclos (2005). Definen autoestima como:

Una representación afectiva que nos hacemos de nosotros mismos. Es un juicio positivo para con nosotros, referido a nuestras cualidades y habilidades. Es también la capacidad de conservar en la memoria estas representaciones positivas, para poder utilizarlas haciendo frente a los desafíos, superando las dificultades y viviendo en la esperanza. (p. 16)

Lo antes descrito, aclara que es muy importante mantener una autoestima alta, ya que se necesita mejorar cada instante la calidad de vida, porque entre mejor relación se tenga consigo mismo, mejor actitud se tendrá hacia los demás y hacia la vida misma. Además, se estabiliza intrínsecamente la parte emotiva de su ser. Pues que van adquiriendo confianza en sí mismas, poco a poco cambian su vida y la relación que llevan con otras personas haciéndola más productiva, viviendo más felices y en armonía. En su defecto cuando hay falta de una adecuada autoestima es la principal fuente de sufrimiento en personas que, al no sentirse a gusto consigo mismas, se desaniman y bloquean sus intentos de actuar, hasta el punto de llegar a paralizarse sintiendo una total desesperanza.

Satir (2002), piensa que la autoestima “es el sentimiento valorativo de nuestro ser, de nuestra manera de ser, de quienes somos nosotros, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad. Esta se aprende, cambia y la podemos mejorar” (p. 35). Puede decirse entonces, que la autoestima es la meditación que la persona hace de sí mismo en cuanto a las cualidades, destrezas y atributos que desarrolla acerca de sus funciones, teniendo siempre presente las capacidades, objetos y actividades en las que se desenvuelve. Los docentes deben tener bien cimentado su autoestima, pues de ella depende si la educación es de calidad o no. Para lograr tal abstracción el docente considera sus propias conductas y la forma en que otros profesores ven su persona y sus actitudes. Asimismo, Resines (2008), afirma que es:

El concepto que tenemos de nosotros mismos no es algo heredado, sino aprendido de nuestro alrededor, mediante la valoración que hacemos de nuestro comportamiento y de la asimilación e interiorización de la opinión de los demás respecto a nosotros. La importancia de la autoestima radica en que nos impulsa a actuar, a seguir adelante y nos motiva para perseguir nuestros objetivos. (p. 23)

La definición antepuesta, hace referencia a la forma como concibe el individuo la autoestima, para ellos son el conjunto de las cualidades que posee

cada uno, este no se hereda, por el contrario se construye día a día con las diferentes acciones que realiza. El ser humano en especial el profesor universitario debe levantar la mirada alrededor y persuadir la forma de comportarse ante cualquier situación, demostrando sus actitudes haciendo énfasis en alcanzar el objetivo propuesto. Además, la autoestima se convierte en una causa para generar o precipitar estados emocionales, así como para reforzar o inhibir respuestas conductuales y contactos interpersonales en pro del logro de metas tanto colectivas como individuales.

Respecto al segundo indicador de la segunda dimensión **Reputación**, es realmente discutible establecer un ranking en función de la calidad investigadora y docente percibida, pero como a veces se dice: ésta, importa mucho en un entorno competitivo global en el mundo de la educación universitaria, aunque sea subjetivo, nebuloso y turbio. Por ello, nos guste más o menos y sabiendo que se mueve en el ámbito de la subjetividad, se debe tener en cuenta los rankings de reputación. Por otro lado, es difícil hablar de la reputación como algo finito o exacto. Se indica que la misma, es distribuida porque la forman el total de los mensajes que en cualquier lugar y momento aparecen sobre sí, propios o ajenos. Leiva, (2012), añadiría también que:

La reputación no es única sino que cada persona o institución tiene varias. En mi caso, por ejemplo, tengo una reputación como profesional, otra como padre (u otras: dentro de casa, para el resto de la familia, para las profesoras del colegio...), otra entre mis amigos de infancia, otra entre los compañeros de un curso de cortometrajes que hice una vez, etc. Cada uno de esos públicos me percibe de una manera distinta y en su caso me compraría o no (entendiendo en este caso comprar como sinónimo de buena reputación) en función de lo que haya percibido (y siga persiguiendo) sobre mí. (p. 19)

De acuerdo con lo relatado en el enunciado antepuesto, la reputación puede ser considerada como parte del comportamiento de las persona en un determinado lugar y contexto. Pues este genera su credibilidad partiendo de sus acciones. En efecto, existe en la mente de muchos profesores y de muchos

individuos una serie de creencias compartidas acerca de cuáles son los comportamientos que realzan la imagen de su ser mayor calidad. Algunos de ellos, forman parte importante en jerarquía institucional, en la educación superior, en el desempeño de la práctica docente, de la confianza y respeto que lo acredita como excelente educador, conllevándolo dentro de la reputación social como un ser apto y digno de la sociedad. Dentro de este mismo orden de ideas, la reputación cobra fuerza como elemento crítico que garantiza la supervivencia corporativa, algo que se percibe con la seguridad de los datos arrojados por cualquier organización; en el caso de las instituciones educativas puede ser una amenaza o una oportunidad para el avance o estancamiento de la misma. Por ello se debe analizar la información de forma sofisticada para anticiparse con inteligencia para abordar los problemas de forma preventiva, honesta y global por parte de todos los directores de área, con una visión integral de lo que es realmente y puede ocasionar la reputación dentro de su contexto educativo.

Aunque la reputación en el ámbito empresarial o educativo es un vocablo que se utiliza ampliamente en la práctica para hacer referencia a la imagen que una empresa o institución pueda tener ante la sociedad, cuando se intenta profundizar en su delimitación conceptual, las dificultades que encuentra el analista son importantes. Además, por un lado, se enfrentan a un fenómeno de naturaleza intangible, es decir, ante un elemento que no tiene esencia física, sino que está basado en la información y el conocimiento y, por tanto, no se puede identificar con precisión. Ésta característica implica relevantes condicionantes respecto a su identificación, medición y valoración. Sin embargo, ésta misma naturaleza la convierte en un factor clave del éxito.

Por otro lado, no existe demasiado consenso ni en la literatura académica ni en la práctica empresarial acerca de qué es, lo que engloba y cuáles son sus componentes principales. Desde este punto de vista, cabe destacar el amplio número de disciplinas científicas que, con objetivos y metodologías diferentes, han intentado analizar su contenido. Es evidente que la reputación

se basa en las percepciones, pero cada vez más para emitir un juicio no será suficiente este aspecto, por tanto, las empresas como las instituciones educativas deben conocer si realmente están cumpliendo las expectativas de los principales interesados, identificar los puntos de influencia (más allá de los interesados: consumidores, empleados, accionistas y reguladores).

Algunos autores (Fombrun. 1996: 72, 2001: 293; Villafañe. 2004: 31) hablan de cristalización a través del tiempo. Para estos autores, la reputación sería el resultado del mantenimiento de una imagen positiva en los públicos durante un período de tiempo prolongado. Sin embargo, es muy difícil poder establecer un período de tiempo o un plazo que permita separar o establecer cuándo la imagen se transforma en reputación. De hecho, conseguir una imagen positiva fuerte y consolidada lleva tanto tiempo como el desarrollo de una buena reputación. Además, establecen que la reputación es una evaluación o consolidación global (una síntesis) de las diferentes valoraciones, juicios o imágenes que tienen los stakeholders sobre una compañía.

En este sentido, habría tantas reputaciones como públicos se identificaran en una organización. La reputación sería, pues, una valoración global que tiene cada uno de los diferentes públicos de la compañía o de las instituciones educativas. Y en esta línea, no habría una distinción importante con el concepto de imagen. En definitiva, la reputación educativa no se construye sólo sobre la comunicación, también sobre los hechos, los interesados pueden ver a través de las acciones, y percibir que no es compatible con la realidad y consistente con la actividad pedagógica. Allí se suma la transparencia, la honestidad y la coherencia las cuales son fundamentales para evitar un desfase entre las expectativas de los enseñados y el desempeño de la institución educativa.

En relación al tercer indicador de la segunda dimensión **Satisfacción personal**; se puede entender la satisfacción como una valoración cognitiva personal que realiza una persona de la vida y de los dominios de la misma, atendiendo a la calidad de su vida, a las expectativas y aspiraciones, a los

objetivos conseguidos, basados en los propios criterios de la persona y que se realiza de forma favorable. Además, puede considerarse como el estado más alto de bienestar y confortación que puede sentir la persona. Por ello, el estar satisfecho personalmente consigo mismo, significa estar feliz con la vida que se vive, estar en paz mental por las acciones que se realizan y estar inmensamente complacido por los resultados que se obtienen.

La European Foundation (2005), considera que la satisfacción personal es la “satisfacción con la vida y está relacionada con la valoración individual de la calidad de vida, regida por apreciaciones subjetivas y objetivas donde se trasciende lo económico y se mira la percepción, opinión, satisfacción y expectativas de las personas”. (p. 542). Según el autor, se podría decir, que son las aspiraciones y expectativas que la persona se traza como parte de su desenvolvimiento en la vida, también se relaciona con los cambios que espera una persona, las oportunidades y el progreso, y son muchos mayores entre los docentes, pues son más optimistas con respecto a su forma de emprender la vida.

Por otra parte, hoy las personas, se conforman con llamar como satisfacción personal, el haber cumplido alguna meta impuesta por los demás como un paradigma, por ejemplo ascender en un empleo, casarse, graduarse, comprar un carro, tener buena salud, entre otros. En caso de los docentes estaría basada en la obtención de nuevos estudios, de formar parte de un colectivo, de sentirse útil, de crecer cada día como profesional... Sin embargo, es aquí donde viene el punto más importante de todo esto. La satisfacción personal y profesional del docente siempre está sujeta al esfuerzo continuo de superación de sí mismo y de su equipo de trabajo, es por lo general le permite alcanzar la felicidad y una mejor calidad de vida.

También, se ve influenciada por múltiples variables, tanto de índole social y cultural, señalando entre las más relevantes el nivel socioeconómico y el nivel cultural de las personas, o por variables de tipo personal, entre las que cabe citar la edad, el sexo e incluso las mismas características y rasgos de

personalidad, que pueden condicionar la valoración de la vida o de un aspecto de la misma como más o menos satisfactorio. Por tal motivo, Limón, (2007), Ruíz (2007), Trejo (2007), coinciden en la forma de pensar en cuanto a la satisfacción personal que para ellos significa “la plenitud de vivir, es decir, aprovechar adecuadamente cada momento, vivir intensamente el presente con actitudes positivas. Ya que la existencia, es un conjunto o series de procesos psicológicos: dirigidos y controlados por procesos biológicos, neurofisiológicos y sociales...”. (p. 4)

Aunque la satisfacción personal depende únicamente del interés intrínseco de la persona, los mencionados autores tienen la razón cuando manifiestan que ésta, va ligada a ese esfuerzo continuo de superación de las personas por alcanzar la felicidad y una mejor calidad de vida. Como personas a diario toman decisiones impulsadas por motivaciones interiores (salud, familia, educación), y motivaciones exteriores (ingresos, bienes de consumo); dándole en algunos momentos más importancia a las motivaciones exteriores y menos importancia a las motivaciones interiores, o viceversa. Ahora bien, la satisfacción depende tanto de las motivaciones exteriores o sea de las cosas materiales como el ingreso, los bienes de consumo, otros; como también de las motivaciones interiores o espirituales como la religión, la salud, la familia, la educación, otros.

Por otra parte, existen factores individuales que están asociados con la satisfacción con la vida, la salud son la base más importante y determinante de la satisfacción con la vida, aunque la capacidad de cualquier individuo no sólo depende de la salud sino también de la educación, ambas son un complemento, quienes han llegado al grado de educación superior se consideran más satisfechos, tienen más oportunidades y opciones para satisfacer sus necesidades. En relación a la satisfacción personal del docente, está arraigada hacia la práctica pedagógica; pues gran parte de su ser gira entorno a ella.

El trabajo que desempeñan los profesores es poco reconocido, pero la labor que realizan día a día es invaluable solo basta un rápido recorrido a sus actividades para observar su trascendente labor estructurando y organizando el proceso de aprendizaje, ofrecer pautas y guías para llevar a cabo numerosas actividades, dirigir el proceso de aprendizaje, sugerir, orientar o cuestionar para realimentar al estudiante y mantener su asignatura con niveles óptimos de calidad. Todos estos rasgos ensanchan la satisfacción personal del educador. No obstante, la satisfacción laboral en el ámbito académico universitario está determinada por un gran número de factores producto de la percepción y valoración significativa de los docentes en las condiciones de trabajo de las instituciones de educación superior.

Cabe destacar, que la satisfacción personal en la parte laboral del docente universitario se inclina al logro de los objetivos trazados, aunado a ello, ésta satisfacción profesional basada en la vocación, es el único requisito fundamental para sentir y saborear realmente la satisfacción laboral, esto siempre partiendo que todo profesor universitario realiza su trabajo por vocación y no como un “medio para vivir”, por lo que se le puede definir numerosas características, comportamientos, actitudes, métodos docentes..., deseables para realizar de manera eficaz su trabajo.

Según Barreiro y Méndez (2001), el desarrollo profesional es entendido como un “Proceso continuo que se encuentra mediatizado por las necesidades sentidas y percibidas por los profesores en cada etapa de su vida profesional”. (p. 457). Este autor, considera que la percepción satisfactoria de la profesión docente supone para el profesor una auténtica experiencia gozosa de crecimiento personal y profesional, que le estimula a avanzar en dimensiones de su trabajo a la vez que se compromete responsablemente con las tareas esperadas de su profesión, lo que favorece el desarrollo profesional docente.

Respecto al primer indicador de la tercera dimensión **Necesidades de Amor, Afecto y pertenencia**, se ubica en la pirámide de Maslow, entre las necesidades sociales, estas se relacionan con la naturaleza social, cumpliendo

las funciones de relación (amistad), participación (inclusión grupal) y aceptación social. Se satisfacen mediante las funciones de servicios y prestaciones que incluyen actividades deportivas, culturales y recreativas. El ser humano por naturaleza siente la necesidad de relacionarse, ser parte de una comunidad, de agruparse en familias, con amistades o en organizaciones sociales. Entre estas se encuentran: la amistad, el compañerismo, el afecto y el amor, estas se forman a partir de esquemas sociales.

Maslow (1968), citado por Clonninger (2003, p. 447), señaló siempre que si las necesidades fisiológicas y de seguridad se satisfacen adecuadamente, el siguiente nivel que se torna prepotente es la necesidad de amor y pertenencia. En éste nivel la persona busca amor y amistad. Maslow incluyó la necesidad de dar amor así como de recibirlo. Describió esas necesidades como una fuente frecuente de desajuste en nuestra sociedad. El sexo participa en este nivel en la medida que es una expresión de afecto; pero también puede funcionar en un nivel puramente fisiológico (es decir, el primer nivel de la jerarquía) y todo el ciclo ya descrito se repetirá con este nuevo centro

Además, las necesidades de amor suponen dar y recibir afecto. Cuando está insatisfecha una persona sentirá intensamente la ausencia de amigos, de compañero o de hijos. Tal persona tendrá hambre de relaciones con personas en general, de un lugar en el grupo o la familia y se esforzará con denuedo por conseguir esta meta. Alcanzar tal lugar importará más que cualquier cosa en el mundo y puede llegar a olvidar que una vez, cuando el hambre era lo primero, el amor parecía irreal, innecesario y no tenía importancia. Ahora las punzadas de la soledad, el destierro, el rechazo, la ausencia de amistad y desarraigo son prominentes.

Cabe destacar, que se tiene muy poca información científica sobre la necesidad del sentido de pertenencia, aunque este es un tema común en las novelas, autobiografías, poemas y obras de teatro y también en la literatura sociológica más reciente. Por ellas, se conoce de una manera general, los efectos destructivos en los hijos de los traslados frecuentes; desorientación; la

industrialización; de quedarse sin raíces o de menospreciar las propias raíces, los propios orígenes o el propio grupo; de ser separado de la familia y hogar, amigos y vecinos; de ser transeúnte o recién llegado y no nativo.

Hoy, todavía se reniega la profunda importancia de la vecindad, del territorio propio, del clan propio, del propio “estilo”, de la propia clase, de los compañeros cotidianos de trabajo, de la pandilla propia, y se ha olvidado las profundas tendencias de animales de rebaño, de manada, de agruparse, de pertenecer. En la sociedad, la frustración de estas necesidades es el caso más común de desadaptación y patologías serias. El amor y el cariño, así como sus posibles expresiones en sexualidad, generalmente se miran con ambivalencia y habitualmente están rodeados de inhibiciones y restricciones. Prácticamente todos los teóricos de la psicopatología han resaltado la frustración de las necesidades de amor como algo básico en el cuadro de la inadaptación.

Por tanto se han realizado muchos estudios clínicos sobre esta necesidad, y se sabe quizás más de ella que de cualquier otra necesidad, a excepción de las fisiológicas. Una cosa que se debe resaltar en este punto es que el amor no es sinónimo de sexo. El sexo se puede estudiar como una necesidad puramente fisiológica, aunque normalmente el comportamiento sexual humano se ha determinado por muchos factores. Es decir, está determinado no sólo por las necesidades sexuales, sino por otras necesidades, entre las cuales, las más importantes son de amor y cariño. Tampoco hay que pasar por alto el hecho de que las necesidades de amor, implican tanto dar como recibir amor.” Siguiendo el mismo orden de ideas, Maslow citado por (Rodríguez 1996), aclara que:

Cuando las necesidades de seguridad están razonablemente cubiertas, se presentan las necesidades de amor, afecto y pertinencia. Estas son necesidades sociales, de sentirse parte integrante de un grupo humano. Si estas necesidades tienen un cierto grado de cobertura, el individuo ya empieza a sentir que no basta sentirse parte de un grupo, sino que necesita ser estimado por los demás. (p. 109)

Según el autor se concentran en los aspectos sociales donde casi todo el mundo concede valor a las relaciones interpersonales y de interacción social. Dentro de las necesidades de amor y de pertenencia se encuentran muchas necesidades orientadas de manera social; aflora la necesidades de una relación íntima con otra persona, la necesidad de ser aceptado como miembro de un grupo organizado, la necesidad de disfrutar de una agradable ambiente familiar, la necesidad de vivir en un vecindario familiar, la necesidad de participar en una acción de grupo.

Todas estas exigüidades están sujetas al sentimiento de la persona en querer sentirse bien. Por tanto, en los profesores universitarios también se visualiza estas necesidades, pero sobre todo la necesidad de sentirse aceptado en el grupo, la necesidad de trabajar en equipo de manera colectiva en pro de los intereses de la institución, de los estudiantes y en el suyo propio. Cada vez los educadores se exigen más, por lo que cada día surgen nuevas necesidades de acuerdo al contexto, clima, ambiente. Estas, forman parte de su quehacer pedagógico, del yo personal y profesional. Perea R. (2009). Considera que la necesidad de afecto es

Pieza clave en el desarrollo de la persona, es necesario desde el nacimiento hasta el final de nuestros días. La psicología ha afirmado, con relación a los primeros años de la vida, la influencia que la relación afectiva o la carencia de ella, tiene en lo relativo al comportamiento global de la persona (la afectividad, el amor el cariño ayuda al niño a crecer con confianza en Él mismo, a sentirse seguro, a amar, a recibir, a dar...), las familias, las amistades o cualquier otro grupo de referencia puede, si se siente integrado en él, dar respuesta a la necesidad de recibir y de dar afecto. El modo de concretarlo dependerá de la situación de cada uno. Es muy importante que esta necesidad esté cubierta por la persona mayor. (p. 181)

Para este autor, la necesidad de afecto, es de suma importancia para el buen funcionamiento global de la persona, pues si este desde niño ha gozado de este privilegio, en su entorno se desenvuelve con confianza, seguridad, altruismo, se siente útil y necesario para alguien, es capaz de amar de manera

incondicional, se caracteriza por ser generoso. Sin embargo quien carece de este, siempre será una persona insegura, rezagada, conformista, se siente rechazado por la sociedad, lo limita a trazarse metas, es decir lo aparta inconscientemente de la realidad social. En tal sentido, los docentes universitarios se apegan a esta necesidad cubriéndola con la eficacia del desarrollo de su praxis pedagógica y traspalan hacia sus estudiantes en búsqueda del mejoramiento de la calidad académica.

En relación al primer indicador de la tercera dimensión **Amistad**, es una relación afectiva entre dos o más personas. Es una de las relaciones interpersonales más comunes que la mayoría de las personas tienen en la vida. Se da en distintas etapas de la vida y en diferentes grados de importancia y trascendencia. Nace cuando las personas encuentran inquietudes comunes. Hay amistades que nacen a los pocos minutos de relacionarse y otras que tardan años en hacerlo. La verdadera amistad dura toda la vida. Además, permite tener experiencias y adquirir conocimientos. Es uno de los valores más hermosos y poderosos, pero debe ser recíproca y sincera para que sea verdadera y duradera. Al respecto Niceto, (2008). Afirma:

La amistad es el regalo que hace posible el intercambio de unas relaciones personales entrañables de las que tanto necesitamos para dignificar la convivencia social, aliviar las penas de la vida y satisfacer el deseo de felicidad auténtica que brota de lo más íntimo del ser humano. (p.7)

De acuerdo con lo antes descrito, la amistad es considerada como uno de los valores más importante en la vida de cualquier ser humano y lo más maravilloso. Toda persona la necesita, los bebés para sentirse queridos, los niños para jugar, los jóvenes la necesitan para evitar equivocarse; los adultos para recibir un consejo a tiempo de manera incondicional, las personas mayores (adulto mayor) para su cuidado y ayuda; en fin todas, todas los seres humanos necesitan mantener activo este dignificante valor, se disfruta cuando se goza de una vida plena, para las más bellas acciones. Es sinónimo de amarse, y esto es, lo bueno, lo agradable y lo útil. Se dice que es amistad

cuando se desea el bien del amigo por el amigo mismo, cuando existe benevolencia recíproca y dicha reciprocidad es conocida.

En efecto, la amistad se basa en la mutua confianza, el objetivo es ayudar al otro y consecuentemente así mismo. Es una relación que hay que cultivarla y cuidarla, no se impone, ni se programa, como todo en la vida requiere de un esfuerzo para conseguirlo y lo más importante es poner los medios para lograrlo y mantenerlo. Es una relación entre iguales con alguna característica en común. Por eso los profesores, los padres, los jefes no pueden ser amigos de sus estudiantes, de sus hijos o de sus empleados. Este valor es el más noble y humilde de los sentimientos, crece al amparo del desinterés. Se nutre con el respeto, la solidaridad y florece con la comprensión. Su sitio está junto a la necesidad de dar y recibir amor, porque la amistad es amor.

Sólo los honrados pueden tener amigos, porque la amistad no admite cálculos, ni sombras, ni dobleces. Exige en cambio: sacrificio, valor, comprensión, lealtad, verdad, solidaridad, compromiso, pertinencia, en fin, todos los valores fusionados en pro de esta. Además, consiste en creer lo que el amigo nos dice y también creer en él. Significa que se tiene una seguridad y confianza depositada en esa persona, la que responde a las expectativas y esperanzas que se depositó sobre ella. A su vez, la confianza mutua hace posible la autenticidad de una linda amistad. Grosz, (2005), piensa que:

La amistad surge cuando dos o más personas desarrollan un afecto mutuo, desinteresado e incondicional. Un amigo se asemeja a un hermano, pero existe una diferencia fundamental: los amigos no nos vienen dados, podemos elegirlos. En este punto se encuentra la clave del asunto. Los amigos tienen tanta importancia en nuestras vidas justamente porque se trata de relaciones que nosotros mismos decidimos crear y mantener a cada instante. Nada ni nadie nos obliga a soportarlos, como sí puede suceder con ciertos parientes. Por el contrario, la amistad se genera cuando dos personas se eligen mutuamente para compartir parte de sus vidas: experiencias, intereses, conocimientos, actividades. (p. 1)

De acuerdo con lo esbozado en la anterior cita, la amistad nos proporciona ese sustento desinteresado con el que compartir nuestro ocio, e inquietudes. Además, es el conjunto, desinteresado, donde uno da, sin esperar nada a

cambio, y otras tantas reciben, al menos así debería ser. Esta exige, el fiel sentimiento de la sinceridad, la comunicación sin trampas ni exigencias, la entrega mutua sin egoísmo, la preocupación por el otro, la confianza sin límites, la paciencia, el respeto a las ideas, aceptar la forma de vida del amigo, la confianza sin límites, el saber escuchar, saber perdonar, el ser fiel a la amistad aunque este lejos o haya pasado mucho tiempo.

Según el sabio clásico, amistad es la condición de una vida feliz en comunidad, pues no hay vida humana feliz sin convivencia y la convivencia sin amistad no es convivencia plena y satisfactoria. Por eso el hombre feliz necesita amigos. El hombre es un hombre social, vive rodeado de personas y necesita de ellas para su realización y crecimiento. Pues, difícilmente se puede vivir en soledad y aislamiento. Está claro, que de la convivencia y la comunicación con los otros surge lo que se llama amistad. En este sentido, la amistad es un valor universal, puesto que se necesita tener en quien confiar, a quien llamar cuando se siente sólo, o cuando se tienen problemas, o cuando se está feliz, y también con quien compartir actividades como ver una película, disfrutar de un parque, entre otros.

En este mismo orden de ideas, la amistad es un sentimiento recíproco, una relación desinteresada entre dos personas, donde participan el cariño y el respeto mutuo. Si bien para que se produzca una amistad debe darse en dos individuos simultáneamente, puede ocurrir que uno de ellos considere al otro amigo, y el otro no; esto es muy frecuente, ya que no todos tienen los mismos criterios para elegir a quien llamar de esta forma. En otras palabras, al decir que la amistad es un lazo afectivo, se está manifestado que de alguna manera afecta, es decir, que influye en cada uno, y en la manera de actuar. Cabe destacar, que realmente no hay un concepto que pueda definir el término amistad, pues hay tantas definiciones como individuos en el planeta. En efecto, no existe un diccionario que objetivamente enuncie todos los criterios necesarios para una amistad perfecta, sino que cada persona elabora en sí misma su propia definición de amistad, ésta queda establecida cuando se

encuentra en ella de manera inmersa los valores de comprensión, sinceridad, preocupación, alegría, confianza y amor. Ante una verdadera amistad, ni el tiempo ni la distancia pueden interferir. Esta amistad, verdadera, es capaz de brindarnos un gran apoyo para superar los momentos duros de la vida, y celebrar los tiempos felices. Referente al segundo indicador de la tercera dimensión **Trabajo en equipo**, en esta fase los empleados como individuos realizan tareas operativas; pero en su inmensa mayoría trabajan normalmente en grupos pequeños, donde sus esfuerzos deben encajar como las piezas de rompecabezas. Siempre que su trabajo es interdependiente, actúa como un equipo de tareas y buscan construir un estado cooperativo pequeño que tienen contacto habitual y que realizan acciones coordinadas. La frecuencia de la interacción de sus integrantes y su existencia continua hace que un equipo de tareas difiera claramente de los grupos de toma de decisiones a corto plazo (comités) o de los equipos de proyectos en estructuras matriciales. Cabe destacar que se han realizado muchas investigaciones para tratar de aislar los factores que contribuyen más al éxito de los equipos. En los elementos que por lo general se identifican están su conformación cuidadosa, que haya direcciones claras y objetivos mensurables de responsabilidad, recursos suficientes, integración y coordinación, flexibilidad e innovación, y que estimule la avidez por aprender. Pero sobre todo que haya deseos de acrecentar el objetivo común de la empresa para la cual se está laborando. De acuerdo con Quintero, Africano y Faría (2008), trabajo en equipo significa

Quando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo. Dentro de esta estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros, aunque las acciones que desarrolla un equipo en gran medida descansan en el comportamiento de sus integrantes, lo que conduce a considerar que la naturaleza de los individuos impone condiciones que deben ser consideradas para un trabajo efectivo. (p. 33)

Lo antes descrito, se refiere a que en la vida en general especialmente para las organizaciones el trabajo en equipo es uno de los aspectos más importantes para que se pueda alcanzar el éxito, ya que de este depende que las cosas se hagan de acuerdo a lo establecido y se puedan alcanzar los objetivos propuestos. Este genera muchas ventajas como lo son la eficiencia y eficacia en el trabajo, brinda la oportunidad de adquirir conocimientos nuevos a partir de los aportes y las experiencias de los demás, teniendo en cuenta que todos difieren y piensan diferente y que como tal se debe aceptar las críticas constructivas tanto negativas como positivas, además tener conciencia de que no se está trabajando solos sino que se cuenta con un grupo de personas que tienen derecho a tomar decisiones y a que sus aportes sean escuchados, valorados, tomados en cuenta.

Cabe destacar, que en las instituciones educativas el trabajo en equipo siempre va de la mano con el trabajo trazado en función del avance y progreso de los estudiantes en cuanto al rendimiento académico, personal y sobre todo apuntando al perfil del egresado de cada institución. Por ello los profesores universitarios, deben considerar que el individualismo dentro de una institución educativa no deja grandes beneficios, por el contrario dispersa cualquier meta trazada y repercute en el progreso de la institución pero sobre todo el trabajo en equipo que promueva un profesionalismo colectivo requiere transitar de una concepción de trabajo aislado y solitario a la promoción de dinámicas más interactivas que permitan un mayor desarrollo del compromiso y la responsabilidad.

Trabajar en equipo implica también un cambio en las prácticas y las herramientas utilizadas con vistas a concretar esa transformación. Pueden reconocerse prácticas que contribuyen a orientar el trabajo en equipo. Sin la ambición de agotar la totalidad de las prácticas que estimulan y propician la gestación de equipos de trabajo, interesa plantear algunas de vital relevancia. Es importante considerar que en los centros educativos en especial en los institutos universitarios los directivos o coordinadores deben estimular la

capacidad del trabajo en colaboración, pues se supone valorar la iniciativa. La organización en redes construye una trama de saberes desde la base; en ellas el movimiento, la cooperación y la creación de nuevas modalidades de ver y hacer la realidad educativa.

La red permite la multiplicación de la experiencia individual y colectiva, y puede llegar a anticiparse a los problemas y resolverlos por su capacidad de innovación. Para ello será imprescindible un cambio verdadero de las reglas del juego que buscan responsabilidad y capacidad de autoorganización. Respecto al concepto de trabajo en equipo docente, puede definirse como la capacidad para trabajar en grupo con otros docentes de forma coordinada y con responsabilidad para alcanzar un objetivo común, sabiendo valorar las aportaciones y los puntos de vista del resto de compañeros.

Desde otro punto de vista, se trata de un trabajo colaborativo en el que una pluralidad de profesores comparte una finalidad común que, en este caso, es lograr la meta propuesta que permite un conocimiento más estructurado, profundo y significativo y la relación interpersonal. Por ello, no sólo se trata de obtener conjuntamente un resultado, que es importante, sino también el camino para llegar a dicho resultado, de manera eficaz. El trabajo en equipo presenta diversas modalidades en función de cómo interactúan los elementos de espacio y tiempo. Así, a elección del docente, puede desarrollarse en el aula, fuera del aula o virtualmente. Además, puede realizarse de forma síncrona o asíncrona.

Dependiendo de la modalidad, puede variar el tipo de actividad a realizar por los diferentes grupos de profesores e incluso los criterios de evaluación. En cuanto al momento para la realización del trabajo en equipo, puede realizarse al inicio, durante o al final del período lectivo. Cuanto más compleja sea la actividad concreta que debe realizar el grupo, más tiempo necesitan los educadores para realizarla. Al respecto, Winter, (2000). Señala que el trabajo en equipo se refiere a “Un equipo es un grupo de individuos que trabajan juntos para mejorar un proceso. Gracias al conocimiento y la experiencia que posee

cada miembro del equipo, se puede lograr verdaderas mejoras trabajando en colaboración, más que individualmente.” (p.8).

Por consiguiente, correlacionando la mencionada cita, con la labor docente, cabe destacar, el trabajo en equipo de los profesores universitarios constituye una capacidad necesaria en el contexto actual de la educación superior, tanto en materia docente como investigadora. Para facilitar la comunicación y el trabajo común de los diferentes profesores, especialmente, cuando pertenecen a diversas instituciones, las tecnologías de la información y la comunicación se convierten en un elemento clave.

Jacques y Pierre.(2007; P. 15.).El trabajo cooperativo o en equipo empieza antes, incluso de la formación del equipo y continúa tiempo después de la entrega del resultado final. Como consecuencia, existen distintas etapas que hay que respetar para que el trabajo en equipo resulte una experiencia llena de éxitos. La formación de un equipo es un momento decisivo. Todos aspiran a formar el equipo ideal en el que los participantes sean como amigos, afectuosos unos con otros, que estén motivados, que quieran implicarse de lleno, que muestren una gran disponibilidad y den prioridad en sus agendas al trabajo de grupo.

El tercer indicador de la tercera dimensión, **Relaciones interpersonales**, se refiere al conjunto de contactos que tienen los seres humanos como seres sociables con el resto de las personas, respetando su espacio y aceptando a cada uno como es, con sus defectos y sus virtudes, recordando que sus derechos terminan cuando comienzan los de los demás. Sin importar la connotación que esta tenga de cómo se involucran con los demás y de la capacidad que se adquiera para adaptarse a los demás. Para Challa y Brito (2000), las relaciones interpersonales se definen como:

...aquellas interacciones que se refieren al trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas en diferentes contextos y en diferentes intervalos de tiempo. En otras palabras son las relaciones que establecemos diariamente con nuestros semejantes, llámese compañeros de estudio, de trabajo, de oficina, jefes, esposas, hijos, etc. (p. 103)

La anterior cita, señala que para establecer una relación interpersonal, un intercambio de ideas, para exponer los sentimientos internos y para suministrar información que permitan entablar una conversación se debe tomar en cuenta los diferentes contextos en las que esta se maneja. Sin embargo, para Olivero (2006), “las relaciones interpersonales consisten en la interacción recíproca entre dos o más personas. Involucra los siguientes aspectos: la habilidad para comunicarse efectivamente, el escuchar, la solución de conflictos y la expresión auténtica de uno/una”. (p. 1).

Según la autora, las destrezas de una excelente relación interpersonal son aquellas destrezas sociales y emocionales que promueven la habilidad para comunicarse clara y directamente, es decir, escuchar atentamente, resolver conflictos y expresarse de manera honesta y auténtica. Además, expresan la conducta y la forma en cómo hoy por hoy se interactúa con otras personas, facilitando la visualización de equiparar que es lo que se tiene de manera particular, asimismo, aflora las actitudes por mejorar entendiendo que si se hace es bastante probable que se pueda alcanzar mayor éxito en lo objetivos que se ha trazado como persona y profesional.

En efecto, las personas se comunican a diario ponen de manifiesto las relaciones interpersonales, ya que la comunicación es totalmente necesaria para su bienestar y desenvolvimiento en el contexto. Es de resaltar que la comunicación no es sólo una necesidad humana sino el medio de satisfacer otras. Por tanto, la capacidad de comunicación interpersonal no debe medirse exclusivamente por el grado en que la conducta comunitaria ayuda a satisfacer las propias necesidades, sino también por el grado en que facilite a los otros la satisfacción de las suyas.

En síntesis, las relaciones interpersonales constituyen, pues, un aspecto básico de la vida de cada individuo, funcionando no sólo como un medio para alcanzar determinados objetivos, sino como un fin en sí mismo. Por tanto, la primera conclusión a la que se puede llegar es que la promoción de las relaciones interpersonales no es una tarea optativa o que pueda dejarse al

azar. Estas, facilitan actitudes positivas ante la vida, permite el desarrollo de habilidades sociales, estimula la empatía, favorece actitudes y valores para afrontar conflictos, fracasos y frustraciones y, en definitiva, ayuda a saber estar, colaborar y generar climas de bienestar social.

Wiemann, (2011, P.34).Las relaciones interpersonales son evidentemente complejas. Todas las relaciones son diferentes unas de otras, sin embargo, todas ellas tienen algunos elementos básicos en común. Todos tienen necesidades en materia de afiliación, control y logro de metas. A fin de comunicarse competentemente primero se debe considerarse a sí mismo, a la otra personas, la relación, la situación y la cultura; una vez se haya hecho estas consideraciones entonces se debe tener presente que para comunicarse se deben implementar diversas opciones. Las relaciones interpersonales son asociaciones de largo plazo entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos, como el amor y el gusto artístico, el interés por los negocios y por las actividades sociales, las interacciones y formas colaborativas en el hogar, otros.

También, tienen lugar en una gran variedad de contextos, como la familia, los grupos de amigos, el matrimonio, las amistades, los entornos laborales, los clubes sociales y deportivos, los entornos barriales, las comunidades religiosas, entre otros. Además, pueden ser reguladas por ley, por costumbre o por acuerdo mutuo, y son una base o un entramado fundamental de los grupos sociales y de la sociedad en su conjunto.

Por ello, juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de las personas. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato, lo que favorece su adaptación e integración al mismo. Es importante tomar en cuenta los valores más relevantes para así mejor favorecer las relaciones interpersonales.

## **Definición de Términos Básicos**

**Actitud:** La actitud es un procedimiento que conduce un comportamiento en particular. Es la realización de una intención o propósito. Según la psicología, la actitud es el comportamiento habitual que se produce en diferentes circunstancias. Las actitudes determinan la vida anímica de cada individuo. Las actitudes están patentadas por las reacciones repetidas de una persona. Este término tiene una aplicación particular en el estudio del carácter, como indicación innata o adquirida, relativamente estable, para sentir y actuar de una manera determinada.

**Amor:** El amor es un sentimiento positivo que puede experimentar una persona hacia otra. Sin embargo, esta persona que lo experimenta (o siente) puede hacerlo por más de una persona. Quizás, este sentimiento esté muy ligado a una relación de pareja entre dos persona que se aman, pero también existen otros tipos de "amores".

**Amistad:** Es una relación afectiva entre dos o más individuos. Es una relación donde una persona tiene afecto y cariño por otra y tiene un sentido de lealtad, protección, otros. La amistad puede existir entre hombres y mujeres, hermanos, novios, esposos y esposas, familiares, con cualquier vínculo. Viene del latín "amicus", que significa amigo, y deriva de "amare", que significa amar.

**Autorrealización:** Según Abraham Maslow, la autorrealización es la culminación de la satisfacción de las necesidades humanas, es la necesidad psicológica más elevada del ser humano. Consiste en desarrollar nuestro potencial humano: aceptarse a sí mismo, relacionarse de una forma sana con los demás (con empatía, honestidad y asertividad), saber vivir el presente con felicidad, otros.

**Capacitación:** La capacitación es un proceso mediante el cual el personal adquiere habilidades que ayudan al logro de los objetivos de la organización. Debido a que este proceso está vinculado a diversos propósitos organizacionales, la capacitación puede darse de manera limitada o amplia.

**Conducta:** La conducta es el conjunto de actos, comportamientos, exteriores de un ser humano y que por esta característica exterior resultan visibles y plausibles de ser observados por otros.

**Creatividad:** Denominada también pensamiento original, pensamiento creativo, inventiva, imaginación constructiva o pensamiento divergente, es la capacidad de crear, de innovar, de generar nuevas ideas o conceptos, o nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que normalmente llevan a conclusiones nuevas, resuelven problemas y producen soluciones originales y valiosas. La creatividad es la producción de una idea o un concepto, una creación o un descubrimiento que es nuevo, original, útil y que satisface tanto a su creador como a otros durante algún periodo.

**Estima:** Cariño o afecto que se siente por alguien o algo. Consideración o valoración positiva que se hace de alguien o algo por sus cualidades, buenas acciones, otros.

**Ética:** es un conjunto de conocimientos derivados de la investigación de la conducta humana al tratar de explicar las reglas morales de manera racional, fundamentada, científica y teórica. Es una reflexión sobre la moral.

**Felicidad:** Es el estado emocional de una persona feliz, una sensación de bienestar y satisfacción, una paz interior, que puede ocurrir por varias razones. La felicidad es un momento duradero de satisfacción, en el que el individuo se siente completamente feliz y satisfecho, un tiempo donde no hay ningún tipo de sufrimiento. El término felicidad proviene del latín felicitas, que a su vez proviene de feliz, que significa fértil, fecundo.

**Innovación:** La innovación es la herramienta específica de los empresarios innovadores; el medio por el cual explotar el cambio como una oportunidad para un negocio diferente (...) Es la acción de dotar a los recursos con una nueva capacidad de producir riqueza. La innovación crea un 'recurso'. No existe tal cosa hasta que el hombre encuentra la aplicación de algo natural y entonces lo dota de valor económico.

**Meta:** Una meta es el fin hacia el que se dirigen las acciones o deseos. De manera general, se identifica con los objetivos o propósitos que una persona o una organización se marca.

**Moral:** Es el conjunto de reglas que se aplican en la vida cotidiana y todos los ciudadanos las utilizan continuamente. Estas normas guían a cada individuo, orientando sus acciones y sus juicios sobre lo que es moral o inmoral, correcto o incorrecto, bueno o malo.

**Motivación:** La motivación es la acción y efecto de motivar. Es el motivo o la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona. Se forma con la palabra latina *motivus* ('movimiento') y el sufijo -ción ('acción', 'efecto').

**Perseverancia:** El término *perseverancia* proviene del latín *perseverantia*, que significa constancia, persistencia, firmeza, dedicación o tesón, tanto en las ideas, como en las actitudes, en la realización de algo, en la ejecución de los propósitos y también en las resoluciones del ánimo. La perseverancia también se refiere a una duración permanente o continua.

**Praxis educativa:** En las ciencias sociales y humanísticas el concepto de praxis históricamente estudia y demuestra que el hombre ha transformado la naturaleza mediante su praxis productiva y en consonancia con ella, ha transformado también sus propias relaciones sociales.

**Relaciones interpersonales:** Son relaciones sociales en las que se da una interacción recíproca entre dos o más personas, en la cual interviene la comunicación como en toda relación, la cual ayuda a obtener información respecto al entorno donde nos encontremos.

**Reputación:** reputación es la consideración, opinión o estima que se tiene a alguien o algo. El concepto está asociado al prestigio.

**Sentido de pertenencia:** El sentido de pertenencia es la satisfacción personal de cada individuo autorreconocido como parte integrante de un grupo, implica

una actitud consciente y comprometida afectivamente ante una determinada colectividad, en la que se participa activamente se identifican los valores

**Trabajo en equipo:** El trabajo en equipo es un tipo de labores o actividades específicas que se realizan entre al menos dos personas, o bien pueden ser más (más de dos). Para que el trabajo en equipo sea exitoso, se desarrolle de manera correcta y adecuada y en definitiva, se llegue a las metas y objetivos que se han propuesto los integrantes del equipo, debe existir una serie de actitudes por parte de las personas que participan de él.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### Naturaleza y Tipo de Investigación

El estudio está orientado a definir la motivación de los profesores universitarios hacia el mejoramiento de las praxis pedagógicas de la Universidad Bolivariana de Venezuela del estado Táchira, municipio San Cristóbal, aldea Bustamante. Con respecto a la naturaleza de la investigación La Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2011) se refiere al “Paradigma o enfoque de investigación propio de las disciplinas en que se ubique la temática escogida, siempre y cuando el investigador, logre justificar, de manera satisfactoria la metodología seleccionada” (p. 17). Según lo antes mencionado, el autor debe tomar en cuenta la importancia de la selección del paradigma y su vinculación con el contenido de las áreas a tratar, justificando de manera efectiva el porqué de su elección.

Igualmente, el Manual para la Elaboración y Presentación de Trabajos de Grado del Centro de Investigaciones Psiquiátricas, Psicológicas y Sexológicas de Venezuela (CIPPSV, 2007), señala que la naturaleza de la investigación “...pueden ejecutarse de acuerdo a un paradigma o enfoques de investigaciones determinadas, en una modalidad y tipo particular, siempre que la elección se justifique de modo satisfactorio para dar respuesta al problema y lograr los objetivos del estudio” (p.1). De acuerdo con este manual, el investigador tiene la posibilidad de seleccionar el paradigma que más se ajuste a su conveniencia para el desarrollo de la investigación, tomando en cuenta el objetivo que desea alcanzar, de esta manera justifica la decisión de emprender el estudio, para darle viables soluciones a la problemática planteada.

Dicho estudio, se sustenta en el enfoque cuantitativo, estudio de campo, de naturaleza descriptiva y dentro de la modalidad proyectiva. A tal efecto, se encuentra enmarcada bajo el Enfoque Cuantitativo; al respecto, Palella (2006) opina que éste:

Se caracteriza por privilegiar el dato como esencia sustancial de su argumentación. El dato es la expresión concreta que simboliza una realidad. Esta afirmación se sustenta en el principio de que lo que no se puede medir no es digno de credibilidad. Por ello, todo debe estar soportado en el número, en el dato estadístico que aproxima a la manifestación del fenómeno. El paradigma que se adscribe en este enfoque concibe a la ciencia como una descripción de fenómenos que se apoya en los hechos dados por las sensaciones y no se preocupa por explicarlo. (p. 39)

De allí la importancia de los datos obtenidos en primera instancia de los sujetos en estudio, basados en las expresiones numéricas que éstos arrojen como unidades de medida para ser analizadas y obtener así una solución estadística que exprese, mas no explique los fenómenos estudiados. Asimismo, Tamayo y Tamayo (2009) señalan que: “el enfoque cuantitativo se orienta fundamentalmente a la medición de variables y sus relaciones, por lo cual deben ser verificadas para establecer la prueba de hipótesis y validar de esta forma las teorías anunciadas” (p. 47).

De acuerdo con lo esbozado, en éste enfoque se toman en cuenta variables estadísticas que reflejan la realidad de los hechos, dando la mayor importancia a la recolección de datos numéricos, para su posterior análisis a través de la estadística, y así poder emitir los resultados que arroja la investigación. Por otra parte, se ubica en una investigación de campo, pues la obtención de datos son recolectados directamente en el lugar donde ocurren los hechos. Para Fidiás (2012), enfatiza que la “investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variables alguna,

es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes” (p. 31).

Tomando en cuenta la opinión del autor, este tipo de investigación conlleva a que el autor recolecte los datos emitidos por los individuos encuestados, para luego ser revisados minuciosamente. Además, de tomarlos de manera directa, sin hacer modificación alguna de éstos, imposibilitando al encuestador interferir en el resultado de dichas variables, otorgándole credibilidad al estudio realizado. Del mismo modo, el Manual de Trabajos de Grado, de especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la UPEL (2010), afirma que:

Es el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causa y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios. (p.18)

De lo anteriormente mencionado, se puede decir que en el estudio de campo se encuentra la necesidad de explorar las diferentes problemáticas presentadas, a través de enfoques acreditados, para utilizarlos de acuerdo al fin planteado por el investigador. Por otra parte, éste se basa en métodos que faciliten la recolección de dichos datos en forma directa de la realidad, donde se produce el acontecimiento o el problema. Por tal motivo, la presente, está en contacto directo con el hecho, donde se toman los datos fidedignos de la fuente primaria como son los profesores universitarios de la Universidad Bolivariana de Venezuela del estado Táchira, municipio San Cristóbal, para analizar la realidad referida de la opinión omitida por éstos, y a partir de allí, realizar las propuesta.

Además, es de carácter descriptivo pues como lo señala Tamayo y Tamayo (2009) “...la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, y su

característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta” (p. 52). Por otra parte, Hernández y Otros (1998) citado por Ramos (2002) destaca que “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (p. 225).

Según los autores, la investigación descriptiva, se basa en la realidad o realidades, persiguiendo como su fin principal el de ofrecer un análisis o resultado acertado, según los datos que han sido interpretados con antelación. Por otra parte permite relacionar características comunes entre sujetos o grupos de individuos que se encuentran bajo estudio. Para este proceso los investigadores recogen los datos acerca de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información recolectada de forma cuidadosa y luego analizan con detenimiento los resultados, a fin de extraer resultados generales que favorezcan el desarrollo del conocimiento. Además cabe señalar que éste se realiza cuando se desea analizar a profundidad los componentes de un hecho real. Basándose en lo anteriormente expuesto, en este estudio se describen las características determinantes de la variable “Motivación”.

Continuando con este orden de ideas, Hurtado (2008) refiere que toda investigación proyectiva “propone soluciones a una situación determinada a partir de un proceso de indagación. Implica explorar, describir, explicar y proponer alternativas de cambio, mas no necesariamente ejecutar la propuesta” (p. 114). Se puede decir entonces, que la investigación es proyectiva porque facilita una solución a la problemática existente, a través de un proceso exhaustivo de investigación, el cual integra diferentes técnicas. Luego de haber sido éstas aplicadas, se plantean las posibilidades de acción para reparar dicho problema, más esto no indica una obligatoriedad en su realización.

Igualmente, el Manual para la Elaboración y Presentación de Trabajo de Grado (CIPPVS, 2007) indica que se deberá “...proponer una solución desde el campo de la orientación cognitiva conductual a los problemas prácticos

encontrando nuevas formas e instrumentos de actuación y nuevas modalidades de su explicación en la realidad” (p. 16). Se puede concluir que, procura solucionar un problema desde el punto de vista cognitivo y conductual, que permita exponer la realidad de una situación y los planes de acción a llevar a cabo para el fortalecimiento de la motivación del personal docente, obteniendo así una mejor calidad educativa.

### **Diseño de la Investigación**

El diseño de investigación se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio. Para fines didácticos, se clasifican en diseño experimental, diseño no experimental y diseño bibliográfico, acentuándose el énfasis en la dimensión estratégica del proceso de investigación. Al respecto, Fidas (2006) define el diseño de la investigación como la “Estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado. En atención al diseño, la investigación se clasifica en documental, de campo y experimental” (p. 26).

El antes descrito, indica la naturaleza de táctica que tiene el diseño de investigación, utilizada por el estudioso, para buscar una solución en cuanto a las problemáticas planteadas. De esta forma se puede diseñar una organización que facilite la exploración, explicación, recolección de datos necesarios, su respectivo análisis y planteamiento de posibles respuestas para ésta. De acuerdo al tipo de estudio que se desea realizar, se ubica el que mejor se amolde y permita desarrollar de forma más amplia y eficiente dicho trabajo. De igual manera, Gotuzzo (2006) lo conceptualiza como:

El esquema en que quedan representadas las variables y cómo van a ser tratadas en el estudio. Por lo general se representa en un esquema matemático. Donde la simbolización sintetiza las relaciones de las variables, y como van a ser medidas a través de los estadígrafos o de los modelos matemáticos. (p. 185)

Analizando lo descifrado en el fragmento anterior, que éste consiste en llevar a la práctica un proceso organizado en el cual se hallan las pruebas a

realizar y las técnicas a utilizar para recoger y analizar los datos. También se deduce que el diseño de investigación se basa en representaciones matemáticas relacionadas con las variables a utilizar y en la medida en que se toman, las cuales aportan un valor numérico al contenido de la investigación, para que luego los especialistas puedan realizar el análisis respectivo y obtener una conclusión, dando una respuesta de esta manera al planteamiento.

Con respecto a la Investigación se utilizó un modelo de diseño no experimental debido a que no se manejó la variable lo cual concordó con la definición de Hernández, Fernández y Batista (2003) los cuales señalan que “se realizan sin la manipulación de la variable y en las que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 269). En tal sentido, en este tipo de diseño se toman en cuenta los hechos o acontecimientos tal como se dan en el ámbito de estudio, sin realizar ninguna modificación, es decir, solo se toman en la mira y se transcriben para luego procesarlos.

Del mismo modo, Álvarez y Díaz (2005) hacen referencia a que “son aquellos en los cuales el investigador no ejerce control ni manipulación alguna sobre las variables en estudio. Según el período de tiempo que se tome para realizar la investigación se clasifican en transeccionales (seccionales) o longitudinales” (p. 338). De acuerdo a lo expuesto se finiquita que la investigación no experimental consiste en la búsqueda práctica y sistemática en la que el científico no conserva control directo de las variables, ya que sus manifestaciones han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables. Además, se puede presentar una clasificación interna de acuerdo con el tiempo estimado para el estudio.

### **Etapas del Estudio**

Debido a que el estudio se aborda en la modalidad de investigación proyectiva, el estudio contempla tres etapas a saber: descriptiva, propuesta y validación.

### ***Etapa Descriptiva***

Corresponde a la exploración para describir la motivación del docente por parte de los directivos en el rendimiento de la praxis pedagógica, así como definir la necesidad de logro, de poder y afiliación, con la finalidad de diseñar lineamientos de orientación cognitivo conductual en pro del fortalecimiento de la motivación en el docente.

En relación a ésta, el Manual para la Elaboración y Presentación de Trabajo de Grado, asevera que esta etapa “consiste en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciados precisando las condiciones existentes en este momento de la conducta humana o grupo social” (p. 16). Es decir, se toman los elementos resaltantes del hecho en estudio y toda la información posible y necesaria para conseguir la naturaleza y magnitud de los problemas y necesidades que enfrentan los profesores a quienes va dirigida la investigación. Asimismo, ésta etapa se encuentra conformada por sistema de variable y su operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad, procedimientos para la recolección de datos y las técnicas de análisis de datos.

### **Sistema de Variables**

El sistema de variables es descriptiva y estadística: descriptiva por que como lo indica su nombre describe paso a paso todos los objetivos a ser alcanzados y estadística ya que, se contabiliza en porcentaje los resultados emitidos por los encuestados. Al respecto, Álvarez M. y Días R. (2001) citado por Palella y Pestana (2006). Señalan que:

Variable es todo aquello que pueden cambiar o adoptar distintos valores, calidad, cantidad o dimensión. Es cualquier característica que puede cambiar cualitativamente o cuantitativamente. En una investigación las variables son distintas propiedades, factores o características que presenta la población estudiada que varían en cuanto a su magnitud, como la edad, distancia, productividad, la calidad de un trabajo realizado y tantas otras. (p.314)

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, la variable es el elemento del sujeto o grupo en estudio que se presta para el cambio y la modificación. En el aspecto de investigación resaltan como los rasgos más importantes de la población que se trata, y siempre cambian de una persona a otra incluso si forman parte de un mismo grupo de trabajo. El sistema de variables es necesario para la construcción del instrumento final. Es por ello, que la variable en cuestión: Estrategias Motivacionales en los Docentes Universitarios para el Mejoramiento de las Praxis Pedagógicas Pieza Fundamental para la Determinación de las Causas que Generan tal Situación.

Con respecto a la conceptualización de la variable, Palella y Martins (2006) indica que “La definición operacional pretende identificar los elementos y datos empíricos que expresen y especifiquen el fenómeno en cuestión. La variable se define en términos de las acciones que sirven para medirla. Indica que hacer para que cualquier investigador pueda observar el fenómeno” p. (79). Es decir, implica desglosarla en aspectos más sencillos que permiten que sean medidas. Ésta se realiza con la intención de crear el instrumento para coleccionar la información, basada en los objetivos del estudio y las bases teóricas.

Ésta, es descompuesta en dimensiones, como son: necesidad de autorrealización, necesidad estima y necesidad de amor afecto y pertenencia y estas a su vez en indicadores, que para la primera dimensión se encuentra: metas alcanzables, perseverancia y capacitación con los ítems del 1 al 6; para la segunda dimensión se tiene: autoestima, reputación, satisfacción personal con los ítems del 7 al 14; y para la tercera dimensión se encuentra: amistad, trabajo en equipo y relaciones interpersonales con los ítems del 15 al 21, tal como se muestra en el cuadro 1.

## Cuadro 1

### Operacionalización de las variables

Variable	Variable Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Estrategias motivacionales en los docentes universitarios para el mejoramiento de las praxis pedagógicas	Estímulos que dirigen las acciones docentes hacia la satisfacción de las necesidades de autorrealización, necesidad de estima y necesidad de amor, afecto y pertenencia.	Necesidad autorrealización	Metas alcanzables Perseverancia capacitación	1,2, 3,4, 5,6,
	Concebidos por impulsos internos y ambientales que retribuyen la labor profesional.	Necesidad de estima  Necesidad de amor, afecto sentido de pertinencia	Autoestima Reputación Satisfacción personal  Amistad Trabajo en equipo Relaciones interpersonales	7,8,9, 10,11, 12,13,14,  15,16, 17,18, 19,20,21

Fuente: La investigadora (2015)

### Sujetos de la Investigación

Luego de haber definido el evento o eventos a estudiar, es pertinente determinar en qué o quién se va a investigar. El grupo de seres que poseen la característica o evento a estudiar y que se encuadran dentro de los criterios de inclusión conforman la población. En algunos casos la población es tan grande o inaccesible que no se puede estudiar toda, entonces el investigador tendrá la posibilidad de seleccionar una muestra. El muestreo no es un requisito indispensable de toda investigación, eso depende de los propósitos del investigador, el contexto y las características de sus unidades de estudio.

De allí que, Palella y Martins (2006) definen la población como: “el conjunto

finito o infinito de elementos, personas o cosas pertinentes a una investigación y que generalmente suele ser inaccesible” (p. 93). En este caso, la población está constituida por los profesores que laboran en la Universidad Bolivariana de Venezuela del Estado Táchira, Aldea Bustamante del municipio San Cristóbal, razón por la cual, la población del estudio es finita de elementos, resalta que fue de fácil acceso por lo que la autora decidió tomar todos los sujetos como unidades de análisis. También, Tamayo y Tamayo (2009) se refiere a la población como:

Totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o investigación. (p.135)

Según lo expuesto por el autor, se puede esbozar que la población es el conjunto de elementos de estudio que conforman el evento que se está examinando. Éste debe ser cuantificado para poder medir las características principales que definen la investigación y obtener así su valor para optar a un resultado eficiente. Para el buen logro de dichas metas en el estudio, el investigador debe realizar un diagnóstico preliminar que le permite acceder el número de individuos implicados en el problema, con lo cual, puede fijar la población que es objeto de estudio y seleccionar los encuestados como la muestra a utilizar en la obtención de los datos que necesita para la comprobación de los objetivos y el análisis final de la investigación.

### **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Después de efectuar la operacionalización de la variable y de definir las dimensiones e indicadores, se eligen las técnicas e instrumentos de recolección de datos correspondientes a aplicar a las interrogantes formuladas, correspondiendo con el planteamiento del problema, objetivos de la investigación y el diseño de estudio. A tal sentido, Fidias (2006) manifiesta

que: “se entenderá por técnicas el procedimiento o forma de obtener datos o información” (p. 67). Es decir, son procedimientos que utiliza el investigador para obtener información de un sujeto o una situación estudiada y así adquirir las respuesta necesarias según las preguntas de la investigación.

Para el planteamiento del proyecto de Estrategias Motivacionales en los Docentes Universitarios para el Mejoramiento de las Praxis Pedagógicas aplicada a los profesores universitarios de la Universidad Bolivariana de Venezuela del Estado Táchira, Aldea Bustamante del municipio San Cristóbal, se empleó la técnica de la encuesta. Para Palella y Martins (2006) la encuesta es una “técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones le interesan al investigador” (p. 134). Para ello, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes, en forma anónima la responden por escrito. Además ésta es aplicable a sectores amplios del universo, de manera mucho más económica. En correspondencia con esto, se aplica un instrumento abocetado con anterioridad que determina lo que se quiere indagar del entrevistado y del caso definido investigado.

De acuerdo a lo expresado, Fidias (2006) expone que los instrumentos son: “...cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p. 69). En ésta ocasión, el instrumento que se utilizará para la recolección de datos, radica en la elaboración de un cuestionario diseñado como encuesta y que se aplicará a la muestra seleccionada. De igual forma, Palella y Martins (2006) afirman que “un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso del cual pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información” (p. 137). En el estudio en desarrollo se utiliza como instrumento el cuestionario, que sirve para compilar la información esencial para el desarrollo de la investigación. Haciendo mención a lo anteriormente expuesto, Abascal y Esteban (2005) se refiere al cuestionario como:

...una técnica primaria de obtención de información sobre la base de conjunto objetivo, coherente y articulado de preguntas que garantiza que la información proporcionada por la muestra puede ser analizada por métodos cuantitativos y los resultados sean extrapolables con determinados errores y confianzas a una población. (p. 291)

A tal efecto, dicho cuestionario fue aplicado para la recolección de la información emitida por los docentes de la Universidad Bolivariana de Venezuela del Estado Táchira municipio San Cristóbal. Igualmente, Palella y Martins (2006), señala que “el cuestionario es un instrumento de investigación que forma parte de la técnica de la encuesta. Es fácil de usar, popular y con resultados directos. El cuestionario, tanto en su forma como su contenido, debe ser sencillo de contestar” p. (143). Con respecto a lo citado, se destaca la practicidad y facilidad de elaboración, aplicación y análisis con que cuenta el cuestionario, lo cual lo hace ideal para este proyecto de investigación.

También las preguntas deben estar expuestas de forma clara y concisa, pueden ser cerradas, abiertas o semi abiertas, intentando que la respuesta no sea ambigua; también, aparte de atender al nivel de estudio de los informantes seleccionados, este instrumento contó de un número suficiente de ítems que logró obtener los datos justos, alcanzándose la pertinencia de algunos ítems por cada uno de los objetivos que la investigación trató de demostrar a fin de recolectar la información para dar respuesta a la problemática planteada en la investigación.

Cabe destacar, que el cuestionario se realizó bajo la escala de tipo Likert, que consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a quienes se administran, en tres categorías: siempre, casi siempre y algunas veces: Estas categorías permiten al investigador medir la reacción del sujeto en frecuencia respecto a la variable del estudio; lo que quiere decir que, la información colectada fue analizada meticulosamente para determinar la motivación que tienen los docentes en función del rendimiento de su praxis pedagógica

## Validez y Confiabilidad

Para efecto de la investigación, se razonó la validez del contenido que mide un instrumento a través de las variables, utilizando para ésto Juicios de Expertos. Consiste en la actividad realizada por un grupo de especialistas en el área investigativa, quienes llevan a cabo la evaluación de los diferentes aspectos de los instrumentos aplicados de manera rápida, disponible y válida. Según Palella y Martins (2006), la validez: “Se define como la ausencia de sesgos. Representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir” Es decir, es una representación expresada por estudiosos del ámbito de la investigación, en la cual se compara lo que se debe realizar con lo que tiene en la realidad. (p. 172)

A tal efecto, este paso metodológico se cumplió a través de expertos en el área, para que indiquen los elementos formales y de contenido que corresponda. A quienes les fueron entregados los recaudos necesarios los cuales son: título de la investigación, objetivos de la investigación, cuadro de variable, instrumento y formato de validación; quienes respectivamente emitieron sus sugerencias, las cuales fueron tomados en cuenta para mejorar el instrumento en su diseño definitivo.

Referente a la confiabilidad, según la Statistical Package, for Social Science SPSS (2007) el análisis o confiabilidad: “permite estudiar las propiedades a la escala de medida y los elementos que la constituye” (p. 2). Se puede resaltar, que para alcanzar la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a diez docentes localizados en las zonas adyacentes a la institución sujeta a estudio como la Unidad Educativa Estatal República del Ecuador, es decir, sujetos que no forman parte de la población pero que poseen características similares a los sujetos de estudio.

Ésta se midió a través del Modelo Estadístico Alfa de Cronbach que según SPSS (2007): “...es un modelo de consistencia interna basado en el promedio de correlación entre elementos” (p. 1); y según Hernández, Fernández y Baptista (2006) será más confiable en tanto se aproxime a 1.00, destacando,

que la confiabilidad de este instrumento se determinará a través de la siguiente fórmula:

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

Dónde:

$\alpha$  = Coeficiente de Confiabilidad

K= Número de Ítems

$\sum S_i^2$  = Sumatoria de la Varianza Parcial de los Ítems

$S_t^2$  = Varianza de los Ítems

En este sentido, Palella y Martins (2006) señala en torno al coeficiente de confiabilidad de Cronbach que: "...mide la confiabilidad a partir de la consistencia interna de los ítems, entendiéndose por tal el grado en que los ítems de una escala se correlacionan entre sí" (p. 181). Según lo mencionado por los autores, Dicha escala representa una variante dirigida a estimar la confiabilidad de consistencia interna del instrumento, es decir, la forma en la que éstos se relacionan unos con otros. A continuación se presentan los criterios de decisión de la fórmula Alpha de Cronbach para la confiabilidad de un instrumento:

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0,81 – 1,00	Muy Alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,50	Media
0,21 – 0,40	Baja
0,00 – 0,20	Muy Baja

Al tomar como referencia la anterior escala, se determinó que la magnitud de la confiabilidad del instrumento, de acuerdo con los ítems establecidos dentro de la evaluación del 1 - 20, y aplicándosele el coeficiente de Alpha de Cronbach, se obtuvo un resultado de 0,87 de confiabilidad según escala de Palella y Martins (2006), el instrumento tiene una magnitud de confiabilidad

muy alta. Tomando en cuenta que según esta progresión los valores pueden oscilar entre 0 y 1, donde el 0 es ausencia total de consistencia y el 1 es la consistencia perfecta.

### **Procedimiento para la Recolección de Datos**

En el presente estudio se realizó La recolección de datos a través de las herramientas dispuestas por el investigador, alcanzando obtener de los encuestados la mayor cantidad de información acerca de los datos que muestran que el estudio es verdadero, los cuales precisaron la forma de resolver el problema presentado. Una vez desarrollado el plan de la investigación y resueltos los problemas que planteó el muestreo, comienza el contacto directo con la realidad de la investigación, la cual se desenvuelve en un trabajo de campo, procediendo a realizar las siguientes actividades: a) Seleccionar el tema sujeto a estudio. b) Consultar con los docentes que se les aplicará el instrumento el día y la hora exacta en la cual se reunirán para desarrollar la actividad. Y c) La aplicabilidad del instrumento (Cuestionario), a los sujetos de investigación.

### **Técnica de Análisis de Datos**

Los datos tienen su significado únicamente en función de las interpretaciones que le da el investigador. De nada servirá una abundante información si no se somete a un adecuado tratamiento analítico. Además, los datos se clasifican, por su naturaleza, en dos grandes grupos, según su procedencia en datos primarios y secundarios; las técnicas de descripción de datos dependen del nivel de medidas de las variables. No se puede emplear siempre los mismos métodos de descripción para todas las variables. Según Palella y Martins (2006):

Las técnicas de recolección empleadas en uno y otro caso son disímiles, como es fácil de comprender, puesto que en un caso se enfrenta el investigador con la compleja y cambiante realidad y en el otro se ve ante un cúmulo de materiales dentro de los cuales es preciso discernir, con criterio, los más pertinentes. (p. 185)

De acuerdo a lo esbozado por los autores se puede decir que, el análisis de datos es la técnica que consiste en el estudio de los hechos y el uso de sus expresiones en cifras para lograr información válida y confiable. En otro sentido, la realización de estudios estadísticos permite hacer suposiciones e interpretaciones sobre la naturaleza y significación de aquellos en atención a los distintos tipos de información que puedan proporcionar. La claridad de la presentación es de suma importancia para la comprensión de los resultados y la interpretación de los mismos, es por ello, que al momento de presentar los resultados de un análisis estadístico se deben presentar los datos numéricos por medio de tablas, algunas veces un diagrama o uno donde se representa de un modo más eficiente los datos.

De igual forma, los autores señalan que "...se han descrito distintas técnicas para obtención de información, pues es necesario analizar los datos recabados y convertirlos en conclusiones" (p.185). Esta fracción refiere que el análisis de los resultados como proceso, implica el manejo de datos recolectados y contenidos en cuadros, gráficos y tablas una vez dispuestos, se inicia su comprensión teniendo como único vinculado el marco teórico sobre el cual el investigador construye conocimientos del objeto investigado y por tanto, inicia a partir de allí para responder a los objetivos, las preguntas de investigación y verificar la posible hipótesis que pretende modificar la actitud establecida por los docentes al momento de realizar sus evaluaciones.

En este caso, se procede a realizar las siguientes acciones: a) Revisión meticulosa de cada uno de los instrumentos para verificar las respuestas en su totalidad. b) Sistematización de respuestas dadas. c) Tabulación en una matriz de doble entrada donde en su eje vertical se hace referencia al número de sujetos de estudio y en su eje horizontal los ítems. d) La presentación de los datos se realiza en cuadros estadísticos descriptivos porcentual. e) al momento del análisis de los datos se selecciona la opción más alta según sea el caso en cada ítem a efecto del promedio correspondiente de cada indicador asumiendo la investigadora la situación ideal; de igual manera se establece un

criterio arbitrario de análisis.

En relación al criterio arbitrario de análisis fue tomar el promedio más alto por indicador en cada uno de las dimensiones donde: si la mayor frecuencia recae sobre la opción de respuesta siempre, se considera propicio, casi siempre poco propicio y algunas veces no propicio. Por último, se compararon los resultados con los postulados tomados en cuenta en el marco teórico. f) Confrontación de los resultados obtenidos con el marco teórico para comparar lo planteado por los autores consultados y los resultados obtenidos en el presente estudio. g) Se expresó conclusiones y recomendaciones las cuales se presentan en el capítulo V.

### **Etapas de la Propuesta**

Según el Manual para la Elaboración y Presentación de Trabajo de Grado, se trata del diseño de una “solución viable o tangible formulada como programa, proceso o producto según sea el caso” (p.17).

A tal efecto, se promueven una serie de estrategias motivacionales que contribuyan con el vigorizamiento de la motivación en los profesores de la Universidad Bolivariana de Venezuela hacia el mejoramiento de las praxis pedagógicas.

### **Etapas de Validación**

Asevera el Manual para la Elaboración y Presentación de Trabajo de Grado, que “este procedimiento en el cual se pretende dar validez a la propuesta, mediante la revisión de expertos en la temática o con la puesta en práctica presentando resultados de contenido, diseño o estructura entre otros” (p. 17). Cabe destacar, que esta etapa no se ejecuta, pues los lineamientos propuestos están establecidos como líneas de acción a seguir.

## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### Análisis e Interpretación de Resultados

En el presente capítulo se presenta el análisis cuantitativo de los datos recaudados con el instrumento de recolección de información, como muestra del desarrollo de la variable estrategias motivacionales en los profesores universitarios para el mejoramiento de las praxis pedagógicas, el análisis de los mismos, se realizó de manera procesual tal como se describe en el marco metodológico. Para ello, se realiza una revisión minuciosa de los datos suministrados por los sujetos encuestados. Los resultados obtenidos, se presentan en cuadros descriptivos de distribución de frecuencia absoluta y porcentual para cada dimensión, con sus respectivos indicadores e ítems, posteriormente se realizó el análisis descriptivo contentivo a cada cuadro.

Dentro de este mismo orden de ideas, se efectuó la interpretación de los resultados de acuerdo a los criterios establecidos por la autora, estos consistieron en tomar el promedio más alto por indicador en cada uno de las dimensiones donde: si la frecuencia mayor repite sobre la elección de respuesta siempre se considera propicia, casi siempre poco propicia y a veces des propicia. Finalmente, se cotejaron los resultados con las proposiciones desarrolladas en el marco teórico que sustenta la investigación, y la cual facilitó la realización del cuestionario.

Cabe señalar, que con el análisis y procesamiento de la información extractada se buscó corroborar la situación real de la variable estrategias motivacionales en los profesores universitarios para el mejoramiento de la praxis pedagógica, con el fin de concretar y así poder dar resultados infalibles los cuales demostraron la parte objetiva del diagnóstico inicial de la problemática estudiada, y a partir de allí, la factibilidad de diseñar la propuesta

en pro de fortalecer la motivación en los docentes universitarios en aras a acrecentar la praxis pedagógica. Estos se visualizan en las operaciones descritas posteriormente.

### Dimensión Necesidades de Autorrealización

Dicha dimensión está articulada por tres indicadores: Metas Alcanzables, Perseverancia y Capacitación.

#### Cuadro N° 2

#### Estadísticas Descriptivas Porcentuales para la Dimensión Necesidad de Autorrealización en sus indicadores e ítems

N°	Ítems La motivación que siento en el desempeño de mis praxis pedagógicas me permite:	S		CS		AV	
		fi	%	fi	%	fi	%
<b>Metas alcanzables</b>							
1	Establecer metas que sean alcanzables al logro de un nivel profesional excelente	22	92	2	8	0	0
2	Ser constante para lograr las metas instauradas con miras a vigorizar el desempeño docente como parte de mi carrera profesional	23	96	1	4	0	0
<b>Promedio</b>		<b>94</b>		<b>6</b>		<b>0</b>	
<b>Perseverancia</b>							
3	Ser perseverante en querer alcanzar los objetivos trazados en función del mejoramiento del desempeño de mi praxis pedagógica.	18	75	4	17	2	8
4	La perseverancia es una de las cualidades que me identifican como excelente docente, lo que conlleva al vigorizamiento del desempeño en mi praxis pedagógica.	20	83	3	3	1	4

#### Cuadro 2(Cont.)

N°	Ítems La motivación que siento en el desempeño de mis praxis pedagógicas me permite:	S		CS		AV	
		fi	%	fi	%	Fi	%
<b>Promedio</b>		<b>79</b>		<b>15</b>		<b>6</b>	
<b>Capacitación</b>							
5	Buscar la forma de seguir capacitándome profesionalmente, garantiza un mejor desenvolvimiento en el desempeño de la praxis pedagógica	22	92	2	8	0	0
6	Poner en práctica los conocimientos adquiridos durante los estudios realizados, en los diferentes	19	79	4	17	1	4

ambientes de aprendizaje, garantiza un mejor desempeño de la praxis docente.

**Promedio**                      **85**                      **13**                      **2**

**Promedio de la Dimensión**                      **86**                      **11**                      **3**

---

Fuente: La investigadora (2015)

En el cuadro 2, se exhiben los datos referentes a la dimensión de la necesidad autorrealización, indicador **metas alcanzables** donde se obtuvo que el 92% de los docentes debido a la motivación que sienten en el desempeño de la praxis pedagógica siempre consideran que el establecer metas alcanzables coadyuva al logro de un excelente nivel profesional; por su parte, el 96% manifiesta que siempre se debe ser constante para lograr las metas instauradas con miras a vigorizar el desempeño docente como parte de su profesionalismo. Revisando el promedio de este indicador el 94 % recae a la alternativa de respuesta siempre; lo que indica que la gran mayoría de los docentes universitarios mantienen una alta motivación durante el desarrollo de la praxis pedagógica.

En efecto, esta motivación los induce a plantearse metas alcanzables a corto, mediano y largo plazo, las cuales conllevan a satisfacer la necesidad de autorrealización. El arrojamiento de estos resultados, concuerdan con lo expresado por Méndez (2003), cuando señala que la meta consiste en: "...estímulos y alicientes que el individuo tiene para obtener un fin deseado y que se relaciona con aspectos exteriores que desea alcanzar" (p. 67).

En relación al indicador **Perseverancia** se obtiene que 75% de los encuestados siempre creen que ser perseverante, coadyuva alcanzar los objetivos trazados en función del mejoramiento del desempeño de la praxis pedagógica. Del mismo modo, 83% opina que siempre la perseverancia es una de las cualidades que identifican como excelente docente, lo que vigoriza una buena calidad educativa.

De acuerdo al análisis realizado de este indicador, el promedio fue de 79%

en la opción siempre, de lo cual se puede inferir que, la mayoría de los docentes piensan que el ser perseverante en el logro de las metas trazadas permite la fluidez y el desarrollo del desempeño laboral, factor indispensable para indemnizar la necesidad de autorrealización. El resultado obtenido, se corresponde con lo planteado por Bravo (2002), ya que considera que Perseverancia “es llevar a cabo las acciones necesarias para alcanzar lo decidido, aunque disminuya la motivación, o surjan problemas internos o externos... (p. 45).

Respecto al indicador **capacitación**, el 92% de los docentes sujetos a estudio manifestaron siempre estar de acuerdo con la capacitación profesional, pues de esta manera se garantiza un mejor desenvolvimiento en el desempeño de la praxis pedagógica. Mientras que el 79%, siempre afirman que poner en práctica los conocimientos adquiridos durante los estudios realizados, en los diferentes ambientes de aprendizaje, garantiza una mejor faena laboral.

El promedio obtenido en este indicador fue de 85% para la opción de respuesta siempre, lo que señala que la gran mayoría de los profesores siempre están en constante capacitación profesional lo que contribuyen al resguardo de la necesidad de autorrealización. Los resultados obtenidos incumben a lo planteado por Aguilar, (2004). Quien define que la capacitación consiste en “una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador”. (p.25).

El promedio general de la dimensión necesidad de autorrealización fue de 86% que recayó en la alternativa de respuesta siempre; esto manifiesta que la mayoría de los profesores universitarios en estudio, exteriorizan necesidades de autorrealización propicias cómo establecer metas alcanzables, ser perseverantes, y capacitarse de manera profesional, lo que cubre sus necesidades de autorrealización lo que los conlleva a mantenerse motivados en el desarrollo de su praxis pedagógica.

**Cuadro N° 3**

**Estadísticas Descriptivas Porcentuales para la Dimensión Necesidad de Estima en sus indicadores e ítems**

N°	Items La motivación que siento en el desempeño de mis praxis pedagógicas me permite:	DA		I		ED	
		fi	%	fi	%	fi	%
7	<b>Autoestima</b>						
	Mantener La autoestima alta, genera confianza y seguridad en el mejoramiento de mi praxis pedagógica.	16	66	4	17	4	17
8	La autoestima es el componente evaluativo del concepto de sí mismo.	24	100	0	0	0	0
9	El aceptarse y aceptar a sus compañeros de trabajo influye en el desarrollo del mejoramiento de la praxis pedagógica.	19	79	3	13	2	8
	<b>Promedio</b>	<b>82</b>		<b>10</b>		<b>8</b>	
	<b>Reputación</b>						
10	El desempeño de la praxis pedagógica del docente, influye en la reputación del contexto educativo.	22	92	2	8	0	0
11	El comportamiento del profesor dentro y fuera del contexto escolar repercute en su labor como docente.	12	50	8	33	4	17
	<b>Promedio</b>	<b>71</b>		<b>20</b>		<b>9</b>	

**Cuadro 3(Cont.)**

N°	Items La motivación que siento en el desempeño de mis praxis pedagógicas me permite:	S		CS		AV	
		fi	%	fi	%	fi	%
	<b>Satisfacción personal</b>						
12	El logro de los objetivos propuestos conlleva a la satisfacción personal en el docente, la cual contribuye con el mejoramiento de la praxis	17	71	5	21	2	8

	pedagógica.						
13	Forma parte la satisfacción personal del docente, en el desarrollo eficiente de su praxis pedagógica	2	92	2	8	0	0
14	Ser docente universitario le produce satisfacción personal.	23	96	1	4	0	0
	<b>Promedio</b>		<b>86</b>		<b>11</b>		<b>3</b>
	<b>Promedio de la Dimensión</b>		<b>80</b>		<b>14</b>		<b>6</b>

Fuente: La investigadora (2015)

En el cuadro 3, se presentan los datos pertenecientes a la dimensión **Necesidad de Estima**, la cual aborda los indicadores de autoestima, reputación y satisfacción personal. En el análisis el indicador **autoestima**, referida confianza y seguridad en el mejoramiento de la praxis pedagógica, conlleva a que un 66% posee siempre una autoestima alta (ego, feliz, placentero), lo que le facilita desenvolverse en sus funciones de manera excelente alcanzando el mejoramiento de la misma. A su vez, el 100% aseguran que la autoestima es un componente fundamental en la parte evaluativa de la persona de manera intrínseca, lo que le permite controlar sus emociones y sentimientos sin que les afecten a los demás docentes y mucho menos a la institución educativa.

Por su parte y el 79% manifestaron que siempre es importante aceptarse y aceptar a sus compañeros de trabajo con sus defectos y virtudes, esto influye de manera positiva en el desarrollo del mejoramiento de la praxis pedagógica. Al promediar los diferentes resultados, se pudo observar que la predilección de los docentes encuestados recayó sobre la categoría siempre con un 82%; lo que refleja que la mayoría de los docentes universitarios poseen una autoestima bien alta, factor muy importante a ser empleado en la subsanación de la necesidad de estima, facilitando con ello la motivación intrínseca para el mejoramiento de la praxis pedagógica.

Los resultados obtenidos, reflejan similitud con lo propuesto por Aguilar, (2004). Quien afirma que la autoestima es “un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter. (P.1). En resumen, es la percepción evaluativa de nosotros mismos.

Con respecto al indicador **Reputación** se logró constatar que, el 92% está siempre de acuerdo que el desempeño de la praxis pedagógica del docente, que influye en la reputación del contexto educativo. También el 50% de los encuestados expresó que siempre el comportamiento del profesor dentro y fuera del contexto escolar repercute en su labor como docente, mejorando el desenvolvimiento de la práctica pedagógica.

Al promediar los resultados de cada uno de los indicadores, estos arrojaron que 71% se enfatizó por la opción siempre, especificando que la mayoría de los profesores encuestados discernieron que la reputación juega un papel muy importante en el establecimiento y satisfacción de la necesidad de estima. Estos resultados tienen similitud con lo propuesto por Puterman, (2014), ya que manifiesta que la reputación debe ser “consecuencia de un buen comportamiento, recompensa del buen hacer empresarial. Si no, no tiene sentido. La reputación siempre ha existido, ya lo decía Cervantes: "más vale el buen nombre que las muchas riquezas" (p.1).

Por otra parte, el indicador **Satisfacción Personal**, el 71% de los profesores encuestados siempre piensan que el logro de los objetivos propuestos conlleva a la satisfacción personal en el docente, la cual contribuye con el mejoramiento de la praxis pedagógica, mientras que 92% dicen que siempre la satisfacción personal del docente, influye en el desarrollo eficiente de su praxis pedagógica. Por otro lado, el 96% de los educadores encuestados siempre consideran que el ser docente universitario le produce satisfacción personal.

El promedio de los resultados de este indicador fue de 80% que corresponde a la alternativa de respuesta siempre; lo cual quiere decir que, casi la totalidad de los docentes disfrutaban a plenitud todas las actividades que realizan, esto refleja que personalmente están satisfechos con la labor que desempeñan. Los mismos, presentan similitud con lo que expresa Dalton E. (1989; p. 15). Consideró que la satisfacción personal es el sentimiento de estar completamente a gusto y gozoso con lo que hemos logrado por nosotros mismos a tal punto que en ese momento crees que no tienes necesidad de nada en la vida; creo que este sentimiento se da únicamente cuando no sólo hemos logrado algo sino que nos hemos convertido en algo.

#### Cuadro 4

#### Estadísticas Descriptivas Porcentuales para la Dimensión Necesidad de amor, afecto y sentido de pertenencia en sus indicadores e ítems

N°	Ítems La motivación que siento en el desempeño de mis praxis pedagógicas me permite:	S		CS		AV	
		fi	%	fi	%	Fi	%
15	<b>Amistad</b> Aceptar con convicción la amistad que me ofrece mis compañeros de trabajo durante el quehacer diario en el sistema educativo	17	70,8	4	16,6	3	12,5
16	Aceptar con respeto las diferentes argumentaciones emitidas por mis compañeros y amigos en aras a fortalecer mi desarrollo profesional.	22	92	2	8	0	0
	<b>Promedio</b>		<b>81.4</b>		<b>12,3</b>		<b>6.25</b>
17	<b>Trabajo en equipo</b> Compartir con mis compañeros de trabajo, en las diferentes actividades planificadas por la dirección de la institución.	7	29	15	62.5	2	8

#### Cuadro 4 (Cont.)

N°	Ítems La motivación que siento en el desempeño de mis praxis pedagógicas me permite:	s		cs		av	
		fi	%	fi	%	Fi	%

18	Colaborar incondicionalmente con mis compañeros de trabajo, en cualquier eventualidad prevista en la institución influye en el mejoramiento de la praxis pedagógica.	8	33,3	16	66,6	0	0
	<b>Promedio</b>		31		65		4
19	<b>Relaciones Interpersonales</b> Tener la habilidad de comunicar con sus compañeros las diferentes situaciones que se presentan en el desarrollo de contenidos forma parte del mejoramiento de la praxis pedagógica.	9	37.5	12	50	3	12.5
20	Compartir experiencias laborales con mis compañeros en el trabajo, vigoriza el desempeño de las relaciones interpersonales.	1	4	23	96	0	0
21	Mantener relaciones interpersonales con todo el equipo de trabajo contribuye con el mejoramiento de la praxis docente.	11	46	13	54	0	0
	<b>Promedio</b>		29		67		4

Fuente: La investigadora (2015)

En el cuadro nº 4 se presentan los datos correspondientes a la dimensión **necesidad de amor, afecto y sentido de pertinencia**, en el indicador **Amistad** donde Aceptar con convicción la amistad que ofrecen los compañeros de trabajo durante el quehacer diario en el sistema educativo; el 70.8% estuvo siempre de acuerdo que el mantener excelentes vínculos de amistad favorece el mejoramiento de la praxis pedagógica. Por su parte, el 92% afirman que siempre se debe aceptar con respeto las diferentes argumentaciones emitidas por los compañeros y amigos en aras de fortalecer el desarrollo profesional de sí mismo.

De manera, que al revisar el promedio de este indicador, el 81% de los profesores universitarios encuestados optó por la alternativa de siempre; lo que hace referencia a que en su gran mayoría los docentes consideran que es importante mantener excelentes relaciones de amistad dentro del vínculo laboral, estas facilitan el trabajo en equipo, el buen desarrollo de la praxis pedagógica, pero sobre todo hacen ameno el recinto ya que en todo momento

mantiene motivado disfrutando de su labor docente. Retomando los resultados obtenidos se puede decir que estos corresponden con lo que expone Pascual, (2010), opina que “Todos entendemos por amistad ese acto conjunto desinteresado, donde uno da sin esperar nada a cambio y otras tantas recibe. Una vez tú, otra yo. O al menos así debería ser siempre...” (p. 17).

Siguiendo el mismo orden de ideas, indicador **Trabajo en Equipo**, se encontró que el 62.5% casi siempre manifiestan que el compartir con sus compañeros de trabajo, en las diferentes actividades planificadas facilita el mismo, y fortalece el trabajo dentro de la institución. Sin embargo, el 66.6% opina que casi siempre es bueno colaborar incondicionalmente con sus compañeros de trabajo, en cualquier eventualidad prevista en la institución influye en el mejoramiento de la praxis pedagógica.

El promedio de este indicador es el 65%, el cual recae a la alternativa de respuesta casi siempre, de lo cual se puede deducir que más de la mitad de los profesores a quienes se les aplicó el instrumento se les facilita trabajar en equipo, pues se discierne que unidos en pro de un objetivo común satisface la necesidad de trabajo en equipo. Los resultados del indicador trabajo en equipo, se corresponde a la definición Díaz de S. (1998), cuando dice que es “la interacción que se produce en el equipo permite que sus integrantes desarrollen todos sus potenciales, lo que le permite a las empresas utilizar al máximo a su fuerza de trabajo”. (p.12).

Referente al último indicador **Relaciones Interpersonales**, se pudo comprobar que el 50% dijeron que casi siempre tienen la habilidad para comunicarle a sus compañeros las diferentes situaciones que se presentan en el desarrollo de contenidos dentro de los ambientes de aprendizaje, lo que contribuye con mejoramiento de la praxis pedagógica. Por otro parte, 96% los educadores encuestados están casi siempre de acuerdo en que compartir experiencias laborales con los compañeros en el trabajo, vigoriza el desempeño de las relaciones interpersonales. Y el 54% reconoce que casi

siempre es bueno mantener relaciones interpersonales con todo el equipo de trabajo ya que contribuye con el mejoramiento de la praxis docente.

Al revisar el promedio de este indicador resultó que el 67% de los docentes se inclinó por la respuesta casi siempre, esto permite determinar que los docentes hacen buen manejo de las relaciones interpersonales factor fundamental para mantener la motivación en el desarrollo de la praxis pedagógica en pro de la calidad educativa.

Estos resultados se asemejan al concepto de Bisquerra (2007) cuando indica que las relaciones interpersonales son "...un aspecto básico en nuestras vidas, funcionando no solo como un medio para alcanzar determinados objetivos, sino como un fin en sí mismo" (p. 27). Razón por la cual, las relaciones interpersonales deben estar siempre bien cimentadas en cualquier ambiente de trabajo o familiar, en el caso de las instituciones educativas debe ser recíproca la interacción entre las diferentes personas que laboran allí, fortaleciendo con ello, el buen desempeño de la praxis pedagógica y de las relaciones sociales.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Concluida la revisión del análisis de los datos, facilitó obtener un diagnóstico objetivo de la variable motivación del profesor universitario hacia el mejoramiento de la praxis pedagógica por lo cual se pudo concluir que:

Respecto al objetivo específico 1, se logró identificar que la mayoría de los docentes en estudio exponen conductas propicias que cubre sus necesidades de autorrealización, pues establecen metas alcanzables, lo que infiere que los profesores universitarios destacan su compromiso profesional con realizar un trabajo docente de calidad, siempre son perseverantes en la búsqueda de mejores resultados en pro de la institución y consideran que la capacitación docente forma parte de la motivación lo que vigoriza el buen desempeño de la praxis pedagógica.

En cuanto al objetivo 2, se pudo puntualizar la necesidad de estima, donde se visualizó que la mayoría de los profesores universitarios en estudio exteriorizan que la autoestima es propicia para el buen desenvolvimiento del profesor en el cumplimiento de sus funciones, además, les facilita el logro de los objetivos trazados de forma colectiva e individual, asimismo, consideran que la reputación tanto de la institución como del docente forma parte del mejoramiento de la calidad educativa, así como también vociferan que la satisfacción personal en el desempeño de la praxis pedagógica es un factor elemental en el logro de las metas trazadas; es preciso recordar que una porción de esta necesidad es necesario para mantener la motivación en los profesores sobre el mejoramiento en la práctica pedagógica.

En el objetivo 3, se consiguió determinar que la mayoría de los docentes situaron sus respuestas a una preferencia medianamente propicia en las necesidades de amor, afecto y sentido de pertinencia en su relación laboral,

pues en algunos momentos se les dificulta tener presente que la amistad debe estar presente en el emprendimiento de trabajo pedagógico, pues es más fácil compartir las faenas y tareas que realizarlo solo, por otra parte, les cuesta internalizar y aceptar con convicción los retos que debe asumir en el ejercicio de sus funciones profesionales, compartir de forma espontánea con sus compañeros, mantener unas relaciones interpersonales efectivas y una satisfacción personal plena, situación que seguramente tiene incidencia sobre la motivación para obtener un mejoramiento efectivo de la praxis pedagógica.

Finalmente, se diseña propuesta dirigida a los profesores universitarios con el fin de mejorar la praxis pedagógica aunada al desarrollo de talleres para lograr en lo más posible el vigorizamiento de la motivación en los docentes, la cual repercutirá en la formación y capacitación del estudiantado, ya que es importante formarlos tanto física como emocional, para poder de una manera óptima cumplir con la labor de enseñar, de orientar, de guiar siempre el aprendizaje en aras a fortificar en todo momento una educación de calidad.

## Recomendaciones

Las conclusiones obtenidas de los resultados permiten a la autora ofrecer las siguientes recomendaciones:

Informar los resultados del diagnóstico de la investigación al Coordinador Regional de la Universidad Bolivariana de Venezuela del Estado Táchira.

Ofrecer talleres relacionados con la motivación, dirigidos al personal docente para así fortalecer y fomentar las praxis pedagógicas.

Ejecutar la propuesta diseñada ya que beneficia no solo a la institución sino a la formación de todo el estudiantado.

Hacer seguimiento al cumplimiento de los diversos talleres planteados en la propuesta pues son aportes de la investigación, con la finalidad de establecer la eficacia del mismo, y de esta manera, generalizarlos a otras instituciones y aplicarlos a otros sujetos de estudio con situaciones similares.

Dejar abierto el trabajo para que otras personas que se interesen en el mismo, puedan aceptar los planteamientos expuestos, mejorarlos o refutarlos.

## **CAPÍTULO VI**

### **LA PROPUESTA**

#### **Fase de Factibilidad**

Los resultados de la fase diagnóstica, permitieron describir la factibilidad de la propuesta, en la implementación de Estrategias Motivacionales en los Profesores Universitarios para el mejoramiento de las praxis pedagógicas y está contenida por las siguientes fases; factibilidad legal, técnica, institucional, económica y social.

#### **Factibilidad Legal**

La propuesta señalada tiene su fundamento legal en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en la Ley Orgánica de Educación (2009) y en el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (Gaceta oficial N° 39428 del 20 de mayo de 2010).

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su capítulo V De los Derechos Sociales y de las Familias artículos 102, 103, 104, 105 y 106.

#### **Factibilidad Social**

La intención de la propuesta es dar cobertura a los 24 docentes de la Universidad Bolivariana de Venezuela del Estado Táchira, Aldea Bustamante, Municipio San Cristóbal, tomados como población y muestra; dada la importancia de la misma, tratando en lo posible de cubrir otras aldeas universitarias del estado o de los diferentes municipios.

#### **Fase de Diseño**

La propuesta dirigida a los docentes asesores fue elaborada tomando en cuenta las necesidades dictadas en el análisis de resultados. En los mismos,

se destacó el riesgo de desmejorar las praxis pedagógicas debido a una falta de motivación en los docentes de la institución antes mencionada. Este desmejoramiento se puede agravar por fallas de comunicación entre docentes, personal administrativo y coordinadores, problemas en las relaciones interpersonales de los compañeros de trabajo, enemistades, baja autoestima, entre otros factores que pueden influir.

Asimismo, se pudo captar que el personal con función coordinador de la institución, no cumple en algunos casos con su rol orientador y motivador, que impulse a los docentes a mejorar como profesionales, además de ser desconocedor de las diferentes técnicas e instrumentos imprescindibles para encaminar al personal hacia la evolución educativa, la cual implica optimizar la personalidad que tienen en el ámbito laboral y que les llevará a crear su reputación en el contexto universitario. Ante esta situación planteada, se realizó la propuesta, desarrollando los siguientes pasos:

**1. Definición de la propuesta:** Dirigida a todos los docentes asesores de la Aldea Bustamante, con el fin de facilitar herramientas, desarrollar actividades y habilidades en el manejo motivacional con el propósito de mejorar las praxis pedagógicas. Por tanto, se aspira lograr un pensamiento reflexivo, el cual permita una actitud de cambio en los docentes a fin de aumentar su nivel de motivación y mejorar así en base a esto, la calidad educativa.

**2. Objetivos generales de la propuesta:**

Propiciar un clima favorecedor para la interacción grupal.

Sensibilizar a los diferentes coordinadores en su rol orientador y motivador como función inherente a su cargo.

Facilitar conocimientos teóricos y prácticos para el análisis crítico de la realidad universitaria y de la relación coordinador-docente.

Promover actividades y herramientas motivadoras dirigidas a los docentes para el mejoramiento de sus praxis pedagógicas.

### **3. Objetivos terminales de la propuesta:**

Una vez concluidos los talleres, cada uno de los docentes asesores estarán en capacidad de:

- Sensibilizar e integrar a los docentes participantes.
- Entender la necesidad del manejo de la motivación en los docentes.
- Implementar actividades que conlleven al mejoramiento de la praxis pedagógica de los profesores universitarios.
- Desarrollar información teórica y práctica acerca de la influencia de la motivación en el mejoramiento de las praxis pedagógicas.

**4. Estructura de la propuesta:** Fue conformada mediante vivenciales con ejercitación teórico práctico, para poner en manifiesto la realidad de los docentes tanto en salón de clases, como en las relaciones interpersonales en la aldea y en las actividades extra cátedra.

Contentiva de 24 horas, de la N° 1 a la 4 contienen estrategias de sensibilización e integración, de la N° 5 a la 18 para temas específicos de motivación, de la N° 19 a la 22 desarrollo de actividades y aplicación de instrumentos de motivación la N° 23 y 24 la evaluación por escrito de las jornadas. Contando semanalmente con 2 horas para el desarrollo de los talleres.

Estas horas semanales tienen un tiempo estipulado de 60´ para dar mayor amplitud al desarrollo, aunque la hora pedagógica sea de 45´, la comisión de horarios a petición de la coordinación de la aldea permitió este ajuste, ubicándolas en las últimas horas de la tarde.

#### **a. Descripción de los talleres:**

- Sensibilización e integración de los participantes a fin de lograr una actitud hacia el cambio.

- El docente con función coordinador como propiciador de la motivación en los docentes.
- Desarrollo de actividades que faciliten el mejoramiento de la praxis pedagógica en los docentes.
- Socialización de la información teórico práctico sobre el desempeño de la labor docente.

**b. Selección de los contenidos:**

Esta selección fue realizada con base a los resultados obtenidos y a las conclusiones donde se detectaron las siguientes necesidades:

- El coordinador de aldea es un simple enlace, que imparte conocimientos teóricos, donde la orientación y motivación es casi nula, sin convencimiento del mensaje.
- Muy poca comunicación operativa entre los profesores, y el personal que labora en la aldea.
- Carencia de incentivos hacia el mejoramiento de las praxis pedagógicas.
- Homologación de salarios acordes a la actual realidad que atraviesa el país referente al sector socio-económico.

**c. Estrategias:**

- Mediante dinámicas grupales y de romper hielo, se propicia el clima de integración y participación para la obtención de los objetivos planeados.
- Los trabajos individuales y grupales como dramatizaciones, lluvia de ideas, debates, lecturas de reflexión, el análisis, la síntesis, la exposición de los contenidos programáticos, y las conclusiones de cada plenaria, constituyen el incentivo del trabajo práctico y vivencial, para lograr el resultado efectivo de cada planteamiento.
- El aporte teórico recopilado dentro del material de apoyo es de vital importancia en la correlación de las actividades prácticas.

#### **d. Evaluación:**

Al finalizar las horas de formación docente, se dedicará la última, para la evaluación por escrito del desarrollo de las jornadas, donde cada participante expone en forma oral la misma, resaltando los aspectos positivos, interesantes y mejorables de las actividades.

#### **e. Administración de la propuesta:**

La autora de la presente investigación cuenta con la ayuda de orientadores a la conducta, pedagogos, psicólogos y personal encargado de la transcripción, organización y ambientación del contexto donde se desarrolla los talleres, para servir junto con ella de facilitadores en la puesta en marcha del trabajo, en las horas de formación docente.

El control de asistencia será registrado en formatos elaborados para los docentes participantes. Al finalizar los talleres, se levanta el informe respectivo, avalado por el coordinador regional con las sugerencias y recomendaciones necesarias.

#### **I. Recursos:**

**Humanos:** Dentro de la universidad se cuenta con personal altamente calificado en los diversos temas a tratar durante el desarrollo de la propuesta.

**Materiales:** Material audiovisual, mimeografiado y bibliográfico.

**Financieros:** La autora de la investigación asume los gastos inherentes para la puesta en marcha de la propuesta.

#### **Fase de Validación**

La propuesta será sometida a validación por parte de tres especialistas, un pedagogo, un psicólogo y un orientador de la conducta, a quienes se les entregará un instrumento denominado validación de la propuesta (ver anexo),

donde se reportarán un conjunto de observaciones y recomendaciones que serán tomadas en cuenta para la realización de la propuesta definitiva.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)  
TALLERES DE LA PROPUESTA

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Dirigido a:	Docentes asesores de la Universidad Bolivariana de Venezuela del Estado Táchira, municipio San Cristóbal
Lapso de Ejecución	Doce (12) semanas
Horario docente	Dos (2) horas semanales de formación docente.
Tiempo	Ciento veinte (120) minutos.
Número de sesiones	Veinticuatro (24) horas de formación docente
Metodología	Talleres vivenciales

## Objetivo Terminal

Al finalizar las sesiones de formación docente, estarán en capacidad de implementar técnicas motivacionales para el fortalecimiento de su praxis pedagógica



S  
E  
S  
I  
O  
N  
E  
S  
  
D  
E  
  
F  
O  
R  
M  
A  
C  
I  
O  
N  
  
D  
O  
C  
E  
N  
T  
E

La autoestima dentro de la función orientadora docente	I
La comunicación dentro de la función orientadora docente	II
Identidad Docente	III
Teorías de Motivación	IV
Valores Institucionales	V
Planificación	VI
Evaluación	VII
Estrategias Pedagógicas	VIII
Taller de relaciones humanas	IX
Evaluación a los participantes	X

Sesión de Formación Docente N. 1

Tema: La autoestima dentro de la función orientadora docente

Objetivos Específicos	Contenidos	Estrategias Metodológicas	Actividades	Recursos	Tiempo
Facilitar la integración de los participantes	<p>Dinámica Rompe hielo.</p> <p>Presentación General.</p> <p>Establecimiento de normas grupales a cumplir.</p>	<p>-Las Expectativas de los participantes y del facilitador:</p> <p>-Las expectativas se escriben a la vista de todos y se analizan.</p> <p>-Se colocan tarjetas para que cada quien escriba su nombre y su cualidad más resaltante.</p> <p>-Estas tarjetas se colocan al azar dentro de una caja, luego cada participante toma una de igual forma.</p> <p>-Cada participante va nombrando a la persona de la tarjeta para su respectiva presentación.</p> <p>-En lámina bond colocada en sitio visible, se escriben las normas provenientes de lluvia de ideas de los participantes.</p> <p>-Lectura reflexiva:</p> <p>-Análisis: ¿Cuál es mi rol?, ¿Cómo debo ejercer la función docente?</p>	<p>Talento humano:</p> <p>Dinámica:</p> <p>Expectativas de los participantes y facilitador.</p> <p>Lectura: "La tienda"</p>	<p>Talento humano.</p> <p>Materiales:</p> <p>-Tarjetas de cartulina.</p> <p>-Lecturas fotocopiadas.</p>	120´

Sesión de Formación Docente N. 2

Tema: La comunicación dentro de la función orientadora docente

Objetivos Específicos	Contenidos	Estrategias Metodológicas	Actividades	Recursos	Tiempo
<p>Promover un clima de interacción grupal como motivación general hacia la puesta en marcha de la propuesta.</p>	<p>Realización de Feed Back y/o retroalimentación para cada participante.</p> <p>Presentación del contenido del programa.</p>	<p>-Ejercicio “dentro y fuera”, donde participan todos para darse a conocer y construir canales de comunicación, realizando el feed back a cada uno de los participantes.</p> <p>-Entrega, lectura y comentarios de la programación.</p> <p>-Lectura de reflexión: La felicidad.</p> <p>- ¿Cuál es el mensaje?</p> <p>-¿Qué nos deja?</p> <p>-¿Qué aprendimos?</p> <p>-¿Por qué es importante la felicidad dentro del grupo familiar?</p>	<p>Ejercicio: “Adentro y afuera”.</p> <p>Lectura: “La felicidad”</p>	<p>Talento humano.</p> <p>Materiales:</p> <p>-Lecturas fotocopiadas.</p>	<p>120´</p>

Sesión de Formación Docente N. 3  
 Tema: Identidad Docente

Objetivos Específicos	Contenidos	Estrategias Metodológicas	Actividades	Recursos	Tiempo
<p>Determinar los factores que caracterizan la identidad docente.</p>	<p>Definición de identidad docente.</p> <p>Nociones de formación docente.</p>	<p>Técnica: “conversatorio” entre los participantes para dar a conocer el significado y los aspectos más resaltantes de la identidad docente.</p> <p>-Lluvia de ideas donde docentes y ponente aporten sus ideas para crear un concepto de formación docente traspalando el conocimiento como parte de la identidad docente.</p>	<p>Presentación de diapositivas acerca de identidad docente.</p>	<p>Medios Audiovisuales:            -video beam.            -Equipos de sonido.</p>	<p>120´</p>

Sesión de Formación Docente N. 4  
 Tema: Teorías de motivación

Objetivos Específicos	Contenidos	Estrategias Metodológicas	Actividades	Recursos	Tiempo
<p>Determinar la importancia de la motivación del docente en el desarrollo de las actividades diarias, además de las teorías que lo rigen.</p>	<p>Teorías de motivación:            -Maslow.            -Mc Clelland            -Herzberg            -Alderfer            -Entre otros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lectura y discusión de las diversas teorías.</li> <li>- Transferencia de conocimientos de dichas teorías al contexto real.</li> </ul>	<p>Elaboración de mapa conceptual y mental de las teorías.</p> <p>Exposición del mismo.</p>	<p>Materiales:            -Láminas de papel bond.            -Marcadores, lápices.            -Video Beam.            -DVD.</p> <p>Talento humano.</p>	<p>120´</p>

Sesión de Formación Docente N. 5  
 Tema: Valores Institucionales

Objetivos Específicos	Contenidos	Estrategias Metodológicas	Actividades	Recursos	Tiempo
De la amplia gama de valores, analizar aquellos que forman parte de la identidad docente.	Puntualizar los diferentes conceptos de los valores institucionales: -Vocación. -Compromiso. -Tolerancia. -Ética. -Sentido Crítico. -Sentido de pertenencia. -Amor a la patria. -Paz. -Justicia. -Libertad. -Responsabilidad. -respeto. -solidaridad. -Honestidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conceptualización de los valores institucionales.</li> <li>- Debate sobre:                ¿Se aplican realmente estos valores en la Institución universitaria?,                ¿Cuáles?, ¿La aplicabilidad de éstos contribuye al mejoramiento de la praxis pedagógica?</li> </ul>	Presentación de diapositivas acerca los valores institucionales.	Materiales: -Video Beam. -DVD.  Talento humano.	120'

Sesión de Formación Docente N. 6 y 7  
 Tema: Planificación.

Objetivos Específicos	Contenidos	Estrategias Metodológicas	Actividades	Recursos	Tiempo
Explicar la importancia de una buena planificación en el desarrollo del ejercicio docente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación.</li> <li>-Formas de planificación (Proyectos, clases participativas, planes integrales, documento rector y desarrollo endógeno).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lectura del documento rector.</li> <li>- Discusión de las distintas formas de organizar la planificación.</li> </ul>	Realización de cuadros comparativos de las distintas formas de planificación.	Materiales: -Video Beam. -DVD. -Laminas bond. Hojas de examen. -Lápices y marcadores.  Talento humano.	120´

Sesión de Formación Docente N. 8 y 9  
 Tema: Evaluación

Objetivos Específicos	Contenidos	Estrategias Metodológicas	Actividades	Recursos	Tiempo
<p>Discutir los diferentes tipos y técnicas de evaluación.</p>	<p>-Evaluación.            Tipos de evaluación:            -Heteroevaluación            -Coevaluación.            -Autoevaluación            -Diagnóstica.            -Formativa.            -Sumativa.            -Final.            -Entre otras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mesa redonda:              Discusión de los tipos y técnicas de evaluación.</li> <li>- Demostración a través de ejemplos de las formas de evaluar.</li> </ul>	<p>Presentación de diapositivas sobre los tipos y técnicas de evaluación.</p>	<p>Materiales:            -Video Beam.            -DVD.              Talento humano.</p>	<p>120´</p>

Sesión de Formación Docente N. 10  
 Tema: Estrategias pedagógicas

Objetivos Específicos	Contenidos	Estrategias Metodológicas	Actividades	Recursos	Tiempo
Explicar la importancia de la planeación de estrategias, como parte de la innovación del docente en el mejoramiento de la praxis pedagógica.	Estrategias. Diferenciación de los tipos de estrategias: -Recreativas. -Cognitivas. -Afectivas. -Intencionales. Motivacionales.	- Plenaria sobre las diferentes formas de planear una estrategia pedagógica (participantes).	Mapa mental: Elaboración y defensa del mismo.	Materiales: -Video Beam. -DVD. -Papel bond. -Hojas de examen. -Marcadores t lápices.  Talento humano.	120´

www.bdigital.ula.ve

Sesión de Formación Docente N. 11  
 Tema: Taller de relaciones humanas.

Objetivos Específicos	Contenidos	Estrategias Metodológicas	Actividades	Recursos	Tiempo
<p>Destacar la importancia del conocimiento de los principios de relaciones humanas, y su influencia sobre la praxis pedagógica en el docente.</p>	<p>Relaciones humanas.            -Principios éticos y morales que rigen las relaciones humanas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taller sobre relaciones humanas.</li> <li>- Dinámica:                “No le hagas a tu compañero lo que no te gusta que te hagan a ti”</li> <li>-Dramatización:                Sobre el desarrollo de una praxis pedagógica.</li> </ul>	<p>Presentación de diapositivas acerca de los principios que rigen las relaciones humanas.            Reproducción de video sobre relaciones humanas.</p>	<p>Materiales:            -Video Beam.            -DVD.            -Equipo de sonido.             Talento humano.</p>	<p>120’</p>

Sesión de Formación Docente N. 12  
 Tema: Evaluación a los participantes.

Objetivos Específicos	Contenidos	Estrategias Metodológicas	Actividades	Recursos	Tiempo
<p>Lograr que los participantes internalicen la importancia que tiene la motivación en el mejoramiento de la praxis pedagógica.</p>	<p>Contenido desarrollados de las sesiones de formación docente.</p>	<p>Aplicación de instrumento escrito a los participantes sobre el desarrollo de los talleres.</p> <p>Compartir entre ponentes y docentes para finalizar el ciclo de talleres.</p>	<p>Desarrollo del instrumento escrito entregado a los participantes.</p> <p>Cierre de los talleres.</p>	<p>Materiales:            -Video Beam.            -DVD.            -Equipo de sonido.            -Hojas de examen.            -Refrigerios.</p> <p>Talento humano.</p>	<p>120'</p>

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Adams, Cela, Codina y Otros (2007). *Emociones y educación. Qué son y cómo Intervenir en la Escuela*. Grupo de Investigación, DI-ALL, Universidad Politécnica de Valencia: Segunda Edición.
- Aguilar, A. (2004). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. Cuarta Edición. Editorial Lumusa, S.A. de C.V. México: Grupo Noriega Editores.
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las Competencias del Docente*. Demanda de la Aldea Global Siglo XXI. México: Editorial Colección Educación 1era Edición.
- Álvarez, M. y Díaz, R. (2005). *Investigación Educativa*. Primera Parte. Venezuela: Primera Edición U.P.E.L. I.M.P.M.
- Añez, S. (2006). *Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Docentes Universitarios*, en la Universidad Rafael Beloso Chacín de Venezuela.
- Arana, W. (2005). *Motivación en la Gestión Empresarial*. En [www.gestiopolis.com](http://www.gestiopolis.com). Extraído en febrero de 2005.
- Arias, M. (2013). *La Motivación del Docente hacia el Rendimiento de la Praxis Pedagógica*. En la Unidad Educativa Nacional "San Pedro del Río", municipio Ayacucho estado Táchira.
- Azuaje D., Laya J., Fergusson K., Quintero J., Rojas J. Silva D. y, Torres C. *Teorías y Paradigmas Educativos*. <http://doctorado.josequintero.net> y en [http://paradi\\_gmaseducativosuft.blogspot.com/](http://paradi_gmaseducativosuft.blogspot.com/)
- Barreiro, F. y Méndez M. (2001): *Necesidades del Profesorado y Calidad Universitaria*. X Congreso de Modelos de Investigación Educativa.
- Investigación y Evaluación Educativas en la sociedad del conocimiento, Aidipe, a Coruña.
- Beauregard, L., Bouffard R. y Duclos G. (2005). *Autoestima para Quererse Más y Relacionarse Mejor*. Madrid España: Narcea S.A. de Ediciones.
- Cabezas C. y Ramos, M. (2012). *Estudio Exploratorio de Factores Motivacionales Internos y Externos, y su Relación con el Desempeño Docente*. Pontifica Universidad de Ecuador.

- Campos, R. (2009). *Condiciones Motivacionales y Desempeño docente en las Escuelas de Educación Básica de primera y segunda etapa del Municipio Bolívar en el Estado Falcón*. En la Universidad de Oriente Venezuela.
- Challa, A. y Brito, J. (2000). *Desarrollo Personal*. Caracas. Venezuela: Editorial FEDUPEL
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fe de Bogotá: Editorial McGraw Hill Interamericana S.A. 5° Edición.
- Chiveanato, I. (2001). *Administración de los Recursos Humanos*. Impreso en Bogotá Colombia: 5 Edición, Editorial Nomos S.A
- Cloninger, S. (2003), *Teoría de la Personalidad*. Educación México: Tercera Edición Pearson.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial N° 36860*. Caracas, jueves 30 de diciembre de 1999.
- Cordero, B (2006). *La efectividad personal y empresarial*. Periódicos triunfadores. Edición mensual. Colombia: Editorial el Globo.
- Dalton E. (1989). *Administración de personal. Teoría y práctica*. Fondo de Cultura Económica, México.
- De la Corte, L., Blanco A. y Saucedo J. (2004). *Psicología y los Derechos Humanos*. Editorial Icaria.
- Díaz de S. (1998). *Gestión Eficaz del Trabajo en Equipo*. España. Ediciones Díaz de Santos.
- DiCaprio, (1989, pag.365). Necesidad de estima. [http://www. Monografias.com/trabajos82/teorias-maslow-herzberg/teorias-maslow\\_herzberg2.Shtml#ixzz37qVV5ibK](http://www.Monografias.com/trabajos82/teorias-maslow-herzberg/teorias-maslow_herzberg2.Shtml#ixzz37qVV5ibK)
- Duran (2008). *Personas con Alta Motivación*. España: Alfaomega.
- Fidias (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. 5ª Edición. Caracas Venezuela: Editorial Episteme.
- Fidias (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Caracas Venezuela: Editorial Episteme.
- Fombrun, C. (2001). *Corporate Reputation as economics sets*, en Hitt, M. et al.: *The Blackwell Handbook of Strategic Management*, Blackwell, USA.

- Fombrun, C. (1996). *Reputation. Realizing values from the corporate image USA*: Harvard Business School Press.
- Freire, P. (1999). *Pedagogía de la Autonomía*. Siglo XXI editores.
- Galán. M. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá.
- García, M. (2009). *Praxis Educativa*. Presentación realizada para la cátedra Tecnologías de la Educación. Venezuela
- González, W (2011). *Gestión del Talento Humano y la Motivación del Personal en el Instituto Superior Tecnológico*. "Guaranda" Colombia.
- Gotuzzo, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Lima. . 2da. ed. Edit. San Marcos
- Graves, S. (2009). *Pasión, propósito, perseverancia*. Texas Estados Unidos. Editorial Lulu Inc.
- Grosz, M. (2005). *Foro qué es la Amistad Concepto y Características*. (Lic. en Comunicación Social). Barcelona.
- Guerra y López (2007). *Evaluación y Mejora Continua. Conceptos y Herramientas Para la Medición y Mejora Continua del Desempeño*. Ediciones Author House.
- Guerra, M. (2012). *Ensayo Capacitación y Desarrollo*. Universidad Alfonso Reyes. Ciudad Xalapa
- Herbert L., P. y GOVERN, J. M. (2006). *Motivación. Teoría, Investigación y Aplicaciones*. México: 5ª edición. Editorial Thomson.
- Hernández, Fernández y Batista (2003). *Metodología a la Investigación*. Interamericana de México: 3ª Edición. México: McGraw-Hill
- Hernández, R.; Fernández y Batista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: 4ª Edición McGraw-Hill.
- Hurtado de Barrera (2008). *Proyecto de Investigación. Comprensión Holística de la Metodología y la Investigación*. Caracas Venezuela: 6ª Edición. Ediciones Quirón
- Huertas, J.A. (2006). *Motivación: querer aprender*. 2da ed, 1ra reimp. Buenos Aires: Aique Grupo Editor.

- Jacques J. y Pierre, J.(2007).*Cómo trabajar en equipo*. Guía práctica. Ediciones Narcea.
- Leiva, J. (2012).*Gestión de la reputación online*.Editorial UOC.
- Ley Orgánica de Educación* (2009). Gaceta Oficial N° 5929. Extraordinario de fecha 15 de agosto de 2009.
- Limón, R. (2007). *La Psicología y sus Aplicaciones*. Eumed, España.
- Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. (2010) Caracas: FEDEUPEL 4ª Edición
- Manual para la Elaboración y Presentación de Trabajos de Grado* del Centro de Investigaciones Psiquiátricas, Psicológicas y Sexológicas de Venezuela (CIPPSV, 2007)
- MASLOW, A. (1954). *Motivation and personality*. Nueva York: Harper & Row.
- Maslow, A. (1982). *La personalidad Creadora*. Barcelona: Editorial Kairós.
- Maslow, A. (1985): *Motivación y Personalidad*. Sagitario. Barcelona.
- Mazzetti, V.(2013), *Los procesos de autocontrol de los trabajadores. La Motivación*. Buenos Aires. Argentina: Editorial Planeta.
- Méndez, J. (2003). *Guía Holpraxica para Realizar Trabajo de Investigación y Diccionario de Constructos a nivel Profesional*. San Cristobal- Venezuela.
- Moore, S. (2011). *Informe de transferencia 2011*. Madrid.
- Moya, B. (2012). *Más Confianza. Aprende a ser el Gerente de tu mente sin grandes esfuerzos*. Sección XII. Editorial Provisional para Códigos.
- Niceto, O. (2008). *La Amistad*.Editorial Visión Libros. Madrid España: Primera Edición.
- Olivero, L. (2006) *Relaciones Interpersonales*. Disponible: <http://sju.albizu.edu./Corrección/Taller> Relaciones Interpersonales.ppt3#.256,1 (Consulta: 2014, julio 01).
- Parella, Santa S. y Martins. P. F. (2006). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas –Venezuela: (2da. Edición). Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertados (FEDEUPEL).

- Pascual, J. (2010). *Un Alto en el Camino*. Treinta reflexiones para una vida estable. Madrid España: inscrita en el registro de propiedad intelectual de Madrid.
- Paz, M., Rodríguez, O., Balderrama, S., Gutiérrez, L. (2009). *La Capacitación en la Administración de Recursos Humanos*. Instituto Tecnológico de Chihuahua Ingeniería Industrial.
- Perea R. (2009). *Promoción y Educación para la salud*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Pintrich, P.R. (2000a). *The role of goal orientation in self-regulated learning*. En M Boe-kaerts, P.R. Pintrich y M. Zeidner (eds.), *Thean dbook of self-regulation*. San Diego: Academic Press.
- Pinzón (2010). *Motivación Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa Nacional Bolivariana "Simón Cándiales" del Estado Táchira*.
- Puterman, P. (2014). <http://www.diarioresponsable.com/reputacion/gestion/17567html#rQL6Y0YbrGwx8yLk>.
- Quintero, N., Africano N., y Faría E. (2008). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal*. Revista Negotium Ciencias Gerenciales Año 3 / N° 9 /. Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. Dep. Legal: ppx 200502zu1950 / ISSN: 1856-1810 / Catálogo LATINDEX: 14.593 / Directorio REVENCYT: RVN0 04.
- Resines, R. (2007). *Psicología Clínica* COL N°: M – 12998
- Revista Mixcoac de la Academia a la sociedad. (2007). *Escuela Nacional Preparatoria* 8. Año 6 vol. 1. N° 14.
- Rodríguez, D., Rodríguez, M., Labañino; Viel H. (s/f). *Valores esenciales para la vida en familia y en comunidad II*.
- Rodríguez, D. (1996). *Gestión Organizacional*. Ilustrada Reimpresora. Universidad iberoamericana. Guadalajara Méjico.
- Ruíz, R. (2007). *La Razón y el Conocimiento silencioso*. Eumed, España.
- Ruiz R. (2007). *La Mente Humana y la Construcción de la Realidad*. Eumed, España.
- Samil, Y. (2001). *Transformaciones y Desafíos Globales que Enfrenta la Educación en las puertas del Siglo XXI*. Ponencia en el Segundo Foro. La Universidad ante el Siglo XXI. Caracas.

- Satir, V. (2002) *Nuevas relaciones Humanas en el Núcleo Familiar*. México: Editorial Pax
- Schiffman, L. y Schiffman, L. (2001), *Comportamiento del consumidor*. Ciudad: New York: Octava Edición Prentice Hall.
- Statistical Package, For Social Science SPSS (2007). *Levesque, R. SPSS Programming and Data Management: A Guide for SPSS and SAS Users*, Fourth Edition, 2007, SPSS Inc., Chicago Ill. Material Mimeografiado.
- Stephen, R, (2005), *Administración*. Prentice Hall, México: Editorial Mexicana
- Tamayo y Tamayo (2009), *El Proceso de la Investigación Científica*. 5ª Edición. México: Editorial Limusa.
- Tenjo M. (2010), *La Perseverancia en el Seguimiento de Jesucristo a partir de Algunas Comunidades en el Minuto de Dios*. Bogotá.
- Trejo, E. (2007). *Satisfacción persona* [www.slideshare.net/euler/slideshows](http://www.slideshare.net/euler/slideshows).
- Tracy, M. (2006). *The motivation complex: a tribute to James G. and Jessie L. Miller*. Journal: Systems research and behavioral science. Vol. 23. N° 3.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2011). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales Caracas Venezuela: FEDEUPEL 4ª Edición*
- Urcola, J. (2008). *La motivación empieza en uno mismo*. España: 2da Edición. Editorial Esic.
- Villafañe, J. (2004). *La Buena Reputación*. Claves del valor intangible de las empresas. Madrid: Pirámide.
- Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*. Editorial UOC.
- Williams, M.; Burden, R. L. (1997), (trad. Cast. 1999). *Psicología para profesores de idiomas. Enfoque del constructivismo social*. Sucursal en España de Cambridge. University Press.
- Winter, R.(2000). *Manual de Trabajo en Equipo*. Ciudad España Madrid: Ediciones Díaz de Santos.



**Universidad De Los Andes  
Núcleo Universitario “Dr. Pedro Rincón Gutiérrez”  
Táchira-Venezuela  
Coordinación de Postgrado  
Maestría en Evaluación Educativa**

**Apreciado docente:**

El presente instrumento es parte de una investigación que se realiza, la misma tiene por finalidad, determinar motivación que poseen los profesores universitarios hacia el mejoramiento de las praxis pedagógicas. Su respuesta es altamente significativa por lo cual se agradece su valiosa colaboración, en el sentido de responder sinceramente las preguntas que le son formuladas. Los datos suministrados serán de gran importancia para el desarrollo de la investigación, no tiene que identificarse, pues allí se le solicita toda la sinceridad posible.

Atentamente,

Lcda. MARELVIN DEL VALLE MENDEZ COLMENARES

Email: marelvitamendez@gmail.com

## Instrucciones

Lea detenidamente cada ítem y marque con una “X” la alternativa que más se adapta a su capacidad de liderazgo en el ámbito universitario. Los resultados de éste instrumento van a depender de su objetividad, sinceridad y veracidad al momento de responder.

Recuerde que existen tres opciones de respuesta: siempre, casi siempre y algunas veces, seleccione solo una de ellas.

Ítem	Proposición	Siempre	Casi siempre	Algunas veces
1	Establecer metas que sean alcanzables al logro de un nivel profesional excelente.			
2	Ser constante para lograr las metas instauradas con miras a vigorizar el desempeño docente como parte de mi carrera profesional.			
3	Ser perseverante en querer alcanzar los objetivos trazados en función del mejoramiento del desempeño de mi praxis pedagógica.			
4	La perseverancia es una de las cualidades que me identifican como excelente docente, lo que conlleva al vigorizamiento del desempeño en mi praxis pedagógica.			
5	Buscar la forma de seguir capacitándome profesionalmente, garantiza un mejor desenvolvimiento en el desempeño de la praxis pedagógica.			
6	Poner en práctica los conocimientos adquiridos durante los estudios realizados, en los diferentes ambientes de aprendizaje, garantiza un mejor desempeño de la praxis docente.			
7	Mantener La autoestima alta, genera confianza y seguridad en el mejoramiento de mi praxis pedagógica.			
8	La autoestima es el componente evaluativo del concepto de sí mismo.			
9	El aceptarse y aceptar a sus compañeros de trabajo influye en el desarrollo del mejoramiento de la praxis pedagógica.			
10	El desempeño de la praxis pedagógica del docente, influye en la reputación del contexto educativo.			
11	El comportamiento del profesor dentro y fuera del contexto escolar repercute en su labor como docente.			
12	El logro de los objetivos propuestos conlleva a la satisfacción personal en el docente, la cual contribuye con el mejoramiento de la praxis pedagógica.			
13	Forma parte la satisfacción personal del docente, en el desarrollo eficiente de su praxis pedagógica			
14	Ser docente universitario le produce satisfacción personal.			
15	Aceptar con convicción la amistad que me ofrece mis compañeros de trabajo durante el quehacer diario en el sistema educativo			
16	Aceptar con respeto las diferentes argumentaciones emitidas por mis compañeros y amigos en aras a fortalecer mi desarrollo profesional.			
17	Compartir con mis compañeros de trabajo, en las diferentes actividades planificadas por la dirección de la institución.			

18	Colaborar incondicionalmente con mis compañeros de trabajo, en cualquier eventualidad prevista en la institución influye en el mejoramiento de la praxis pedagógica.			
19	Tener la habilidad de comunicar con sus compañeros las diferentes situaciones que se presentan en el desarrollo de contenidos forma parte del mejoramiento de la praxis pedagógica.			
20	Compartir experiencias laborales con mis compañeros en el trabajo, vigoriza el desempeño de las relaciones interpersonales.			
21	Mantener relaciones interpersonales con todo el equipo de trabajo contribuye con el mejoramiento de la praxis docente.			

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)