

LA MOTIVACIÓN COMO ESTRATEGIA PARA INCREMENTAR EL GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES

Arenas Adela ¹ Mujica Alexi ² Pinto Ligia ³ Lozada Jarvict ⁴ Silvera Erlinda ⁵

RESUMEN

El presente artículo es el resultado de un estudio cuyo propósito fue proponer un Programa basado en estrategias motivacionales para incrementar el grado de satisfacción laboral en los docentes de la UEN "Aristides Rojas", municipio San Felipe, estado Yaracuy. Se enmarcó en una investigación cuantitativa, bajo el paradigma positivista y la modalidad de Proyecto Factible, apoyado en una investigación de campo de carácter descriptivo, desarrollando tres fases. Los sujetos de estudio fueron 68 (sesenta y ocho) docentes. Para recabarla información se aplicó un cuestionario de opinión de 22 ítems, validado por juicio de expertos. Se determinó la confiabilidad con el coeficiente alfa de Cronbach. La propuesta se basó en un programa organizado en siete estrategias. Se concluyó en la necesidad de proponer el programa. Es realizable, de acuerdo a los estudios de mercado, técnico y financiero; prevalece la insatisfacción, determinada por factores externos (salario, reconocimiento, ambiente laboral, estructura física).

Descriptores: Estrategias motivacionales, satisfacción laboral, praxis educativa

ABSTRACT

MOTIVATION AS A STRATEGY TO INCREASE THE GRADE OF WORK SATISFACTION IN TEACHERS

The present article is the result of a study whose purpose was to propose a program based on motivational strategies to increase the degree of job satisfaction in the UEN teachers "Aristides Rojas", municipality San Felipe, Yaracuy state. It was framed in a quantitative research, under the positivist paradigm and the feasible project modality, supported by a descriptive field research, developing three phases. The study subjects were 68 teachers. To obtain the information, a 22-item opinion questionnaire, validated by expert judgment, was applied. Reliability was determined with Cronbach's alpha coefficient. The proposal was based on a program organized in seven strategies. It was concluded that there was a need to propose the program. It is feasible, according to the market, technical and financial studies; prevails dissatisfaction, determined by external factors (salary, recognition, work environment, physical structure).

Keywords: Motivational strategies, job satisfaction, educational praxis

¹Doctorante en Educación. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (UPEL-IMP, Venezuela). Especialista en Cardiología. (UCLA, Venezuela). ecaradelaarenas@gmail.com

²Doctor en Educación. Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, Venezuela). Docente Ordinario en (UPEL, Venezuela). amujica4@yahoo.com

³Doctorante en Educación. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (UPEL-IMP, Venezuela). Especialista en Cardiología. (UCLA, Venezuela). ligiapinto27@gmail.com

⁴Doctorante en Educación. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (UPEL-IMP, Venezuela). Personal adscrito Ministerio del poder Popular para la Educación (MPMP). jarvict21dorante@hotmail.com

⁵Doctorante en Educación. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (UPEL-IMP, Venezuela). Personal adscrito Ministerio del Poder Popular Para la Educación (MPMP). erlindasilvera@gmail.com

1. Introducción

El estudio de la satisfacción laboral docente ha adquirido gran importancia en los últimos años, debido al impacto que puede tener en su salud física y psicológica. Igualmente, (Niño Albarracín, 2013) menciona que en la actualidad uno de los temas principales en las instituciones educativas, es la motivación laboral debido a que permite centrar el esfuerzo, la energía y la conducta de los trabajadores en especial docentes hacia el logro de los objetivos deseados por las organizaciones educativas en las cuales laboran.

En este sentido, (García y Forero, 2013) definen la satisfacción laboral como un estado emocional positivo, el cual se considera como una de las dimensiones más representativas del comportamiento al interior de las organizaciones.

De allí, que autores como (Lauretti, Villalobos y González, 2006) señalan que en el ámbito educativo y especialmente dentro de los procesos de enseñanza-aprendizaje, la motivación del docente juega un papel de mucha importancia, por cuanto es ella quien de forma directa estimula, dirige y sostiene el comportamiento, interés y perspectivas de éste, dentro de su aula de clases y sobre las actividades educativas que promueve y realiza; particularmente, la motivación en el docente lo conduce al desempeño de sus funciones con autonomía, perseverancia, implicación personal, iniciativa y compromiso de cambio hacia el mejoramiento de la calidad de la enseñanza.

Considerando los argumentos antes descritos, con el presente Trabajo de investigación, se buscó abordar las estrategias motivacionales para incrementar el grado de satisfacción laboral en los docentes. Es así, que en el mismo, se intentó responder a la pregunta sobre qué estrategias diseñar para que los docentes dispongan de las herramientas o acciones dirigidas a incrementar su grado de satisfacción laboral, y que puedan así, tomar las medidas necesarias para disminuir, evitar o corregir los aspectos que condicionan insatisfacción o falta de motivación en la realización de su labor educativa.

En este marco de reflexiones, surge la idea de la presente investigación, destinada a la elaboración de un programa basado en estrategias motivacionales, para incrementar el grado de satisfacción en los docentes de la Unidad Educativa Nocturno (UEN) "Aristides Rojas, municipio San Felipe, estado Yaracuy.

2. EL PROBLEMA

Sostiene (Pérez, 2010) que el contacto de las personas con sus puestos de trabajo en las organizaciones educativas laborales, está indefectiblemente asociado a una de las actitudes o estados de ánimo que ha despertado más interés como lo es la satisfacción.

Por su parte, (Grasso, 2004) expresa que la satisfacción laboral de los docentes y la disconformidad con su profesión son temas preocupantes en la actualidad y objeto de debate e investigación a nivel mundial. Partiendo de esta premisa, y teniendo en cuenta que la insatisfacción laboral es uno de los temas que ha revestido mayor estudio, en virtud de que produce una baja en la eficiencia organizacional, las instituciones tratan de desarrollar las condiciones necesarias para que su personal se sienta comprometido y motivado con los aspectos que encierran a toda institución como organización.

A tal efecto, (Esteve, 2001) indica que en Venezuela, ante la situación que viven los docentes en el ámbito laboral, sus reacciones van desde el deterioro de las condiciones laborales hasta el agotamiento, el desaliento y el estrés, pasando a la depresión y la ansiedad, acentuándose la baja satisfacción laboral por las condiciones de menoscabo del trabajo docente y la baja remuneración, lo que repercute significativamente en la calidad de la enseñanza y disminución de la motivación de los docentes hacia las actividades asignadas.

Dentro de este marco de reflexiones, importa y por muchas razones considerar los señalamientos de González (2008) quien manifiesta que en la actualidad, los investigadores han demostrado que la excesiva presión laboral en las organizaciones para obtener los objetivos con limitados recursos, la falta de gratificaciones y el agotamiento de los trabajadores, son condicionantes en el ambiente laboral que están originando riesgos en la salud biopsicosocial llamado estrés laboral, específico en profesionales que tienen contacto constante y directo con otras personas siendo, uno de los sectores más vulnerables para confrontar estas situaciones el personal docente de los diferentes niveles y modalidades educativas.

Esta afirmación de la autora precitada, conlleva a plantear como muy necesaria la elaboración de un programa basado en estrategias motivacionales en función de obtener beneficios que les permitan a los docentes incrementar el grado de satisfacción laboral, en concordancia con las actividades realizadas y que ayude de cierta manera prevenir, mejorar o revertir los factores antes mencionados.

Considerando además, que los cambios que se suceden vertiginosamente en las organizaciones y particularmente en las educativas, requieren de nuevos escenarios donde se innove con estrategias que conlleven al docente a desempeñar su labor, satisfecho de la labor realizada y que además, reciba reconocimiento.

En correspondencia con antes descrito, Martínez (2012) indica que los docentes adscritos al Ministerio del Poder Popular para la Educación, presentan cierto nivel de apatía ante el cumplimiento de sus funciones. Señala igualmente, que dicha

situación surge gracias a la ausencia de supervisión por parte del Municipio escolar al cual están adscritos.

Dado los señalamientos anteriores, cabe destacar que el estado Yaracuy no se escape de esta realidad. Es así como, Barreto en entrevista dada en un diario local a Velásquez, (2008) manifiesta el descontento que presentan los docentes por múltiples motivos, siendo los más relevantes, la no discusión de la contratación colectiva y el aumento salarial, aspectos que repercuten en la motivación para el buen desempeño de sus labores, ya que la firma de este convenio determina los beneficios contractuales de los docentes.

La situación descrita en términos precedentes, se evidenció en la Unidad Educativa Nocturna (UEN) "Aristides Rojas", ubicada en la Avenida La Patria, municipio San Felipe, estado Yaracuy, en la cual según datos aportados por docentes, mediante conversaciones informales, se pone de manifiesto un bajo grado de satisfacción entre ellos, debido a que un alto porcentaje de los docentes manifestó sentirse insatisfecho, siendo las causas las ya mencionadas, agregándosele la inestabilidad laboral, ya que son en su mayoría docentes contratados. Igualmente, se recalca que se detectó ausencia de programas de incentivos y reconocimientos, inconformidad salarial, necesidad de desarrollo personal y profesional, como también de una falta de autonomía financiera de la institución que le permita ejecutar parte de un presupuesto para crear incentivos que fortalezcan el aspecto motivacional.

En el caso de esta investigación, se buscó desarrollar estrategias que le permitan al docente laborar en un ambiente armónico, donde haya integración entre ellos, que se sientan motivados y satisfechos con sus actividades. Sin dejar de reconocer una vez más, que el salario devengado por los docentes es insuficiente para satisfacer necesidades básicas. Tomando en cuenta lo planteado, es que se proyectaron los objetivos de la investigación.

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Objetivo General

Proponer un programa basado en estrategias motivacionales para incrementar el grado de satisfacción laboral de los docentes de la UEN. "Aristides Rojas", municipio San Felipe, estado Yaracuy.

Del mismo, se desprenden los objetivos específicos que tuvieron como finalidad diagnosticar la necesidad de elaborar el programa. Asimismo, se buscó determinar la factibilidad de mercado, técnica y financiera, para implementar el programa y por último, diseñarlo.

4. MARCO TEÓRICO

4.1. ANTECEDENTES

En concordancia con este estudio, se destaca las investigaciones de otros autores, entre los que se hizo oportuno citar a nivel internacional a (León Tazza, 2011) quien en Perú elaboró un trabajo sobresatisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – región Callao. La investigación tuvo como propósito identificar los niveles de satisfacción laboral en una muestra de docentes de Instituciones Educativas Inclusivas de la Región Callao, y segmentar los resultados según institución, edad y tiempo de servicio. El estudio fue de corte cuantitativo, el diseño fue descriptivo simple de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 76 docentes. Se utilizó la escala de satisfacción laboral diseñada por (Palma, 1999) para medir la variable satisfacción laboral e indicadores.

El instrumento empleado tiene una escala de 36 ítems y se aplicó a 20 Instituciones Educativas Inclusivas. Los resultados indicaron frecuencias de insatisfacción parcial con una tendencia definida a la satisfacción regular a nivel general. A nivel específico la mayor insatisfacción se da en los docentes de mayor edad y mayor tiempo de servicio.

Por otra parte, en el contexto nacional, se cita entre otros, a(Pérez, 2010) quien en Maracaibo, realizó un trabajo titulado: la satisfacción laboral en la práctica pedagógica del docente, estuvo dirigido a determinar la relación entre la satisfacción laboral y la práctica pedagógica del docente, a través de la Identificación de los factores que afectan la actitud del docente en su trabajo y proponiendo estrategias que permitan al orientador diagnosticar el problema oportunamente y proporcionar herramientas al docente para optimizar su grado de satisfacción en la práctica pedagógica. El abordaje metodológico fue concebido dentro un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional de diseño no experimental. El plan de recolección de datos estuvo basado en la aplicación de un instrumento de evaluación de la satisfacción laboral basado en la escala de Likert. Los resultados más resaltantes revelan que: el 58% afirmó estar satisfechos con la práctica pedagógica, mientras que un 42% están insatisfechos (incentivos, seguridad, reconocimiento, investigación, oportunidades de desarrollo, poder adquisitivo). Los resultados revelaron que las variables seleccionadas inciden en el nivel de satisfacción.

Como puede observarse, la satisfacción laboral ha sido objeto de múltiples investigaciones y los autores mencionados parecen coincidir en que la satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes ante factores tales como: incentivos económicos, condiciones de trabajo, relaciones de mando, estilos gerenciales, relaciones interpersonales y características individuales, como lo plantean (Strauss y Sayles, 2002).

Sostienen además los precitados autores, que un docente puede obtener la formación integral del individuo y a su vez concebir cambios del proceder en la dinámica social, si se siente motivado, satisfecho y comprometido con el trabajo realizado. De allí, la necesidad

de buscar estrategias que conduzcan a mejorar los factores que pudieran influir en la satisfacción, producto de su labor.

4.2. BASES TEÓRICAS

Se hace necesario mencionar que para el desarrollo de esta investigación se abordaron aspectos teóricos y conceptuales relacionados con la temática. En este contexto, se tiene las Teorías sobre Motivación y Satisfacción.

Dentro de esta perspectiva, aunque todas las teorías de la motivación poseen elementos que bien pueden constituirse en bases de sustento de la presente investigación, a continuación se describen brevemente algunas de las principales teorías psicológicas de la motivación y satisfacción que al parecer de los investigadores, guardan estrecha relación con la misma.

En función del planteamiento contextual, es de hacer notar que la literatura sobre motivación se ha centrado en conocer los factores que motivan a las personas, para lo que se ha seguido las Teorías de satisfacción o de contenido entre las que se encuentran: Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de (Maslow, 1954), Teoría de las tres necesidades de (McClelland, 1989) y La teoría bifactorial de la satisfacción formulada por (Herzberg, 1969).

Dentro de este marco, para (Maslow, ob. cit.) hay una jerarquía de cinco necesidades que van desde las más básicas hasta las superiores y que se describen en forma piramidal, de acuerdo a la prioridad, (fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización), tales que a medida que se satisface cada necesidad, la siguiente se vuelve dominante.

El análisis precedente permite tomar como aportes de la mencionada teoría, los siguientes: (a) Identificó categorías importantes de necesidades, que pueden ayudar a crear reforzadores positivos eficaces; (b) Es útil pensar en dos niveles generales de necesidades, en los cuales los inferiores deben satisfacerse antes que las superiores se vuelvan importantes y (c) Orienta hacia la sensibilización de los gerentes sobre la importancia del crecimiento personal y la autorrealización.

Otro aporte teórico a considerar, se tiene en la Teoría de (Mc Clelland, ob. cit.). Para este autor, la motivación está constituida por grupos de expectativas que se forman y crecen a nivel de las experiencias afectivas entre las personas, produciéndose de esta forma las diferentes conductas, según sea la motivación de cada individuo. En este sentido, la realización de cada expectativa planteada por el docente en el aula, generará una mayor disposición al cumplimiento de sus tareas. Según este autor, las personas se motivan principalmente por tres necesidades o poderes (motivación de logro, de poder y de afiliación).

Siendo la Teoría de los dos factores de la motivación una de la más estudiada con respecto a satisfacción laboral, se desarrolló como base fundamental en esta investigación. Es así, como se señala que la primera teoría de la satisfacción laboral es la de (Herzberg, ob. cit.). Este autor, supone que la satisfacción o insatisfacción del individuo en el trabajo es producto de la relación con su empleo y sus actitudes frente al mismo y se dice que tanto la satisfacción como la insatisfacción laboral derivan de dos series diferentes de factores. Por un lado, se tiene a los factores higiénicos o de insatisfacción, y por el otro a los motivantes o satisfactores.

Es de hacer notar, que entre los aportes o contribuciones de esta teoría, como lo considera (Atalaya, 1999) se tiene: (a) Resalta la importante distinción entre recompensas extrínsecas (de los factores de mantenimiento o de higiene) y las intrínsecas (de los motivadores); (b) Recuerda a los gerentes que no deben contar solamente con las recompensas extrínsecas para motivar a los trabajadores sino que también deben centrarse en las intrínsecas; y (c) prepara el camino para teorías posteriores, que explican con mayor precisión la forma en que se puede enriquecer el trabajo de las personas.

En este contexto, dice Robbins (2004), el estudio de la motivación laboral se puede realizar desde diversos aspectos entre los cuales cabe señalar: necesidades y características de personalidad del trabajador, aspectos motivadores del trabajo, elementos ambientales, características de la tarea realizada, el papel de los agentes que intervienen en el proceso, entre otros.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

A decir de (Méndez, 2007: 220) el análisis de los resultados “implica el manejo de los datos obtenidos y contenidos en cuadros, gráficos y tablas. Una vez dispuestos, se inicia su comprensión teniendo como único referente el marco teórico sobre el cual el analista construye conocimiento sobre el objeto investigado”.

Como producto de estas consideraciones del mencionado autor, para facilitar el procesamiento de los datos resultantes, así como el análisis de los mismos, se hizo una hoja electrónica de cálculos (Microsoft Excel 2000), haciéndose necesario la aplicación de la Estadística descriptiva, basada en el uso de cuadros que representan Tablas de Frecuencia Absoluta (f) y Porcentajes (%), junto a una representación gráfica que consiste en diagramas de barras y tortas donde se contrastaron las opiniones del estrato estudiado, permitiendo así una mejor visión de los resultados, esto con la finalidad de poder resumir y comparar observaciones que se hayan evidenciado con relación al diagnóstico de la necesidad de diseñar el programa.

Dada la información precedente, se consideró necesario destacar los aspectos relacionados con algunas de las interrogantes realizadas. Como ejemplo se hace referencia en cuanto a las Opiniones dadas por los encuestados con respecto al

ítem que indagaba acerca de la necesidad de participar en acciones sobre estrategias motivacionales (Cuadro 1).

Cuadro 1: Opiniones dadas por los encuestados con respecto al ítem 1: Necesidad de participar en acciones sobre estrategias motivacionales

ÍTEM 1	CDA		DA		PDA		PEDA		CEDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Es necesario su participación en acciones sobre estrategias motivacionales?	43	63,23	18	26,4	2	2,94	3	4,41	2	2,94

NOTA: CDA: Completamente de Acuerdo, DA: De Acuerdo, PDA: Parcialmente de Acuerdo, PED A: Parcialmente en Desacuerdo, CED A: Completamente en Desacuerdo. Fuente: Arenas (2016).

En referencia a esta pregunta, la mayoría de docentes (63,23%), están completamente de acuerdo (CDA) con el hecho de que es necesaria su participación en la realización de acciones sobre estrategias motivacionales que aunado al (26,4%) quienes manifestaron estar de acuerdo (DA), suman un total de 89,63. Estos resultados permiten afirmar acertadamente que la mayoría considera este planteamiento muy pertinente. No obstante, 2,94% manifestó estar parcialmente de acuerdo, un 4,41% parcialmente en desacuerdo y un 2,94% completamente en desacuerdo.

Es muy importante considerar el interés manifiesto de los mismos, ya que al incorporarse a las acciones estratégicas del programa señalado, están en la posibilidad de recibir información acertada y adecuada para ampliar su conocimiento o aceptar cualquier otra sugerencia que pudiera ser muy oportuna al momento de la selección e incorporación de las diversas estrategias motivacionales.

En este orden de ideas, también se les preguntó si la institución debe propiciar estrategias motivacionales para incrementar la satisfacción laboral en los docentes.

Cuadro 2. Opiniones dadas por los encuestados con respecto al ítem 3: Propicio de estrategias motivacionales por parte de la institución para incrementar la satisfacción laboral en los docentes

Escalas	CDA		DA		PDA		PEDA		CEDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
ÍTEM 3										
La institución debe propiciar estrategias motivacionales para incrementar la satisfacción laboral en los docentes?	43	63,23	22	32,35	2	2,94	-	-	-	-

NOTA: Completamente de Acuerdo, DA: De Acuerdo, PDA: Parcialmente de Acuerdo, PED A: Parcialmente en Desacuerdo, CEDA: Completamente en desacuerdo. Fuente: Arenas (2016).

Las respuestas obtenidas, evidencian la gran necesidad que declaran los docentes de participar en el proceso de formación y conocimiento de las estrategias motivacionales, como parte fundamental del proyecto planteado, al obtenerse que el 63,23% afirmó estar completamente de acuerdo (CDA) un 26,4% de acuerdo (DA) y un 2,94% parcialmente de acuerdo (PDA), en que la institución debe propiciar este tipo de estrategias para incrementar la satisfacción laboral presente en ellos; aspecto que es muy favorable para la propuesta del diseño de un programa. Se hace necesario entonces, desarrollar talleres, cursos, seminarios, conferencias, entre otras actividades sobre estrategias motivacionales señaladas en el programa propuesto.

A continuación se presentan los resultados, ante la pregunta de si participaría en un programa basado en estrategias motivacionales para incrementar el grado de satisfacción laboral y se registran en el cuadro 3.

Cuadro 3. Opiniones dadas por los encuestados con respecto al ítem 11: Participación en programas basados en estrategias motivacionales

Escalas	Si		No	
	f	%	f	%
ÍTEM 11				
Participaría en un programa basado en estrategias motivacionales para incrementar el grado de satisfacción laboral?	63	92,6	5	7,4

Fuente: Arenas (2016).




Como puede observarse, existe un consenso entre la mayoría de los docentes representados en un (92,6%), para participar en un programa basado en estrategias motivacionales para incrementar el grado de satisfacción laboral, siendo esto una condición muy favorable para elaborar y poner en marcha un programa dirigido a ellos. Cabe señalar, que aunque un grupo de docentes equivalentes a un 7,4% respondió que no, tampoco descarta su participación totalmente.

Al respecto, señala (Oliveros, 2006) que la mayoría de los estudios sobre los factores de motivación y satisfacción laboral del docente, han demostrado que el efecto grupal y la participación, son fundamentales para estos procesos, así como para el desempeño de actividades en una forma satisfactoria.


Como producto de estas consideraciones, es transcendental recalcar que todas estas argumentaciones que sustentan la real necesidad de los docentes en conocer estrategias motivacionales con la finalidad de incrementar la satisfacción laboral, además de respaldar el diseño del programa servirán de guía a los docentes en el transcurso de la implementación del proyecto.

Finalmente, en relación al diseño de la propuesta se elaboró el programa, el cual se estructuró en siete (7) estrategias de trabajo, con una duración de cuatro (4) semanas, las que se desarrollarán a través de talleres y conferencia, no así, el resto de las estrategias presentadas que se sugiere sean llevadas a cabo durante todo el año escolar. En cada sesión estratégica se proyectan las tareas, metas, responsables, los recursos y las políticas; lo que se desarrolla tomando en consideración los siguientes aspectos: Identificación de los objetivos y acciones a seguir, formulación de las actividades a través de Talleres, conferencias y exposiciones, las cuales estarán dirigidas a los docentes de la UEN "Arístides Rojas" objeto de la investigación, los ejemplos se reflejan en los cuadros 4 y 5.

Cuadro 4. ESTRATEGIA NO. 2. TALLER: (2): DE LA MOTIVACIÓN A LA SATISFACCIÓN LABORAL: Describir Estrategias motivacionales

OBJETIVOS	CONTENIDO	ACTIVIDAD	RECURSOS		EVALUACIÓN	TIEMPO DE EJECUCIÓN
			HUMANOS	MATERIALES		
Describir Estrategias motivacionales  	-Importancia de la motivación -El proceso de la motivación -Conceptos básicos de la Motivación: - Necesidades -Satisfacción. -Implicaciones de la Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow -Tipos de Motivación -Ciclo motivacional -Teoría de Herzberg: Factores motivadores, Factores higiénicos. -Teoría de las Tres Necesidades (McClelland): Impulsos motivacionales: logro, afiliación, poder. -Etapas de una Estrategia Motivacional integrada. -El comportamiento humano.	-Inscripciones -Entrega de Distintivos -Bienvenida -Explicar las pautas del taller -Dinámicas de Integración -El regalo: Lectura: Dinámica del Sorteo -Entrega de material de apoyo: Folleto sobre 20 claves para motivarse -Proyección del video Arriba el ánimo -Exposiciones - Intercambio de ideas. -Trabajos individuales y grupales -Elaboración de mapas Mentales donde quede de manifiesto la temática desarrollada. - Ejercicios y juego de roles. -Lectura reflexiva: Los obreros que pican piedra. -Análisis: El palo o la zanahoria -Refrigerio	- Facilitador - Participante -Colaboradores	-Video beam. - CDS -Material Fotocopiado - Papel carta - Lápices - Un regalo 	- Asistencia - Participación. -Elaboración de Conclusiones y discusión de las mismas	8 horas

Cuadro 5. ESTRATEGIA No.3: DESARROLLAR ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS, SOCIALES, CULTURALES Y DEPORTIVAS

OBJETIVOS	CONTENIDO	ACTIVIDAD	RECURSOS		RESPONSABLES	TIEMPO DE EJECUCIÓN
			HUMANOS	MATERIALES		
<p>-Desarrollar actividades pedagógicas, sociales, culturales y deportivas para lograr incrementar la satisfacción laboral a través de estrategias motivadoras</p> 	<p>-Potenciando al Docente: Viernes Pedagógico-Cultural</p> <p>-Fuentes de Inspiración de las estrategias motivacionales</p> <p>-Encuentros deportivos, sociales y culturales</p>	<p>- Las comisiones respectivas organizarán lo relativo a la celebración de actividades pedagógicas, deportivas y culturales donde participen todos los docentes, familiares y vecinos, para lograr niveles de convivencia y satisfacción efectivos.</p> <p>- En lo pedagógico: Se sugiere realizar charlas, talleres y conferencias, sobre temas relevantes y actualizados en el quehacer educativo, motivacional y satisfacción laboral</p> <p>- Queda a criterio del equipo autogestionario asignar un nombre especial a la actividad, se sugiere Viernes Pedagógico-Cultural</p>	<p>- Integrantes de los equipos con formados</p> <p>- Miembros de la comunidad educativa</p> <p>-Invitados especiales si fuera necesario</p> <p>Colaboradores</p>	<p>-Implementos deportivos, traídos por los participantes</p> <p>-Animación: alguna agrupación musical de la localidad</p> <p>-Equipo de sonido</p> <p>-Video beam.</p> <p>- CDS</p> <p>-Material Fotocopiado, Cartulinas, Colores, Marcadores, Lápices, entre otros</p>	-Todo el equipo autogestionario	<p>Enero-Febrero</p> <p>Nota: Actividades de este tipo pueden ser implementadas durante todo el año escolar, mientras no interfieran con las actividades normales de la institución.</p> <p>Se sugiere el último viernes de cada mes</p>

Cuadro 5. Continuación

OBJETIVOS	CONTENIDO	ACTIVIDAD	RECURSOS		RESPONSABLES	TIEMPO DE EJECUCIÓN
			HUMANOS	MATERIALES		
- Ídem	- Ídem	<p>-En lo cultural: Se sugiere dramatizar la obra de títeres titulada "Ayudando a Ambientalín", la cual podría ser escenificada por los docentes. (Autora: Investigadora)</p> <p>-De ser posible invitar a cuenta cuentos y otros grupos relacionados con el quehacer cultural</p> <p>-En lo Social: Se realizará una convivencia para celebrar la navidad y despedida de año, con la participación de toda la comunidad educativa</p> <p>Nota: Importante incorporar a los vecinos del entorno más cercano a la institución</p> <p>-Se puede organizar un intercambio de regalos y una comida navideña con recursos aportados por la misma comunidad.</p> <p>-Entrega de cesta navideña</p> <p>Otras actividades:</p> <p>- En busca del Tesoro escondido</p> <p>- Entrega del contenido del Pozo de la dicha</p> <p>-Vendimias, exposición o bazar navideño de artículos que sean elaborados por los equipos asignados y/o donados para tal fin</p>	<p>Integrantes de los equipos conformados</p> <p>-Miembros de la comunidad educativa</p> <p>-Invitados especiales si fuera necesario</p> <p>- Colaboradores</p> <p>- Integrantes de los equipos conformados</p> <p>-Todos los miembros de la comunidad educativa</p> <p>-Personal directivo y docentes</p> <p>-Integrantes de los equipos conformados</p>	<p>-Recursos de la obra: disponibles</p> <p>-Local apropiado, sonido</p> <p>-Cotillón y rifas para los asistentes</p> <p>-Comidas variadas, dulces criollos, artículos de artesanía y bisutería, arreglos navideños</p> <p>-Comida navideña</p> <p>-Regalos de intercambio de bajo costo (no es obligatorio)</p> <p>-Comidas variadas, bebidas variadas, dulcería criolla, artículos de artesanía.</p>	<p>Todo el equipo autogestionario (específicamente comisión pedagógica y logística)</p> <p>-Personal directivo y docentes</p> <p>-Todo el equipo autogestionario</p>	<p>Ídem</p> <p>Se sugiere el último viernes de cada mes</p> <p>Diciembre</p> <p>Desde Octubre hasta cumplir el objetivo 6.</p>

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En función de los resultados arrojados y una vez analizados, se puede concluir que los mismos, son clara evidencia de la necesidad de proponer la realización de un programa con la finalidad de incrementar el grado de satisfacción laboral en los docentes de la UEN "Arístides Rojas", lo que vendría a contribuir a que los docentes de la institución en estudio tengan más motivación para alcanzar un mayor grado de satisfacción con las actividades laborales que desarrollan.

Si bien es cierto, la propuesta no plantea soluciones a problemas estructurales, si se diseñan sugerencias de alternativas tendientes a buscar la forma de obtener otros beneficios compensatorios.

Con la culminación de la evaluación de la primera parte del instrumento, se observó claramente la necesidad de diseñar un programa basado en estrategias motivacionales para incrementar la satisfacción laboral en los docentes de la institución objeto de la investigación.

En cuanto a la factibilidad, el programa es factible, debido a que los estudios de mercado, técnico y financiero proporcionaron resultados favorables con respecto al proyecto planteado. Los resultados derivados del estudio financiero, permiten afirmar la factibilidad del mismo.

Igualmente, de los resultados obtenidos se desprende que hay poca motivación en el personal docente, ya que uno de los primeros motivadores del trabajador, no el único pero sí uno de los más importantes, es el económico y éste, no alcanza el nivel que a todos les gustaría que hubiese en la institución, para satisfacer sus necesidades básicas.

Prevalece en la mayoría del personal encuestado, la insatisfacción determinada por factores externos (salario, reconocimiento, ambiente laboral, estructura física, entre otros), estos son los que predominantemente refuerzan el desempeño e inducen a estados de interés y satisfacción dentro de esta institución. Además, se evidencia falta de motivación al logro, al poder y de afinidad, como factores internos.

Expuestos los resultados y las conclusiones que se derivan de ellos, cabe sugerir algunas recomendaciones, esperando que éstas sean de utilidad, tanto a los involucrados en el programa como a otros investigadores motivados e interesados por esta línea de investigación. Sobre la base de las conclusiones, se recomienda:

Poner en práctica la Motivación Colectiva, la cual consiste primordialmente en establecer objetivos comunes para el grupo de docentes. Mejorar la motivación del personal a través de: Dar apoyo y reconocimiento regularmente; exaltar el valor del trabajo de un docente; tener en cuenta los problemas que enfrenta el personal en su trabajo y que están fuera de su control.

Ofrecer charlas y talleres de motivación personal y motivación al trabajo, destinados a los docentes participantes del programa y de otras instituciones escolares.

Dirigir acciones autogestionarias para el mantenimiento de la infraestructura física y ambiente laboral de la institución.

Implementar un plan de reconocimientos, que le permita a los participantes del programa sentir que su buen desempeño laboral, es apreciado y valorado; deben buscarse mecanismos o estrategias que estimulen e incentiven al grupo; un programa de reconocimientos no implica necesariamente dinero, aun cuando se determinó que este factor es importante; pero si actividades como la entrega de

reconocimientos en público, premios, y otro tipo de estímulos que permitan a los docentes sentirse reconocidos y valorados por todo cuanto hacen.

Se espera además, sirva para revertir la problemática planteada y se constituya en modelo a seguir en otras instituciones que presente problemas similares.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. **Revista de Psicología**. 3 (5), 46 –56. [Documento en línea]. Disponible: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm.
- Esteve, J. (2001). *Los profesores y la calidad de la educación ante la crisis de las reformas educativas*. Mimeo, Universidad de Málaga
- García, M. y Forero, C. (2013). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Revista Psicogente*, 17(31), 120-142.
- Grasso, L. (2004) *La insatisfacción laboral del docente*. Artículo de publicación. Disponible: <http://www.ilustrados.com/>
- González, N. (2008). *Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/450/1111>.
- Hertzberg, F. (1969). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw- Hill. Editores
- Jiménez, W. (2012). *Cómo hacer un trabajo de grado por la modalidad de proyecto factible*. Curso sobre formulación, desarrollo y evaluación de proyectos factibles. UPEL. Barquisimeto. Presentación de material visual elaborado en power point. [Documento en línea]. Disponible: <http://es.slideshare.net/4066684/nuevo-como-hacer-un-trabajo-de-grado-por-proyecto-factible-1>.
- Lauretti, P., Villalobos, E. y González, J. (2006). Programa de motivación en el aula una experiencia para el desarrollo del docente en ejercicio. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*. 4 (10). 15-22. [Documento en línea]. Disponible: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-75272007000200004
- León Tazza, B. (2011). *Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – región Callao*. [Documento en línea]. Disponible: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1231/1/2011_Le%C3%B3n_Satisfacci%C3%B3n_laboral_en_docentes_de_primaria_en_instituciones_educativas_inclusivas_Regi%C3%B3n_Callao.pdf.

Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad*. 2da Edición. New Cork: Harper y Row

Mc Clelland, D. (1989). *Informe sobre el perfil motivacional del trabajador venezolano*.
Caracas: Edit. Fundación venezolana

Méndez, L. (2007). *El departamento de prácticas docentes UPEL-IPC, en el anclaje de una
praxología profesional socioeducativa*. Caracas

Morillo Moronta, I. (2006). *Nivel de satisfacción del personal académico del
Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de
liderazgo del Jefe del Departamento, las relaciones interpersonales de los miembros
adscritos y el sistema de incentivo institucional*. [Documento en línea]. Disponible:
[http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-
8152006000100004&l](http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-8152006000100004&l).

Niño Albarracín, L. (2013). *Descripción de los modelos de motivación laboral imple-
mentados en instituciones educativas durante el periodo 2005-2013
(Hispanoamérica)*. [Documento en línea].
Disponible: [repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10701/1/NinoAlbarracinLibethS
olanyi2013.pdf](http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10701/1/NinoAlbarracinLibethSolanyi2013.pdf)

Olivero, L. (2006). *Taller sobre motivación*. Universidad Carlos Albizu.

Pérez, J. (2010). *La satisfacción laboral en la práctica pedagógica del docente*. [Documento
en línea]. Disponible: [http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/111/TDE-2010-07-
13T07:49:36Z-353/Publico/perez_jackeline.pdf](http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/111/TDE-2010-07-13T07:49:36Z-353/Publico/perez_jackeline.pdf)

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Décima Edición. México: Pearson
Educación

Strauss, G. y Sayles, L. (2002). *Personal, problemas humanos de la administración*.

2da. edc. México: Edt. Prentice - Hall Hispanoamericana, S.A

Vallian, D. (2005). *Pensar en la profesión docente es pensar en la calidad de la educación*.
Centro virtual de noticias. [Documento en línea]. Disponible:
<http://www.mineduacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-91640.html>