

LA MOTIVACIÓN GERENCIAL PARA LA EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

Autor: **Carlos Velázquez Orozco**

Correo Electrónico: **carlosvela71@gmail.com**

RESUMEN

La motivación, es uno de los aspectos que orienta el desarrollo de acciones inherentes al logro de las metas propuestas, a este aspecto no escapa el campo gerencial, en el cual, es fundamental la motivación para el desarrollo de las múltiples situaciones que allí se desarrollan, más aún si dicha organización, es una institución educativa, por ello, la presente investigación de carácter documental, asume como propósito el hecho de analizar los postulados teóricos y conceptuales implícitos en la motivación gerencial y en la ejecución de las actividades docentes, para lo cual, se refieren fundamentos teóricos y conceptuales que permiten fijar una perspectiva específica de la situación planteada.

Descriptores: Motivación gerencial, actividades docentes

ABSTRACT

THE MANAGEMENT MOTIVATION FOR THE EXECUTION OF TEACHING ACTIVITIES

Motivation is one of the aspects that guide the development of actions inherent to the achievement of the proposed goals, this aspect does not escape the managerial field, in which, the motivation for the development of the multiple situations developed there is fundamental. , even more so if said organization is an educational institution, therefore, the present investigation of a documentary nature assumes the purpose of analyzing the theoretical and conceptual postulates implicit in the management motivation and in the execution of the teaching activities. which, refer to theoretical and conceptual foundations that allow to set a specific perspective of the situation posed.

Keywords: Management motivation, teaching activities

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones a nivel mundial presentan un panorama caracterizado en su mayoría por el cumplimiento de actividades, las mismas promueven la participación de los empleados en pro de la consecución de las metas comunes. Bajo este contexto se presentan las organizaciones escolares, las cuales poseen características diferentes al resto de organizaciones, porque las mismas son flexibles y participativas, ya que allí interactúan infinidad de actores, todos con el mismo propósito como es el caso de la formación integral de los ciudadanos, para ello se genera el trabajo constante de directivos, docentes, administrativos, obreros, padres y representantes y consejos comunales.

De manera que el trabajo en las organizaciones escolares, se torna un tanto complejo en la interacción de todos los actores comprometidos con la labor de educar, tal como se anunció, los docentes son fundamentales en el proceso de formación de los educandos, pues son los más comprometidos, debido a que están en constante interacción con los estudiantes y es a ellos a quienes les corresponde el trabajo más contundente porque depende del trabajo del docente será el resultado que se obtenga en la formación de los niños y jóvenes, la cual se verá reflejada en la calidad de vida a nivel social.

En tal sentido, los docentes ejecutan una serie de actividades, tanto dentro como fuera del aula de clase, es decir, que su labor no sólo se reduce al desarrollo de la enseñanza en el aula de clase, sino el cumplimiento de una serie de actividades que dan paso a esa verdadera labor del docente en la institución educativa, como es el caso de; organizador de eventos, planificación de situaciones, ejecución, evaluación, incorporación a otros contextos, en fin situaciones incluso inimaginables que el docente debe cumplir en la institución educativa y que incluso

impactan en la comunidad en la cual este el contexto escolar, razón por la cual debe encontrarse plenamente motivado para ejecutar esta serie de tareas.

Es así como la motivación se convierte en un factor determinante en el cumplimiento de actividades que generen concreción de la actividad docente, como es bien sabido, en las instituciones educativas existe la figura del rector, quien asume la dirección del plantel desde el cumplimiento de todas las actividades, en este sentido, es necesario señalar que el directivo debe actuar como un ente motivante a fin de que todo el personal a su cargo cumpla con las actividades asignadas. Por ello, el rector debe ser un ente proactivo que genere confianza en el grupo y más aún en los docentes, porque estos requieren de un orientador que mediante sus propias acciones les motive hacia el logro de metas comunes y que permita la dignificación de la labor docente.

Por tanto el presente artículo, permite un acercamiento a la motivación gerencial para la ejecución de las actividades docentes, desde la perspectiva teórica, se desarrollan aspectos de orden epistemológico a manera de ensayo reflexivo, para contar con las consideraciones conceptuales relacionadas con la motivación gerencial y las actividades docentes.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Las fundamentación teórica, constituyen un eslabón para adentrarse en el conocimiento de las premisas que constituyen los aspectos que permitieron la constitución de la investigación documental, a tales efectos, se asumen como constructos: la motivación gerencial y las actividades docentes como parte esencial en la presente investigación.

Motivación Gerencial

La motivación es un elemento implícito en la labor diaria de los seres humanos, por lo general los sujetos se someten a la valoración de una o varias razones para lograr la meta propuesta, es así, como motivación, es un elemento intrínseco que responde a estímulos externos, a los efectos Nader (2010) señala: “La motivación propone una serie de conjunciones, en las cuales destaca los estímulos externos” (p. 43). En tal sentido, la motivación, obedece a la persona misma, no obstante se debe contar necesariamente con un motor de condiciones externas que permitan a las personas mantenerse motivadas.

La motivación es la búsqueda de la satisfacción de la necesidad, búsqueda que generalmente se centra en la realización de actividades específicas tendientes a disminuir la tensión producida por la necesidad. En otras palabras, La motivación hace que el individuo se presente ante la sociedad a realizar acciones que satisfagan sus necesidades. Cuando tal motivación se dirige a actividades o servicios en específicos, se origina el deseo, un indicador propio de la naturaleza humana, orientado hacia un elemento específico de la satisfacción de la necesidad. En este sentido la motivación se puede definir según Villegas (1999, p.260), “es un proceso mediante el cual se aplica una serie de incentivos a un individuo o un grupo que presenta un comportamiento específico con el objeto de inducirlo a actuar en una forma deseada”. Lo aportado por este autor, permite puntualizar la motivación a un estado interno que energizan y dirigen la conducta hacia metas específicas.

En tal sentido, la motivación se hace presente en todos los espacios de la vida diaria, tanto a nivel personal como a nivel profesional, es así como la realidad se caracteriza por promover la motivación, en el campo laboral son múltiples los elementos que fomentan esa motivación y que la mantienen viva, en razón de lograr las metas que el ser humano se proponga. No obstante, en la organización laboral, se requiere del compromiso de otros actores en el mantenimiento de la motivación,

tal es el caso de la gestión gerencial, evidenciada en el directivo que lleva a cabo la dirección de las tareas propuestas.

Por otra parte Santo (2003:89) define la motivación laboral como los estímulos que recibe la persona que los guía a desempeñarse a mejor o peor manera de trabajo, considerando este aporte, se puede decir que los estímulos pueden venir de cualquier parte no necesariamente deben ser, siempre de su trabajo; sino también pueden ser de su familia o amigos dependientes de las actividades laborales de la institución.

Los elementos de la motivación laboral son un indicador de gestión que las organizaciones buscan solventar, ya que crea una influencia reciproca del empleado y la situación, tomando como referencia a MC Quaig (2002:409), establece los siguientes elementos de la Motivación Laboral como factor importante en el desempeño de los trabajadores, es el ambiente que los rodea, este debe ser confortable que ofrezca seguridad y que permita cierta movilidad interpretada como libertad; ya que el personal que trabaja debe tener en cuenta que la motivación laboral es personal y los gerentes deben conocer a sus empleados individualmente para saber qué es lo que los motiva y cuáles son las condiciones para trabajar adecuadamente. Y una buena comunicación. Según Fernández (2003),

Es aquel flujo de datos que sirve a los procesos de comunicación e interacción de la organización, bien sea a nivel operativo, reglamentario y de mantenimiento. Tomando en cuenta los incentivos que son utilizados para demostrar que el personal es tomado en cuenta, ya que es más productivo para la organización retribuir al empleado porque de esta manera rinde más. (p.198)

Aunado a esto, Chiavenato (2004) afirma que la gestión gerencial es “una función institucional global e integradora de todas las fuerzas que conforman una organización” (p.117), tomando como referencia lo anterior se puede inferir que mediante la gestión gerencial, las organizaciones logran posicionarse en los

mercados de forma competitiva, con gran solidez corporativa, motivación y educación del personal, con mejoras en el desempeño y en los procesos productivos. Se denota claramente el compromiso por mantener la motivación desde el directivo por medio de la ejecución de procesos administrativos.

Para ello, el rector cuenta con una serie de habilidades, implícitas en las tareas del organizador, las mismas son situaciones que se han puesto de manifiesto en el desarrollo de las actividades gerenciales y que se aplican a diferentes contextos organizacionales, de esta manera Primera (2001) señala que las habilidades gerenciales, para promover la motivación, son “hipótesis sobre aspectos relacionados con la gestión del rector; las teorías tienen un valor práctico porque se utilizan para entender, predecir y controlar mejor el buen cumplimiento de las tareas” (p. 16).

Por tal razón, las habilidades del rector han sido estudiadas mediante diferentes teorías o enfoques surgidos a través de la historia, en la actualidad las sociedades reclaman que éstos sean personas con gran preparación académica que demuestren habilidades técnicas, humanas y conceptuales, porque de esa preparación depende en gran medida el compromiso para con el desarrollo de la organización.

En este enfoque, Esté (2000) define las habilidades del administrador como “la capacidad del rector para administrar los diferentes niveles aumentando la efectividad y la efectividad de la organización” (p. 20) de allí que, las habilidades gerenciales en las organizaciones educativas se apoyan en las funciones y roles que ejecutan los administradores, los cuales requieren de capacidad, destrezas, actitudes para general el cambio educativo.

En este sentido se comprende como un trabajo detallado en el que se conjuga la capacidad del administrador en la realización de planes y estrategias, técnicas y tácticas para sacar adelante una institución y conducirla hacia la excelencia. En

consecuencia, Gimeno (2003) señala que, “de las habilidades del administrador educativo depende la forma como se planifica, organiza, coordina, ejecuta y controla el proceso administrativo” (p. 32), esa definición, abarca los conocimientos que debe poseer el administrador educativo, quien necesita conocer la conducta humana, la gerencia institucional para alcanzar la excelencia.

Actividades Docentes

Las actividades docentes, en una institución, están caracterizada por el cumplimiento de una serie de acciones encomendadas, mediante las funciones que estos deben cumplir según su cargo, es así como las actividades docentes, se realizan en el aula de clase, para aquellos docentes que poseen funciones de docente como tal, y además cumplen una serie de actividades fuera del aula, como tal, se asume una serie de compromisos que promueven la labor docente en la institución educativa, Odreman (2008) manifiesta:

La labor docente, es una tarea ardua, porque además de cumplir con los procesos de planificación, ejecución, evaluación y control a diario en el aula, también deben cumplir con una serie de tareas asignadas por el directivo en la escuela que serían el cumplimiento de guardias, la guía en las formaciones entre otros, también existe un grupo docente que sólo se encarga de cumplir actividades administrativas. (p. 45).

Como se menciona anteriormente, el docente en una entidad educativa cumple diversidad de funciones y para lo cual debe estar ampliamente comprometido en el desarrollo de las mismas, desde luego el trabajo en el aula ya es un gran compromiso, porque se trata de guiar la formación integral de un grupo de estudiantes y la misma debe ser significativa. Sin embargo, los docentes en una institución educativa, cuentan con la figura del rector, que en todo caso es quien se encarga de guiar y dar cumplimiento a los procesos, mediante la ejecución de tareas

conjuntas con el docente, para ello, el directivo debe estar de acuerdo con el grupo docente y mantenerlo motivado, a fin de lograr las metas propuestas, a los efectos Alvarado (2008) señala:

Los directivos, son quienes deben conducir la labor del docente, es importante que el rector se comprometa en el desarrollo de actividades junto a sus docentes, que parta de la valoración del docente como ser humano y que aproveche las potencialidades que estos poseen, porque así se logrará el desarrollo de la organización escolar que dirige. (p. 32).

Aquí se hace presente la motivación, como un elemento necesario de parte del directivo hacia el cumplimiento de la labor docente, tal como se anunció en un aparte anterior, la motivación, es un elemento que funciona de acuerdo a estímulos extrínsecos, y uno de ellos lo genera el directivo, con su actitud proactiva, manteniendo una comunicación eficaz y eficiente a la hora de participar las informaciones. De manera tal, que la motivación promueve en el colectivo, el compromiso por ejecutar las actividades de manera adecuada y siempre luchando por la consecución de metas comunes.

Es así como la motivación gerencial, se convierte en un aliado de parte del directivo, quien genera acciones para lograr que los docentes cumplan con las actividades docentes de manera equilibrada, objetiva y cónsona, en tal sentido, Valbuena (2011) señala:

Los directivos en las escuelas, deben valerse de una serie de herramientas que les permitan, despertar el interés a los docentes para la realización de actividades, porque sólo así logrará cumplir de manera adecuada las metas propuestas en su entidad escolar, se trata de valorar al colectivo y como tal asumir las fortalezas del personal a su cargo, para generar un trabajo que permita el desarrollo de la organización escolar. (p. 32).

De acuerdo con lo anterior, el trabajo del directivo docente se afianza en función de la valoración de las actividades docentes, por ello, es necesario que se

promuevan actividades de actualización y de esta forma se logre consolidar a los docentes de manera adecuada y precisa, además de ello, es común observar en los contextos escolares, como los docente son quienes ejecutan la mayor parte del trabajo y como tal requieren ser valorados, a fin de sentirse motivados con la labor que emprenden en la institución educativa.

Por ello, los directivos deben poseer en su composición, una disposición a la valoración, para de esa manera asumir una motivación hacia las actividades docentes, en algunos casos, los docentes no se sienten valorados de la manera adecuada y eso hace que los mismos no cumplan con sus labores de una forma correcta, sino que por el contrario se asuma una actitud de apatía para con las actividades escolares, la idea es que todos los miembros de la institución se comprometan para el desarrollo de actividades y como tal los docentes, son uno de los actores principales que requieren ser tomados en cuenta a la hora de ejecutar las actividades. Es así como Odreman (2008) señala:

Para un directivo de una institución educativa, lo más complejo es el trabajo con personas, porque tendrá que enfrentarse a mundos diferentes y como tal se enfrentará a contexto diferentes, es por ello que el directivo, debe poseer la habilidad de tratar con esta infinidad de caracteres, pero además de ello, valerse de esa diversidad para generar un trabajo positivo, en el desarrollo de actividades propias de cada uno de los actores. Los docentes, son uno de los actores más poderosos en la escuela, por el número de personas, y es allí donde el directivo debe valerse de estrategias para promover la motivación del docente hacia la consecución de metas comunes. (p. 54).

Los directivos, son quienes llevan la batuta en una organización escolar, y como tal, son estos quienes se aprovechan de una infinidad de opciones que permiten permear todo el contexto escolar, además de esta situación, los docentes no sólo realizan tareas inherentes a los procesos de enseñanza y aprendizaje, al contrario, realizan trabajo de proyección de la institución educativa en la comunidad,

tratan con representantes, entre otras situaciones y para ello, el docente debe sentirse motivado hacia la consecución de metas comunes y uno de los entes fundamentales en la obtención de este resultado es la motivación gerencial.

Los estímulos que el directivo promuevan, permiten al docente comprometerse con una labor significativa, porque de esta manera el personal se sentirá interesado en cumplir con las actividades encomendadas, desde luego los estímulos deben ser positivos, a fin de afianzar las relaciones interpersonales, porque sólo así el docente se sentirá comprometido en la realización de sus tareas, porque sabe que al final del camino siempre encontrará una recompensa y es este quizás el mejor incentivo que se le dé al personal docentes, además de entender que como seres humanos, requieren necesariamente de un estímulo que permita asumir condiciones favorables en pro del desarrollo de la organización.

Por lo tanto, las actividades docentes, fomentan el compromiso tanto de parte del directivo, como de parte del docente, en cuanto al directivo porque debe velar por el fiel cumplimiento de las mismas, pero desde la perspectiva del liderazgo democrático, donde premie la participación de los actores en el desarrollo de las actividades. Con respecto al docente, este debe cumplir con las actividades de manera asertiva, y adecuado a un proceso constante de actualización que le permita cumplir de manera adecuada con las labores encomendadas, además de asumir la motivación gerencial como parte de sus funciones.

FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

la disposición de los empleados a cumplir con las metas establecidas, depende en gran medida de la motivación que el rector imprima a su contexto para que los miembros cumplan con sus funciones y conduzcan al éxito de la organización, en este sentido, la motivación es fundamental de parte de quien gerencia la

organización porque así los empleados se sentirán a gusto y lograra el desarrollo de las actividades en la misma, por ello Chiavenatto (2004) señala:

La motivación en la administración es fundamental, porque en las organizaciones se suscriben acciones que deben constituirse en acciones motivadores, por lo general los seres humanos no realizan las cosas sino se motivan o si no encuentran una palabra de aliento que le de fuerza para seguir adelante, por ello los administradores, deben mantener un alto nivel de motivación hacia sus empleados. (p. 97).

De acuerdo con lo anterior, la motivación es un factor esencial en el funcionamiento de una organización a ello no escapa la institución educativa como entidad formativa, pues sucede que allí están inmersos una serie de actores que interactúan a diario y que luchan por alcanzar el bien común, en este sentido, la motivación como un evento psíquico actúa de manera contundente en la representación grupal, es decir, se producen impulsos a nivel externo que inducen en el nivel interno la realización de una actividad, en las escuelas es necesaria la motivación, debido a que los sujetos que allí se encuentran requieren a diario de un motivo para lograr ejecutar sus actividades.

En tal sentido, el rector, catalogado como gerente de la entidad educativa, es uno de los pilares fundamentales y quien se encarga de manera directa de organizar las actividades que se gestan en la institución educativa, de manera que el rector debe valerse de infinidad de elementos para lograr la motivación del grupo que se encuentra a su cargo que en el caso de la institución educativa, lo constituye; los docentes, administrativos, obreros, estudiantes, entre otros entes que están involucrados en el proceso formativo de las nuevas generaciones, en tal sentido Alvarado (2008) señala:

Cualquier institución educativa, que este constituida por grupos de personas que trabajan coherentemente, tienen como finalidad cumplir con sus funciones a través del desempeño de sus trabajadores, así mismo en su gestión, tienen fortalezas y debilidades que son necesarias

detectar entre las cuales se encuentran la satisfacción de necesidades de sus miembros. Los docentes de educación básica, motivados logran sus metas y es improbable que se encuentren con resultados negativos que alteren este estado personal. (p. 11).

La participación de los actores en un entorno educativo es fundamental, debido a que la misma surge de la motivación desde sus propios jefes, en el caso de la educación, la motivación se mide por la satisfacción de las necesidades de los miembros, en torno a la calidad de vida que estos experimentan en la organización escolar, y el logro de las metas que se proponen superando las falencias del entorno. De manera que la motivación de los docentes es fundamental, en las escuelas, porque a partir de la misma se logra la proyección de esta en la comunidad, además de enfrentar los diversos altercados que se presente en esta labor.

En tal sentido, es necesario que el rector, se encargue de promocionar actividades de motivación que den paso a que los docentes se sientan a gusto y amenos en su lugar de trabajo, esto lo logrará el rector con una actitud proactiva, promocionando valores de compromiso para con la institución educativa y el logro de metas comunes, obviando el individualismo y las actitudes malsanas. Es decir que la institución educativa debe ser un sitio de encuentro de saberes, donde se consienta la aplicación de métodos y técnicas que permitan la formación y actualización del docente y que esto redunde en el logro de actividades que permitan alcanzar la tan ansiada calidad de la educación.

De tal manera que las condiciones de los docentes en la institución educativa dependen en gran medida del rector, quien debe impulsar un trabajo compartido hacia la valoración de los talentos que posee el docente y de esta manera lograr motivarlo hacia la ejecución de actividades que permitan el desarrollo profesional de cada docente pero que a su vez redunde en el logro de las metas propuestas por la institución educativa, en tal sentido Araña (2004) sostiene:

Es conveniente decir que los profesores motivados están en constante tensión y liberan esa sensación a través del esfuerzo. De tal manera la motivación es un aspecto resaltante en el comportamiento organizacional y puede definirse como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una opción entre aquellas alternativas que se presenten en una determinada situación. Este impulso, provee eficacia al esfuerzo orientado a un mayor desempeño laboral para lograr metas personales y los objetivos de las organizaciones. (p. 54).

La gestión del rector de las instituciones educativas constituyen un factor clave de éxito para el desarrollo y logros de los objetivos propuestos por el Ministerio de Educación Nacional, los cuales están latentes por la presencia de nuevos paradigmas enfocados al avance de las actividades escolares en beneficio de los educandos gracias al esfuerzo en conjunto con los docentes, y así, poder colocar en práctica las estrategias que conllevan el proceso de aprendizaje. En este sentido (Chiavenato 2004) plantea que la gestión del rector: “es el conjunto de acciones articuladas entre sí, que emprende el equipo directivo en la institución educativa, para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica con la comunidad educativa”. (p. 118).

De manera que la intervención del rector es fundamental, para impulsar la labor docente en la institución educativa, en tal sentido el rector motiva para que el docente maneje sus actitudes en el proceso de enseñanza y aprendizaje y en ese sentido logre darle un reimpulso a la labor educativa. Según Robbins (2004) conceptualiza la motivación como: “un impulso que permite mantener una cierta continuidad en la acción que acerca la consecución de un objetivo y que una vez logrado, saciara una necesidad”. (p. 209). Si el personal se encuentra motivado hacia la ejecución de las actividades permite mantener la continuidad de las acciones de manera tal que estas se conjugan bajo impulsos motivacionales que coadyuvan a la mejora progresiva del proceso de enseñanza y aprendizaje.

REFLEXIONES FINALES

La motivación, como parte esencial en la ejecución de todas las tareas del ser humano, es necesario, generalmente se ha escuchado hablar que los individuos cuando carecen de motivación no cumplen de manera adecuada, con las labores encomendadas, por ello es que la motivación, es fundamental, en la vida misma, se ha establecido que esta, como un elemento intrínseco, es decir, no se le observa a nadie a nivel físico, sí el mismo se encuentra motivado o no, pero si es importante, porque cuando se está motivado, el desarrollo de las acciones es significativo, es decir, se logra observar en el interés que imprimen los seres humanos hacia la ejecución de las acciones que se les encomienda.

La labor docente, es una acción muy similar a los demás trabajos que se desarrollan a nivel social, pues el mismo posee un fin social y un propósito común que es la formación del futuro del país, sin embargo, la incidencia en esta labor de diversos elementos, hace que sea una labor compleja, porque es una función social, pero también moral y que para su desarrollo se requiere del compromiso adecuado por parte de todos los miembros que intervienen en el espacio educativo. Si bien los docentes son importantes, en la sistematización de la labor educativa, son también muy importantes los demás actores, como son los directivos, los estudiantes y los consejos de padres y representantes.

En este orden de ideas, la ejecución de labores, de cada una de las partes, conforman el todo en el contexto escolar, situación donde se presenta la motivación de parte de todos los actores, sin embargo, el que posee mayor responsabilidad, a nivel de cargos operativos, es el directivo y quienes lo acompañan en el desarrollo de esa labor, por ello, este funcionario debe asumir el timón del barco para llevarlo a feliz destino, desde esta perspectiva, la motivación, es un elemento que debe integrar a su gestión, no es sólo que demuestre su motivación propia, al contrario, es necesario que asuma la motivación del colectivo, por cuanto, es el que se

encuentra bajo su cargo, esa motivación debe conducir a que los docentes se desempeñen de una forma adecuada y precisa, en función de la misión de la institución escolar que se encuentra conduciendo.

En atención a ello, el docente, debe asumir la motivación que le imprime el directivo al desarrollo de la organización escolar, pero también debe mostrar en sus acciones que se encuentra motivado, con la finalidad de que su acción impacte en la formación de los estudiantes, esta labor motivante, funciona como un elemento donde se le imprime el interés adecuado, hacia la conjunción de metas comunes. Por ello, es necesario que se asuma el compromiso de desarrollar las actividades, desde la motivación de los docentes, pero guiada por la motivación de los directivos, es decir que exista un equilibrio en la motivación y que no sea sólo el docente el que se desempeñe en atención a la motivación.

La motivación, como un elemento necesario en el desarrollo de las acciones diarias, promueve en los individuos una mejora en el desempeño docente y una valoración de las funciones gerenciales, porque de esa forma se asumirá la planificación, como un evento efectivo, donde se asuma lo realmente importante y se supere la planeación de acciones que no contribuyen en nada al desarrollo de la institución educativa. En este sentido, la organización, como función gerencial, será el punto de partida para una efectiva ejecución, donde se logre asumir que el docente está motivado, pero que también interviene la constante actuación del directivo, otorgándoles incentivos, de esta manera todos se sentirán satisfechos con la labor que se desempeña en el espacio escolar.

Aunado a lo anterior, el rector debe promover el desarrollo de la evaluación del desempeño docente con la finalidad de asumir el hecho de intervenir en la labor docente, pero la misma debe ser desarrollada, no como un mecanismo castigador, sino como un mecanismo que corrija los elementos mejorables en el espacio escolar. El cumplimiento adecuado de las funciones gerenciales, permitirá poner de

manifiesto otros elementos, como es el caso de la mejora en el proceso de comunicación, de integrar a todos los actores en el desarrollo de las acciones docentes, y además de ello promocionar la participación en el contexto escolar, como una forma adecuada en los espacios de labor docente.

Las consideraciones implícitas en el campo de la motivación, implican la combinación de aspectos tanto síquicos, como físicos, ya que ambos factores deben desarrollarse de manera equilibrada para que una persona se encuentre altamente motivada, en este sentido, la motivación personal implica un impulso bien sea intrínseco o extrínseco que conduce al desarrollo de una actividad determinada seguida por un logro propio. Por ello, la motivación se encuentra implícita en todas las actividades que se ejecutan a diario y que incluso se desarrollan en las organizaciones labores, las cuales surgen de la promoción de acciones de los miembros de la misma en razón de un conjunto de estímulos propios de la organización.

En tal sentido, la institución educativa, como organización que agrupa un conjunto de personas cuyo propósito fundamental es la formación integral de las nuevas generaciones, posee un amplio espectro para aplicar la motivación y avanzar hacia el logro de las metas comunes, es así como los directivos deben mostrarse atentos a su labor, para promover un clima de bondad y de ayuda mutua, donde la solidaridad sea el bastión con el cual se desarrollen todas las actividades, de esta manera el docente se sentirá motivado y por lo tanto cumplirá con las tareas encomendadas y con aquellas que surjan de imprevisto dentro de la organización.

Son los directivos quienes proponen la posibilidad de motivar a sus docentes hacia el logro de metas comunes, la misma se alcanza con una actitud proactiva que conduzca hacia el alcance de la calidad del producto que se está formando, de igual forma los docentes se sentirán motivados al ver que el directivo promueve impulsos que den paso a la motivación del docente, si dentro de la escuela se

genera el desarrollo de actividades donde prime el valor por el trabajo del docente, desde luego se tendrá una comunidad motivada que busque el beneficio común.

REFERENCIAS

- Alvarado, J. (2008). La Gerencia en las Organizaciones Escolares. FEDUPEL. Caracas.
- Araña, K. (2004). La Dirección Escolar. Una Experiencia de Vida. Publicaciones del Magisterio Colombiano. Bogotá.
- Chiavenatto, I. (2004). Administración de Recursos Humanos. Mac Graw Hill ediciones. Colombia.
- Esté, V. (2000). La Escuela Punitiva. Editorial Díaz de Santro. Madrid.
- Fernández, M. (2003). Evaluación Pedagógica Y Cognición. Mac Graw Hill ediciones. Interamericana.
- Gimeno, S. (2003). Evaluación y Metacognición. Editorial Trillas. México.
- MC Quaig, I. (2002). Introducción a la Ciencia Administrativa. Universidad Autónoma de Monterrey. México.
- Nader, L. (2010). Motivación Laboral. Una Alternativa para las Organizaciones del Nuevo Siglo. Ediciones Norma. Colombia.
- Odreman, N. (2008). Formación Docente en Venezuela. Editorial Planeta. Caracas.
- Primera, M. (2001). Administración de la Educación Básica. Editorial Santillana. Perú.
- Risques, Fuenmayor y Pereira (2000). Motivación al Logro. Perspectivas Laborales. Mac Graw Hill ediciones. Colombia.
- Robbins, W. (2004). Comportamiento Organizacional: Concepto, Controversias Y Aplicaciones. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, SA.
- Santo, J. (2003). Gestión Laboral. Compromiso y Motivación. Narcea: España.

Valbuena, L. (2011). Definiciones Ontológicas de la Gestión Docente. Universidad de Tarragona. España.

Villegas, J. (1999). Motivación Docente. Océano: Caracas.



*Todos los documentos publicados en esta revista se distribuyen bajo una Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional*