

**Programa de orientación centrado en estrategias motivacionales
en el abordaje de la deserción docente***Guidance program focused on motivational strategies in addressing teacher dropout***Nelly Angelica Medina de Davila**<https://orcid.org/0000-0001-5850-6520>

Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

medinelly@gmail.com**Marisol Coromoto Rodríguez Guevara**<https://orcid.org/0000-0003-0732-8669>

Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

macrodriguez4@gmail.com**Asleni Monsalve**<https://orcid.org/0009-0009-1176-8158>

Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

asleni07monsave@gmail.com**Yolanda Josefina Rodríguez de Mavares**<https://orcid.org/0000-0002-7422-9073>

Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

yrodriguezuc888@gmail.com**Resumen**

La deserción docente es una de las más grandes debilidades presentes en un país, es un fenómeno multi-causal, donde intervienen diferentes tipos de factores en el desarrollo de dicha anomalía. Siendo la desmotivación de los docentes una de las principales causas. El objetivo general de esta investigación fue diseñar un programa de orientación basado en estrategias motivacionales dirigido a los docentes para disminuir la deserción de los educadores en la Escuela Básica Ricardo Urriera. Año académico (2020-2021). Basada en la teoría de autorrealización de Maslow, A (1948) y la Teoría de las Expectativas de Hellriegel y Slocum (2004). Se realizó bajo el enfoque cuantitativo, de campo no experimental transaccional, modalidad de proyecto factible, usando un cuestionario de preguntas cerradas con la intención de acopiar la información, la población y muestra fueron de tipo censal y se manejó la técnica de análisis de datos de escala de tipo ordinal. En conclusión, la implementación de un programa de orientación mejoraría el desempeño profesional y motivacional promocionando el desarrollo de las capacidades técnicas, prácticas y pedagógicas.

Palabras clave: Estrategias Motivacionales, Deserción docente, fenómeno multicausal.

Abstract

Teacher attrition is one of the greatest weaknesses present in a country; it is a multi-causal phenomenon, where different types of factors intervene in the development of said abnormality. The lack of motivation of teachers is one of the main causes. The general objective of this research was to design an orientation program based on motivational strategies aimed at teachers to reduce the dropout of educators at the Ricardo Urriera Basic School. Academic year (2020-2021). Based on the theory of self-realization of Maslow, A (1948) and the Theory of Expectations of Hellriegel and Slocum (2004). It was carried out under the quantitative approach, of a non-experimental transactional field, feasible project modality, using a questionnaire of questions closed with the intention of collecting information, the population and sample were census type and the ordinal type scale data analysis technique was used. In conclusion, the implementation of an orientation program would improve professional and motivational performance by promoting the development of technical, practical and pedagogical capabilities.

Keywords: Motivational Strategies, Teacher attrition, multicausal phenomenon.

Recibido: 26/11/2022**Enviado a árbitros:** 26/11/2022**Aprobado:** 14/05/2023

Introducción

Actualmente la deserción docente es un fenómeno multicausal, donde intervienen diferentes tipos de factores causando dicha anomalía. Diferentes estudios realizados coinciden en las principales razones señaladas en la deserción docente, se encuentran; los bajos salarios percibidos por los docentes, el estrés laboral, carga horaria excesiva y poca o nula protección social. Todas estas razones han causado el abandono de las aulas por parte de los educadores tanto del sector público como privado.

En recientes estudios realizado por Berglund (2002), del departamento de trabajo de los Estados Unidos, indica en el año 2018 fue el año con más renunciaciones de maestros en los últimos 17 años (los datos comenzaron a registrarse en el 2001), aproximadamente un millón de trabajadores en educación pública dejaron sus puestos de trabajo en ese año.

De igual manera, en Australia los docentes recién egresados entran al mundo laboral con altas ilusiones, sin embargo, entre el 30% y el 50% abandonan la profesión durante los primeros cinco años, esto según una encuesta realizada por Queensland collage of teachers (2018). Asimismo, otro estudio realizado por Valenzuela, (2019) del centro de Investigación Avanzada en Educación Universitaria de Chile (CIAE), presenta cifras donde el 40% de los docentes abandonan las aulas dentro de los primeros cinco años, incluyendo a los educadores pertenecientes al sector privado. En este mismo estudio el citado autor señaló que el 22% de los profesores quienes habían ingresado al sistema educativo en el año 2000, abandonaron la profesión en el 2002, más aún, en el año 2009 el porcentaje de renunciaciones se había elevado a un 56%.

Del mismo modo, el estudio realizado por Phi Delta Kappa (PDK), (2018) resalta los principales motivos de la deserción docente: descontento con el manejo de la disciplina de su escuela (60%), salario y pocos beneficios (22%), estrés, agotamiento o presión (19%) y, la percepción de no sentirse respetados y valorados (10%).

Ahora bien, en Venezuela, se está viviendo una de las peores crisis políticas del siglo XXI. Acarreando como consecuencia inestabilidad en todos los sectores del país la cual transversaliza todos los escenarios de la vida nacional afectando de forma profunda la educación y a todos los docentes venezolanos. El 25 de septiembre de 2018, Cardozo (2022) declaró en la asamblea nacional sobre la emergencia humanitaria compleja de la educación en Venezuela. ese momento, los diputados advirtieron: “la desalarización y bonificación del trabajo académico y pedagógico acarrea la renuncia y el éxodo de miles de docentes”.

Igualmente la unidad democrática del Sector Educativo (UDSE), en voz de su representante, Figueroa (2018) calculó para el mes de agosto el año escolar (2018-2019) había culminado con 30% de fuga de docentes. Sin embargo, las renunciaciones en el sistema educativo han sido constantes desde el inicio del nuevo año escolar 2019. Un reportaje del diario ABC de España reveló que en Venezuela mientras 60% de los estudiantes desertaron, entre 30% y 40% de los profesores decidieron salir del país dejando las aulas vacías. Hacia finales del año 2018, un 20% de docentes, había dejado las aulas, migrando a otras naciones en busca de una mejor calidad de vida, mientras un 30% se retiró del ejercicio definitivamente.

De modo similar se cita un artículo de el nacional web, de fecha diciembre 11, 2018 donde señala la Coalición Sindical, la Federación Nacional de Maestros y los afiliados al Sindicato de funcionarios Públicos del Ministerio de Educación, entregaron un documento en la oficina de la

Organización de las Naciones Unidas, (ONU) alertando a Michelle Bachelet, comisionada de los Derechos Humanos de la ONU, sobre la crítica situación de la educación en Venezuela. En el texto se denuncia el reiterado desacato de los derechos educativos en el país, el deterioro de los servicios de agua y electricidad, la insalubridad, el incumplimiento del derecho a la educación preferencial, la violación de relaciones laborales del Estado y la falta de impacto de los aportes dados por la Unicef en materia alimenticia. Ante esta situación, surge la falta de motivación en los profesionales de la docencia y su descontento a ejercer la práctica docente.

Ante este panorama, a propósito de la conmemoración del día del Maestro en Venezuela, el profesor e investigador ucabista Calatrava, (2020) quien dijo, para poder preservar el bien de la democracia y la república, este debe ser el año en el que los venezolanos trabajen para superar la crisis del sector educativo. Este 15 de enero se conmemoró un nuevo día del Maestro en Venezuela, fecha en medio de una severa crisis del sistema de enseñanza, resaltada por la deserción de docentes y estudiantes y la emergencia humanitaria metida de lleno en las aulas de clase.

Recientemente en el año 2020, el profesor Calatrava, licenciado en educación y director encargado de la Escuela de Educación de la Universidad Católica Andrés Bello, (UCAB), consciente de esta realidad asegura, ante el panorama actual, los docentes no tienen razones para festejar; sin embargo, señala la conmemoración debe servir como alerta sobre la dura realidad del sector y seguir haciendo esfuerzos por mejorar la profesión docente y la educación en general.

Continúa Calatrava (2020), señalando, si se realiza un balance de lo ocurrido en el año 2019 en la educación venezolana, se podría plantear la siguiente consulta a los docentes ¿hay motivos para celebrar? La respuesta seguramente sería no hay motivos, pero si conmemorar. Actualmente hay un ausentismo escolar muy severo; las aulas de clase del nivel obligatorio, sobre

todo de educación media, permanecen vacías. No hay profesores y, según una estimación realizada, arrojó 56500 docentes, de los 565 mil reflejados en el último reporte de docentes activos del Ministerio de Educación, han migrado durante el pasado año 2019, es decir casi 10% del total de profesores se han perdido.

Explica el autor citado anteriormente, los posibles factores determinantes en este balance, además de la migración fuera del país, también la migración de oficio; es decir, hay personas de profesión docente, decidieron dejar de dar clases y trabajar como vigilantes, taxistas o se dedicaron a dictar clases particulares. En resumen, no hay estudiantes, no hay profesores y los reportes del sistema de evaluación de conocimientos en línea (SECEL) puestos en marcha desde la escuela, indican la mala calidad en la educación, los promedios registran 9,05 puntos sobre 20 de rendimiento estudiantil en las materias de matemática, lengua, ciencias naturales y ciencias sociales.

Atendiendo la problemática ya descrita, en Venezuela se debería tomar en consideración lo establecido en la Declaración de Incheon (2015), en cuanto a:

Asegurar a los docentes y educadores tengan las competencias necesarias, sean contratados y remunerados de formas adecuada, reciban una buena formación, estén profesionalmente calificados, se encuentren motivados, estén repartidos de manera equitativa y eficaz en todo el sistema educativo y reciban apoyo dentro de sistemas dotados de recursos, eficaces y bien administrados.(p.72)

Objetivo General

Proponer un programa de orientación basado en estrategias motivacionales dirigido a los docentes para disminuir la deserción de los educadores en la Escuela Básica Ricardo Urriera. Año académico (2021-2022)

Referentes teóricos

Teoría de la autorrealización. Maslow (1948)

La teoría de la Autorrealización de Maslow (1948) da valor al ser humano y cuyas necesidades crecen y cambian a lo largo de toda su vida. En la medida en que el hombre o la mujer satisfacen sus necesidades básicas o primarias, otras más elevadas secundarias van ocupando el predominio de su conducta y se vuelven imprescindibles en su mundo. Dentro de estas últimas, las necesidades de autorrealización son fundamentales para el desarrollo de los talentos y creatividad de la persona. Las necesidades de autorrealización son conocidas como necesidades de auto superación o auto actualización. Estas últimas son más difíciles de describir en virtud de ser diferentes y únicas, y varían además de un individuo a otro.

Este autor, señala la autorrealización como un ideal que todo ser humano debería llegar a tener, pues implica aprovechar las oportunidades de desarrollar el talento y potencial al máximo. Es el estado de expresión genuina de ideas y conocimientos, mientras se crece y se desarrolla la personalidad. La autorrealización nos permite estar en condiciones de obtener logros personales, y diferenciarnos de manera positiva del resto.

Los seres humanos quienes logran la autorrealización óptima, son considerados por Maslow (1948), como seres íntegros y considera los siguientes pasos a la autorrealización:

1. La autorrealización empieza con ser consciente de la vivencia, vivirla y sentirla plenamente sin la timidez de un adolescente.
2. Elegir el crecimiento en lugar del miedo en cada circunstancia. La autorrealización es un proceso continuo.
3. Actualizar el “sí mismo” de cada uno escuchando las voces de adentro y dejando atrás las voces externas del entorno internalizadas. Actualizarse aporta al desarrollo de las potencialidades y talentos.
4. Ser sincero, mirando dentro de uno mismo en busca de respuestas y asumiendo la responsabilidad oculta.
5. Ser conscientes de las experiencias cumbre acontecidas en nuestras vidas los cuales son momentos transitorios de autorrealización. Se trata de momentos de gozo, éxtasis incomparables con otros eventos. Aprenda a reconocer esos momentos.
6. Descubrir quién es uno, es “abrirse hacia uno mismo” significa desenmascarar la psicopatología. Identificando las defensas, y luego encontrar el valor si fuera necesario de renunciar a ellas. Estar dispuesto a ello puede significar crear mejores condiciones de solucionar los problemas.

Maslow explica mediante una pirámide, las necesidades las cuales están distribuidas dependiendo de la importancia e influencia en el comportamiento humano y las clasifica en primarias y secundarias. En la base están las necesidades fisiológicas o primarias tales como alimentarse, dormir, abrigarse y las necesidades biológicas. En el segundo nivel está la necesidad

de seguridad, en el tercer nivel las sociales entre ellas tenemos la asociación, la participación y la aceptación. En el cuarto nivel la necesidad de autoestima y en el quinto nivel la necesidad de autorrealización.



Características de las necesidades humanas según Maslow

Necesidades Fisiológicas

- Son de origen biológico.
- Están orientadas hacia la supervivencia del hombre.
- Necesidades básicas: respirar, beber agua, dormir, comer, sexo, refugio.

Necesidades de Seguridad

- Surgen cuando las necesidades fisiológicas están satisfechas.
- El orden, la estabilidad y la protección.
- Dentro de estas necesidades se encuentran: seguridad física, empleo, ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal

Necesidades Sociales

- Surgen cuando las necesidades de seguridad y de bienestar fisiológico están medianamente satisfechas.
- La pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y están orientadas a superar los sentimientos de soledad y alienación.
- Estas necesidades se presentan cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o simplemente asistir a un club social.

Necesidades de Estima

- Cuando las tres primeras clases de necesidades están medianamente satisfechas, surgen las necesidades de estima orientadas hacia la autoestima.
- Reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás.
- La necesidad de las personas de sentirse seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad.

Necesidades de Autorrealización

- Son las más elevadas y se hallan en la cima de la jerarquía.
- Maslow describe la necesidad de una persona como ser y hacer, la persona "nació para hacer", es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica. Ahora bien, esta teoría expresa las necesidades fisiológica, seguridad, social, estima y autorrealización del ser humano las cuales son primordiales hacia un buen desenvolvimiento en el día a día, sin embargo, cuando un individuo es excluido de un grupo

social la satisfacción de dichas necesidades se ven afectadas y por ende la calidad de vida de esa persona. Por lo tanto, la inclusión debe fomentarse hacia el crecimiento integral de individuo.

Teoría de las Expectativas Hellriegel y Slocum (2004)

Esta teoría es de gran aceptación por la manera como explica la motivación y asegura la fuerza de una inclinación a actuar de una forma específica, dependiendo de la fuerza de una expectativa, al acto le continuará algún resultado, resultando atractivo al individuo. En tal sentido, Hellriegel y Slocum (2004):

Cuestionan qué es lo que se requiere dentro de una organización para motivar; al descifrar esto, se dirige en primer lugar a satisfacer las necesidades humanas básicas, diseñar puestos que motiven a la gente, intensificar la creencia de que se pueden alcanzar los premios deseados, y tratar a la gente de forma equitativa. La motivación representa las fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia las metas. (p. 117)

En efecto, las circunstancias de los docentes repercuten negativamente en la productividad, entonces una de las tareas fundamentales de los gerentes, radica en canalizar de manera efectiva la motivación del empleado hacia el logro de las metas de la organización. En consecuencia, la motivación de los trabajadores es uno de los factores internos fundamentales requiere una mayor atención a alcanzar el éxito laboral y, de ella depende en gran medida el comportamiento del personal y desarrollo profesional de los individuos, influyendo en la consecución de los objetivos y generando a su vez un mejor rendimiento de la misma. La motivación en la organización debe

ser tomada en cuenta por los directivos; resulta indispensable conocer las necesidades de los empleados, creando un clima organizacional adecuado con un buen sistema de recompensas estimulando al logro de las metas institucionales. A continuación se mencionaran otros aspectos teóricos, como el desempeño laboral y la satisfacción laboral.

Desempeño laboral

En las organizaciones, las personas constituyen la parte más importante de la misma, quienes desarrollan sus talentos, habilidades y condiciones propiciando un ambiente de trabajo en el cual sus miembros manifiestan deseos de trabajar y contribuir de manera efectiva al cumplimiento de los objetivos, estos se alcanzarán en base al desempeño laboral de cada individuo dentro de la organización.

De ahí pues, el desempeño laboral puede definirse como un trabajador ejerce sus funciones y realiza sus actividades hacia el logro de los objetivos propuestos dentro de una estructura. El desempeño de un empleado y su nivel de satisfacción será elevado en la medida de sus valores individuales se ajusten con la organización.

Así mismo, en las organizaciones existen personas quienes desempeñan las funciones de sus cargos con responsabilidad y trabajan de manera comprometida alcanzando buenos resultados; sin embargo, están otras personas cuyas actitudes reflejan desanimo, falta de compromiso, con la tendencia a no cumplir con sus responsabilidades. Por esta razón, la conducta del individuo estará orientada hacia la acción de ejercer con calidad su trabajo, siempre y cuando existan factores organizacionales o gerenciales orientados hacia la mejora tanto de la empresa tanto del individuo mismo.

Arias (1999), define el alto desempeño:

La convicción y las acciones tendientes a lograr la misión de las organizaciones superando las normas y los estándares fijados, así como las expectativas de los asociados, dentro de los valores establecidos, sin desperdicios y con la máxima repercusión positiva para la calidad de las personas, los grupos y la sociedad en general". (p. 132).

Recorrido metodológico

En el presente aparte, se menciona, entre otros, el tipo de diseño de investigación, la población, muestra y las técnicas e instrumentos empleados.

Naturaleza de la Investigación

La presente investigación se realizó bajo la perspectiva cuantitativa. De acuerdo a Hernández Sampieri, Fernández y Baptista, (2010) ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente otorgando control sobre los fenómenos y un punto de vista de conteo y magnitudes de éstos. Asimismo, brinda la gran posibilidad de réplica y un paradigma sobre puntos específicos de tales fenómenos, además facilita la comparación entre estudios similares.

Tipo y Diseño de Investigación

La presente investigación se ubica en el tipo de investigación proyectivo o tecnicista, en la modalidad denominada Proyecto Factible con apoyo en una investigación diagnóstica de carácter descriptiva, con diseño de campo no experimental transeccional.

Al respecto, Tamayo y Tamayo (1999) lo define: “un conjunto de recursos y etapas planteadas para solucionar problemas específicos y/o requerimientos o necesidades sociales y debe estar apoyada en una investigación de tipo documental o de campo” (p. 221). El estudio comprendió las siguientes fases o etapas: una fase diagnóstica, una revisión y sustentación bibliográfica, metodología y recursos necesarios en su ejecución, análisis y conclusiones sobre la viabilidad y realización del programa.

Por la naturaleza del problema de estudio, el diseño abordado se ubica dentro de las tipologías expuesta por Hernández et al., (2010), entre los denominados diseños no experimentales, definido: “...para establecer patrones de comportamiento y probar teorías no se construye ninguna situación, sino que se observan las situaciones ya existentes no provocados intencionalmente por el autor...” (p. 4). Así mismo, por sus características se pueden catalogar la investigación de tipo descriptiva con diseño no experimental transeccional.

Población

De acuerdo a Arias (2016), se habla de población, cuando se tiene un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Delimitada por el problema y por los objetivos del estudio, y la muestra cuando se extrae de esta población un conjunto finito y representativo generaliza los resultados obtenidos. La población objeto de estudio de esta investigación estuvo conformada por veinte (20) docentes activos en la Escuela Básica Ricardo Urriera. Año escolar (2020-2021),

Muestra

De la población antes mencionada se escogió el total de la misma por ser una población finita, constituida por 20 docentes definida como una muestra censal. Según Hernández et al. (2010), expresa “si la población es menor a 50 individuos, la población es igual a la muestra” (p.69).

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Según Arias (2016), “(...) se entiende por técnica el conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos (...)” (p. 32), en otras palabras, es la manera y proceso metodológico mediante el cual se van a obtener los datos y los instrumentos son los medios materiales, a través de estos se hace posible la obtención y archivo de la información requerida para la investigación.

De los antes expuesto, se consiguieron los datos empleando la técnica de la encuesta definida por Arias, (2016):

Es un estudio observacional en el que el investigador busca recaudar datos por medio de un cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni controlar el proceso que está en observación (como sí lo hace en un experimento). Los datos se obtienen realizando un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, integrada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos. El investigador debe seleccionar las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación. (p. 32).

El instrumento utilizado fue un cuestionario de respuestas cerradas construido a partir de las preguntas de investigación en un proceso dialéctico.

Validez y Confiabilidad

La validez del instrumento es uno de los estadísticos de uso frecuente cuando se trata de construir un instrumento de medición; esta medida estadística se refiere fundamentalmente a si los resultados de la recolección de los datos están sirviendo realmente a los propósitos para los cuales fueron elaborados, entonces se dice que tales resultados tienen validez.

En consecuencia, existe una estrecha relación entre los aspectos metodológicos, entre los objetivos seleccionados, las variables planteadas, las dimensiones y los indicadores, los cuales tienen su correlato en los ítems diseñados en el instrumento; este encadenamiento da la posibilidad de tener una validez de contenido coherente del instrumento y sea apropiado realmente.

Por lo tanto, la validez de contenido es la representatividad específica de la naturaleza del objeto de estudio y su configuración de objetivos; el problema teórico planteado está conformado por ciertas propiedades, consistiendo en las posibilidades de concretar en realidades empíricas expresadas a través del instrumento a partir de los reactivos; en efecto Kerlinger (1999) afirma “la validez de contenido es básicamente de juicio, y para comprobarla debe someterse el proceso a una indagación deductiva de lo general (red hipotética) hasta la conformación del instrumento de medición” (p.32).

Si se toma el ejemplo la validez interna de la variable independiente, ésta será su estructura de funcionamiento y su sucesión de constructos medibles.

Todo estudio de investigación debe poseer un grado de confianza en los resultados obtenidos, que respalden y den base suficiente al análisis realizado; además, Arias (2016) expresa: “la fiabilidad no se refiere directamente a los datos, sino a las técnicas de instrumentos de medida y observación, es decir, al grado en que las respuestas son independientes de las circunstancias accidentales de la investigación” (p. 24). En otras palabras, se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento, al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados.

El índice de la confiabilidad del instrumento se utilizó el método Alfa de Cronbach el cual es un índice de consistencia interna, toma valores entre 0 y 1 y sirve para comprobar si el instrumento evaluado recopila información defectuosa y, por tanto, llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable con mediciones estables y consistentes. El Alfa es un coeficiente de correlación al cuadrado a grandes rasgos, mide la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre todos los ítems, y si efectivamente, se parecen. A continuación, se describe la ecuación a utilizar

Dónde:

K = N° de ítem

Si = Varianza de los ítems

St = Varianza total

$$\sigma = \frac{N}{n-1} \left[1 - \left(\frac{\sum St}{St} \right) \right]$$

Tabla N° 1.

Nivel de Decisión

+ 1	Perfecta
0,81 – 0,99	Muy Alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Moderada
0,21 – 0,40	Baja
- 1	Nula

Su interpretación será que, cuanto más se acerque el índice al extremo mejor es la fiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0,80. La confiabilidad resultante fue de 0,90, muy alta y confiable.

Técnicas de Análisis de Datos

Cada uno de los datos obtenidos por medio del instrumento de medición describe las características básicas de un conjunto de observaciones empleando un instrumento tipo cuestionario con escalamiento tipo Likert. Después de completar el cuestionario, cada elemento se puede analizar por separado. Se considera una escala de tipo ordinal, ya los sujetos no pueden percibir las respuestas equidistantes.

Análisis de los resultados

El proceso se llevó a cabo mediante una tabulación estadística, la cual consistió en el ordenamiento de los instrumentos y la elaboración de la matriz donde se registró la información obtenida. Igualmente, cada uno de los ítems fue interpretado estableciendo una relación entre la información suministrada por los sujetos y las bases teóricas tomadas en cuenta en esta investigación con la intención de darle mayor confiabilidad y credibilidad al estudio realizado. Atendiendo lo expuesto anteriormente, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento a la muestra en estudio.

Dimensión: Estrategias

Indicador: Plan de acción

Tabla N° 2.

Indicador: Plan de acción.

Indicador	Ítem	Preguntas que dan respuesta al indicador
Plan de acción	1	Cree usted: Podría implementar un plan de estrategias motivacionales destinadas a disminuir la deserción docente.
	2	Promueve dentro de su plantel la implementación de estrategias motivacionales con el fin de disminuir la deserción docente.

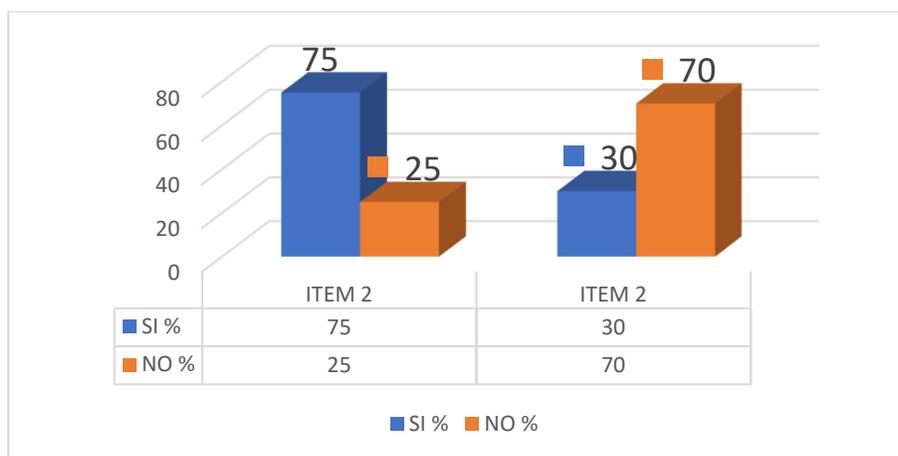
Cuadro N° 1.

Dimensión: Estrategias.

	Si		No	
	f	%	f	%
Ítem 1	15	75	5	25
Ítem 2	6	30	14	70

Gráfico N° 1.

Dimensión: Estrategias.



El ítem 1 de la gráfica se observa un 75% de los encuestado considera la necesidad de implementar un plan de estrategias motivacionales, donde se infiere de acuerdo Maslow (1948) la búsqueda de conocimiento y acciones sobre factores: seguridad física, empleo, ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal, pueden incidir en la motivación -

desmotivación de los docentes. En el ítem 2, el 70 % no promueve estrategias motivacionales con el fin de disminuir la deserción docente.

Dimensión: Motivación laboral

Tabla N° 3.

Indicador: Motivación Laboral.

Indicador	Ítem	Preguntas que dan respuesta al indicador
Motivación laboral	3	Debería existir mayor motivación laboral en el personal docente.
	4	La motivación personal es de gran importancia en el desempeño docente.

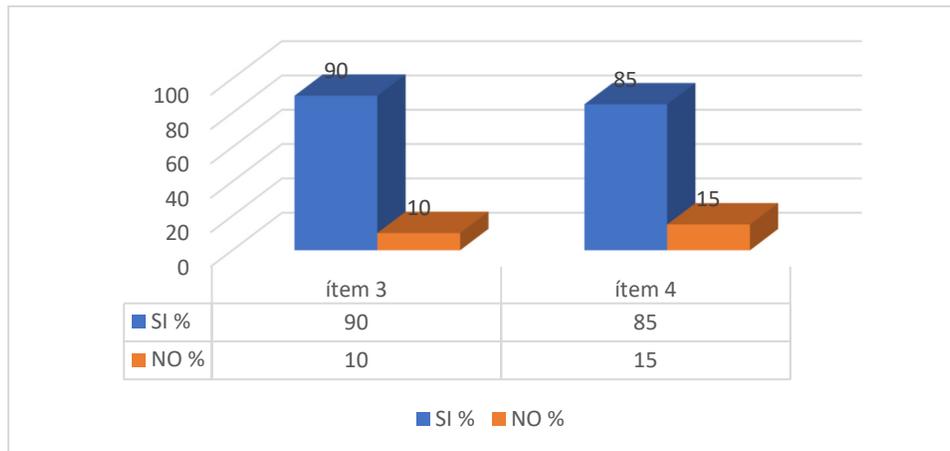
Cuadro N° 2.

Dimensión: Motivación laboral.

	Si		No	
	f	%	f	%
Ítem 3	18	90	2	10
Ítem 4	17	85	3	15

Gráfico N° 2.

Dimensión: Motivación laboral



En la gráfica, en el ítem 3, se puede leer: 90% de los participantes en el estudio considera debería existir mayor motivación laboral en el personal docente, considerando la necesidad de los docentes a desempeñar un papel activo en las acciones, emprendimiento y resultados. En el ítem

4, el 85% plantea, la motivación personal es de gran importancia en el mejor desempeño docente en cuanto a: logro, poder y afiliación.

Dimensión: Trabajo docente.

Tabla N° 4.

Indicador: Aprendizaje personal.

Indicador	Ítem	Preguntas que dan respuesta al indicador
Aprendizaje personal	5	El trabajo docente forma parte de la capacitación y formación del mismo.
	6	El trabajo docente influye en el aprendizaje personal de cada docente.

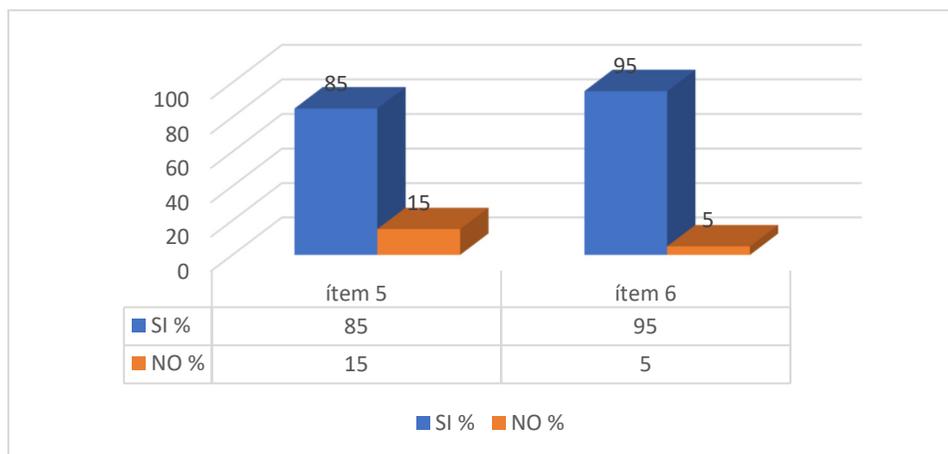
Cuadro N° 3.

Dimensión: Trabajo docente.

	Si		No	
	f	%	f	%
Ítem 5	17	85	3	15
Ítem 6	19	95	1	5

Gráfico N° 3.

Dimensión: Trabajo docente.



En la gráfica, en el ítem 5, se aprecia el 85% de los participantes en el estudio considera importante la capacitación y formación permitiendo una mejor motivación laboral y forma parte de las estrategias motivacionales. El ítem 6, el 95% de los docentes consideran el trabajo docente es una fuente de aprendizaje personal, el aula de clases, las relaciones laborales, filiación, las relaciones institucionales se constituyen en laboratorios humanos mejorando el desempeño laboral y personal.

Dimensión: Deserción.

Tabla N° 5.

Indicador: Deserción educativa.

Indicador	Ítem	Preguntas que dan respuesta al indicador
Deserción educativa	11	Usted desertaría de sus funciones académicas.
	12	Usted desertaría de su ámbito educativo.

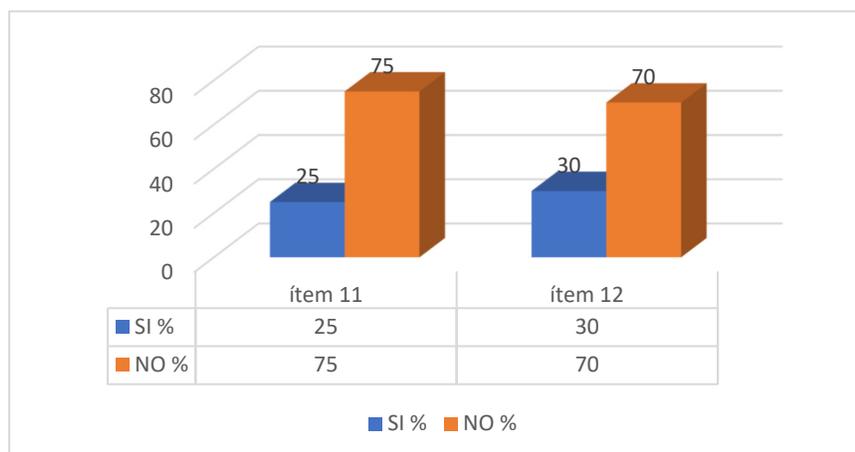
Cuadro N° 4.

Dimensión: Deserción.

	Si		No	
	f	%	f	%
Ítem 11	5	25	15	75
Ítem 12	6	30	14	70

Gráfico N° 4.

Dimensión: Deserción.



En la gráfica, en el ítem 11, se puede observar el 25 % de los participantes en el estudio considera desertar de sus funciones académicas y 75% no, existen diversas causas desertar de las funciones académicas, reposos médicos, faltas esporádicas, no asistencia a reuniones, apatía por la planificación escolar. Contribuyendo a la desmejora de la calidad educativa.

En el ítem 12, el 30% los entrevistados considera la posibilidad de desertar del ámbito educativo, coincidiendo con diferentes estudios, Diagnóstico Educativo de Venezuela (2021), Federación Venezolana de Maestros (2018,2022) han documentado esta situación.

Dimensión: Programas de capacitación.

Tabla N° 6.

Indicador: Satisfacción docente.

Indicador	Ítem	Preguntas que dan respuesta al indicador
Satisfacción docente	15	La satisfacción docente afecta el desempeño del mismo.
	16	La satisfacción docente influye en el desarrollo de las funciones académicas del mismo.
	17	Los programas de capacitación en los docentes son de gran importancia como método de motivación
	18	Los programas de capacitación en los docentes incrementan el grado de satisfacción laboral.

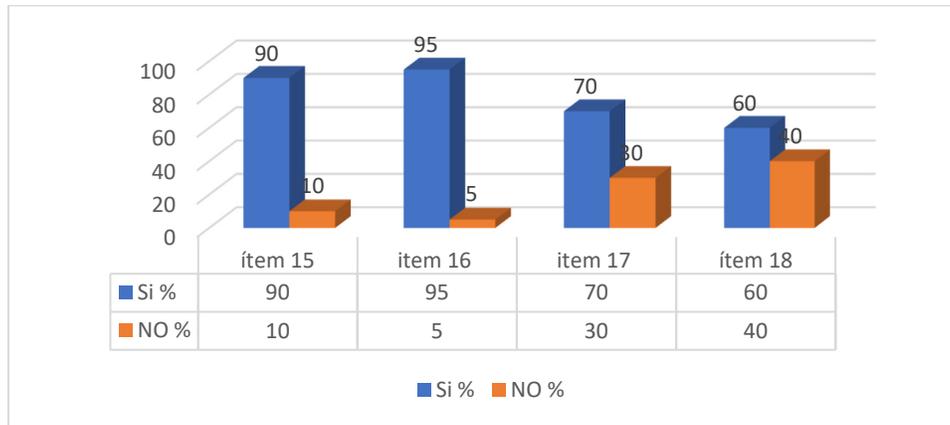
Cuadro N° 5.

Dimensión: Programas de capacitación.

	Si		No	
	f	%	f	%
Ítem 15	18	90	2	10
Ítem 16	19	95	1	5
Ítem 17	14	70	6	30
Ítem 18	12	60	8	40

Gráfico N° 5.

Dimensión: Programas de capacitación.



En la gráfica, en el ítem 15, se puede leer lo siguiente el 90 % de los participantes en el estudio considera: la satisfacción docente afecta el desempeño laboral. Se necesita proveer al docente de reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la organización, la carencia de todos estos elementos afecta el desempeño laboral.

En la misma gráfica, en el ítem 16, el 95% de los participantes en el estudio considera; la satisfacción docente influye en el desarrollo de las funciones académicas; la disposición psicológica del docente hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos, influyen en la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación.

En el ítem 17, el 70% de los participantes en el estudio considera los programas de capacitación en los docentes son de gran importancia motivacional, Se sabe la influencia de ciertos componentes físicos y sociales sobre el comportamiento humano, el desempeño a través de

programas de capacitación determina su rendimiento, su productividad, su satisfacción, entre otros aspectos.

En la gráfica, en el ítem 18, el 60 % de los participantes en el estudio considera la capacitación laboral positiva permitiendo realizar las tareas con mayor eficacia, calidad y productividad. Los docentes participantes en esta investigación señalaron las condiciones propias de la labor docente en Venezuela vienen marcadas por factores entre ellos: Los bajos salarios, el estado físico de las escuelas, la carencia de recursos institucionales, la doble jornada laboral para compensar los magros ingresos, las deficiencias nutricionales de los estudiantes entre otras.

¿A pesar de todas estas debilidades es posible implementar acciones pertinentes a disminuir la deserción de los educadores? con el objetivo de elaborar programas de motivación e incentivo, se consulta a los docentes sujetos de interés sobre la posibilidad de implementar condiciones necesarias, propiciando el cambio y la mejora de la función docente.

En cuanto a la ejecución de programas motivacionales se evidencia la necesidad en las variables e indicadores consultados de promocionar y promover la capacitación a los docentes en cuanto a conocimientos, técnicos, prácticas, pedagógicas y académicas.

En cuanto a la satisfacción docente se debe fortalecer y apoyar al personal brindando oportunidades de desarrollo profesional continuo a lo largo de su ejercicio profesional. Estas oportunidades deben ser lo más accesibles posible. Dentro de esta estructura juegan un rol fundamental organizaciones regionales y las universidades en el desarrollo adecuado de las oportunidades de desarrollo profesional. En efecto, los encuestados consideran el incentivo y la motivación parten de la idea de centrar la gestión sobre las personas, tratando de estimular

adecuadamente sus actitudes positivas hacia los fines de la organización. La motivación laboral contribuye a generar un buen ambiente y clima laboral, fomentando la participación, el compañerismo y una cultura organizacional armónica contribuyendo a adquirir los objetivos globales.

Por tanto, los encuestados consideran los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas asumidas por el individuo en su trabajo.

Conclusiones

La propuesta se basó en la creación de un programa de orientación basado en estrategias motivacionales, el objetivo general fue disminuir la deserción de los educadores a través de diversas actividades, pensando en las carencias de cada docente, ocasionando la desmotivación y posterior deserción de los mismos. En la actualidad existe un alto índice de deserción docente debido a los múltiples factores existentes y con la implementación de un programa de orientación basado en estrategias motivacionales se logró disminuir la deserción docente en la Escuela Básica Ricardo Urriera. Es vital conocer ciertos conceptos utilizados en la metodología de esta investigación, así la palabra deserción es un término vinculado al verbo desertar: abandonar, dejar, alejarse.

En el plano educativo, se utiliza el término deserción para explicar el abandono de los docentes a sus puestos de trabajos por diferentes factores. En las Investigaciones realizadas por Jarabo, (2016) se identifican las posibles variables intervinientes en la vida laboral y calidad de

vida en el ámbito de empresas y servicio, y particularmente de servicios educativos y sanitarios. Los estudios sobre el tema muestran la importancia de estas variables en el ámbito laboral y calidad de vida del trabajador, en especial la satisfacción laboral. Existen diferentes razones que causan la deserción docente entre ellas se mencionan las siguientes: descontento con el manejo de la disciplina de su escuela (60%), salario y pocos beneficios (22%), migración a otros países (20%), estrés, agotamiento o presión (19%), y la percepción de no sentirse respetados y valorados (10%).

Ante esta realidad es de gran utilidad la implementación de un programa de estrategias motivacionales dirigido a los docentes de educación básica con la intención de disminuir la deserción de los educadores. Estas estrategias motivacionales tienen la finalidad de brindar un gran apoyo en el ámbito educativo, sugiriendo diversos ejercicios o estrategias en algún momento de la jornada diaria.

PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

PROGRAMA DE ORIENTACIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES DIRIGIDO A LOS DOCENTES PARA DISMINUIR LA DESERCIÓN DE LOS EDUCADORES

Presentación

Luego de los resultados derivados de la investigación preliminar y presentados en el estudio, a continuación se muestra la propuesta, producto de dicha investigación, el cual consiste en un programa de orientación basado en estrategias motivacionales dirigido a los docentes con la intención de disminuir la deserción de los educadores de la Escuela Básica Ricardo Urriera, Año escolar (2021-2022), del Municipio Valencia Estado Carabobo. Es un hecho ya admitido, apoyado

por investigaciones sobre los efectos de estrategias y las respuestas adecuadas a las distintas necesidades presentadas en los educadores de dicho plantel educativo.

La propuesta se basa en la creación de un programa de orientación basado en estrategias motivacionales, cuyo objetivo principal fue disminuir la deserción de los educadores a través de diversas actividades, pensado en las diferentes necesidades manifestadas por cada docente ocasionando la desmotivación y posterior deserción de los mismos. En la actualidad existe un alto índice de deserción docente debido a los múltiples factores existentes.

Es vital conocer ciertos conceptos con la finalidad de aclarar la metodología utilizada en dicha investigación, así la palabra deserción es un término vinculado al verbo desertar: abandonar, dejar, alejarse. En el plano educativo, se utiliza el término para hablar de los docentes quienes abandonan sus puestos de trabajos por diferentes factores conllevando al desarrollo de dicha anomalía.

En las Investigaciones realizadas por Jarabo, plantea cómo identificar las posibles variables que afectarían la vida laboral y calidad de vida en el ámbito de empresas y servicio, y particularmente de servicios educativos y sanitarios. Consideró muy especialmente la satisfacción laboral como una de las más significativas.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Brindar a los docentes de la Escuela Básica Ricardo Urriera estrategias didácticas motivacionales tendientes a disminuir el índice de deserción profesional existente en la Escuela Básica Ricardo Urriera.

Objetivos Específicos

Facilitar a los docentes de la Escuela Básica Ricardo Urriera un programa de orientación basado en diversas estrategias motivacionales.

Capacitar a los docentes de la Escuela Básica Ricardo Urriera de estrategias pedagógicas motivacionales

Generar entusiasmo en los docentes a través de estrategias motivacionales.

Manejar la ansiedad a través las reacciones emocionales.

Justificación de la Propuesta

La realización de esta propuesta tiene un carácter relevante porque, además de buscar la solución a la problemática, plantea alternativas y estrategias pedagógicas adecuadas y motivacionales viables. De esta manera, la presente investigación evidencia la insuficiencia de docentes que facilita la práctica sea inadecuada, sin la pedagogía correcta. Asimismo de un conocimiento exiguo, perjudicando la formación intelectual de los estudiantes, es decir, el país en estos momentos carece de educadores con años de experiencia y sin estudiantes en formación quienes se convertirán en la generación educativa de relevo.

Del mismo modo, esta investigación es importante y procura dar respuesta a un problema presentado generando una gestión dinámica e inclusiva de cambio en el docente en ejercicio, complementando los conocimientos adquiridos en los estudios precedentes.

Es importante destacar, la deserción docente es una de las más grandes debilidades de un país.

Fundamentación Teórica de la Propuesta

Teoría de la autorrealización Maslow, A. (1948)

Abraham Maslow fue un famoso psicólogo estadounidense y humanista estudioso de la motivación humana y cómo esta dependía o se componía de unas necesidades básicas.

La teoría de la Autorrealización de Maslow, A (1948) quien estudió el comportamiento y desarrollo del ser humano cuyas necesidades crecen y cambian a lo largo de toda su vida. En la medida que el hombre o mujer satisfacen sus necesidades básicas o primarias, otras más elevadas como las secundarias ocupan el predominio de su conducta y se vuelven imprescindibles en su mundo. Dentro de estas últimas las necesidades de autorrealización son fundamentales en el desarrollo de los talentos y creatividad de la persona. Las necesidades de autorrealización son conocidas como necesidades de auto superación o auto actualización. Estas son más difíciles de describir como son distintas y únicas, y varían además de un individuo a otro.

Por tanto, se necesita tener educadores con un gran índice motivación hacia el logro de un mejor desempeño y desarrollo docente en el ámbito educativo.

Teoría de las Expectativas Hellriegel y otros (2004)

Esta teoría es de gran aceptación, explica la motivación y asegura que la fuerza de una inclinación a actuar de una forma específica, depende de la fuerza de una expectativa, al resultado obtenido.

En tal sentido, Hellriegel y otros (2004):

Cuestionan qué es lo que se requiere dentro de una organización para motivar; al descifrar esto, se dirige en primer lugar a satisfacer las necesidades humanas básicas, diseñar puestos que motiven a la gente, intensificar la creencia de que se pueden alcanzar los premios deseados, y tratar a la gente de forma equitativa. La motivación representa las fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia las metas. (p. 117).

Partes de la propuesta

La propuesta, basada en estrategias motivacionales permitan disminuir la deserción docente, está diseñada para trabajar de forma individual, en pareja y grupal. Está conformada por actividades y estrategias dirigidas a fortalecer la motivación docente.

Destinatarios

Esta propuesta metodológica basada en estrategias motivacionales, está destinada al personal docente de educación básica de la Escuela Básica Ricardo Urriera

Síntesis de la aplicación

Se aplican ocho (08) actividades divididas en:

- dos ejercicios de conocimiento o interacción personal entre los docentes,
- dos de esfuerzo, motivación y trabajo en equipo,
- dos de crecimiento o formación personal y

- dos de relajación, con el fin de conocer y evidenciar las inquietudes y desmotivaciones del personal docente

Factibilidad de la Propuesta

Factibilidad técnica

Desde el punto de vista técnico, la Escuela Básica Ricardo Urriera cuenta con la estructura adecuada para la realización de charlas y talleres presenciales permitiendo llevar a cabo la capacitación de los docentes sobre las estrategias pedagógicas contentivas en el programa de orientación y fortalecer la motivación docente y lograr disminuir la deserción del mismo. Asimismo, no se requiere de equipos de alta tecnología, sólo video beam, laptop y material didáctico: lápices, colores y hojas de papel bond. El requisito fundamental es generar entusiasmo en los docentes hacia la implementación de estrategias motivacionales con la intención de disminuir el índice de deserción existente en la escuela y manejar la ansiedad y el estrés de los docentes y todo el personal a través de los sentimientos y emociones. La voluntad de los docentes en participar en las sesiones es esencial.

Factibilidad económica

La propuesta planteada es completamente factible desde el punto de vista económico como se puede detallar en la Tabla N° 7, en la misma se observan los gastos de implementación de la propuesta son bajos. Es importante detallar la inversión es relativamente baja, pero al mismo tiempo es una inversión valiosa y plenamente justificada al ser apoyada por la directiva de la escuela y al evaluar los resultados a futuro se podrá medir los niveles de deserción en dicha escuela

comparándolos con los actuales, además, es un referente y un aval a ser divulgada y empleada por otras escuelas.

Tabla N° 7.

Materiales e insumos a utilizar.

Materiales e insumos	Costos (\$)
Diseño e impresión de la propuesta	10
Papel bond	5
Cartelera informativa	10
Material de apoyo (tríptico)	15
Refrigerio	10
Video beam	De la institución
Laptop	La autora
Total	50

Fuente: Monsalve, A. (2022)

Factibilidad social

La implementación de las estrategias y aplicación por parte de los docente, son socialmente factible al desarrollo y capacitación de los docentes mejora su praxis docente y esto a la vez se ve reflejado en mejoras a los estudiantes y por ende a la sociedad tan golpeada moral, económica y educacionalmente, mientras mejor preparados se encuentren los docentes, mayor son las probabilidades de romper y cambiar los enfoques y lograr avances en la calidad de la educación.

Objetivo General: Brindar a los docentes de la Escuela Básica Ricardo Urriera estrategias didácticas motivacionales tendientes a disminuir el índice de deserción profesional existente en la Escuela Básica Ricardo Urriera.

Cuadro N° 6.

Objetivo Específico: Facilitar a los docentes de la Escuela Básica Ricardo Urriera un programa de orientación basado en estrategias motivacionales.

Estrategia	Actividad	Tiempo	Responsable	Recurso Físico	Espacio físico	Evaluación
Conociendo al personal docente	Charla motivacional: el facilitador dará inicio a la actividad facilitándole a cada docente papel y lápiz donde cada uno de ellos escribirá las razones de ser docente y en la otra parte de la hoja escribirán las razones de su desmotivación. Posteriormente cada uno de ellos expondrá sus razones a través de gestos y emociones, esto ayudará al docente a liberar estrés, sentimientos, emociones e inquietudes. Finalmente se podrá evidenciar a través del relato de cada docente las razones de mayor peso si las motivaciones a ser docentes o las desmotivaciones del mismo. Esto con el fin de lograr conocer a cada docente.	De 8:00 a 12:00 p.m.	Personal capacitado	Humanos: Participantes Facilitador Materiales: Hojas de papel Lápices	Aula de clases	Observación directa
Tiempo libre	Convivencias motivacionales: el facilitador realizara la actividad fuera del plantel educativo y cada docente lograra desarrollar y fortalecer su motivación en su rol de educador a través de actividades lúdicas y de relajación, esto con el fin de mejorar las condiciones laborales de cada uno de ellos. Finalmente, cada docente relatará lo mejor de la experiencia y la cualidad desarrollada en el plano laboral.	De 8:00 a 12:00 p.m.	Personal capacitado	Humanos: Participantes	Aula de clases	Observación directa

Cuadro N° 7.

Objetivo Específico: Capacitar a los docentes de la Escuela Básica Ricardo Urriera con estrategias pedagógicas.

Estrategia	Actividades	Tiempo	Responsable	Recursos	Espacio Físico	Evaluación
Esfuerzo y Motivación personal	El facilitador propondrá al personal de la institución la realización de un concurso al mejor docente planificador quien realizará al final de cada momento pedagógico o lapso del año escolar, esto con el fin de motivar el trabajo de cada docente y se logre implementar nuevas estrategias motivacionales en cada docente. Finalmente, el o los docentes ganadores recibirán un presente y reconocimiento y luego cada uno debe expresar su experiencia personal con la realización de esta experiencia.	3 Momentos pedagógicos	Experto en la materia	Humanos: Participantes Facilitador Materiales: Hojas de papel Lápices. Impresora	Aula de clases	Observación directa
Trabajo en equipo	El facilitador propondrá a los docentes la obtención de un bono mensual por mejor cumplimiento de actividades y mejor asistencia, esto con el fin de incentivar al docente y brindarles un apoyo motivacional en el cumplimiento de sus actividades diarias.	De 8:00 am 12:00 p.m.	Experto en la materia	Humanos: Participantes Facilitador Materiales: Hojas de papel Lápices	Aula de clases	Observación Directa

Cuadro N° 8.

Objetivo Específico: Generar entusiasmo en los docentes a través de estrategias motivacionales.

Estrategia	Actividad	Tiempo	Responsable	Recursos	Espacio Físico	Evaluación
Crecimiento personal	El facilitador ofrecerá mensualmente al personal docente talleres y cursos de aprendizaje en diferentes áreas educativas, permitiendo el desarrollo y fortalecer su crecimiento profesional tomando en cuenta las necesidades de los docentes. Esto con la finalidad de promover la motivación del educador.	De 8:00 a 12:00 p.m.	Experto en la materia	Humanos: Participantes Facilitador Materiales: Hojas lápices colores	Aula de clases	Observación directa
Equipos de docentes	El facilitador propondrá la creación de equipos de trabajo de acuerdo a la planificación educativa, atendiendo a los desafíos del nuevo milenio. Fomentando la retroalimentación y motivación entre cada uno de los participantes logrando así disminuir la carga laboral y su influencia en la motivación del personal.	De 8:00 a 12:00 p.m.	Experto en la materia	Humanos: Participantes Facilitador Materiales: Hojas Lápiz Computadoras	Aula de clases	Observación Directa

Cuadro N° 9.

Objetivo Específico: Manejar la ansiedad a través las reacciones emocionales.

Estrategia	Actividad	Tiempo	Responsable	Recursos	Espacio Físico	Evaluación
Sondeo de motivaciones	El facilitador del grupo pedirá a asistentes nombrar cuál ha sido la motivación de acudir al taller. De manera individual, los integrantes del grupo responderán a una serie de preguntas, por ejemplo: ¿por qué he venido a esta actividad?, ¿cuál es mi estado de ánimo hoy?, ¿qué espero obtener en el día de hoy?, ¿qué estoy dispuesto a aportar en el día de hoy? Luego cada participante compartirá con el resto del grupo, sus inquietudes y su respuesta a las preguntas planteadas en un primer momento por el facilitador del grupo. Esto con la finalidad de conocer las inquietudes presentadas por cada docente y así lograr el mejoramiento de la motivación de los educadores.	De 8:00 a 12:00 p.m.	Experto en la materia	Humanos: Participantes Facilitador Materiales: Música suave Equipo de sonido Hojas Lápiz	Espacio amplio o al aire libre	Observación Directa
Relajación musical	El facilitador invitara a cada docente a colocarse sentados o acostados y les explicando al momento de colocar la música deben cerrar sus ojos y visualizar lo que más les gusta de ser docentes y su estímulo de asistir al taller. De igual manera les pedirá respirar de manera profunda y continua, al finalizar las música abrirán los ojos y se podrán de pie expresando con una frase o palabra sus emociones y reacciones con la actividad realizada y trascendencia en sus vidas.		Experto en la materia	Humanos: Participantes Facilitador Materiales: Música Equipo de sonido	Espacio abierto	Observación Directa

Referencias

- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación*. (5ª ed.) Venezuela: Editorial Episteme.
- Arias, G. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Trillas. México.
- Berglund, S. (2002). *El deterioro de la educación pública en Estados Unidos y el papel del gobierno federal*. Cuadernos del Cendes, 19(50), 129-151.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082002000200007&lng=es&tlng=es.
- Calatrava, C. (2020). *Los docentes somos el muro de contención de la tiranía*. Investigación de la UCAB.
- Cardozo, R. (2018). *La crisis del sistema educativo en Venezuela*. <https://www.dw.com/es/la-crisis-del-sistema-educativo-en-enezuela/a-63989657#:~:text=En%20el%20a%C3%B1o%202018%2C%20la,derechos%20laborales%2C%20la%20grav%C3%ADsima%20deserci%C3%B3n>
- Declaración de Incheon. (2015). *Hacia una educación inclusiva, equitativa y de calidad y un aprendizaje a lo largo de la vida para todos*.
<https://www.gcedclearinghouse.org/sites/default/files/resources/245656s.pdf>
- El nacional web. (2018). *Crisis educativa se acentuó por la diáspora y servicios deficientes*.
<https://www.diariolasamericas.com/el-nacional-edicion-del-11-diciembre-2018-n4168143>
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Décima Edición.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª ed.). México: McGraw Hill.
- Jarabo, B. (2016). *Condiciones de Trabajo, Satisfacción Laboral y Calidad de Vida Laboral en Educación y Sanidad*. Tesis Doctoral Universidad Miguel Hernández Elches. España.

<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3018/1/TD%20Rodr%C3%ADguez%20Jarabo%20C%20Beatriz.pdf>.

Kerlinger, F. (1999). *Investigación de Comportamiento*. México: Nueva Editorial.

Maslow, A. (1948). *Motivación y personalidad*. 3ª Edition Harper y Row Publisher. New York.

Monsalve, A. (2022). *Programa de orientación basado en estrategias motivacionales dirigido a los docentes para disminuir la deserción de los educadores*. Trabajo especial de grado para optar al título de Magister en Educación mención Orientación y Asesoramiento. No publicado. Universidad de Carabobo-Venezuela.

Phi Delta Kappa. (2018). Volumen 100 Issue 4, December 2018/January 2019. <https://journals.sagepub.com/toc/pdka/100/4>

Queensland collage of teachers. (2018). *Reporte anual del ministerio de educación en línea*. <https://cdn.qct.edu.au/pdf/AnnualReport/2018/QCTAnnualReport2018.pdf>

Tamayo y Tamayo, M. (1999). *El Proceso de la Investigación*. (3ª. ed.) México: Limaza y Noriega.

Universidad Católica Andrés Bello. (2020). *Sistema de Evaluación de Conocimientos* en línea. Caracas-Venezuela. <http://w2.ucab.edu.ve/secel.html>

Valenzuela, (2019) *Centro de Investigación Avanzada en Educación*. Universidad de Chile. <https://www.ciae.uchile.cl/documentos/brochure%20CIAE%20espanol.pdf>

Nelly Angelica Medina de Davila:

Licenciada en Educación mención Orientación (U.C). Magister en Orientación y Asesoramiento. (U.C) (2018) Profesora Agregada Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Carabobo (2015).

Marisol Coromoto Rodríguez Guevara:

*Licenciada en Educación. Mención Orientación, Universidad de Carabobo (2001).
Magister en Investigación Educativa, Universidad de Carabobo. (2005). Magister en Educación,
Mención Orientación y Asesoramiento, Universidad de Carabobo (2009). Especialista en
Tecnología de la Computación en Educación, Universidad de Carabobo. (2017). Doctora en
Educación, Universidad de Carabobo. (2018). Profesora Titular. Facultad de Ciencias de la
Educación, Universidad de Carabobo. (2010).*

Asleni Monsalve:

*Licenciada en Educación mención Orientación (U.C). Magister en Orientación y
Asesoramiento. (U.C) (2023) Profesora asistente Facultad de Odontología, Universidad de
Carabobo (2015).*

Yolanda Josefina Rodríguez de Mavares:

*Licenciada en Educación mención Orientación (U.C). Magister en Orientación y
Asesoramiento. (U.C) Especialista en Tecnología de la Computación en Educación. (UC)
Profesora Agregada de Pre y Postgrado de la Postgrado de la Facultad de Ciencias de la
Educación.*