

**Estrategias motivacionales que permitan el cambio de paradigmas en los procesos de enseñanzas de los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari Manaure, La Guajira**

Carol Mariano Díaz

Asesor

Sandra Ruiz Ochoa

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD  
Escuela de Ciencias Sociales Humanas y Educativas ECEDU  
Psicología  
2023

## Resumen

La realización del proyecto estuvo enfocada en diseñar estrategias motivacionales que permitan cambiar modelos dentro de los procesos de enseñanza de los docentes de la institución técnica Etnoeducativa Eusebio séptima María, sede Maracari en Manaure la Guajira. Con la aplicabilidad de método relacionado con la metodología descriptiva con aportes de campo, diseño no experimental, transversal, enfoque cuantitativo y método deductivo; contando con una muestra de estudio constituida por 30 personas; La técnica e instrumento utilizado para la obtención de información fue la encuesta directa tipo cuestionario compuesta por 15 ítems con 5 opciones de respuesta para cada uno (siempre, casi siempre, regularmente, casi nunca y nunca) en escala de Likert. Como conclusión, se determinó que los docentes de la Institución Etnoeducativa, en sus procesos de enseñanza y aprendizaje, se encuentran motivados, pero no del todo, debido a la limitada existencia de programas que conlleven a la educación y formación para constituirlos como docentes emisores y facilitadores en la construcción del conocimiento, sin embargo, dicha educación y capacitación siempre debe llevarse a cabo. También se aprecia que esta institución brinda a los docentes los requisitos necesarios para el desarrollo de niveles competitivos que les permitan ser efectivos en el proceso que aplica la institución, logrando autonomía en la conducción de los procesos de enseñanza y aprendizaje, sin embargo, se evidencia la necesidad de dotar al docente de todos los recursos necesarios para el desempeño de su labor académica y permitirle tener la suficiente autonomía; por lo que no quedan completamente satisfechos ya que estos puntos no siempre se llevan a cabo.

**Palabras clave:** Motivación, estrategias motivacionales, percepción, necesidades psicológicas, estimulación de docentes.

### **Abstract**

The realization of the project was focused on designing motivational strategies that allow changing models within the teaching processes of the teachers of the technical Ethno-educational institution Eusebio seventh Mary, Maracari headquarters in Manaure la Guajira. With the applicability of method related to the descriptive methodology with field contributions, non-experimental design, cross-sectional, quantitative approach, and deductive method; counting on a study sample constituted by 30 people; The technique and instrument used to obtain information was the direct questionnaire-type survey made up of 15 items with 5 response options for each one (always, almost always, regularly, almost never and never) on the Likert scale. In conclusion, it was determined that the teachers of the Ethno-educational Institution, in their teaching and learning processes, are motivated, but not completely, due to the limited existence of programs that lead to education and training to constitute them as emitting teachers and facilitators in the construction of knowledge, however, such education and training must always be carried out. It is also appreciated that this institution provides teachers with the necessary requirements for the development of competitive levels that allow them to be effective in the process applied by the institution, achieving autonomy in leading the teaching and learning processes, however, the need is evident to provide the teacher with all the necessary resources to carry out their academic work and allow them to have sufficient autonomy; reason why they are not completely satisfied because these points are not always carried out.

**Keywords:** Motivation, motivational strategies, perception, psychological needs, stimulation of teachers.

## Tabla de Contenido

Introducción .....	10
Justificación .....	13
Objetivos.....	15
Objetivo General .....	15
Objetivos Específicos .....	15
Generalidades.....	16
Identificación del Centro Etnoeducativo.....	16
Reseña Histórica.....	16
Marco Institucional .....	20
Misión.....	20
Visión .....	20
Objetivos.....	20
Problema de Investigación.....	22
Planteamiento del Problema.....	22
Formulación del Problema .....	26
Delimitación de la Investigación.....	26
Delimitación Teórica .....	26
Delimitación Histórica o Temporal .....	26
Delimitación Geográfica o Espacial .....	26
Delimitación Demográfica .....	27
Marco Teórico.....	28
Antecedentes Investigativos .....	28

Marco Histórico.....	30
Bases Teóricas.....	31
Motivación .....	31
Proceso de Motivación .....	33
Elementos para una Motivación Efectiva.....	33
Formas Básicas de Motivación.....	34
Motivación y Conducta .....	34
Motivación y Satisfacción Personal .....	35
La Motivación en el Trabajo.....	35
Aplicación y Efecto de los Factores Motivacionales en el Trabajo .....	35
Teoría de la Jerarquía de las Necesidades .....	36
Teoría de la necesidad de McClelland.....	37
Teoría de la Expectativa .....	38
Teoría de Pérez López .....	39
Teoría bifactorial de Herzberg.....	39
Estrategias Motivacionales.....	40
Estrategias Motivacionales Dirigidas por los Docentes .....	41
Percepción del Docente en el Proceso de Enseñanza – Aprendizaje .....	42
Necesidades Psicológicas de los Docentes .....	42
El Docente y su Motivación .....	42
Marco Conceptual .....	43
Sistema de Variable.....	45
Definición Conceptual.....	45

Definición Operacional.....	46
Mapa de Variables.....	47
Marco Metodológico.....	48
Enfoque de Investigación .....	48
Tipo de Investigación .....	48
Diseño de Investigación .....	49
Población.....	50
Fuentes de Recolección de la Información .....	50
Fuentes Primarias .....	51
Técnicas de Levantamiento de la Información .....	52
Instrumento.....	52
Procesamiento y Análisis de los Datos .....	53
Análisis e Interpretación de los Resultados .....	55
Percepción.....	55
Necesidades Psicológicas.....	65
Estimulación de los Docentes .....	71
Propuesta para el Diseño de Estrategias Motivacionales en la Institución Educativa Eusebio Septimio Mary en Manaure, La Guajira .....	76
Conclusiones.....	78
Recomendaciones .....	82
Referencias.....	84
Apéndices.....	89

## Lista de Tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Matriz de Operacionalización de la Variable Estrategias Motivacionales</i> .....	47
<b>Tabla 2</b> <i>Alternativas de Respuestas para la Aplicabilidad del Instrumento</i> .....	53
<b>Tabla 3</b> <i>Indicador Apreciación</i> .....	56
<b>Tabla 4</b> <i>Indicador Apreciación</i> .....	57
<b>Tabla 5</b> <i>Indicador Individual</i> .....	59
<b>Tabla 6</b> <i>Indicador Institucional</i> .....	60
<b>Tabla 7</b> <i>Indicador Conciencia</i> .....	61
<b>Tabla 8</b> <i>Indicador Experiencia</i> .....	63
<b>Tabla 9</b> <i>Indicador Rutina</i> .....	64
<b>Tabla 10</b> <i>Indicador Competencia</i> .....	65
<b>Tabla 11</b> <i>Indicador Autonomía</i> .....	66
<b>Tabla 12</b> <i>Indicador Relación con los demás</i> .....	68
<b>Tabla 13</b> <i>Indicador Sentimiento</i> .....	69
<b>Tabla 14</b> <i>Indicador Satisfacción</i> .....	70
<b>Tabla 15</b> <i>Indicador Formación</i> .....	72
<b>Tabla 16</b> <i>Indicador Capacitación</i> .....	73
<b>Tabla 17</b> <i>Indicador Evaluación</i> .....	74

## Lista de Figuras

<b>Figura 1</b> <i>Escudo de la Institución Etnoeducativa Eusebio Septimio Mari</i> .....	27
<b>Figura 2</b> <i>Jerarquía de Satisfacción, basado en el libro de Psicología de la Organización</i> .....	37
<b>Figura 3</b> <i>Teoría de las necesidades de McClelland</i> .....	38
<b>Figura 4</b> <i>Indicador Apreciación</i> .....	56
<b>Figura 5</b> <i>Indicador Apreciación</i> .....	58
<b>Figura 6</b> <i>Indicador Individual</i> .....	59
Figura 7. <i>Indicador Institucional</i> .....	61
<b>Figura 8</b> <i>Indicador Conciencia</i> .....	62
<b>Figura 9</b> <i>Indicador Experiencia</i> .....	63
Figura 10. <i>Indicador Rutina</i> .....	64
<b>Figura 11</b> <i>Indicador Competencia</i> .....	66
<b>Figura 12</b> <i>Indicador Autonomía</i> .....	67
<b>Figura 13</b> <i>Indicador relación con los demás</i> .....	68
<b>Figura 14</b> <i>Indicador Sentimiento</i> .....	70
<b>Figura 15</b> <i>Indicador Satisfacción</i> .....	71
<b>Figura 16</b> <i>Indicador Formación</i> .....	72
<b>Figura 17</b> <i>Indicador Capacitación</i> .....	74
<b>Figura 18</b> <i>Indicador Evaluación</i> .....	75

**Lista de Apéndices**

**Apéndice A Cuestionario..... 89**

**Apéndice B Evidencias fotográficas ..... 92**

## Introducción

El ser humano cuenta con capacidades que le permite desempeñar o ejercer cualquier tipo de rol relacionados con su formación previa contando de esta manera con destrezas y motivos que conllevan al desarrollo de actividades dentro de un entorno laboral en específico. Teniendo en cuenta lo anterior, en el caso específico de los entornos laborales de las instituciones educativas se cuenta con personal calificado e idóneo para impartir conocimiento a los estudiantes, teniendo claro los objetivos establecidos por la institución.

Los cambios constantes en la educación establecen en la mayoría de las veces patrones que permiten al docente el cumplimiento de aquellos objetivos estipulados por la institución, del cual a través de los dirigentes se deben de definir actividades y programas que demuestren la importancia del capital humano que logra el cumplimiento de los objetivos institucionales y valoración del desempeño por medio de asignación de incentivos hacia el cuerpo de docentes, ya que la motivación de una persona es parte fundamental de cualquier proceso el cual estimula y permite que las tareas designadas sean realizadas de la mejor manera y con entusiasmo; es por lo anterior, que la presente investigación se encontrará enfocada en analizar las estrategias motivacionales que conlleven al cambio en el paradigma de los procesos de enseñanza de los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Septimio Mari sede Maracari en Manaure, La Guajira, el cual a través de las teorías recolectadas se podrá conocer de manera específica las condiciones que rodea dentro del proceso de enseñanza.

Por lo anteriormente planteado, inicialmente, se abordarán las generalidades del estudio comprendido en identificación del centro educativo reseña histórica coma y marco constitucional de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mari Maracari en Manaure, La Guajira. Luego, en el segundo capítulo, se presenta el planteamiento del problema permitiendo describir

las situaciones que aborda el tema de la motivación dentro de la Institución Etnoeducativa, logrando establecer unos objetivos los cuales son tenidos en cuenta para direccionar la investigación; consta de una justificación la cual determina el porqué, para qué, el cómo se realizará el estudio y dentro del mismo se capítulo se desarrolla la delimitación siendo descrita a nivel teórica, temporal y geográfica.

Dentro del mismo orden, se desarrollará el tercer capítulo abarcado por un marco teórico el cual se encuentra fundamentado con teorías basadas en autores relacionadas con la variable en investigación, de igual manera se describen antecedentes investigativos que permitieron fortalecer la manera en que sería desarrollado el estudio, por lo tanto, se direccionó a la creación del cuadro de sistema de variables estructurado con las dimensiones e indicadores desprendidas de la variable en estudio.

Así mismo, se lleva a cabo el desarrollo del cuarto capítulo que metodológicamente hablando describe las técnicas en que es realizada la investigación contando con aquellos aspectos relacionados con el tipo, diseño, enfoque y métodos aplicados dentro de la población seleccionada en el estudio, contando de tal manera con técnicas para la recolección de información y aplicación de instrumento para obtener todo aquello que servirá para dar respuesta a los objetivos planteados.

Luego de obtener la información, en el quinto capítulo se interpreta y analiza los resultados por medio de la aplicabilidad de herramientas estadísticas, realizando de tal manera la confrontación de los resultados con la fijación de los conceptos emitidos por autores dentro de la investigación. De esta manera, se logra llevar a cabo el quinto capítulo logrando establecer una propuesta de diseño de estrategias motivacionales para ser tenida en cuenta en la Institución Etnoeducativa. Con todo lo anterior, se logra realizar las conclusiones y recomendaciones

basadas en el desarrollo de toda la investigación, identificación si los objetivos planteados fueron alcanzados y de esta manera dar a conocer aspectos de mejora para los procesos educativos y en la relación con el cuerpo de docentes.

### **Justificación**

Hacer referencia al grado motivación dentro del contexto laboral conlleva a la obtención de logros que permiten que cada día un trabajador se esfuerce de tal manera para el cumplimiento de los objetivos y mejorando cada vez más su desempeño, obteniendo así, beneficios propios y para la empresa u organización. Partiendo de este contexto, es pertinente realizar este estudio el cual propone aplicar estrategias motivacionales que permitan el cambio de paradigma en los procesos de enseñanza de los docentes de la Institución Educativa Eusebio Séptimo Mary sede Maracarí en Manaure, La Guajira justificada de la siguiente manera:

Por lo tanto, bajo la perspectiva teórica, la investigación se encuentra enmarca en los planteamientos de las Ciencias Sociales y humanas específicamente el área de Psicología, cuya finalidad es reforzar la información existente sobre las estrategias motivacionales de los docentes teniendo como objeto de estudio los docentes de la Institución Educativa Eusebio Séptimo Mary sede Maracarí en Manaure, La Guajira, del cual se lleva a cabo la comparación de las distintas postulaciones de autores que fueron tenidas en cuenta en los aportes teóricos para la ampliación del contexto.

De igual manera, el estudio se justifica bajo la perspectiva práctica ya que pretende entregar mecanismos aplicables a los procesos que son ejecutados con los docentes de la Institución Educativa Eusebio Séptimo Mary sede Maracarí en Manaure, La Guajira sobre las estrategias motivacionales que permitan cambiar los paradigmas en los procesos de enseñanza del profesorado proporcionando información que contribuya a reforzar el conocimiento existente sobre las estrategias motivacionales, mediante actividades de investigación aplicadas como estrategias donde los educandos logren mejores procesos de enseñanza con los estudiantes contribuyendo a alcanzar un mejor desempeño de sus actividades.

Desde el punto social, esta investigación pretende beneficiar a la Institución Educativa Eusebio Séptimo Mary sede Maracará en Manaure, La Guajira, brindándole a los docentes toda la información necesaria y pertinente para que inicie un proceso de sensibilización y origen de estrategias motivacionales al profesorado que les permita un cambio de paradigma para la obtención de oportunidades no sólo para los docentes sino también para los estudiantes.

Además de lo antes señalado, la investigación permite realizar aportes necesarios e importantes para futuras investigaciones para estudiantes dentro de su formación profesional y de esta manera adquirir conocimientos que conlleven al mejoramiento continuo de los procesos dentro de las instituciones educativas y principalmente es un aporte significativo para los docentes de la Institución Educativa Eusebio Séptimo Mary sede Maracará en Manaure, La Guajira.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Diseñar estrategias motivacionales que permitan el cambio de paradigma en los procesos de enseñanza de los docentes de la institución Etnoeducativa técnica Eusebio séptimo Mari sede Maracay en Manaure la Guajira.

### **Objetivos Específicos**

Conocer la percepción de los procesos de enseñanza y aprendizaje de los docentes de la institución Etnoeducativa técnica Eusebio séptimo Mari sede Maracarí en Manaure la Guajira.

Identificar las necesidades psicológicas en los procesos de enseñanza y aprendizaje de los docentes de la institución Etnoeducativa técnica Eusebio séptimo Mari sede Maracarí en Manaure la Guajira.

Implementar herramientas de estimulación en los docentes de la institución Etnoeducativa técnica Eusebio séptimo Mari sede Maracarí en Manaure la Guajira para la generación de aprendizaje motivador.

## Generalidades

### Identificación del Centro Etnoeducativo

El centro educativo Maracay plantel oficial creado y aprobado por el decreto 116 del año 2004 emanada por la Secretaría de Educación Departamental. Se identifica con el NIT 900001940 y el código del DANE 2445 60000975-1. Teléfonos celulares 313 590 5127, 310 605 7445. Correo electrónico [centromaracari.simat@hotmail.com](mailto:centromaracari.simat@hotmail.com).

Está situado en el corregimiento de Musichi del municipio de Manaure, departamento de La Guajira localizado en 11° 44' norte, 72° 34' de longitud W. Al sur de la cabecera del municipio de Manaure. Este centro trabaja con el calendario académico A. En la jornada diurna es de género mixto de naturaleza oficial. Su directora actual es la licenciada Ana Ofelia Rosado Gómez. El Centro Etnoeducativo Maracari, se encuentra ubicado en la comunidad de Maracay del corregimiento de Musichi en el municipio de Manaure del departamento de La Guajira. Funciona desde el año 1980 en la jornada diurna alcanzando su aprobación en el año 2004 el día 7 de abril, según el decreto 116 de la Secretaría de educación departamental.

### Reseña Histórica

El centro Etnoeducativo Maracari está situado en el corregimiento de Músichi, en el municipio de Manaure, pertenece al resguardo de la media y alta Guajira. Este ofrece sus servicios educativos a una población de la etnia wayuu que se desplazan desde sus diferentes rancherías a la sede principal o a las escuelas satélites más cercanas. De acuerdo a los inicios, el 14 de julio de 1977, la docente Nery Gómez, comenzó la escuela con 20 estudiantes los cuales a través de su dedicación y perseverancia logró continuar al otro año escalar al siguiente grado y así con el tiempo alcanzó llevarlos hasta el grado tercero. Inicialmente ella empezó sus labores soportando las calamidades del del lugar ya que les tocaba refugiarse debajo de una enramada

donde soportaba el fuerte resplandor del Sol y los azotes del viento sin importarles tal sacrificio ya que su recompensa estaba en el porvenir de los hombres y mujeres que en esa escuela se iba a formar.

En el año 1978 la Alcaldía Municipal construye la primera aula y poco a poco se fueron construyendo los otros salones de clase la docente Fermina Herrera fue nombrada para reemplazar a la docente Nery Gómez en el año 1986, quien fue trasladada al Arroyo Limón, una escuela cercana a la cabecera municipal. Luego en 1992 se nombró a Ana Ofelia Rosado para asumir el cargo de maestro ya que sea aumentaron significativamente el número de niños que necesitaba escolarizarse. En vista de los avances realizados en el año 2001 se otorga licencia de funcionamiento bajo el cumplimiento de la Ley 7 y 15 del artículo 9 que legaliza la conformación de Centros Etnoeducativos Rurales asignando como directora a la licenciada Ana Rodríguez.

El centro educativo Maracay alcanzó su aprobación en el año 2004, según el decreto 116 de la Secretaría de Educación del departamento de La Guajira y para ese mismo año se nombraron en propiedad varios docentes, a través del decreto número 196 del 2004, por medio del cual el centro fortaleció su personal docente favoreciéndose con cuatro docentes de la sede principal y 3 en aulas satélites, iniciando labores académicas a mediados del año lectivo 2004 y el resto de los profesores laboran por contratos de trabajo con la diócesis de Riohacha.

Para el año 2005 la Fundación PROMIGAS capacitó al cuerpo docente en estrategias de lectura a través de su programa “La escuela lectora”, a partir del cual se habilitó un espacio adecuado para la biblioteca escolar y se dotó de muchos textos literarios y de otros géneros para el disfrute de la lectura. Para este mismo periodo el centro fue favorecido por el Ministerio de Educación Nacional conjuntamente con el Ministerio de las TIC con la dotación de 20

computadores a través de su programa computadores para educar y administrado por COMPARTEL.

Al cierre del año lectivo 2005 se realizó la primera clausura de los primeros estudiantes en aprobar el grado quinto de básica primaria. A comienzo del año escolar del 2006, se dio inicio al modelo educativo flexible aceleración del aprendizaje, atendiendo a 25 niños y niñas anualmente hasta el año 2010, generando un buen impacto social y educativo a la población estudiantil. Mediante una decisión administrativa en el año 2006 fue asignada la licenciada María Teresa Fajardo Epieyu atendiendo la dirección hasta el año 2011 (Q.P.D).

A mediados del año 2006 y durante todo el año lectivo 2007, la Fundación PROMIGAS continuó con la serie de capacitaciones y actualizaciones para el cuerpo docente y directivo docente, en Planes de Mejoramiento Institucional, en construcción y elaboración de planes de estudio que generó resultados significativos para el establecimiento educativo entre ellos el diseño de la bandera y el escudo del centro. Por otro lado, en este mismo periodo la Fundación PROMIGAS con la asesoría pedagógica de la Fundación caminos de identidad (FUCAI) inicia un trabajo de campo con las autoridades tradicionales de las diferentes comunidades que conforman el centro educativo dentro del marco de su proyecto de excelencia académica, para fortalecer el currículo bilingüe e intercultural.

En el año 2007 se gestó una idea para la celebración del 12 de octubre como una fecha conmemorable para los pueblos indígenas de América, dicha idea se consolidó en proyecto pedagógico que generó muchas expectativas para la comunidad y éste se le denominó día de la Interculturalidad liderado por los docentes Idalmis Gutiérrez, Alcira González De Luque y José Domingo González. A partir de este año el proyecto se institucionalizo y se convirtió en un trabajo pedagógico y académico de gran envergadura, que anualmente desarrolla diferentes

temáticas referentes a la cultura wayuu y su relación con otras culturas. En el año 2009 el Consorcio PROGUAJIRA asume su responsabilidad de prestar el servicio educativo a este sector.

Al año siguiente la diócesis de Riohacha retoma la contratación del cuerpo docente para laborar en el Centro Etnoeducativo y en las diferentes comunidades que conforman el sector de Musichi. En el 2011 la Asociación de Autoridades Tradicionales de la alta Guajira Wayuu Araurayu, en el marco del decreto 2500 de 2010 correspondió a administrar la educación de las niñas y niños del Centro Etnoeducativo Maracari.

Luego, a finales del año 2011 la licenciada María Luisa Bolaños fue asignada temporalmente como directora encargada mientras se gestionaba la asignación de la licenciada Ana Ofelia Rosado hija de la autoridad tradicional la cual inició sus funciones administrativas a comienzo del año electivo 2012. En este mismo año, se llevó a cabo actividades de construcción de 5 aulas de clases y mejoramiento en infraestructura, para la obtención de herramientas de sistemas e información para los estudiantes.

Actualmente, el centro dispone de un personal docente y administrativo calificado para desempeñarse bien en sus cargos. Cuenta con cuatro aulas, 7 enramadas y cuatro aulas nuevas donadas por el municipio disponibles para las labores académicas, una biblioteca bien dotada, una sala de cómputo dotada con 20 computadores con antena para internet y un patio amplio en la sede principal, también cuenta con 35 aulas satelitales. Se hace necesario el servicio de energía eléctrica ya que se dispone de una planta eléctrica para el funcionamiento de la sala de informática. El Centro Etnoeducativo Maracari ofrece sus servicios a una población de 1603 estudiantes de la etnia wayuu que se desplazan desde sus comunidades a la sede principal o a las escuelas satelitales más cercanas.

## **Marco Institucional**

### ***Misión***

La educación que imparte el Centro Etnoeducativo Maracari está orientada a garantizar la permanencia y el desarrollo integral de la comunidad educativa wayuu. Formando personas con principios y valores establecidos por la ley además brindar un espacio intercultural donde prevalezcan los principios culturales, territoriales, responsabilidad y el trabajo colectivo para el fortalecimiento de la identidad del pueblo wayuu.

### ***Visión***

Al año 2018 graduar nuestra primera promoción de Bachilleres lingüísticas formado con fundamentos en sus leyes y costumbres investigadores reflexivos y competentes para la defensa y permanencia de su cultura wayuu. El centro Etnoeducativo Maracari se proyecta como una institución que forma educandos con alto nivel académico, con un cuerpo docente y administrativo idóneo, con buenas vías de acceso y planta física adecuada. Encaminados al mejoramiento de la calidad de vida para enfrentar el desarrollo del mundo moderno y las tecnologías.

### ***Objetivos***

Fomentar los cambios necesarios en la comunidad educativa para crear en ella una conciencia de responsabilidades ya que son sujetos activos y participantes del proceso educativo con miras al mejoramiento de su calidad vital.

Crear espacio de dialogo organización y participación de los representantes indígenas en cada una de las sedes educativas del Centro Etnoeducativo Maracari.

Fortalecer el manejo de las 4 “R”: reflexión, rescatar, retomar y recrear a través del Centro Etnoeducativo Maracari.

Crear mecanismo en el alto índice de deserción para evitar el ausentismo de los estudiantes.

## **Problema de Investigación**

### **Planteamiento del Problema**

Analizar la conducta de una o grupos de personas se basa principalmente en el conocimiento de la motivación que es generada en el individuo, por ello, hace referencia Cohen (1994) en que: “el motivo es el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera, es decir que da origen a un comportamiento específico, este impulso a la acción puede ser provocado por un estímulo externo que proviene del ambiente o generado internamente por procesos mentales del individuo. En este aspecto, la motivación se relaciona con el sistema de conexión del individuo representado lo que las personas saben respecto de sí mismos y del ambiente que lo rodea”. (p.23).

Dentro de este contexto es fundamental hacer referencia sobre la estimulación en el ser humano la cual es concebida por Díaz (2004) como “ la acción que condiciona el grado de compromiso a adquirir, el deseo de aprender, los esfuerzos desplegados, la perseverancia, la reacción de satisfacción y disfrute, bajo esta relación la estimulación de las estrategias motivacionales son actividades que sirven para crear y mantener un ambiente adecuado para el desempeño y están dirigidas a que el individuo desarrolle y mantenga un estado interno apropiado que le permita establecer metas concentrarse e indagar sobre su desempeño en la vida” (p.58).

Bajo este marco de referencia (Davis y Newstrom, 2000, p. 101) dan a conocer que la motivación es el ejercicio de involucrar varios factores que hacen parte del ser humano, que en algunas circunstancias pueden generar desequilibrio o insatisfacción dentro de las relaciones establecidas en la sociedad. No obstante, el comportamiento de un individuo puede variar según

el sistema y el entorno donde se desenvuelva, teniendo en cuenta las habilidades que obtenga para el logro de objetivos.

Basado en lo anterior, se contempla que las estrategias motivacionales permiten el cambio de paradigma en los procesos de enseñanza de los docentes es importante resaltar que el Sistema Educativo ha sufrido constantes transformaciones, con un solo propósito enfocado en la transformación de la formación académica de los ciudadanos por medio del rol que ejercen los docentes y facilitadores de aprendizaje. Por lo tanto, Cool (2005) “en la actualidad el docente debe ser investigador para estar en constante actualización al momento de aplicar las estrategias que estén acordes a las necesidades del educando” (p.45)

En el mismo sentido, González (2007, p.25) considera que el docente es el elemento que permite la integración de factores que favorecen a la construcción de conocimientos dentro del entorno educativo, específicamente en el aula de clases, donde se generan practicas pedagógicas para la integración del aprendizaje entre el estudiante y el docente, percibiendo de tal manera que el proceso sea motivador y de comunicación reciproca.

Entizando un poco más, es de gran importancia dar a conocer que el arte de ser docente conlleva a establecer estándares que son evaluados, por el cual, Gutiérrez (2009) define que “lo importante no es necesariamente cuando se sabe, pero que ello descansa en una plataforma teórica- conceptual, psicológica y fisiológica para sustentar la práctica pedagógica” (p.25). Por lo tanto, la persona que ejerce la profesión de educador debe de encontrarse en la posición de impartir conocimiento basándose en las experiencias y cumplimiento de los objetivos, tendientes principalmente en el desarrollo cognitivo de los estudiantes y expectativas de los mismos.

No obstante, dentro del rol desempeñado por el docente se encuentra sujeto a paradigmas para el desarrollo adecuado de sus labores, basado en una concepción constructivista

direccionada en la reproducción de conocimientos junto a la responsabilidad adquirida por parte del educador teniendo en cuenta la perspectiva dada por el estudiante, siendo de esta manera la existencia de reciprocidad en el proceso, es así como Llera (2002) describe que un paradigma se encuentra basado en ciertos esquemas que permiten la organización y comprensión de lo que trata la realidad, teniendo en cuenta el rol que se juega en el entorno para estimular de manera significativa aquellas perspectivas que se tienen sobre las situaciones.

Siendo de esta manera, el rol determinante de un docente dentro del proceso de enseñanza conlleva a la promoción de estrategias creadas de manera creativa tendientes al fortalecimiento de la enseñanza, cuyo propósito es la generación de actividades para el deleite en la adquisición del conocimiento, no obstante, el autor anteriormente mencionado, da a conocer que no solo es enseñar sino que el objetivo se encuentre enfocado en eliminar de raíz aquellos aspectos que impidan el progreso en el proceso de enseñanza y solo disfrutar de los métodos que sean aplicados de manera creativa.

Lo descrito en el anterior párrafo, permite lograr establecer que el docente es la fuente mediadora cuyo objetivo se encuentra centrado en trabajar sobre los niños o niñas que están involucrados en la formación cognitivas, contando con planes de trabajo que contribuyan a las mejoras continuas dentro de las condiciones que son brindadas a los estudiantes, entre las cuales podemos encontrar: mejora en la actitud y dinamismo inclinados a la obtención de nuevos conocimientos y cambios en los paradigmas de enseñanzas, de igual manera, se cuenta con la disposición de querer aprender y estar preparado y motivado para ello.

No obstante, para lograr el nivel esperado el docente requiere ser motivado en su rol como mediador para el desempeño de sus funciones y de esta manera se comprometa con la institución para la realización de las actividades que no representen aspectos negativos frente a

los cambios de paradigmas dados dentro de los métodos de enseñanzas para los estudiantes, el cual debe ser suministrado dentro de un entorno que contenga al cuerpo de profesores motivados. Por ello, González (2007) expone que se hace necesario las formaciones, capacitaciones y evaluación de los docentes que permitan determinar ser emisores complejos y al tiempo facilitadores de los procesos, siendo de esta manera la garantía de motivación para la obtención de un buen comportamiento laboral.

Con base a lo anteriormente expuesto, actualmente, en Colombia específicamente en el Departamento de la Guajira directamente en el Municipio de Manaure, la Institución Etnoeducativa Eusebio Septimio Mary está viviendo una situación muy compleja como lo es la problemática con los docentes, referenciada principalmente en la carencia de compromiso con los estudiantes, debido al reflejo de la desmotivación por parte de la institución, el cual se ve reflejado en la aplicación inadecuada de los procesos de enseñanza

En tal sentido, surge el interés de realizar un estudio sobre las estrategias motivacionales que permitan el cambio de paradigmas dentro del proceso de enseñanza de los docentes de la Institución Educativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracay en Manaure La Guajira; considerado como un tema de gran importancia para lograr diseñar estrategias que puedan garantizar la obtención de docentes motivados, teniendo en cuenta las habilidades tendientes a la estimulación para propiciar un ambiente de trabajo positivo. De esta manera, la investigación logrará de tal manera a través las metodologías aplicadas, analizar las técnicas motivacionales más importantes dentro de las necesidades del personal en estudio, siendo la manera de identificar las iniciativas e implementación de formaciones para satisfacer todo aquello que este intrínseco en el entorno laboral.

## **Formulación del Problema**

En concordancia con lo anterior, se permite llevar a cabo el planteamiento del presente interrogante: ¿Qué tipos de estrategias motivacionales son necesarias para el cambio de paradigmas en el proceso de enseñanza de los docentes de la institución Etnoeducativa técnica Eusebio séptimo Mari sede Maracarí en Manaure la Guajira?

## **Delimitación de la Investigación**

### ***Delimitación Teórica***

La presente investigación denominada estrategias motivacionales que permitan el cambio de paradigma en los procesos de enseñanza de los docentes de la Institución Educativa Eusebio Séptimo Mary sede Maracarí en Manaure, La Guajira, está relacionada con las Ciencias Sociales y humanas específicamente con el área de Psicología teniendo como variables estrategias motivacionales.

### ***Delimitación Histórica o Temporal***

La presente investigación cuenta con información requerida para su estudio, enmarcada en el año 2014 con el propósito de fundamentarse en teorías y conceptos recientes pertenecientes al área de las estrategias motivacionales aplicada a docentes.

### ***Delimitación Geográfica o Espacial***

La investigación se desarrolló en el departamento de la Guajira, municipio de Manaure, específicamente en la Institución Educativa Eusebio Séptimo Mary sede Maracarí ubicada en la carrera 4 No. 10-101 de calendario A, contando con jornadas diurnas y nocturnas, prestando servicios académicos en los niveles académicos de 0 a 11 grado con modelos educativos para niños, jóvenes y adultos, donde el cuerpo de docentes considerados como la población de estudio

para la investigación, cuentan con la formación para impartir conocimientos a través de la dos lenguas es decir, la natal y la wayuu.

### **Figura 1**

*Escudo de la Institución Etnoeducativa Eusebio Septimio Mari*



### ***Delimitación Demográfica***

En la presente investigación se enmarco en los docentes de la Institución Educativa Eusebio Séptimo Mary sede Maracarí en Manaure, La Guajira.

## **Marco Teórico**

El desarrollo del marco teórico en la presente investigación permite abarcar aquellos estudios que se encuentran relacionadas con la variable estrategias motivacionales, lo cual fueron de soportes para lograr abarcar varios enfoques en referencia a conceptos y demás aportes que fueron de gran significancia, por lo tanto, el estudio titulado “Estrategias motivacionales que permitan el cambio de paradigmas de los procesos de enseñanzas de los docentes de la institución etnoeducativa técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari, en Manaure, La Guajira” contó con distintas postulaciones de constructos que fueron soporte esencial, principalmente enmarcados en los antecedentes y bases teóricas relacionadas con el estudio.

### **Antecedentes Investigativos**

En esta sección se analizó los estudios relacionados con las estrategias motivacionales para el cambio de paradigmas en los procesos de enseñanzas, los cuales lograron dar a conocer el comportamiento de la variable a través de los trabajos de investigación, previos enfocados de manera certera en el desarrollo de la investigación, por lo tanto, cada una de ellas son tenidas en cuenta como antecedentes para establecer distintos puntos de vista relacionados con la variable en estudio.

Inicialmente, se cuenta con el artículo investigativo realizado por Romea (2011) titulada “*Los nuevos paradigmas para los procesos de enseñanzas/aprendizaje en la sociedad del conocimiento en E/LE*” a través de la universidad del Barcelona. El objetivo estuvo centrado en la formación de estudiantes con la capacidad de aprender aquellos paradigmas relacionados con el pensamiento complejo de la persona, el cual es importante dentro del papel a desempeña en una sociedad, ya que por medio de las formaciones académicas se obtienen los elementos necesarios, habilidades, competencias y demás.

El artículo evidencia la manera adecuada para la utilización de los nuevos paradigmas que conlleven al avance en los procesos de enseñanza y aprendizaje dentro del campo universitario, basado en herramientas tecnológicas para evidenciar los beneficios que hagan al sector mucho más productivo y atender las necesidades generadas para ir mejorando la inserción laboral de cada universitario egresado.

Por otra parte, se cuenta con la investigación realizada por Bermúdez, Casanova y Villareal (2015) titulada *Estrategias motivacionales dirigidas a los estudiantes del ciclo básico, inscritos en la carrera de contaduría en la facultad de ciencias económicas y sociales de la Universidad de Carabobo*. Cuyo objetivo central de la investigación es establecer y diseñar estrategias motivacionales a través de las debilidades y fortalezas de los estudiantes de contaduría de la universidad.

El desarrollo de la tesis tomada como antecedente para la presente investigación, logra evidenciar la aplicación de estrategias motivacionales en los estudiantes de contaduría para evitar la deserción y mejoramiento en el interés dentro del proceso educativo, de igual manera, la universidad por medio de su cuerpo de docentes que imparten conocimientos, establecen procesos de enseñanzas para el mejoramiento de la calidad de vida de los docente y así mismo, motivar al estudiantado a continuar el camino de formación profesional.

Es así, como se determina que las estrategias motivacionales dentro del sector educativo son de vital importancia, ya que a través de ellas se disminuye la deserción universitaria principalmente en el primer ciclo, el cual le ayuda a estudiante a fortalecer aquellas perspectivas y el cumplimiento de sus objetivos, creando un poco más de interés, confianza y mejoramiento en las perspectivas dentro de su proceso. De igual manera, es de suma importancia llevar a cabo la formación de profesionales que sean competentes para tener participación activa dentro de la

sociedad, es por ello, se considera de manera significativa el papel que juega el docente en el proceso de aprendizaje desde las primeras etapas de enseñanzas, es decir, desde las instituciones educativas ya sea básica primaria o secundaria.

### **Marco Histórico**

La historia de los modelos tradicionales basados en la relación humana y el modelo de motivación de los recursos humanos evidenciaron perspectivas diferentes frente a las postulaciones dirigidas por cada comportamiento. Es por ello, investigadores como Frederick Taylor y demás, determinaron la manera en que es analizado los comportamientos del ser humano en distintas operaciones dentro de una organización en específica, de esta manera se evidenciaba la forma de incentivar al trabajador por medio del cumplimiento y rendimiento en la ejecución de las tareas.

Es entonces, cuando se cuenta con lo descrito en la teoría clásica designada por Henry y Farol en entre los años 1841 y 1925, evidenciando a través de prácticas constantes, la aplicación de principios enfocados en la motivación el cual enrola aspectos relacionados con la equidad, remuneración, estabilidad del personal, espíritu de trabajo en equipo y demás, arrojando como resultados positivos mejoramiento en la calidad de vida, salud, cualidades morales, cultura y avance en los conocimientos, los cuales son de gran aporte para la organización.

Por otra parte, se logra determinar la existencias de factores basados en el comportamiento del ser humano, dividido en dos partes, inicialmente, se encuentran los factores higiénicos, los cuales están relacionados con las condiciones básicas o necesarias del ser humano ya sean físicas o generadas por un ambiente laboral; y en segundo están los factores motivacionales descritos como el contenido de tareas y deberes relacionados con el cargo a desempeñar para el aumento de productividad dentro de una organización. El autor hace

referencia al termino motivacional, como aquel que encierra todo tipo de sentimientos que pueden hacer partícipe dentro de la ejecución de actividades durante la jornada laboral. Por lo tanto, cuando los factores motivacionales generan resultados positivos, interfieren de manera sustancial para la generación de satisfacción en las necesidades relacionados con el cargo y el cumplimiento de los objetivos.

### **Bases Teóricas**

Las bases teóricas del presente apartado se encuentran relacionada con la variable en estudio “Estrategias motivacionales” las cuales son abordadas por distintos constructos que a través de los conceptos y proposiciones se explica todo aquello que integra la problemática a tratar, por ello, para tener claridad de cómo realizar las bases teóricas se fundamenta concepto en lo descrito por Arias (2004): “comprendido como el conjunto de conceptos y proposiciones que conforman un punto de vista o enfoque, dirigido a explicar el problema planteado, esta sección puede dividirse en función de los tópicos que integran la temática tratada o de las variables que serán analizadas”.

Por ello, las bases teóricas estarán soportadas en autores como Chiavenato (2000), De Cenzo (1998), Luisser y Achua (2002), entre otros que aportan de manera significativa en la presente investigación, donde de manera puntual hacen referencia a los aspectos que deben de tenerse en cuenta para la implementación de estrategias motivacionales contando con elementos direccionados al cumplimiento de metas, objetivos y propósitos en un entorno específico.

### **Motivación**

De acuerdo con Chiavenato (2000, p. 143) la motivación es vista como aquella que le permite a la persona actuar bajo un objetivo en específico, generado por un estímulo ya sea a nivel interno o externo que activa pensamientos u otra acción que conlleve a la actuación del ser

humano y satisfacción en sí mismo. Así mismo, se cuenta con la postulación de Luisser y Achua (2002) los cuales sustentan que la motivación se encuentra basada en todos aquellos elementos que hacen que el ser humano avance de tal manera, entre las cuales podemos encontrarlos propósitos, las metas, necesidades, habilidades y demás factores que son necesarios en la toma de decisiones del ser humano.

Por otra parte, se cuenta con la teoría del autor De Cenzo (1998, p.288) definiendo la motivación como “la disposición para desarrollar altos niveles de esfuerzo a fin de lograr las metas organizacionales conociéndolas por la capacidad de esfuerzo para satisfacer algunas necesidades individuales”. Robbins (2000) expresa: “la motivación es la voluntad de desarrollar altos niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, bajo la condición de que dicho esfuerzo ofrezca la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual. Dando a entender que es la actitud impulso o reacción de la persona para lograr una meta específica, manteniendo una relación constante con necesidad y la capacidad de poder lograrlo” (p.484).

De este modo, Stoner (1996, p. 486) expresa que “la motivación representa los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta de una persona que actúa en el comportamiento de los individuos iniciando con una especie de provocación, dirección y mantenimiento con un objetivo generalmente positivo”. Por último, en referencia a la motivación, Hellriegel (2000) define la define como toda influencia que suscita, dirige o mantiene el comportamiento orientado a las metas de los individuos, agregando que la motivación es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de alguna manera, pero siempre en busca de un objetivo”. (p.460)

La motivación como parte principal elemento de investigación titulada estrategias motivacionales que permitan el cambio de paradigmas en los procesos de enseñanzas de los docentes de la institución etnoeducativa técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari Manaure,

La Guajira, se fundamenta en los conceptos tratados por los distintos constructos, estableciendo que la motivación es un factor primordial dentro de los procesos de estimulación a los docentes y/o ser humano, ya que de ahí depende el avance de los procesos y de la vida misma.

### ***Proceso de Motivación***

Los conceptos relacionados con los procesos de motivación se enmarcan inicialmente con lo descrito por Tracy (2006, p.142) como el conjunto de factores que direccionan, intensifican y persisten a través del comportamiento del ser humano, los cuales entran en un proceso que conllevan a la generación de propósitos, direccionamiento de metas, conocimiento de las necesidades, deseos, o toma de decisiones por medio de la interacción de todo lo que hay en el medio y conseguir los objetivos esperados.

Por otra parte, López (2005) resalta que los patrones de comportamiento pueden variar según las necesidades de las personas o la capacidad que se tenga para el logro de las mismas. En el mismo sentido, Mankelivan (1987) lo maneja como el conjunto de factores que son propios del medio y persona, los cuales son determinados por la parte biológica, aprendidas, cognitivos, afectivos y sociales que logran determinar la conducta del ser humano.

### ***Elementos para una Motivación Efectiva***

Los elementos para una motivación efectiva son descritos como la unión de varios elementos para lograr alcanzar los objetivos planteados por el ser humano, por ello, Robbins (2000) da a conocer que la motivación se encuentra fundamentada inicialmente en la comprensión de las necesidades relacionadas con todo aquello que desea tener el ser humano por lo tanto se debe trabajar por ello y para ello. Luego, del primer paso, se debe conocer el patrón de las necesidades el cual se enfoca en la manera, estrategias y métodos utilizados para alcanzar los objetivos o metas propuestas para sentir total plenitud o satisfacción.

### ***Formas Básicas de Motivación***

Las formas de motivación son vistas según Davis y Newstrom (2000) de manera intrínsecas y extrínsecas, así mismo existe el impulso de la acción y la motivación, los cuales juegan un papel importante dentro del comportamiento del ser humano, definida de la siguiente manera

- Motivaciones extrínsecas: son aquellas donde las personas para motivarse están fundamentadas en la recompensa y castigo, los cuales se generan a través de una conducta determinada-
- Motivación intrínseca: es aquella que se encuentra relacionada con el comportamiento interno de la persona basado en las necesidades o el interés generado
- Impulsos a la acción: se encuentra reflejada en las necesidades básicas para el ser humano, representado en la carencia o manera de obtener lo necesario.
- Satisfacción: considerado como la propiedad de sentir agrado por haber logrado un objetivo o meta. (p. 245)

### ***Motivación y Conducta***

En este aspecto se fija posición con el autor Chiavenato (2000, p.162) el cual considera la existencia de tres lineamientos basados en el comportamiento del ser humano, teniendo en cuenta inicialmente, el comportamiento causado el cual es generado por agentes internos o externos influenciados por entorno en que se desenvuelve el hombre. Luego, se sustenta que el comportamiento es motivado, ya que el ser humano está echo de sentimientos o sensaciones que normalmente se generan las necesidades. Y, por último, está orientado a hacía unos objetivos, en este ítem se determina aquellos mecanismos que son utilizados para alcanzar lo propuesto.

### ***Motivación y Satisfacción Personal***

Dentro de los aspectos enfocados en la motivación y satisfacción personal se tiene en cuenta el concepto emitido por Chiavenato (2000) el cual estipula que el hombre cuenta con características que son propias del ser humano, basados en sentimientos, actitudes y demás que son de interés propio. Es por ello, que un trabajador dentro de su jornada laboral es consciente del cumplimiento de aquellos deberes, los cuales están enfocados en satisfacer sus necesidades, el logro de las metas a nivel de empresa y personal.

### **La Motivación en el Trabajo**

Hacer referencia al aspecto de motivación en el área laboral conlleva a establecer definiciones, del cual se fija posición en base a lo descrito por Robbins (2000, p. 520) dando a conocer que la motivación en los colaboradores de una compañía es de vital importancia debido a que ellos darán todo de sí en pro de un objetivo personal u organizacional. La motivación laboral se da mediante la relación de recompensas vs rendimiento; ya que este tipo de incentivo les da mérito o reconocimiento a sus labores asignadas. Un personal altamente motivado le aporta ideas creativas e innovadoras a la compañía que quizás podrían generarle éxito a la organización junto la motivación exige necesariamente que haya alguna necesidad de cualquier grado; esta puede ser absoluta, relativa, de placer o de lujo. Siempre que se esté algo motivado, se considera que ese algo es necesario o conveniente.

### ***Aplicación y Efecto de los Factores Motivacionales en el Trabajo***

Los factores motivacionales en el trabajo como se ha expresado anteriormente, se encuentran fundamentado en aspectos que están relacionados directamente con el ser humano, es por ello que Devis y Newstrom (2000, p.121) se basan en cuatro aspectos. Inicialmente se cuenta con la motivación para el logro, el cual la relaciona con la manera en que el ser humano alcanza

los objetivos trazados y les permite seguir avanzando. Luego, se tiene la motivación por afiliación entendida como la manera en que desea relacionarse el ser humano con aquellas personas que lo rodean en un entorno en específico. Así mismo, se cuenta con la motivación por la competencia, enfocada en la generación de calidad dentro de los procesos administrativos que conllevan al desarrollo de habilidades y la manera en que el trabajador da soluciones frente a una problemática presentada y logra conseguir el objetivo a través de estímulos. Y, por último, la motivación por poder, considerada como aquella que influye en mayor parte del tiempo sobre personas o situaciones generadas.

### ***Teoría de la Jerarquía de las Necesidades***

La teoría que maneja la jerarquía de las necesidades está direccionada en identificar aquello que hace parte del ser humano para dar cumplimiento a las expectativas, por lo tanto bajo lo estipulado por Engler (1996) las necesidades se encuentran descritas a través de una pirámide donde las necesidades encontradas a nivel inferior son consideradas como aquellas que deben ser suplidas en el menor tiempo posible y las encontradas en la cima ya están basadas en el desarrollo o autorrealización del ser humano, cada necesidad descrita por el autor anteriormente mencionado está plasmado en la siguiente gráfica.

## Figura 2

*Jerarquía de Satisfacción, basado en el libro de Psicología de la Organización*



*Nota.* Teniendo en cuenta lo descrito en la anterior pirámide, el autor Hicks (1980) afianza en que el ser humano está lleno de necesidades las cuales deben ser suplidas para la generación de satisfacción ya sea a nivel personal o grupal, las cuales se encuentran enmarcadas en la alimentación, vestido, cuidado, amor y seguridad. De igual manera, el autor Robbins (2000) está de acuerdo con las necesidades básicas que la felicidad es parte fundamental en el ser humano conllevan a gozar en pleno y estar totalmente satisfecho. Tomado Psicología de la organización. López (2005) 3ª edición.

### ***Teoría de la necesidad de McClelland***

La teoría de la necesidad estipulada por el autor McClelland fue tomada en cuenta a partir del año 1961 dando a conocer que las necesidades se encuentran estipuladas sobre el logro, el poder y la afiliación, donde la variabilidad entre ellos o la mezcla entre las mismas pueden determinar el grado de motivación del ser humano. En base a la misma teoría, el autor Robbins (2010) determina que cuando las personas no logran con el cumplimiento de sus metas se generan aspectos negativos que influyen en sobremanera sobre el comportamiento de la persona,

existiendo factores preponderantes relacionados con en la manera cómo influye la familia, la educación, la cultura, entorno y demás.

### Figura 3

#### *Teoría de las necesidades de McClelland*



#### *Teoría de la Expectativa*

La teoría de la expectativa se encuentra descrita inicialmente por Ivancevich (1997) el cual indica que, a través de las evaluaciones relacionadas con medir la expectativa, se permite analizar la probabilidad de los esfuerzos que tiene una persona teniendo en cuenta los resultados obtenidos siendo de manera realizada o concretas, influyendo factores relacionados con el valor, la instrumentalidad y la expectativa. Ya que cada uno de los factores anteriormente mencionado se encuentran directos en la satisfacción de las necesidades del ser humano y la manera en que realiza sus actividades.

Por otra parte, se cuenta con la postulación de Kreitner y Kinicki (1996, 452) dando a conocer que las expectativas están relacionadas con los factores intrínsecos del humano, enfocados en la autoestima, éxitos antes de la realización de una actividad, materiales, equipos,

conocimiento y demás que no son necesarios para poder determinar los niveles de esfuerzo de la persona.

### ***Teoría de Pérez López***

La teoría de Pérez López fue dada en el año 1985 el cual ha relacionado el factor de la motivación basado en motivaciones extrínsecas, intrínsecas y trascendente, basada en el criterio del autor son mecanismos que influyen de tal manera en la acción humana, donde cada individuo cuenta con la capacidad de moverse y/o pensar por sí solo teniendo en cuenta el entorno y las situaciones que lo rodean. Por lo tanto, se define los motivos extrínsecos como aquellos que son ajenos a la persona que está realizando la acción. Luego, las motivaciones intrínsecas son definidas como las excusas que presenta el ser humano para la ejecución de la acción y por último, las motivaciones trascendentes las cuales son consideradas como la mayor importancia otorgada a las consecuencias que son obtenidas a través de los actos.

### ***Teoría bifactorial de Herzberg***

La teoría de Herzberg (1959) se encuentra relacionada con los factores de satisfacción e insatisfacción laboral, los cuales se encuentran inicialmente definidos por Kreitner y Kinicky (1996) donde la satisfacción laboral se encuentra enfocada en los logros y metas alcanzadas por el ser humano dentro del cumplimiento de sus deberes o actividades relacionadas con el perfil o puesto de trabajo designado. Por el contrario, la insatisfacción la define como las quejas o incumplimiento en los deberes por carencia de recursos o factores personales o infraestructurales.

Por otra parte, D'Souza (2000, p.112) maneja la teoría que los factores de satisfacción e insatisfacción se encuentran relacionados con la gratitud y el incumplimiento de los logros que asocian a una persona dentro de su entorno laboral, de allí depende si son exitosas o no en base a

los resultados obtenidos por el trabajo realizado. Dentro del mismo enfoque, están los autores David y Newstrom (2000, p.489) señalando que la satisfacción esta inclinada en el cumplimiento de los objetivos o metas por parte de los trabajadores teniendo en cuenta que deben ser claras y específicas, donde lo contrario, conlleva a la insatisfacción y frustración para el alcance de los mismos.

Así mismo, se cuenta con la teoría dada por Leboyer (2003) el cual enfatiza que los recursos que conllevan a la motivación son derivados propios del trabajo y del esfuerzo diario de la persona, por lo cual se está en la constancia de encontrar punto de equilibrio que permita obtener recompensas direccionadas a la satisfacción laboral. Por el contrario, el no generar intercambios y valoración de los recursos externos hace que no se ejerza la función motivadora.

### **Estrategias Motivacionales**

Como ya se ha venido mencionando, las estrategias motivacionales son de suma importancia dentro del ámbito laboral lo cual resulta indispensable que las organizaciones cuenten con los recursos necesarios para el logro de resultados satisfactorios. Por ello, el autor Cárdenas (2002, p.101) hace mención de las razones por el cual es de suma importancia mantener al personal motivado.

- Motivar convierte a una persona significativa y digna de confianza
- Aumenta la capacidad para influir en el cambio y reducir las resistencias derivadas de los cambios inevitables en la organización.
- Suscita sentido de la autoeficacia y autocontrol contribuyendo a aumentar la autoestima y reducir el sentimiento de desmoralización e indefensión.
- Cambia el clima total de la organización ayudando al cambio de la cultura organizacional y tiene un valor de ejemplaridad.

Las estrategias motivacionales en una organización permiten influenciar de manera positiva dentro del comportamiento de los trabajadores, lo cual dentro del entorno laboral cada persona tiende a moldear sus motivaciones basadas en las necesidades de la organización y de esta manera estimular un buen ambiente laboral, conllevando al logro de los objetivos organizacionales.

### ***Estrategias Motivacionales Dirigidas por los Docentes***

Las estrategias motivacionales dentro del campo de la enseñanza son tendientes a la generación de contextos basados en el mejoramiento continuo dentro de las aulas de clases, por ello, Amabile (2000, p.23) da a conocer que un docente realiza esfuerzos que normalmente son notables y que diariamente tratan de mantener la moral para que las energías y fuerzas no desfallezcan. Es por ello, que dentro del contexto educativo se proporcione adecuada estructura que apoyen de manera fácil las demandas educativas las cuales deben ser tendientes a la atención de las demandas educativas emanadas por la sociedad, es así como diariamente dentro de las exigencias se está requiriendo instituciones educativas con alto rendimiento y capacidad de innovación.

En el mismo sentido, Marín (2004, p.48) da a conocer que los docentes deben contar con la capacidad de ser un complemento dentro de los procesos educativos de las instituciones, cumpliendo con características relacionadas con; ser educador, aprendiz, innovador, integro, global, competitivo, proactivo, y otras, donde la unión de éstas, conllevan a tener un capital humano óptimo para el logro de la excelencia dentro de un aula de clases y estandarización de los centros educativos.

### ***Percepción del Docente en el Proceso de Enseñanza – Aprendizaje***

Hacer referencia a la percepción de los docentes dentro de su proceso de enseñanza conlleva al análisis de todos los factores que intervienen en los procesos de aprendizaje, por ello, García (1994, p.526) sustenta que las formaciones teóricas y practica de los docentes son considerados fundamentales para el cumplimiento del papel como formador y transformador del ser humano, por ello, los docentes son consciente que el proceso educativo no permanece estático ni aislado debido a loa variedad de factores que intervienen en el proceso proporcionando elementos que ayudan a la educación.

### ***Necesidades Psicológicas de los Docentes***

Para Moreno, Borges y González (2008, p. 312) estos sustratos psicológicos son esenciales para el desarrollo y mantenimiento de la salud psicológica y el bienestar personal. Desde el punto de vista didáctico, el docente su intervención a través de diseño de las tareas que plantea juega un papel fundamental en la satisfacción o frustración de estas necesidades. De esta manera, tareas que se planteen de manera que en situaciones se respeten el nivel competencia y que se desarrollen en situaciones socio motrices que faciliten la motivación auto determinada y el bienestar.

### ***El Docente y su Motivación***

Con los constante cambios generados en el entorno educativo debido a las exigencias en el sector educativo, los docentes deben estar motivados para la atención de las distintas actividades, por el cual González (2007, p.45) el conocer las necesidades de los docentes a través de la capacitación, formación y evaluación, se determina el nivel de conocimiento y el aporte para los alumnos y entorno en general. Es así, como se determina que la formación de un docente

es de suma importancia para establecer por medio del entorno educativo la manera de motivar y convertirlos en facilitadores de los procesos de aprendizajes.

### **Marco Conceptual**

El marco conceptual en el desarrollo de la investigación permite la descripción de aquellos términos que son utilizados constantemente y que son de gran importancia resaltar, por el cual a continuación se describen de manera organizada los siguientes:

**Actitud:** esta descrita según la Real Academia Española (2008) como aquella acción que ejerce el ser humano para dar cumplimiento a los objetivos y/o metas propuestos.

**Aprendizaje:** según la Real Academia Española (2008, p.158) es un proceso que permite la apropiación de los métodos cognitivos para la generación de conocimientos, ya sea en formación académica o laboral, donde el ser humano acciona dentro del proceso pedagógico las competencias propician dentro de la empresa el desarrollo de laboral específicamente el beneficio propio y progreso a nivel grupal.

**Capacitación docente:** para Díaz (2002, p. 49) hace referencia a los procesos que se tienen en cuenta al momento de ejercer la función como docente, por lo tanto, la obtención de conocimientos y fortalecimiento de los mismos conlleva al mejoramiento del comportamiento y las habilidades necesarias en el cumplimiento de las labores diarias desarrollando de manera eficaz la jornada escolar y logro de los objetivos propuestos.

**Conocimientos:** es descrito por la Organización Internacional del Trabajo OMT (1993) como aquel conjunto de datos e información que permite ser obtenida por el aprendizaje obtenido por el diario vivir y formaciones realizadas, asistida de tal manera como un proceso de enseñanza y aprendizaje. Los conocimientos pueden ser obtenidos de manera empírica o formaciones académicas.

**Construcción del Conocimiento:** para Pávez (2000, p.48) está basada en la fabricación de nuevos ideales que conllevan al mejoramiento continuo de los procesos, donde el conocimiento adquirido se obtiene por los datos explícitos.

**Docentes:** para la Real Academia Española (2008, p.286) está definido como aquel profesional que se dedica a enseñar a través de la implementación de metodologías didácticas de enseñanzas dentro de un aula de clases teniendo en cuenta un área de conocimiento en específica facilitando la interacción entre el estudiante y el conocimiento a adquirir a través del docente.

**Enseñanza:** según la Real Academia Española (2008, p.354) es considerado como el proceso que permite transferir conocimientos, por medio de la formación integral que contenga una persona y con la capacidad de enseñar para el logro de objetivos institucionales.

**Estrategia:** según Mintzberg (1997, p.52) es la integración de lineamientos que se encuentran descritos dentro de un plan estratégico por parte de una empresa u organización, los cuales deben de encontrarse organizados y contando con los recursos necesarios para su debida aplicación y logro de los objetivos planteados.

**Evaluación Docente:** Duncan (2000, p.104) lo describe como el proceso evaluativo donde se analiza el conocimiento del docente, debido a que por naturaleza los seres humanos son seres que cuentan con la capacidad de racionalizar y adquirir conocimientos que pueden ser medidos para analizar el porcentaje adquisitivo de conocimientos.

**Formación Docente:** según Díaz (2002, p.49) es el proceso que obtiene el docente por medio del cumplimiento de fases educativas enfocadas en enseñar y transmitir conocimientos a grupos de estudiantes a su cargo, siendo la manera apropiada de generar desarrollo y formar personas de bien tendientes a la construcción adecuada de una sociedad.

Necesidades Motivacionales: Sange (2000, p.102) las considera como aquella fuerza intrínseca que lleva consigo el ser humano, el cual a través de su comportamiento logro determina todo aquello que se le he necesario para su diario vivir y cumplimiento de sus expectativas.

Proceso: según Chiavenato (2007, p.10) es un conjunto de pasos que permiten el cumplimiento de objetivos o ejecución de actividades en cualquier ámbito.

Valores: para Munich (1998, p.112) los valores son determinados como todo aquello que se encuentra intrínseco en el ser humano que conlleva al desarrollo de potencialidades, principios y pautas relacionadas con la conducta o manera de proceder frente a una situación en especifica ya sea en el entorno laboral, personal y familiar.

### **Sistema de Variable**

La sistematización de la variable permite analizar la variable desde varios factores que se encuentran dentro de tratamiento de la misma, es por ello, que la presente investigación la variable en estudio se encuentra representada en las estrategias motivacionales, siendo tratada a través de sus dimensiones e indicadores correspondientes, para reforzar lo anterior se tiene en cuenta el concepto emitido por Méndez (2004, p. 78) el cual da a conocer que es un proceso que permite desglosar una variable en investigación hasta llegar a sus indicadores para ser medibles.

### ***Definición Conceptual***

Para Cárdenas (2002, p.102) las estrategias motivacionales se encuentran relacionadas con el comportamiento de las personas frente al desenvolvimiento dentro de un entorno ya sea personal, familiar y/o laboral. En el ámbito laboral, es manejado como aquel comportamiento que conlleva a actuar bajo voluntad propia, así mismo los impulsos que influyen de otras personas frente al cumplimiento de las metas de la organización o empresa.

### ***Definición Operacional***

La variable de la investigación hace referencia a las estrategias motivacionales la cual se encuentra compuesta por las dimensiones Percepción, Necesidades psicológicas y Estimulación de los docentes, cada una de ellas contando con unos indicadores los cuales fueron tenidos en cuenta en el desarrollo del instrumento de medición y de esta manera formular afirmaciones que conlleven al alcance de los objetivos propuestos en el inicio de la investigación.

## Mapa de Variables

**Tabla 1**

*Matriz de Operacionalización de la Variable Estrategias Motivacionales*

Objetivos específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	
Objetivo General: Diseñar estrategias motivacionales que permitan el cambio de paradigma en los procesos de enseñanza de los docentes de la institución Etnoeducativa técnica Eusebio séptimo Mari sede Maracay en Manaure la Guajira.					
Conocer la percepción de los procesos de enseñanza y aprendizaje de los docentes de la institución Etnoeducativa técnica Eusebio séptimo Mari sede Maracay en Manaure la Guajira.	Estrategias Motivacionales	Percepción	Apreciación Individual	1,2 3	
Identificar las necesidades psicológicas en los procesos de enseñanza y aprendizaje de los docentes de la institución Etnoeducativa técnica Eusebio séptimo Mari sede Maracay en Manaure la Guajira.		Necesidades Psicológicas		Institucional	4
				Conciencia	5
				Experiencia	6
				Rutina	7
				Competencia	8
Implementar herramientas de estimulación en los docentes de la institución Etnoeducativa técnica Eusebio séptimo Mari sede Maracay en Manaure la Guajira para la generación de aprendizaje motivador		Estimulación de los docentes		Autonomía	9
				Relación con los demás	10
				Sentimientos	11
				Satisfacción	12
				Formación	13
				Capacitación	14
				Evaluación	15

### **Marco Metodológico**

El marco metodológico se encuentra definido por Tamayo y Tamayo (2005) “como el reflejo de la forma precisa el tipo de datos que se requiere indagar para el logro de los objetivos de la investigación, así como la descripción de los distintos métodos y las técnicas que posibilitarán obtener la información necesaria ya que es una serie de pasos, que permiten responder con lo que se quiere estudiar, los alcances y el porqué de la investigación”. Por ello, el presente estudio se encuentra enfocado en el diseño estrategias motivacionales que permitan el cambio de paradigmas en los procesos de enseñanza de los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Septimio Maracará en Manaure, La Guajira.

### **Enfoque de Investigación**

La presente investigación tiene como objetivo diseñar estrategias motivacionales que permitan el cambio de paradigmas en los procesos de enseñanza de los docentes de la Institución Etnoeducativa técnica Eusebio séptimo Mari sede Maracay en Manaure, La Guajira, por lo cual el enfoque de la investigación es de tipo cuantitativo, el cual permitió la utilización de procesos de recolección y análisis de datos para dar respuestas a las preguntas de la investigación en curso, confiando en la medición numérica, el conteo y el uso de estadística para establecer exactitud en los patrones de comportamiento de la población en estudio. Donde el instrumento diseñado de tipo encuesta, conlleva a la formulación de preguntas afirmativas aplicadas a los docentes de la institución educativa, las cuales estuvieron enfocadas en la variable de estudio.

### **Tipo de Investigación**

En el presente apartado se define el concepto relacionado con el tipo de investigación el cual es visto como la representación de aquellos procedimientos que son necesarios para tener una información concreta, determinando técnicas y métodos de estudio para dar a conocer los

criterios dado por los objetivos de la investigación. En este orden de ideas, al ser una investigación de tipo descriptiva Hernández y otros (2014, p. 118) dan a conocer que “prefieren que los estudios descriptivos busquen especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar”. Con base a lo anterior, la metodología aplicada para la obtención de respuestas fue a través de la aplicabilidad de una encuesta con preguntas afirmativas, determinadas por medio de la escala de Likert, el instrumento fue respondido por cada uno de los docentes que hacen parte la institución Etnoeducativa Eusebio Septimio Mary ubicada en Manaure, cuyo objetivo está representado en diseñar estrategias que conlleven al mejoramiento de los procesos educativos a nivel interno y lograr satisfacción en cada docente.

### **Diseño de Investigación**

Con base a los objetivos formulados, la presente investigación es no experimental, tal como lo señalan Hernández et al (2006, p. 120), afirmando que este proceso se realiza sin la operación premeditada de las variables, lo que se hace en la investigación no experimental es observar tal y como se dan en su entorno. Por tal razón, la presente investigación se considera de diseño no experimental ya que la búsqueda determinada por la generación de los hechos, son observados en su ambiente natural.

Por otra parte, también se considera la investigación de tipo transversal según lo señalan Hernández y otros (2006, p. 120) se permite analizar el comportamiento del objeto de estudio en un tiempo real, así mismo, la aplicación del instrumento de recolección de información es ejecutado en un tiempo único. Por lo tanto, la realización de la presente investigación se considera de tipo transversal debido a que la toma de información fue captada en un tiempo

específico, contando con la población total de 30 docentes que hacen parte de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Septimio Maracarí en Manaure, La Guajira.

### **Población**

La población para la ejecución del presente proyecto está representada específicamente con el cuerpo de docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary representado en un numero de 30 personas, los cuales, cuenta con características similares relacionadas principalmente en que hacen parte del cuerpo de docentes de la institución, así mismo, cuentan con las formaciones necesarias para desempeñar el rol de formador.

Por lo tanto, teniendo en cuenta el objetivo del estudio relacionado con diseñar estrategias motivacionales que permitan el cambio de paradigma en los procesos de enseñanza de los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure la Guajira; se tuvo en cuenta como se mencionó inicialmente, a los 30 docentes de dicha institución los cuales respondieron el cuestionario y a su vez cuentan con características similares debido a que tiene como objetivo el impartir conocimiento a los estudiantes de los distintos grados. Es de aclarar que, teniendo en cuenta el tamaño de la población caracterizada por ser pequeña, no fue aplicado fórmulas matemáticas para calcular el tamaño de la muestra, es decir, se realizó la aplicación del instrumento para la recolección de la información sobre la totalidad de los docentes que hacen parte de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Septimio Maracarí en Manaure, La Guajira.

### **Fuentes de Recolección de la Información**

La información es el elemento básico a través del cual responde a las preguntas de investigación, contrastando las hipótesis que manifiestan la evidencia del logro de los objetivos de la investigación. Por lo tanto, la fuente de recolección de datos se encuentra constituida por

aspectos importantes donde la confiabilidad y validez determinan su éxito. Para Bonilla (2011), la recolección de datos es uno de los aspectos más importante en la investigación puesto que de los aspectos anteriormente mencionados depende su éxito. De igual manera, Niño (2011) manifiesta que los datos buscados son obtenidos en el desarrollo de una investigación, forman el cuerpo de información de los hechos, fenómenos u objetos en estudio, y constituyen el insumo principal de la investigación. Por lo tanto, para la presente investigación la fuente de obtención de información fue específicamente primarias, la cual se describe a continuación:

### ***Fuentes Primarias***

Hablar de información primaria es dirigirse al origen de la investigación, el cual permite establecer un punto de inicio en cuanto a recolección de información se refiere, es decir, obtener todo lo necesario directamente del objeto de estudio, con la aplicación de técnicas e instrumentos que suministren todos los datos necesarios para dar cumplimiento a los objetivos establecido en la investigación que conlleve al cumplimiento de los objetivos propuestos.

Por consiguiente, el concepto relacionado con información primaria, Bonilla (2011), lo considera como la extracción de datos dentro de la población en estudio, los cuales son sometidas a proceso alguno de transformación, validación o depuración. Son fuentes de información primaria las organizaciones, los acontecimientos, el medio ambiente y las personas que tengan una relación directa o indirecta con las organizaciones, los acontecimientos y el medio ambiente.

Es por ello, que en el presente estudio como fuente primaria tomando aspectos que se derivan de la matriz de operacionalización de la variable para la formulación de las distintas preguntas obtenida, en el cual cada docente de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manauare la Guajira, respondió durante la aplicación del

cuestionario con preguntas afirmativas relacionadas con la variable estrategias motivacionales, logrando analizar a través de los ítems formulados los mecanismos de enseñanza y paradigmas aplicados actualmente en la institución.

### **Técnicas de Levantamiento de la Información**

Para obtener la información necesaria en la realización del presente estudio se utilizó la encuesta directa tipo cuestionario dirigida a los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Marí sede Maracará en Manaure La Guajira, cuyo propósito es analizar aquellos parámetros que son necesarios para diseñar estrategias motivacionales que permitan el cambio de paradigma en los procesos de enseñanza.

### ***Instrumento***

Se hace referencia al instrumento utilizado dentro de la investigación, el cual Bonilla (2011) lo define como una herramienta que permite la reproducción continua de información valoradas según la realidad del objeto de investigación. Dentro de la misma línea, el concepto emitido por Niño (2011) hace referencia acerca del instrumento, como aquel que posee los elementos necesarios para la evaluación de ítems con el propósito de dar respuestas a interrogantes.

Teniendo en cuenta las postulaciones anteriormente mencionadas, para la presente investigación se contó con el instrumento conocido como cuestionario, el cual se encuentra compuesto por preguntas afirmativa, compuesta por escala de Likert, las cuales fueron respondidas de manera escrita y ordenada, teniendo en cuenta el objetivo de la investigación relacionada con las estrategias motivacionales que permitan el cambio de los paradigmas en el proceso de enseñanzas de la institución.

En concordancia con lo anteriormente expuesto, la técnica a utilizar dentro del desarrollo de la investigación es la encuesta definida para dar respuesta al problema descrito anteriormente, cuyo objetivo está centrado en dar respuesta a los objetivos propuesto en la investigación a través de las respuestas dadas por cada docente que pertenece a la institución, el cual se encontró conformado por quince (15) ítems basados en el criterio de la escala de Likert preguntas de manera afirmativas, cuyas respuestas son identificada de la siguiente manera: siempre (5), casi siempre (4), regularmente (3), casi nunca (2), nunca (1) descrito en la siguiente tabla.

**Tabla 2**

*Alternativas de Respuestas para la Aplicabilidad del Instrumento*

Alternativa de respuesta	Codificación
Siempre	5
Casi siempre	4
Regularmente	3
Casi nunca	2
Nunca	1

### **Procesamiento y Análisis de los Datos**

El análisis de los datos consiste en la realización de la tabulación de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de recolección de datos, respondida por cada uno de los docentes de la Institución Educativa Eusebio Mari, los cuales fueron tratados estadísticamente para la determinación y análisis de estos, a través de representaciones de tablas y gráficas que demuestran la aplicación de las fórmulas de la estadística descriptiva.

Por consiguiente, el análisis de los datos está representado por la teoría dada por Hernández y otros (2014) el cual hace referencia a la descripción de datos de una manera

descriptiva, seguidamente es analizado cada una de las variables de la investigación, donde se procede con los datos obtenidos a la aplicación del instrumento, los cuales serán tabulados obteniendo respuestas en cada uno de los ítems.

Los datos obtenidos, son tratados a través de un proceso descriptivo por medio de cuadros de frecuencia y cálculos estadísticos para determinar el comportamiento de las variables junto a las dimensiones e indicadores allí representados en la investigación. Tamayo y Tamayo (2014) da a conocer que la información una vez recolectada debe ser procesada, facilitando la información de los datos de las variables en estudio, a través de la aplicación de instrumentos derivados de la estadística descriptiva. Con la obtención de datos numéricos que permitió el análisis y comportamiento de cada una de las dimensiones con sus respectivos indicadores.

Por tal motivo, la presente investigación conllevando la aplicabilidad del cuestionario o instrumento de recolección de información, se procedió a organizar y describir todos los datos y posteriormente a efectuar análisis estadístico sobre la variable de estudio, la tabulación de los resultados de la encuesta se hizo a través de tablas y gráficas con su respectivo análisis e interpretación.

## **Análisis e Interpretación de los Resultados**

Analizar la información obtenida a través de la aplicación de instrumentos de medición en la muestra representada en la investigación, conlleva a la interpretación de los datos y/o respuestas suministradas por los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mari en la sede Maracarí ubicado en el municipio de Manaure, La Guajira, obteniendo de tal manera, la percepción de cada uno de ellos frente a las distintas afirmaciones de preguntas para dar cumplimiento a los objetivos presentados en la presente investigación.

Por lo anterior, es importante determinar que el análisis de cada uno de los datos fue realizado a través de la aplicación de estadística descriptiva, permitiendo de tal manera, la tabulación, clasificación y orden de los resultados obtenidos por medio de la utilización de tablas con las distintas alternativas de respuestas e inclusión de gráficos para mayor demostración de los niveles de porcentajes arrojados de acuerdo a cada indicador, dimensión y variable analizada en el proceso. Cabe considerar, que el diseño, elaboración y presentación de cada una de las tablas y gráficos siguen las normativas y recomendaciones de carácter metodológico de las normas de ICONTEC (2014) y APA (2019) última versión en Colombia para trabajos de grado escritos del programa de Psicología.

### **Percepción**

Tiene como objetivo: conocer la percepción de los procesos de enseñanza y aprendizaje de los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure la Guajira.

Variable: Estrategias motivacionales

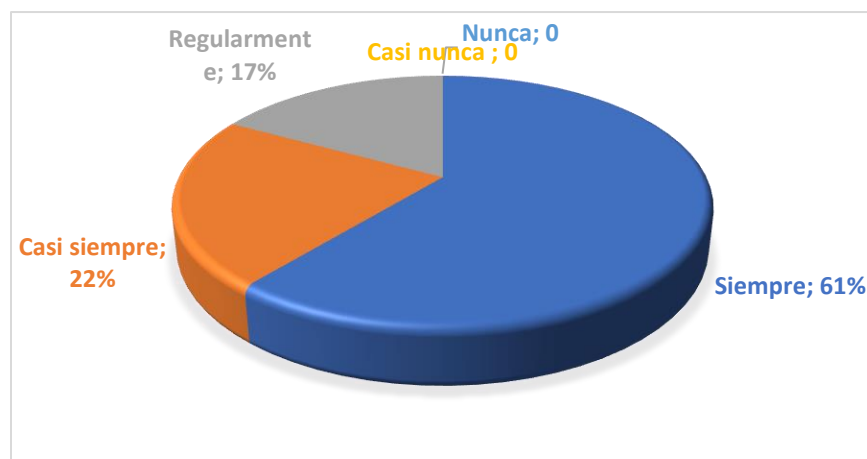
Dimensión: Percepción

Indicador: Apreciación

Ítems: 1

**Tabla 3***Indicador Apreciación*

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	18	61%
Casi siempre	7	22%
Regularmente	5	17%
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	30	100%

**Figura 4***Indicador Apreciación*

*Nota.* Teniendo en cuenta las respuestas de las personas encuestadas y como lo demuestra la gráfica, el 61% de los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure la Guajira, aprecian que siempre en esta institución existe una enseñanza y aprendizaje conforme a la realidad del entorno de formación académica; el 22% afirman que casi siempre; y el 17% restante manifiestan que regularmente. En referencia a estos

resultados se puede observar que en la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari, existe una enseñanza y aprendizaje acordes a la realidad del entorno educativo actual según la apreciación de sus docentes.

Variable: Estrategias motivacionales

Dimensión: Percepción

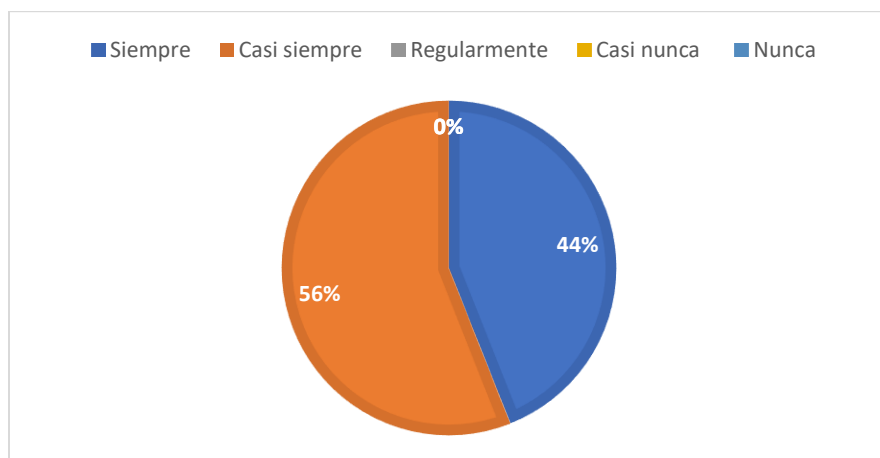
Indicador: Apreciación

Ítems: 2

**Tabla 4**

*Indicador Apreciación*

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	13	44%
Casi siempre	17	56%
Regularmente	5	0%
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	30	100%

**Figura 5***Indicador Apreciación*

*Nota.* Con base a los resultados obtenidos después de aplicar la encuesta, el 56% de los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure la Guajira, creen que casi siempre en esta institución se proporciona una enseñanza y aprendizaje que transforma la realidad existente a los requerimientos de la sociedad; y el 44% restante manifiestan que siempre. Teniendo en cuenta las respuestas de los encuestados se puede decir que la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari casi siempre entrega a sus estudiantes una enseñanza y aprendizaje acorde a los requerimientos de la sociedad según la apreciación de sus docentes.

Variable: Estrategias motivacionales

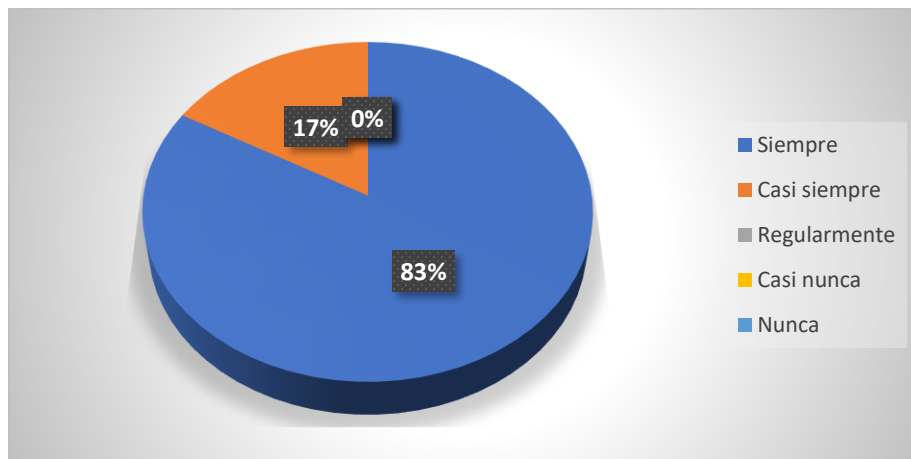
Dimensión: Percepción

Indicador: Individual

Ítems: 3

**Tabla 5***Indicador Individual*

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	25	83%
Casi siempre	5	17%
Regularmente	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	30	100%

**Figura 6***Indicador Individual*

*Nota.* De las personas encuestadas, los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari manifiesta el 83% que siempre individualmente poseen el conocimiento necesario para impartir una educación de calidad; y el 17% restante responden que casi siempre. En cuanto a los resultados obtenidos, se puede decir que los docentes de la institución tienen el conocimiento necesario y pertinente para ofrecer una educación de calidad a sus estudiantes.

Variable: Estrategias motivacionales

Dimensión: Percepción

Indicador: Institucional

Ítems: 4

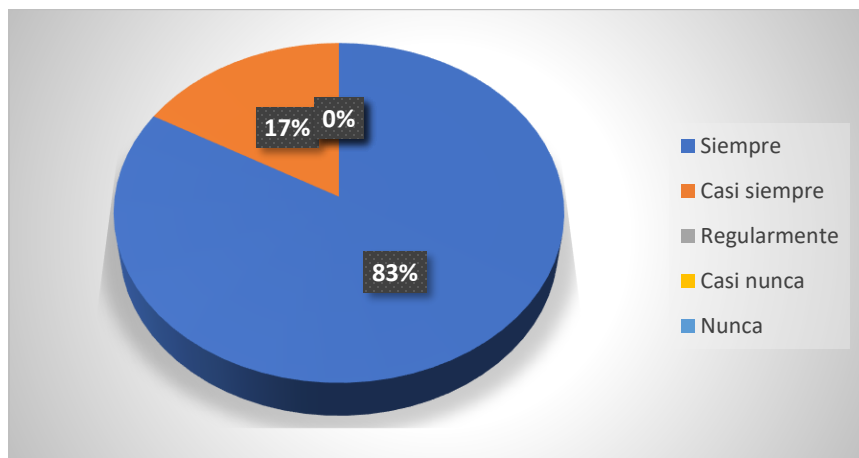
**Tabla 6**

*Indicador Institucional*

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	25	83%
Casi siempre	5	17%
Regularmente	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	30	100%

Figura 7.

## Indicador Institucional



*Nota.* De las personas que se encontraron en la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari, el 83% creen que siempre el nivel de enseñanza y aprendizaje impartido por esta institución les permite el crecimiento personal de todas las personas que hacen parte de la misma; y el 17% restante consideran que casi siempre. Teniendo en cuenta las respuestas de los encuestados se puede precisar que la institución imparte una enseñanza y aprendizaje que permite el crecimiento y el desarrollo personal de todas las personas que hacen parte de la misma.

Variable: Estrategias motivacionales

Dimensión: Percepción

Indicador: Conciencia

Ítems: 5

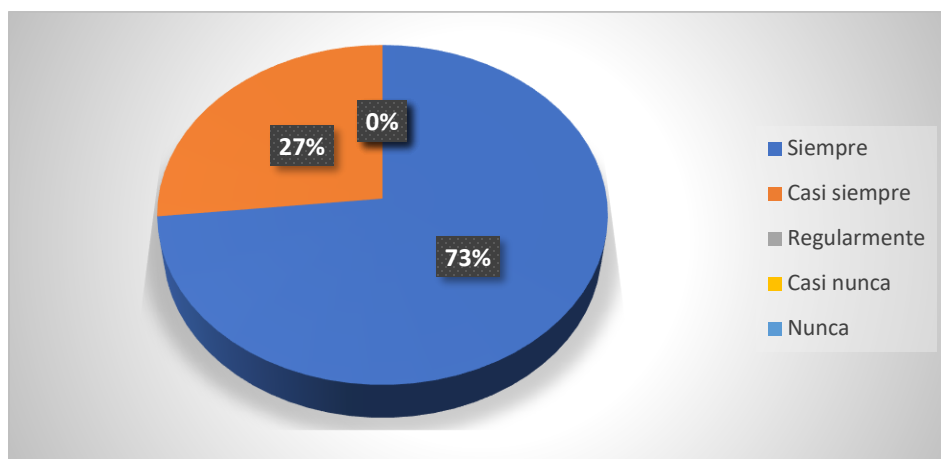
**Tabla 7***Indicador Conciencia*

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
<i>Siempre</i>	22	73%
<i>Casi siempre</i>	8	27%

<i>Regularmente</i>	0	0
<i>Casi nunca</i>	0	0
<i>Nunca</i>	0	0
<i>Total</i>	30	100%

**Figura 8**

*Indicador Conciencia*



*Nota.* En referencia a los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta el 72% de los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari, manifiestan que siempre como docente de esta institución son conscientes de los nuevos paradigmas que exige el nuevo contexto educativo; y el 28% restante consideran que casi siempre. Se observa que el profesorado de la Institución Etnoeducativa son personas que están conscientes de los nuevos paradigmas educativos que demandan la educación para formar personas con altos niveles de competitividad.

Variable: Estrategias motivacionales

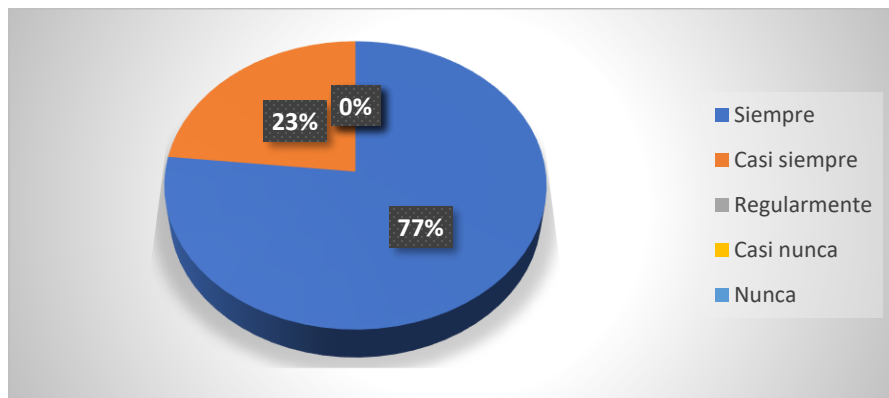
Dimensión: Percepción

Indicador: Experiencia

Ítems: 6

**Tabla 8***Indicador Experiencia*

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	23	77%
Casi siempre	7	22%
Regularmente	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	30	100%

**Figura 9***Indicador Experiencia*

*Nota.* El 78% de los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari, creen que siempre poseen la experiencia necesaria para impartir el conocimiento transformador que garantice el cumplimiento de los paradigmas actuales; y el 22% restante afirman que casi siempre. Se puede apreciar de acuerdo a las respuestas de los docentes encuestados que éstos, tienen la experiencia necesaria en el campo educativo que les permite transmitir un conocimiento transformador y una educación de calidad que responde a los paradigmas actuales.

Variable: Estrategias motivacionales

Dimensión: Percepción

Indicador: Rutina

Ítems: 7

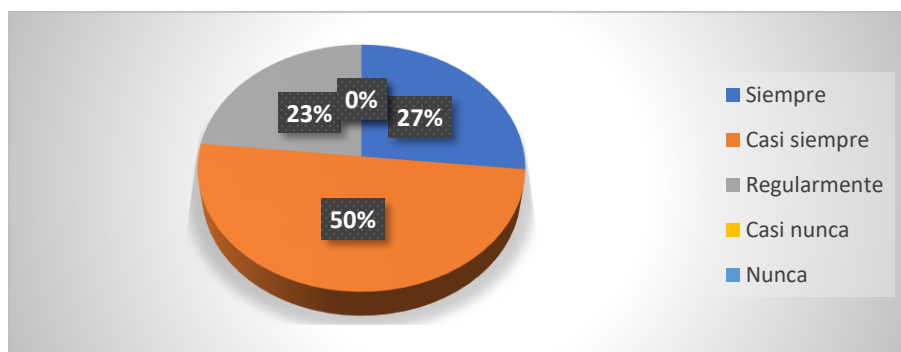
**Tabla 9**

*Indicador Rutina*

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	23	27%
Casi siempre	7	50%
Regularmente	0	23%
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	30	100%

**Figura 10**

*Indicador Rutina*



*Nota.* El 50% de los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari, consideran que casi siempre en el proceso de enseñanza y aprendizaje de la institución existen rutinas de estudio que conllevan a la eficiencia institucional; el 27% de los

encuestados afirman que siempre; y el 23% restante da a conocer que regularmente se llevan a cabo esos procesos. En base a los resultados obtenidos, se observa que la institución casi siempre lleva a cabo la implementación o existen rutinas de estudios en los procesos de enseñanza y aprendizaje que coadyuvan a obtener y mantener la eficiencia institucional.

### **Necesidades Psicológicas**

Tiene como objetivo identificar las necesidades psicológicas en los procesos de enseñanza y aprendizaje de los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari, en Manaure, La Guajira.

Variable: Estrategias motivacionales

Dimensión: Necesidades psicológicas

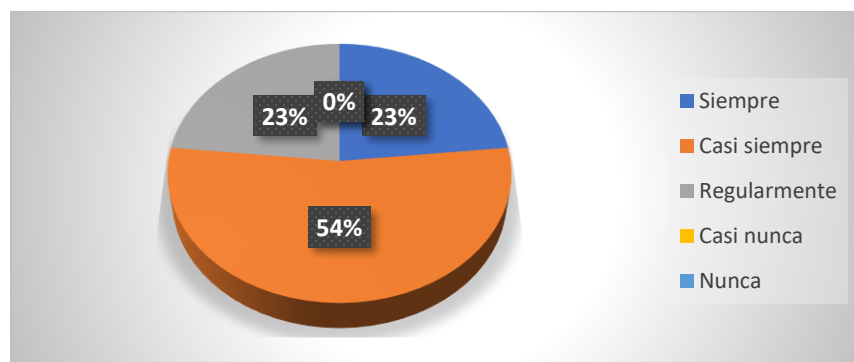
Indicador: Competencia

Ítems: 8

**Tabla 10**

*Indicador Competencia*

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	7	23%
Casi siempre	16	54%
Regularmente	7	23%
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	30	100%

**Figura 11***Indicador Competencia*

*Nota.* El 54% de los docentes de la Institucional Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira creen que casi siempre la institución les facilita los requerimientos necesarios para desarrollar los niveles de competencias que les permita ser eficaces en el proceso de enseñanza y aprendizaje; el 22% consideran que siempre, y el otro 22% restante afirman que regularmente.

Variable: Estrategias motivacionales

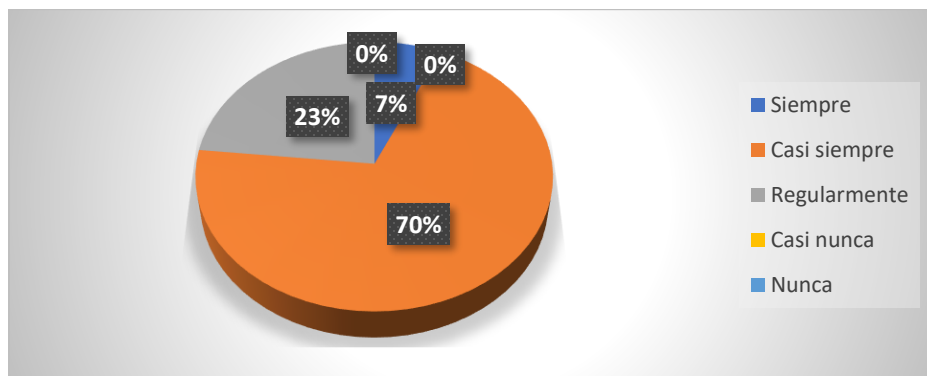
Dimensión: Necesidades psicológicas

Indicador: Autonomía

Ítems: 9

**Tabla 11***Indicador Autonomía*

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	7	7%
Casi siempre	16	70%
Regularmente	7	23%
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	30	100%

**Figura 12***Indicador Autonomía*

*Nota.* Con base a la información que se obtuvo en las personas encuestadas y demostrado en la anterior gráfica, el 70% de los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira creen que casi siempre esta institución les permite tener la autonomía necesaria para liderar sus procesos de enseñanza y aprendizaje; el 23% manifiesta que regularmente son autónomos en la ejecución de actividades en la institución, y el 7% restante consideran que siempre son autónomos. Teniendo en cuenta las respuestas de los docentes encuestados se puede precisar que en los procesos desarrollados por la institución casi siempre los docentes tienen autonomía para liderar los procesos de enseñanza y aprendizaje impartido a sus estudiantes.

Variable: Estrategias motivacionales

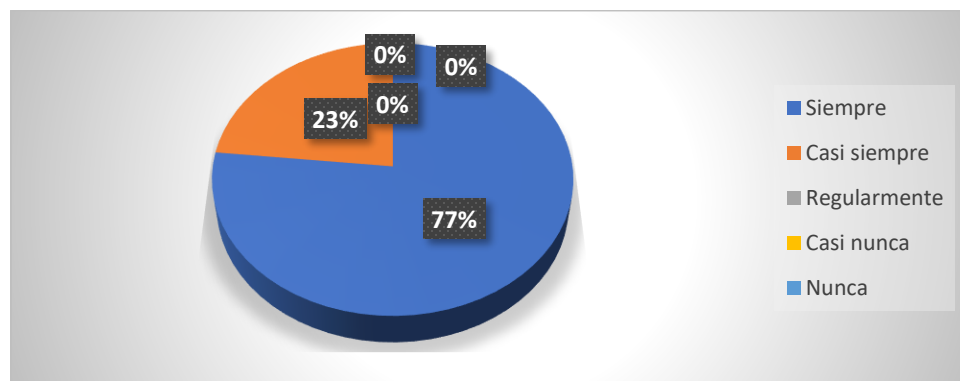
Dimensión: Necesidades psicológicas

Indicador: Relación con los demás

Ítems: 10

**Tabla 12***Indicador Relación con los demás*

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	23	77%
Casi siempre	7	23%
Regularmente	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	30	100%

**Figura 13***Indicador relación con los demás*

*Nota.* En relación a este indicador el 77% de los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira, consideran que siempre en la institución existen las condiciones necesarias que les permiten tener un proceso de relación con los estudiantes y compañeros de trabajo; y el 22% restante afirman que casi siempre. De acuerdo a las respuestas de los encuestados se puede precisar que la institución les proporciona a sus docentes las condiciones necesarias y pertinentes para que se propicie y mantengan una buena relación con sus estudiantes y compañeros de trabajo.

Variable: Estrategias motivacionales

Dimensión: Necesidades psicológicas

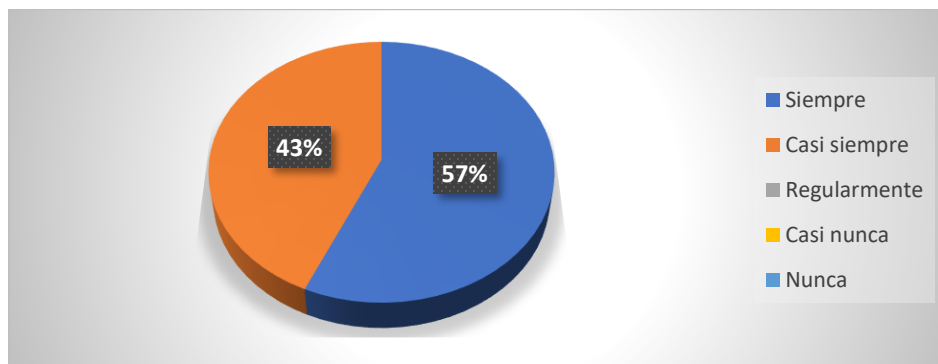
Indicador: Sentimiento

Ítems: 11

**Tabla 13**

*Indicador Sentimiento*

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	17	57%
Casi siempre	13	43%
Regularmente	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	30	100%

**Figura 14***Indicador Sentimiento*

*Nota.* De los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira, el 57% dan a conocer que siempre en esta institución existe el apego y sentimientos necesarios en el desarrollo de las actividades de enseñanza y aprendizaje con los estudiantes y compañeros de trabajo; y el 44% restante respondieron que casi siempre. Teniendo en cuenta las respuestas de los encuestados se puede precisar que los docentes de la institución desarrollan sus actividades de enseñanzas y aprendizaje con apego y sentimiento.

Variable: Estrategias motivacionales

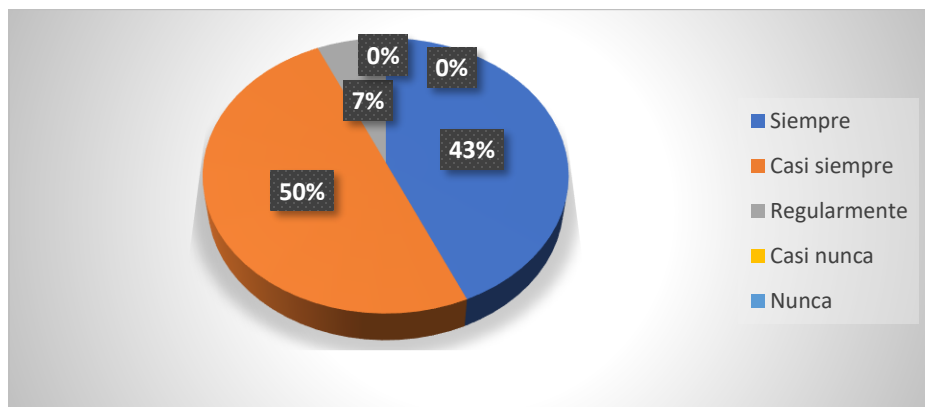
Dimensión: Necesidades psicológicas

Indicador: Satisfacción

Ítems: 12

**Tabla 14***Indicador Satisfacción*

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	13	44%
Casi siempre	15	50%
Regularmente	2	6
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	30	100%

**Figura 15***Indicador Satisfacción*

*Nota.* Después de aplicar las encuestas la población objeto de estudio se pudo establecer que el 50% de los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira consideran que casi siempre como docente de esta institución se encuentran satisfechos a nivel personal y laboral con las tareas realizadas y el bienestar logrado en la misma; el 44% afirman que siempre, y el 6% restante manifiestan que regularmente. Por tal motivo, se evidencia que los docentes de la institución casi siempre están satisfechos personal y laboralmente.

### **Estimulación de los Docentes**

Tiene como objetivo determinar la estimulación de los docentes con el fin de generar un aprendizaje motivador y sensible en la construcción del conocimiento en la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira.

Variable: Estrategias motivacionales

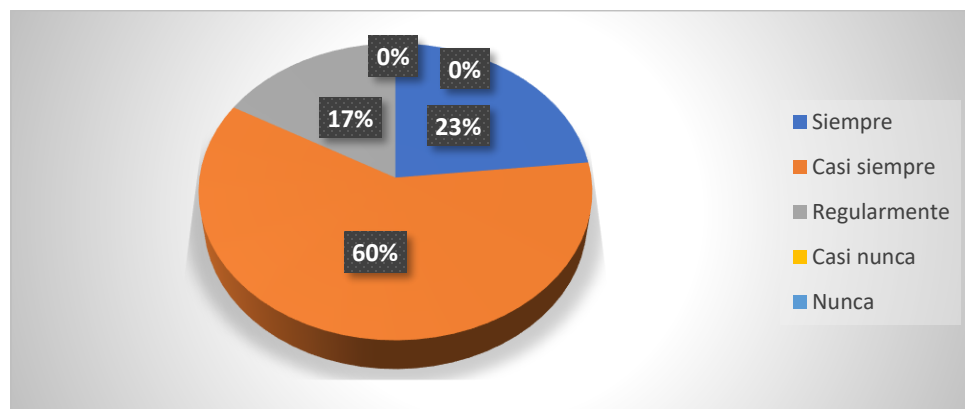
Dimensión: Estimulación de los docentes

Indicador: Formación

Ítems: 13

**Tabla 15***Indicador Formación*

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	7	23%
Casi siempre	18	60%
Regularmente	5	17%
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	30	100%

**Figura 16***Indicador Formación*

*Nota.* El 60% de los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira dan a conocer que casi siempre en esta institución existe una formación en los docentes de manera continua y permanente para brindar un proceso de enseñanza y aprendizaje acorde a los nuevos paradigmas educativos; el 23% afirman que siempre, y el 17% restante manifiestan que regularmente.

Variable: Estrategias motivacionales

Dimensión: Estimulación de los docentes

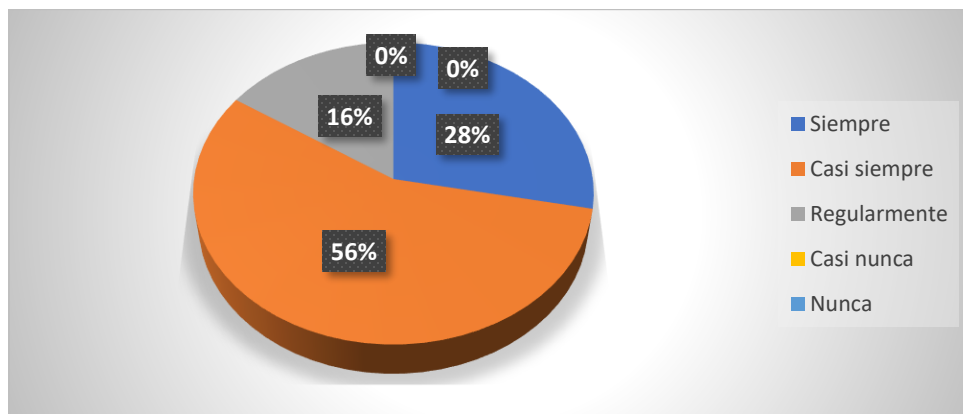
Indicador: Capacitación

Ítems: 14

**Tabla 16**

*Indicador Capacitación*

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	9	28%
Casi siempre	18	56%
Regularmente	3	16%
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	30	100%

**Figura 17***Indicador Capacitación*

*Nota.* El 56% de los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira considera que casi siempre esta institución capacita a los profesores con el fin de constituirlos como docentes emisores y facilitadores en la construcción de conocimiento; el 28% afirma que siempre, y el 16% restante manifiesta que regularmente. De acuerdo a la respuesta de las personas encuestadas se puede apreciar que la institución casi siempre capacita a sus docentes para la construcción del conocimiento.

Variable: Estrategias motivacionales

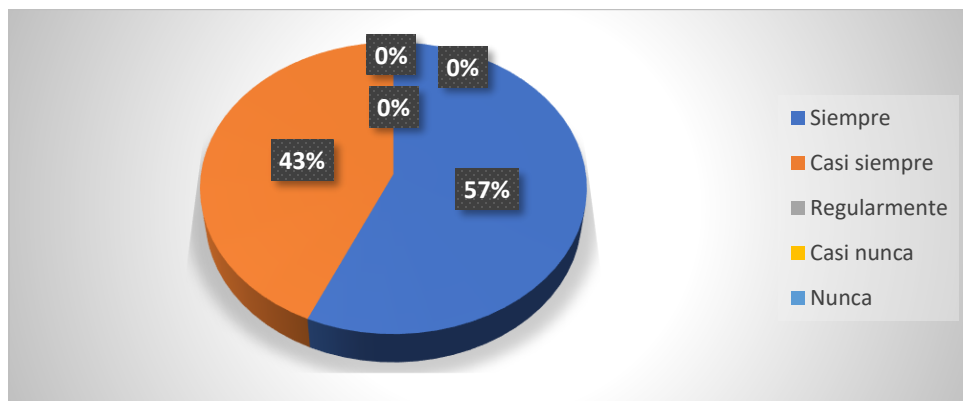
Dimensión: Estimulación de los docentes

Indicador: Evaluación

Ítems: 15

**Tabla 17***Indicador Evaluación*

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	17	57%
Casi siempre	13	44%
Regularmente	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	30	100%

**Figura 18***Indicador Evaluación*

*Nota.* En relación a este indicador el 57% de los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira dan a conocer que siempre en los procesos de evaluación de esta institución se evalúa el rol del docente en su proceso de enseñanza y aprendizaje, y el 44% restante manifiestan que casi siempre. Por tal motivo se evidencia que la institución dentro de sus procesos de evaluación siempre lleva a cabo la evaluación de actividades de enseñanza y aprendizaje impartida por los docentes.

## **Propuesta para el Diseño de Estrategias Motivacionales en la Institución Educativa Eusebio Septimio Mary en Manaure, La Guajira**

Después de realizar el anterior análisis es pertinente diseñar las estrategias motivacionales para el logro del cambio de paradigma en los procesos de enseñanza de los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira. La elaboración de dichas estrategias motivacionales pretende promover y mantener la motivación en el cuerpo de docentes de la institución, cuyo propósito se encuentra encaminado en facilitar los procesos dentro del entorno laboral de los docentes de la institución educativa.

A directivos docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira, les corresponde realización de capacitaciones y/o talleres de retroalimentación del conocimiento con los profesores y de esta manera coadyuvar a que el docente dentro de sus actividades curriculares en la institución cumplan con lo regido dentro de los lineamientos descritos por el Ministerio de Educación Nacional, así mismo, este tipo de programaciones son tendientes a la generación de innovación, creación y proactividad dentro del desempeño laboral, lo cual genera mejora continua dentro de los métodos de enseñanza en la institución acordes con los paradigmas educativos que demanda una educación de excelente calidad, formando personas altamente competitivas.

Los directivos docentes en la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira conjuntamente con el Gobierno municipal y departamental deben capacitar al personal en la utilización de herramientas ofimáticas y todo lo relacionado con las tecnologías de la información y comunicación, debido a que son de gran importancia para el avance de los procesos de formación académica, siendo así, la motivación a

los docentes para el cambio de paradigmas que son utilizados dentro de su manera de enseñar a los estudiantes, así mismo, se estipulan nuevos procedimientos y/o metodologías que promuevan el aprendizaje a través de la obtención de recursos que conlleven al alcance de una educación con los estándares adecuados tendientes a estar a la vanguardia de las demás instituciones.

Los directivos docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira, deben realizar dinámicas grupales con los profesores que conlleven a la participación adecuada de los mismos, cuyo objetivo se encuentre centrado en lograr un cambio en las perspectivas contenidas dentro de la institución , donde debe prevalecer los factores que son importantes para la generación de un clima organizacional adecuado teniendo en cuenta la participación, experiencia, conocimiento del cuerpo de docentes.

## Conclusiones

Dentro de este apartado, las conclusiones se encuentran representadas en el cumplimiento de los objetivos planteados inicialmente en la investigación, tendientes principalmente en el diseño de estrategias motivacionales que permitan el cambio de paradigma en los procesos de enseñanza de los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira, por medio de la recopilación y análisis de datos obtenidos.

Inicialmente, se permite a través del primer objetivo enfocado en: conocer la percepción de los procesos de enseñanza y aprendizaje de los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira, se pueden presentar las siguientes conclusiones:

Los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira, aprecia que en esta institución existe una enseñanza y aprendizaje conforme a la realidad del entorno de formación académica y a la vez manifiestan que casi siempre se proporciona una enseñanza y aprendizaje que transforma la realidad existente a los requerimientos de la sociedad. Es de notar, que la enseñanza impartida en la institución cumple con los requerimientos que demanda un entorno altamente exigente en cuanto a la calidad de la educación y la enseñanza según la apreciación de los docentes.

Las personas encuestadas como lo son los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira, manifiestan que individualmente poseen el conocimiento necesario para impartir una educación de calidad y que siempre que el nivel de enseñanza y aprendizaje impartido por esta institución permite el crecimiento personal de todas las personas que hacen parte de la misma. Se puede decir, que la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La

Guajira, cuenta con un personal docente rico en conocimientos y altamente competitivo que le permite ofrecer una educación de calidad a sus estudiantes lo cual se ve reflejado en el crecimiento personal de toda la comunidad institucional.

Los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira, afirma que son conscientes de los nuevos paradigmas que exige el nuevo contexto educativo, a la vez manifiestan que poseen la experiencia necesaria para impartir un conocimiento transformador que garantice cumplir con los paradigmas actuales; y la existencia de rutinas de estudio que conllevan a la eficiencia institucional. En términos generales se puede decir, que la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari cuenta con profesores que están conscientes y atentos a los nuevos paradigmas impartidos en materia educativa, además, poseen la experiencia necesaria y pertinente requerida para cumplir con dichos paradigmas.

En referencia al segundo objetivo específico: identificar las necesidades psicológicas en los procesos de enseñanza y aprendizaje de los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira, se presentan las siguientes conclusiones:

Los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira, manifiestan que casi siempre que esta institución le facilita los requerimientos necesarios para desarrollar sus niveles de competencia que les permite ser eficaces en el proceso de enseñanza y aprendizaje, de igual manera afirman que casi siempre les permite tener la autonomía necesaria para liderar sus procesos de enseñanza y aprendizaje. Se puede decir, que la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari, casi

siempre le brinda al profesorado las herramientas pertinentes y la autonomía necesaria para desarrollar sus actividades de enseñanza y aprendizaje de manera eficaz.

De igual manera, se afirma que en esta institución existen las condiciones necesarias que les permite tener un proceso de relación con los estudiantes y compañeros de trabajo; a la vez manifiestan que existe el apego y sentimientos necesarios en el desarrollo de las actividades de enseñanza y aprendizaje con los estudiantes y compañeros de trabajo; y que casi siempre se encuentran satisfechos personal y laboralmente con las tareas realizadas y el bienestar logrado en la institución. Se puede decir que la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari le brinda al profesorado las condiciones necesarias para desarrollar las relaciones con toda la comunidad educativa lo que se ve reflejado en el apego y sentimiento al desarrollar sus actividades académicas y de esta manera casi siempre estar satisfecho.

Con respecto al tercer objetivo: determinar la estimulación de los docentes con el fin de generar un aprendizaje motivador y sensible en la construcción del conocimiento en la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira, se logró determinar lo consecutivo:

Los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira, determinó que casi siempre en esta institución existe una formación para los docentes de manera continua y permanente para brindar un proceso de enseñanza y aprendizaje acorde a los nuevos paradigmas educativos; y que casi siempre capacita a los profesores con el fin de constituirlos como centros emisores y facilitadores en la construcción del conocimiento, además en sus procesos de evaluación siempre se evalúa el rol del docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Se

puede decir, que la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira, casi siempre forma, capacita y evalúa al profesorado.

Como investigadores del presente estudio, se pudo concluir que los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira, en sus procesos de enseñanza y aprendizaje se encuentran motivados, pero no completamente. Debido a que los docentes perciben que casi siempre se promueve la formación y capacitación para constituirlos como docentes emisores y facilitadores en la construcción del conocimiento, sin embargo, dicha formación y capacitación debe ser realizada siempre. También, se aprecia que la institución casi siempre le facilita al profesorado los requerimientos necesarios para desarrollar sus niveles de competencia que les permitan ser eficaces en el proceso de enseñanza y aprendizaje; y que casi siempre les permite ser autónomos para liderar sus procesos de enseñanza y aprendizaje, sin embargo, siempre se debe dotar al docente de todo lo que necesita para desarrollar sus labores académicas y permitirles tener la suficiente autonomía razón por la cual no se encuentran completamente satisfechos debido a que estos puntos no se realizan siempre.

## Recomendaciones

En base a las conclusiones presentadas anteriormente, obtenidas por el análisis realizado de la obtención de los datos dentro de la muestra de estudio en la institución, se permite establecer las siguientes recomendaciones para la mejora continua en los procesos de enseñanza con los docentes y todos los que hacen parte de la Institución.

Inicialmente, se sugiere al cuerpo directivo de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira, la evaluación apropiada aplicada al cuerpo de docentes para el análisis de las necesidades básicas psicológicas, donde a través de un informe detalle se plasme todas las consideraciones necesarias tendientes al mejoramiento de la satisfacción personal y laboral.

Seguidamente, se recomienda el diseño de planes de formaciones que incluyan seminarios, capacitaciones, inducciones y demás que conlleven a la formación adecuada del personal, motivación, adquisición de herramientas y obtención de constante conocimientos enfatizados en el arte de enseñar, así mismo, conocer de manera teórica los lineamientos que son necesarios para la auto superación, manera de controlar los impulsos e interacción entre estudiantes y docentes para el logro de un óptimo desempeño frente a las distintas situaciones generadas, el cual es tendiente a la formación de líderes que se encuentren en la capacidad de satisfacer el deber, atender los procesos de aprendizaje con la mejor calidad, satisfacción laboral y constante aprendizaje.

Así mismo, la promoción de metodologías tendientes al progreso profesional del docente para la estimulación de la motivación en cada uno, rescatando la autoestima, valores, entusiasmo, superación, eficiencia y el logro de los objetivos a nivel personal y profesional; todo ello, se encierra en un objetivo general y es mejorar cada vez más los procesos de enseñanza y

aprendizaje en la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira, teniendo en cuenta los nuevos paradigmas educativos.

De igual manera, se recomienda la aplicación de métodos relacionados con el principio de la equidad, el cual conlleva a la realización de actividades de la manera adecuada, analizar aspectos relacionados con la puntualidad y responsabilidades relacionadas con las funciones del cargo de cada docente, para que, de esta manera dentro de un periodo determinado, realizar reconocimientos que los incentiven a cada día ser mejores.

Por último, se recomienda que a los directivos docentes y profesores de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira, hacer uso del presente trabajo para un buen entendimiento de la importancia de la motivación y el desarrollo de sus actividades, debido a que contiene estrategias y la descripción de la causa raíz de los aspectos negativos dentro de la institución, los cuales son posibles de mejor dentro de la aplicabilidad de procesos adecuados y adaptados al sistema educativo y participación de todas las personas que hacen parte de la institución educativa.

## Referencias

- Álvarez, G. (1992). La percepción de la organización: clave para la comprensión del comportamiento del individuo en la organización. Buenos Aires: Revista Interamericana de Psicología Ocupacional.
- Amabile, F. (2004). El proyecto de investigación: guía para su elaboración. Caracas: Editorial Orial.
- Balestrini Acuña, M. (1998). Como se elabora el proyecto de investigación. Venezuela: Editorial BL Consultores Asociados.
- Bermúdez D., Casanova K., y Villareal E. (2015). Estrategias motivacionales dirigidas a estudiantes del ciclo básico inscrito en la carrera de contaduría pública de la facultad ciencias económicas y sociales de la Universidad de Carabobo. Tesis. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Bonilla Blanchar, E. (2011). Metodología de la investigación. Un enfoque práctico. Bogotá: Gente nueva editorial.
- Cárdenas, I. (2002). Programa de motivación al logro que permita fortalecer el comportamiento organizacional. México: Editorial Pearson Educación.
- Cofer, C. (2007). Psicología de la motivación. Madrid: Editorial Síntesis.
- Cohen, J. (1994). Psicología de los motivos sociales. México: Editorial Trillas.
- Cool, C. (2005). Motivación y aprendizaje escolar: desarrollo psicológico y educación. Madrid: Editorial Alianza.

- Colombia. Ministerio de Educación Nacional. (2001). Etnoeducación: una política para la diversidad. Bogotá.
- Chávez, N. (2000). Metodología de la investigación. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos 5ª edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Decreto 3782 de 2007. Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos, docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley de 2002. Octubre 2 de 2007. Bogotá.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2000). Comportamiento humano en el trabajo 10ª edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- De Cenzo, L. (1998). La motivación en el trabajo 1ª edición. México: Editorial Trillas.
- Diaz, F. (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Diaz, R. (2004). Teoría de la motivación 2ª edición. México: Editorial Trillas.
- Duncan, E. (2000). Motivación y alta dirección. Madrid: Editorial Trillas
- D' Sousa, A. (2000). Éxito en tu liderazgo. Bogotá: Editorial Voluntad Ltda.
- Engler, R. (1996). Teoría de la motivación. México: Editorial Trillas
- García, C. (1994). El pensamiento del profesor. Barcelona: Editorial CEAC.
- Gibson, J. (1990). Organizaciones conducta, estructura, proceso. México: Editorial Mc Graw Hill
- González, J. (2007). Modelos de motivación académica: una versión panorámica. España: Revista de Motivación y Emoción.

- Gutiérrez, C. (2009). La investigación sobre el conocimiento de los profesores y el proceso de aprender a enseñar. Madrid: Editorial Moratas.
- Hackman, J. y Oldman, G. (2001). Motivación intrínseca laboral y su relación con las variables de personalidad. México: Editorial Prentice Hall.
- Hellriegel, D. (2000). Administración 7ª edición. México: Editorial Thomson.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2006). Metodología de la investigación. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill Education. Sexta edición.
- Hicks, S. (1980). Motivación: teoría investigación y aplicaciones. México: Editorial Thomson.
- Ivancevich, J. (1997). Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos. Santiago de Chile: Editorial Mc Graw Hill.
- Jany, N. (1994). Investigación experimental de mercado. Editorial Mc Graw Hill.
- Kanawaty, G. (1998). Introducción al estudio del trabajo. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). Administración: una perspectiva global 11ª edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Kreitner, K y Kinicky, J. (1996). Psicología social. Madrid: Editorial Valencia.
- Levy-Leboyer, K. (2003). El factor humano de la empresa. Venezuela: Editorial Deusto.
- López, L. (2005). Psicología de la organización 3ª edición. México: Editorial Prentice Hall.
- Llera, J. (2002). Enciclopedia de la pedagogía. España: Editorial Espasa Calpe, S.A.

- Mankelivan, G. (1987). *Psicología de la motivación y la emoción*. Madrid: Editorial Mc Graw Hill.
- Marín, M. (2004). *Clima organizacional, motivación al trabajo y actitud hacia el cambio en docentes universitarios*. Venezuela: Editorial Royga, C.A.
- Mayo, A. y Lank, E. (2000). *Las organizaciones que aprenden*. Barcelona: Editorial Gestión 2000.
- Méndez, C. (2004). *Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación 3ª edición*. Colombia: Editorial Mc Graw Hill.
- Méndez Álvarez, C. (2013). *Metodología diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. México: LIMUSA
- Mitzberg, H. (1997). *El proceso estratégico: conceptos, contextos y casos*. México: Editorial Prentice Hall
- Moreno, A., Borges, F. y González, D. (2008). *Necesidades psicológicas básicas, motivación intrínseca y propensión a la experiencia autotelica*, México: Revista Mexicana de Psicología.
- Munich, A. (1998). *Los valores*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Niño Rojas, V. M. (2011). *Metodología de la investigación diseño y ejecución*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Organización Internacional del Trabajo (1993). *Seguridad e higiene en el trabajo. Glosario de términos*, Ginebra.

- Pávez, A. (2000). Modelo de implantación de gestión del conocimiento y tecnologías de información para la generación de ventajas competitivas. Chile: Universidad Técnica Federico Santa María.
- Pin, H. y Susaeta, L. (2003). Motivación y alta dirección. México: Editorial Trillas
- Real Academia Española (2008). Diccionario de la lengua española. Madrid: Editorial Espasa Calpe.
- Robbins, S. (2000). Comportamiento organizacional 8ª edición. México: Editorial Prentice Hall
- Sabino, C. (2002). El proceso de investigación. Venezuela: Editorial Panapo de Venezuela.
- Sange, C. (2000). Comportamiento y motivación del trabajador. México: Editorial Mc Graw Hill
- Sutton, J. (2001). Fundamentos de administración. México: Editorial Trillas.
- Schermerhorn, J. (2004). Comportamiento organizacional. México: Editorial Limusa.
- Steers, J. y Mowday, C. (2004). Teoría de la motivación 6ª edición. México: Editorial Trillas.
- Stoner, J. (1996). Administración 6ª edición. México: Editorial Pearson Educación.
- Tamayo y Tamayo, M. (2005). El proceso de investigación científica. México: Editorial Limusa.
- Tracy, F. (2006). Manual de motivación y emoción. Madrid: Editorial Espasa Calpe.
- Trujillo, M. (2004). Estudios de la motivación humana. España: Editorial Narce.
- Zambrano, P. (2002). Motivación: manual de implementación 1ª edición. México: Editorial Limusa.

## Apéndices

### Apéndice A Cuestionario

Encuestas dirigidas a los docentes de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari en Manaure, La Guajira, con el de diseñar estrategias motivacionales que permitan el cambio de paradigma en los procesos de enseñanza de los docentes de esta institución. (la información será estrictamente confidencial razón por el cual pedimos el favor de contestar con la mayor objetividad y exactitud las preguntas que a continuación se detallan). Marque con una X la respuesta de su preferencia.

No.	Items	1	2	3	4	5
1	Como docente la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari aprecia que existe una enseñanza y aprendizaje conforme a la realidad del entorno de formación académica					
2	Cree usted que en la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari se proporciona una enseñanza y aprendizaje que transforma la realidad existente a los requerimientos de la sociedad.					
3	Como docente de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari individualmente cree que posee el conocimiento necesario para impartir una educación de calidad.					
4	Cree usted que el nivel de enseñanza y aprendizaje impartido por la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari permite el crecimiento personal de todas las personas que hacen parte de la misma.					
5	Como docente de esta institución etnoeducativa es consciente de los nuevos paradigmas que exige el nuevo contexto educativo.					
6	Como docente de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari cree que posee la experiencia					

	necesaria para impartir un conocimiento transformador que garantice cumplir con los paradigmas actuales					
7	Cree usted que en el proceso de enseñanza y aprendizaje de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari existen rutinas de estudio que conlleven a la eficiencia institucional					
8	Como docente cree usted que la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari le facilita los requerimientos necesarios para desarrollar sus niveles de competencia que le permitan ser eficaz en el proceso de enseñanza y aprendizaje					
9	Cree usted que la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari le permite tener la autonomía necesaria para liderar su proceso de enseñanza y aprendizaje					
10	En la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari existen las condiciones necesarias que le permitan tener un proceso de relación con los estudiantes y compañeros de trabajo					
11	Cree usted que en la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari existe el apego y sentimiento necesario para el desarrollo de las actividades de enseñanza y aprendizaje con los estudiantes y compañeros de trabajo					
12	Como docente de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari se encuentra satisfecho personal y laboralmente con las tareas realizadas y el bienestar logrado en la misma					
13	Cree usted que en la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari existe una formación docente continua y permanente para brindar un proceso de enseñanza y aprendizaje acorde a los nuevos paradigmas educativos					

14	Considera usted que en la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari capacita a los profesores con el fin de constituirlos como docentes emisores y facilitadores en la construcción del conocimiento					
15	Cree usted que en los procesos de evaluación de la Institución Etnoeducativa Técnica Eusebio Séptimo Mary sede Maracari se evalúa el rol del docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje					

## Apéndice B Evidencias fotográficas

