



UNIVERSIDAD ALZATE DE OZUMBA  
INCORPORACION A LA UNAM 8898-43

---

“LA MOTIVACIÓN PARA EL DOCENTE, COMO UNA  
ALTERNATIVA DE MEJORA EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA,  
EN LA ESCUELA PRIMARIA ADOLFO RUÍZ CORTINES T. V. DEL  
MUNICIPIO DE JUCHITEPEC”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:

REYNA MARISOL LOPEZ ESTRADA

ASESORA DE TESIS:

LIC. MARICELA HERNANDEZ GARCIA

OZUMBA, ESTADO DE MÉXICO

NOVIEMBRE 2018



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## Dedicatorias

Gracias a Dios por darme una familia que me lleno de oportunidades, que me ha permitido hacer realidad cada uno de mis sueños, siempre mostrándome que todo se puede lograr con fe y esperanza.

Gracias a mi abuela Amanda Contreras Suárez por preocuparse de mí, por su apoyo para iniciar este proyecto en el que pocos confiaron pero ella nunca dudo, que aunque hoy no está con nosotros siempre permanecerá en mis recuerdos.

Gracias a mis padres Guadalupe Estrada Cortes y Jesús López Contreras por cuidarme y hacer de mí una persona independiente, perseverante y segura de mí, motivándome siempre a seguir adelante, compartiendo conmigo mis alegrías y mis metas. Por ayudarme a cumplir hoy este gran sueño que me ayudará en mi vida futura, gracias a ustedes hoy tengo una gran herramienta.

Gracias a mi hija Camila Marisol Suárez López porque tú fuiste la herramienta principal para continuar el camino indicado, pues siempre supiste esperarme con una sonrisa en tu rostro para yo lograr este proyecto. Y por qué día a día me demuestras que no existe amor más grande y sincero que el tuyo

Gracias a mi esposo Oscar Israel Rocha González por siempre creer en mí y motivarme a realizar mis sueños, sin obstaculizar mi camino. Pues con tu confianza me enseñas el significado de la vida y con tus palabras me recuerdas que puedo llegar hasta donde yo quiera sin importar la magnitud de mi sueño.

Gracias a mi asesora Maricela Hernández García por su paciencia, sin importar el tiempo que me llevo, porque con su experiencia y conocimiento me ayudó a realizar este proyecto tan importante para mi vida.

## ÍNDICE

Objetivo general.....	5
Objetivos específicos.....	5
Planteamiento del problema.....	5
Hipótesis.....	5

### **CAPITULO I LA MOTIVACIÓN**

1.1.- Concepto de motivación.....	7
1.2.- Tipos de motivación.....	14
1.3.- Influencia en el docente.....	19
1.4.- Motivación desde el punto de vista pedagógico.....	21

### **CAPITULO II TRABAJO DOCENTE**

2.1.- Concepto del trabajo docente.....	25
2.2.- Características del trabajo docente.....	27
2.3.- Marcos del trabajo docente.....	33
2.4.- Características que generan el mal trabajo docente.....	37

### **CAPITULO III CONTEXTUALIZACION DE LA ESCUELA PRIMARIA ADOLFO RUIZ CORTINES TURNO VESPERTINO PARA DESARROLLAR TECNICAS PEDAGOGICAS MOTIVACIONALES A TRAVES DEL DOCENTE**

3.1.- Estudio de la escuela.....	43
3.1.1.- Diagnostico de la falta de motivación.....	45
3.1.2.- Graficas.....	50
3.2.- Causas que abordan el tema.....	63

## **CAPITULO IV PROPUESTA DISEÑADA**

4.1.- La motivación como técnica para el mejoramiento del desempeño docente del profesorado de la escuela primaria Adolfo Ruiz Cortines turno vespertino.....	66
4.2.- Técnicas diseñadas para la Escuela Primaria.....	67
4.2.1 Cronograma de actividades.....	83
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>85</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>86</b>

## **Objetivo general**

Determinar la motivación del trabajo docente en beneficio de su práctica.

## **Objetivos específicos**

Conocer las características de la motivación docente.

Identificar las diferentes características del docente.

Proponer técnicas motivacionales para la enseñanza.

## **Planteamiento del problema**

Los maestros de la escuela primaria Adolfo Ruiz Cortines no tienen la motivación suficiente para trabajar en el turno vespertino tras haber trabajado en otra institución durante el turno matutino.

## **Hipótesis**

- Si el docente utiliza técnicas motivacionales entonces mejora el proceso de enseñanza.
- Si el docente utiliza técnicas pedagógicas para generar su interés entonces se logra una motivación y se potencializa el proceso de enseñanza aprendizaje.

# CAPÍTULO I

## LA MOTIVACIÓN

Basada en el constructivismo educativo que propone el paradigma en donde el proceso de enseñanza se percibe y se lleva a cabo como un proceso dinámico, participativo e interactivo del sujeto, de modo que el conocimiento sea una auténtica construcción operada por la persona que aprende. (Rojas, 2003)

Como figuras clave del constructivismo citaré a Jean Piaget y a Lev Vigotsky. Piaget (1936) se centra en cómo se construye el conocimiento partiendo desde la interacción con el medio. Por el contrario, Vigotsky (1962) se centra en cómo el medio social permite una reconstrucción interna. La instrucción del aprendizaje surge de las aplicaciones de la psicología conductual, donde se especifican los mecanismos conductuales para programar la enseñanza de conocimiento.

Para Jean Piaget, la inteligencia tiene dos atributos principales: la organización y la adaptación. El primer atributo, la organización, se refiere a que la inteligencia está formada por estructuras o esquemas de conocimiento, cada una de las cuales conduce a conductas diferentes en situaciones específicas.

En las primeras etapas de su desarrollo, el niño tiene esquemas elementales que se traducen en conductas concretas y observables de tipo sensoriomotor: mamar, llevarse el dedo en la boca, etc. En el niño en edad escolar aparecen otros esquemas cognoscitivos más abstractos que se denominan operaciones. Estos esquemas o conocimientos más complejos se derivan de los sensoriomotores por un proceso de internalización, es decir, por la capacidad de establecer relaciones entre objetos, sucesos e ideas. Los símbolos matemáticos y de la lógica representan expresiones más elevadas de las operaciones.

La segunda característica de la inteligencia es la adaptación, que consta de dos procesos simultáneos: la asimilación y la acomodación.

La asimilación es un concepto psicológico introducido por el autor para explicar el modo por el cual las personas ingresan nuevos elementos a sus esquemas mentales preexistentes, explicando el crecimiento o sus cambios cuantitativos. Es, junto a la acomodación el proceso básico de desarrollo cognitivo del niño. Se diferencia de ésta que en este caso no existe modificación en el esquema sino sólo la adición de nuevos elementos.

Mientras que para Lev Vigotsky (1962) nos habla del constructivismo social y como a partir de él, se han desarrollado diversas concepciones sociales sobre el aprendizaje. Lo fundamental del enfoque consiste en considerar al individuo como el resultado del proceso histórico y social donde el lenguaje desempeña un papel esencial.

Para Vygotsky, el conocimiento es un proceso de interacción entre el sujeto y el medio, pero el medio entendido como algo social y cultural, no solamente físico, también rechaza los enfoques que reducen la Psicología y el aprendizaje a una simple acumulación de reflejos o asociaciones entre estímulos y respuestas.

### **1.1.- Concepto de motivación.**

Existe una importante cantidad de información teórica y práctica acerca de la motivación en las personas. Su desarrollo conceptual es histórico e involucra el aporte de diversas disciplinas. Su origen se encuentra en la filosofía y en los aportes de autores como Sócrates, Platón, Aristóteles y Tomás de Aquino, entre otros. El énfasis se centra en la naturaleza irracional e impulsiva de los motivos y en la división entre el alma y el cuerpo.

En la era moderna, Descartes distinguió entre aspectos pasivos (cuerpo) y activos (mente) de la motivación. Más tarde, Charles Darwin propuso la idea de instinto y su origen genético y William James



popularizó la teoría del instinto de la motivación humana, idea que los etólogos modernos denominaron patrones de acción fija.

Desde las teorías psicoanalíticas, la motivación se relaciona con las pulsiones inconscientes que determinan la vida psíquica del individuo. Desde la fisiología, es el resultado de una reacción homeostática que busca disminuir la tensión fisiológica que se genera ante un estado de insatisfacción o necesidad. Otros autores, desde perspectivas humanistas, proponen modelos integrados y jerarquizados donde diversos procesos son analizados a la luz de su fuerza motivacional.

Se puede concebir a la motivación como aquellos "procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta" (Díaz y Hernández: 2010) Esta definición posee tres elementos principales: intensidad, esfuerzo y persistencia. La intensidad consiste en la medida de esfuerzo que la persona utiliza para lograr su objetivo. Este esfuerzo deberá canalizarse en la dirección de la meta deseada. La persistencia se refiere a la medida tiempo en que una persona sostiene dicho esfuerzo.

Los seres humanos tienen muchos motivos que impulsan la conducta; es más, algunos autores afirman que "la conducta no la provoca nunca un solo motivo, sino que está en función de una pluralidad de motivos dominantes y subordinados que actúan juntos en forma compleja" (Reeve, 1994).

Las necesidades e impulsos crean estados de tensión interna que funcionan como impulso para que el organismo analice su entorno y procure satisfacer dicha necesidad. La motivación ocurre como consecuencia de una necesidad que provoca tensión en el organismo, de manera que se realiza un esfuerzo mediado por una oportunidad de obtener la meta- que conduce a comportarse de una determinada forma. Dicha actuación traerá consecuencias que retroalimentan positiva o negativamente al organismo en términos de satisfacción de las necesidades direccionando en consecuencia la conducta del individuo.

Desde una perspectiva diferente, el autor John Marshall Reeve (1994) ha resaltado la existencia de un proceso motivacional que se refiere a un flujo dinámico de estados internos que ocasionan la acción humana. Este ciclo consta de cuatro etapas principales, que son:

Anticipación.

Activación y dirección.

Conducta activa

Resultado y Retroalimentación del resultado.

Las personas tienen alguna expectativa de la emergencia de un motivo, caracterizado como un estado de privación y de deseo de conseguir una determinada meta. Durante la activación y dirección, el motivo es activado por un estímulo extrínseco o intrínseco. Luego, se genera la conducta activa y el rendimiento. Así, la persona genera conductas para aproximarse a un objeto meta o bien alejarse de algún objeto aversivo. Mediante la retroalimentación éxito - fracaso, el individuo evalúa la efectividad de su acción dirigida y puede reorientar su conducta en el caso de no haber obtenido la satisfacción inicial.

Finalmente, en la fase de resultado, la persona vive las consecuencias de la satisfacción del motivo. Ya sea desde el modelo de Davis y Newstrom o de Reeve, el proceso de la motivación surgiría de una demanda interna del organismo que corresponde al motor de la acción que se retroalimenta de sus consecuencias. Es, por tanto, un sistema de necesidades y urgencias para recompensar tensión y esfuerzo.

La motivación puede ser entendida desde tres puntos de vista o meta, modelos explicativos: la perspectiva fisiológica, la perspectiva conductual y la perspectiva cognitiva. Estas miradas son el resultado de una sistematización de la información existente y deberán ser entendidas sobre la base que los seres humanos son una totalidad que actúa, piensa y siente de manera integrada. Los puntos de vista se diferencian básicamente en el acento que realizan en la causa de la

motivación; sin embargo, sus teorías poseen muchos puntos en común que deben ser considerados altamente complementarios.

La perspectiva fisiológica hará hincapié en las bases biológicas de la motivación, proponiéndose "explorar cómo los sistemas nervioso y endocrino inciden en los motivos y las emociones" (Reeve, 1994, p. 22). Se ocupa de la manera en que el cuerpo se prepara para la acción, en el entendido que la conducta es una compleja interacción entre estructuras cerebrales y los sistemas nervioso y endocrino (Reeve: 1994). Debido a la naturaleza del presente estudio, esta perspectiva no será desarrollada.

El concepto de motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma, así se vuelve un elemento central el que conducirá la persona y hacia qué objetivos se dirige.

La motivación es el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido esta debe ser entendida como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en las que esta toma parte.

En el plano educativo, la motivación debe ser considerada como la disposición positiva para educar. De acuerdo a lo mencionado destacare como nuestro concepto que la motivación es aquello que logra que una persona lleve a cabo una acción, tarea o actividad. Pero para desarrollar mejor un solo concepto y aún más amplio, partiré conociendo los conceptos de los siguientes autores.

Motivación según el psicólogo Jean Piaget, conocido por sus aportaciones al estudio de la infancia y del desarrollo cognitivo, define a la motivación como la voluntad de aprender, entendido como un interés del niño por absorber y aprender todo lo relacionado con su entorno (Roeders, 1997).

Motivación según Herzberg (1959), psicólogo orientado al trabajo y la gestión de empresas, define la motivación como el resultado influenciado por dos factores: factores de motivación y factores de higiene.

Los factores de motivación (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos) son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador, mientras que si los factores de higiene (sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo) fallan o son inadecuados, causan insatisfacción en el trabajador.

Motivación según McClelland (1989), él afirma que la motivación de un individuo se debe a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades:

- La necesidad de logro: relacionada con aquellas tareas que suponen un desafío, la lucha por el éxito, la superación personal, etc.
- La necesidad de poder: referida al deseo de influir en los demás, de controlarlos; de tener impacto en el resto de personas
- La necesidad de afiliación: se refiere al deseo de establecer relaciones, de formar parte de un grupo; todo aquello relacionado con relacionarse con los demás.

Para Sigmund Freud (1896), el ser humano cuenta con motivaciones inconscientes que condicionan y determinan sus actos y decisiones. A estas motivaciones inconscientes se les llaman pulsiones.

Freud afirma que la pulsión que hace mover básicamente al hombre es la lívido. Según sus palabras una pulsión es una energía relacionada con todo aquello susceptible de ser comprendido bajo el nombre de amor, o sea, amor sexual, amor del individuo a sí mismo, amor materno y amor filial, amor a la humanidad en general, a objetos y a ideas abstractas( Reeve, 1994).

Así bien defino que la motivación es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas

alternativas que se presentan en una determinada situación. La motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos del lugar en donde se desarrolla y empuja a una persona a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente.

La motivación alienta a las personas a hacer todo lo posible para alcanzar sus metas dando su mejor esfuerzo para poder satisfacer sus necesidades, es la razón por la que se hacen las cosas ya que siempre existe un motivo que está constituido por factores que controlan la conducta.

Considerado el aporte de Abraham Maslow (1943) y tomándolo como uno de los principales autores que hablan de motivación plantea que todas las necesidades humanas no poseen la misma fuerza para ser satisfechas, postuló que en cada persona se encuentra un ordenamiento particular de cinco necesidades fundamentales, se trata de un sistema o pirámide de necesidades que van desde las necesidades primarias a las necesidades secundarias (Reeve, 1994).

A continuación se describe cada una de estas necesidades en orden ascendente:

**Básicas o Fisiológicas:** son las necesidades relativas al sostén de la vida y la sobrevivencia. Se refieren principalmente al hambre, sed, las necesidades de abrigo, sexo y otras de carácter orgánico.

**Seguridad:** son las necesidades relativas a la defensa y protección de daños físicos y emocionales; a la ausencia de peligro físico y de miedo ante la pérdida de posesiones, alimento y refugio. La seguridad garantiza que las necesidades primarias estarán cubiertas tanto tiempo como sea posible.

**Sociales de afiliación o pertenencia:** dado que los seres humanos son seres sociales, necesitan pertenecer, es decir, ser aceptados por otros

una vez que las personas empiezan a satisfacer su necesidad de pertenencia, tienden a buscar la estimación, tanto propia como de los demás. Este tipo de necesidad produce satisfacciones como poder, prestigio, estatus y autoconfianza.

Autorrealización: esta es la máxima necesidad dentro de la jerarquía y se refiere al deseo de convertirse en lo que se es capaz, es decir, maximizar el potencial propio y lograr resultados mediante el aprovechamiento del talento personal. En la medida en que una necesidad queda razonablemente satisfecha, la siguiente se vuelve imperativa (Maslow, 1943). Ninguna necesidad queda satisfecha plenamente, sin embargo, si está suficientemente satisfecha, deja de ser una fuente de motivación personal. Las primeras dos necesidades fisiológicas y de seguridad se conocen tradicionalmente como necesidades de orden inferior y las últimas tres, sociales, de estima y autorrealización, corresponden a necesidades de orden superior.

Señala que la distinción entre unas y otras radica en que las necesidades de orden superior obtienen gratificación interna, mientras que las de orden inferior deben ser satisfechas desde el exterior o entorno de la persona.



Jerarquía de Maslow: ordenamiento de las necesidades motivacionales, Feldman (2006)

## **1.2.- Tipos de motivación**

Desde el punto de vista conductual, la motivación extrínseca e intrínseca juega un papel fundamental al momento de intentar explicar la conducta de las personas.

La motivación implica factores fisiológicos y psicológicos que nos llevan a realizar una acción, de dichas acciones, también influyen factores recibidos del ambiente social cultural en el que nos desarrollamos, así como intereses o gustos personales que nos llevan a hacer algo.

En el análisis de la motivación se hace distinción entre dos diferentes tipos de motivación, intrínseca y extrínseca.

### **Motivación intrínseca**

En aquellas situaciones en que las recompensas extrínsecas son insuficientes, las personas pueden activar conductas intrínsecamente motivadas. (Ryan y Deci, 2000), que emerge espontáneamente por tendencias internas y necesidades psicológicas que motivan la conducta en ausencia de recompensas extrínsecas.

Así, "cuando las personas realizan actividades para satisfacer necesidades de causación personal, efectividad o curiosidad entonces actúan por motivación intrínseca"; en otras palabras, cuando la conducta está autorregulada y surge de los intereses, curiosidades, necesidades y reacciones personales.

Las necesidades psicológicas adquieren un papel principal aquí, en especial cuando se comprende al ser humano como un organismo que busca dominar su entorno y actuar en consecuencia con competencia y autodeterminación, sintiendo emociones positivas como el interés y el placer (Ryan y Deci, 2000).

Se han delimitado dos elementos de análisis: el primero, se refiere a la naturaleza de las actividades intrínsecamente motivantes y, el segundo, a las autopercepciones que ocurren durante la actividad y que facilitan la aparición de la motivación intrínseca. Las actividades intrínsecamente motivantes suelen ser complejas, novedosas e imprevisibles. Los estímulos y acontecimientos nuevos provocan en la persona curiosidad y tendencia a la exploración.

Al estado de concentración en el que se da una implicación absoluta en la actividad se le denomina flujo, que es la acción de la persona que se da sin esfuerzo alguno, es una sensación donde la persona siente el control total sobre sus habilidades y la interacción con la actividad.

El nivel de una tarea deberá ser acorde a las habilidades de la persona, debido a que si la actividad es altamente exigente, entonces el reto será en extremo difícil y provocará preocupación o ansiedad. Por el contrario, si la tarea es sencilla entonces el reto será percibido fácil y, por lo tanto, falta de motivación, por lo que la persona probablemente sentirá aburrimiento (Ryan y Deci, 2000).

Existen autopercepciones durante el acto de participación que facilitan la motivación, las personas se encuentran en una búsqueda constante de oportunidades para reafirmar sus habilidades y conocimientos, de manera activa e intencionada. Si las personas "se auto – perciben como competentes, auto determinantes y/o curiosas, tienden a querer reengancharse con la misma actividad porque la competencia, la autodeterminación y la ilusión son experiencias inherentemente satisfactorias"(Ryan y Deci, 2000).

El control externo, o motivación extrínseca, puede ser menos efectivo que aquel que da pie a la autodeterminación conductual.

Las personas auto-determinadas se perciben a sí mismas iniciando acciones, seleccionando los resultados deseados y seleccionando una línea de acción determinada que los conduzca a los resultados deseados.



La competencia y la autodeterminación están estrechamente vinculadas, debido a que no es posible que se generen competencias en contextos que no faciliten la autodeterminación. De esta forma, se podrá esperar que la competencia aumente la motivación intrínseca cuando esté presente la responsabilidad personal. Fisher en (Reeve, 1994) sostiene que a través de sus estudios ha podido comprobar que no es únicamente la competencia o la autodeterminación lo que aumenta la motivación intrínseca, sino la presencia de ambas potenciándose mutuamente.

Los psicólogos han definido a la motivación intrínseca como aquella que nace del interior de la persona con el fin de satisfacer sus deseos de autorrealización y crecimiento personal, la motivación intrínseca no nace con el objetivo de obtener resultados, sino que nace del placer que se obtiene al realizar una tarea, es decir, al proceso de realización en sí.

Por ello, una persona intrínsecamente motivada no verá los fracasos como tal, sino como una manera más de aprender ya que su satisfacción reside en el proceso que ha experimentado realizando la tarea, y no esperando resultados derivados de esa realización.

La motivación intrínseca actúa dos factores, la competencia y la autodeterminación; Definiendo así a la competencia que es la interacción efectiva que hace el individuo con el ambiente, lo que produce un sentimiento de eficacia, y la autodeterminación es la capacidad para elegir y que estas elecciones determinen las acciones.

Cada deseo básico puede ser un conductor de rendimiento. Los deseos básicos que no son particularmente fuertes o débiles también son conductores del rendimiento, un deseo básico no existe en forma aislada, la combinación de los deseos básicos también es importante.

## **Motivación extrínseca**

Se denomina motivación extrínseca cuando la motivación proviene de fuentes ambientales externas. Se considera que las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona (Ryan y Deci, 2000), es decir, alude a fuentes artificiales de satisfacción que han sido programadas socialmente, como por ejemplo, los halagos y el dinero.

El estudio de este tipo de motivación se relaciona con dos conceptos fundamentales: recompensa y castigo. Tanto las recompensas como los castigos ocurren después de una determinada conducta y afectan la probabilidad futura de ocurrencia de dicha conducta. Una recompensa es un objeto ambiental atractivo que se da después de una secuencia de conducta y aumenta las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar.

Los dos procesos de aprendizaje que subyacen a las recompensas y los castigos son el condicionamiento clásico y el condicionamiento operante.

El condicionamiento clásico es el proceso mediante el cual se asocian dos estímulos que se presentan repetidamente.

El primer estímulo tiende a ser biológicamente atractivo, mientras que el segundo estímulo tiende a ser un objeto ambiental neutro. Debido a su continua asociación, el segundo estímulo adquiere la capacidad de licitar la respuesta reflejo propio del primer estímulo aun cuando este desaparezca (Ryan y Deci: 2000).

Mediante este tipo de condicionamiento, los seres humanos pueden aprender a anticipar estímulos ambientales y otorgar valor de incentivo a estímulos que ocurren en su medio ambiente. Asimismo, se aprenden reacciones emocionales, como el miedo o la ansiedad ante determinados eventos contextuales.

Con respecto al condicionamiento operante o instrumental, éste se fundamenta en la premisa que las conductas voluntarias de las personas están determinadas por sus consecuencias, de forma que aquellos actos que poseen consecuencias positivas tienen mayor probabilidad de aparición que aquellos que poseen consecuencias negativas. Frente a una señal ambiental, el organismo da una respuesta que le traerá una consecuencia favorable o desfavorable (Reeve, 1994).

La motivación intrínseca en el trabajo viene dada por las características de la actividad laboral que se realiza, la cual busca satisfacer necesidades superiores, derivadas de la actividad laboral en sí misma y con control interno.

La importancia de la Motivación Intrínseca es un elemento crucial en el lugar de trabajo, es el factor clave del rendimiento y de la innovación de ella depende que el trabajador se sienta realizado en su trabajo. Lo cual constituirá a uno de los principales motivos por los cuales el trabajador decide quedarse trabajando en el lugar en el que lo ha hecho y este ayudara a tener bajo su nivel de estrés (Reeve, 1994).

Desde una perspectiva cognitiva la motivación se centra en los procesos mentales o pensamientos como causales internas que llevan a la acción, se preocupa de la forma en que las personas entienden el mundo en el que viven y cómo la cognición lleva a la persona a comportarse en su medio ambiente. Los hechos ambientales inciden a los sentidos humanos aportando las vivencias sensoriales que procesa el sistema nervioso central, la información es atendida, transformada, organizada y elaborada al tiempo que se recupera de la memoria. Una vez realizada la conducta se producen las consecuencias, que serán sometidas a evaluación y afectarán nuevamente los procesos cognitivos (Marshall, 1997)

Tolman, entre los años 1925 y 1959, realizó valiosos aportes en su investigación, consideró que las personas siempre tienden a obtener o cumplir sus objetivos o metas. Afirmó que la conducta era

principalmente intencionada y correspondía a una manifestación de la cognición o del conocimiento (Reeve, 1994). La persona utiliza hipótesis, expectativas y estrategias para alcanzar sus metas y evitar sus obstáculos. La cognición y los conocimientos serán la base de una expectativa según la cual una meta ambiental particular podía satisfacer una exigencia corporal.

### **1.3 Influencia en el docente.**

He llegado a la parte por la cual surge mi investigación y es que la tarea de enseñar requiere un docente que posea la adecuada formación y capacitación pedagógica correspondiente, de manera tal que su labor e interacción con los alumnos resulta beneficiosa en ambos lados. Lamentablemente, muchas veces los docentes no poseen un adecuado método de enseñanza y peor aún, no aplican adecuadas situaciones motivadoras, lo que influye de sobre manera en los aprendizajes de sus alumnos.

La motivación resulta así para Ruiz (2010), imprescindible en todo acto de enseñanza, la práctica profesional nos permite establecer que la mayor parte de los problemas en los aprendizajes de los alumnos, es el resultado de la falta de motivación por parte del docente.

La motivación de los profesionales radica en la conceptualización del interés profesional y el entusiasmo que el docente muestra hacia el logro de metas individuales y de grupo en su aula, desde esta perspectiva, la motivación de profesores va a depender de tres aspectos principales. (Díaz, 2010).

“Sentirse parte” Este primer aspecto se refiere al orgullo de pertenencia, a la satisfacción de la persona por estar donde está y por hacer lo que hace. Es un aspecto complejo porque incluye varios elementos difíciles de precisar como son las necesidades, los deseos y las aspiraciones de las personas.

Los maestros desarrollan “sentido de pertenencia” sí perciben que con el trabajo conseguirán los resultados que desean y logran visualizar que su actuación es importante para la institución en la que laboran. Este orgullo de pertenencia se puede generar a través de creación de una relación dominada por la empatía, la autenticidad y la aceptación positiva donde la empatía es la capacidad de comprender al otro desde su marco de referencia, es lograr ponerse en el lugar del otro.

En el trabajo docente se manifiesta de diferentes maneras pero principalmente por la escucha atenta, la calidez en la interacción con el alumno. Por su parte, la relación de empatía y autenticidad, favorece que el maestro reconozca su problema de desmotivación y genere un ambiente favorable para el aprendizaje de su alumno, dándose cuenta que lo que hace no favorece los ambientes de aprendizaje del alumnado. La desmotivación en el docente se visualiza en la relación en el tono de voz, la postura, la distancia interpersonal y la emisión de refuerzos verbales y se relaciona con la posibilidad de exponer las propias ideas y creencias sin exponerse a la crítica o a la incompreensión del otro.

“Sentir que se tiene parte” Este aspecto tiene que ver con el objetivo de crear contextos donde tanto alumno como docente tengan la oportunidad de participar de manera creativa es posible potenciarlo a través de establecer modelos colaborativos entre ambos para gestionar la motivación, teniendo como finalidades las actividades en relación a la problemática que cada uno de estos actores pueda tener a los que es necesario dar respuestas.

En este sentido, un ingrediente clave es el contexto donde se desarrolla la actividad docente y en que otro lugar se relaciona como persona, cuáles son las condiciones que lo determinan y mantienen y cuál puede ser la forma de solucionarlos.

“Sentir que se es capaz” Se fomenta la capacidad de aprendizaje. El profesor no puede pensar que lo sabe todo ni que lo puede todo sino que debe buscar estrategias útiles para la situación que enfrenta en su

aula. Respetando así lo que hace dentro de la institución como fuera de ella en otras instituciones y en sus actividades personales. Esta posición permite tolerar la frustración que pueda tener dentro de los años que lleva en su servicio, para así favorecer los ambientes de aprendizaje Arends (1994) citado en Díaz (2010).

#### **1.4 Motivación desde el punto de vista pedagógico.**

Para Hohmann y Weikart (2010) Cada vez más se reconoce el papel relevante que desempeña el profesor en tanto que es facilitador de información y de experiencias de aprendizaje, como planificador de la misma, como evaluador del rendimiento de los alumnos, como organizador del entorno de aprendizaje, por nombrar sólo algunas de las importantes funciones que el profesor desarrolla en clase. Todos estos aspectos hacen del todo imposible lograr un auténtico proceso dentro de las instrucciones sin la presencia del docente, todo junto logra un conjunto de procesos que activan, dirigen, mantienen y modifican su conducta.

De acuerdo con Hohmann (2010), el desconcierto personal ante el contexto socio-escolar, la contradicción entre sus derechos y deberes, la falta de concreción en sus tareas; hace que en muchos casos el docente se sienta desmotivado y con falta de estrategias para reconducir el contexto. Si entendemos que el éxito en el aprendizaje depende de la buena interacción entre profesor, contenidos escolares y alumnos, el variable profesor, y más concretamente la motivación que éste tiene en su tarea profesional requiere una mayor atención.

Las teorías de la motivación más importantes se pueden asociar a tres orientaciones principales como lo es la conductista, humanista y cognitiva.

El conductismo según Piaget en Reeve (1994) considera la motivación como algo que media entre el estímulo y la respuesta. Su origen reside

en el impulso, no obstante hace especial énfasis en el poder motivacional de la estimulación y los refuerzos externos (motivación extrínseca). Mientras el cognitivismo y el humanismo destacan los aspectos internos como determinantes de la conducta. Dentro de una orientación cognitiva, se destaca la importancia del componente de expectativa.

Los profesores que sienten una baja percepción de auto eficacia pueden evitar hacer determinadas tareas, persistiendo menos, dedicando poco esfuerzo y obteniendo bajos rendimientos; a diferencia de los docentes que mantienen un sentimiento de auto eficacia ante lo que realizan y ponen en funcionamiento diversas estrategias que aseguran este sentimiento. (Hohmann y Weikart, 2010).

La experiencia formativa en equipo hace que se renueve el interés por la enseñanza y la satisfacción profesional. No obstante la conformación de grupos de aprendizaje, como estrategia para combatir el malestar docente, requiere de un mediador que dinamice y promueva su desarrollo.

Los docentes en la actualidad se preguntan al reflexionar sobre su práctica ¿Qué motiva a los alumnos?, ¿estoy motivado como docente?, ¿mi propuesta pedagógica-didáctica se orienta a promover la motivación de los estudiantes?, ¿qué puedo hacer para conseguir que mis alumnos se inserten y se esfuercen por aprender?, ¿es realmente necesaria la motivación en las clases diarias?, ¿al momento de evaluar también es necesario?

En función de dichos interrogatorios se plantea el siguiente trabajo de investigación para poder dar cuenta de la motivación que presentan los docentes frente al proceso de enseñanza, ya que ésta se considera una estructura fundamental para alcanzar aprendizajes significativos.

Lo que se busca investigar es, si existe la motivación en los docentes, si se encuentran realmente motivados a enseñar, conformes con su lugar de trabajo y tarea, si brindan herramientas y conocimientos para motivar a sus estudiantes.

La investigación se llevará a cabo considerando siempre que, para que un docente pueda motivar a sus estudiantes a aprender, es fundamental que él se encuentre motivado a enseñar.

Es importante señalar que la motivación fue, y es actualmente un elemento vital para el desarrollo de clases didácticas en la escuela; no solamente saber motivar para despertar interés hacia un nuevo aprendizaje, sino tenerlo presente antes, durante y después de una actividad curricular.

Con frecuencia, el docente sabe teóricamente cuáles son los recursos didácticos y estímulos que dan ánimo al estudiante en la escuela, pero sin embargo muchas veces no se logran incorporar a los procesos de aprendizajes. No teniendo en cuenta que si esto se alcanzara en todas las clases, muchas problemáticas áulicas no surgirían (Rafael, 2007).

Es por todo ello que el papel del docente es y será una tarea ineludible en conocer la realidad misma del contexto donde dará su juicio didáctico.

En función de ello el rol del docente es de vital importancia, ya que por medio de sus actitudes, comportamientos y desempeños dentro del aula podrá motivar para construir aprendizajes, dialogando, entrecruzando saberes y experiencias en un trabajo colectivo. Para que esto suceda, es primordial que el docente también se encuentre motivado para recibir a sus estudiantes, para dar sus clases, brindar todos sus conocimientos, intentando mantener en todo momento una actitud positiva; además debe generar un ambiente de confianza en el trabajo, donde todos se sientan incluidos, partes del grupo de aprendizaje colectivo, evitando toda actitud que perjudique la dignidad y autoestima de los estudiantes (Roeders, 1997).

La motivación deberá ser un elemento didáctico siempre presente en la acción áulica, permitiendo el cruce de estrategias adecuadas para la construcción de los conocimientos previos junto con



los nuevos saberes; el cual es considerado el circuito de aprendizaje en conjunto.

El docente deberá ser un hábil organizador de actividades en grupos cooperativos, donde se provoquen y fomenten debates, exposiciones, investigaciones, discusiones y capaz de convertir conversaciones cotidianas en conversaciones educativas, formadoras y didácticas de aprendizajes dialógicos (Rafael, 2007).

Se considera la posibilidad de indagar si la motivación por enseñar en todas sus dimensiones se encuentra presente en el nivel primario, de qué manera, y en qué aspectos.

La motivación que presentan los docentes por enseñar se encuentra estrechamente vinculada con el tipo de procesos de aprendizaje de los estudiantes.

La motivación es primordial para el desarrollo de clases didácticas, motivar para despertar en los niños el interés por nuevos aprendizajes y crear un cruce de estrategias adecuadas para la construcción de estos nuevos saberes (Roeders, 1997).

## **CAPITULO II TRABAJO DOCENTE**

### **2.1 Concepto de trabajo docente.**

El trabajo docente surge dentro del aula, la forma de enseñanza y la delimitación del trabajo docente nos permite crear una concepción sobre el trabajo docente al ser los maestros los que dan cuenta de su práctica que implica un conjunto de actividades, interacciones, relaciones que configuran el campo laboral del profesor en determinadas condiciones institucionales y socio históricas. La práctica docente puede implicar actividades que van desde las planificaciones del trabajo áulico a las actividades de asistencias alimenticias, de salud, legales, de colaboración con documentación de los alumnos u otros (Rodríguez, 2004)

En toda relación cuando hablamos del trabajo docente nos referimos de como figuraba en su sentido más común como profesor o maestro ya que como tal no existe un solo concepto ni puede explicarse con pocas palabras, en algunas culturas el ser maestro refleja el conocimiento adquirido a través de los años el cual podrá transmitir al aprendiz. Por lo tanto, entendemos que está influenciada por múltiples factores desde la propia formación académica del docente hasta las singularidades de la escuela en la que trabaja, pasando por la necesidad de respetar un programa obligatorio (Flórez, 1999).

Está determinada por el contexto social, histórico e institucional, su desarrollo o su evolución son cotidianos, de tal manera que se reproduzca cada día de clase esto hace que un docente deba desarrollar diferentes actividades simultáneas como parte de su práctica profesional y que tenga que brindar soluciones espontáneas ante problemas impredecibles.

Nos encontramos entonces que consiste en la función pedagógica y en la apropiación que cada maestro hace de su oficio (formarse de manera

continua, actualizar sus conocimientos, asumir ciertos compromisos éticos.). Ambas cuestiones, a su vez, reciben la influencia del escenario social la escuela y su contexto (Flórez, 1999).

La práctica docente, se compone de la formación académica, la bibliografía adoptada, la capacidad de socialización, el talento pedagógico, la experiencia y el medio externo todos estos factores se combinan de diferente manera para configurar los tipos de práctica que el maestro, provocará con diversos resultados. Hoy la docencia se ha transformado en una categoría social que no atrae a los mejores candidatos además parecería que en muchos casos, quienes ingresan al sistema educativo lo hacen por no tener otra opción para desempeñar su profesión. Sin embargo, parece ser que una vez que ingresan al ejercicio docente esta percepción de especialistas se modifica y gradualmente, se asume la identidad docente (Gallardo, 1978).

La satisfacción laboral evidencia que los maestros encuentran la mayor satisfacción en la actividad de enseñanza en sí misma y en el vínculo afectivo con los alumnos, algunos docentes citaron dentro de los cuestionarios realizados como principal fuente de satisfacción el cumplimiento de la tarea y los logros pedagógicos de los estudiantes, existe una tendencia marcada que ubica el logro de los objetivos previstos de aprendizaje, de formación de los alumnos como una de las experiencias más positivas de la profesión (Ferreiro, 2002).

El reconocimiento social también es un rasgo de satisfacción laboral identificado por los maestros, lo que adquiere mucha significación por el poco prestigio que suele tener la docencia, la consideración por parte de los padres y autoridades es poca por eso cuando ocurre ésta es valorada por los docentes, existe una necesidad de que el trabajo sea reconocido por otros, en particular por los directores y los padres de familia de tal manera que resulta congruente con la manera en la que muchos docentes definen su identidad a partir de una visión vocacional ya que la vocación es entendida o definida como uno de los pilares

hacia el éxito en la profesión elegida de ahí que relacionen sus logros con el rendimiento y aprendizaje, .

Para el trabajo en el aula el docente tiene que haber desarrollado las habilidades necesarias para el trabajo con los alumnos, esto consiste en proporcionar un entorno de aprendizaje. Tiene que haber una combinación de familiaridad que encaje correctamente con la etapa de aprendizaje que ha alcanzado el alumno. En cuanto al trabajo y motivación que el maestro puede darle a su alumno destaca el utilizar material atractivo, por ejemplo utilizar materiales auditivos, ordenadores donde el niño interactúe de una manera dinámica propiciando el aprendizaje.

El conocimiento que necesita el maestro para ser un buen maestro y sus propias fortalezas y debilidades y el estilo de enseñanza preferente. Este tipo de autoconocimiento es un requisito esencial para la buena enseñanza, especialmente en la escuela primaria (Flórez, 1999).

## **2.2. Características del trabajo docente**

Un buen trabajo docente debe tener cualidades tanto características como rasgos personales, independientemente de su calificación y preparación profesional deberán de acercarse a un perfil personal para llegar a ser un buen docente especialmente cuando los educados serán niños de primaria los rasgos y características que son importantes los he marcado a continuación (Flórez, 2001).

Cordialidad y cercanía. - En primer lugar y si planeamos el papel del maestro incluso desde su primer encuentro con los que van a ser sus alumnos, este ha de ser cordial, cercano y lo más simpático posible. No hay que olvidar que se va a encontrar con diferentes niños.

Entereza y autoridad. - Sin desmerecer las anteriores características mencionadas y el necesario equilibrio con ellas, queremos destacar la

entereza y más aún la autoridad que ha de saber tener el maestro por muy dura que suene la palabra. Especialmente, si la contraponemos con la simpatía, el maestro ha de evitar “pecar” de esta en exceso por la facilidad que tiene los niños para perder el interés en clase. El respeto que va a ser necesario en la educación global de los niños tiene que mantenerse siempre referente por parte del docente, y aunque este habrá de ser mutuo, será el maestro, y para ello tendrá que saber mantenerse firme cuando sea necesario y cuando la distinción de su rol corra peligro por supuesto siempre lejos de cualquier signo de violencia (Thomas, 2002).

Paciencia. - El maestro ha de ser paciente, una de las bases de la educación actual es que no hay dos niños iguales, sus ritmos de trabajo, sus comportamientos en clase y todos los factores externos que puedan afectar a su aprendizaje, provocan lógicos cambios de fases cuantas necesidades temporales de aprendizaje de cada uno. Unos necesitan más tiempo que otros menos para hacer las tareas y comprender lo visto en clase. (Thomas, 2002).

Entusiasmo y entrega. - El maestro debe mostrar entusiasmo y entrega en su trabajo diario porque su materia de trabajo es lo más sensible del mundo, los niños acreedores de todo esfuerzo necesario por su parte. Si su maestro tiene vocación su profesión le entusiasmará y se entregará al máximo y como se menciona la paciencia no será algo que tenga que formar artificialmente por que estará cumpliendo una función que lleva. Los maestros no hacen un trabajo rutinario que puedan desarrollar fríamente sin humildad y sin pasión, ni siquiera basta con entusiasmo se sienta por dentro porque tienen que transmitir. Los alumnos en este caso deben de ser consientes en todo momento de que se les está tomando en serio y de que el maestro no está simplemente cumpliendo en horario y deseando terminar su trabajo por irse pronto a casa.

Humildad. - Anteriormente hablábamos de respeto y autoridad, es evidente que se van a dar de momentos donde estos rasgos son muy necesarios, como ya hemos visto. Pero al igual que contraponía dichos

rasgos con la simpatía para mantener un equilibrio correcto también hay que saber ser humildes cuando sean pertinentes. La humildad puede ser hasta positiva para mantener el respeto y la autoridad por que aumentará la confianza de los niños en su maestro como referente en su aula que también es humano y suele equivocarse.

Facilidad de comunicación. - El maestro debe obtener lo que coloquialmente llamamos Don de palabra no hay que llevar proceso comunicativo que se establecerá cada día en el aula, el desempeñará la mayor parte de las veces el papel de “emisor” pero también será “receptor” y recibirá constantes respuestas que sobre todo en los primeros cursos de los niños no siempre estarán claras a veces incluso serán tremendamente confusas y él las debe saber interpretar. Igualmente, las reuniones y participaciones en los equipos docentes del colegio, donde tendrá que participar, actualmente serán otro campo de batalla donde tendrá que mostrar una adecuada fluidez verbal (Thomas, 2002).

Creatividad y decisión. - El maestro se va encontrar a menudo con situaciones con las que los recursos establecidos o habituales no serán capaces de encontrar soluciones rápidas o eficaces es aquí donde su creatividad también le resulta muy útil a la hora de hacer planteamientos didácticos, novedosos e interesantes o en este caso estaríamos hablando de la aplicación de la creatividad a su perfil profesional.

Ser abierto y reflexivo. - Es aquí donde el maestro va hacer el receptor de ideas creativas a veces aparentemente disparatadas, pero no por ellos falta de interés. De la misma forma en su relación directa con sus alumnos muchas veces recibirá respuestas ambiguas, pero no del todo imprecisas que tendrá que saber valorar en función del contacto y la situación personal de los niños.

Capacidad del trabajo. - Romper con el tópico de que el trabajo del maestro es una tarea fácil aun durante las tareas individuales de los alumnos requiere de nuestra observación y apoyo. En base a nuestro

trabajo se requiere como el docente debe de enriquecer una buena explicación, corregir ejercicios, planificar la siguiente clase.

Capacidad investigadora. - En esta formación continua en que se debe implicar el maestro, ya que él puede jugar un papel directo y protagonista en cuanto a su propia capacidad.

Habilidad manual. - La habilidad manual es mucho más importante para formación integral de los niños de lo que se pueda suponer.

Capacidad de organización y planificación. - Es desde el punto de vista de lo que se pretende transmitir a los alumnos.

Observador y orientador. -El maestro tendrá que estar preparado para facilitar la comunicación interpersonal tanto la suya propia con los alumnos, como la de los alumnos entre si y es aquí donde el maestro va a tener que saber observar y ser perspicaz.

Capacidad de evaluación. - Es aquí donde el trabajo se ha hecho o se va haciendo cada día y toca evaluar los contenidos.

Motivador. - El maestro debe ser y saber motivar a los niños especialmente si los resultados no son buenos la motivación al igual que la evaluación deben de ser continuas al maestro debe buscar los argumentos necesarios para que lo niños vayan motivados todos los días.

Responsabilidad. - Un maestro responsable sabrá que tiene que ser puntual, paciente, se entusiasma con su trabajo se forma continuamente, se preocupa constantemente de motivar a sus alumnos y de evaluarlos con la cabeza y corazón buscando lo mejor para cada uno de ellos.

Observando la historia de la docencia, podremos distinguir los siguientes tres enfoques de la práctica docente, destacándolos, así como relevantes e importantes:

Tradicional.- Defiende un sistema en el cual los futuros docentes se formen a nivel teórico durante unos años y que, finalmente, se aventuren a poner en práctica sus conocimientos frente a una clase real, bajo la supervisión de un experto. En otras palabras, considera que existe una sola manera de llevar a cabo el trabajo de un maestro, que no debe verse afectada por su instinto o por decisiones espontáneas.

Constructivista.- Ante ciertas situaciones inesperadas, los docentes deben poder actuar según su propio criterio, utilizando sus conocimientos para tomar las decisiones más benéficas para sus alumnos, pero sin olvidar que se trata de personas, de seres con necesidades y trasfondos individuales, y no de variables.

Constructivista-crítico. Este enfoque representa un verdadero quiebre con el tradicional, ya que invita a los docentes no sólo a pensar antes de pasar a la práctica, sino a reflexionar luego de haberlo hecho para evaluarse a sí mismos y darse la posibilidad de mejorar, de elaborar nuevas y más adecuadas técnicas de trabajo. Los docentes deben convertirse en auténticos investigadores dentro del aula, para construir y moldear a cada paso su propio conocimiento (Flores, 1999).

La construcción de la identidad profesional que se inicia en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional no surge automáticamente como resultado de un título profesional sin en cambio es preciso construirla, esto requiere de un proceso individual y colectivo de naturaleza compleja y dinámica lo que lleva a la configuración de representaciones subjetivas acerca de la profesión docente.

La identidad profesional docente se trata de una construcción referida a la historia que vamos haciendo día con día en el aula de tal manera que sus características sociales son de forma colectiva vinculada al contexto en el cual el maestro trabaja , su identidad concibe como la “definición de sí mismo de tal manera la identidad docente es una



construcción dinámica y continua, a la vez social e individual, resultado de diversos procesos de socialización entendidos como procesos biográficos y relacionales, vinculados a un contexto social e histórico (Flórez, 1999).

De acuerdo a lo anterior, hago referencia hacia la crisis de la identidad docente ya que surge desde una tensión entre el profesor ideal y el profesor real, entre lo que se espera que sea y realice y lo que efectivamente es y puede hacer. Para responder a las nuevas exigencias del sistema educativo se necesitan mayores habilidades, competencias y compromisos cada vez más complejos.

Las nuevas demandas y conocimientos sociales inciden en la demanda de una redefinición del trabajo del docente, de su formación y de su desarrollo profesional los roles que tradicionalmente han asumido los docentes, enseñando de manera conservadora un currículum caracterizado por contenidos académicos hoy son inadecuados. A los alumnos les llega la información por múltiples vías, la televisión, la radio, Internet, los docentes no pueden permanecer al margen de estos nuevos modos de construcción de la realidad cotidiana (Thomas, 2002).

Es necesario en consecuencia lograr prácticas profesionales de trabajo docente. Obviamente que la crisis de identidad del profesorado, al igual que en el caso de otras profesiones, va unida a la crisis de la sociedad y específicamente a la crisis de la escuela la crisis de identidad por la que transitan muchos maestros y profesores, se inscribe en un cuadro más general de transformaciones sociales y de las mutaciones de las sociedades modernas. Así como las demandas sociales y educativas, cambiaron el escenario de acción docente y provocaron reformulaciones diversas del ejercicio profesional es en la formación inicial donde aparece la primera crisis de identidad, esta abarca tanto a futuros maestros como profesores aunque tiene aspectos específicos según el nivel básico y medio superior. Así por ejemplo en el caso del profesorado de primaria, la crisis se vincula con la tensión entre la formación disciplinar y la pedagógica.

## 2.3 Marcos del trabajo docente

Ahora cabe mencionar que el marco del buen desempeño docente supone que los profesionales que se desempeñan en las aulas, antes que nada, son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes que, para lograr la buena enseñanza, los docentes se involucran como personas en la tarea, con todas sus capacidades y sus valores, de otra manera no lograrían la interrelación empática con sus alumnos, que hace insustituible la tarea docente. (Roeders, 1997).

Este Marco reconoce la complejidad de los procesos de enseñanza y los variados contextos culturales en que éstos ocurren, tomando en cuenta las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias por parte de los docentes, tanto en materias a ser aprendidas como en estrategias para enseñarlas; la generación de ambientes propicios para el aprendizaje de todos sus alumnos; como la responsabilidad de los docentes sobre el mejoramiento de los logros estudiantiles.

El Marco busca representar todas las responsabilidades de un profesor en el desarrollo de su trabajo diario, tanto las que asume en el aula como en la escuela y su comunidad, que contribuyen significativamente al éxito de un profesor con sus alumnos un marco socialmente compartido que permita a cada docente y a la profesión en su conjunto enfocar sus esfuerzos de mejoramiento, asumir la riqueza de la profesión docente, mirarse a sí mismos, evaluar su desempeño y potenciar su desarrollo profesional, para mejorar la calidad de la educación.

El diseño de los criterios muestra los elementos específicos en los que deben centrarse los profesores. El hilo conductor o unificador que recorre todo el marco consiste en involucrar a todos los alumnos en el aprendizaje de contenidos importantes, todos los criterios del Marco están orientados a servir a este propósito básico. Las preguntas básicas que recorren el conjunto del marco son: ¿Qué es necesario

saber? ¿Qué es necesario saber hacer? y ¿Cuándo bien se debe hacer? o ¿Cuánto bien se está haciendo? (Roeders, 1997).

La preparación de la enseñanza tiene siempre criterios de dominio los cuales se refieren, a la comprensión de las disciplinas que enseña y de los conocimientos, competencias y herramientas pedagógicas que faciliten una adecuada mediación entre los contenidos, los estudiantes y el respectivo contexto de aprendizaje. Sin embargo, ni el dominio de la disciplina ni las competencias pedagógicas son suficientes para lograr aprendizajes de calidad; los profesores no enseñan su disciplina en el vacío, la enseñan a alumnos determinados y en contextos específicos, cuyas condiciones y particularidades deben ser consideradas al momento de del proceso de enseñanza-aprendizaje, (Rodríguez, y Ramírez, 2004).

El docente, basándose en sus competencias pedagógicas, en el conocimiento de sus alumnos y en el dominio de los contenidos que enseña, diseña, selecciona y organiza estrategias de enseñanza que otorgan sentido a los contenidos presentados; y, estrategias de evaluación que permitan apreciar el logro de los aprendizajes de los alumnos y retroalimentar sus propias prácticas.

De este modo, los desempeños de un docente respecto a este dominio, se demuestran principalmente a través de las planificaciones y en los efectos de éstas, en el desarrollo del proceso de enseñanza y de aprendizaje en el aula. La creación de un ambiente propicio para el aprendizaje. Este dominio se refiere al entorno del aprendizaje en su sentido más amplio; es decir al ambiente y clima que genera el docente, en el cual tienen lugar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Este dominio adquiere relevancia, en cuanto se sabe que la calidad de los aprendizajes de los alumnos depende en gran medida de los componentes sociales, afectivos y materiales del aprendizaje, (Rodríguez y Ramírez, 2004).

En tal sentido, las expectativas del profesor/a sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus alumnos adquieren especial

importancia, así como su tendencia a destacar y apoyarse en sus fortalezas, más que en sus debilidades, considerando y valorizando sus características, intereses y preocupaciones particulares y su potencial intelectual y humano. Dentro de este dominio, se destaca el carácter de las interacciones que ocurren en el aula, tanto entre docentes y estudiantes, como de los alumnos entre sí. Los aprendizajes son favorecidos cuando ocurren en un clima de confianza, aceptación, equidad y respeto entre las personas y cuando se establecen y mantienen normas constructivas de comportamiento.

También contribuye en este sentido la creación de un espacio de aprendizaje organizado y enriquecido, que invite a indagar, a compartir y a aprender. Las habilidades involucradas, en este dominio se demuestran principalmente en la existencia de un ambiente estimulante y un profundo compromiso del profesor con los aprendizajes y el desarrollo de sus estudiantes, (Berk, 1999).

Por otro lado, es importante destacar la enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes. En este dominio se ponen en juego todos los aspectos involucrados en el proceso de enseñanza que posibilitan el compromiso real de los alumnos/as con sus aprendizajes.

Su importancia radica en el hecho de que los criterios que lo componen apuntan a la misión primaria de la escuela, generar oportunidades de aprendizaje y desarrollo para todos sus estudiantes especial relevancia adquieren en este ámbito las habilidades del profesor para organizar situaciones interesantes y productivas que aprovechen el tiempo para el aprendizaje en forma efectiva y favorezcan la indagación, la interacción y la socialización de los aprendizajes al mismo tiempo, estas situaciones deben considerar los saberes e intereses de los estudiantes y proporcionarles recursos adecuados y apoyos pertinentes.

Para lograr que los alumnos participen activamente en las actividades de la clase se requiere también que el profesor se involucre como persona y explicita y comparta con los estudiantes los objetivos de

aprendizaje y los procedimientos que se pondrán en juego, dentro de este dominio también se destaca la necesidad de que el profesor monitoree en forma permanente los aprendizajes, con el fin de retroalimentar sus propias prácticas, ajustándolas a las necesidades detectadas en sus alumnos las responsabilidades profesionales.

Los elementos que componen este dominio están asociados a las responsabilidades profesionales del profesor en cuanto su principal propósito y compromiso es contribuir a que todos los alumnos aprendan, para ello, él reflexiona consciente y sistemáticamente sobre su práctica y la reformula, contribuyendo a garantizar una educación de calidad para todos los estudiantes.

La responsabilidad profesional también implica la conciencia del docente sobre las propias necesidades de aprendizaje, así como su compromiso y participación en el proyecto educativo del establecimiento y en las políticas nacionales de educación. Lograr un trabajo docente que van más allá del trabajo de aula y que involucran, primeramente, la propia relación con su profesión, pero también, la relación con sus pares, con el establecimiento, con la comunidad y el sistema educativo (Beerck, 1999).

El compromiso del profesor con el aprendizaje de todos sus alumnos implica, por una parte, evaluar sus procesos de aprendizaje con el fin de comprenderlos, descubrir sus dificultades, ayudarlos a superarlas y considerar el efecto que ejercen sus propias estrategias de trabajo en los logros de los estudiantes. Por otra parte, también implica formar parte constructiva del entorno donde se trabaja, compartir y aprender de sus colegas y con ellos; relacionarse con las familias de los alumnos y otros miembros de la comunidad; sentirse un aprendiz permanente y un integrante del sistema nacional de educación, (Rodríguez, 2004).

## **2.4 Características que generan el mal trabajo docente.**

Respecto al tema no hay disponible un modelo teórico específico que aglutine y ofrezca viabilidad a las diferentes orientaciones y a los respectivos resultados empíricos que de estas orientaciones se derivan. Existen acercamientos psicoanalíticos, y otros provienen de una óptica humanista.

Básicamente, cuando se habla de malestar docente o por que produce un mal trabajo se hace referencia a un fenómeno que afecta a una buena parte del profesorado y que se origina en respuesta a una serie de factores o acontecimientos negativos que aquejan a dicho profesorado en el marco educativo. Tal respuesta vendría precedida de un estilo atributivo pesimista que sería el responsable del incremento de los índices de estrés laboral y ansiedad que exhiben los docentes afectados.

Para saber que produce el mal trabajo docente, primero deberíamos saber que le causa malestar presenta una amplia repercusión debido a varias razones, afecta a la mayoría de docentes y origina un perjuicio en la calidad del servicio educativo ofertado, produciendo consecuencias individuales y organizacionales importantes.

Si hablamos de los factores que inducen a la aparición de los síntomas del malestar docente es necesario atender tanto a las variables individuales las primeras funcionan como moduladoras de las posibles respuestas que los profesores puedan emitir ante determinadas situaciones amenazantes, ya que como sabemos los docentes no afrontan los conflictos y por tanto ante un mismo evento negativo la intensidad y orientación de la respuesta puede variar. (Rodríguez, Ramirez, 2004).

Dentro de las variables individuales es importante atender a todas aquellas que más atención han recibido sobre el tema: género, edad, mantener pareja estable, ciclo educativo, experiencia, titularidad del

centro educativo y algunos componentes de la personalidad como perfeccionismo y autoeficacia.

No obstante, como a continuación se hará mención, no suele haber acuerdo sobre el papel que juegan algunas de estas variables individuales en el desarrollo de la sintomatología específica del malestar docente.

De este modo las mujeres docentes, comparadas con los varones docentes, presentan un menor nivel de estrés, tomando como referencia la edad de las profesoras, han encontrado una relación directa. Otro aspecto importante a añadir es la titularidad del centro educativo donde se imparte clase. Los docentes con características de personalidad tales como gran carisma, idealismo, perfeccionismo y búsqueda de metas son menos susceptibles a desarrollar un mal trabajo dentro del aula (Ramírez, 2004).

Hay que tener en cuenta que el docente tiene diferentes características que generan un mal trabajo docente como su labor docente,: excesivo trabajo, multiplicidad de demandas, ambigüedad y conflictos del papel a desempeñar, así como insuficiencia de recursos, burocracia, escasa autonomía en la toma de decisiones, indisciplina de los alumnos e interacción con ellos, la sobrecarga de trabajo administrativo, considerando que el comportamiento hostil de los alumnos representa un papel fundamental en el origen y desarrollo del malestar docente.

Se desprende que los aspectos que conducen a los profesores de primaria a sufrir una desmotivación e incluso la posibilidad de abandonar la profesión son: la falta de disciplina, pobres actitudes en los alumnos, pérdida de respeto de la comunidad hacia el docente (padres, estudiantes y administración), inadecuadas condiciones de trabajo, exiguas retribuciones, escasa efectividad en el trabajo, aburrimiento debido a la rutina, así como estrés y frustración, poca participación en la toma de decisiones, escaso apoyo de los padres para lograr la comprensión de los contenidos, el factor tiempo debido a que son pocas las horas que ellos están en la escuela y no logran gran

aprendizaje con sus alumnos, insuficiente preparación universitaria, exceso de trabajo y escasas retribuciones (Rodríguez, Ramírez, 2004).

Algunas dificultades propias de la tarea de enseñanza-son la práctica de la enseñanza individualizada, programaciones, temporalización de las actividades, evaluación de los alumnos, despertar y mantener el interés de los alumnos, conocimiento de la materia a enseñar y metodología correspondiente. Problemas derivados de la interacción profesor-alumno: el incumplimiento de las normas por parte de los alumnos, actitudes negativas hacia el aprendizaje, adaptación a las características individuales de los alumnos y la rutina de clase.

Consecuencias de la percepción de inadecuación del profesor para lograr los objetivos: conservar el equilibrio personal y cumplir con aquello que los alumnos esperan del profesor.

Las que emergen debido a la ansiedad de expectación: la falta de tiempo para preparar las clases, para aplicar los conocimientos de forma satisfactoria, mantener una comunicación fluida con los alumnos y descansar del trabajo diario.

Por otra parte, los factores relacionados con el “contexto pedagógico” serían: la función de inspección, condiciones laborales y retribuciones, insuficiencia de material, recursos e instalaciones, organización escolar, relaciones con padres y otros profesores.

Según Esteve (1995), algunos de los componentes provenientes del ámbito social que producen malestar docente serían: los problemas sociales que porta el alumnado, el deterioro de la imagen social del docente, la continua necesidad de actualización del profesor, el aumento imparable de exigencias sobre el docente (científicas, técnicas, culturales, pedagógicas, psicológicas y sociales), la inhibición educativa de la institución familiar, la dificultad para trasladar al aula las nuevas tecnologías de la información, el cuestionamiento permanente de cualquier línea de trabajo que pueda seguir un profesor, la carencia de expectativas laborales en los alumnos, la escasez de recursos,



deficientes condiciones de trabajo y las agresiones verbales, físicas y psicológicas contra el profesorado.

El estrés laboral ha ido adquiriendo un progresivo protagonismo entre los síntomas del malestar docente, es por lo que se le va a dedicar una especial atención para comenzar, es razonable argumentar que el estrés laboral afecta a todas las profesiones, por lo que hasta ahora se conoce, suele ser más invasivo en ocupaciones y servicios basados en las relaciones humanas como es el caso de la educación.

Dentro de las diferentes profesiones que tienen por objeto ofrecer servicios públicos asistenciales, algunos síntomas propios son su insatisfacción con el trabajo, negativismo, aburrimiento, falta de preparación, irritabilidad, frecuentes enfermedades, afección de la memoria, cansancio y depresión (Eastman, 1996).

Esto interfiere en la vida física, intelectual, social, emocional y del docente y logra que ellos se vean incapaz de enfrentarse de forma eficaz a las continuas agresiones de los factores estresantes, dando como resultado una pérdida de energía, reducción de la capacidad han resaltado el debilitamiento global de la salud mental del profesorado: afección de las relaciones personales, hostilidad, comportamientos compulsivos, ansiedad, depresión.

Cabe señalar que el estrés laboral afecta más a los profesores que trabajan con alumnos de educación primaria también en mayor medida a los profesores que a los directores, el estrés origina, aunque no siempre, la ansiedad, si ésta es considerada en lo que respecta a su dimensión comportamental y biológica. La ansiedad desencadena el estrés si tomamos como referencia la dimensión cognitiva, intencional y subjetiva de dicha ansiedad.

Si buscamos una solución a todos estos factores que producen el mal trabajo docente encontraremos estrategias cognitivas con diferentes técnicas que se vienen aplicando con cierto éxito para combatir los síntomas del malestar docente, tales como el estrés, auto

instrucciones, la solución de problemas mediante autocontrol, tratamientos cognitivos combinados con musicoterapia etc.

Aunque las atribuciones de los docentes han sido analizadas en diferentes trabajos, hasta el momento no se ha logrado dar una solución a estos problemas, solo encontramos recomendaciones como mantener expectativas realistas sobre los alumnos, la organización del espacio, el tiempo, el material, unas adecuadas condiciones físicas y el mantenimiento de unas relaciones humanas fluidas son muy recomendables, no llevar demasiado trabajo a casa, no prestarse a más requerimientos de los que se puedan asumir, cambiar de nivel o centro educativo y dedicar tiempo para uno mismo son considerados por aspectos importante, que el docente sepa distinguir nítidamente entre lo que se puede cambiar y aquello que no es factible modificar es necesaria la comunicación entre los profesores.

Después de toda la información que se ha ido analizando a lo largo del presente capítulo, se percibe que existe un fenómeno de gran trascendencia individual y social, de temas, dinámica y abordaje del problema, las características de un mal maestro, muestran que éste se define, generalmente, más por la ausencia de características positivas que por la presencia de características negativas. Son muy pocas las características que son propias de un mal maestro la desorganización y la dificultad para transmitir sus conocimientos, o falta de comunicación adecuada son características mencionadas, entre las cuáles podemos encontrar la impaciencia y el incumplimiento.

Los malos docentes evidencian los fracasos de los alumnos exponer al alumno por sus errores o fracasos frente a los demás compañeros es ridiculizarlo, y con esto lograrán que el alumno se retraiga y no se animé a seguir participando en clase.

Generan miedo al alumno que se equivoca los errores son fundamentales en el proceso de aprendizaje, y los docentes que “castigan” o juzgan a sus alumnos cuando éstos se equivocan les generarán miedo y provocarán que no se animen más a exponer sus

conocimientos, lo que derivará en que se queden con muchas dudas y conceptos errados.

Los malos docentes no tienen en cuenta las participaciones de los alumnos, las riendas de la clase y no permitir que los alumnos intervengan es una característica típica de un mal docente, utilizando argumentos tales como que no se pueden detener en tal punto (que el alumno quiere exponer o indagar) porque se retrasarán en el programa académico.

Los malos docentes solo evalúan el resultado final solamente dan importancia al resultado final de las pruebas de sus alumnos, pero no se detienen a evaluar si han intentado mejorar mediante actividades como la participación en clase o cualquier tipo de actitud que el alumno haya tomado para mejorar su desempeño.

Los malos docentes culpan a los alumnos por los malos resultados en determinada prueba al 90% de la clase fue mal, pero el docente insiste que esto se debe a la falta de interés en los alumnos por la materia; no evaluando jamás su rol ni su responsabilidad en esto.

Los malos docentes no se animan a innovar las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TICs) y todo lo que tenga que ver con las posibilidades educativas que ofrece internet no están dentro de la órbita de recursos a considerar entre los malos docentes. Ellos prefieren no confiar en estos dispositivos y se pierden y obligan a los alumnos a perder todas las posibilidades y recursos que ofrece Internet.

Los malos docentes mantienen distancia con sus alumnos porque consideran que esto provocará que estos le pierdan el respeto o lo dejen de ver como la autoridad. Sin embargo, los docentes que logran relacionarse con sus alumnos son los más respetados queridos, y logran influenciar de manera positiva en éstos por el resto de su vida (Reeve, 2000).

### **CAPITULO III**

## **CONTEXTUALIZACION DE LA ESCUELA PRIMARIA ADOLFO RUIZ CORTINES TURNO VESPERTINO PARA DESARROLLAR TÉCNICAS PEDAGÓGICAS MOTIVACIONALES A TRAVÉS DEL DOCENTE**

### **3.1 Estudio de la escuela**

La descripción del establecimiento escolar y su ambiente elegido está ubicada en Juchitepec de Mariano Riva Palacio, perteneciente al Estado de México, y lleva el nombre del ex presidente y pedagogo Adolfo Ruiz Cortines. Clave del Centro de Trabajo 15EPR1891E, Turno vespertino, ubicada en calle Everardo González; responsable Secretaria de Educación del Gobierno del Estado núm. 101, código postal: 56860, el nombre del director académico es Antonio Enrique Pineda Bernal.

Consta de una población estudiantil de alrededor de 143 alumnos, con características socioeconómicas principalmente de clase media baja y funciona en dos turnos (matutino y vespertino).

Respecto a las características del alumnado que concurre al establecimiento escolar es mayoritariamente femenino, observando una poca concurrencia varonil.

La observación de clase se ha efectuado en un 4° Año, el aula donde se desarrolla la clase, posee características que indican que no se cuenta con las herramientas necesarias para desarrollar ambientes de trabajo. Los pizarrones poseen características provisionales, con marcadores que ya son poco visibles. Posee un gran ventanal que abarca prácticamente la totalidad del largo del aula, el cual da vista hacia el interior, la puerta de ingreso al aula es de fierro, observándose que no posee pintura reciente.

El mobiliario está constituido por mesas de diferentes diseños y estilos integrales de a dos, integrales de a uno con taburete y asiento en una sola pieza y mesas de a dos con sillas individuales, donde todos denotan la acción de deterioro del tiempo y de los alumnos, a través de un gran número de inscripciones, rayones y dibujos.

El espacio destinado al docente está constituido por una mesa de reducidas dimensiones y una silla, situada al frente del aula.

Los profesores de la escuela primaria Adolfo Ruiz Cortines T.V. en su mayoría son docentes de 45 años en adelante y llevan impartiendo más de diez años dentro de la institución, la mayoría imparte clases en escuelas cercanas cumpliendo con un doble turno, por lo cual ellos se encuentran cansados y con un mal estado de ánimo .

Con anterioridad la escuela mantuvo una alta matrícula estudiantil, sus aulas en su mayoría se encontraban en condiciones óptimas para el desarrollo académico, los padres de familia contribuían a las mejoras haciendo labores en faenas que apoyaban a mantener los espacios verdes en buenas condiciones.

La decadencia de la primaria surge a partir de que autoridades del turno matutino gestionan desayunador y sanitarios nuevos y deciden mantenerlos solo para uso de los alumnos del turno matutino lo que ocasiona gran molestia en los padres de familia del TV, con ello llevándose a algunos alumnos de la escuela a primarias del mismo municipio.

Más tarde la matrícula académica va disminuyendo en función a los escasos servicios que presta, los maestros en la actualidad siguen siendo los mismos en su mayoría, así como el director que preside la institución, se observa una educación tradicional a raíz del rezago profesional del docente esto a causa de la poca motivación que el presenta y de la poca relevancia y atención que la escuela como infraestructura ha tenido, vemos una escuela caída y con un porcentaje por debajo del 50% que presenta el turno matutino.

Algunos padres de familia de la población comentan que el hecho por el cual sus hijos no estudian en la escuela es porque los profesores no logran dar los contenidos ni logran un aprendizaje significativo en ellos, echo por el cual es para ellos de mayor importancia llevarlos a otra escuela a pesar de la lejanía que la escuela pueda tener.

### **3.1.1 Diagnóstico de la falta de motivación**

El presente cuestionario se entregó a cada uno de los seis docentes de la institución para conocer su labor y así valorar su grado de motivación.

#### Características del trabajo del docente

**1** En su centro educativo se dan reuniones a inicios del año escolar entre docentes del mismo nivel con el objetivo de: (Puede marcar varias opciones)

1.  Coordinar los contenidos que se desarrollarán
2.  Informarse acerca de la condición académica del grupo que recibe
3.  Coordinar la participación en actividades como concursos, olimpiadas y/u otros
4.  Informarse con respecto a los estudiantes que presentan problemas de conducta, rendimiento académico u otro
5.  No se realiza ninguna reunión inicial

**2** Realizada o no esta reunión inicial, con qué frecuencia se dan otras en el transcurso del año que tengan alguna de las siguientes finalidades.

1.  Mensual Bimestral Semestral No se da
2.  Nivel de avance de los contenidos
3.  Aclarar dudas e inquietudes acerca de su labor docente
4.  Presentar situaciones o casos de algún estudiante
5.  Programar jornadas de perfeccionamiento
6.  Coordinar el desarrollo de alguna actividad especial del nivel

**3** Al inicio del año escolar, identifica los aprendizajes previos de sus estudiantes con: (puede marcar varias opciones)

1.  Preguntas orales al grupo
2.  Ejercicio escrito individual
3.  Ejercicio escrito en grupo
4.  No se realiza

**4** Cuáles de las siguientes técnicas es la más utilizada por usted en el salón de clases

1.  Expositiva
2.  Juegos didácticos
3.  Dictado
4.  Debates
5.  Trabajo en grupos
6.  Mapas conceptuales
7.  Cuestionarios
8.  Explicación de textos escritos
9.  Trabajos de investigación
10.  Composiciones
11.  Murales
12.  Otros \_\_\_\_\_

**5** Señale si complementa el desarrollo de los contenidos del programa curricular con otras actividades como las que se listan a continuación

1.  Visita a museos
2.  Asistencia a ferias educativas
3.  Asistencia a ferias culturales
4.  Realización de investigación
5.  Giras ecológicas o ambientales
6.  Participación de los estudiantes en actividades de la comunidad
7.  Otras: \_\_\_\_\_

**6** En cuáles de los siguientes aspectos considera usted que necesita más reforzamiento para su labor docente

1.  Planeamiento didáctico
2.  Evaluación de los aprendizajes

- 3. ( ) Metodologías y estrategias didácticas específicas para la asignatura
- 4. ( ) Manejo de las emociones

**7** ¿Con qué frecuencia recibe usted la visita del director o subdirector y del Supervisor para realizar la supervisión de su labor docente?

- 1 ( ) Una vez al mes
- 2 ( ) Dos veces al mes
- 3 ( ) Más de dos veces al mes
- 4 ( ) Una vez por bimestre
- 5 ( ) Dos veces por bimestre
- 6 ( ) Más de dos veces por bimestre
- 7 ( ) Dos veces al año
- 8 ( ) Tres veces al año
- 9 ( ) No hay visitas

**8**Cuál de las siguientes acciones realiza usted con más frecuencia en sus estudiantes para la atención de las deficiencias escolares o bajo rendimiento. (Puede marcar varias opciones)

- 1. ( ) Reforzamiento
- 2. ( ) Nivelación
- 3. ( ) Adecuaciones curriculares
- 4. ( ) Otras: \_\_\_\_\_

**9** Desarrolla usted tareas de nivelación o reforzamiento con los estudiantes que presentan bajo rendimiento (Seleccionar 2 alternativas)

- 1. ( ) Cuando tiene oportunidad de hacerlo
- 2. ( ) Cuando el horario se lo permite
- 3. ( ) Sólo cuando el bajo rendimiento es muy acentuado
- 4. ( ) Casi siempre lo hace

**10** ¿Cuál es el promedio de frecuencias de visita de los padres de familia al salón de clases para conocer el avance escolar de sus estudiantes?

- 1. ( ) Una vez al mes
- 2. ( ) Más de una vez al mes
- 3. ( ) Una vez por bimestre
- 4. ( ) Más de dos veces por bimestre
- 5. ( ) Sólo al recibir boletines



6. ( ) Casi no visitan

**11** ¿Cómo considera, en términos generales, el apoyo de los padres de familia en casa para la realización de las tareas escolares o el estudio?

1. ( ) Muy bueno
2. ( ) Bueno
3. ( ) Regular
4. ( ) Deficiente
5. ( ) No se da

La presente lista de cotejo se entregó a cada uno de los seis docentes de la institución para conocer su factor de motivación.

Nota: (S) Siempre, (CS) casi siempre; (AV) Algunas Veces; (CN) casi nunca y (N) nunca

	S	CS	AV	CN	N
1. Considera que es fundamental el reconocimiento de su labor profesional					
2. El reconocimiento a su labor profesional es necesario para su autorrealización.					
3. Su trabajo es reconocido por sus superiores inmediatos					
4. Se propone nuevas metas para llegar a ser lo que usted anhela					
5. Considera que tiene que fijarse metas a mediano y largo plazo relacionadas con sus aspiraciones profesionales					
6. Se traza proyectos profesionales con el fin de crecer como persona en beneficio de la Escuela.					
7. Tiene interés por ampliar conocimientos relacionados con su trabajo.					
8. La Escuela promueve la capacitación en su Especialidad para el ejercicio de sus labores					

9. Es autónomo en la toma de decisiones en el ejercicio de sus funciones					
10. Su cargo o puesto de trabajo le permite llevar a cabo toma de decisiones e iniciativas					
11. Se esmera para que sus labores de rutina, queden bien realizadas					
12. Desempeña tareas monótonas y poco interesantes					
13. Siente agrado por las funciones que ejerce como Personal Académico					
14.-Mantiene relaciones interpersonales satisfactorias con sus compañeros de trabajo					
15. Mantiene relaciones interpersonales satisfactorias con los Coordinadores de la escuela.					
16.- Considera que las Condiciones físicas y ambientales de trabajo son agradables					
17. Considera que el espacio físico de su área, es idóneo para el ejercicio de su desempeño laboral					
18. Le parece que el mobiliario que utiliza en su área es idóneo para sus labores					
19. Se encuentra a gusto con la infraestructura de la Institución					
20.-Ocuparía un cargo de mayor responsabilidad por el mismo sueldo que percibe en su cargo actual					
21. Considera que el salario que percibe por su cargo es justo					
22.- Considera que el supervisor de la zona escolar supervisa las labores del Centro Local con eficiencia					
23.- Desearía ocupar algún cargo importante con el fin de lograr una posición jerárquica más alta					
24.-Siente seguridad laboral en el desempeño de sus funciones					

### 3.1.2 Gráficas

#### Factores Motivantes. Indicador: Reconocimiento.

1. Considera que es fundamental el reconocimiento de su labor profesional
2. El reconocimiento a su labor profesional es necesario para su autorrealización.
3. Su trabajo es reconocido por sus superiores inmediatos



Un 55,78% de los encuestados consideraron que siempre es fundamental el reconocimiento de su labor profesional, es decir, para los sujetos de estudio es importante recibir un estímulo por la labor desempeñada.

Finalmente, los resultados reflejan que no hay reconocimiento en los docentes por los supervisores directos, lo cual incide directamente en la motivación de los sujetos de estudio, ya que éstos requieren que sus labores sean reconocidas. De acuerdo con esto, se sugiere a los directivos, que formulen estrategias adecuadas para satisfacer la carencia encontrada, a través de una evaluación del desempeño del docente, lo cual permite saber si se están ejerciendo bien o mal las tareas, por otro lado se motiva a los trabajadores a cumplir con los

objetivos trazados por la organización, a través del fomento de un sistema de reconocimiento eficaz.

### **Factores Motivantes. Indicador: Logro de Metas**

4. Se propone nuevas metas para llegar a ser lo que usted anhela
5. Considera que tiene que fijarse metas a mediano y largo plazo relacionadas con sus aspiraciones profesionales
6. Se traza proyectos profesionales con el fin de crecer como persona en beneficio de la Escuela.



Con referencia al indicador logro de metas, se aprecia que el 42,00% de los docentes responde que siempre se propone metas para llegar a ser lo que anhela.

Como análisis de este indicador, se puede resaltar en el mismo, que existe una fortaleza en el personal académico, aunque tienen insatisfechas algunas necesidades motivacionales, se esmeran por la obtención de metas. Sin embargo, es preocupante que una minoría no tiene metas bien definidas, por lo tanto, como todos los individuos son importantes en una organización, los directivos deben seguir

fomentando la fortaleza de la mayoría y buscar técnicas adecuadas para promover este factor intrínseco en los docentes no motivados.

Lo antes expuesto, concuerda con lo expresado por Mora (2004) cuando afirma que:

La motivación por logro es un impulso por vencer desafíos, avanzar y crecer. Se ha comprobado que los países que cuentan con un mayor número de personas motivadas hacia el logro personal, tienden a manifestar un desarrollo económico y social más rápido.

Este tipo de motivación conduce a metas e impulsos más elevados, ya que las personas trabajan mejor y alcanzan adelantos más sobresalientes.

Por tal razón, para que la Escuela siga cumpliendo con su misión y visión, se sugiere que los encargados de su dirección, impulse a todo el personal al establecimiento de metas que les permita un mejor desempeño individual, lo cual influirá satisfactoriamente en el quehacer educativo.

## Factores Motivantes, Indicador: Capacitación.

7. Tiene interés por ampliar conocimientos relacionados con su trabajo.
8. La Escuela promueve la capacitación en su Especialidad para el ejercicio de sus labores.



En cuanto al indicador capacitación, un 45.0% de los profesores manifestó que siempre tienen interés por ampliar conocimientos relacionados con su trabajo. Al indagarse si la Escuela promueve la capacitación en su especialidad para el ejercicio de sus labores, es decir, adiestramiento relacionado al área en el que se desenvuelve el docente, uno menciona que nunca.

Interpretando estos datos, se puede inferir que la mayoría de los encuestados que están interesados en recibir capacitación para la mejora del desempeño de su labor profesional, sin embargo, una gran mayoría exterioriza que la Escuela no incentiva esta herramienta tan importante. De acuerdo con lo anterior, Sutton (2001) expresa que para la mejora continua de los trabajadores "no existe mejor medio que la capacitación, que también ayuda a alcanzar altos niveles de motivaciones, productividad, integración, compromiso y solidaridad en el personal de la organización".

De esta manera, los beneficios de poseer un docente capacitado son incuantificables para la Escuela.

## Factores Motivantes, Indicador: Autonomía

9. Es autónomo en la toma de decisiones en el ejercicio de sus funciones

10. Su cargo o puesto de trabajo le permite llevar a cabo toma de decisiones e iniciativas



Un 40% menciona que siempre son autónomos en la toma de decisiones en el ejercicio de sus funciones.

Con base con los resultados presentados, se aprecia que los docentes en estudio no sienten que son autónomos o toman iniciativa en sus puestos de trabajo.

Recordando lo establecido en la fundamentación teórica, la autonomía es el grado en que el trabajo permite a la persona que lo realiza, organizar las tareas e incluso determinar los métodos a utilizar. De la misma manera, la falta de autonomía en el trabajo incide en la motivación y repercute en el rendimiento.

En este sentido, Levy- Leboyer (2003) afirma que Herzberg en su Teoría Bifactorial, hace hincapié que se debe estimular la motivación de un individuo aumentando su autonomía.

Con respecto a esta condición, si se lleva al contexto de la Escuela, el docente sigue modelos educativos, sin embargo, el docente en su tarea

académica puede cumplir con los lineamientos establecidos, pero puede innovar, crear y ser proactivo en el desempeño laboral, mejorando sus métodos de asesoría y enseñanza, es decir, los directivos de la institución educativa, deben estimular la autonomía en los docentes en su labor educativa con métodos de enseñanza que beneficien a los estudiantes.

### **Factores Motivantes, Indicador: Tareas**

- 11. Se esmera para que sus labores de rutina, queden bien realizadas
- 12. Desempeña tareas monótonas y poco interesantes
- 13. Siente agrado por las funciones que ejerce como Personal Académico.



El indicador tareas, indica que un 50% de los consultados siempre se esmera para que sus labores como docentes, un 40% menciona que casi siempre deja tareas monótonas y poco interesantes.

Los datos arrojados dan como indicio que el personal en su mayoría se esmera por realizar bien su tarea, aunque se deja entrever que algunos consideran sus tareas poco interesante por ende, la escuela puede crear en el docente un espíritu de responsabilidad en sus labores.

En vista de esta situación, Robbins (2004) apunta que entre las consecuencias negativas que pudieran resultar de un empleado insatisfecho con sus tareas, se destacan: "dejar el empleo, permitir



pasivamente que empeoren las cosas, lo que incluye el ausentismo crónico, conformismo, esfuerzos pequeños y un mayor porcentaje de errores".

Para la mejora de éstos aspectos, Lévy –Leboyer (2003) da algunas recomendaciones en situaciones que hay desagrado por las tareas en el personal: "poner en evidencia su valor, subrayar su utilidad social, todo ello corresponde a la voluntad de mejorar las condiciones de trabajo y dignificar incluso los puestos de trabajo menos cualificados".

Lo anterior, es posible a través de técnicas motivacionales que mejoren el entorno y el contenido del trabajo, lo cual generará motivación.

### **Factores de Mantenimiento, Indicador: Interacción Social**

14.-Mantiene relaciones interpersonales satisfactorias con sus compañeros de trabajo

15. Mantiene relaciones interpersonales satisfactorias con los Coordinadores de la escuela.



Examinando la dimensión: Factores de Mantenimiento, el indicador interacción social, muestra que un 30% de los docentes siempre mantienen relaciones interpersonales satisfactorias con sus compañeros de trabajo, mientras se refleja que el mismo 30% siempre mantienen relaciones interpersonales con sus directores de la escuela.

Los datos cuantificados permiten deducir que en general se mantienen relaciones interpersonales satisfactorias entre los docentes con sus superiores inmediatos.

Este hecho radica en que el individuo como ser social, necesita intercambiar ideas, opiniones, conocimiento, entre otros, con sus compañeros. Por otro lado, esto origina la formación de equipos de trabajo, que les permita cumplir y lograr metas organizacionales, trayendo como beneficio lo indicado por Davis y Newstrom (1999): "incluyen una mejor motivación, productividad, calidad del trabajo, satisfacción en el trabajo y resolución de conflictos. También se reducen los factores negativos como el ausentismo y la rotación".

Es por ello que se debe aprovechar esta fortaleza a través de estrategias motivacionales, que estimulen la producción de un equipo muy preparado, con una gran moral y por supuesto, motivado y satisfecho

## Factores de Mantenimiento, Indicador: Condiciones de Trabajo

16.- Considera que las Condiciones físicas y ambientales de trabajo son agradables

17. Considera que el espacio físico de su área, es idóneo para el ejercicio de su desempeño laboral

18. Le parece que el mobiliario que utiliza en su área es idóneo para sus labores

19. Se encuentra a gusto con la infraestructura de la Institución



Las condiciones de trabajo resultan un aspecto muy importante a considerar para mantener a un personal motivado, en este sentido se muestra que una minoría del 40% siempre considera que las condiciones físicas y ambientales de trabajo son agradables, mencionan que el espacio físico siempre es idóneo para el ejercicio de su desempeño laboral, se deja ver que con la opción siempre, le parece que el mobiliario que utiliza en su área es adecuado para sus labores, aunque no cuentan con el material para ambientar aulas.

Cárdenas (2001) señala que la motivación se orienta por comportamiento hacia las condiciones físico-materiales en que se

desempeña la actividad, como por ejemplo, contar ambientes de trabajo, se puede decir entonces, que las condiciones físico-materiales del puesto de trabajo, conlleva a la satisfacción y agrado del individuo para que realice su tarea lo cual resulta una fuente de satisfacción para el individuo. Con respecto a este aspecto, oportuno es señalar que la solución a este problema de las condiciones físicas y materiales de la escuela depende de un presupuesto nacional.

### **Factores de Mantenimiento, Indicador: Salario**

20.-Ocuparía un cargo de mayor responsabilidad por el mismo sueldo que percibe en su cargo actual

21. Considera que el salario que percibe por su cargo es justo



A pesar de que el indicador salario no está bajo la responsabilidad de la escuela, fue necesario considerar este aspecto, ya que está incluido en los factores de mantenimiento establecidos por Herzberg.

Se observa que un 40% de los docentes expresan que casi siempre ocuparía un cargo con mayor responsabilidad por el mismo sueldo que percibe en su cargo actual.

Esta realidad aportada por los docentes encuestados, refleja que no se sienten satisfechos por la remuneración económica que reciben por los servicios que prestan. Cárdenas (2001) acota que "si los trabajadores

tienen la oportunidad de obtener estas cosas (salarios), serán motivados.

En el caso contrario, pueden no trabajar más de lo necesario para mantenerse en el empleo por otros motivos, que varían según el trabajador". Por lo tanto, a pesar de que muchos profesores conocen el sueldo a percibir, al obtener su cargo, esto no quiere decir que no sientan desmotivación, sino que quizá hay otras razones que los lleve a permanecer en la institución.

### **Factores de Mantenimiento, Indicador: Supervisión**

22.- Considera que el supervisor de la zona escolar supervisa las labores del Centro Local con eficiencia



Con el propósito de evaluar el indicador supervisión, se obtuvo: un 80% considera que la supervisión no es adecuada.

Sobre la base de las ideas expuestas, "El supervisor quizá sea una fuerza motivacional para el personal. Puede ayudarlo a realizar sus tareas de manera responsable y eficiente y puede inspirarlos a buscar

objetivos más ambiciosos, así no tenga el poder de motivarlos mediante incentivos financieros".

### **Factores de Mantenimiento, Indicador: Estatus**

23.- Desearía ocupar algún cargo importante con el fin de lograr una posición jerárquica más alta.



Tras el análisis del indicador estatus social, define que un 100 % de los entrevistados, siempre desearían ocupar algún cargo importante con el fin de lograr una posición jerárquica más alta, es decir, se sienten motivados por obtener cargos más relevantes.

Las evidencias anteriores demuestran que el estatus social es importante para el personal estudiado. Davis y Newstron (1999) reseñan que Los individuos se unen entre sí en sistemas de estatus o jerarquía de estatus que definen su nivel con respecto al de los demás en el grupo. Si se sienten excesivamente intranquilos respecto a su posición social en el grupo, se dice que sienten una ansiedad o angustia de estatus.

Partiendo de los supuestos anteriores, en el personal de la escuela predomina la necesidad de obtener cargos con mayor jerarquía en la organización, esto representa una gran fortaleza, ya que indica que

existe un buen grupo de individuos motivados al poder o líderes en el grupo.

## **Factores de Mantenimiento, Indicador: Seguridad Laboral**

24.-Siente seguridad laboral en el desempeño de sus funciones



El indicador: Seguridad Laboral, muestra como resultado que un gran porcentaje de los encuestados sienten estabilidad en sus cargos.

En síntesis, el personal tiene la confianza de tener su empleo seguro en la institución. La política educativa nacional incentiva la estabilidad en los cargos, por tal motivo, esto no representa motivo de preocupación para la mayoría del personal.

Debido a esto, conviene destacar lo apuntado por Davis y Newstron (1999), que señala que estos factores son necesarios para mantener un nivel razonable de motivación de los empleados.

Cabe destacar que este análisis fue realizado con base a mi lista de cotejo, con el fin de minimizar las debilidades encontradas y mantener e incrementar las fortalezas para los docentes de la escuela, y de esta manera, incentivar la motivación en dicho personal.

### **3.2 Causas que abordan el tema.**

Los cambios que se están produciendo en la sociedad actual están dando lugar a que surjan problemas que afectan a la labor docente, incidiendo en su salud, la indisciplina del alumnado, la delegación de responsabilidades educativas propias de la familia al docente, el cambio de los valores y las relaciones sociales, la escasa valoración del profesorado, la diversidad de alumnado.

Todo ello ha dado lugar al hecho de producirse un cambio en las causas de las bajas laborales entre los profesionales de la educación, pues cada vez son más los docentes que al desarrollar su labor padecen dolencias de tipo psicosocial que han desplazado a enfermedades tradicionales en los maestros, problemas en la voz, esquelético-musculares, infecciosas, etc. (Martínez, 2003).

Dentro de estas enfermedades fundamentalmente psicológicas, se centra el tema del estrés que sufre los profesionales de la educación al desempeñar su labor.

Si partimos de la base de que el papel del docente es junto con la labor de los padres es vital para la educación de las nuevas generaciones y que los roles del profesorado en la actualidad están siendo cambiados, perdiendo su posición de autoridad y reconocimiento, pues nos encontramos con un colectivo docente que encuentra obstáculos a la hora de desempeñar su trabajo siendo preocupantes los problemas de salud psíquica, dolencias que actualmente se consideran como propias de la actividad. (Galve, 2008)

A continuación, se tratara de exponer algunas de las causas que pueden producir estrés en el profesorado.

Sobrecarga de tareas: el docente trabaja no solo intelectualmente, sino debe trabajar para programar sus clases realizando un ajuste de la materia y el tiempo del que dispone, da clases sobre diferentes temas,



tiene en cuenta los diferentes intereses y capacidades del alumnado, realiza trabajo administrativo y se lleva a casa cantidad de trabajo.

Del mismo modo, le son asignadas tareas que podrían ser llevadas a cabo por otros profesionales especialistas y orientadores, pues dentro de la misma clase encontrarán inteligencias múltiples en los alumnos, lo que requerirá de una mayor planificación y una evaluación más exhaustiva. (Galve, 2008)

Aumento de responsabilidades del docente delegadas por las familias: las familias cada vez más delegan la responsabilidad de la educación de sus hijos en el docente sin tener en cuenta que para que dicha labor se desarrolle con éxito debe ser una tarea compartida y no exclusiva del profesor.

Ausencia de reconocimiento social: En nuestros días, son muchos los cambios que está sufriendo el sistema educativo lo que conlleva que el profesorado deba de adaptarse, usar nuevas tecnologías, y cambiar criterios y metodología.

Algunos padres atribuyen el fracaso de sus hijos al docente, mientras que los logros alcanzados por sus hijos en el proceso de aprendizaje solamente a sus hijos considerando que son muy inteligentes sin valorar en ningún momento la labor del docente, lo cual provoca la tendencia de pérdida de ilusión y ánimo en este colectivo.

La presencia de las nuevas tecnologías en los centros es hoy una realidad lo que supone que el profesorado debe adaptarse a los avances tecnológicos, a pesar de que en la mayoría de los casos, esta tarea resulta dificultosa, desarrollando incluso sentimientos de incompetencia ante el uso de dichos medios y de frustración ya que los alumnos pueden o no poseer un mayor dominio de los mismos.

Otros problemas que afectan la formación de los docentes son los planes de estudios deficientes, desactualizados, cuestionados, bajo rendimiento, desinterés o falta de vocación, superposición de

actividades, exceso de trabajo, desprestigio de los docentes, nivel socioeconómico de los alumnos, falta de preparación, y problemas de infraestructura (Martínez, 2003 ).

La dimensión vinculada con cuestiones institucionales representa un porcentaje alto de los problemas mencionados, la falta de espacios para la reflexión y la socialización de la práctica, fundamentalmente, se cuestionan los planes de estudio acusándolos de desactualizados al no tener en cuenta las nuevas problemáticas que afectan a la sociedad.

Sin duda otra de las causas es la desigualdad salarial, las que más atormentan a los profesionales de la enseñanza, transformando a esta carrera como una de las más demandadas pero con menores ingresos para quienes la practican.

Resulta incomprensible que a las carreras de pedagogía se les da menos importancia con relación a otras áreas, cuando el rol del profesor requiere de una amplia preparación y experiencia. Cabe destacar que muchos docentes no tienen los conocimientos suficientes del contenido de las materias que enseñan, o bien, sobre la forma de entregar los contenidos.

Existe, por lo demás, un porcentaje importante de profesionales que sufren enfermedades como depresión, estrés, problemas de cuerdas vocales, que están cercanas a la edad de retirarse y que no están en condiciones para mejorar calidad del quehacer docente. (Martínez, 2003)

## **CAPITULO IV PROPUESTA DISEÑADA**

### **4.1.- La motivación como técnica para el mejoramiento del desempeño docente del profesorado de la escuela primaria Adolfo Ruiz Cortines Turno Vespertino.**

En el plano educativo, la motivación ayuda a mejorar la conducta y el desempeño del docente, si él está satisfecho con su estatus laboral le gusta investigar se prepara cada día su estado de ánimo va hacer muy bueno, ya que si este es negativo, se asociará con actitudes de valoración negativa.

La motivación debe ser para los docentes de la escuela primaria Adolfo Ruiz Cortines un proceso de equilibrio y constancia al intercambio energético en que consiste la vida, conseguir la atención de una persona en el caso del docente sería inyectar esa energía para que sus alumnos puedan captar las ideas lo que el docente enseña a su alumnado.

Por otro lado el docente también necesita motivación, para impartir está a sus estudiantes, y esta se puede obtener con un buen ambiente laboral, el docente debe tener la vocación para educar para que se sienta el interés y la entrega que debe tener en impartir el conocimiento que se ha concentrado en preparar para instruir.

La motivación debe apoyar a los docentes en lo académico y en el ámbito pedagógico incentivando a la aplicación de nuevas métodos de enseñanza con destreza y creatividad, el docente mantiene una buena relación con sus estudiantes cuando se preocupa por ellos no solo en la el aula sino también en su entorno.

El docente mediante su labor debe mostrarse como ejemplo que logre guiar alumnos de calidad, así como una institución de excelencia académica ya que él se constituye como un elemento esencial.

El docente debe ser una persona honesta, transparente dentro y fuera del aula, por que hace que los educandos vean en él un ejemplo a seguir y sus padres sienten la seguridad de que sus hijos están en buenas manos, ponerle bastante amor a su profesión para ser eficiente y eficaz, ya que es una tarea ardua el enseñar y lograr conocimientos

La relación de docencia es una relación interpersonal donde el maestro da y el alumno recibe porque su misión es ponerse al servicio de los fines particulares del estudiante esperando que este capte de una manera positiva todo lo que le enseña con un objetivo claro que todos los estudiantes de su clase aprendan, sin esperar nada a cambio del estudiante.

Al docente le corresponde y tiene la facultad de crear un ambiente propicio desde el inicio hasta el final de la clase garantizando la fluidez de las relaciones con el alumnado, y esto solo se lograr con un docente bien motivado.

## **4.2.- Técnicas diseñadas para la escuela primaria**

### **Actividades**

Se proponen distintas técnicas rompehielos, y grupales para lograr la integración y permitir la participación, mediante la sensibilización, para obtener un clima de armonía, cordialidad, e interacción.

Mediante los trabajos de grupo, reflexiones, discusiones análisis, lluvias de ideas, técnicas de preguntas y respuestas, además de las conclusiones llevadas a la plenaria, se lograra el trabajo de participación y experiencias, el cual permitirá profundas reflexiones en los participantes acerca de las necesidades prioritarias de cada uno.

A través de las exposiciones de los contenidos, deberá existir una facilitadora, que contribuirá a enriquecer el campo de crecimiento personal en cada participante.

## **Contenidos**

El contenido fue seleccionado de acuerdo a las necesidades generadas en el análisis e interpretación de resultados. Por otro lado se hará énfasis en la motivación intrínseca, ya que es lo recomendado por Herzberg (1959) para motivar al personal. El contenido de acuerdo a las técnicas que se proponen:

### Técnica N° 1

- Actividades de apertura y motivación
- Presentación personal.
- Objetivo
- Expectativas de los participantes
- Motivación al logro a través de la búsqueda del éxito
- Cierre de actividades

### **Actividades de apertura y motivación y presentación personal**

El facilitador se presentará ante el grupo de trabajo, explicando brevemente los objetivos que se quieren lograr en los talleres.

La presentación del facilitador se realizará tomando en cuenta dos fines muy importantes, el primero, establecer cierto grado de empatía y confianza con el grupo; y dar algunos alcances para que el grupo comprenda el enfoque y dirección que el facilitador busca dar al curso. El facilitador dará indicaciones, buscando en todo momento establecer un nivel adecuado de empatía.

## **Objetivo**

La presentación de todos los miembros del grupo y el establecimiento de un clima de confianza.

## **Expectativas de los participantes**

Establecer un breve dialogo con los docentes para conocer su trabajo y la manera que ellos creen trabajaran durante la técnica.

## **Motivación al logro a través de la búsqueda del éxito**

El facilitador dará la instrucción de formar parejas. Luego, pedirá a los integrantes que conversen y se conozcan a un nivel básico (datos como nombres, edad, comida, etc.).

El facilitador dará la explicación sobre el cómo delegar responsabilidades en los miembros del grupo, reconocen su responsabilidad y su capacidad para la ejecución del objetivo.

Reconocer el trabajo bien hecho y estimular la mejora continua  
El reconocimiento de las aportaciones individuales para conseguir un logro en equipo es una de las técnicas de motivación que mejor funcionan. Sentir que su aportación al grupo es valorada y se tiene en cuenta hará que estés más predispuesto a hacer más propuestas y a seguir trabajando en el proyecto.

Es muy importante saber reconocer el trabajo de cada una de las personas que forman parte del grupo.

El reconocimiento puede ser económico, pero también afectivo. Una palabra, un gesto o una felicitación son suficientes para que los docentes sigan la línea de esfuerzo y perseverancia iniciada.

Estimular la comunicación si se quiere motivar a equipos, es muy importante que estimulen la comunicación entre ellos. Hay que

esforzarse para que las relaciones sean sanas y mejoren el rendimiento del conjunto.

Se explicará la importancia de una buena comunicación entre los miembros de un equipo facilita los procesos de trabajo y previene posibles problemas.

Establecer metas es una cuestión importante en el liderazgo del maestro el como jefe del grupo tiene que ser claro a la hora de explicar el trabajo que hay que realizar o las metas que hay que conseguir.

Si las metas no están claras los alumnos no sabrán exactamente lo que tiene que hacer.

### **Cierre de actividades**

Se agradece al cuerpo docente por el interés tomado durante la exposición de técnicas.

### **Duración:**

2 horas

### **Criterios de evaluación:**

El compromiso frente a la organización y a su comunidad ha sido establecido

### Técnica Nº 2

- Potencialidades: actitudes, capacidad, disposición para el logro del éxito.
- Metas realistas individuales.
- Metas realistas profesionales.

**Potencialidades: actitudes, capacidad, disposición para el logro del éxito. Metas realistas individuales, metas realistas profesionales.**

En esta técnica se entregará una ficha a los docentes se explicará la importancia de ser un docente con actitud y capacidad para lograr tener éxito.

### 1. Autoestima

Se hará una lluvia de ideas en donde cada docente responderá los siguientes cuestionamientos y escribirá en su ficha la idea que sea más relevante para él.

- ¿Cómo me valoro y me aprecio?
- Éxitos, logros
- Cosas que me gustaría aprender
- Cosas, situaciones que quisiera dejar de hacer

### 2. Ética personal

- Actuar con buena voluntad
- Respetar y respetarse

### 3 Entusiasmo

- Alegría
- Ganas de hacer las cosas
- Energía
- Participante activo de mi vida

### 4. Comunicación

- Positiva con uno mismo
- Optimismo, esperanza
- Positivo con los demás con actitud abierta, sincera, oportuna

### 5. Actitud ante los fracasos

- ¿Cómo respondo a los sucesos?
- ¿Qué espero de mí?
- ¿Qué espero de los demás?

### 6. Trabajo

- ¿Por qué trabajo?
- ¿Qué encuentro en mí?
- ¿Qué encuentro en mi trabajo?
- ¿Qué sentido le doy a lo que hago?



## 7. Metas claras

- Metas elegidas por mí
- Metas Importantes, autorrealizadas
- Metas concretas.
- Plan de acción

## 8 Sana ambición

- Ganas, ilusión
- Pasión por conseguir algo
- Deseos de mejorar

## 9. Capitalizar

- Enriquecer nuestra experiencia
- No cometer los mismos errores
- Atreverse a correr riesgos
- Perder miedo al fracaso

## 10. Tenacidad

- Firmeza en los propósitos
- Coraje, valentía, esfuerzo
- Persistencia

### **Cierre de actividades**

Cada docente hará una crítica constructiva de su labor frente al grupo tomando como referencia la lluvia de ideas en la que participo y comentara con el resto del grupo, para conocer si se logró tener la actitud y capacidad de reconocer sus errores y prepararse para una vida laboral exitosa basada en metas reales.

### **Duración:**

2 horas

### **Criterios de evaluación:**

Lista de cotejo para evaluar: Participación responsable de cada uno de los docentes.

Indicadores	P	F	O	RV	N
Participa activamente en la toma de decisiones del grupo					
Respeto el orden de intervención					
Respeto las opiniones de los demás					
Expone sus propias ideas					
Escucha atentamente a los demás					

**P:** Permanentemente

**F:** Frecuentemente

**O:** Ocasionalmente

**RV:** Rara vez

**N:** Nunca

### Técnica N° 3

- Metas Realistas Sociales
- Niveles de exigencia: Excelencia y ajustarse a los planes fijados para su cumplimiento.

### **Metas Realistas Sociales niveles de exigencia**

Se comentara la importancia de determinar las metas y ser conscientes de si funcionará. Es necesario que se trabaje con eficacia y será necesario fijar objetivos que ayuden a realizarlas.

- Deben ser específicas: el objetivo tiene que estar detallado de tal manera que quede claramente definido en su mente. Decir, por ejemplo, que deberías trabajar más, no es una meta que te mantendrá enfocado. Sin embargo, si dices: “voy a trabajar un máximo de 8 horas por día”, éste si es un objetivo mucho más específico.
- Las metas deben ser medibles: Esto está estrechamente relacionado con el punto anterior, con la salvedad de que incluye

la manera de asegurarte que están transitando por el buen camino. Decir por ejemplo: “quiero ganar más dinero” no es un objetivo medible.

- Las metas deben ser realistas: los objetivos que son realmente alcanzables son los mejores y al mismo tiempo te motivan a realizarlos. Te sentirás mejor contigo mismo cuando alcances constantemente tus objetivos, no deben ser tan difíciles como para que nunca llegues a ellos.
- Oriéntalas en el tiempo: las metas deben tener un marco de tiempo para que las realices y tu mente se oriente deseando cada día materializar ese objetivo que te has propuesto. Si te quedas anclado en el tiempo, podrás ver cuáles son los cambios que tienes que realizar para ver los progresos deseados.
- Ten presente estos puntos, para que cuando definas cuales serán tus metas, estas sean las mejores para ti. Es fundamental tenerlas establecidas de antemano las metas en los negocios, aunque en ocasiones se pierda algún rumbo en su puesta en marcha. Siempre cuida observarlas diariamente, para que tu mente se acostumbre a buscarlas en cada oportunidad que se le presente.

### **Cierre de actividades**

Para trabajar cada una de la explicación que se dio el docente tendrá que elaborar un cronograma de metas y objetivos que él creará alcanzar durante el ciclo escolar, y tendrá que contar con cada criterio que se explicó.

### **Duración:**

2 horas

### **Criterios de evaluación:**

El cronograma se evaluará con una lista de cotejo para conocer si se logró entender cada criterio.

Nombre del docente: \_\_\_\_\_

<b>Cronograma</b>	<b>si</b>	<b>No</b>	<b>observaciones</b>
Realizó el Cronograma de actividades			
Presentó el Cronograma al aplicador			
El tiempo del Cronograma está de acuerdo a lo expuesto			
Desarrolló el cronograma durante el desarrollo del día.			
El cronograma está bien estructurado. En orden, tiempo, metas reales			
Se reportó el Progreso			
Siguió las indicaciones dadas por el instructor.			
Mostró metas críticas			
Mostró interés por la resolución de metas no realistas.			

#### Técnica N° 4

- Concepto de liderazgo
- Estilos del liderazgo.
- Características del liderazgo.
- Liderazgo proactivo.

#### **Liderazgo, estilos del liderazgo así como las características de cada uno.**

Se dará a conocer los estilos de liderazgo más común.

Liderazgo autocrático. Liderazgo democrático. Liderazgo transaccional. Liderazgo transformacional.

#### **Concepto de Liderazgo**

Es la capacidad de comunicarse con un grupo de personas, influir en sus emociones para que se dejen dirigir, compartan las ideas del grupo,

permanezcan en el mismo, y ejecuten las acciones o actividades necesarias para el cumplimiento de uno o varios objetivos.

Un líder conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo. Por supuesto, también sabe cuáles son sus debilidades y busca subsanarlas. Conocer estas debilidades y fortaleza es imprescindible para desarrollar con éxito cualquier profesión.

## **Estilos de liderazgo**

Liderazgo autocrático

Liderazgo democrático

Liderazgo transaccional

Liderazgo transformacional

## **Características de liderazgo**

### **Visionarios**

Los líderes tienen el profundo deseo de levantarse cada día con una visión diferente del mundo y creen que pueden provocar el cambio. O siguiendo la teoría que defendía Albert Einstein: “Si buscas resultados distintos, no hagas siempre lo mismo”

### **Un líder es responsable**

Sabe que su liderazgo le da poder, y utiliza ese poder en beneficio de todos. No es egoísta; usa su posición para activar procesos y dinamizar potenciales. El gran líder es quien es capaz de trazar y realizar planes y programas para todos.

### **Capacidad de establecer metas y objetivos**

Para dirigir un grupo, hay que saber adónde llevarlo. Sin una meta clara, ningún esfuerzo será suficiente. Las metas deben ser congruentes con las capacidades del grupo. De nada sirve establecer objetivos que no se pueden cumplir. Lo más importante es saber sacar lo mejor de cada una de las personas que forman el grupo.

## **Compromiso**

El líder defiende con determinación sus convicciones. Tiene que conseguir que la gente se comprometa con tu proyecto”. Parte de un compromiso fuerte y sostenido con el proyecto que encabeza.

## **Carisma**

Es una habilidad natural para seducir y atraer a las personas, es auténtico magnetismo personal. El carisma permite ganarse al equipo, que se siente atraído por su líder. Para adquirir carisma, basta con interesarse por la gente y demostrar verdadero interés en ella; en realidad, en el carisma está la excelencia. Se alimenta con excelencia, porque es lo más alejado que hay del egoísmo.

## **Gran comunicador**

Otra cualidad que caracteriza al líder son sus dotes de buen comunicador, habilidad que le va a permitir “vender” su visión, dar a conocer sus planes de manera sugerente.

## **Entusiasmo**

Es una actitud que denota el empuje, el empeño, las ganas que pone el líder en cada una de sus acciones al frente del grupo. El líder debe lograr entusiasmar a su equipo; conseguir que le siga, que comparta sus objetivos.

## **Tolerar los errores**

Las personas pueden cometer equivocaciones de vez en cuando. Por este motivo, un buen líder debe contar con la suficiente capacidad de reacción para afrontar el problema y encontrar una solución

## **Liderazgo proactivo**

### **1. Proporcionar expectativas claras**

Mantener una comunicación entre todos los integrantes del equipo genera motivación y hará que todos y cada uno de ellos trabaje por sus

metas, lo cual construye la meta del equipo. Esta es una excelente manera de como liderar un grupo motivado y productivo.

## 2. Dar a sus individuos las herramientas para el éxito

Enseñar a los integrantes del equipo el siguiente paso, el siguiente evento, la próxima meta esta es una técnica de liderazgo que utilizan los mejores a nivel mundial.

## 3. Interesarse por sus individuos

Sea lo que sea, los grandes líderes tienen el tiempo para encontrar la manera de ayudar a sus individuos cumplir su objetivos. Los líderes saben que al ayudar a sus individuos triunfar en la vida, los individuos tendrán más pasión sobre ayudan a sus líderes a lograr sus metas.

## 5. ¿Cómo liderar un grupo?

Motíuelos a crecer anime a sus individuos a desarrollarse. Anímelos a tomar clases, delegar tareas y tareas desafiantes y, a continuación, proporcionan apoyo. Recomiende libros, audiolibros, películas, videos, entre muchas otras cosas que les ayude a ser mejores cada día.

## 6. Técnicas de liderazgo en la inspiración

Si realmente quiere saber cómo liderar un grupo, usted debe ser un modelo a seguir para ellos. Conviértase en el mentor y la persona de confianza que usted quisiera tener.

### **Duración:**

2 horas

### **Criterios de evaluación:**

El cronograma se evaluara con una lista de cotejo para conocer si se logró entender cada criterio.

Elaboración de lista de cotejo Liderazgo				
Indicadores	Lo presenta	No lo presenta	Puntos	Sugerencias
<b>Entusiasmo:</b> Promueve el entusiasmo en la tarea educativa. Suele ser una persona cercana a la gente. Hace sentir orgullo por trabajar con él.				
<b>Credibilidad:</b> Comportamiento honesto. Comunica con el ejemplo lo que se decide en el centro.				
<b>Trato personal:</b> Presenta atención personalizada. Concede atención personal en situaciones problemáticas.				
<b>Apoyo:</b> Está dispuesto a apoyarme cuando lleva a cabo importantes cambios en mi trabajo.				
<b>Animación al cambio:</b> Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas.				
<b>Identidad:</b> Checa las prioridades. Da sentido de identidad. Confianza para promover la concreción de objetivos.				
<b>Colaboración:</b> Se sienten motivados a participar en las decisiones propuestas. Ambiente de colaboración y compromiso.				
<b>Satisfacción:</b> Aceptación con la tarea. Satisfacción por el trabajo escolar. Es agradable dar clases.				
<b>Eficacia:</b> Orgullo por el prestigio alcanzado.				



Se observa un compromiso en el día a día.				
<b>Eficacia en el trabajo colaborativo:</b> Se logran los propósitos trazados. Aporta al desarrollo de competencias tanto cognitivas como actitudinales.				
<b>Puntuación total: 100%</b>	<b>Puntos obtenidos:</b>			

## Técnica Nº 5

- Motivación
- Teoría factorial de Herzberg
- Trabajo en equipo.
- Retroalimentación al equipo de trabajo. Retroalimentación positiva y negativa.

## Motivación

La palabra motivación es resultado de la combinación de los vocablos latinos motus (traducido como “movido”) y motio (que significa “movimiento”). A juzgar por el sentido que se le atribuye al concepto desde el campo de la psicología y de la filosofía, una motivación se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados. La noción, además, está asociada a la voluntad y al interés.

En otras palabras, puede definirse a la motivación como la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas.

## **Teoría factorial de Herzberg**

Frederick Herzberg (1959) explica que existen dos tipos de factores incentivadores en el trabajo: Factores extrínsecos la cual no forman parte propiamente de la tarea laboral realizada. Son necesarios para no generar insatisfacción, tales como salarios, aumentos de sueldo, promociones, felicitaciones entre otros, por su parte los factores intrínsecos son los factores motivadores a largo plazo en el trabajo tales como satisfacción por un trabajo que le gusta hacer, auto reconocimiento, sentido de cumplir con la propia responsabilidad, logro personal, entre otros.

## **Trabajo en equipo**

Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común. En esta definición están implícitos los tres elementos clave del trabajo en equipo.

Los equipos de trabajo están formados por personas, que aportan a los mismos una serie de características diferenciales (experiencia, formación, personalidad, aptitudes, etc.), que van a influir decisivamente en los resultados que obtengan esos equipos.

Organización: existen diversas formas en las que un equipo se puede organizar para el logro de una determinada meta u objetivo, pero, por lo general, en las empresas esta organización implica algún tipo de división de tareas.

Esto supone que cada miembro del equipo realiza una serie de tareas de modo independiente, pero es responsable del total de los resultados del equipo. Tienen Objetivo común: no debemos olvidar, que las personas tienen un conjunto de necesidades y objetivos que buscan satisfacer en todos los ámbitos de su vida, incluido en trabajo. Una de las claves del buen funcionamiento de un equipo de trabajo es que las metas personales sean compatibles con los objetivos del equipo.

## **Retroalimentación al equipo de trabajo. Retroalimentación positiva y negativa.**

**Se trabajará con los docentes para conocer la forma en que ellos trabajan como equipo.**

**Modalidad:** Presencial

Estas técnicas ponen el énfasis en la mejora de la respuesta conductual, cognitiva y afectiva del docente en la situación instruccional. Es importante en este sentido, que un profesor se encuentre supervisando para orientar al grupo acerca del tipo de juicios a emitir, aclarando que no se trata, de hacer juicios valorativos sobre la eficacia del profesor, sino de centrarse en el análisis de las destrezas utilizadas.

Con este tipo de entrenamiento se trata de ayudar al profesorado a identificar su propio estilo docente, a analizar los factores relevantes de las interacciones didácticas, y a reflexionar sobre cómo mejorar las propias destrezas, analizando su propia práctica e imitando también las destrezas utilizadas por los compañeros.

Entre las técnicas pedagógicas enfatizar la importancia de las actividades cooperativas entre los profesores (Holubec, 1999), destacando la investigación-acción.

Esta actividad permite mejorar la comunicación y el aislamiento en el que algunos profesores se encuentran y es gran portadora de malestar.

El objetivo es crear situaciones en las que el docente pueda comunicar y contrastar las propias experiencias y problemáticas con otros compañeros de trabajo que se enfrentan a dificultades similares.

Este aspecto favorece un análisis de las tensiones existentes, así como de las estrategias posibles para su resolución.

Se trata de que el grupo llegue a crear un campo intersubjetivo de cooperación e intimidad desde el que construirá la autorrealización personal y colectiva.

Los temores deben diluirse en el clima de permisividad que el grupo garantice Principio de fluidez de la situación grupal.

En este caso las ideas y sentimientos exteriorizados de manera libre serán analizados e interpretados por parte del mediador y del grupo, de forma que se irá dando posibles vías de solución de acuerdo con las técnicas de resolución de conflictos.

Los grupos de aprendizaje permiten la liberación de la imagen, provocando una disminución de la culpabilidad y frustración personal.

La experiencia formativa en equipo hace que se renueve el interés por la enseñanza y la satisfacción profesional.

No obstante la conformación de grupos de aprendizaje, como estrategia para combatir el malestar docente, requiere de un mediador que dinamice y promueva su desarrollo. En este caso es necesaria la figura del asesor externo e interno a la comunidad educativa que permita coordinar esta propuesta de intervención.

#### **4.2.1 Cronograma de actividades**

Se propone trabajar las técnicas de motivación durante el último viernes de cada mes en un horario de 1:30 pm a 3:30 pm durante cinco sesiones.

<b>1.- Días de aplicación</b>	<b>OCTUBRE</b> <b>26</b>	<b>NOVIEMBRE</b> <b>30</b>	<b>ENERO</b> <b>31</b>	<b>FEBRERO</b> <b>28</b>	<b>MARZO</b> <b>28</b>
<b>2. Técnica Nº 1</b> <b>Actividades de apertura y motivación</b>					
<b>3. Técnica Nº 2</b> <b>Potencialidades : actitudes, capacidad, disposición para el logro</b>					
<b>4. Técnica Nº 3</b> <b>Metas Realistas Sociales</b>					
<b>5. Técnica Nº 4</b> <b>Liderazgo</b>					
<b>Técnica Nº 5</b> <b>Motivación Trabajo en equipo.</b>					

## CONCLUSIONES

Con los resultados obtenidos en los instrumentos aplicados, se considera válida la opción de crear técnicas para motivar al personal docente de la escuela. La hipótesis planteada, si el docente utiliza técnicas motivacionales, mejora el proceso de enseñanza, logra justificar la investigación, con la finalidad de dar origen y lograr un cambio personal y profesional de los docentes en las funciones que desempeñan.

Los datos encontrados coinciden con lo mencionado por Herzberg (1959), es decir, la presencia de los factores motivantes, producen un efecto de satisfacción duradera, el saber qué estimula al personal académico de la escuela, es de mucha utilidad y de igual manera las propuestas de técnicas motivacionales que se plantea como producto final de esta investigación.

La aplicación de un buen método de motivación no puede ser llevada a cabo sin conocer a las personas y sus intereses, por lo que es necesario que los docentes tengan sentido de pertenencia e intimidad, esto trae como consecuencia que el docente sea leal a la institución y progrese en beneficio de la educación.

Como está investigación lo ha demostrado se lograra promover la motivación en los docentes, como variable asociada a la búsqueda del éxito dentro del contexto laboral sin importar el factor económico que no depende de él, de acuerdo a los niveles de exigencia en la construcción de metas realistas y a través del desarrollo de potencialidades en los docentes, para de esta manera, buscar nuevas soluciones a los mismos.

## REFERENCIAS

- Andueza, María (1983). "Dinámica de grupos en la educación" 3° edición, Trillas, México.
- Aranega Español Susana & Guitar Aced Rosa. (2005). "Hijos autónomos y responsables, la difícil tarea de educar". GRAO, Barcelona.
- Arizmendi Zamaya Alberto (2013). Aprendizaje efectivo y desarrollo de la inteligencia .Trillas, México.
- Ball, Samuel (1988). La motivación educativa. Actitudes, intereses, rendimiento, control .Editorial Narcea.
- Luis Manuel Aguayo & Daniel Eudave (2004).La reforma realizada .La resolución de problemas como el aprendizaje en nuestra escuela. Grafix Creatividad Editorial. México.
- Cofer Norval, Charles. (1990) "Psicología de la motivación, Teoría e investigación". Trillas, México.
- Delval Juan, (1991). "la construcción del conocimiento en la escuela", Paidós, México.
- Díaz Barriga, Frida & Hernández Rojas Gerardo. (2010). "Estrategias para el aprendizaje creador". Paidós, Buenos aires.
- Domingo Moratalla, López López Ma. Teresa, Martin Rasines Elena, Martínez González Raquel Amaya & Roldón Franco Ma. Angustias. (2008). "Familia escuela y sociedad. "Responsabilidades compartidas en la educación". Cinca, Madrid.

- Escobar Briones, Carolina & Aguilar Robledo, Raúl Antonio. (2002). "Motivación y conducta, sus bases biológicas". El manual moderno. México.
- Gallardo Vázquez, Pedro & Camacho Herrera, José Manuel. (2008). "Teorías del aprendizaje y práctica docente. "Wanceulen, España.
- González Simoncas, José & Carbajo López Fernando. (2005). Tres principios de la acción educativa. Ediciones universidad de Navarra España.
- -James E. Walker & Thomas M. Shea. (2002). Manejo conductual: Un enfoque práctico para educadores. Editorial el Manual Moderno, México, (segunda edición)
- Rodríguez, Mauro y Ramírez Patricia (2004). "Psicología de México en el trabajo". Mc Grall Hill.
- Molina Rubio, Ana. (2005). Una teoría para la práctica de la educación. Ed. Publicaciones de la Universidad de Córdoba.
- Robert C. Bolles. (2006). Teoría de la Motivación investigación experimental y evaluación. Ed. Trillas.
- Dr. Francesc Palmero (2002). Psicología de la motivación y emoción. Mc Graw Hill.