

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y FINANCIERAS**  
**CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**TESIS DE GRADO**

**PLAN MOTIVACIONAL PARA DOCENTES DE LA GRAN UNIDAD EDUCATIVA  
FISCAL PERTENECIENTE AL MACRODISTRITO 17 DISTRITO EDUCATIVO LA  
PAZ 3 RED 404**

**“SERGIO MAURICIO VILLEGAS B”**

**PRESENTADO POR:  
VILMA LILIANA APAZA MAMANI**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCION .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>3</b>
<b>ASPECTOS GENERALES .....</b>	<b>3</b>
I.    FORMULACION DEL PROBLEMA .....	3
II.   FORMULACION DE LA HIPOTESIS .....	5
III.  OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION .....	7
IV.  JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION .....	7
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>10</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>10</b>
<i>LA MOTIVACIÓN.....</i>	<i>10</i>
1.1.  DEFINICIÓN DE MOTIVACIÓN.....	10
1.2.  LA MOTIVACIÓN HUMANA.....	10
1.3.  LA COMPLICACIÓN DE LA MOTIVACIÓN.....	11
1.4.  PROCESO MOTIVACIONAL.....	11
1.5.  TEORÍAS MOTIVACIONALES.....	12
1.5.1.  TEORÍA DE MOTIVACIÓN - FREDERICK HERZBERG .....	12
1.5.1.1.  FACTORES HIGIÉNICOS.....	12
1.5.1.2.  FACTORES MOTIVACIONALES .....	13
1.5.2.  LA CONDUCTA INTRÍNSECA SEGÚN PINK .....	18
1.5.2.1.  AUTONOMÍA.....	20
1.5.2.2.  DOMINIO .....	22
1.5.2.3.  FINES.....	23
1.6.  DIMENSIONES DE LA MOTIVACIÓN .....	25
1.7.  LA PERSONA Y LA MOTIVACIÓN .....	25
1.8.  IMPACTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MOTIVACIÓN .....	25
1.9.  PLAN ESTRATÉGICO DE MOTIVACIÓN .....	26
1.9.1.  PLANEACIÓN .....	26
1.9.2.  PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.....	27
<b>ABANDONO ESCOLAR .....</b>	<b>29</b>
<i>DESERCIÓN ESCOLAR .....</i>	<i>29</i>
1.10.  DEFINICIÓN DE DESERCIÓN ESCOLAR.....	29
1.11.  FACTORES ASOCIADOS CON LA DESERCIÓN ESCOLAR .....	31
1.12.  FACTORES EXTRAESCOLARES .....	31
1.13.  FACTORES INTRA ESCOLARES .....	32

1.14.	PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE .....	32
<b>CAPITULO III.....</b>		<b>34</b>
<b>UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “SERGIO MAURICIO VILLEGAS B” .....</b>		<b>34</b>
1.15.	ANTECEDENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “SERGIO MAURICIO VILLEGAS B” .....	34
1.16.	MISIÓN DE LA UNIDAD EDUCATIVA.....	34
1.17.	VISIÓN DE LA UNIDAD EDUCATIVA.....	34
1.18.	DATOS REFERENCIALES .....	35
1.19.	ORGANIZACIÓN .....	35
1.19.1.	RESPONSABLES NORMATIVAS .....	35
1.19.2.	RESPONSABLES DE LA COORDINACIÓN DE LA UNIDAD EDUCATIVA DE MANERA INTERNA.....	35
1.19.3.	RESPONSABLES DE LA COORDINACIÓN DE LA UNIDAD EDUCATIVA DE MANERA EXTERNA ....	36
1.19.4.	RESPONSABLES DEL ASESORAMIENTO EN LA UNIDAD EDUCATIVA .....	36
1.19.5.	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DE PROYECTOS EN LA UNIDAD EDUCATIVA .....	36
1.19.6.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA PARA LA PERMANENCIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA .....	36
<b>CAPITULO IV .....</b>		<b>38</b>
<b>MARCO PRÁCTICO .....</b>		<b>38</b>
<i>DISEÑO METODOLÓGICO.....</i>		<i>38</i>
1.20.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	38
1.21.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN .....	38
1.22.	UNIVERSO Y SUJETOS DE INVESTIGACIÓN.....	40
1.22.1.	UNIVERSO DE INVESTIGACIÓN.....	40
1.22.2.	SUJETOS DE INVESTIGACIÓN.....	40
1.22.3.	CUESTIONARIO.....	41
1.22.4.	ENTREVISTA .....	41
1.22.4.1.	ENTREVISTA ESTRUCTURADA .....	41
1.23.	INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOLECTADA EN LA UNIDAD EDUCATIVA SERGIO MAURICIO VILLEGAS B” .....	42
1.23.1.	ASPECTOS GENERALES .....	42
1.23.2.	FACTORES DE HIGIENE SEGÚN HERZBERG APLICADOS A LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA	45
1.23.3.	FACTORES MOTIVACIONALES SEGÚN HERZBERG APLICADOS A LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA	48
1.23.4.	ENTREVISTA-DIRECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA .....	53
1.23.5.	MOTIVOS POR EL ABANDONO ESCOLAR.....	55
1.23.6.	CONCLUSIONES.....	56
<b>CAPITULO V .....</b>		<b>58</b>

<b>PROPUESTA .....</b>	<b>58</b>
<i>DISEÑO DE LA PROPUESTA.....</i>	<i>58</i>
1.24. JUSTIFICACIÓN.....	58
1.25. FASES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA.....	59
1.25.1. FASE DE FACTIBILIDAD .....	59
1.25.2. FACTIBILIDAD LEGAL .....	59
1.25.3. FACTIBILIDAD INSTITUCIONAL .....	60
1.25.4. FACTIBILIDAD TÉCNICA .....	60
1.25.5. FACTIBILIDAD SOCIAL.....	60
1.25.6. FASE DE DISEÑO .....	61
1.26. OBJETIVOS GENERALES DE LA PROPUESTA .....	61
1.27. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	61
1.28. ESTRUCTURA DEL PLAN MOTIVACIONAL .....	62
1.28.1. EXAMEN POR COMPETENCIAS.....	62
1.28.2. CURSOS DE CAPACITACIÓN A ESTUDIANTES .....	65
1.28.3. ALIANZAS ESTRATÉGICAS CON INSTITUCIONES DE FORMACIÓN SUPERIOR .....	66
1.28.4. PANEL DE INFORMACIÓN PARA DOCENTES.....	71
1.28.5. CUADRO DE HONOR .....	72
1.28.6. MEMORÁNDUM DE FELICITACIÓN .....	75
1.28.7. BECAS PARA HIJOS DE DOCENTES.....	76
1.28.8. TIEMPOS LIBRES.....	77
1.28.9. GENERACIÓN DE NUEVAS IDEAS EMPRENDEDORAS .....	78
1.28.10. PROGRAMA “CUIDEMOS NUESTRA SALUD” .....	79
1.28.11. FELIZ CUMPLEAÑOS .....	81
<i>CONCLUSIONES .....</i>	<i>82</i>
<i>RECOMENDACIONES.....</i>	<i>84</i>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>.....</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>.....</b>

## Tabla de Contenido: Gráficos

Gráfico 1/Resultado de la Encuesta-Estado Civil de docentes de la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B" .....	42
Gráfico 2/ Resultados de la Encuesta - Edad de los docentes en la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B" .....	43
Gráfico 3/Resultados de la Encuesta - Antigüedad de los docentes en la Unidad Educativa Sergio Mauricio Villegas B" .....	44
Gráfico 4/Resultados de la Encuesta - beneficios sociales que utilizan los docentes de la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B" .....	45
Gráfico 5/ Factores de Higiene Resultados de la Encuesta - salario de los docentes en la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B" .....	46
Gráfico 6/Factores de Higiene Resultados de la encuesta - condiciones físicas en el área de trabajo en la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B" .....	47
Gráfico 7/ Factores Motivacionales - trabajo en si- gusto por el trabajo en la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B" .....	48
Gráfico 8/Factores Motivacionales - trabajo en si - gusto por otra carrera .....	49
Gráfico 9/ Factores Motivacionales - trabajo en si - carreras anheladas por docentes de la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B" .....	50
Gráfico 10/ Factores Motivacionales - Autorrealización - desarrollo de nuevas habilidades en los docentes de la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B" .....	50
Gráfico 11/Factores Motivacionales - Logros de los Docentes en la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B" .....	51
Gráfico 12/ Factores Motivacionales - Tipos de Reconocimiento que reciben Docentes de la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B" .....	52
Gráfico 13/ Factores Motivacionales - Responsabilidad - Compromiso de los docentes con la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B" .....	52
Gráfico 14/ Factores Motivacionales - Responsabilidad - Actividades de los docentes en favor de la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B" .....	53
Gráfico 15/ Factores Motivacionales - Entrevista al Director de la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B" .....	54

Gráfico 16/ Encuesta a estudiantes que abandonaron la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B".....	55
--	----

**Cuadros de contenido:**

CUADRO 1/ Factores motivacionales según Herzberg.....	14
CUADRO 2/ Factores de Higiene y Motivacionales según Herzberg .....	18
CUADRO 3/ Motores de la conducta Intrínseca .....	20
CUADRO 4/ Conducta de tipo intrínseco .....	20
CUADRO 5/ Ámbito de vida de las organizaciones.....	23
CUADRO 6/Propuesta Examen por competencias .....	64
CUADRO 7/ Propuesta Cursos de capacitación .....	66
CUADRO 8/ Propuesta panel de información .....	72
CUADRO 9/ Propuesta Cuadro de honor.....	74
CUADRO 10/ Propuesta Memorándum de felicitación .....	76
CUADRO 11/ Becas para hijos de docentes .....	77
CUADRO 12/ Propuesta Cuidemos la salud .....	80
CUADRO 13/ Propuesta Panel cumpleaños.....	81

## RESUMEN

La presente investigación establece un estudio basado en la percepción de varios aspectos referentes al ámbito laboral una de ellas la motivación, es así que mediante este estudio se pretende conocer la percepción que cada colaborador tiene acerca de sus impulsos motivacionales y los motivos por los cuales los docentes sienten la necesidad de trabajar. En la investigación se conoce la relación que existe entre la deserción escolar por parte de los estudiantes de la Unidad Educativa Sergio Mauricio Villegas B, y la variable Motivación Laboral de los docentes, pues existen muchos motivos por los cuales las personas sienten la necesidad de trabajar, como son la motivación de tipo extrínseca que es la que permite que las personas busquen recompensas externas y por otro lado las motivaciones intrínsecas que son las que aportan al engrandecimiento y superación de las personas, llegando así a situarnos en la motivación intrínseca ya que las percepciones que tienen los colaboradores de las mismas muchas veces se sitúan como la fuerza impulsora y determinante para que una persona continúe y realice de forma eficiente el desempeño dentro de su puesto de trabajo.

Después de realizada la investigación; la falta de motivación en los docentes es una de las causas por las cuales la gran Unidad Educativa fiscal “Sergio Mauricio Villegas B”, perteneciente al Distrito educativo La Paz 3, Red 404, no logro el objetivo de reducir en un 10% la deserción escolar por motivos de enseñanza aprendizaje durante la gestión 2019”. Por lo tanto se presenta un plan motivacional donde tiene como finalidad describir las estrategias a seguir para orientar a los encargados de dirigir al personal académico de la Unidad Educativa a satisfacer las necesidades de motivación existentes en el mismo. Cabe destacar que el presente plan fue diseñado para dar solución a la problemática de desmotivación laboral, con el fin de minimizar la deserción escolar de estudiantes y mantener e incrementar las fortalezas para los docentes de la Unidad Educativa, y de esta manera incentivar la motivación de dicho personal ya que nos demuestra que “lo que realmente funciona es la motivación intrínseca” para un buen desempeño laboral y es por esta razón que la propuesta está basada en incentivos intrínsecos.

Es importante destacar el hecho de que la organización independientemente de su naturaleza, debe valorar y saber administrar el recurso humano del cual dispone de forma efectiva, ya que el éxito de cualquier organización radica en su talento humano el cual se constituye en una ventaja competitiva para el logro de sus objetivos.



## **DEDICATORIA**

**A MIS PADRES, QUIENES A LO LARGO DE MI VIDA HAN VELADO POR MI BIENESTAR Y EDUCACIÓN, SIENDO MI APOYO EN TODO MOMENTO. DEPOSITANDO SU ENTERA CONFIANZA EN CADA RETO QUE SE ME PRESENTABA SIN DUDAR EN NINGÚN MOMENTO DE MI INTELIGENCIA Y CAPACIDAD, MUCHOS DE MIS LOGROS SE LO DEBO A ELLOS, ENTRE LOS QUE SE INCLUYE ESTE. BONIFACIO Y CRISTINA.**

## **AGRADECIMIENTOS**

**AGRADEZCO A DIOS QUIEN SUPO GUIARME POR EL BUEN CAMINO, DARME FUERZAS PARA SEGUIR ADELANTE Y NO DESMAYAR EN LOS PROBLEMAS QUE SE PRESENTABAN, ENSEÑÁNDOME A ENCARAR LAS ADVERSIDADES.**

**TAMBIÉN DOY GRACIAS A LA LIC. M. SC. MÓNICA SORIANO POR BRINDARME SU VALIOSA COLABORACIÓN Y ORIENTACIÓN EN EL DESARROLLO DE ESTE TRABAJO, YA QUE CON GENEROSIDAD Y MUCHA SABIDURÍA SUPO ORIENTARME TEÓRICA Y METODOLÓGICAMENTE DE MANERA CORRECTA, POR SU PACIENCIA, DEDICACIÓN Y MOTIVACIÓN DURANTE EL DESARROLLO DE LA MISMA. ASIMISMO, GRACIAS A MI HERMANA SILVIA POR BRINDARME SU APOYO.**

## INTRODUCCION

La investigación educativa es esencial para conocer el fenómeno educativo, es por este motivo que en esta investigación se pretende comprender los factores que influyen en el rendimiento académico y que tienen que ver con la motivación intrínseca o extrínseca del docente. La motivación es el estado interno que nos anima a actuar, nos dirige en determinadas direcciones y nos mantiene en algunas actividades; es el ingrediente esencial que hace que seamos capaces de aprender algo, además la motivación es la responsable de que continuemos aprendiendo ya que los procesos cognitivos necesarios para el aprendizaje son voluntarios y están bajo el control de la persona. Es necesario conocer los motivos que impulsan al docente a mejorar su rendimiento académico y de esta manera poder desarrollar una metodología capaz de mejorar el rendimiento del docente tanto en el ambiente de aula como la relación con sus compañeros de trabajo.

El hombre ha demostrado a través del tiempo que es capaz de crear variedad de instrumentos tecnológicos además puede emprender los más grandes retos y alcanzarlos, de introducirse en lo desconocido y encontrar una respuesta de tal manera que se ha conseguido que el mundo tenga avances revolucionarios que transformaron la actualidad, esto fue gracias a la investigación que estos emprenden en el diario vivir. Sin embargo, el ser humano aún tiene problemas para comprender y explicar las motivaciones, estimulaciones que impulsan a sus congéneres a realizar diversas actividades en su vida diaria.

El tema de la motivación es un tema de interés para una gran mayoría de personas, ya que es un factor que influye directamente en cualquier actividad o emprendimiento humano que se esté ejecutando o vaya a ejecutarse, por ende, se hace tan importante su investigación.

La presente investigación se desarrolla viendo a gran porcentaje de migración de estudiantes de la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B” a otras Unidades Educativas y una de las razones de la migración es la falta de motivación que existe en los docentes, pues hay docentes enamorados de su trabajo que transmiten ese gusto a los estudiantes, otros que rinden adecuadamente su función, pero también existe personal docente que parecen cumplir un deber fastidioso, tedioso o simplemente utilizan metodologías básicas que al aplicarlos parece aburrida su clase, ocasionando así que los estudiantes obtengan resultados pobres de aprovechamiento académico, consecuentemente estos puedan abandonar la institución o cambiarse a otra Unidad Educativa.

Emergente de la afirmación anterior se deduce que: la falta de motivación en los docentes es una de las causas por las cuales la unidad educativa fiscal “Sergio Mauricio Villegas B” perteneciente al Distrito educativo La Paz 3, Red 404 no logro el objetivo de reducir en un 10% la deserción escolar por motivos de enseñanza aprendizaje, por tanto la presente investigación tiene como fin validar la relación que existente entre la actual motivación docente y el logro de objetivo académico de reducción en la deserción escolar. Con la aplicación de estrategias motivacionales en el proceso enseñanza aprendizaje, realmente se intenta llegar con un claro mensaje a las autoridades, docentes y estudiantes, lo que se pretende, es despertar en el docente el interés por enseñar de manera autentica. La guía de Estrategias Motivacionales es una propuesta didáctica que pretende dar una respuesta positiva a una problemática real, que existe en la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B” la propuesta consta de una guía de estrategias motivacionales dirigido a los educadores de este centro educativo.

## CAPITULO I

### ASPECTOS GENERALES

#### I. FORMULACION DEL PROBLEMA

La motivación laboral tiene gran importancia en la actualidad, su abordaje constituye un gran desafío, se necesita de su conocimiento y manejo para una gestión eficiente y eficaz, es uno de los pilares fundamentales para la transformación y desarrollo de las organizaciones ya que el personal se constituye como icono importante en el desarrollo. La aportación de los diferentes estudios acerca de la motivación laboral, sin duda, ha sido de gran valor para la gestión administrativa, pues el hecho de generar indicadores medibles ha facilitado enormemente la capacidad de interlocución de los departamentos de talento humano con la dirección y, en el momento en que se han incorporado estos indicadores a los proyectos de mejoramiento continuo de las organizaciones, se ha elevado su rango de importancia en un tema que para buena parte de directivos o empresarios había sido percibido como intangible o de dudosa utilidad. El gran reto de la gestión de equipos en la actualidad es descubrir qué motiva a cada individuo para lograr los objetivos, sean estos personales o del equipo. Para conocernos a nosotros mismos y a las personas a las que queremos motivar, debemos empezar por ir descubriendo cuáles son nuestros principales motores. Todos nos movemos por la vida con la ayuda de unos cuantos propulsores principales que nos proporcionan la energía necesaria, y de motores auxiliares, que únicamente se convierten en impulsores fundamentales cuando fallan los primeros. (resumen motivación inteligente, 1998, pág. 1) El estudio denominado “Liderazgo y motivación laboral” realizado por la dirección de la Maestría en Administración de Empresas (MBA) de la Universidad Andina Simón Bolívar (UASB) señalan que: En Bolivia un tercio de los trabajadores del país no reciben ningún tipo de motivación en su fuente laboral, según un estudio que para mejorar el rendimiento en las empresas propone aplicar incentivos laborales que no cuestan dinero “incentivos motivacionales”. El 33% (la mayoría) de los inmediatos superiores de los encuestados no

motivan de ninguna forma a sus subalternos, revela el estudio “Liderazgo y motivación laboral”, realizado durante cinco años por la dirección de la Maestría en Administración de Empresas (MBA) de la Universidad Andina Simón Bolívar (UASB) y la consultora de recursos humanos Etika. El resto brinda diferentes tipos de incentivos: el 18% la felicitación verbal, el 10% el beneficio tangible (un bono o una carta de reconocimiento), el 7% el respeto del tiempo libre, el 6% la valoración de las ideas y la autonomía, el 5% la opción de aprendizaje y el 5% el sentido de propósito. Los principales desmotivadores de los trabajadores identificados por el estudio son la falta de autonomía (15%), el no tener desarrollo profesional (14%), la carencia de oportunidades de aprendizaje (13%) y el sentimiento de lo que se hace no es útil (13%), todos factores internos que no cuestan dinero, mientras que los externos sí requieren de recursos para su aplicación. (Castel, J., 2018, 15 de enero).<sup>1</sup>

La Unidad Educativa SERGIO MAURICIO VILLEGAS B que pertenece al Sistema Educativo Plurinacional de Bolivia del Subsistema de Educación Regular y EDUCACIÓN SECUNDARIA COMUNITARIA Y PRODUCTIVA tiene como misión promover una educación comunitaria en las estudiantes para vivir bien, tomando en cuenta el currículo base, regionalizado y diversificado, para su concretización en el plan de desarrollo curricular, satisfaciendo las expectativas de aprendizaje, por tanto quienes brindaran una educación satisfactoria serán los docentes de la Unidad Educativa, sin embargo el personal presenta diversos problemas en cuanto al desempeño laboral se refiere. Según una encuesta preliminar con la docente Jenny Rivera Carrasco profesora de Artes Plásticas menciona que no existe algún premio o felicitación por la labor emprendida como maestra y por supuesto

---

<sup>1</sup> Castel, J., (15 de enero de 2018). Un tercio de los trabajadores del país no reciben ningún tipo de motivación en su fuente laboral. La Razón, pp. 2

no existen políticas internas que garanticen beneficios para el personal docente.

Bajo lo anterior mencionado se concluye que el problema quedaría formulado de la siguiente manera:

**“La gran Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B” perteneciente al Distrito Educativo La Paz 3, Red 404 no logró el objetivo de reducir en un 10% la deserción escolar por motivos de enseñanza aprendizaje con respecto a la gestión 2019”.**

## **II. FORMULACION DE LA HIPOTESIS**

El problema anteriormente mencionado tiene una seria de causas que a continuación pasamos a explicar:

- La falta de laboratorios de química, física no incentiva la asistencia activa de estudiantes en la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B”, ya que la utilización de varios instrumentos en los laboratorios, despertaría el interés de aprendizaje en los estudiantes.
- Otras de las causas de la migración de estudiantes de la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B” es que estos son cautivados por salarios a corto plazo, pero que a futuro no ofrecen perspectivas. El mercado laboral con mejores ingresos se vuelve muy atractivo para los jóvenes, que optan por dejar los estudios y brindar servicios de construcción, comercio y otros.
- Insuficiente motivación en el sistema educativo o la existencia de estudiantes que no les gusta o no les llama la atención el estudio es otra razón por las cuales la población estudiantil se inclina por abandonar sus estudios en la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B”.
- La falta de apoyo, motivación al estudiante por parte de la familia, hace que este pueda desertar en sus estudios.

- Ser padres a temprana edad es otro de los factores que afectan la deserción de estudiantes en la unidad educativa “Sergio Mauricio Villegas B”.
- Falta de un proceso de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B”.
- Falta de utilización de metodologías actualizadas para la enseñanza activa en los estudiantes es causa para la deserción.
- Sistemas de educación obsoleta, es decir la constante repetición de lecciones avanzadas en anteriores cursos hace que el estudiante de la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B” pierda el interés de aprender nuevas técnicas.
- La migración de estudiantes a nuevos paralelos apertura dos por otras Unidades Educativas hace que la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B” presente porcentajes en deserción escolar.
- La falta de motivación en los docentes es otras de las causas por las cuales la Unidad Educativa fiscal Sergio Mauricio Villegas B, no logro el objetivo de reducir la deserción escolar por motivos de enseñanza aprendizaje.
- Ubicación de la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B”. Los padres de familia manifiestan que el tramo a llegar a la Unidad Educativa se encuentra muy alejado, ya que se tiene que subir y bajar graderías, esto hace que estudiantes abandonen o dejen de ir a la unidad Educativa.

Sin embargo, la causa más importante quedaría expresada de la siguiente manera:

**“La falta de motivación en los docentes es una de las causas por las cuales la Unidad Educativa fiscal “Sergio Mauricio Villegas B”, perteneciente al Distrito educativo La Paz 3, Red 404, no logro el objetivo de reducir en un 10% la deserción escolar por motivos de enseñanza aprendizaje durante la gestión 2019”.**



### **Variable independiente**

La falta de motivación en los docentes.

### **Variable dependiente**

No logro el objetivo de reducir en un 10% la deserción escolar por motivos de enseñanza aprendizaje durante la gestión 2019.

### **Variable moderante**

Unidad Educativa fiscal Sergio Mauricio Villegas B, perteneciente al Distrito educativo La Paz 3, Red 404.

## **III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

### **Objetivo General**

Contribuir a la reducción de la deserción escolar en la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B”

### **Objetivos específicos**

- Elaborar un plan motivacional para docentes de la Unidad Educativa Sergio Mauricio Villegas B.
- Diagnosticar que tipos de motivación e incentivos aplica la Unidad Educativa Sergio Mauricio Villegas B. para mejorar el rendimiento laboral.
- Analizar qué factores permiten un buen rendimiento laboral en la Unidad Educativa Sergio Mauricio Villegas B.

## **IV. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION**

Al aplicar un Plan Motivacional para docentes en la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B”, permite a la institución incrementar el número de estudiantes; por consiguiente, tener una infraestructura con equipamiento e instalaciones adecuadas que permitan realizar actividades deportivas, de

integración, sociales, que son requeridas para una educación integral y comprometida en la formación estudiantil.

Asimismo, permitirá que los docentes puedan mantenerse actualizados en las metodologías de proceso enseñanza aprendizaje para la instrucción de los estudiantes.

Entonces se considera necesario reducir la deserción escolar aplicando un plan motivacional para docentes ya que la falta de motivación de estos es la principal causa de la deserción escolar en la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B”.

Desde el punto de vista de Gary Becker<sup>2</sup>, profesor de Economía y Sociología de la Universidad de Chicago y Premio Nobel de Economía; las personas con educación llevan una vida más sana en todos los aspectos, sus hijos consiguen llegar más alto, responden mejor a las crisis y hacen un mejor uso de sus recursos financieros. Para Becker estas ventajas son fruto de la combinación de una serie de factores que potencia la educación.

La asistencia a clases en aulas primarias y secundarias crea individuos mejor preparados para comandar e invertir en conocimiento e información en comparación con quienes no tienen ese grado de formación. Conforme avanza el grado de formación se adquieren más habilidades que el estudiante con el pasar del tiempo va descubriendo tales necesitan ser procesados, evaluados por alguien externo en este caso un profesor.

Si no se atiende esta problemática disminuiría la productividad<sup>3</sup> del conocimiento, ya que este es el motor para poder avanzar en diferentes factores de manera personal como grupal. Para aquellos estudiantes que abandonan sus estudios, las posibilidades de acceder a mejores niveles de

---

<sup>2</sup> Economista estadounidense y profesor de la Universidad de Chicago.

<sup>3</sup> Relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción-.

vida, se verán disminuidas a diferencia de aquellos que sí logren culminar sus estudios. Asociado a esto, estos jóvenes al estar fuera de la escuela y en el peor de los casos fuera del mercado laboral, generan un costo social que trae consigo un bajo crecimiento económico para sus familias que solo hace que las desigualdades se reproduzcan aún más. Por otro lado, los círculos de desventajas que se generan acentúan sus posibilidades y condiciones futuras de ser vulnerables ante la problemática del abandono escolar.

**CAPITULO II**  
**MARCO TEÓRICO**  
**LA MOTIVACIÓN**

**1.1. DEFINICIÓN DE MOTIVACIÓN**

Stephen Robbins define la motivación como: la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal” Gary Dessier, ha definido la motivación de la siguiente manera “La motivación refleja el deseo de una persona de llenar ciertas necesidades...” (Robbins, 1999)

Rubén Roberto Rico, puntualiza la siguiente definición: “Los motivos son sucesos que determinan que se logre algo y constituyen los elementos del concepto integral que se denomina motivación”

Frederick Herzberg, psicólogo orientado al trabajo y la gestión de empresas, define la motivación como el resultado influenciado por dos factores: factores de motivación y factores de higiene.

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

Las definiciones citadas, reflejan que la motivación es el estímulo para la acción, que dependiendo de una persona a otra varían, pudiendo ser intrínseca o extrínseca, dependiendo de las características del individuo.

**1.2. LA MOTIVACIÓN HUMANA**

A lo largo de varias décadas, enormes han sido los esfuerzos para comprender a cabalidad la motivación humana, los estudios realizados simplemente se han aproximado a describir algunos rasgos que motivan a

las personas y en el mejor de los casos a plantear teorías sobre el tema, el hecho es, que, si bajo el supuesto de que se conociese a cabalidad la motivación humana, el éxito de las organizaciones estaría asegurado. Sin embargo, la respuesta no es fácil y el problema aún sigue sin tener una solución, esto dio lugar a la presentación de diferentes teorías que pretenden explicar la motivación humana desde diversas ópticas, pero a la fecha sin resultados concretos.

### **1.3. LA COMPLICACIÓN DE LA MOTIVACIÓN**

La motivación en las personas es un tema de análisis sumamente complejo, al respecto Edgar H. Schein<sup>4</sup> menciona:” A pesar de que los seres humanos puedan empezar con tendencias biológicas y genéticas muy similares, desarrollan patrones diferentes de necesidades, motivaciones, talentos, actitudes y valores que reflejan el tipo de crianza particular y la situación sociocultural en la que se encuentran “. Entonces el hombre no solo es complejo, sino también variable, ya que sus muchas motivaciones están jerarquizadas y sujetas a cambios, que responden al momento. Los motivos se combinan e interrelacionan en perfiles motivacionales individuales sumamente complejos. Además, el hombre puede sentir nuevas motivaciones a través de su experiencia y su interacción con el ambiente, por lo que se puede aseverar que la motivación está ligada a situaciones (motivos) muy particulares y variables.

### **1.4. PROCESO MOTIVACIONAL**

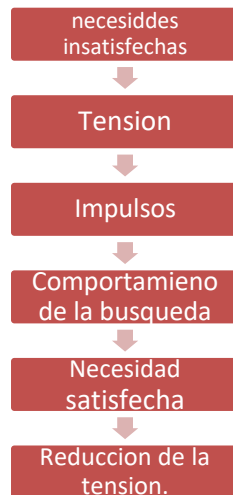
El ciclo o proceso motivacional comienza cuando surge una necesidad, fuerza dinámica que origina el comportamiento. Una necesidad insatisfecha crea tensión, la cual despierta impulsos dentro del individuo. Estos impulsos generan una conducta de búsqueda de metas específicas que, en caso de alcanzarse, satisficieran la necesidad y reducirán la tensión. Para liberar tal

---

<sup>4</sup> **Edgar H. Schein.** Considerado una autoridad en la materia de la psicología de las organizaciones, el padre del Desarrollo Organizacional.

tensión hacen un esfuerzo. Cuanto mayor la tensión, tanto mayor, el grado e esfuerzo. Si el esfuerzo conduce a la satisfacción de necesidad, la tensión se reduce. Sin embargo, como lo que nos interesa es la conducta laboral, este esfuerzo por reducir la tensión también debe ir dirigido hacia las metas de la organización. A continuación, se presenta la gráfica referida, al ciclo motivacional:

**Cuadro 1/ proceso de la motivación**



## **1.5. TEORÍAS MOTIVACIONALES**

### **1.5.1. TEORÍA DE MOTIVACIÓN - FREDERICK HERZBERG**

Frederick Herzberg<sup>5</sup> formuló la teoría de dos factores para explicar la conducta de las personas en situación de trabajo. Para Herzberg existen dos factores que orientan la conducta de las personas:

#### **1.5.1.1. FACTORES HIGIÉNICOS**

Factores extrínsecos, se encuentran en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones dentro de las cuales ellas desempeñan su trabajo. Como esas condiciones se administran y deciden por la empresa, los factores higiénicos se encuentran fuera del control de las personas. Los principales

---

<sup>5</sup> Frederick Herzberg (n 1923), psicólogo y consultor americano, profesor de Administración de la Universidad de Utah.

factores higiénicos son: *sueldo, beneficios sociales, tipo de jefatura o supervisión que las personas reciben de sus superiores, condiciones físicas y ambientales de trabajo, políticas y directrices de la empresa, clima de relación dentro la empresa y los empleados, reglamentos internos, etc.*

Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo. De manera tradicional únicamente los factores higiénicos se utilizan en la motivación de los empleados: el trabajo se consideraba como una actividad desagradable y para hacer que las personas trabajaran más, se hacía necesario el recurso de premios e incentivos salariales, supervisión, políticas empresariales abiertas y estimuladoras, es decir incentivos situados externamente al individuo a cambio del buen trabajo que realiza este.

Las investigaciones de Herzberg revelaron que cuando los factores higiénicos son excelentes, estos únicamente evitan la insatisfacción de los empleados, si elevan la satisfacción<sup>6</sup> no logran mantenerla por mucho tiempo. Cuando los factores higiénicos son precarios, estos provocan la insatisfacción de los empleados. Debido a esta influencia más enfocada para la insatisfacción, Herzberg los llama factores higiénicos pues son esencialmente profilácticos<sup>7</sup> y preventivos; ellos solamente evitan la insatisfacción, pero no provocan la satisfacción. Su efecto es semejante a medicinas higiénicas, evitan infección o **combaten el dolor de cabeza, pero no mejoran la salud.**

#### **1.5.1.2. FACTORES MOTIVACIONALES**

Factores intrínsecos, se relacionan con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que la persona realiza. Los factores motivacionales se encuentran bajo control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Involucra *sentimiento de crecimiento individual,*

---

<sup>6</sup> Philip Kotler: Define la satisfacción como el nivel de estado de ánimo de una persona que resulta de comparar el rendimiento percibido con sus expectativas.

<sup>7</sup> Profiláctico: Que sirve para preservar o proteger de una enfermedad o un mal.

*reconocimiento profesional, trabajo estimulante, autorrealización y responsabilidad depende* de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Tradicionalmente, las tareas y los cargos se arreglaban y definían con la preocupación de atender a los principios de la eficiencia y economía, eliminando el desafío y la creatividad individual, con esto perdía el significado psicológico para el individuo que los ejecutaba y creaban un efecto de desmotivación provocando apatía, desinterés y falta de sentido psicológico. El efecto de los factores motivacionales sobre las personas es profundo y estable. Cuando los factores motivacionales son óptimos, estos provocan la satisfacción en las personas, sin embargo, cuando son precarios estos evitan la satisfacción. A continuación, se desarrolla los factores motivacionales:

**CUADRO 1/ Factores motivacionales según Herzberg**



### **Trabajo en sí.**

(Werther, 2010) Propone un nuevo enfoque de la motivación con base en el concepto de eficacia, es decir, en la sensación que resulta del trabajo bien hecho. Este sería un mecanismo innato, en el sentido de no adquirirse por



reducción de impulsos primarios. Este factor tendría una importancia central, en los trabajadores que requieren un alto grado de habilidad y entrenamiento.

### **Logro/realización.**

Terminar el trabajo con éxito, solucionar problemas complejos, ver los resultados del propio trabajo

### **Reconocimiento.**

Reconocimiento para la persona que cuenta su historia. De su trabajo, procedente de otras personas (superiores, compañeros, clientes, colegas, público en general, entre otros). Elogios (reconocimiento positivo) y críticas (reconocimiento negativo). Se diferencian dos sub - factores: las situaciones en las que los actos de reconocimiento se acompañan con premios y las situaciones en las que no hay recompensas concretas. Hay situaciones cuando el evento central es una promoción o incremento del salario, y no hay reconocimiento verbal; sin embargo, el trabajador percibe el evento como acto de reconocimiento.

### **Posibilidad de crecimiento/formación y desarrollo.**

Formación que proporciona la empresa y posibilidad de desarrollarse personal y/o profesionalmente. Posibilidad de cambio. Existen situaciones en las que el individuo siente que la ausencia de una mejor educación hace imposible que avance dentro de la compañía. Esto sería codificado como “posibilidad de crecimiento negativo”. En esta categoría, se incluyen también situaciones en las cuales el individuo tiene posibilidades de mejorar sus habilidades.

### **Promoción.**

Cambio de posición o estatus en la empresa. Para que la respuesta del individuo encaje en esta categoría, es necesario el cambio de estatus. Las situaciones en las cuales el individuo cambia de un departamento al otro

dentro de la compañía, sin un cambio en el estatus, aunque con un incremento de responsabilidades.

Los factores higiénicos y motivacionales son independientes y no se encuentran vinculados entre sí. Los factores responsables por la satisfacción profesional de las personas son totalmente desligados y distintos de los factores responsables por la insatisfacción profesional. Lo opuesto de la satisfacción profesional no es la insatisfacción profesional. También lo opuesto de la insatisfacción profesional es su ausencia y no la satisfacción.

La teoría de los dos factores de Herzberg presupone los siguientes aspectos:

- La satisfacción en el cargo depende de los factores motivacionales o satisficentes. El contenido o actividades desafiantes y estimulantes del cargo desempeñado por la persona.
- La insatisfacción en el cargo depende de los factores higiénicos o no satisficentes. El ambiente de trabajo, salario, beneficios recibidos, supervisión, compañeros y contexto general que involucra el cargo ocupado.

Para proporcionar continuamente motivación en el trabajo Herzberg propone enriquecimiento de tareas o enriquecimiento del cargo. Consiste en sustituir las tareas sencillas y elementales del cargo por tareas más complejas para acompañar el crecimiento individual de cada empleado, ofreciéndole condiciones de desafío y de satisfacción profesional en el cargo. El enriquecimiento de tareas depende del desarrollo de cada individuo y debe adecuarse a sus características individuales de cambio. El enriquecimiento de tareas puede ser vertical (eliminación de tareas más sencillas e incremento de tareas más complejas) u horizontal (eliminación de tareas relacionadas con ciertas actividades e incremento de otras tareas diferentes, pero dentro del mismo nivel de dificultad).

El enriquecimiento de cargos se agrega o disloca hacia arriba o hacia los lados involucrando atribuciones más elevadas o laterales y complementarias.

El enriquecimiento de tareas provoca efectos deseables, como el incremento de la motivación, incremento de la productividad, reducción del ausentismo (faltas y retrasos al servicio) y reducción de la rotación de personal (disminución de empleados). Sin embargo puede generar efectos indeseables como el incremento de ansiedad frente a las tareas nuevas y diferentes cuando son exitosas en las primeras explotaciones, incremento del conflicto entre las expectativas personales y los resultados del trabajo en las nuevas tareas enriquecidas sentimientos de explotación cuando la empresa no acompaña el enriquecimiento de tareas con el enriquecimiento de la remuneración, reducción de las relaciones interpersonales debido a la mayor concentración en las tareas enriquecidas.

- Las teorías de motivación de Maslow y Herzberg presentan puntos de concordancia. Los factores higiénicos de Herzberg se relacionan con las necesidades primarias de Maslow (Necesidades Fisiológicas y de seguridad, inclusive algunas necesidades sociales), mientras que los factores Motivacionales se relacionan con las necesidades secundarias (necesidades de estima, autorrealización).

CUADRO 2/ Factores de Higiene y Motivacionales según Herzberg

FACTORES DE HIGIENE	FACTORES DE MOTIVACION
<p><b>Factores Económicos.</b> Sueldos, salarios, prestaciones.</p> <p><b>Condiciones Laborales.</b> Iluminación y temperatura adecuadas, entorno físico seguro.</p> <p><b>Seguridad.</b> Privilegios de antigüedad, procedimientos obre quejas, reglas de trabajo justas, políticas y procedimientos de la compañía</p> <p><b>Factores Sociales.</b> Oportunidades para interactuar con los demás trabajadores y para convivir con los compañeros de trabajo</p> <p><b>Categoría.</b> Títulos de los puestos, oficinas propias y con ventanas, acceso al baño de los directivos.</p>	<p><b>Trabajo en si</b> <b>Posibilidad</b> de mantener la propia personalidad y de desarrollarse plenamente.</p> <p><b>Sentimiento de Autorrealización.</b> La certeza contribuir en la realización de algo de valor.</p> <p><b>Reconocimiento de una labor bien hecha.</b> La confirmación de que se ha realizado un trabajo un trabajo importante.</p> <p><b>Logro o cumplimiento.</b> La oportunidad de llevar a cabo cosas interesantes.</p> <p><b>Responsabilidad mayor.</b> La consecución de nuevas tareas y labores que amplíen el puesto y brinden al individuo mayor control del mismo.</p>

(STEPHEN, 2009)

### 1.5.2. LA CONDUCTA INTRÍNSECA SEGÚN PINK LOS ROMPECABEZAS DE HARLOW Y DECI

Harry F. Harlow era un profesor de psicología de la Universidad de Wisconsin que, en la década de los cuarenta del siglo pasado, organizó uno de los primeros laboratorios del mundo dedicados al estudio del comportamiento de los primates. Un día de 1949, Harlow y sus colegas reunieron a ocho monos Rhesus para someterlos a un experimento sobre el aprendizaje. Los investigadores diseñaron un sencillo rompecabezas mecánico cuya solución requería tirar de una aguja vertical, abrir el gancho y levantar la tapa. (PINK D. H.)

Sin estar empujados por ninguna necesidad externa ni animados por ninguno de los investigadores, los monos se pusieron a jugar con los artilugios con concentración, determinación e incluso deleite.

Al poco tiempo, empezaron a descubrir cómo funcionaba el mecanismo. Resultaba raro, porque nadie había enseñado a los monos a quitar la aguja, deslizar el gancho y levantar la tapa. Nadie les había recompensado con comida, afecto o aplauso. Todo ello se contradecía con las nociones aceptadas sobre el comportamiento de los primates, los seres humanos incluidos.

Existen dos impulsos principales que provocan la conducta: el impulso biológico y las gratificaciones y castigos proporcionados por el entorno. Sin embargo, en este caso, la solución del rompecabezas no llevaba ni a la comida ni a la bebida ni a la gratificación sexual. Tampoco el comportamiento de los monos respondía a algún incentivo extrínseco o especial. Todo apuntaba a un tercer impulso: la gratificación intrínseca que se obtenía del desempeño de la tarea. Los monos habían resuelto el enigma, sencillamente, porque disfrutaban haciéndolo. El goce de la tarea era su propia recompensa.

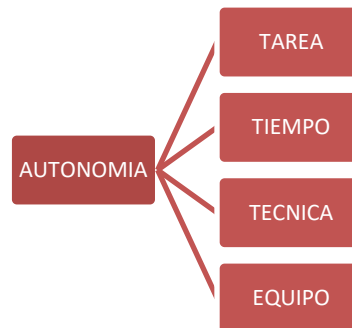
Según Pink, La conducta de tipo Intrínseca depende de tres motores:

**CUADRO 3/ Motores de la conducta Intrínseca**



### 1.5.2.1. AUTONOMÍA.

**CUADRO 4/ Conducta de tipo intrínseco**



Condición de quien, para ciertas cosas, no depende de nadie (Española, 1998). La sensación de autonomía tiene un poderoso efecto sobre el rendimiento y la actitud individuales. Según un grupo de estudios científicos sobre la conducta, la motivación autónoma promueve una mayor comprensión conceptual, mejores notas, una mayor constancia en el colegio y en las actividades deportivas, mejor productividad, menos desgaste y niveles mayores de bienestar psicológico (Pink, La sorprendente verdad sobre qué nos motiva, 2000). Poca o ninguna de las empresas que miran

al futuro están descubriendo el papel fundamental que juega la autonomía en la motivación y la productividad sobre cuatro aspectos del trabajo: lo que la gente hace, cuándo lo hace, cómo lo hace y con quién. La conducta de tipo Intrínseco aparece cuando las personas tienen autonomía sobre **sus tareas, su tiempo, su técnica y su equipo.**

- *La tarea.* La autonomía en la tarea tiene una sólida tradición y una expresión moderna bien conocida. Su pionera fue la empresa estadounidense 3M. Su presidente y director general, allá por los años treinta y cuarenta del siglo pasado, era un tipo tan poco pretencioso en sus maneras como visionario en su mentalidad. McKnight creía en una máxima muy sencilla y, en su época, subversiva: “Contrata a gente buena y luego déjalos solos”. Con esta idea tan poco ortodoxa, McKnight estableció una nueva norma: el personal técnico de 3M podía dedicar hasta un 15% de su tiempo a proyectos de su elección. De pronto, estos paraísos aislados de autonomía se convirtieron en campos abonados para multitud de innovaciones, de las cuales tal vez la más conocida sean las notas Post-it. Hoy en día estas notas son un negocio fenomenal: 3M ofrece más de seiscientos productos Post-it en más de cien países. (Pink, La sorprendente verdad, sobre qué nos motiva, 2000)
- *El tiempo.* Trabajo por horas, pero cumpliendo con lo establecido en la ley del trabajo. Trabajar un número determinado de horas para cumplir con la normativa laboral, pero poder elegir cuándo las trabajaran, lo que da lugar a tener mejores relaciones con la familia y amigos, mayor lealtad hacia la empresa y más concentración y energía
- *La técnica.* Tony Hsieh, fundador de la tienda de zapatos online Zappos.com pensó que había una manera mejor de reclutar, preparar y ponerles retos a estos empleados. Sus trabajadores potenciales pasaban por una semana de formación. Una vez terminada esta, Hsieh les hacía una oferta. Si tenían la sensación de que Zappos no

era para ellos y querían marcharse, les pagaba dos mil dólares y quedaban tan amigos. Hsieh utilizaba una gratificación “si/entonces” no para motivar a las personas a trabajar mejor, sino para apartar a los que no son aptos para un entorno laboral. Los que se quedaban recibían un sueldo decente y, no menos importante, tenían autonomía sobre la técnica.

Zappos no controla la duración de las llamadas de sus empleados de atención al cliente ni les pide que usen guiones; los agentes gestionan las llamadas como ellos quieren. Su trabajo es servir bien al cliente, pero cómo lo hacen les compete a ellos.

- *El equipo.* La autonomía sobre el equipo es uno de los motivos por los que la gente se siente atraída a montar empresas, porque es la oportunidad de formar un equipo propio. Pero hasta en entornos más tradicionales, aunque está todavía lejos de ser la norma, hay organizaciones que están descubriendo las virtudes de ofrecer a los que trabajan con ellos cierta dosis de libertad. Así, por ejemplo, en la cadena de alimentación orgánica Whole Foods, los individuos que están nominalmente al frente de cada departamento no se ocupan de la contratación. Este cometido está en manos de los empleados de un departamento. Una vez que el candidato ha trabajado treinta días de prueba con un equipo, sus compañeros potenciales votan si contratarlo o no a tiempo completo.

#### **1.5.2.2. DOMINIO**

Para entender mejor lo que significa el dominio nos puede ser de gran ayuda la idea de “flujo”. Según el famoso psicólogo Mihály Csíkszentmihályi<sup>8</sup>, quien la formuló por primera vez, estamos en el estado de flujo cuando la relación entre lo que tenemos que hacer y el resultado de nuestra actividad es perfecta. El reto no debe ser demasiado fácil, ni tampoco demasiado difícil,

---

<sup>8</sup> Profesor Distinguido de Psicología y Administración en Claremont Graduate University



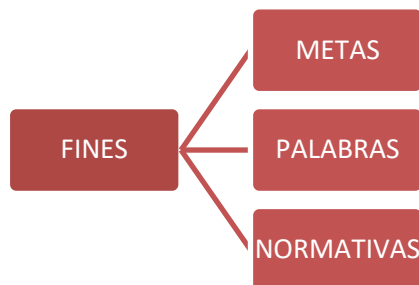
de modo que la mente y el cuerpo deban esforzarse para convertir el propio esfuerzo en la gratificación más deliciosa. El equilibrio produce un grado de concentración y satisfacción que fácilmente supera otras experiencias más cotidianas. En la fluidez, la gente vive el momento con tanta intensidad y se siente tan al mando, que su conciencia de tiempo, de lugar e, incluso, de ellos mismos, desaparece. No solo son autónomos, sino, más todavía, comprometidos.

Según Pink considera que el dominio es una lata, porque alcanzar el dominio muchas veces es doloroso y no tiene nada de divertido. El dominio del deporte, de la música o de los negocios requiere un esfuerzo difícil, doloroso, pesado y agotador durante mucho tiempo. Así mismo Pink considera que el dominio es una asíntota porque podemos acercarnos al dominio, podemos dirigirnos a él, podemos llegar muy cerca de él, pero nunca alcanzarlo plenamente ya que una asíntota es una línea recta que se acerca a una curva, pero nunca llega a tocarla.

La asíntota del dominio es una fuente de frustración, porque perseguimos algo que jamás alcanzaremos plenamente. Pero también es una fuente de atracción: el dominio atrae porque se nos escapa. La felicidad está en la búsqueda, más que en el logro.

### 1.5.2.3. FINES

CUADRO 5/ Ámbito de vida de las organizaciones



Las primeras dos patas del trípode de tipo de conducta Intrínseca, la autonomía y el dominio, son fundamentales. Pero para un equilibrio adecuado necesitamos una tercera pata: la finalidad, que es la que aporta el contexto. La persona autónoma que trabaja para alcanzar el dominio rinde a niveles muy altos, pero los que lo hacen al servicio de un objetivo superior pueden lograr todavía más. La gente más profundamente motivada, más productiva y satisfecha, asocia sus deseos a una causa más importante que ellos mismos.

El motivo económico, por muy potente que sea, puede ser una fuerza insuficiente tanto para los individuos como para las organizaciones. Una fuente de energía igual de potente, que a menudo se ha ignorado o descartado por poco realista, es lo que podríamos llamar “el motivo de la finalidad”. La Motivación intrínseca no rechaza los beneficios económicos, pero pone el mismo énfasis sobre la optimización de la finalidad. Los primeros síntomas de este nuevo motivo de la finalidad se ven en tres ámbitos de la vida de las organizaciones: **las metas, las palabras y las normativas**

- *Las metas.* Los objetivos las empresas con Motivación Intrínseca no son ir a la caza del beneficio mientras mantienen una conducta ética y sujeta a la ley, su objetivo es perseguir una finalidad, y utilizar sus beneficios más como catalizador que como objetivo. *Las palabras.*
- *Las palabras importan.* Los objetivos de la gestión económica se describen normalmente con palabras como “eficiencia”, “ventaja”, “valor”, “superioridad”, “concentración”, “diferenciación”, etc. Por muy importantes que sean estos objetivos, su capacidad para llegar hasta el corazón de la gente es limitada. Los líderes empresariales tienen que encontrar maneras de impregnar las actividades empresariales de ideales profundos, capaces de conmover el alma, tales como el honor, la verdad, el amor, la justicia o la belleza. Si humanizamos lo que decimos puede que humanicemos también lo que hacemos.

- *Las normativas.* Entre las palabras que utilizan las empresas y los objetivos que persiguen se encuentran las normativas que implementan. Aquí también podemos detectar los primeros destellos de un enfoque distinto. Psicólogos y economistas han encontrado que la correlación entre el dinero y la felicidad es débil, que más allá de cierto nivel, una cantidad mayor de dinero no proporciona a las personas una mayor satisfacción. No obstante, esta observación requiere matización. Gastar dinero en los demás (comprando flores a nuestra pareja en vez de un MP3 para nosotros) o en una causa (donarlo a una institución benéfica en vez de hacernos un corte de pelo caro) puede potenciar nuestro bienestar subjetivo.

## **1.6. DIMENSIONES DE LA MOTIVACIÓN**

Luego de haber definido, lo que es la motivación y haber realizado el desarrollo de varias teorías inherentes al tema, es importante resaltar la existencia de las dimensiones de la motivación humana, estas dimensiones básicamente son dos fuentes de motivos o necesidades. La primera está relacionada con el interior de la persona y la segunda está relacionada a la influencia del medio o clima en el que la persona desarrolla normalmente sus actividades.

## **1.7. LA PERSONA Y LA MOTIVACIÓN**

La motivación humana cuenta con dos dimensiones claramente identificadas, una dimensión es la motivación intrínseca, la misma se desarrolla internamente en la persona provocando en la persona la acción para reducir la tensión producto de esta motivación interna. De esta manera la motivación tiene una primera cara con características intrínsecas difíciles de estudiar y analizar.

## **1.8. IMPACTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MOTIVACIÓN**

La otra dimensión de la motivación tiene características totalmente opuestas a la primera, esta se conoce como motivación extrínseca, cuya característica principal, es que la misma se origina en el medio que circunda al individuo y

su influencia es de afuera hacia adentro. La descripción acerca de lo que es el clima organizacional varía desde factores organizacionales puramente objetivos, como estructuras, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y la elaboración. El concepto de clima organizacional comprende un espacio amplio y flexible de la influencia ambiental sobre la motivación. El clima organizacional es la cualidad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, en influye en su comportamiento.

El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización, el mismo está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación diversos tipos de motivación entre los miembros, y desfavorable cuando no logra satisfacer esas necesidades.

El clima organizacional es un concepto importante que el gerente debe comprender, porque es mediante la creación de un clima eficaz en la organización cómo puede el dirigir la motivación de sus empleados.

## **1.9. PLAN ESTRATÉGICO DE MOTIVACIÓN**

Un plan de motivación está destinado a llevar a cabo acciones para que el empleado se sienta comprometido con las tareas de la organización donde presta sus servicios y poder realizarlo de la mejor manera posible. Los estímulos a utilizar serán pensados estratégicamente.

Plan de motivación en una empresa son estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas su culminación. Incentivar y motivar a todo el personal de la corporación.

### **1.9.1. PLANEACIÓN**

La planeación es una actividad intelectual, su objetivo es lograr que se cumpla con la misión y propósitos básicos de la organización.

En la planeación se establece el marco de referencia general para toda la organización. La planeación posibilita contar con parámetros para evaluar los resultados

La planeación debe abarcar desde periodos largos (planeación estratégica) hasta periodos cortos y actividades rutinarias (planeación operativa)

### **1.9.2. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA**

Es el proceso que se utiliza para definir y alcanzar metas organizacionales. Consiste en relacionar las metas de una organización, determinar las políticas y programas necesarios para lograr objetivos específicos en camino hacia esas metas y establecer los métodos necesarios para asegurar que las políticas y los programas sean ejecutados<sup>9</sup>

Plan de motivación para los empleados. En primer lugar, crearía en cada empleado el bienestar de tal modo que este le proporcione la satisfacción necesaria para desempeñarse de manera adecuada llevando a la empresa al éxito y que a su vez exista el crecimiento personal del trabajador y de la empresa.

Ofrecerle al empleado la atención necesaria, es decir que se tomen en cuenta sus necesidades y contribuir a que cada empleado esté satisfecho con su empleo y que al mismo tiempo se trate de cubrir con las necesidades de este con tal de adquirir un funcionamiento adecuado que será benéfico para el individuo y para la organización.

Brindarles oportunidades de desarrollo y autorrealización  
Consiste en brindarles oportunidades o posibilidades de autorrealización, logro, crecimiento, desarrollo profesional y personal.

---

<sup>9</sup> Mintzberg y Waters

Para ello, podemos delegarles u otorgarles mayor autoridad, mayor poder de decisión, mayor autonomía, mayores responsabilidades, mayores facultades, nuevas funciones, nuevas tareas, nuevos retos, nuevas metas, nuevas oportunidades para que expresen su creatividad.

Objetivos en un plan estratégico de motivación:

- Análisis de las necesidades motivacionales de las personas.
- Diagnóstico cultura de reconocimiento y motivación.
- Definición del conjunto de actuaciones para primar el reconocimiento y la motivación.
- Evaluación y seguimiento.

## ABANDONO ESCOLAR

### DESERCIÓN ESCOLAR

#### 1.10. DEFINICIÓN DE DESERCIÓN ESCOLAR

A pesar de que la deserción escolar representa un problema significativo a nivel mundial, no existe una definición formal para identificarlo. Algunos autores lo hacen desde el punto de vista del individuo y otros a partir del fenómeno como tal.

Según el diccionario de la Real Academia española, la deserción implica abandonar las obligaciones y separarse de las concurrencias que se solían frecuentar.

La palabra escolar, por su parte, hace referencia a aquello que es perteneciente o relativo al estudiante o a la escuela. Por lo tanto, la deserción escolar es un concepto que se utiliza para referirse a aquellos alumnos que dejan de asistir a clase y quedan fuera del sistema educativo.

Morrow (1986)

Define a la deserción cuando un estudiante que estuvo inscrito en la escuela, la abandona por un largo periodo de tiempo y no se inscribió en otro colegio.

Vincent Tinto, (1989)

La deserción escolar significa el fracaso para completar un determinado curso de acción o alcanzar una meta deseada. Tinto visualiza la deserción como un fenómeno multifactorial que no sólo depende de las intenciones individuales sino también de los procesos sociales e intelectuales a través de los cuales las personas elaboran metas deseadas en una cierta institución educativa.

La definición que presentan:

Fitzpatrick y Yoels (1992) indica que la deserción está enfocada principalmente al fenómeno que se da cuando los estudiantes dejan la

escuela sin graduarse, independientemente si regresan después de un periodo o reciben un certificado equivalente en otro lugar.

Frankiln y kochan (2000)

Se define cómo, un estudiante que se inscribió en algún momento del año anterior y no se inscribió a principios del año corriente o actual, dejando inconclusa su preparación y sin haber sido transferido a otra escuela.

Lavaros y gallegos (2005)

Crean una definición estableciendo que la deserción escolar se da cuando los individuos que habiendo asistido a la escuela el año anterior, en el año actual o corriente no lo están haciendo, sin tomar en cuenta a aquellos que han dejado de asistir por motivos como: Se encuentran cursando una carrera técnica, están o estuvieron enfermos, no sienten las ganas de ir a la escuela, se accidentaron o se encuentran realizando el servicio militar.

El reporte de la Encuesta Nacional de Deserción en la Educación Media Superior, (2012) expone a la deserción como un fenómeno paulatino que tiene que ver con la perspectiva del individuo, sus metas y propósitos al momento de incorporarse a una institución educativa y que tiene una relación estrecha con los niveles de motivación, habilidades sociales e intelectuales, estados emocionales y la propia percepción del estudiante

Según los autores tenemos diferentes definiciones en deserción escolar, estas son pues algunas de las razones por las cuales los estudiantes abandonan las aulas.

Para efectos de esta investigación, se define a la deserción como el resultado de un proceso cognitivo, paulatino y multifactorial que impulsa al estudiante a decidir abandonar los estudios antes de haber completado un ciclo escolar.



### **1.11. FACTORES ASOCIADOS CON LA DESERCIÓN ESCOLAR**

La deserción es un acto que resulta de una respuesta emocional del individuo, por lo tanto, para comprender este fenómeno es imperativo identificar los factores que influyen en la decisión del alumno al abandonar la escuela.

Diversos estudios realizados en diferentes países, concluyen que el fenómeno de la deserción es el resultado de una multiplicidad de factores, lo cual hace que resulte difícil establecer una causalidad directa. Para ordenar y clasificar las condiciones que inciden en la deserción, se elaboró una matriz de análisis de factores asociados a la deserción escolar y se divide en dos principales vertientes: Factores Extraescolares y Factores Intra - escolares.

En la presente investigación se toma como referencia los factores intra escolares, ya que estos tienen relación con el área docente administrativo, no obstante, se menciona a continuación a los factores extraescolares.

### **1.12. FACTORES EXTRAESCOLARES**

Comprende aquellos que escapan de la influencia directa de la comunidad educativa. Es decir, son aquellos factores familiares, económicos, entre otros que tengan que ver con el contexto social familiar del estudiante.

Contexto familiar. En el ámbito familiar, la falta de interés de los padres, el trabajo remunerado del padre y la madre, la desintegración familiar, la violencia doméstica, la pobreza, las adicciones, y la escolaridad de los padres son las principales situaciones identificadas como causantes del rezago escolar de estudiantes de primaria.

Desinterés de los padres. Los padres son los principales actores identificados por los directivos entrevistados de distintas escuelas, como los responsables del bajo rendimiento escolar de los estudiantes.

La falta de interés y/o apatía de los padres en el proceso educativo se ve reflejado en la inasistencia de los hijos a la escuela y en el incumplimiento de las tareas.

La familia es identificada, por los responsables de las escuelas, como agente importante de socialización en la transmisión de normas y valores para la vida, la escuela y el trabajo, no obstante, los padres no se desempeñan como agentes transmisores de los valores que son fundamentales en la educación.

### **1.13. FACTORES INTRA ESCOLARES**

Son aquellos factores que son propios de los sistemas educativos y de la organización escolar, que obstaculizan el aprovechamiento y la permanencia de los estudiantes en la escuela.

En el ámbito intra escolar, se observa la falta de apoyo de los directivos de las escuelas y de la Secretaría de Educación para que los y las profesoras puedan intervenir en ciertos factores asociados al rezago, como el maltrato infantil y la falta apoyos materiales (libros de texto).

La respuesta de los directivos de las escuelas ante los casos de maltrato es la indiferencia o complicidad, rehusándose a intervenir o tratando de impedir que los profesores intervengan, debido a que tienen que acatar la instrucción de la Secretaría de Educación de no involucrarse en estos casos.

La impuntualidad e inasistencia de los profesores, así como la falta de planeación y de seguimiento de la trayectoria escolar de los estudiantes promueven también el rezago escolar.

### **1.14. PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE**

Proceso de enseñanza-aprendizaje es el procedimiento mediante el cual se transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia, sus dimensiones en el fenómeno del rendimiento académico a partir de los factores que determinan su comportamiento.

Teoría psicológica para el proceso enseñanza aprendizaje

La base fundamental de todo proceso de enseñanza-aprendizaje se halla representada por un reflejo condicionado, es decir, por la relación asociada que existe entre la respuesta y el estímulo que la provoca. El sujeto que enseña es el encargado de provocar dicho estímulo, con el fin de obtener la respuesta en el individuo que aprende. Esta teoría da lugar a la formulación del principio de la motivación, principio básico de todo proceso de enseñanza que consiste en estimular a un sujeto para que éste ponga en actividad sus facultades, el estudio de la motivación comprende el de los factores orgánicos de toda conducta, así como el de las condiciones que lo determinan. De aquí la importancia que en la enseñanza tiene el incentivo, no tangible, sino de acción, destinado a producir, mediante un estímulo en el sujeto que aprende (Arredondo, 1989)

### **CAPITULO III**

#### **UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “SERGIO MAURICIO VILLEGAS B”**

##### **1.15. ANTECEDENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “SERGIO MAURICIO VILLEGAS B”**

La Dirección de la Unidad Educativa SERGIO MAURICIO VILLEGAS B pertenece al Sistema Educativo Plurinacional de Bolivia del Subsistema de Educación Regular y EDUCACIÓN SECUNDARIA COMUNITARIA Y PRODUCTIVA toma en cuenta los fundamentos de la ley 070 Avelino Siñani Elizardo Pérez. Tiene el objetivo de ofrecer un servicio de calidad, apoyo, orientación, acompañamiento a los estudiantes para facilitar y optimizar la Gestión Educativa de aprendizaje de manera satisfactoria.

Las maestras/ros promueven una educación comunitaria en las/os estudiantes para vivir bien, tomando en cuenta el currículo base, regionalizado y diversificado, para su concretización en el plan de desarrollo curricular, satisfaciendo las expectativas de aprendizaje.

##### **1.16. MISIÓN DE LA UNIDAD EDUCATIVA**

“Brindar a las/os estudiantes una educación técnica humanística, holística, integral, eficiente, que responda a las necesidades físicas, intelectuales y espirituales, guiándolos a una integración social ligada a la práctica de valores socio comunitarios.”

##### **1.17. VISIÓN DE LA UNIDAD EDUCATIVA**

“Lograr que la Unidad Educativa “SERGIO MAURICIO VILLEGAS - B” sea un referente comprometido con la educación Técnica Humanística, desarrollando capacidades, habilidades y destrezas creativas en beneficio de los estudiantes y la comunidad.”

## **1.18. DATOS REFERENCIALES**

- Departamento La Paz
- Distrito La Paz - 3
- Macro distrito SAN ANTONIO
- Red 404
- Unidad Educativa SERGIO MAURICIO VILLEGAS - B
- Director Lic. Rodolfo Paz Villalba
- Nivel Secundaria Comunitaria Productiva
- Turno Tarde
- Zona Kupini, Av. 16 de julio Nro. s/n

## **1.19. ORGANIZACIÓN**

### **1.19.1. RESPONSABLES NORMATIVAS**

- Ministerio de Educación
- Vice ministerio de educación regular, inicial, primario y secundario
- Dirección del Servicio Departamental de Educación La Paz
- Dirección Distrital La Paz – 3

### **1.19.2. RESPONSABLES DE LA COORDINACIÓN DE LA UNIDAD EDUCATIVA DE MANERA INTERNA**

- Dirección de la Unidad Educativa
- Consejo de Profesores
- Equipo de Gestión y Comisiones
- Representación Estudiantil
- Consejo Educativo

**1.19.3.            RESPONSABLES DE LA COORDINACIÓN DE LA UNIDAD EDUCATIVA DE MANERA EXTERNA**

- Gobernación del departamento de La Paz
- Gobierno Autónomo Municipal de La Paz
- Sub-alcaldía de la zona San Antonio
- Dirección Municipal de Educación
- Departamento de Planificación y Coordinación UMSA, UNIVALLE, SALESIANA.
- Caritas “La Paz”
- Escuela de padres e hijos
- Facultad de Ciencias de la Salud
- Distrito Policial N° 2
- Junta de Vecinos Kupini Central

**1.19.4.            RESPONSABLES DEL ASESORAMIENTO EN LA UNIDAD EDUCATIVA**

- Ministerio de Educación
- Unidad Departamental de Servicio Técnico Pedagógico
- Dirección Distrital La Paz – 3

**1.19.5.            RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DE PROYECTOS EN LA UNIDAD EDUCATIVA**

- Director de la Unidad Educativa
- Personal Docente y Administrativo
- Proyecto Socio - comunitario
- Estudiantes de los diferentes grados
- Consejo Educativo de Padres de Familia
- Cronograma de actividades

**1.19.6.            DOCUMENTOS DE REFERENCIA PARA LA PERMANENCIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA**

- Resolución ministerial 001/2019
- Constitución Política del Estado Plurinacional

- Ley 070 Avelino Siñani - Elizardo Pérez
- Plan anual bimestralizado comunitario productivo
- Reglamento de faltas y sanciones
- Currículo base, regionalizado y diversificado
- Unidades de formación del PROFOCOM
- Ley 045
- Código niño/ña, adolescente.
- Ley 348
- Reglamento de Evaluación
- Guías didácticas de las áreas de conocimiento
- Organización pedagógica

## CAPITULO IV

### MARCO PRÁCTICO

## DISEÑO METODOLÓGICO

### 1.20. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación que se utilizara en la presente investigación es de carácter explicativo, descriptivo.

- Investigación Explicativa

La investigación de tipo explicativa se acerca y busca explicar las causas que originaron la situación analizada, es la interpretación de una realidad o la explicación del por qué y para qué del objeto de estudio; a fin de ampliar el “¿Qué?” de la investigación exploratoria y el “¿cómo?” de la investigación descriptiva. Busca establecer las causas en distintos tipos de estudio, estableciendo conclusiones y explicaciones para enriquecer o esclarecer las teorías, confirmando o no la tesis inicial.

- Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva es la que se utiliza para describir la realidad de situaciones, eventos, personas, grupos o comunidades que se estén abordando y que se pretenda analizar. La investigación descriptiva no consiste únicamente en acumular y procesar datos. El investigador debe definir su análisis y los procesos que involucrará el mismo.

Las principales etapas a seguir en una investigación descriptiva son: examinar las características del tema a investigar, definirlo y formular hipótesis, seleccionar la técnica para la recolección de datos y las fuentes a consultar.

### 1.21. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Los métodos a utilizar en la presente investigación son el método inductivo, el método de análisis y el método de síntesis.



- Método Inductivo

El método inductivo es aquel método científico que alcanza conclusiones generales partiendo de hipótesis o antecedentes en particular. El método inductivo suele basarse en la observación y la experimentación de hechos y acciones concretas para así poder llegar a una resolución o conclusión general sobre estos; es decir en este proceso se comienza por los datos y finaliza llegando a una teoría, por lo tanto, se puede decir que asciende de lo particular a lo general. En el método inductivo se exponen leyes generales acerca del comportamiento o la conducta del objeto partiendo específicamente de la observación de casos particulares que se producen durante el experimento.

- Método analítico o de análisis

El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

- Método sintético o de síntesis

El método sintético es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen. En otras palabras, debemos decir que la síntesis es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades.

## **1.22. UNIVERSO Y SUJETOS DE INVESTIGACIÓN**

### **1.22.1. UNIVERSO DE INVESTIGACIÓN**

Para la presente investigación se tomará en cuenta a la Unidad Educativa fiscal “Sergio Mauricio Villegas B” como el universo de investigación.

### **1.22.2. SUJETOS DE INVESTIGACIÓN**

En cuanto a la variable independiente se tomará en cuenta a docentes normalistas y a estudiantes regulares de la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B”

- Censo de la variable independiente

Para la variable independiente en cuanto a los docentes se realizará directamente un censo, ya que el plantel docente está compuesto por 26 miembros.

- Censo de la variable dependiente

Para la variable dependiente se realizará directamente un censo, ya que los estudiantes quienes abandonaron la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B” son 64.

Técnicas de investigación

Según Alfredo Jiménez Tecla define a la técnica como la estructura del proceso de la investigación científica (y añade que la técnica) propone una serie de normas para ordenar las etapas de investigación científica (diseños de investigación) aporta instrumentos y medios para la recolección, concentración y conservación de datos y proporciona a la ciencia la instrumental experimentación (THOMSON, 2006)

La técnica dentro de la investigación es la suma de procedimientos sistemáticamente estructurados que se desprenden del método, donde la destreza y la habilidad hacen posible la elaboración y manejo de instrumentos para recoger información (datos) mediante el uso de materiales (entrevista, cuestionarios, etc.) (Sampieri, 2014)

### **1.22.3. CUESTIONARIO**

Un cuestionario consiste en la elaboración de una serie de preguntas que se formulan por escrito. Estas preguntas son elaboradas de acuerdo con lo que el investigador necesita para descubrir los objetivos de la investigación.

El cuestionario de la presente investigación es elaborado con el propósito de averiguar si los docentes de la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B” han satisfecho sus necesidades relacionadas al factor higiénico de los que menciona Herzberg en su teoría, ya que en caso de no ser así los factores motivacionales no pueden actuar en su totalidad, y por lo tanto la hipótesis quedaría comprobada.

### **1.22.4. ENTREVISTA**

Es una técnica que sirve para recolectar datos y consiste en hacer preguntas orales sobre determinados aspectos del problema o fenómeno que se investiga.

#### **1.22.4.1. ENTREVISTA ESTRUCTURADA**

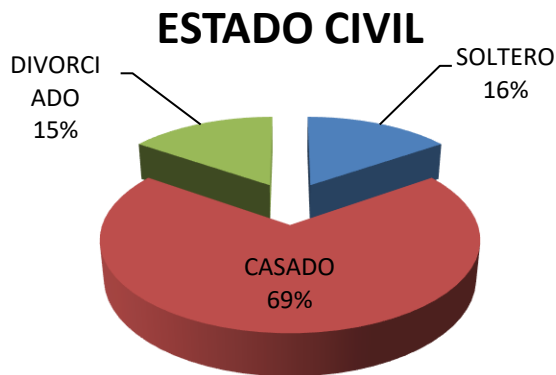
Cuando la entrevista responde a un ordenamiento en base al tema de investigación o al desarrollo lógico de un fenómeno determinado donde se establece previamente, una secuencia del desarrollo de las preguntas. Lo expuesto permite, que el estudio sea representativo y ante todo goce de confiabilidad, para ello se diseñó un cuadro de variables para la presente investigación que ayudara a formular las preguntas inherentes al objetivo del estudio.

## 1.23. INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOLECTADA EN LA UNIDAD EDUCATIVA SERGIO MAURICIO VILLEGAS B”

### 1.23.1. ASPECTOS GENERALES

#### Estado Civil

**Gráfico 1/**Resultado de la Encuesta-Estado Civil de docentes de la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B"



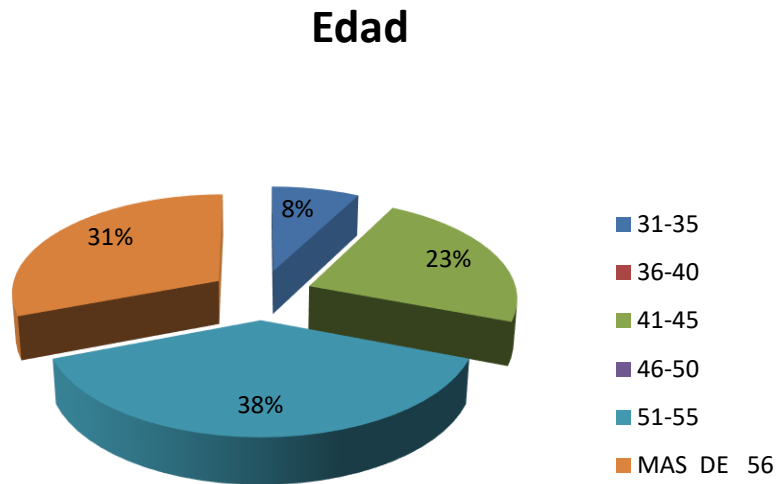
**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados de la encuesta.

La proporción mayoritaria de los docentes de la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B”, está casado según se demuestra en el grafico que se detalla a continuación:

Entre la población encuestada se encontró que el 69% es casado, 16% son docentes solteros y el 15% son divorciados.

## EDAD

Gráfico 2/ Resultados de la Encuesta - Edad de los docentes en la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B"



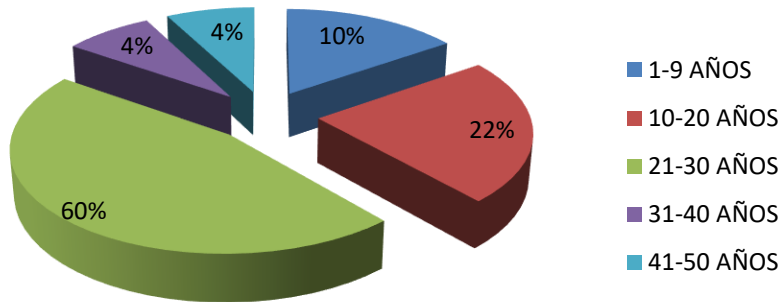
**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados de la encuesta.

Según la encuesta se puede observar que las edades promedio en la que se encuentran los docentes de la unidad educativa son entre 51 a 55 años, otros ya tienen más de 56 años, y en un porcentaje mínimo están aquellos que tienen 31 a 35 años.

## ANTIGÜEDAD

Gráfico 3/Resultados de la Encuesta - Antigüedad de los docentes en la Unidad Educativa Sergio Mauricio Villegas B"

### Antigüedad



**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados de la encuesta.

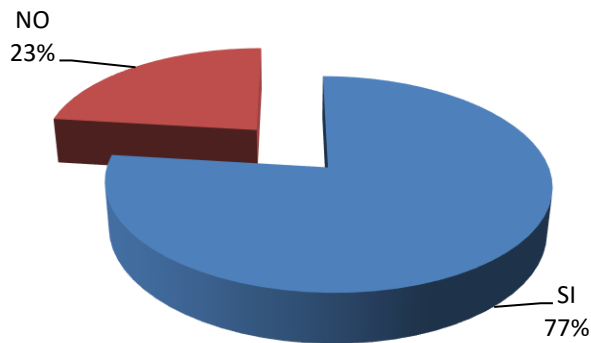
Según la siguiente figura se observa que un 60% del total, representa de 21 a 30 años de antigüedad, con un 22% de 10 a 20 años de antigüedad y también existe población joven en cuanto a antigüedad son aquellos que representan el 4% del total.

### 1.23.2. FACTORES DE HIGIENE SEGÚN HERZBERG APLICADOS A LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA

#### Beneficios sociales

Gráfico 4/Resultados de la Encuesta - beneficios sociales que utilizan los docentes de la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B"

¿Usted y los miembros de su familia, regularmente, utilizan los beneficios de alguna aseguradora de Salud?



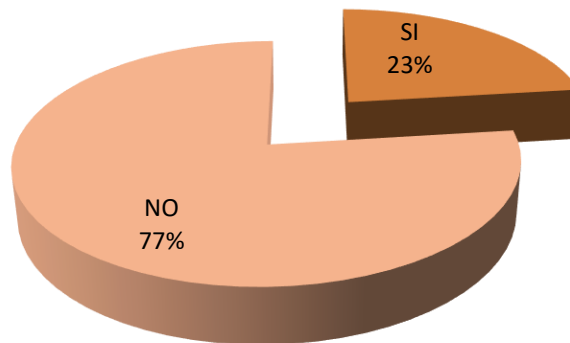
**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados de la encuesta.

El objetivo de la siguiente pregunta es saber si los docentes de la Unidad Educativa utilizan regularmente los beneficios sociales que se les brinda; el 77% de los docentes aciertan y mencionan que utilizan los beneficios de alguna aseguradora de salud.

## SALARIO

Gráfico 5/ Factores de Higiene Resultados de la Encuesta - salario de los docentes en la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B"

¿El salario que percibe compensa el tiempo dedicado a la docencia?



**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados de la encuesta.

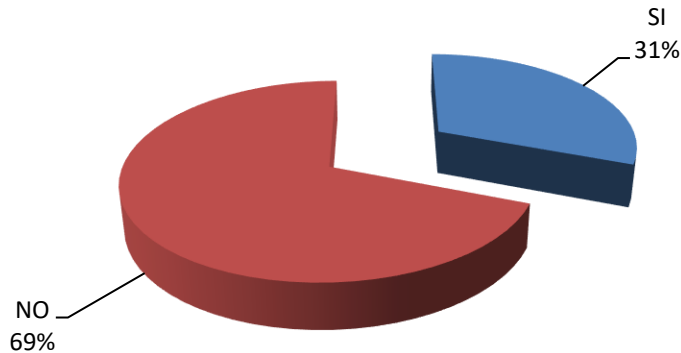
El objetivo de la siguiente pregunta es conocer si los docentes están satisfechos con la remuneración que perciben actualmente; según el cuadro a continuación se puede observar que los docentes no se encuentran conformes con el salario que actualmente perciben, representado este con un 77%.



## CONDICIONES DE TRABAJO FÍSICAS

Gráfico 6/Factores de Higiene Resultados de la encuesta - condiciones físicas en el área de trabajo en la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B"

¿La disposición, color tamaño actual del aula, la pizarra es adecuado para el proceso enseñanza-aprendizaje?



**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados de la encuesta.

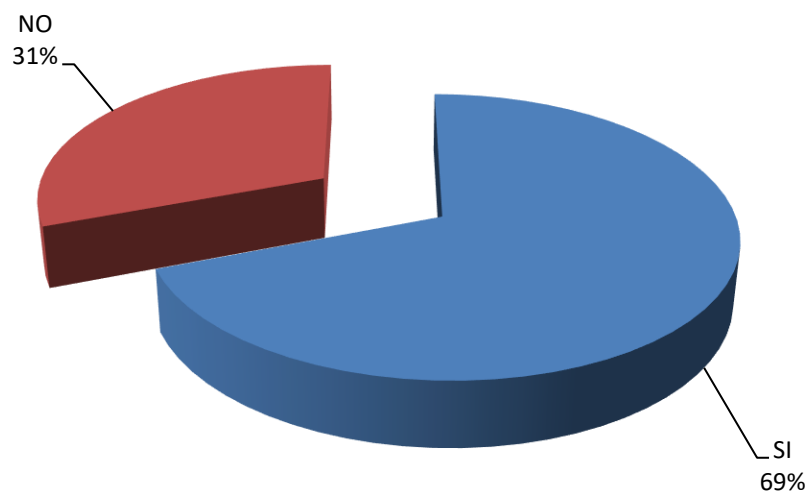
El objetivo de la siguiente pregunta es saber si los docentes se encuentran satisfechos con el ambiente, las condiciones en las que se encuentra su espacio de trabajo; según el cuadro que se muestra a continuación el 69% de los docentes NO se encuentran satisfechos con las condiciones del aula donde desempeñan su labor profesional.

### 1.23.3. FACTORES MOTIVACIONALES SEGÚN HERZBERG APLICADOS A LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA

#### Trabajo en si

Gráfico 7/ Factores Motivacionales - trabajo en si- gusto por el trabajo en la Unidad Educativa  
"Sergio Mauricio Villegas B"

#### ¿El trabajo que realiza le gusta?

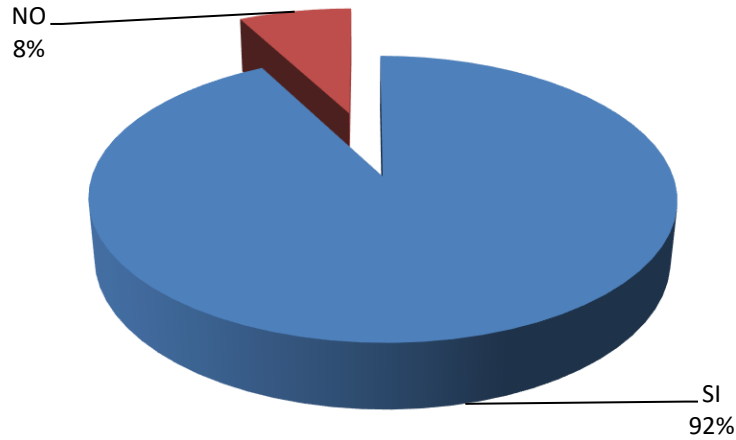


**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados de la encuesta.

Según la pregunta se pretende averiguar si a los docentes les gusta el trabajo que realizan. El cuadro nos permite observar que el 69% de los docentes encuestados menciona que SI les gusta el trabajo que realizan.

Gráfico 8/Factores Motivacionales - trabajo en si - gusto por otra carrera

Si retrocederíamos el tiempo. ¿Hubiera querido estudiar otra carrera profesional?

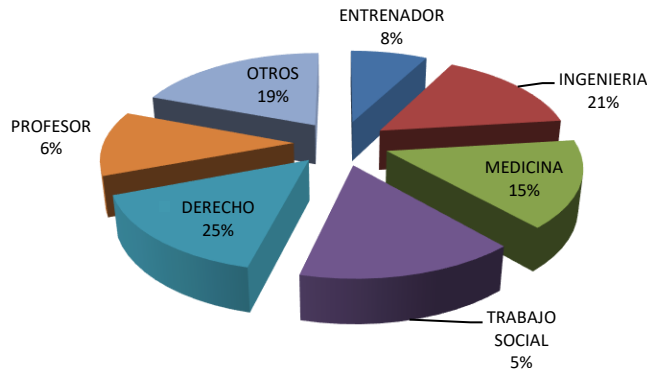


**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados de la encuesta.

Según el presente cuestionario se pretende indagar si a los docentes hubiesen querido estudiar otra carrera profesional. El cuadro nos permite observar que más del 90% de los docentes encuestados afirma que gozaren estudiar otra carrera.

**Gráfico 9/ Factores Motivacionales - trabajo en si - carreras anheladas por docentes de la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B"**

### ¿Que carrera hubiese gustado estudiar?



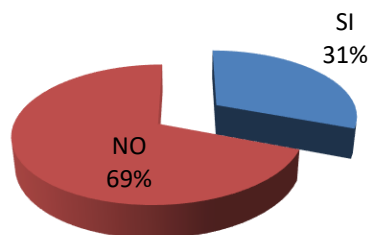
**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados de la encuesta

Según la pregunta se pretende averiguar si los docentes hubiesen gustado estudiar otra profesión. El cuadro nos permite observar que solamente el 6% de los docentes encuestados mencionan que la carrera que elegirían sería ser docente de Unidades Educativas.

### Autorrealización

**Gráfico 10/ Factores Motivacionales - Autorrealización - desarrollo de nuevas habilidades en los docentes de la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B"**

### Usted "aplicó una actividad extra en clase" ¿Este último semestre?



**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados de la encuesta.

Según la pregunta expuesta en el cuadro se pretende indagar si los docentes desarrollaron nuevas habilidades estando en su trabajo. Sin embargo, se

puede observar el 69% de los docentes encuestados no desarrollaron nuevas habilidades durante el último semestre de la gestión 2019.

## Logro o cumplimiento

Gráfico 11/Factores Motivacionales - Logros de los Docentes en la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B"

En el transcurso de la gestión ¿asistió a capacitaciones extracurriculares, ya sea dentro o fuera la institución?

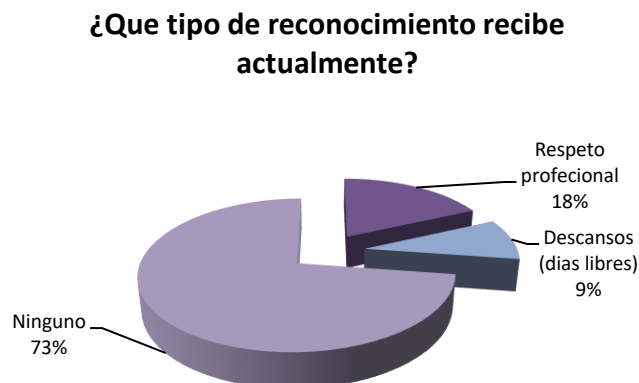


**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados de la encuesta.

Se pretende comprobar mediante esta pregunta, si los docentes realizaron capacitaciones extracurriculares dentro o fuera la institución. Por ello los datos mencionan el 54% de los docentes no realizaron capacitaciones extracurriculares.

## Reconocimiento

Gráfico 12/ Factores Motivacionales - Tipos de Reconocimiento que reciben Docentes de la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B"



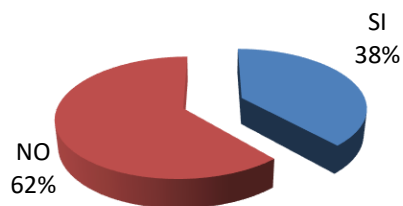
Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta.

Según la pregunta se pretende descubrir si los docentes reciben algún tipo de reconocimiento ya sea por parte de los estudiantes o el director de la Unidad Educativa, entonces el 73% de los docentes encuestados mencionan que NO reciben ningún tipo de reconocimiento y solamente el 18 y 9% de los docentes reciben respeto profesional, días libres respectivamente como reconocimiento del arduo trabajo que desempeñan.

## Responsabilidad

Gráfico 13/ Factores Motivacionales - Responsabilidad - Compromiso de los docentes con la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B"

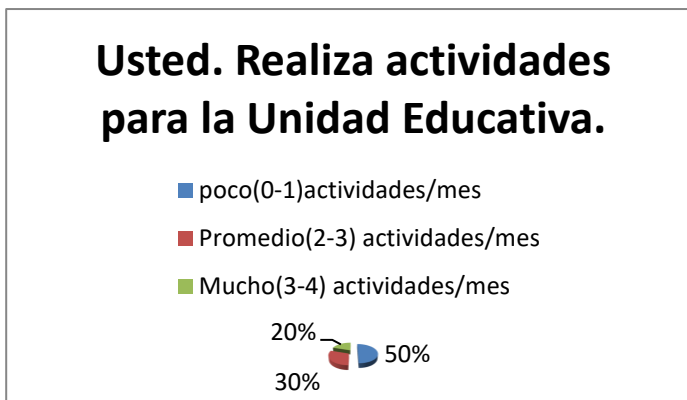
¿Asumió actividades voluntarias este semestre en favor de la Institución?



Fuente: Elaboración propia en base a resultados de la encuesta.

Según la pregunta se pretende averiguar si los docentes asumen responsabilidad en favor de la institución. El 62% de los encuestados afirma que no asume actividades voluntarias en favor de la institución.

**Gráfico 14/ Factores Motivacionales - Responsabilidad - Actividades de los docentes en favor de la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B"**



**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados de la encuesta.

Según la encuesta el 50% del total encuestado menciona que realiza pocas (0-1 actividades) actividades en favor de la Unidad Educativa, lo que hace mencionar que los docentes no se encuentran comprometidos con la Institución.

#### **1.23.4. ENTREVISTA-DIRECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA**

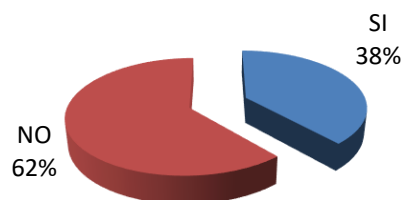
Lic. Rodolfo Paz Villalba-director de la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B"

Según su perspectiva. ¿El plantel docente se encuentra motivado?

R. La mayoría de los docentes no se encuentran motivados. Existen docentes motivados, pero también existen docentes que no están motivados. En la Unidad Educativa la mayoría de los docentes presentan una metodología tradicionalista.

**Gráfico 15/ Factores Motivacionales - Entrevista al Director de la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B"**

**¿el plantel docente se encuentra motivado?**



**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados de la entrevista.

Según la pregunta que se hizo al director de la Unidad Educativa se pudo averiguar que los docentes no están entusiasmados en el trabajo que desempeñan. El 62% de los docentes no se encuentran motivados cada vez que están en su fuente de trabajo. Es decir, de 26 docentes solamente 10 se encuentran cumpliendo su labor profesional satisfactoriamente.

**¿Usted como Director, que tipo de apoyo brinda a los docentes para que haya una reducción en la deserción escolar en la institución?**

El tipo de ayuda que brinda la Dirección en este aspecto son los siguientes:

Designación de dos maestras o maestros que mejor manejan la tecnología para ir en calidad de observadores a la demostración de EDUCA-INNOVA (Aplicación de las computadoras en el proceso enseñanza aprendizaje) para ellos a su vez socialicen con todo el personal. Estas personas son designadas durante una gestión.

Usan y aplican las computadoras móviles. Estas computadoras son utilizadas para fines académicos por ejemplo para programación de actividades, registros, asistencias, seguimientos en los estudiantes. La Dirección aplica de manera obligatoria e inevitable todas las instrucciones y ordenes de



servicio que emanan del Ministerio de Educación SIGED SICH (Sistema Informativo de Carga horaria)

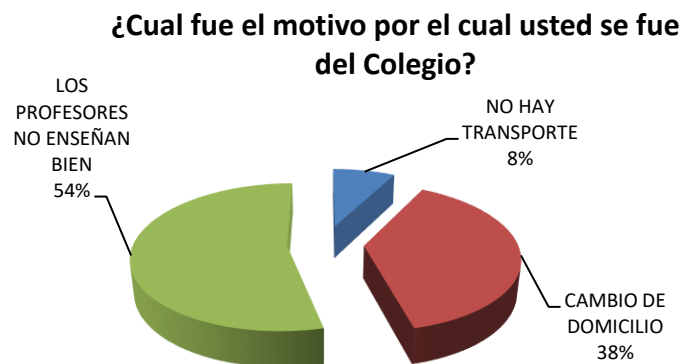
De manera periódica la secretaria y el director de todas las Unidades Educativas de la red 404 se capacitan en predios de un colegio determinado.

Los docentes son capacitados por el PROFOCOM (Programa de Formación Complementaria a Maestros) y la UNESCO (Unidad de Formación Complementaria)

Alguna ayuda que le brinda la dirección son almohadillas y además realizamos festejos en el día del maestro.

### 1.23.5. MOTIVOS POR EL ABANDONO ESCOLAR

Gráfico 16/ Encuesta a estudiantes que abandonaron la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B"



**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados de la encuesta.

Según la encuesta realizada a los estudiantes de la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B", quienes abandonaron la institución se pudo evidenciar que los que se fueron son 64 estudiantes según datos adquiridos por secretaria de la Unidad Educativa, de los cuales el 38% se fueron por motivos de cambio de domicilio y el 54% se fueron porque el docente no enseña bien y el 8% menciona que el colegio es muy lejos y no hay transporte.

### 1.23.6. CONCLUSIONES

Según la encuesta realizada a los docentes de la Unidad Educativa Sergio Mauricio Villegas B se pudo evidenciar que no se logró reducir la deserción escolar por motivos de enseñanza aprendizaje en un 10%, ya que la mayoría de los docentes no se encuentran entusiasmados, comprometidos con la Institución en el momento de realizar o dar una clase. El 92% de los docentes mencionan que hubiesen querido estudiar otras carreras profesionales tales como enfermería, ingeniería, trabajo social, odontología, entrenador, pero solamente el 8% de los encuestados menciona que elegiría ser docente de Unidades Educativas, por ende mediante estos datos hace mencionar que no se encuentran emocionados o estimulados al momento de dar una clase, por ende no existe el primer factor que menciona Herzberg según su teoría en los factores motivacionales que es **“el trabajo en sí”**. Así mismo se pudo evidenciar que los docentes de la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B” no desarrollaron habilidades tal que no aplicaron actividades extra en su clase, solo el 31% del total encuestados realizan alguna actividad extra en clase donde hace la participación activa de estudiantes, entonces se puede mencionar que el segundo factor de Herzberg **“autorrealización”** tampoco se cumple en la institución del presente estudio.

Seguimos con el siguiente factor que es el de **“Reconocimiento”**, mediante la encuesta realizada a docentes un 73% de la población encuestada no recibe ningún reconocimiento, un 18% menciona que recibe “respeto profesional”, y un 9% dice que tiene descansos o días libres como reconocimiento de su arduo trabajo en la institución, lo que significa que la autoridad competente no manifiesta importancia a los docentes ya que no existe un cronograma o plan de incentivos.

Hasta el momento se observa que ningún de los tres primeros factores motivacionales según Herzberg se pudo cumplir en la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B”

Ahora vamos a mencionar los siguientes factores que en este caso vendría a ser el “**Progreso Profesional**” aquella oportunidad de hacer otras actividades fuera del área de la institución, según la encuesta a profesores, el 54% de los docentes no realizaron capacitaciones extracurriculares. Este dato nos da a conocer que no se cumple el cuarto factor motivacional de Herzberg. Como último factor motivacional “**Responsabilidad**” aquellas actividades voluntarias que realiza para la institución, según la encuesta el 62% de los encuestados afirma que no asume actividades voluntarias en favor de la institución entonces según estos datos se menciona que los docentes no se encuentran comprometidos con la institución.

Cuatro de los cinco factores motivacionales de la teoría según Herzberg no se cumplen en la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B” por ende los docentes no se encuentran motivados al momento de dar una clase y esto hace que los estudiantes puedan abandonar las aulas de la institución.

Igualmente se da a conocer la entrevista que se realizó al director de la Unidad Educativa, donde menciono que solamente 10 docentes de los 26 se encuentran entusiasmados por las funciones que desempeñan. En términos porcentuales se tiene que solamente el 38% de los docentes buscan alternativas de hacer mejor su trabajo.

En cuanto a los estudiantes que se fueron de la institución se puede observar que quienes abandonaron la institución fueron 64 estudiantes de los cuales el 38% se fueron por motivos de cambio de domicilio y el 54% se fueron porque el docente no enseña bien y el 8% menciona que el colegio es muy lejos y no hay transporte, entonces podemos entender que existe un porcentaje de estudiantes que se van por motivos de proceso enseñanza aprendizaje. En términos numéricos podemos decir que, de los 64 estudiantes, 35 estudiantes se van por motivos de enseñanza aprendizaje.

## CAPITULO V

### PROPUESTA

#### DISEÑO DE LA PROPUESTA

Después de realizar el análisis de la investigación, se pudo evidenciar que La Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B” perteneciente al Distrito Educativo la paz 3, Red 404 no logró el objetivo de reducir en un 10% la deserción escolar con respecto a la gestión 2019, es decir, la Unidad Educativa no cuenta con un plan motivacional donde se detalle las actividades a desarrollarse para que el plantel docente brinde un proceso enseñanza aprendizaje con la finalidad de transformar a la Unidad Educativa en una institución educativa referente en el contexto local. Por lo tanto, se plantea la presente propuesta que tiene como finalidad describir las estrategias a seguir para orientar a los encargados de dirigir al personal académico de la Unidad Educativa Sergio Mauricio Villegas “B”, en cuanto a satisfacer las necesidades de motivación existentes en el mismo. Cabe destacar que este plan fue diseñado para dar solución a la problemática mencionada, con el fin de minimizar las debilidades encontradas y mantener e incrementar las fortalezas para los docentes de la Unidad Educativa, y de esta manera, incentivar la motivación de dicho personal.

Daniel H. Pink<sup>10</sup> nos demuestra que “lo que realmente funciona es la motivación intrínseca” (PINK D. , 2010) y es por esta razón que la siguiente propuesta está basada en incentivos intrínsecos no monetarios.

#### 1.24. JUSTIFICACIÓN

La elaboración de la presente propuesta pretende promover la motivación en los docentes, como variable asociada a la búsqueda del éxito académico dentro del contexto educativo, de acuerdo a los niveles de exigencia en la construcción de metas realistas a través del desarrollo de las potencialidades

---

<sup>10</sup> Leader summaries pag 1

de los docentes, y de esta manera, buscar soluciones innovadoras a los mismos. Según los resultados obtenidos a través del instrumento aplicado, se considera válida la opción de crear estrategias para motivar al personal académico de la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B”. Se justifica la creación de un plan motivacional, que constituyen el aporte de la investigación, con la finalidad de que se origine el cambio personal y profesional de los docentes en las funciones que desempeñan. Por otro lado, si los empleados creen que su trabajo está cambiando e innovando, esto promueve la oportunidad para el reconocimiento, crecimiento y ascenso, y les da la libertad de la acción independiente, esforzándose para realizar su trabajo independientemente del grado de dificultad. Por todo lo anterior, tal como lo considera Katz (2006), el tener un personal altamente motivado, es una de las claves para que una organización permanezca vigente y competitiva en el mundo globalizado de hoy. Se puede decir, por lo tanto, que es importante comprender el plan motivacional y adaptarlas a la organización, en este caso, la Unidad Educativa Sergio Mauricio Villegas B”

## **1.25. FASES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA**

La propuesta contiene las siguientes partes analizadas en forma previa

### **1.25.1. FASE DE FACTIBILIDAD**

La investigación se desarrolló bajo la modalidad de un proyecto factible. En tal sentido, se consideran los siguientes aspectos: legal, institucional, social, económico y técnico para la realización del mismo.

### **1.25.2. FACTIBILIDAD LEGAL**

La presente propuesta es factible desde el punto de vista legal ya que se fundamenta en el Artículo 5 del CAPITULO II del TITULO I de la Ley LEY DE LA EDUCACIÓN N° 070 “AVELINO SIÑANI - ELIZARDO PÉREZ” (2010), donde expresa: Implementar políticas educativas de formación continua y actualización de maestras y maestros en los subsistemas Regular, Alternativo y Especial del Sistema Educativo Plurinacional. Este Artículo refleja la relevancia que otorga a los cursos y talleres de actualización,

especialización y perfeccionamiento para los profesionales de la docencia en cualquier cargo que se desempeñen.

Por otra parte, en el artículo 68 del CAPITULO IV de la RESOLUCIÓN MINISTERIAL 001/2019 SUBSISTEMA DE EDUCACIÓN REGULAR donde menciona: La organización y desarrollo de cursos, seminarios, talleres, encuentros y otras actividades de Formación de Maestras y Maestros es tarea exclusiva de la estructura de Formación de Maestras y Maestros del Sistema Educativo Plurinacional (ESFM/UA, UNEFCO, UP, PROFOCOM), según normativa vigente...

Lo anteriormente expuesto, refleja la instrucción precisa de las Autoridades Competentes, de proveer de la capacitación para el ejercicio de la profesión docente.

#### **1.25.3. FACTIBILIDAD INSTITUCIONAL**

Es evidente que la Unidad Educativa en especial, el personal académico y el director de la Unidad Educativa Sergio Mauricio Villegas B, están interesados en la mejora profesional y humana, por tal motivo, la ejecución del plan motivacional, es de gran utilidad para capacitar y motivar a los miembros del personal académico. Asimismo, ellos aprenderán técnicas que les permitirán adquirir herramientas gerenciales necesarias para una mejor gestión.

#### **1.25.4. FACTIBILIDAD TÉCNICA**

El personal que dará a conocer el plan estratégico será la autora de la investigación con la aprobación del director de la Unidad Educativa B y en colaboración del personal docente.

#### **1.25.5. FACTIBILIDAD SOCIAL**

Dada la importancia que refleja el plan motivacional para los docentes en su totalidad, la aplicación contribuiría a una mejor motivación del personal académico, por ende, se aportaría calidad y mejor desenvolvimiento en las labores realizadas tanto para el personal y la institución, en beneficio del estudiante y finalmente, de la sociedad.

### **1.25.6. FASE DE DISEÑO**

El presente plan motivacional fue elaborado tomando en cuenta el análisis de los resultados obtenidos de las encuestas a los docentes de la Unidad Educativa Sergio Mauricio Villegas B, quienes presentan debilidades en los factores motivantes: reconocimiento, capacitación, autonomía y tareas; con respecto a los factores de higiene, hay insatisfacción en: las condiciones de trabajo, el salario y la supervisión.

Es de interés recalcar, que los factores de higiene no dependen de las autoridades del personal, por otro lado, los autores coinciden en que hay que reforzar los motivadores intrínsecos, Herzberg recomienda acentuar los factores relacionados con el trabajo en sí o con resultados directos, oportunidades de crecer como persona, reconocimiento, responsabilidad y logros”. De esta manera, este plan estará enfocado a factores internos del individuo, específicamente, al trabajo estimulante (trabajo en sí), sentimiento de autorrealización, reconocimiento de una labor bien hecha, logro o cumplimiento y responsabilidad, sin embargo el reconocimiento y la capacitación dependen de las autoridades del ministerio de Educación según la ley 070 Avelino Siñani Elizardo Pérez.

### **1.26. OBJETIVOS GENERALES DE LA PROPUESTA**

Internalizar en los docentes y el director de la Unidad Educativa, la motivación como herramienta fundamental para el desempeño organizacional. Asimismo, concientizar al personal a que desarrollen estrategias con el objeto de ejercer un liderazgo proactivo.

### **1.27. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

La finalidad de los objetivos de aprendizaje, es que los participantes logren:

- Promover en los participantes la motivación al logro, a través de la búsqueda del éxito personal y profesional, metas realistas individuales y profesionales, sociales y niveles de exigencia: excelencia y cambio de actitud mental.

- Concientizar a los participantes sobre sus potencialidades para lograr el éxito personal y profesional.
- Propiciar en los participantes la configuración de metas realistas en el campo individual, profesional y social.

## **1.28. ESTRUCTURA DEL PLAN MOTIVACIONAL**

La estructura del presente plan está integrada por estrategias, convenios entre las autoridades académicas y la institución de Estudio.

### **1.28.1. EXAMEN POR COMPETENCIAS**

Este incentivo consiste en que el docente pueda dar a conocer en 15 minutos el contenido de la materia que dicta, en forma práctica y aplicable a la vida real. Los docentes que realicen el EXAMEN POR COMPETENCIAS serán premiados con sesiones de tratamientos de Spa, atención en una peluquería entre otros.

La Dirección de la Unidad Educativa será la encargada de poder gestionar acuerdos con los diferentes salones de belleza, peluquerías y otros de la ciudad de La Paz o de la zona de Kupini u otras zonas aledañas donde se encuentra ubicada la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas”

Se podrá premiar con este incentivo a los docentes quienes brinden una clase magistral relámpago de quince minutos sobre la materia que enseñan y en esta oportunidad ellos tendrán que enseñar (la temática a exponer por parte del docente será alguna técnica o estrategia aplicable en la vida real) a sus colegas, es decir a sus compañeros de trabajo.

Para la implementación de este incentivo el jurado evaluador (se recomienda la prestación de servicios de personal externo, sin embargo, en caso de no existencia del mismo se recomienda que el jurado calificador sea el director de la Unidad Educativa) verificara la forma que el docente presentara su materia, es decir probara la presentación creativa y didáctica que el docente emplee en 15 minutos. Esta evaluación consiste en que el docente presentara su materia en resumen y podrá conseguir un tema en lo que



pueda ser aplicado en la vida real, por ejemplo, si el profesor de la materia de literatura enseña acerca de la comunicación; entonces este podrá enseñar en 15 minutos COMO COMUNICAR UN MENSAJE DE MANERA EFECTIVA. Con el fin de que los oyentes puedan aplicar en su vida diaria.

Después de la evaluación, los docentes quienes fueron los que obtuvieron el mayor puntaje serán acreedores de

- Tratamiento de spa o peluqueria-1 sesión
- Cenas matrimoniales
- Ticket de entradas para ver a su equipo deportivo favorito- 2 ticket
- Pasaje para ser espectador del dakar en Bolivia.

Los ganadores tendrán la opción de elegir qué premio escoger. Se aceptará como ganador a los 2 puntajes más altos quienes hayan expuesto de la manera requerida y satisfactoria ante el tribunal.



# Examen por Competencias

**Materia:** Física

*Prof. Katya Huayta*



Fotografía del docente, exponiendo aquella herramienta útil, aplicable para los docentes de la Unidad Educativa: “Sergio Mauricio Villegas B”

**Fecha:** 05 / 05 / 21

**Exposición:**

¿En que tiempo llegare a mi destino, si el conductor va con una velocidad de 100km/h y la distancia es 1km?

Entonces solamente debe aplicar la siguiente formula:

$$t = \frac{d}{v}$$

### **1.28.2. CURSOS DE CAPACITACIÓN A ESTUDIANTES**

Este incentivo consiste en ofrecer cursos de capacitación, es decir cursos de test vocacional para estudiantes recién egresados.

Generar ingresos Educativos propios, que se lograra mediante la prestación de servicios de consultoría a través de la formación de cursos de test vocacional. Equipos multidisciplinarios que cuenten con la participación de docentes de las distintas materias y con el apoyo de la Carrera de Psicología de la facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Mayor de San Andrés. La tarea del docente preferentemente consistirá en: asesorar usando las metodologías necesarias para que el estudiante tengo una idea de que carrera poder estudiar en un futuro. Para esto se contará con la ayuda de la carrera de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés.

Dichos cursos tienen el objetivo de despertar interés de investigación en los estudiantes, asimismo estos puedan distinguir el área, carrera donde poder postular en sus estudios posteriores. La capacitación de los docentes ayudara al estudiante a familiarizarse con el uso de metodologías ya que investigar proporciona beneficios a título individual, muy posiblemente relacionado con el deseo de vincularse con la Universidad de manera continua.

Remunerar la asesoría académica, haciendo que los beneficiados de la orientación retribuyan la labor docente.

#### CUADRO 7/ Propuesta Cursos de capacitacion

La Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas"  
OFRECE CURSOS DE  
CAPACITACIÓN EN:

TEST  
VOCACIONAL

Mayor Información :  
222-21-223

Auspiciado por:  
Universidad Mayor de San Andrés

The advertisement features a dark blue background with white text. It includes a photograph of a school building and a circular logo with the text 'TEST VOCACIONAL'. At the bottom, there are two boxes: one with contact information and another with the sponsor's name and logo.

#### 1.28.3. ALIANZAS ESTRATÉGICAS CON INSTITUCIONES DE FORMACIÓN SUPERIOR

Las alianzas estratégicas, son acuerdos entre dos o más organizaciones para compartir costos, riesgos y beneficios al desarrollo de nuevas oportunidades.<sup>11</sup>

Composición del Incentivo:

Esta estrategia sugiere realizar acuerdos, convenios con instituciones públicas y/o privadas, donde estas se comprometan a proveer servicios de capacitación, seminarios entrenamiento a los docentes de la Unidad Educativa. De la misma forma la Unidad Educativa se responsabiliza en acceder a dichas capacitaciones sin faltar a las sesiones establecidas por los capacitadores.

---

<sup>11</sup> Excelencia en Educación y Entrenamiento Pag. 23

- Los seminarios, cursos de capacitación se desarrollarán en cursos específicos por área (materia relacionada con lo que el docente este enseñando actualmente). Por ejemplo, el profesor de matemáticas asistiría a capacitaciones, seminarios, talleres, etc. en la carrera de Matemáticas de la Facultad de Ciencias Puras de la Universidad Mayor de San Andrés.

Al aplicar la estrategia el docente podrá adquirir nuevos conocimientos, interesantes estrategias para poder enseñar en clases de manera que la clase no sea rutinaria y pueda ser atractiva tanto para el docente como para el estudiante.

Por consiguiente, ambas instituciones saldrán beneficiadas, por ejemplo, los docentes al adquirir más conocimientos universitarios aplicarán dichos conocimientos enseñando con ese enfoque a sus estudiantes de tal manera fortalecer la preparación preuniversitaria proveyendo así estudiantes capacitados sin mayor dificultad en el ingreso a las universidades. Entonces se observará a estudiantes capacitados con lo que los docentes no tendrán que lidiar durante el proceso-enseñanza universitario. De manera indirecta los estudiantes estarían interconectados con la facultad ya que con la participación de docentes en las instituciones permitiría el acceso a estudiantes a cursos, ferias, exploración de laboratorios y ver el comportamiento de los eventos en la vida universitaria, de tal manera que los estudiantes mantengan contacto directo con dichas facultades; despertando así su interés e inclinación o gusto por alguna de estas áreas o materias.

## CONVENIO DE COLABORACIÓN

---

La Paz, junio 2019

### REUNIDOS

De una parte, el Lic. **Rodolfo Paz Villalba** como **director de la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B"**, con **C.I. 6358752 L.P.**

Y, de otra, la Lic. **Marcos Fernández Motiño** director de la Carrera de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés, según La Ley No. 967 de 2 de agosto de 2017, Decreta en el marco de convenios de la Universidad Mayor de San Andrés, Artículo 1.1. De conformidad con el numeral 14 del Parágrafo I del Artículo 158 de la Constitución Política del Estado, y el Artículo 37 de la Ley N° 401 de 18 de septiembre de 2013, de Celebrado de Tratados, se ratifica el 'Convenio Suprimiendo la Exigencia de colaboración en brindar cursos de capacitación a docentes de la Unidades Educativas.

### CONSIDERAN

I Que ambas instituciones tienen objetivos comunes y/o complementarios en áreas de investigación y desarrollo tecnológico, y que por tanto la colaboración permitirá aprovechar al máximo sus potenciales.

II Que tiene interés positivo la unión y la coordinación de las dos instituciones a fin de sumar esfuerzos para establecer caminos de actuación que favorezcan e incrementen el beneficio mutuo.

III Que ambas instituciones han mantenido contactos a través del Dep. de la UAB, en áreas relacionadas con temas afines a este Departamento.

IV Que, sobre la base de lo anteriormente expuesto, se abre un amplio espectro de posibilidades de colaboración, por lo cual, se considera oportuno suscribir un protocolo que permita un aprovechamiento de los recursos más óptimo y una cooperación activa en el desarrollo de temas de interés común, por lo tanto, acuerdan suscribir el presente convenio de colaboración que se regirá por las siguientes

## CLAUSULAS

### **PRIMERA.** - Finalidad de la colaboración

El presente convenio de colaboración tiene por objetivo enmarcar y coordinar la actuación de la empresa/Institución y de la carrera de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés” en asesoramientos, intercambios de información y realizaciones, en los campos de la investigación y la tecnología.

### **SEGUNDA.** -Formalización

Cada organización podrá proponer a la otra, mediante una comisión, las actividades que crea convenientes y que estén contempladas en el objeto del presente convenio de colaboración

### **TERCERA.** -Relación de recursos humanos y materiales

Cada una de las instituciones aportará recursos humanos y materiales al convenio para que se pueda llegar a buen fin.

### **CUARTA.** - Establecimiento de una comisión mixta

Para facilitar el seguimiento de la colaboración, se constituirá una comisión mixta integrada por representantes de la universidad y de la empresa/Institución. La tarea de la comisión mixta es la de proponer los temas científicos y tecnológicos de interés común.

### **QUINTA.** - Equipo humano

Por parte de la Universidad Mayor de San Andrés, la persona responsable de la presente colaboración será la docente Lic. Estrella Virna Rivero Herrera.

Por parte de la Empresa/Institución, la persona responsable de la presente colaboración será el Lic. Rodolfo Paz Villalba- director de la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B”

**SEXTA. - Efectos económicos**

Todas las colaboraciones que representen implicaciones presupuestarias, requerirán la firma del convenio específico pertinente, que contemplará estas cuestiones. Los convenios específicos que puedan derivarse del presente, serán estudiados y informados por la Comisión Mixta prevista por el presente acuerdo.

**SÉPTIMA. - Duración**

El presente convenio de colaboración es vigente desde el momento de su firma y tendrá una vigencia de 2 años, prorrogables previo acuerdo escrito de las partes

Y, en prueba de conformidad, ambas partes firman el presente convenio de colaboración, en la ciudad y en la fecha mencionada, por triplicado y a un sólo efecto.

Lic. Marcos Fernández Montaña  
C.I. 258715113L.P.  
DIRECTOR DE LA UNIVERSIDAD  
MAYOR DE SAN ANDRÉS

Lic. Rodolfo Paz Villalba  
C.I. 6358752  
DIRECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA  
"SERGIO MAURICIO VILLEGAS B"



#### **1.28.4. PANEL DE INFORMACIÓN PARA DOCENTES**

Este incentivo consiste en mantener informado al docente de aquellos eventos importantes que pueda existir.

Este panel informativo será exclusivamente para docentes, es decir estará ubicado en sala de docentes donde solamente ellos tengan acceso a esta información.

La información se actualizará de manera semanal. En caso de no existir anuncios se presentará o pegará aquellos descuentos que pueda existir en los diferentes supermercados o también se dará a conocer aquellos precios de los productos de la canasta familiar.

Se podrá exponer en el panel de información aquellas convocatorias escolares, por ejemplo:

- Olimpiadas para docentes
- Becas para docentes
- Cursos de capacitación extracurriculares

Se podrá exponer en el panel de información -ferias académicas.

- Ferias académicas universitarias
- Ferias de la salud
- Ferias de seguridad ciudadana

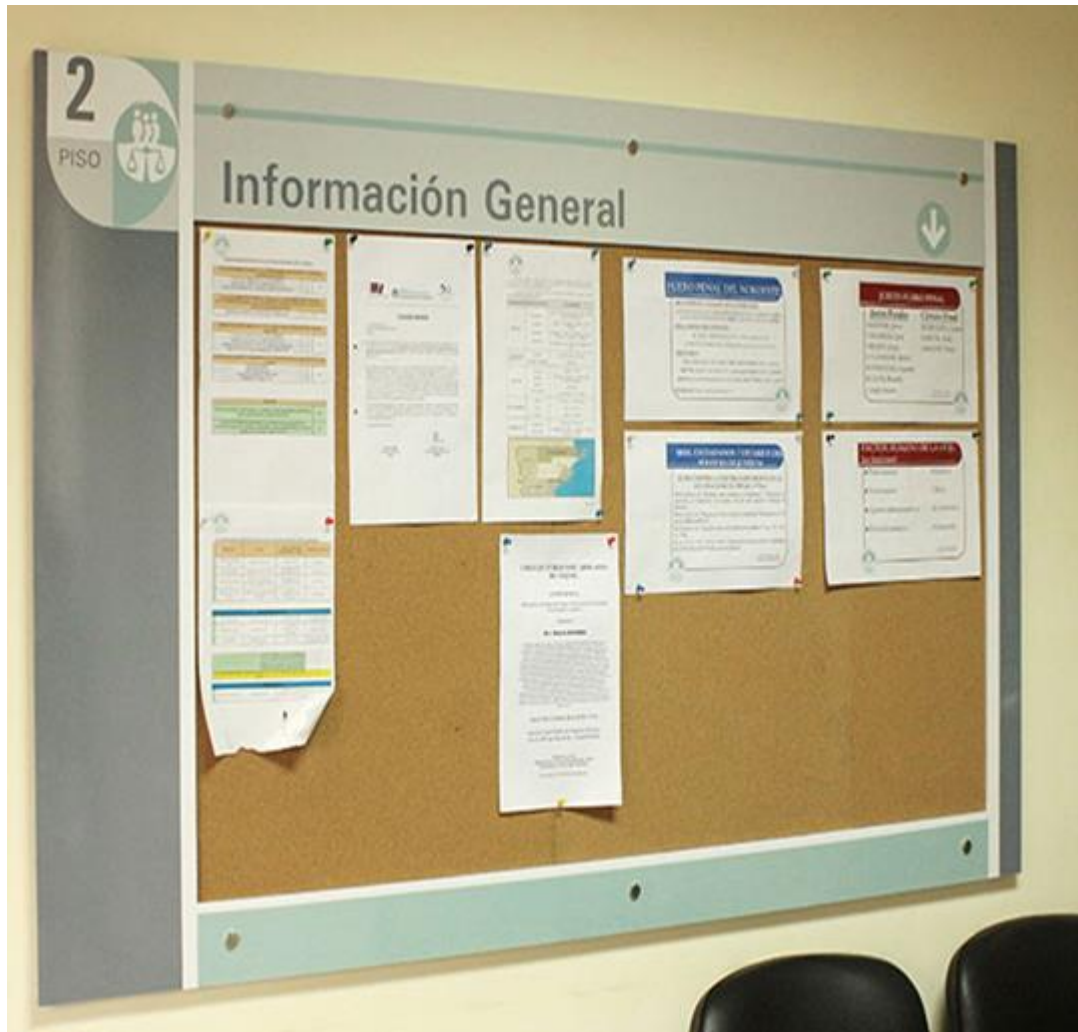
Un personal asignado por la Dirección de la Unidad Educativa será la encargada de investigar aquellas convocatorias o algún descuento o novedad que pueda existir en los productos de los diferentes supermercados.

Mediante la aplicación de este incentivo se podrá presenciar el interés que tiene la Dirección de la Unidad Educativa en los docentes y poder mostrar que los docentes son la base para una mejora en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Es decir, mantener al tanto de la información de alguna novedad en cuanto a la información no solo de productos de la canasta familiar sino

también de aquellas novedades que pueda ayudar al proceso de enseñanza aprendizaje.

Asimismo, este incentivo ayudara a los docentes más que todo a las profesoras a poder realizar un presupuesto familiar eficiente ya que podrán enterarse de aquellos descuentos o precios que haya en el supermercado.

**CUADRO 8/ Propuesta panel de información**



#### **1.28.5. CUADRO DE HONOR**

Este incentivo consiste en un reconocimiento público con las fotos y los nombres de los docentes en un cuadro una vez al año. Se publicará y premiará con el cuadro de honor a docentes por su esfuerzo y dedicación durante el proceso enseñanza aprendizaje.

Se expondrá las fotos y nombres de los tres primeros docentes quienes hayan realizado actividades fuera de lo establecido por ejemplo si el docente aplica nuevas o actuales metodologías de enseñanza, realice un trabajo de campo, visitas empresariales, visitas a entidades públicas y/o privadas, participación en ferias universitarias, participación en convocatorias nacionales (juegos plurinacionales, olimpiadas académicas) entre otras. Asimismo, en el artículo 4 de la ley 070 Avelino Siñani Elizardo Pérez declara participación activa desde su punto de realidad<sup>12</sup>, por lo que al aplicar el incentivo los docentes se esforzaran por efectuar este objetivo de la ley.

Con esta iniciativa se quiere poner de manifiesto que el esfuerzo y dedicación MERECE LA PENA y que la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B" reconoce el esfuerzo que los docentes realizan en aula. No hay mejor regalo que el reconocimiento, la felicitación y admiración de todos los que conforman la Institución.

¡¡Con la aplicación de este incentivo se espera que los docentes vayan adquiriendo más confianza en sus posibilidades y adquieran un AUTOESTIMA necesaria para convencerse de que SI QUIEREN PUEDEN!!

---

<sup>12</sup> Artículo 4 Ley 070 "Universalizar los saberes y conocimientos propios, para el desarrollo de una educación desde las identidades culturales".



Leslie Patricia Sinchi Mollinedo



Jenny Fatty Rivera Carrasco



Erasmo Ramos Gutierrez

## CUADRO DE HONOR 2019

Docentes destacados por realizar:

- Visitas empresariales.
- Visitas a ferias Universitarias.
- Visitas al campo ferial Chuquiago Marka

### **1.28.6. MEMORÁNDUM DE FELICITACIÓN**

Este incentivo consiste en felicitar al docente por el esfuerzo desarrollado durante la gestión.

La Dirección de la Unidad Educativa será quien diseñe cartas de felicitación por el desempeño que el docente aplicó durante la gestión. Para esto se necesitará la creatividad y la observación del que redacte la carta.

Quien redacte la carta, memorándum será una persona muy observadora y curiosa, ya que redactara aquellas cualidades y virtudes de cada uno de los docentes, en lo posible se recomienda que se pueda anotar la fecha, el momento, el sitio que el docente demostró una nueva técnica, habilidad. Sin embargo, la persona puede requerir ayuda de otros, pero no así de los docentes.

La o el diseñador de la carta de felicitación tendrá que mostrar cautela en cuanto a la observación y seguimiento que se le haga al docente, asimismo tendrá que recurrir a ayuda de algunos colegas de trabajo que no sean docentes.

El contenido de la carta de felicitación tendrá características específicas como:

- El año que el docente ingreso a la Unidad Educativa.
- Aquel primer premio que adquirió en favor de la Unidad Educativa.
- En algún evento que participo en favor de la Unidad Educativa
- Participación activa con sus estudiantes.

Estos y otros detalles que cada docente presente en transcurso de la gestión será transcrita en cada uno de las cartas de felicitación. Posteriormente se hará la entrega de estos elogios de manera presencial en un acto solemne, sin participación de los estudiantes, si es posible con presencia de autoridades representantes del SEDUCA.

## CUADRO 10/ Propuesta Memorándum de felicitación

	
<p><b><i>Premio a la creatividad</i></b></p>	<p>Fecha: 21-08-2019 Esta mención se concede a:</p> <p><b>Jenny Fatty Rivera Carrasco</b></p> <p>como reconocimiento por su inestimable contribución a la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B"</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• En Agosto de 2017, usted presentó una interesante feria titulada: TEATRO NEGRO.</li><li>• Hubo participación activa de los estudiantes, en cuanto a organización, presentación de tareas realmente impresionantes.</li></ul> <p>La Unidad Educativa se siente agradecida por su colaboración y compromiso que Usted desarrolla en esta Institución.</p>

### 1.28.7. BECAS PARA HIJOS DE DOCENTES

Becas de cursos de idiomas, cursos de oratoria entre otros para hijos de docentes.

Otorgación de becas académicas para hijos de docentes, cuyos postulantes a la adquisición de la beca serán todos los docentes de manera indiscriminada, ya que gracias a la participación de todo el plantel docente se podrá evaluar y premiar a los docentes destacados.

Para la obtención de dichas becas, el docente deberá ser evaluado por los estudiantes, una vez al año, esta evaluación se la realizará de forma anónima en el auditorio de la Unidad Educativa. El director de la Unidad Educativa con la ayuda de especialistas (que no pertenezcan al plantel docente) podrá

diseñar la evaluación a docentes y quien controle la prueba será en lo posible personal externo.

Para ser ganador de la beca, el director con la ayuda de especialistas será quien evalué los resultados y a través de una ceremonia u hora cívica (Realizado todos los lunes en la Unidad Educativa) se podrá hacer público al o el ganador de la beca. Dicha beca será financiada en un 25%.

Para docentes quienes tengan hijos, se les otorgara la beca siempre y cuando estos puedan aprobar la evaluación descrita.

Para docentes quienes no tengan hijos se le otorgara la beca siempre y cuando estos logren la aprobación de la evaluación y ellos podrán disponer de la beca y obsequiarla si desean a un estudiante de su clase.

**CUADRO 11/ Becas para hijos de docentes**

The infographic is titled "BECAS PARA HIJOS DE DOCENTES" in large, vertical, blue letters. In the center, there is a photograph of three young children sitting together and smiling. To the right of the photo are three logos: "natural english" with a globe icon, "INSTITUTO TECNOLÓGICO INFOCAL" with a grid icon, and "CEC Instituto Técnico CEC S.R.L." with a computer monitor icon. Below the photo is the logo for "Beca Inglés" which includes a globe icon. At the bottom right, there is a white box with the text "05 BECAS DE ORATORIA" and a yellow box with the number "20".

### **1.28.8. TIEMPOS LIBRES**

Otorgar tiempo libre, este incentivo consiste en brindar un tiempo de una hora por semana, donde el docente pueda descansar, invertir en su desarrollo personal o simplemente para derrocharlo en la diversión preferida. Esto

integra la perspectiva de las tres *des*<sup>13</sup>: descanso, desarrollo y diversión vistos como ingredientes vitales a las múltiples manifestaciones del ocio. Considerando que hoy en día nuestros profesores(as) de medio tiempo tienen jornadas de 5 horas aula para clase y 10 horas para atender a los padres de familia en una jornada llamada PUERTAS ABIERTAS, a ello habrá que sumarle los tiempos de preparación de las clases, la evaluación de exámenes, tareas y trabajos con lo que la jornada se incrementa, y si a esto le sumamos los quehaceres en su hogar y el apoyo a los hijos, de manera natural se sacrifica tiempo del descanso, de su desarrollo personal y ocasionalmente de su diversión por ello este incentivo ayudara a los docentes a sentirse relajados y dispuestos a diseñar una clase interactiva o invertir ese tiempo en algún proyecto que le agrade.

En este tiempo el docente podrá acceder a la utilización de sus computadoras personales en la sala de docentes o también la utilización de las computadoras de la Unidad Educativa (siempre y cuando estos sean necesarios). El horario del tiempo libre será a disposición del director; es decir este será el encargado de designar horas libres a los docentes, sin embargo, los docentes no podrán auto asignarse, sino que el director exigirá a docentes a tomar si o si el tiempo libre asignado.

Gracias a la aplicación de este incentivo los docentes podrán sentirse relajados y con nuevas ideas para poder desempeñar su trabajo. Libres de todo ambiente de estrés, apartado del ruido.

#### **1.28.9. GENERACIÓN DE NUEVAS IDEAS EMPRENDEDORAS**

Generación de ideas emprendedoras es un incentivo que consiste en premiar ideas innovadoras que refuercen el proceso de enseñanza-aprendizaje, ideas posibles de aplicar en la Unidad Educativa en un corto o largo plazo.

---

<sup>13</sup> Las tres des de Daniel Pink



Para la aplicación del incentivo se establecerá una convocatoria para el concurso llamado GENERANDO IDEAS PRODUCTIVAS.

Los docentes deberán identificar un problema, de tal manera que puedan dar una solución realista y oportuna en un tiempo establecido, además la propuesta de solución deberá poder aplicarse con los recursos mínimos.

El ganador del concurso tendrá la posibilidad de poder llevar a cabo su emprendimiento ya sea a corto o largo plazo, es decir este será quien lo ponga en aplicación la idea, de tal manera que se presente el proyecto a medios de comunicación masivo e incluso poner en la portada de un periódico de circulación.

Con la aplicación de este incentivo se busca incentivar la creatividad del docente y asimismo hacer conocer al Colegio como un centro de investigación e innovación.

#### **1.28.10. PROGRAMA “CUIDEMOS NUESTRA SALUD”**

Este incentivo consiste en brindar un servicio de protección en salud para los docentes.

La dirección de la Unidad Educativa asignara personal para que puedan realizar acuerdos o conseguir información de algún centro de salud que se encargue de capacitar acerca de la prevención de cáncer de cuello uterino, cáncer de mama, alimentación sana, etc.

Se establecerá un día específico para que los docentes puedan asistir a estos cursos de capacitación en cuanto a salud. Puede ser un día laboral donde los docentes puedan ser informados antes de la intervención. La asistencia a estos cursos será de manera voluntaria, sin embargo, aquellos que asistan a estos cursos serán acreedores para el servicio de atención de Papanicolau, revisión para evitar el cáncer de mama, etc.

Se asignará un día para que los especialistas en medicina puedan tener en cuenta a los docentes para la atención en:

- Papanicolaou
- Revisión previniendo el cáncer de mama
- Atención bucal, limpieza general dental

Serán atendidos aquellos docentes quienes hayan asistido a las capacitaciones previas descritas por la dirección.

De esta manera se demuestra la importancia que la Unidad Educativa aplica en los docentes, ya que ellos son la fuente importante de la mejora en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los docentes observarán la importancia y dedicación que se les aplica, por ende, se sentirán con el compromiso de enseñar con la creatividad que los estudiantes se merecen.

**CUADRO 12/ Propuesta Cuidemos la salud**

**CUIDEMOS LA  
SALUD**

---

DIRIGIDO A DOCENTES DE LA  
UNIDAD EDUCATIVA SERGIO  
MAURICIO VILLEGAS



**PROGRAMA:**

- Capacitaciones
- Vacunación:  
fiebre amarilla,  
hepatitis,  
tétano
- Papanicolaou
- Psicología
- Odontología
- Nutrición

*28 de junio de 2019*  
*Instalaciones de la Unidad Educativa*

Auspiciada por  
Universidad del Valle



### 1.28.11. FELIZ CUMPLEAÑOS

Este incentivo consiste en colocar en un panel a docentes cumpleaños, donde se podrá decorar el mismo con pequeñas frases de felicitación por parte del plantel administrativo, estudiantes entre otros.

El director de la Unidad Educativa con ayuda de la dirección será quien elabore las tarjetas de cumpleaños; uno será para colocar en el panel establecido y otro se entregará al docente cumpleaños(a). De tal manera que la tarjeta que se coloque en el panel podrá ser vista e incluso diseñada por los estudiantes, así mismo estos podrán escribir algún mensaje positivo y poder colocar en el panel establecido.

Este incentivo muestra que la Dirección de la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B” muestra interés por sus recursos humanos que en este caso son los docentes, ya que estos son el pilar fundamental para una educación innovadora, creativa e investigadora; y que al aplicar este incentivo los docentes podrán ver en los paneles cumpleaños aquellos mensajes positivos por parte de estudiantes y el interés que presta la dirección de la Unidad Educativa a su servicio dentro de la Institución.

CUADRO 13/ Propuesta Panel cumpleaños



## CONCLUSIONES

El plan motivacional es un instrumento estratégico que ayudara a la Unidad Educativa a mejorar su desempeño en los docentes de tal manera que los estudiantes no tengan la necesidad de abandonar la institución e irse a otra Unidad Educativa.

Los incentivos son una herramienta que sirve para mantener y aumentar la motivación de los docentes de la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B”, tal que este puede hacer usos de estos para lograr mayores y mejores resultados, lo que se reflejan en la productividad tanto del individuo como de la organización como un todo. Los incentivos influyen en la conducta humana afectando el comportamiento de los docentes.

Entonces se llega a la conclusión que la teoría Frederick Herzberg sobre los factores motivadores son necesidades para el desempeño de una persona laboralmente activa.

- Los resultados nos dan a conocer que en la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B”, no aplica los factores motivacionales según HERZBERG, lo cual no permitirá mejorar el rendimiento si bien es cierto que su desempeño no es malo, pero podría ser mejor.
- Se determinó en base a los resultados del cuestionario que el personal no se siente motivado para realizar su trabajo y esto a causa de no contar con un plan motivacional.
- el plan motivacional planteado en el presente trabajo puede colaborar a la mejora de la motivación existente de los docentes y la percepción de estos hacia la organización en relación a esfuerzos positivos.
- Para que los docentes se sientan comprometidos con su trabajo la opción de aplicar el plan motivacional seria excelente opción, así mismo ellos se sientan identificados con la institución.

Se constató que el desempeño y compromiso de los docentes de la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B” es baja, debido a las exigencias que supone la dinámica laboral esto puede mejorar de gran manera si se introduce un plan motivacional dentro de la organización.

## **RECOMENDACIONES**

Los factores motivacionales según Herzberg mencionado en la presente investigación influyen determinadamente en la motivación, por lo cual se debe implementar el plan motivacional para el mantenimiento y mejoramiento de la motivación en los docentes de la Unidad Educativa “Sergio Mauricio Villegas B”, tales que promuevan el desarrollo profesional y personal en los docentes, junto a un diagnóstico periódico de cómo impacta estos en la organización.

Es necesario analizar los resultados del plan Motivacional en forma periódica para hacer los ajustes correspondientes. Poner énfasis en los incentivos no monetarios que el personal ha seleccionado como prioridad, ya que brindando al trabajador un “premio” que vaya acorde con lo que desea, se comprometerá con su labor y con la organización y esto ayudaría a mejorar de manera significativa su desempeño laboral.

Es preciso aplicar el plan motivacional mediante los criterios establecidos socializando entre el comité designado para la aplicación y la Dirección de la Unidad Educativa.

Priorizar los incentivos intrínsecos o psicosociales los cuales deben ser tratados como una inversión ya que al satisfacer las expectativas individuales se establecerá un compromiso de estos con la institución. Asimismo, evaluar las contribuciones del personal de manera justa y equilibrada ofreciéndoles mayores oportunidades de promoción a través de convocatorias internas.

## BIBLIOGRAFÍA

(s.f.).

Española, R. A. (4 de Septiembre de 1998). *Google*. Recuperado el 1 de Abril de 2019, de <https://dle.rae.es/?id=4TsdBo>

PINK, D. (2010). *La sorprendente verdad sobre qué nos motiva*. BARCELONA: EDICIONES GESTION 2000.

Pink, D. H. (2000). *La sorprendente verdad sobre qué nos motiva*. Barcelona: Centro de libros PAPP, S.L.U.

Pink, D. H. (2000). La sorprendente verdad, sobre qué nos motiva. En D. H. Pink, *La sorprendente verdad sobre qué nos motiva* (pág. 29). Bogota: Centro Libros PAPP, S.L.U.

PINK, D. H. (s.f.). LA SORPRENDENTE VERDAD SOBRE QUE NOS MOTIVA. En D. H. PINK, *LA SORPRENDENTE VERDAD SOBRE QUE NOS MOTIVA*.

Robbins, S. (1999). COMPORTA MIENTO ORGANIZACIONAL. En S. Robbins, *COMPORTA MIENTO ORGANIZACIONAL*.

Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación* . Mexico.

STEPHEN, R. P. (2009). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL* . MEXICO: PRENTICE HISPANOAMERICANA S.A. PAG 179.

THOMSON. (2006). *Desarrollo de la Inteligencia* . THOMSON.

Werther, W. B. (2010). *Administracion de Recursos Humanos* . Mexico.

## ANEXOS

### ANEXO 1/ CARTA DE SOLICITUD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

Anexo 1/Encuesta a Docentes de la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B"

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y FINANCIERAS  
CARRERA ADMINISTRACION DE EMPRESAS

#### ENCUESTA

GENERO:

M

F

ESTADO CIVIL:

SOLTERO(A)	CASADO(A)	DIVORSIADO(A)	VIUDO(A)
------------	-----------	---------------	----------

EDAD:

MENOS DE 30

31-35

36-40

41-45

46-50

51-55

MÁS DE 56

ANTIGÜEDAD EN LA DOCENCIA

1-9 (años)

10-20 (años)

21-30(años)

31-40(años)

41-50(años)

MATERIA (S) QUE DICTA

1-2 (materias)

3-4(materias)

¿USTED Y LOS MIEMBROS DE SU FAMILIA, REGULARMENTE, ¿UTILIZAN LOS BENEFICIOS DE ALGUNA ASEGURADORA DE SALUD?

SI

NO

¿EL SALARIO QUE PERCIBE COMPENSA EL TIEMPO DEDICADO A LA DOCENCIA?

SI

NO

¿La disposición, color tamaño actual del aula, la pizarra es adecuado para el proceso enseñanza- aprendizaje?

SI

NO

¿El trabajo que realiza le gusta?

SI

NO

¿Hubiera querido estudiar otra carrera profesional?

SI

NO

¿Qué carrera hubiese gustado estudiar?

DERECHO

PROFESOR

ODONTOLOGIA



MEDICINA

OTRO .....

**Usted "aplicó una actividad extra en clase" ¿Este último semestre?**

SI NO

**En el transcurso de la gestión ¿asistió a capacitaciones extracurriculares, ya sea dentro o fuera la institución?**

SI NO

**¿Qué tipo de reconocimiento recibe actualmente?**

RESPECTO PROFECIONAL

DESCANSOS (DIAS LIBRES)

PLAQUETAS GRABADAS CON SU NOMBRE

MEMORANDUM DE FELICITACION

NINGUNO

OTRO .....

**¿Asumió actividades voluntarias este semestre en favor de la Institución?**

SI NO NO

**Usted. Realiza actividades para la Unidad Educativa.**

(0 - 1) ACTIVIDADES POR MES

(2-3) ACTIVIDADES POR MES

(Mas de 4) ACTIVIDADES POR MES

OTRO.....

OBJETIVO	ELEMENTOS O SUBVARIABLES		INDICADORES			SUJETOS DE INVESTIGACION QUIENES NOS PUEDEN DAR INFORMACION DE LA VARIABLE	TECNICA A UTILIZAR	DOCUMENTO ESPECIFICO DE CONSULTA	SUJETO DE PROVISION DE INFORMACION				
VARIABLE INDEPENDIENTE: FACTORES MOTIVACIONALES SEGUN HERZBERG	El trabajo en si	Tareas estimulantes en su área de trabajo	Realización de tareas extra laborales que ayuden a su trabajo	Preparación de una lección con los instrumentos adecuados	clases extras	Docentes de la unidad educativa SERGIO MAURICIO VILLEGAS B	Encuesta Entrevistas	Entrevistas cuestionarios recopilación documental Ley Avelino Siñani Elizardo Pérez	Director de la Unidad Educativa				
				Realizar y cumplir con los objetivos de una lección	Utilización efectiva de materiales para el proceso enseñanza y aprendizaje								
	Realización	Sentimiento de Autorrealización	La Unidad Educativa da la oportunidad de crecer profesionalmente	seminarios, talleres, capacitaciones y otros									
	Reconocimiento	Reconocimiento de una labor bien hecha	Premios	Materiales	Tazas diseñadas Vales de compras en supermercados								
				no materiales	Días de descanso								
	Progreso Profesional	Logro o cumplimiento	La Unidad Educativa brinda la oportunidad de progresar en el ámbito personal y profesional	motivación por causa de las oportunidades de la U.E.	Cursos Talleres Seminarios Día de campo Compartimientos Convivencias								
Responsabilidad	Mayor responsabilidad	Cantidad de actividades realizadas por los docentes en favor	Poco (0-1 actividades/mes)	Hora Cívica cada semana Limpieza de las aulas									

		de la unidad educativa	Estándar (1-2 actividades/mes)	Reuniones de planificación docentes y directiva					
			Mucho (3-4 actividades/mes)						
		Coordinación	Planificación conjunta						Colaboración de directivos
			Actividades Extra Académicas						colaboración de profesores
		Colaboración de secretaria							
VARIABLE DEPENDIENTE DESERCIÓN ESCOLAR	Deserción Escolar por motivos de proceso enseñanza aprendizaje	Ausencia de estudiantes en aulas			Dirección de la unidad educativa Sergio Mauricio Villegas B	Recopilación documental entrevista	Entrevista Cuestionario Recopilación Documental	Director de la Unidad Educativa	

VARIABLES	REFORZAMIENTOS	¿EN QUE CONSISTE?	BENEFICIOS
TRABAJO EN SI	EXAMEN POR COMPETENCIAS	Consiste en dar a conocer en 15 minutos el contenido de la materia que el docente dicta. La exposición será de forma práctica y aplicable a la vida real.	Dos docentes cuyos puntajes sean altos serán premiados con uno de estos beneficios: sesiones de tratamientos de Spa, atención en una peluquería, cenas matrimoniales, ticket de entradas para ver a su equipo deportivo favorito, pasaje para ser espectador del DAKAR en Bolivia.
	CREACION DE CURSOS DE NIVELACION PARA ESTUDIANTES	ofrecer cursos de capacitación, es decir cursos de test vocacional para estudiantes recién egresados, cursos de nivelación para estudiantes regulares de secundaria.	Generar ingresos Educativos propios, que se lograra mediante la prestación de servicios de consultoría a través de la formación de cursos de capacitación.
AUTOREALIZACION	ALIANZAS ESTRATEGICAS CON INSTITUCIONES DE FORMACION SUPERIOR	Esta estrategia sugiere realizar acuerdos con instituciones educativas, donde estas se comprometan a proveer servicios de capacitación, seminarios entrenamiento a los docentes de la Unidad Educativa.	El docente podrá adquirir nuevos conocimientos, interesantes estrategias para poder enseñar en clases de manera atractiva tanto para el docente como para el estudiante.
RECONOCIMIENTO	CUADRO DE HONOR	Se expondrá las fotos y nombres de los tres primeros docentes quienes hayan realizado actividades fuera de lo establecido por ejemplo si el docente aplica nuevas metodologías de enseñanza, realiza trabajo de campo, visitas empresariales, visitas a entidades públicas y/o privadas, participación en ferias universitarias, etc.	poner de manifiesto que el esfuerzo y dedicación MERECE LA PENA y que la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B" reconoce el esfuerzo que los docentes realizan en aula
	ELOGIOS	Se redactará en una tarjeta aquellas cualidades y virtudes de cada uno de los docentes, en lo posible se recomienda que se pueda anotar la fecha, el momento, el sitio que el docente demostró una nueva técnica, habilidad, talento, etc.	se hará la entrega de estos elogios de manera presencial en un acto solemne, sin participación de los estudiantes, si es posible con presencia de autoridades representantes del SEDUCA.

		BECAS PARA HIJOS DE DOCENTES	el docente deberá ser evaluado por los estudiantes, una vez al año, esta evaluación se la realizará de forma anónima en el auditorio de la Unidad Educativa.	cursos de idiomas, cursos de oratoria entre otros, con financiamiento del 25%
LOGRO O CUMPLIMIENTO		CAPACITACIÓN, ACTUALIZACIÓN	firmar un compromiso entre la ESCUELA DE AUXILIARES DE DOCENCIA de la Universidad Mayor de San Andrés y la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B".	Gracias a la aplicación de este incentivo, la Unidad Educativa podrá ser reconocida por la población de esta zona como un centro de innovación, capacitación y fortalecimiento académico y que además podrá atraer nuevos estudiantes a la institución, logrando así una reducción de deserción escolar.
		TIEMPOS LIBRES	brindar un tiempo de una hora por semana, donde el docente pueda descansar, invertir en su desarrollo personal o simplemente para derrocharlo en la diversión preferida	Gracias a la aplicación de este incentivo los docentes podrán sentirse relajados y con nuevas ideas para poder desempeñar su trabajo. Libres de todo ambiente de estrés, apartado del ruido.
		GENERACIÓN DE NUEVAS IDEAS EMPRENDEDORAS	Premiar ideas innovadoras que refuercen el proceso de enseñanza-aprendizaje, ideas posibles de aplicar en la Unidad Educativa en un corto o largo plazo	El ganador del concurso tendrá la posibilidad de poder llevar a cabo su emprendimiento, de tal manera que se presente el proyecto a medios de comunicación masivo e incluso poner en la portada de un periódico de circulación.
RESPONSABILIDAD	PROGRAMA "CUIDEMOS NUESTRA SALUD"	Este incentivo consiste en brindar un servicio de protección en salud para los docentes: Papanicolau, Revisión previniendo el cáncer de mama, Atención bucal, limpieza general dental	docentes comprometidos con los objetivos de la institución	



**Anexo 2/ Perspectiva Interior de la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B"**

**Anexo 3/ Aulas en la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B"**





**Anexo 4/ Estudiantes de la Unidad Educativa Sergio Mauricio Villegas B"**

**Anexo 5/ Estudiantes de la Unidad Educativa "Sergio Mauricio Villegas B"**

