

LA MOTIVACIÓN DE LOS GERENTES Y SUS EFECTOS EN LA PRAXIS EDUCATIVA

THE MOTIVATION OF MANAGERS AND THEIR EFFECTS ON EDUCATIONAL PRAXIS

Belkis, Arellano¹

RESUMEN

La finalidad de esta investigación es establecer la motivación de los gerentes y sus efectos en la praxis educativa en el Centro de Educación Inicial La Esperanza II, Municipio Antonio José de Sucre del Estado Barinas. La investigación se fundamenta en un modelo cuantitativo, apoyado en una investigación de campo de carácter descriptivo. Con una muestra de 12 docentes. La técnica de recolección de datos seleccionada fue la encuesta, usando como instrumento un cuestionario con tres alternativas de respuesta: (sí), (no) y (poco). Los instrumentos fueron validados a través de la modalidad del juicio de expertos, y la confiabilidad se obtuvo por medio del coeficiente de Alpha de Cronbach. La información recolectada se presenta en una tabla de frecuencias y de allí se analizó cada una de las preguntas. Además se elaboraron gráficos de barras y circulares para complementar el análisis. Luego se determinó las conclusiones, donde se considera que la motivación es un componente esencial en la práctica educativa, permitiendo el desarrollo de actitudes positivas, contribuyendo al desempeño laboral de los docentes. Así mismo, el verdadero gerente es aquel que tiene sentido de pertenencia, es quien tiene gran optimismo para realizar un trabajo en equipo logrando metas propuestas, poseen características que lo hacen emprendedor la cual puede ser innata o se aprenden con el tiempo y la experiencia; el verdadero gerente es quien empieza a auto enseñarse y perfeccionarse en la praxis de las virtudes humanas.

Palabras claves: Funciones del gerente, motivación, teorías de motivación, praxis educativa.

ABSTRACT

The purpose of this research is to establish the motivation of the managers and its effects on the educational praxis at the La Esperanza II Initial Education Center, Antonio José de Sucre Municipality of Barinas State. The research is based on a quantitative model, supported by a descriptive field investigation. With a sample of 12 teachers. The data collection technique selected was the survey, using as a data collecting tool a questionnaire with three response alternatives: (yes), (no) and (little). The instruments were validated through the modality of expert judgment, and the reliability was obtained through the Cronbach Alpha coefficient. The information collected is presented in a frequency table and from there each of

the questions was analyzed. In addition, bar and pie charts were prepared to complement the analysis. Then the conclusions were determined, where motivation is considered an essential component in educational practice, allowing the development of positive attitudes, contributing to the work performance of teachers. Likewise, the true manager is one who has a sense of belonging, is the one who has great optimism to perform a team work achieving proposed goals, the one that has traits that make them entrepreneurs who can be innate or learn with time and experience; The true manager is the one who begins to teach himself and perfects himself in the praxis of human virtues.

Keywords: Manager functions, motivation, motivational theories, educational praxis.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la educación desempeña un objetivo primordial de contribuir en la formación integral del individuo, el cual es concebido como un derecho permanente de todo ciudadano. Es por ello que, para alcanzar el logro de este ideal es necesario que quienes impartan la educación cumplan a cabalidad sus funciones con responsabilidad, entusiasmo, vocación y mística profesional, en el cual el docente viene a ser la garantía al mejoramiento de una educación de calidad, en donde el docente funda el cimiento esencial en el logro de esa finalidad.

Por lo tanto, se hace necesario plantear el presente estudio denominado la motivación de los gerentes y sus efectos en la praxis educativa en el Centro de Educación Inicial La Esperanza II, Municipio Antonio José de Sucre del estado Barinas con la finalidad de mejorar las relaciones comunicacionales entre el gerente y los docentes a través de la motivación. Y por ende se busca dar respuesta a cada una de las interrogantes, con el propósito de contribuir al mejoramiento del desempeño de la función del gerente educativo como herramienta motivadora para el mejoramiento del trabajo de aula. A lo expuesto anteriormente cabe formular las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las funciones del gerente educativo como herramienta motivadora para el mejoramiento del trabajo de aula? ¿Cuáles son las diversas teorías motivacionales que sirven de apoyo al gerente para el mejoramiento del trabajo de aula? ¿Cuál es

el instrumento de evaluación que permita la verificación del director como motivador en el trabajo que realiza el docente de aula? Esta investigación tuvo como objetivo general establecer la motivación de los gerentes y sus efectos en la praxis educativa del CEIE La esperanza II, Municipio Antonio José de Sucre del Estado Barinas.

MARCO TEÓRICO

Teorías de motivación

Coexisten diversas teorías sobre la motivación relacionadas a las causas internas y externas que la genera. La teoría de la pulsión de Hull. Propone que la relación multiplicativa entre la fuerza de hábito y la pulsión determinan el grado de potencial de excitación requerida para producir un comportamiento. Como también está la teoría de la motivación de Tolman, el cual concibe la interacción entre el ser y el medio donde se origina una reciprocidad de todas las fuerzas activas en el medio circundante relacionándose estados interiores con estímulos intrínsecos o extrínsecos.

Asimismo, la teoría del doble factor de Herzberg, trata sobre el estudio profundo de las relaciones entre individuos e instituciones tomando en cuenta dos factores; factores higiénicos y factores motivacionales, llegando a la conclusión de que los factores responsables de la satisfacción profesional están desenlazados y son desiguales de los factores responsables de la insatisfacción profesional. Del mismo modo, la teoría de las motivaciones sociales de McClelland, estudian las necesidades de los grupos, basado en tres aspectos muy relevantes como la motivación al poder; en el que determina la conducta de un individuo para influenciar a otro ser humano o a un grupo de ellos, a través de acciones fuertes poderosas que afecten a los demás.

De tal manera, el problema en estudio se orienta en la teoría de Maslow, quien es uno de los principales exponentes del enfoque humanístico. Considera que es importante estudiar la conducta humana a través de la parte sana del

individuo, así como establecer las diferencias entre la conducta de los animales y el hombre.

Funciones del gerente educativo

Cuando se estudia la gerencia como una doctrina correcta, es imprescindible considerarla como un proceso. Sin embargo, cuando es visualizada como un proceso, suele ser profundizada y puntualizada en procesos de diversas funciones fundamentales. Siendo conveniente, describir y estudiar cada función separadamente.

Al respecto (Castejón 2001:38), manifiesta que: “el gerente deberá cumplir de manera efectiva las funciones inherentes a su cargo las cuales se encuentran enmarcados en las diferentes funciones que son: planeamiento, organización, la dirección y control”. En relación a lo manifestado por el autor se puede enfatizar que, la práctica de un gerente puede (y de hecho lo hace con frecuencia) ejecutar simultáneamente, en forma encadenada, todas o algunas de las cuatro funciones: planeamiento, cuando la gerencia es percibida como un proceso, planeamiento es la primera función que se ejecuta. Sin embargo, cuando los objetivos han sido concluyentes, los medios esenciales para alcanzar estos objetivos son presentados como planes.

Praxis Educativa

La praxis educativa no siempre debe estar ligada única y exclusivamente a un determinado tiempo de formación profesional. La práctica es la atracción principal de la mayor parte de los programas, donde se le proporciona a los participantes una gran cantidad de herramientas necesarias para incrementar la conciencia de los estereotipos, donde el participante aprenda a valorar las diferencias individuales, aumenta su comprensión transcultural y afronta los estereotipos.

Evidentemente la práctica determina en gran medida el desempeño que una persona debe tener en tal actividad educativa, de ahí que permite lograr el

rendimiento eficaz para el logro de una educación de alta calidad, donde se preparan a los trabajadores cada día para que ejecuten trabajos satisfactorios a través de una formación continua donde se observe el mejoramiento del desempeño laboral y atención en cuanto a los servicios que presta a la organización.

METODOLOGÍA

El presente trabajo se fundamenta en un modelo cuantitativo, apoyado en una investigación de campo de carácter descriptivo. Al respecto (Arias 2006:24), define: la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento.

Diseño de la Investigación

Se define el diseño de investigación como el plan o la estrategia global en el contexto del estudio propuesto, que permite orientar desde el punto de vista técnico y guiar todo el proceso investigativo, desde la recolección de los primeros datos hasta el análisis e interpretación de los mismos en función de los objetivos definidos en la presente investigación. Para (Acevedo 2005:238), afirma que: “el diseño de campo permitirá recoger los datos directamente de la realidad empírica.” De lo señalado por el autor se puede resaltar en este diseño que, su valor reside en que le permite cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han conseguido los datos, posibilitando su revisión o modificación.

Población

La población para un estudio es el universo de la investigación, sobre el cual se pretende generalizar los resultados. Está constituido por la característica individual o clasificación por estratos que permita distinguir los sujetos unos de otros. Al respecto (Balestrini 2006:137) afirma que: “la población se entiende como

un conjunto finito e infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes.” Por tal motivo la población objeto de estudio del presente trabajo está conformada por un total de doce (12) docentes que conforman el Centro de Educación Inicial Estatal La Esperanza II, Municipio Antonio José de Sucre del Estado Barinas.

Muestra

Una muestra, en un sentido amplio, no es más que eso, una parte del todo que se llama población o universo y que sirve para representarlo. Al respecto Balestrini (ob. cit.). Expresan que: “la muestra es una parte representativa de una población, cuyas características deben reproducirse en ella, lo más exactamente posible.” En resumen, una muestra es un subconjunto de unidades, una porción total, que representa la conducta de un universo en su conjunto. Por ello, para el presente trabajo la muestra es igual a la población.

Técnica e instrumentos de la recolección de datos

La técnica seleccionada fue la encuesta la cual es definida por Arias (2006:72), como: “una técnica que pretende obtener información que suministre un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo, o en relación a un tema en particular.” Ahora bien, el instrumento seleccionado para la recolección de datos es el cuestionario conformado por doce (12) proposiciones en la escala de Likert; por tal motivo, los indicadores de respuesta del cuestionario se circunscriben a tres opciones de respuesta (sí), (no) y (poco).

Validez

Al respecto, Arias (2006:79) conceptualiza que la validez del cuestionario significa: “que las preguntas o ítems deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación. Es decir, las interrogantes consultarán sólo aquello que se pretende conocer o medir.” De acuerdo a lo descrito por este autor

se puede decir que la validez es el método de investigación utilizado capaz de responder las preguntas formuladas con anterioridad para dar respuesta a una interpretación. Por consiguiente en el presente trabajo, la validez de los instrumentos se determinará por la opinión que proporcionaron los expertos acerca de las preguntas contenidas en el instrumento a utilizar. El panel de validadores estará constituido por dos expertos especialistas en gerencia educativa y un metodólogo.

Confiabilidad

Es uno de los requisitos de toda investigación cuantitativa y se fundamenta en el grado de uniformidad con que los instrumentos de medición cumplen su finalidad. Según Hernández, Fernández-Collado y Baptista, (2007:277) se tiene que “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales.”. De lo expresado se puede decir que, la confiabilidad es la capacidad que tiene el instrumento de registrar los mismos resultados en repetidas ocasiones, con una misma muestra y bajo unas mismas condiciones. En este estudio, para obtener la confiabilidad del instrumento o cuestionario a aplicar a los docentes se utilizó el Coeficiente de Confiabilidad Alpha de Cronbach.

Técnica de análisis de los datos

El propósito del análisis en toda investigación es aplicar un conjunto de estrategias y técnicas que le permitan al investigador obtener el conocimiento que estaba buscando a partir del adecuado tratamiento de los datos recogidos. Una vez aplicados los instrumentos y obtenidos las respuestas se procedió a analizar cualitativamente los mismos de acuerdo al carácter de cada uno. En consecuencia se realizó el vaciado en un tabulador para tal fin, que permitirá derivar las frecuencias y porcentajes correspondientes a las alternativas presentadas. Estos son demostrados a través de cuadros donde reflejan la importancia de los

aspectos emitidos en el planteamiento y fundamentación técnica de la investigación.

CONCLUSIONES

Con relación a las investigaciones realizadas para la culminación del presente estudio se llegaron a las siguientes conclusiones: la gerencia forma parte de un proceso fundamental para el desarrollo de las instituciones, gracias a estos individuos formadores del proceso educativo, que permiten que las instituciones progresen y llenen las expectativas de cada uno de sus integrantes. El verdadero gerente es aquel que tiene sentido de pertenencia, es quien tiene gran optimismo para realizar un trabajo en equipo logrando metas propuestas, poseen características que lo hacen emprendedores la cual puede ser innata o se aprenden con el tiempo y la experiencia; el verdadero gerente es quien empieza a auto enseñarse y perfeccionarse en la praxis de las virtudes humanas.

La motivación es un componente esencial en la práctica educativa, permitiendo el desarrollo de actitudes positivas, que contribuyen al desempeño laboral de los docentes. Sin embargo, cada vez que surgen nuevas teorías los docentes terminan adaptando esa nueva concepción a su práctica profesional, por lo tanto es necesario que cada profesor empiece a distinguir los tipos de docentes que existen ya que esto le permitirá saber en cuál de ellos ha estado o cuál de ellos le conviene adoptar para cumplir con su objetivo primordial que radica en enseñar.

Los profesionales de la docencia deberán cumplir y demostrar con su ejemplo, con los principios generales de conducta que se aplican a todas las personas en su vida pública, a saber: Abnegación, Integridad, Liderazgo, Objetividad, Responsabilidad, Transparencia y Honestidad. El principal deber de los profesionales de la docencia es servir a su país a través de su competencia, acciones y ejemplos.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, R. (2005). Técnicas de la Documentación e Investigación II. Editorial Universidad Nacional Abierta. Caracas Venezuela.
- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 5ta Edición. Editorial Episteme, C. A. Caracas Venezuela.
- Balestrini, M. (2006). Como se Elabora el Proyecto de Investigación. Editorial Consultores Asociados. Caracas Venezuela.
- Castejón Y, (2001). Diseños de Programas y Servicios en Orientación. Universidad del Zulia.
- Hernández, S., R., Fernández C., C. y Baptista P., L. (2007). Metodología de la investigación. (Cuarta edición). Editorial Mc. Graw Hill Interamericana.
- Odremán, M. (1998). Educar para la Vida. Cerinec. Valencia.