

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS
CAPITAN "SILVERIO BLANCO NÚÑEZ"
SANCTI SPÍRITUS

FACULTAD DE EDUCACIÓN INFANTIL

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN PRIMARIA

SEDE UNIVERSITARIA PEDAGÓGICA MUNICIPAL
TAGUASCO

LA MOTIVACIÓN PROFESIONAL PEDAGÓGICA EN LOS DOCENTES DE LA
EDUCACIÓN PRIMARIA; UNA EXPERIENCIA EN LA ESCUELA ANTONIO
MACEO

Tesis Presentada en Opción al Título Académico de Máster en Ciencias de la
Educación

AUTORA: LIC. MARIELA NAZCO LORENZO

SANCTI SPÍRITUS

2010

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS
"SILVERIO BLANCO NÚÑEZ"
SANCTI SPÍRITUS

FACULTAD DE EDUCACIÓN INFANTIL

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN PRIMARIA

SEDE UNIVERSITARIA PEDAGÓGICA MUNICIPAL
TAGUASCO

LA MOTIVACIÓN PROFESIONAL PEDAGÓGICA EN LOS DOCENTES DE LA
EDUCACIÓN PRIMARIA; UNA EXPERIENCIA EN LA ESCUELA ANTONIO
MACEO

Tesis Presentada en Opción al Título Académico de Máster en Ciencias de la
Educación

AUTORA: LIC. MARIELA NAZCO LORENZO

TUTORA: Ms C. Riselda Reinoso Ramos

Sancti Spíritus, 2010

MAESTRO

Es el dueño de los principios de una CIENCIA,
o de un ARTE,
sea liberal, sea Mecánico,
y que, trasmitiendo sus conocimientos,
sabe hacerse ENTENDER y COMPRENDER CON GUSTO,

Y es el ¡MAESTRO! Por excelencia,
si aclara los conceptos y ayuda a estudiar,
si enseña a aprender, facilitando el trabajo,
Y si tiene el ¡DON!
de INSPIRAR a uno, y EXCITAR en otros, el DESEO de
SABER.

Simón Rodríguez

(1771- 1844)

Agradecimientos:

A mi esposo e hijos, por la paciencia y ayuda brindada.

A mi tutora Riso, que sin su ayuda sabia, certera, valiosa e incondicional,
no hubiera sido posible la realización de esta tesis.

Agradezco a todos aquellos que me han alentado y apoyado, prestándome su
colaboración.

DEDICATORIA:

A mis hijos, por ser ellos la mayor motivación para el desarrollo de cada actividad que realizo.

A mi madre, por asumir mis tareas hogareñas y ayudarme en la formación de mis hijos.

A mi esposo, por tu comprensión, tu paciencia, por la fuerza y confianza en todos los momentos, por ser parte importante de mi existencia.

A mi tutora, magnífica profesional y amiga, por todo el tiempo dedicado a esta tarea y lo que ella significó en mi formación.

A mis compañeras de trabajo, por asumir algunas de mis responsabilidades para que pudiera hacer realidad este sueño.

A todos los que me han tendido la mano para materializar este empeño.

RESUMEN

La profesión pedagógica constituye una de las de mayor trascendencia en el actual contexto histórico. Asumir este rol implica, por tanto, una serie de actitudes, cualidades y capacidades en este profesional. Consecuentemente, la temática relativa al desarrollo de la personalidad de los maestros, ha sido objeto de investigación orientadas a descubrir el funcionamiento motivacional afectivo y conocer su caracterización como un todo en la unidad de los diferentes niveles de funcionamiento de la personalidad del docente. Tal es la perspectiva de la investigación que se presenta, desarrollada en una escuela del municipio Taguasco, en la cual se desempeña como directora la autora de esta tesis. El **problema científico** abordado es: ¿Cómo potenciar la motivación profesional pedagógica en los docentes de la escuela primaria “Antonio Maceo?”, siendo propósito de la misma, proponer una estrategia pedagógica para potenciar la motivación profesional pedagógica en los docentes de la escuela primaria “Antonio Maceo”. Para el desarrollo de la investigación se han utilizado diferentes métodos de la investigación científica, tanto del **nivel teórico, del nivel empírico** y del nivel **matemático y estadístico**, se concretaron a partir del cálculo porcentual y la estadística descriptiva. Su aplicación, permitió la constatación científica del problema y el desarrollo de las tareas de investigación propuestas, que permitieron transitar desde la determinación de los fundamentos teóricos, la precisión de las limitaciones de los docentes, hasta la modelación de la propuesta de solución, concretada en la estrategia y su evaluación en la práctica pedagógica a través del pre - experimento desarrollado en una población estructurada por 30 docentes de la escuela primaria Antonio Maceo.

ÍNDICE

CONTENIDOS	Páginas
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO 1: REFLEXIONES TEÓRICO - METODOLÓGICAS EN TORNO A LA MOTIVACIÓN PROFESIONAL PEDAGÓGICA EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PRIMARIA	
1.1. La motivación como proceso psíquico en la regulación de la personalidad	19
1.2. Motivación hacia la profesión. La motivación profesional pedagógica	27
1.3. La motivación profesional pedagógica en los docentes de la escuela primaria. El modelo de profesional que se necesita en la escuela primaria actual	32
CAPÍTULO 2: ESTRATEGIA PEDAGÓGICA PARA POTENCIAR LA MOTIVACIÓN PROFESIONAL PEDAGÓGICA EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PRIMARIA “ANTONIO MACEO”	
2.1. Fundamentación y presentación de la estrategia pedagógica para potenciar la motivación profesional en los docentes de la Escuela Primaria “Antonio Maceo”	37
2.2. Evaluación de la efectividad de la estrategia a partir de su implementación en la práctica pedagógica	64
CONCLUSIONES	78
RECOMENDACIONES	79
BIBLIOGRAFIA	80
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

La profesión pedagógica, reconocida como tal desde la segunda mitad del siglo XIX, es en la actualidad una de las más extendidas en el mundo. Su trascendencia en el contexto histórico actual, es cada vez más reconocida, a partir del papel de la escuela y la educación en el progreso social, en un escenario en que "(...) no es posible concebir el desarrollo de la humanidad, ni su propia historia si no se hubiera asegurado, de una u otra forma, la transmisión de la experiencia anterior a las nuevas generaciones, si no se hubieran encontrado los medios y las vías para trasladar, de ancianos a jóvenes, de padres a hijos, la herencia cultural (...) las tradiciones y conocimientos". (Blanco Pérez, A., 2001: 23).

En consecuencia, aparecen innumerables reflexiones que apuntan hacia la necesidad de perfeccionar el desempeño del maestro en la sociedad y se registran las más diversas propuestas acerca de sus funciones, tareas y cualidades, al tiempo que se tornan cada vez más elevadas las exigencias a estos profesionales, al comprometerse con la transmisión, de manera consciente y sistematizada, del acervo histórico-cultural del pasado a las nuevas generaciones.

La actividad pedagógica es reconocida además, como uno de los dominios más complejos del trabajo humano, en la que el docente desarrolla determinadas funciones que le permiten cumplir las tareas básicas asignadas a su rol social y que determinan el modelo de desempeño esperado y socialmente construido, que distingue a los educadores, de los profesionales que se desempeñan en otras actividades y funciones, en correspondencia con la distribución social del trabajo.

Las aspiraciones, por tanto, acerca de lo que debe lograrse en su labor, emergen de acuerdo con patrones históricos y culturales determinados por una realidad específica, en un momento determinado y que se definen a través de ajustes con las propias demandas sociales.

Es por esto que en Cuba, la temática relativa al desarrollo de la personalidad de los maestros, las metas a lograr en su formación, las tareas y funciones que deben desempeñar, han sido objeto de investigación de especialistas de diversas ramas,

tales como, sociólogos, pedagogos, psicólogos, (Blanco, 2001; Recarey, García, y Caballero, 2004).

En los estudios más recientes, parece existir consenso acerca de las tareas y funciones básicas. Como tareas se precisan: instruir y educar y las funciones se sintetizan en: docente-metodológica, de orientación educativa e investigación y superación, (Blanco, 2002).

El desarrollo de estas funciones y tareas adquiere características muy particulares en Cuba, ante los retos complejos que se derivan de las condiciones que impone un mundo unipolar y globalizado, guiado por los designios de las políticas neoliberales, ante el cual resulta vital lograr un maestro integralmente formado, que sea capaz de dar continuidad a la obra de la Revolución y concretar los sucesivos cambios que se producen en la educación, con el fin de elevar su calidad y la igualdad de oportunidades y de posibilidades entre todos los sujetos desde las primeras edades.

Se comprende entonces, que uno de los pilares en la batalla ideológica que se lleva a cabo, para hacer valer la justeza de las ideas y los valores que sustentan el proceso revolucionario, es la educación y el papel del maestro, por lo que se requiere de profesionales comprometidos, protagonistas de su práctica, capaces de determinar y de resolver problemas relativos al desempeño del rol profesional pedagógico.

Hoy, los maestros deben lograr que los hombres de este tiempo y los del mañana, no pasen inermes por la vida. Hace más de un siglo Martí aclaró que para alcanzar esos objetivos era necesario: "(...) abrir una campaña de ternura y de ciencia y crear para ella un cuerpo, que no existe, de maestros misioneros". (Martí, J. 1975:291).

En el último decenio los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable "desempeño profesional del maestro" como muy influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar.

Esta transformación cualitativa en los procesos formativos que tienen lugar en la escuela, exigen a su vez que la labor del maestro, sus funciones y tareas básicas, se

redimensionen en importancia, dada su posición privilegiada de educar y transmitir conocimientos a otros que los necesitan, como artífice de todas las profesiones que pudieran existir en una sociedad y portavoz de la posición político-ideológica de la Revolución y del partido, como portador de una ética profesional pedagógica que lo obliga a cumplir las normas legales y morales que de ella emanan.

Del análisis anterior, se deriva la importancia que tiene el reconocimiento de la labor del maestro y del rol profesional que el mismo debe jugar dentro de la sociedad, de lo que significa estar bien motivados para ejercer esta profesión, que requiere de infinito amor, dedicación y entrega profunda a la labor de formar las futuras generaciones de hombres cultos, revolucionarios y patriotas.

En Cuba, se concibe la formación de maestros capaces de diseminar cultura y ciencia por doquier y de emprender, con seguridad ese encargo, cual verdaderos misioneros, sin embargo, se reconoce que en los últimos años el tema de la orientación profesional pedagógica y la consolidación de la motivación por la profesión, han constituido preocupación del Ministerio y de la sociedad toda, lo que ha estado condicionado por las más diversas situaciones.

El maestro es el profesional que tiene la responsabilidad social de educar, de ahí que su rol se defina como el de educador profesional y su contenido está delimitado por dos circunstancias: primero, es el único agente socializador que posee la calificación profesional necesaria para ejercer dicha función, segundo, es el único agente que recibe esa misión desde la propia distribución social del trabajo, por lo que las exigencias y evaluación a la labor pedagógica, son tanto profesionales, como sociales.

Por otro lado, el modelo de la escuela primaria, al resumir cómo debe ser la escuela en los momentos actuales, presenta como núcleo metodológico central las transformaciones, que solo pueden lograrse a partir de la interacción entre sus factores internos (directivos, maestros, alumnos) y los factores externos, (la familia y la comunidad), que interactúan en los procesos educativos más cercanos al niño y a la escuela.

Resulta evidente la necesidad de una correcta y fuerte orientación de la actividad directiva, orientada a conjugar los intereses de su personal con las metas propuestas para enfrentar la competencia, idoneidad y calidad en su gestión. Se trata además de un profesional que desempeña su labor con sujetos en edades comprendidas entre los 5 y 11 años, lo que exige el desarrollo de la sensibilidad para el trabajo con los niños.

Asumir este rol implica, por tanto, una serie de actitudes, cualidades y capacidades en este profesional, además del compromiso personal expresado a través de su ejemplo, la actitud de comunicación, el diálogo y el respeto hacia los demás, cuyo alcance y magnitud resultan complejos y exigen de una elevada motivación por la actividad profesional.

El conocimiento del subsistema motivacional y de las unidades que lo integran, su funcionamiento y su efectividad es de especial interés para el directivo, toda vez que la productividad y el desempeño en un contexto de actuación determinado, dependen en gran medida del componente motivacional de la conducta humana. Desde tiempos antiguos, el problema de los estimulantes internos de la conducta del hombre ha ocupado constantemente a científicos y filósofos y los ha conducido a elaborar diferentes hipótesis explicativas en torno a este problema.

Consecuentemente, es importante, para la educación en general y para la Dirección educacional en particular, descubrir el funcionamiento motivacional afectivo en cada nivel de la personalidad y conocer su caracterización como un todo en la unidad de los diferentes niveles de funcionamiento de la personalidad.

Es por ello que la temática relativa al desarrollo de la motivación profesional pedagógica, ha sido objeto de investigación de manera sistemática por diversas instituciones de reconocido prestigio tales como el Instituto Central de Ciencias Pedagógicas, grupos de estudio del Ministerio de Educación, diferentes instituciones universitarias, particularmente las Universidades de Ciencias Pedagógicas.

Al respecto se registran importantes aportes en las obras de autores de reconocimiento internacional como (Rubinstein, 1946; Leontiev, 1975; Bozhovich,

1976). Así mismo, en la contemporaneidad han surgido disímiles autores cubanos como (González, 1982; Calviño, 1983; Brito, 1987; González, 1995; González, 1997; entre otros y se han registrado resultados de docentes investigadores de diferentes universidades pedagógicas. También se ha registrado en Sancti Spíritus el desarrollo de un proyecto de investigación que aborda la orientación profesional vocacional pedagógica. En el contexto específico de la Educación Primaria en el municipio Taguasco se destacan los trabajos de (Prado, 2009).

En estudios antecedentes consultados por la autora, afloran limitaciones de la labor pedagógica, que de un modo u otro, se relacionan con carencias en la motivación, entre ellas destacan: insuficiencias en el ejercicio de la profesión, poca permanencia y estabilidad de los profesionales en esta labor, lo que ha afectado la cobertura e incrementa el déficit de profesionales. Esto condiciona a su vez, la búsqueda constante de soluciones emergentes, que permiten dar continuidad al proceso docente educativo, pero que comprometen, en muchas ocasiones, la calidad de los procesos de selección y formación.

Así mismo, investigaciones realizadas acerca de la motivación profesional, han demostrado que el 80% de los incumplimientos laborales están relacionados con el desinterés por la tarea, insatisfacción laboral y condiciones laborales por debajo de las expectativas del sujeto.

Toda esta compleja situación, tiene un determinante social significativo, en la difícil coyuntura económica del país, que incide directamente en la percepción de los sujetos sobre la valoración social de esta profesión y eleva la significación de los beneficios materiales, en sus aspiraciones y expectativas, con la consecuente degradación de las motivaciones intrínsecas al objeto de la profesión, que deben caracterizar el subsistema motivacional de los profesionales de la educación.

Esta situación, unida al reconocido rol de la motivación en la actividad humana, han suscitado en la autora de la presente investigación, la preocupación por la temática, teniendo en cuenta además, los años de experiencia como directora de un centro de la Educación Primaria, período durante el cual, ha estado en contacto con docentes en formación inicial y continua, en los que ha podido constatar estadios diferentes

en sus motivaciones por la profesión y actitudes consecuentes con los referidos niveles de motivación alcanzados que han determinado la mayor o menor calidad en la gestión educativa que llevan a cabo.

En la literatura pedagógica consultada por la autora se constatan diversidad de propuestas, aunque se reconoce que los trabajos consultados enfatizan en la labor con el estudiante y especialmente en el componente motivacional de la orientación profesional pedagógica, evidenciándose limitaciones en el tratamiento de esta problemática desde el modo de actuación profesional pedagógico del maestro en ejercicio. Existen pocos estudios que aborden de manera directa, el desarrollo de la motivación profesional durante la etapa de formación continua.

De este modo, la temática de la motivación profesional pedagógica, continúa formando parte de las aspiraciones del sistema educativo cubano y en los últimos años se ha convertido en prioridad, definida como tal, entre los objetivos del MINED para el curso 2006-2007 y ratificada en los del 2007-2008 , 2008-2009 y 2009-2010.

Es así, que las limitaciones que se expresan a nivel de país, de municipios y de manera específica en los centros, continúan suscitando el debate y la aparición de nuevos estudios. Es imprescindible hallar solución a los problemas vinculados a la motivación profesional pedagógica en la escuela, en post de propiciar el perfeccionamiento del trabajo, en cuyo empeño constituyen figuras indispensables y pilares fundamentales, los directivos de estas instituciones educativas.

Tal es la perspectiva de la investigación que se presenta, desarrollada en una escuela del municipio Taguasco, en la cual se desempeña como directora la autora de esta tesis, lo que ha permitido detectar deficiencias en los niveles de motivación profesional de los maestros que en ella laboran y que han sido esclarecidas y profundizadas a partir del diagnóstico inicial realizado en este trabajo, y que se relacionan a continuación.

Ocasionalmente los maestros evidencian carencias en la motivación para su profesión, lo que se expresa en limitaciones vinculadas al dominio de contenidos conceptuales básicos acerca de la profesión pedagógica, particularmente los

relacionados con el rol, las tareas y las funciones básicas del maestro. Asimismo, muestran estados de ánimo inestables, desagrado, insatisfacciones y desinterés en la ejecución de actividades inherentes a la profesión y muestran imprecisiones al expresar sus expectativas motivacionales, relacionadas con sus propósitos, planes y proyecciones futuras.

Las reflexiones que se han venido presentando hacen que aflore la contradicción existente entre el nivel de motivación profesional pedagógica que deben poseer los docentes de la escuela primaria y las limitaciones que al respecto muestran en su desempeño.

Por lo todo lo anteriormente expresado, se convierte en propósito esencial de este trabajo la solución del siguiente **problema científico** de esta investigación: ¿Cómo potenciar la motivación profesional pedagógica en los docentes de la escuela primaria “Antonio Maceo”?

En consecuencia, el **objeto de estudio** de esta investigación ha sido: El proceso de desarrollo de la motivación profesional, concretándose como **campo de acción**: La motivación profesional pedagógica en los docentes de la escuela primaria. En correspondencia con lo anterior el **objetivo** de la investigación ha sido: Proponer una estrategia pedagógica para potenciar la motivación profesional pedagógica en los docentes de la escuela primaria “Antonio Maceo”.

Como guía heurística para la solución del problema se formularon las siguientes **preguntas científicas**:

1. ¿Qué fundamentos teórico-metodológicos sustentan la motivación profesional pedagógica?
2. ¿Cuál es el estado inicial en que se expresa la motivación profesional pedagógica en los docentes de la escuela primaria “Antonio Maceo”?
3. ¿Qué estrategia pedagógica puede potenciar la motivación profesional pedagógica en los docentes de la escuela primaria “Antonio Maceo”?
4. ¿Qué resultados se obtienen a partir de la aplicación de la estrategia en la práctica pedagógica?

Como **tareas de investigación** se desarrollaron las siguientes:

1. Determinación de los fundamentos teórico-metodológicos que sustentan la motivación profesional pedagógica.
2. Diagnóstico del estado inicial en que se expresa la motivación profesional pedagógica en los docentes de la escuela primaria “Antonio Maceo”.
3. Elaboración de una estrategia pedagógica que potencie la motivación profesional pedagógica en los docentes de la escuela primaria “Antonio Maceo”.
4. Determinación de los resultados que se obtienen a partir de la aplicación de la estrategia en la práctica pedagógica.

Para el desarrollo de la investigación se han utilizado diferentes métodos del nivel teórico, empírico y estadístico, atendiendo a la clasificación presentada por Cerezal Mesquita J. y otros, (2005) en el curso: “Metodología de la Investigación y Calidad de la Educación“, de la maestría en Ciencias de la Educación.

Los **métodos del nivel teórico** posibilitaron la fundamentación del trabajo en relación con el sistema conceptual que en el mismo se expresa, la interpretación de los datos empíricos y la profundización en las relaciones esenciales y cualidades fundamentales de los procesos no observables directamente.

- **Análisis y síntesis** e **inducción y deducción**, se emplearon en la determinación de los fundamentos teóricos, a partir del análisis de las ideas expuestas en los principales textos, que aluden a la motivación profesional pedagógica, en busca de la esencia de las mismas hasta llegar a la síntesis de las regularidades esenciales que determinan este proceso. Así mismo, posibilitaron la determinación y fundamentación de los indicadores, y el procesamiento de la información empírica obtenida.
- El enfoque de **sistema** y la **modelación** resultaron de gran valor para estructurar la estrategia, a partir de su representación y del establecimiento de sus características y relaciones fundamentales.

Los **métodos del nivel empíricos** permitieron descubrir y acumular hechos y datos, en función de esclarecer el problema, como elemento esencial para responder a la pregunta científica vinculada al diagnóstico, así como para determinar los resultados que se obtuvieron a partir de la aplicación de la estrategia en la práctica pedagógica.

- La **observación**, a la actividad de los docentes, permitió constatar el estado real en que se expresa el nivel de satisfacción y de esfuerzo volitivo de los maestros en la ejecución de tareas vinculadas a la profesión pedagógica. Este método se aplicó durante el desarrollo de clases, recreos socializadores, preparación metodológica y diferentes acciones del sistema de preparación política.
- La **prueba pedagógica**, permitió obtener información acerca del dominio que poseen los docentes en relación con el nivel de representación de la profesión de los maestros.
- La **composición** permitió obtener información acerca de las expectativas de los maestros en relación con su desempeño en la profesión pedagógica.
- El **test de frases incompletas** permitió obtener información acerca del nivel de satisfacción que expresan los docentes en relación con el desempeño de la actividad pedagógica.
- La **entrevista** fue aplicada en los momentos iniciales y finales de la investigación, con el propósito de obtener información en relación con el nivel en que se expresa en los docentes la expectativa motivacional
- El **método experimental** se utilizó con el objetivo de determinar las transformaciones que se produjeron en los sujetos que conforman la población de este estudio, a partir de un pre-experimento, con diseño de pre-test y post-test, que se concretó en sus tres fases.

Los métodos del nivel **matemático** y **estadístico**, se concretaron a partir del cálculo porcentual y la estadística descriptiva.

La población para el desarrollo de esta investigación estuvo determinada por 30 docentes de la escuela “Antonio Maceo” del municipio Taguasco.

Para la definición y caracterización de la **variable independiente**, se asume la concepción de estrategia pedagógica presentada por María A. Rodríguez del Castillo, (2004: 25), quien la define como “(...) la proyección de la dirección pedagógica que permite la transformación de un sistema, subsistema, institución o nivel educacionales para lograr el fin propuesto y que condiciona el establecimiento de acciones para la obtención de cambios en las dimensiones que se implican en la obtención de ese fin (organizativas, didácticas, materiales, metodológicas, educativas, etc.) (...)”.

Las características que tipifican la estrategia que se presenta son: la estructuración didáctica de las acciones estratégicas en tres momentos: sensibilización, trabajo grupal y cierre, creación de un clima psicológico positivo que propicie la participación activa y transformadora de los docentes participantes y la utilización de procedimientos que favorecen la autovaloración como vía de autoperfeccionamiento de los docentes participantes.

Para la definición de la variable dependiente y su operacionalización se profundizó en el estado deseado de la motivación profesional pedagógica, y desde las posiciones asumidas se define operacionalmente el término que actúa como variables dependiente del siguiente modo.

Variable dependiente: Nivel de motivación profesional pedagógica, entendida como, el estado en que se expresa en los docentes la representación que tienen de la profesión pedagógica, la satisfacción que manifiestan por la participación en diferentes actividades, así como la expectativa motivacional y el esfuerzo volitivo que realizan en la ejecución de tareas vinculadas a la profesión pedagógica. En el capítulo dos de esta tesis se realizan todas las precisiones en relación con los indicadores y el diseño metodológico asumido para su estudio.

La significación práctica de la investigación radica en la estrategia pedagógica para potenciar la motivación profesional pedagógica en los docentes de la escuela primaria. Como elemento novedoso se considera la estructuración didáctica de las acciones estratégicas en los momentos de sensibilización, trabajo grupal y cierre, así como la determinación de la “creación de un clima psicológico positivo que propicie

la participación activa y transformadora de los docentes participantes, y la utilización de procedimientos que favorecen la autovaloración como vía de su autoperfeccionamiento”, como elementos dinamizadores del cambio en el contexto de un accionar estratégico, orientado a potenciar la motivación profesional pedagógica.

El informe consta de introducción, desarrollo, conclusiones y recomendaciones. En la introducción se exponen las principales categorías del diseño teórico-metodológico, así como aspectos relacionados con la fundamentación del problema, la novedad de la investigación y la contribución a la práctica.

El desarrollo se estructuró en dos capítulos. En el primero se presentan algunas reflexiones teóricas en relación con la motivación como proceso psíquico en la regulación de la personalidad, se exponen aspectos particulares acerca de la motivación hacia la profesión, y se profundiza en la motivación profesional pedagógica. En este primer capítulo se revelan aspectos teóricos específicos acerca de la motivación profesional pedagógica en los docentes de la escuela primaria y se ofrecen elementos esenciales acerca del modelo de profesional que se necesita en la escuela primaria actual.

CAPÍTULO 1: REFLEXIONES TEÓRICO - METODOLÓGICAS EN TORNO A LA MOTIVACIÓN PROFESIONAL PEDAGÓGICA EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PRIMARIA

Para dar respuesta a la primera pregunta científica que se declara en la introducción, se desarrolló la tarea de investigación relacionada con la determinación de los fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan la motivación profesional pedagógica en los docentes de la escuela primaria, tal aspiración ha exigido un recorrido por los principales referentes que se presentan en la literatura pedagógica en relación con el tema y que revelan las posiciones de partida que se asumen en esta investigación. Los principales resultados de esta tarea se muestran en el presente capítulo.

1.1. La motivación como proceso psíquico en la regulación de la personalidad

El rol de la motivación en el desarrollo de la actividad humana, ha sido ampliamente abordado a la luz de la psicología de orientación marxista, que comprende la personalidad como resultado del desarrollo del individuo en condiciones histórico-sociales de vida.

En este epígrafe se presentan algunas aproximaciones al tema, desde las posiciones que se asumen por la autora, a partir del análisis de valiosos antecedentes que se registran en las obras de L. S. Vigotski (1949), S. L. Rubinstein (1946), F. González Rey (1983), B. G. Asieiev (1976: 8), K. Obujovsky (1972), D. González Serra (1995: 2), L. I. Bozhovich (1976).

Para comprender las cuestiones referidas al desarrollo de la motivación, resulta imprescindible un acercamiento a la teoría de la actividad desarrollada por Leontiev (1981), Talízina (1988) y otros destacados estudiosos, que permita ubicar este proceso psíquico, en el contexto general de la personalidad, en la interacción del hombre con el medio.

En el material elaborado por investigadores del Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño, como parte de del curso: Modelo pedagógico para la formación y desarrollo de habilidades, hábitos y capacidades, se hace referencia a la actividad

como una de las más complejas formas de actuación del hombre, como una forma de interacción entre el hombre y su medio en cuyo proceso el hombre trata de obtener o lograr un fin consciente, que conforma un sistema y que como tal posee una estructura general que caracteriza y es común a todas las actividades que realiza. Al definir esta categoría precisan: “Llamamos actividad a aquellos procesos mediante los cuales el individuo respondiendo a sus necesidades, se relaciona con la realidad adoptando determinadas actitud hacia la misma”. (IPLAC, 1999:13).

Como se aprecia, desde esta perspectiva, toda actividad tiene un fin para el sujeto que la realiza, a partir de la adopción de una actitud hacia la realidad con la que se relaciona, en virtud de responder a sus necesidades.

La necesidad es definida como “(...) un estado de carencia del individuo que lleva a su activación con vistas a su satisfacción, con dependencia de las condiciones de su existencia”. (González, M. 1995:97).

A partir de la consideración anterior, se comprende que la necesidad actúa como estimulante para la actividad del hombre, lo que la convierte en una condición interna que estimula e impulsa al individuo al provocar un estado de deseo, se convierte, por tanto, en algo que orienta y regula la actividad y que se expresa en dependencia de las condiciones concretas de existencia del sujeto.

Durante la ejecución de la actividad, el sujeto integra los planos cognitivo-instrumental y afectivo-motivacional lo que permite plantear que la actividad está estructurada como un sistema que posee dos grandes subsistemas agrupados en los componentes inductores y los ejecutores.

En la actividad que realiza el sujeto, en su relación con el objeto y con los demás sujetos, tiene lugar el desarrollo de la personalidad. El carácter objetual de la actividad reconocido por (Leontiev, 1981), es su característica constitutiva principal. El objeto de la actividad le confiere a esta la dirección, la orientación y el sentido para el sujeto, por ello, el objeto de la actividad constituye su motivo.

Toda actividad se ejecuta mediante acciones y operaciones. Las acciones se llevan a cabo como instrumentaciones conscientes y anticipadas del objetivo a alcanzar,

mediante la puesta en práctica del sistema de operaciones requeridas para la acción. Mientras que las operaciones se subordinan a las condiciones a las que hay que atenerse para alcanzar el fin y los recursos con que cuenta la persona para operar.

El objeto que responde a una necesidad, concede una dirección a la actividad y puede ser de diferente naturaleza (material, ideal, una función, una relación, entre otras). La unión de la necesidad y el objeto que potencialmente es capaz de satisfacerla transforma el deseo en motivo, este constituye el aspecto más importante que distingue psicológicamente a las actividades humanas entre sí. El motivo en su evolución, se convierte en convicción, aspiración, ideal, interés, y constituye la base que regula la conducta del hombre.

Así mismo, a lo largo de toda la actividad, el hombre es guiado por una representación anticipada de lo que espera alcanzar. Estas representaciones anticipadas constituyen el objetivo general o fin consciente que el hombre se propone alcanzar. La consecución de los objetivos, exigen el despliegue de un conjunto de acciones cada una de las cuales posee su propio objetivo o fin parcial.

La **acción**: "(...) es aquella ejecución de la actuación que se lleva a cabo con un carácter consciente, determinada por la representación anticipada del resultado a alcanzar (objetivo parcial) y la puesta en juego del conjunto de operaciones requerido para accionar. Requiere, además, que su objetivo o fin no pueda descomponerse en fines parciales; de ser así se convierte en actividad por sí misma". (IPLAC ,1999:13).

La **operación**: "(...) es aquella ejecución de la actuación que se lleva a cabo como componente de una acción, sin que por sí misma posea un fin consciente. Es un producto de la transformación de una acción anterior en operación, debido al dominio alcanzado en la misma, lo cual permite una menor participación de la conciencia, al no necesitar la concentración de la atención del hombre en la obtención de un objetivo parcial". (IPLAC, 1999:13). Como se observa, estos tipos de ejecuciones (acciones y operaciones) poseen una estrecha relación como parte de la estructura de la actividad.

En la **dinámica de la actuación** expuesta por los autores del material referido

anteriormente, pueden comprenderse las principales interrelaciones a establecer entre los conceptos actividad, acción y operación, los cuales son analizados como conceptos relativos en la actuación del sujeto, ya que una misma ejecución puede constituir una forma u otra en dependencia de la existencia o no de un objetivo, de la naturaleza del objetivo (general o parcial), y del grado de dominio que posee el individuo de la ejecución.

La profundización en la naturaleza de estas relaciones, constituye un aspecto vital, que propicia la comprensión de las necesidades y motivos como constituyentes básicos sobre los cuales se conforma el desarrollo del proceso motivacional (González, 1995), que tiene lugar en la actividad, si se tiene en cuenta que en la estructura general de la actividad de la personalidad se reconocen las necesidades y motivos como el aspecto fundamental que diferencia psicológicamente entre sí, las actividades humanas.

Ahora bien, comprender la relación entre necesidad y motivo, resulta muy complejo, ya que el análisis de las necesidades se convierte inevitablemente en el análisis de los motivos. Esta interrelación se sintetiza por Viviana González Maura (1985:100) cuando expresa: “La cuestión radica en que el objeto que puede satisfacer la necesidad dada, no está sólidamente fijado dentro del propio estado de necesidad del sujeto. Hasta que es satisfecha por primera vez, la necesidad no “conoce” su objeto, tiene que descubrirlo. Sólo como resultado de este descubrimiento la necesidad adquiere su carácter objetal; y el objeto percibido (representado, pensado), su función excitadora y rectora de la actividad, es decir, deviene en motivo”.

El análisis de la motivación no se reduce al nivel descriptivo, orientado a la enumeración de las necesidades y motivos del hombre, sino que exige una concepción más integral de la conducta motivada, como expresión de la personalidad portadora de dichos motivos y necesidades.

Para su comprensión, pueden resultar valiosos los criterios de Diego González Serra (1995:2) quien expresa que la motivación es:

“(…) un conjunto concatenado de procesos psíquicos, que implican la actividad nerviosa superior y reflejan la realidad objetiva a través de las condiciones internas de la personalidad, que conteniendo el papel activo y relativamente autónomo de la personalidad, y en su constante transformación y determinación recíprocas con la actividad externa, sus objetos y estímulos, van dirigidos a satisfacer las necesidades del hombre, y en su consecuencia, regulan la dirección (el objeto-meta) y la intensidad o activación del comportamiento, manifestándose como actividad motivada”.

Como se puede apreciar González Serra valora la motivación como reflejo de la realidad y a la vez como expresión de la personalidad. La motivación para él, aunque forma parte de la personalidad, implica una unidad de contrarios: la expresión del rol activo y autónomo de la personalidad y, además, el reflejo inmediato del mundo externo. Al coincidir con este psicólogo se entiende que la motivación, forma parte de la personalidad, la expresa y a su vez la modifica.

Este autor ofrece, además, el criterio de motivación positiva, la cual define como la que se dirige hacia el objeto que el sujeto necesita y motivación negativa la que se aleja del objeto; se asume también el concepto de eficiencia de la motivación, que es acertada o mayor en dependencia de la movilización al máximo y dirección correcta de la actividad hacia el logro del objeto-meta buscado, o en dependencia de evitar lo no deseado.

Por otra parte Lourdes Fernández Rius (2005:68.) plantea:

“(…) la motivación es causa del comportamiento de un organismo, o razón por la que un organismo lleva a cabo una actividad determinada. En los seres humanos la motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes. Las teorías de la motivación, en psicología establecen un nivel de motivación primario que se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales, como respirar, comer o beber, y un nivel secundario referido a las necesidades sociales, como el logro o el efecto”.

A su vez también expresa que:

“La actividad del hombre es provocada por algo y que algo sostiene esa

actividad con una cierta energía o intensidad en una determinada dirección. Esta idea general es la que se traduce bajo el amplio término de motivación. La motivación surge cuando se relacionan las necesidades y valores con las circunstancias externas y la imagen de si mismo. Si el individuo se percibe como capaz de lograr la meta entonces se motiva, pero si se percibe como incapaz entonces no surge la motivación“. (Fernández, L. 2005:72).

De acuerdo a los criterios antes expuestos la autora de esta tesis concibe la motivación como un proceso psíquico superior en el hombre que es causa de la actuación, del papel activo e íntegro de la personalidad y la expresión de su nivel de satisfacción, del deseo por desarrollar tareas. Es el deseo que provoca en el sujeto de ejecutar una determinada actividad con un estado de ánimo positivo.

Desde esta posición, se asume la motivación como un subsistema de regulación psíquica integrante del sistema integral que es la personalidad. (Brito, 1987; González, 1997), esta consideración supone el abordaje de las unidades constituyentes de ese subsistema: orientación motivacional, expectativa motivacional y estado de satisfacción.

La **orientación motivacional** “(...) abarca las necesidades, los intereses, los motivos del sujeto, constituye la manifestación concreta de la motivación del sujeto. Por tanto, garantiza el aspecto movilizador de la actuación y constituye su génesis.” (García, L. 2004:136)

La **expectativa motivacional** se refiere a “(...) la representación anticipada intencional que la persona tiene sobre su actuación y sus resultados futuros. Abarca los propósitos, las metas, los planes y proyectos de la personalidad. Por tanto, le confiere dirección a la actuación y en este sentido, constituye el aspecto que garantiza la direccionalidad en la actuación en un contexto determinado. Esta unidad se corresponde con el sistema de objetivos. Es una imagen consciente de los resultados futuros y en este sentido constituye un nivel predominantemente cognitivo de la motivación.” (Calviño, M. 1985).

El **estado de satisfacción** está constituido por “(...) las vivencias afectivas que

experimenta un sujeto en función de la satisfacción o no de sus necesidades, deseos, intereses, aspiraciones, expectativas, entre otros (...), es la unidad que sostiene el comportamiento humano en un contexto de actuación determinado (...) garantiza el aspecto sostenedor de la regulación motivacional (...) constituye la manifestación valorativa de las vivencias que el sujeto tiene de la realización de su motivación en el marco de su orientación motivacional; o sea, es una unidad motivacional predominantemente afectiva.” (García, L. 2004:136)

El conocimiento del subsistema motivacional y de las unidades que lo integran, su funcionamiento y su efectividad resulta de especial interés para el directivo, toda vez que la productividad y el desempeño en un contexto de actuación determinado, dependen en gran medida del componente motivacional de la conducta humana.

Igualmente valiosa resulta la distinción entre motivación intrínseca y extrínseca, la primera concebida como: aquella que se basa en la implicación e interés personal por el propio contenido de la actividad que se realiza, como por ejemplo, el placer de aprender en una materia determinada. La segunda aquella en la que la tarea es concebida por el individuo solo como un medio para obtener otras gratificaciones externas a la propia actividad o proceso.

Para promover y reforzar la motivación es necesario establecer objetivos claros, crear un clima adecuado para despertar y mantener la curiosidad. Las actividades seleccionadas deben tener componentes colectivos para lograr la acción conjunta del grupo, se debe implicar personalmente a cada miembro del grupo en el desarrollo de la actividad, establecer metas a corto plazo y hacer evaluaciones cortas y sencillas, dividir en partes las tareas que resulten más complicadas o que puedan desmotivar; reforzar positivamente al grupo, acompañarle de forma no directiva y recompensar los pequeños pasos y logros, utilizar el sentido del humor en los momentos difíciles y solicitar que imaginen la solución de los problemas.

Se ha considerado que el estudio de la motivación humana no puede ir orientado a la simple determinación de la existencia o ausencia de determinados motivos en la personalidad, pues la existencia de un motivo no permite explicar una serie de importantes fenómenos en el campo de la motivación, como la efectividad del

motivo en su expresión conductual, el lugar que el motivo ocupa en la jerarquía de motivos de la personalidad, el potencial consciente del motivo para responder a objetivos situados en una perspectiva temporal distinta, (González, 1998).

Asimismo, el autor antes referido ha estimado que “El estudio de la motivación en el campo empírico, ha arrastrado un conjunto de insuficiencias conceptuales fuertemente criticadas en el plano teórico. Entre las insuficiencias principales que en este sentido se arrastran, ha identificado las siguientes:

1. Enfoque funcionalista que describe la existencia de un conjunto de motivaciones aisladas sin profundizar en la estructura de las mismas, ni en las características de su interacción.
2. Subvaloración de las manifestaciones conscientes de la motivación humana.
3. Tendencia positivista que describe, más que explica, el fenómeno de la regulación emocional.
4. Propensión a universalizar, como motivaciones generalizadas de la personalidad un conjunto de motivaciones evaluadas mediante un solo instrumento y el cual solo recoge un conjunto de manifestaciones restringidas de la personalidad en un contexto determinado.
5. Insuficiente estudio de los mecanismos que expresan la efectividad de la motivación, que presenta con frecuencia correlaciones entre los motivos evaluados por distintas pruebas psicológicas y conductas que nada tienen que ver con el contenido de estos motivos” (González, F. L. 1983:18).

Estas tendencias mecanicistas expresadas en el estudio de la motivación, no pueden conducir a la determinación de las complejas regularidades de la motivación superior humana.

Es cierto que no toda actividad es útil para estudiar la personalidad, pues ella solo se expresa en aquellas actividades que tienen una significación para el sujeto, en las cuales este encuentra una vía de expresión de su mundo interno, fuertemente vivenciada.

A partir de las consideraciones expuestas, interesa significar, a modo de conclusiones, las siguientes ideas:

- La motivación es un subsistema del sistema integral que es la personalidad, que contiene en su estructura, la orientación motivacional, la expectativa motivacional y el estado de satisfacción, por lo que estos elementos, se convierten en expresión del estado de motivación del sujeto que los posee.
- La motivación, como subsistema de la personalidad se expresa en la actividad y determina su orientación, a partir de los motivos y necesidades, como constituyentes básicos de esta.
- El desarrollo de motivaciones en los sujetos, determina en gran medida la calidad de su desempeño en la actividad.

1.2. La motivación hacia la profesión. La motivación profesional pedagógica

La motivación hacia la profesión, como toda motivación humana, tiene distintos niveles de desarrollo. Su efectividad se debe analizar en el plano reflexivo-valorativo y en el conductual, buscando los distintos niveles de relación entre ambos.

En sus investigaciones respecto a la motivación profesional expresa Fernando González Rey (1983:23-24), "(...) comprende dos niveles de desarrollo: un nivel superior, donde se presentan intenciones profesionales precisas y bien fundamentadas y un nivel inferior, donde se ubica a los sujetos que no poseen intenciones profesionales definidas".

La intención profesional, nivel superior de desarrollo de la motivación hacia la profesión, se caracteriza por parámetros tales como: conocimiento amplio y preciso por parte del joven, del contenido de su futura profesión y elevada significación afectiva de estos contenidos, los cuales se convierten en objeto de su elaboración intelectual (juicios propios, reflexiones, etcétera) con un profundo matiz emocional. Estos motivos no solo poseen sentido para el sujeto en su vida presente, sino que se proyectan al futuro en forma de metas, planes, quedando comprometida la autovaloración en la consecuencia de sus fines.

Al analizar la relación entre las tendencias orientadoras de la personalidad y las formaciones motivacionales complejas. Fernando González Rey (1989:59) plantea: “Las tendencias orientadoras se expresan, de manera general, mediante el sistema integral de la personalidad al constituir componentes esenciales de las formaciones motivacionales complejas de esta (autovaloración, ideales, intenciones, concepción del mundo, convicciones, etc) y mediante el sistema de actitudes de la personalidad”.

Partiendo de los elementos anteriores, se deduce que la motivación profesional se constituye en intención, como formación motivacional compleja, cuando se apoya en la existencia de una tendencia orientadora que permite al joven la elaboración consciente de los contenidos de su motivación profesional en las dimensiones de su vida presente y futura. Estos contenidos individualizados poseen una fuerte carga emocional, abarca una sólida proyección futura y permiten una regulación efectiva del comportamiento.

La motivación hacia la profesión atraviesa por diferentes fases en su proceso de desarrollo antes de convertirse en una intención profesional conscientemente asumida y reguladora efectiva del comportamiento por parte del sujeto. Es un subsistema de regulación motivacional, que puede alcanzar distintos grados de organización, como son los siguientes:

- Unidad psicológica primaria, cuando se trata de una integración de aspectos cognitivos y afectivos, relativamente estable, que se expresa de forma inmediata sobre el comportamiento en aquellas situaciones vinculadas con su acción reguladora.
- Formación motivacional, constituye un subsistema de regulación que integra diferentes motivos adquiriendo la condición de formación motivacional compleja en la medida que sus contenidos alcanzan un adecuado nivel de elaboración e individualización y participan de manera mediata en la regulación del comportamiento. En este caso la motivación profesional se convierte en la forma de expresión e instrumentación de una tendencia orientadora de la personalidad en la esfera profesional.

La motivación profesional se constituye en intención, como formación motivacional compleja, cuando se apoya en la existencia de una tendencia orientadora que permite al individuo la elaboración consciente de los contenidos de su motivación profesional en las dimensiones de su vida presente y futura. Estos contenidos individualizados poseen una fuerte carga emocional, abarca una sólida proyección futura y permiten una regulación efectiva del comportamiento.

Desde el punto de vista de su estructura, la motivación profesional también puede convertirse en componente de una síntesis reguladora al vincularse a otros elementos y formaciones que, de forma simultánea, se integran en diferentes configuraciones psicológicas.

Existe la consideración, bastante aceptada por la comunidad científica, de que la motivación profesional comprende entre sus componentes, el cognitivo, el afectivo y el autovalorativo, (González, L. 2005). El componente cognitivo implica el conocimiento que posee el sujeto de su futura profesión en cuanto a objeto, utilidad social, perfil ocupacional y características personales necesarias para su desempeño, el componente afectivo se refiere a la actitud emocional del sujeto hacia la profesión, mientras que el componente autovalorativo se refiere a la valoración que realiza el sujeto de las características de su personalidad (cualidades, intereses) que se relacionan con sus estudios actuales y futuro desempeño de la profesión.

En correspondencia con el tema, Fernando González Rey (1983:217) plantea, "(...) la motivación hacia la profesión no es un elemento abstracto de la personalidad, sino una expresión de las tendencias esenciales de la misma en las que se encuentran diversos aspectos generales de la concepción del mundo del sujeto, orientado hacia la profesión, la moral y la familiar, por lo tanto, en la medida que se forme una personalidad bien desarrollada se estará formando una premisa importantísima para el desarrollo de adecuadas intenciones profesionales".

Este autor define la intención profesional como: "(...) una formación psicológica, similar, por su naturaleza, a la autovaloración y los ideales morales, que presupone la elaboración personal del proyecto profesional asumido, la que integra los conocimientos del joven sobre su profesión y las principales emociones vinculadas

con las necesidades y motivos que se expresan en la tendencia orientadora hacia la profesión” (González, F. 1983:217).

En la etapa de la preparación para la selección profesional el trabajo se dirige al desarrollo de intereses cognoscitivos, conocimientos y habilidades específicas, que se desprenden de aquellas asignaturas o esferas del saber y el quehacer social hacia las cuales el adolescente ha ido mostrando inclinaciones o preferencias. Ya en esta etapa, como su nombre indica, el proceso de orientación se hace más diferenciado y va dirigido a preparar al sujeto para el acto de selección profesional, momento importante en la conformación de su proyecto de vida y que constituye una tarea del desarrollo esencial de esta etapa.

En este proceso es decisivo el logro de una actitud reflexiva, volitiva e independiente y es muy necesaria la preparación del alumno para la selección profesional autodeterminada, la cual garantiza el comprometimiento del sujeto con su selección y una condición subjetiva capaz de enfrentar los obstáculos que surgirán en el proceso de formación profesional.

La etapa de la formación y desarrollo de intereses y habilidades profesionales se inicia con la entrada del adolescente o el joven al centro de formación profesional (media o superior).

Por lo que es imprescindible que el individuo desarrolle intereses hacia el contenido de la profesión y asimile los conocimientos y habilidades profesionales esenciales para su inserción en el mundo laboral. El objetivo fundamental de la etapa es el logro de la identidad profesional, a lo cual debe contribuir todo el sistema curricular. Es decir, en este período la orientación profesional adquiere particularidades especiales que se expresan en el enfoque profesional de proceso docente educativo.

La etapa de la consolidación y desarrollo de las habilidades e intereses profesionales se desarrolla a partir de los años superiores de formación profesional de pre-grado y en ella tienen gran incidencia los resultados de las primeras experiencias laborales profesionales en la escuela.

Con respecto a las profesión Jorge García Galló (1986:32) plantea:

“(…) en cada profesión, se puede hacer bien o hacer daños. Hay profesiones donde la ineficacia del oficio, aunque puede conducir a desastres, no son tan dañosas como las de un profesional de la enseñanza, porque el efecto de este traspasa el tiempo en que el alumno estuvo bajo su égida, y las paredes del aula. Sin embargo, ¡cuánto bien puede hacer un maestro de verdad! ¡no en vano la palabra maestro solo se aplica a quien lo sea de verdad, cualquiera sea su esfuerzo!”.

De una forma muy sutil este autor deja entrever la importancia que tiene la profesión pedagógica. Ser maestro implica de una gran dedicación, de entrega y amor por la profesión. El maestro tiene que ser portador de cultura y fuertes conocimientos, tiene que ser ejemplo de colectivista, de humanismo, de responsabilidad; debe ser un ejemplo en la sociedad.

Para ejercer la profesión pedagógica se necesita de un educador motivado. La motivación hacia esta profesión requiere desarrollar lo afectivo-cognitivo de la personalidad, sus intereses profesionales y la importancia de la labor.

Se asume como motivación profesional pedagógica al estado en que se expresa la representación que tienen de la profesión pedagógica, la satisfacción que manifiestan por la participación diferentes actividades, así como la expectativa motivacional y el esfuerzo volitivo que realizan en la ejecución de tareas vinculadas a la profesión pedagógica.

Se puede expresar que un profesional de la educación está motivado cuando:

- Es capaz de desarrollar los planes y programas de estudio, preparándose consecuentemente.
- Contribuye activamente al logro de una eficiente organización escolar y es un estricto cumplidor de las normas y disposiciones establecidas.
- Forma en sus alumnos hábitos de estudio, de trabajo, de educación formal, correctas relaciones entre compañeros sobre la base de los principios de la moral de la sociedad, que desarrollan sentimientos humanos, solidarios, de respeto a la propiedad social y personal.

- Lucha permanentemente por desarrollar en sus alumnos el interés por saber, el afán por hacerse cada vez más útiles a la colectividad, y en sus resultados docentes pone de manifiesto los logros que alcanza en este sentido.

En fin, cuando en su tarea diaria esté consciente de la responsabilidad que la sociedad le ha situado al conferirle lo máspreciado de ella, la joven generación.

La motivación profesional pedagógica se debe potenciar en todos los niveles educacionales. Una de las enseñanzas que más necesita de profesionales motivados es la primaria ya que constituye una de las etapas fundamentales en cuanto a adquisiciones y desarrollo de potencialidades del niño, tanto en el área intelectual como en el afectivo-motivacional. Estas adquisiciones son premisas importantes a considerar en etapas posteriores.

1.3. La motivación profesional pedagógica en los docentes de la escuela primaria. El modelo de profesional que se necesita en la escuela primaria actual

La escuela es una condición indispensable de la existencia y desarrollo de la sociedad, garantiza la transmisión de la cultura espiritual y material entre los alumnos. La actividad de la escuela es inconcebible sin el maestro, él es quien dirige y determina su línea de trabajo general.

En la escuela primaria se necesita de un maestro que ame y conozca profundamente su profesión y la desarrolle de forma creadora y entusiasta; la misión del maestro primario es educar a los niños con inteligencia, amor y materia pedagógica.

En esta institución educativa se deben aprovechar todos los momentos para motivar al profesional por la labor que realiza. La motivación profesional pedagógica en la escuela primaria debe desarrollarse de forma sistemática y continúa para que realmente se logre ese modelo de profesional a que se aspira.

Para promover y reforzar la motivación es necesario:

- Establecer objetivos claros.
- Crear un clima adecuado despertando y manteniendo la curiosidad.

- Las actividades seleccionadas deben tener componentes colectivos para lograr la acción conjunta del grupo.
- implicar personalmente a cada miembro del grupo en el desarrollo de la actividad
- Establecer metas a corto plazo y hacer evaluaciones cortas y sencillas.
- Dividir en partes las tareas que resulten más complicadas o que puedan desmotivar.
- Reforzar positivamente al grupo, acompañarle de forma no directiva y recompensar los pequeños pasos y logros.
- Utilizar el sentido del humor en los momentos difíciles.
- Solicitar que imaginen la solución de los problemas

En este proceso se debe tener presente el nivel del dominio de contenidos conceptuales básicos acerca de la profesión que ejerce el docente, su expresión en el conocimiento acerca del rol y las funciones que asume, la necesidad e importancia del ejercicio de esta profesión, así como de las particularidades que debe poseer como profesional de la educación. También es importante el nivel en que se expresa el vínculo afectivo hacia la actividad pedagógica, el nivel de satisfacción por la participación en esta actividad y la expresión del carácter específico del sentido mediante el cual el sujeto se parcializa respecto a la dirección en su orientación motivacional, el significado que adquiere para él la profesión.

En la escuela primaria se pueden realizar un sinnúmero de actividades para lograr la motivación profesional pedagógica de los docentes, es propicio para ello la ejecución de actividades de carácter metodológico y las actividades extradocentes como: el estímulo moral en presencia del colectivo de trabajadores, padres, alumnos, comunidad a partir de resultados eficientes logrados en su desempeño, la celebración de actividades alegóricas a la jornada del educador, la entrevista con pedagogos destacados y jubilados, los intercambios de experiencias con brigadistas de la campaña de alfabetización, entre otras actividades.

Lo más importante es que cada una de estas tenga un significado y un sentido para el docente, que los sensibilice y los nutra del conocimiento necesario sobre la labor que desempeñan.

Lo primero que debe poseer el docente de la escuela primaria es amor por los niños. Para enseñar, hay que encontrar el camino que lleva al corazón de estos, pero también, el maestro ha de entregar el suyo. Si no descubre lo mejor que hay en sus alumnos, no puede educar en ellos las cualidades morales, los sentimientos más puros. Esto exige de una dedicación total a su trabajo, sin importarle tiempo y esfuerzo. La actividad educativa tiene que llenarse del carácter creador del maestro, no puede estar sujeta a esquemas, pues ella no se reduce al aula sino que se extiende a la familia, a los padres, a las actividades extraescolares, productivas, entre otras.

Para motivar se debe estar motivado, es imprescindible tratar a cada persona atendiendo a sus individualidades, fijar metas desafiantes, pero realistas, reconocer los progresos, crear un ambiente psicológico positivo.

Al motivar al docente se ha de tener presente el modelo de profesional que se necesita en la escuela primaria actual con una amplia cultura general integral para lo cual debe demostrar una sólida preparación ideológica basada en el dominio de la Historia de Cuba, el diferendo histórico Estados Unidos-Cuba, los textos martianos, las ideas de Fidel y del Che y los fundamentos del marxismo-leninismo, que se sintetizan en la ideología de la Revolución cubana que le permita argumentar la superioridad del Socialismo, asumir personalmente y tomar en sus educandos actitudes, sentimientos y valores patrióticos, revolucionarios, antiimperialistas, de solidaridad y responsabilidad.

El maestro debe dominar la lengua materna como soporte básico de comunicación que se manifiesta en la comprensión de lo que lee y escucha en hablar correctamente y en escribir con buena ortografía, caligrafía y redacción y le permita servir de modelo lingüístico en su quehacer profesional, asimismo dominar el idioma Inglés como soporte en la consulta de materiales en la superación permanente y la

investigación, que le permita mantenerse actualizado científica y metodológicamente.

Se necesita un maestro que demuestre hábitos de lectura y gusto por la literatura, como fuente de conocimientos, información, actualización y satisfacción de necesidades profesionales y personales, que sepa apreciar, preservar y disfrutar la naturaleza, así como utilizar el canto, la música, la expresión corporal, la dramatización y las actividades plásticas como vía para desarrollar su trabajo docente en el nivel primario y la labor de promotor cultural. Poseer conocimientos acerca de la protección del medio ambiente, el ahorro energético, la legalidad socialista, la sexualidad, la educación nutricional y el cuidado de la salud física y mental que le permitan mantener un comportamiento responsable, así como planificar, ejecutar y controlar estrategias educativas con esos fines en la escuela primaria.

Es evidente la necesidad de un maestro que dirija eficientemente el proceso de enseñanza-aprendizaje con el fin de lograr la elevación de los niveles de desempeño cognitivo y la formación de sus alumnos a partir del dominio del fin y los objetivos del nivel primario, de los objetivos contenidos y metodologías de enseñanza de las asignaturas, con un enfoque interdisciplinario y de la utilización óptima de la televisión, el video, la computación y otros medios de enseñanza, con ajuste a las características de sus escolares.

Hoy es imprescindible un maestro que aplique métodos que promuevan la equidad de género, la comunicación afectiva, la disciplina consciente y el máximo desarrollo posible de las capacidades, la creatividad y el talento en la edad infantil, que domine estrategias de aprendizaje que favorecen el autodidactismo, la autovaloración y la autoestima para su crecimiento personal y profesional, así como la capacidad para enseñar y aprender a sus alumnos.

Resulta necesario un maestro que domine los fundamentos de la Filosofía, la Psicología, la Pedagogía, y la Sociología que le permita conocer las características de los niños, así como métodos y técnicas para la realización del diagnóstico integral de sus escolares, el grupo, la familia y la comunidad, para dirigir el proceso de educación de la personalidad infantil, atender la diversidad y desarrollar el trabajo

preventivo tanto a nivel individual como grupal, el desarrollo del trabajo independiente, promoviendo la motivación por el estudio y la consulta de textos, diccionarios, atlas y otras fuentes de información.

Asimismo, dominar los conocimientos del fundamento científico y los métodos de la investigación educacional que le permitan solucionar creativamente problemas del ejercicio de la profesión, en su contexto de actuación, demostrar conocimientos, habilidades y valores para contribuir a la formación laboral y económica de los educandos, de modo que se manifieste en el amor por el trabajo, la admiración por los trabajadores y el interés por conocer diferentes profesiones, así como la motivación de los niños por el magisterio.

La Revolución necesita un maestro que domine las características del trabajo y los estatutos de la Organización de Pioneros “José Martí” para que le permitan desarrollar con éxito sus funciones como guía de pioneros.

El verdadero maestro no enseña como una obligación para ganarse el pan de cada día, aunque, por supuesto, tiene que ganárselo, sino casi como una necesidad de su existencia. El goza con el aprendizaje de sus alumnos y sufre con sus fracasos, y porque siente placer en instruir y educar, el maestro “maestro” llega al aula cada día optimista, con nuevos bríos, empeñado en hacer asequible a sus alumnos las cosas difíciles, deja en la puerta del aula todos sus problemas personales, morales o físicos, que pudieran alterar su estado de ánimo y penetra a trabajar mentalmente concentrado en su alta labor social.

CAPÍTULO 2: ESTRATEGIA PEDAGÓGICA PARA POTENCIAR LA MOTIVACIÓN PROFESIONAL PEDAGÓGICA EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PRIMARIA “ANTONIO MACEO”

Como vía de solución al problema científico que se plantea, en esta investigación se propone una estrategia pedagógica para potenciar la motivación profesional pedagógica en los docentes de la Escuela Primaria “Antonio Maceo”, cuya efectividad ha sido comprobada. En el presente capítulo se expone la estrategia modelada, así como sus fundamentos teóricos, además se refieren los resultados de su implementación en la práctica pedagógica.

La elaboración de la estrategia estuvo precedida por la realización de un diagnóstico en la etapa exploratoria, el cual responde a la segunda interrogante científica, los resultados de este estudio se presentan en el epígrafe 2.2, ya que la información obtenida en este momento de la investigación, se utilizó además como (pre- test), en la etapa inicial del pre-experimento.

2.1. Fundamentación y presentación de la estrategia pedagógica para potenciar la motivación profesional en los docentes de la Escuela Primaria “Antonio Maceo”

La concepción de la estrategia pedagógica que se propone para potenciar la motivación profesional en los docentes de la Escuela Primaria “Antonio Maceo” ha exigido la determinación del criterio asumido por parte de la autora, en relación con este tipo de resultado científico.

El estudio del tema permitió apreciar múltiples consideraciones en relación a lo que se concibe por estrategia, al respecto se destacan, entre otros autores, (Augier, 1999; Ruiz, 2001; Castellanos, 2003; De Armas y Gutiérrez, 2003).

La estrategia que se propone se ha diseñado teniendo como base teórica la concepción que de este tipo de resultado científico presenta María Antonia Rodríguez del Castillo (2004), del Centro de Ciencias e Investigaciones Pedagógicas de la Universidad Pedagógica “Félix Varela” de Villa Clara. Esta autora asume que las estrategias se **diseñan** para resolver problemas de la práctica y vencer dificultades con optimización de tiempo y recursos, **permiten** proyectar un cambio cualitativo en el sistema a partir de eliminar las contradicciones entre el estado

actual y el deseado, **implican** un proceso de planificación en el que se produce el establecimiento de secuencias de acciones orientadas hacia el fin a alcanzar, e **interrelacionan** dialécticamente en un plan global los objetivos o fines que se persiguen y la metodología para alcanzarlos.

Al determinar los rasgos que caracterizan la estrategia como resultado científico señala:

- El enfoque sistémico, en el que predominan las relaciones de coordinación.
- La estructuración a partir de fases o etapas relacionadas con las acciones de orientación, ejecución y control.
- Responde a una contradicción entre el estado actual y el estado deseado de un objeto concreto ubicado en el espacio y en el tiempo.
- Carácter dialéctico, dado por la búsqueda del cambio cualitativo que se producirá en el objeto del estado real al deseado, por las constantes adecuaciones y readecuaciones que puede sufrir su accionar y por la articulación entre las metas que se persiguen y las vías instrumentadas para alcanzarlas, entre otras.
- Su irrepetibilidad, válida en su totalidad solo en un momento y contexto específico, lo que no contradice el hecho de que una o varias de sus acciones puedan repetirse en otro contexto.

Atendiendo a la clasificación que María Antonia Rodríguez del Castillo (200:25) hace, la estrategia que se propone es una estrategia pedagógica, definida esta como: "(...) la proyección de la dirección pedagógica que permite la transformación de un sistema, subsistema, institución o nivel educacionales para lograr el fin propuesto y que condiciona el establecimiento de acciones para la obtención de cambios en las dimensiones que se implican en la obtención de ese fin (organizativas, didácticas, materiales, metodológicas, educativas, etc.) (...)". La dinámica de relaciones entre las etapas y componentes de la estrategia pedagógica para potenciar la motivación profesional en los docentes de la Escuela Primaria "Antonio Maceo" que se propone, se ilustra en la figura 1.

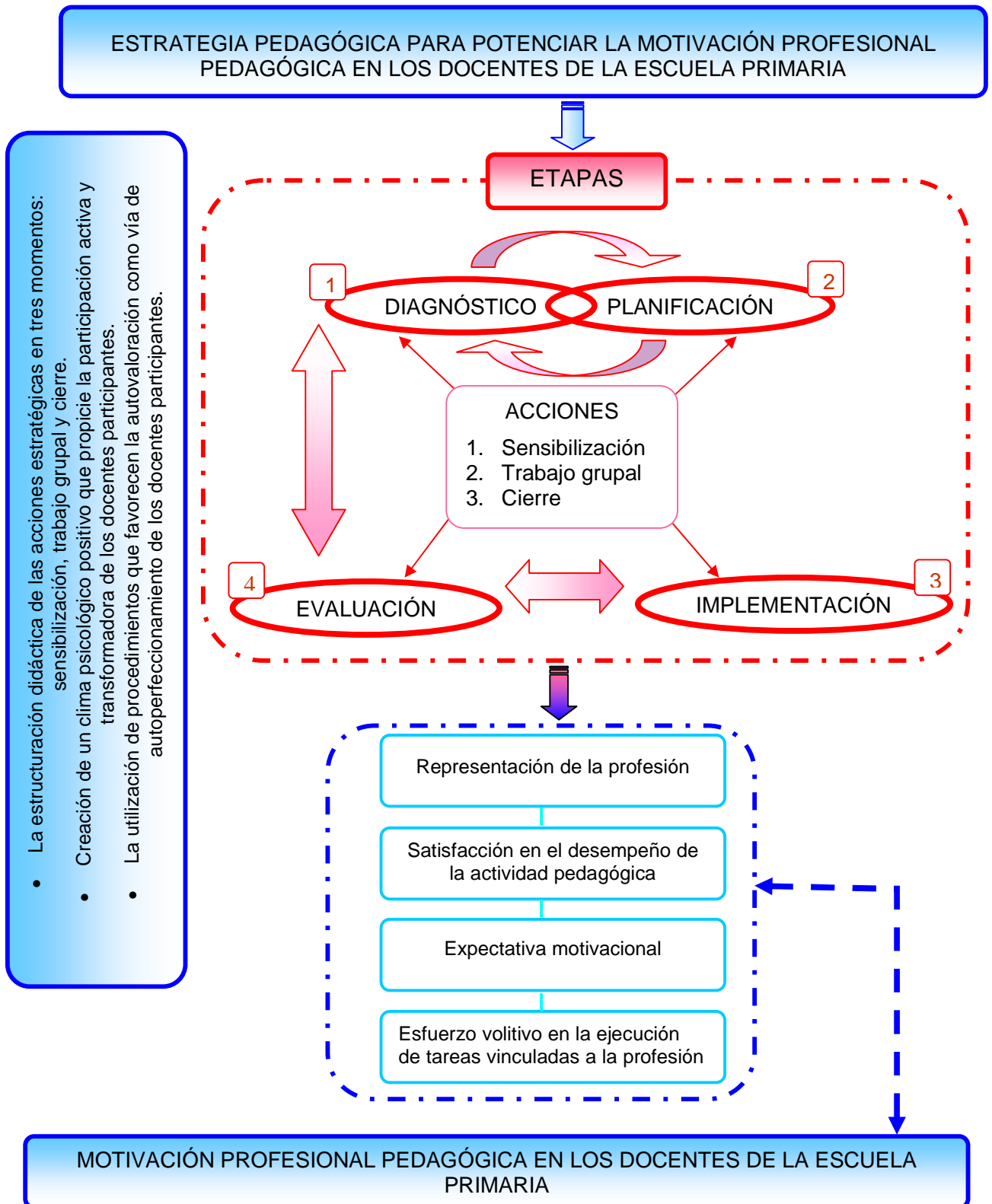


Figura 1. Dinámica de la estrategia pedagógica para potenciar la motivación profesional pedagógica en los docentes de la Escuela Primaria

Objetivo general de la estrategia: Potenciar la motivación profesional pedagógica en los docentes de la Escuela Primaria “Antonio Maceo”.

Exigencias generales para la implementación de la estrategia:

La estrategia pedagógica que se propone para potenciar la motivación profesional en los docentes de la Escuela Primaria “Antonio Maceo”, precisa exigencias generales a tener en cuenta durante la implementación del accionar estratégico, las que se deben concretar en todas las acciones estratégicas. A continuación se presentan y fundamentan las referidas exigencias.

1. La estructuración didáctica de las acciones estratégicas en tres momentos: sensibilización, trabajo grupal y cierre

Los principales procedimientos que se proponen para cada acción estratégica se estructuran en los momentos de sensibilización, trabajo grupal y cierre, a partir de una selección y combinación de las experiencias presentadas por (Bermúdez, 2004).

La **sensibilización** constituye el momento de preparación, organización y consenso para la realización del trabajo grupal. Durante el mismo se sensibiliza y familiariza al grupo con la tarea, se logra la interacción de cada uno con los demás miembros del grupo, se organiza y define el trabajo a realizar, la vía para ejecutarlo, así como las funciones y responsabilidades individuales en el encuentro. Es el momento de lograr la introducción temática y la motivación por la nueva tarea. De ser necesario, se esclarece y concilia el esquema conceptual referencial y operativo, se vencen resistencias, se redefinen los roles y se determinan las normas de trabajo a cumplir. Lo acordado en la sensibilización debe ser de estricto cumplimiento, con el fin de cultivar confianza y tranquilidad al grupo. Deben ser utilizadas técnicas de dinámica de grupo.

El **trabajo grupal** es el momento de desarrollo en sí de la acción estratégica. Incluye la preparación y la orientación precisa para llevar a cabo su ejecución, la valoración del trabajo realizado y el intercambio sobre sus resultados. En este momento es de gran importancia reforzar el clima psicológico positivo que genere bienestar y sentimiento de pertenencia al grupo.

A partir de lo consensuado en el momento anterior se presenta a los docentes participantes los objetivos, los contenidos y la metodología para alcanzarlos, con el fin de modificar lo previsto, si es que las circunstancias así lo requieren. Se hace necesario lograr la orientación previa para la ejecución individual y/o grupal de los procedimientos correspondientes a la acción estratégica dada.

En este momento es muy importante el debate grupal para el intercambio y confrontación de criterios en plenario, se presentan y discuten las experiencias, vivencias, opiniones, aportes personales y grupales, a partir del trabajo individual o colectivo que se haya realizado previamente.

Igualmente importante en este momento es la autovaloración y la valoración del proceso y de su resultado; es posible conocer los criterios y valoraciones de cada uno acerca de la calidad con que ha realizado las tareas planteadas, de los aspectos personales que incidieron en el proceso y resultado de la misma, la coincidencia de estos con los criterios y valoraciones de los demás y permite además sugerir vías para el autoperfeccionamiento y proyectar los objetivos individuales y grupales a alcanzar, a partir de lo logrado hasta ese momento. Finalmente se ejecuta un espacio de conclusiones y comprobación, en el que se sintetiza y generaliza lo aprendido y se realizan actividades diversas, que permitan comprobar lo aprendido.

El **cierre** es el momento de reflexión y evaluación del trabajo realizado y de los logros alcanzados durante el desarrollo de la acción, para lo cual se deben crear espacios para la autovaloración acerca del cumplimiento o no de los objetivos trazados y para provocar un proceso de reflexión que profundice en los logros y limitaciones que se han presentado a nivel individual y grupal. También es el momento de proyección de nuevas metas que trascienden el presente.

Para el desarrollo de este momento deben ser utilizadas técnicas que permitan conocer cómo los docentes participantes se han sentido, qué criterios y opiniones tienen de la actividad realizada. Con este momento concluye el encuentro.

Cada docente abrirá un registro en el que plasmará sus principales experiencias de cada acción.

2. Creación de un clima psicológico positivo que propicie la participación activa y transformadora de los docentes participantes

Un clima psicológico positivo implica sensación de bienestar emocional y sentimiento de pertenencia al grupo en cada uno de sus miembros. Durante las acciones estratégicas que se proponen esto adquiere trascendental importancia, pues propicia el intercambio y el debate, donde cada uno pueda plantear sus criterios, defenderlos, discutirlos y confrontarlos con otros criterios y puntos de vistas.

Se estimulan las ideas nuevas y originales, los modos no comunes de analizar las cosas, la generación de ideas y su libre expresión, dando iguales posibilidades de participación a todos los miembros del grupo, respetando los criterios de cada uno y evitando las valoraciones precipitadas o estereotipadas, el error cometido debe ser considerado sólo un medio para aprender del mismo.

La posición activa y transformadora no puede limitarse a la realidad circundante, es imprescindible que se dirija hacia sí mismo, hacia la búsqueda, enfrentamiento y perfeccionamiento de sí. El docente asume una posición activa cuando participa, busca, elabora, analiza, valora y comprueba la información obtenida. Pero para lograr esa posición transformadora, debe rebasar los límites de lo conocido o dicho y hecho por otros, para aportar algo nuevo, modificando la información, elaborando nueva información, enriqueciendo los conocimientos con aportes personales, detectando problemas nuevos, y encontrando vías no conocidas o renovadoras para enfrentarlos o resolverlos, que permitan la transformación de la información y de la realidad.

3. La utilización de procedimientos que favorecen la autovaloración como vía de autoperfeccionamiento de los docentes participantes

La autovaloración, como formación motivacional compleja de la personalidad, es de gran importancia para el desarrollo de la misma. Por una parte, es el conjunto de ideas y valoraciones que el sujeto tiene de sí mismo, su propia imagen; lo que constituye su función valorativa, que implica el conocimiento del sujeto, de sus particularidades, rasgos, capacidades. Por otra parte, la autovaloración tiene además, función reguladora, al orientar la actividad del sujeto hacia la consecución

de los fines que se plantea, siendo esta función la que caracteriza la autovaloración en su nivel superior, como formación motivacional compleja de la personalidad.

De este modo, la autovaloración no sólo incluye elementos valorativos que indican la posesión de determinados rasgos, cualidades, capacidades, sino también rasgos y cualidades que constituyen aspiraciones del sujeto, por lo que deviene tendencia orientadora de la actividad en la medida en que se vincula con la consecución de objetivos mediatos conscientes, y por tanto, vía de autoperfeccionamiento de los docentes participantes, ya que en su función reguladora se integra a otras formaciones motivacionales complejas como son los ideales y las intenciones profesionales.

Un aspecto importante vinculado a la autovaloración, que en esta propuesta se ha tenido en cuenta, es su adecuación, es decir, la medida en que el sujeto hace una valoración de sus cualidades en correspondencia o no con las que realmente posee.

En la medida en que el docente se conozca a sí mismo y valore de forma estable y adecuada los distintos contenidos y funciones de su personalidad en relación con la labor profesional, podrá plantearse objetivos y metas que impliquen una proyección futura y un nivel de aspiración acorde con sus posibilidades reales, así como podrá realizar esfuerzos volitivos conscientes y estables para alcanzar sus objetivos.

Durante el desarrollo del accionar estratégico, en cada momento de las acciones, en particular durante la sensibilización, se utilizan procedimientos que favorece la autorreflexión y la autovaloración, los que propician la sistematicidad de este proceso, elevan el conocimiento de sí y la autovaloración objetiva y adecuada de aquellos aspectos personales, tanto internos como externos, que influyen o pueden influir positiva o negativamente en el nivel de motivación profesional pedagógica que poseen los docentes.

Etapas de la estrategia pedagógica:

La estrategia que se propone como vía de solución al problema planteado en este trabajo se ha estructurado en etapas; no obstante es una concepción flexible, que posibilita su perfeccionamiento, fundamentalmente en correspondencia con el modo

en que se exprese el movimiento de las necesidades individuales de los docentes, las etapas son:

ETAPA 1: “DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES Y POTENCIALIDADES DE AGENTES Y CONTEXTO”

OBJETIVOS:

- Precisar el nivel de motivación profesional en el que se encuentran los docentes de la Escuela Primaria “Antonio Maceo”.
- Determinar las limitaciones y potencialidades de los docentes, agentes alternativos y contextos participantes en el accionar estratégico.

Corresponde a esta etapa la evaluación inicial del nivel de motivación profesional en el que se encuentran los docentes participantes, personalizando sus necesidades en cuanto a su motivación por la profesión pedagógica, así como la determinación de las limitaciones y potencialidades de los docentes, agentes alternativos y contextos participantes en el accionar estratégico.

Esta etapa es imprescindible para pronosticar las posibles tendencias del desarrollo y proyectar las acciones estratégicas en función de aprovechar las potencialidades para modificar las limitaciones que expresa el nivel de motivación profesional de los docentes participantes. Además de diagnosticar el desarrollo alcanzado, sustentado en este, estudiar las potencialidades de desarrollo que cada uno posee.

En esta etapa es importante lograr el protagonismo de los docentes participantes, tanto en su planificación como en la ejecución y análisis de los resultados, lo que posibilita el desarrollo de su autoconciencia y autovaloración, además le compromete plenamente con el proceso de su autoperfeccionamiento.

Aunque se ha concebido el diagnóstico como una etapa, en esta estrategia el mismo no se limita al momento inicial, sino que se realiza de modo sistemático y continuo, lo que facilita el registro de los cambios que se van produciendo, y de acuerdo a ellos, intervenir en aras de propiciar el desarrollo de la motivación profesional pedagógica y proyectar los objetivos de desarrollo personal y grupal, y las acciones y vías para lograrlos.

Es imprescindible ejecutar el diagnóstico en las actividades que el sujeto realiza en interacción con los otros, en los que se manifiestan, tanto su zona de desarrollo actual como su zona de desarrollo próximo, lo que no limita el empleo de otros procedimientos para obtener información diagnóstica.

Se debe diagnosticar el desarrollo de la motivación profesional pedagógica de los docentes participantes, lo que permite conocer la representación que de la profesión poseen, la satisfacción con que desempeñan la actividad pedagógica, sus expectativas profesionales y el esfuerzo volitivo que expresan en la ejecución de las tareas vinculadas a la profesión y cómo estos funcionan en la autorregulación comportamental en el área profesional de su vida, así como sus potencialidades, limitaciones, así como las necesidades y motivaciones que regulan su actividad profesional, qué actitudes manifiestan, cuáles son sus valores relevantes, qué normas rigen su comportamiento, cuáles estereotipos o prejuicios manifiesta, qué rasgos expresa, cómo se autovalora, qué proyectos se traza con respecto a esta área y qué lugar ella ocupa en sus proyectos generales de vida.

Esta etapa se sustenta en la aplicación de métodos y procedimientos, los resultados obtenidos orientarán la toma de decisiones en función de las metas a trazar y las acciones a ejecutar para la generación del cambio. Las vías y los métodos a aplicar en esta etapa deben asegurar una participación activa por parte de todos los participantes, así como asegurar el nivel básico de familiarización de este personal en virtud de sus desempeños en el desarrollo del accionar estratégico que se pretende desplegar.

El diagnóstico culmina con una entrevista individual de orientación en la cual se intercambia con el docente los resultados de su diagnóstico y se proyectan conjuntamente las metas de su autodesarrollo y autoperfeccionamiento, así como las vías concretas para alcanzarlas durante el desarrollo de la estrategia pedagógica. El docente establece compromisos y asume la responsabilidad que le corresponde en el desarrollo del accionar estratégico.

En correspondencia con esto participaran en el diagnóstico:

- Docentes (maestros, profesores de Educación Física).
- Agentes alternativos (Instructores de arte, profesores de computación, bibliotecarias de la escuela y asistentes educativas).
- Maestros jubilados del centro.

Cada docente abrirá un registro de experiencias en el que plasmará sus principales experiencias de cada acción.

ETAPA 2: “PLANIFICACION DEL ACCIONAR ESTRATÉGICO”

OBJETIVO: Planificar el accionar estratégico asegurando la calidad de cada acción.

Con el desarrollo de las acciones de esta etapa, igualmente estructuradas didácticamente en los momentos de sensibilización, trabajo grupal y cierre, es imprescindible lograr sensibilizar a los participantes en relación con la **pertinencia** de la estrategia, para que la misma sea aceptada y todos tomen **consciencia** del proceso y de los resultado con los que se comprometen, en todo momento debe primar un clima psicológico positivo que propicie la participación activa y transformadora.

Se llega a consenso en relación con los objetivos de cada etapa y los de cada acción estratégica, de modo que el sistema de objetivos determinado oriente la toma de decisiones en relación con las acciones a ejecutar, los recursos, el espacio, el tiempo, el cronograma de trabajo, los participantes y los responsables, lo que implica adecuar la planificación inicial a los intereses, criterios del grupo y contingencias que vayan surgiendo. Se determinan las formas de divulgación de los resultados.

Se elaboran las normas o reglas de trabajo, que pueden ser propuestas por el grupo o sugeridas por la directora, y aprobadas por todos, las mismas se convierten en pautas de estricto cumplimiento. Igualmente se precisan los roles y las responsabilidades de cada participante. Se deben utilizar procedimientos que favorezcan la autovaloración como vía de autoperfeccionamiento de los docentes participantes.

Las acciones estratégicas a ejecutar durante la etapa de planificación, se conciben tomando en consideración los resultados obtenidos en la etapa de “Diagnostico del estado inicial”, lo que facilita el desarrollo de potencialidades y la disminución o eliminación de aspectos negativos que pueden afectar la transformación deseada.

Inicialmente se debe lograr en esta etapa la capacitación de los participantes, como premisa de una actuación consciente y transformadora. Se hace necesario preparar al grupo para la toma de decisiones.

ETAPA 3: “IMPLEMENTACIÓN DEL ACCIONAR ESTRATÉGICO”

OBJETIVO: Potenciar la motivación profesional pedagógica de los docentes en la escuela primaria.

Durante la etapa de implementación del accionar estratégico se ejecutan las acciones que deben producir la transformación en sí, potenciando la motivación profesional pedagógica en los docentes que constituyen la población de este estudio.

Como se planteó con anterioridad, se precisan exigencias generales a tener en cuenta durante la implementación del accionar estratégico, pero es indispensable que el énfasis de tal concreción se logre en las acciones de esta tercera etapa de “Implementación del accionar estratégico”, de modo que cada acción este estructurada en los momentos de sensibilización, trabajo grupal y cierre; se logre la creación de un clima psicológico positivo que propicie la participación activa y transformadora de los docentes participantes y se utilicen procedimientos que favorezcan la autovaloración como vía de autoperfeccionamiento de los docentes participantes. Exponer de manera general lugar, espacio, tiempo, participantes

Cada participante condicionará un registro en el que apuntará y comentará las principales experiencias adquiridas en cada sesión de trabajo. Previo a la sesión de trabajo se desarrollará la divulgación de esta y posterior a la ejecución de la misma se divulgarán los resultados de la misma en los diversos espacios que la organización escolar del centro lo permita.

ETAPA 4: “VALORACION DEL PROCESO Y RESULTADO”

OBJETIVO: Valorar los logros y las dificultades durante la implementación de la estrategia y de las transformaciones logradas en la motivación profesional pedagógica de los docentes y agentes alternativos como expresión de la efectividad de la estrategia que se propone.

En esta estrategia se asume la evaluación como proceso y como resultado, en el que se determinan los logros obtenidos y las dificultades confrontadas, en comparación con los resultados esperados, lo que permite orientar, con la participación de todos los participantes, los cambios necesarios en las diferentes acciones estratégicas conjunta. Es de carácter sistémico y esencialmente cualitativo.

Como punto de partida de esta etapa es indispensable puntualizar qué se evaluará cómo será la evaluación, qué parámetros o indicadores se tendrán en cuenta para evaluar y quiénes evaluarán, se precisan los roles que al evaluar corresponden a cada agente participante y las responsabilidades de cada cual; todo esto como resultado de un proceso de toma de decisiones como expresión de responsabilidad compartida, que ha tenido su antecedente en la etapa de planificación.

A partir de los juicios y las reflexiones de los docentes y agentes alternativos se comprueba la elaboración personal que han hecho acerca de los contenidos abordados en relación con los diferentes indicadores, de sus proyectos de vida, planes y propósitos en el plano profesional. Es particularmente importante prestar atención en esta fase a la valoración de la efectividad de las exigencias generales de la estrategia.

ACCIÓN ESTRATÉGICA 1.1

GRUPO FOCAL EXPLORATORIO: "Estado actual y perspectivas de cambio en agentes y contexto participantes en el accionar estratégico".

OBJETIVO: Determinar las limitaciones y potencialidades de los agentes y contexto participantes en el accionar estratégico.

SENSIBILIZACIÓN

- Aplicar una técnica participativa para la presentación de cada integrante del grupo.
- Rueda de participación, en la que cada integrante del grupo expresa la información en relación al motivo de la reunión y sus expectativas.
- Explicación por parte de la directora de la escuela acerca de la situación problemática que condujo a la determinación del problema científico a resolver con la implementación de la estrategia.
 - Explicar las características y etapas de la estrategia, retomando las expectativas de los participantes.
- Conformar los equipos de trabajo, a partir del consenso de grupo en relación a cómo hacerlo.
- Selección y definición de los roles de cada integrante del equipo, las responsabilidades y las normas de trabajo a cumplir.
- Orientación del objetivo de la actividad.
- Orientación de los procedimientos a desarrollar para la determinación de las limitaciones y potencialidades de los agentes y contexto participantes en el accionar estratégico.
- Orientar el registro de las experiencias individuales vivenciadas, la calidad con que ha realizado las tareas planteadas y el nivel de transformación que experimentan, en relación con el contenido tratado. al finalizar cada acción.

TRABAJO GRUPAL

- Trabajo en equipos para listar, limitaciones y fortalezas para el desarrollo de la estrategia, que poseen los docentes, la estructura de dirección y la organización escolar de la escuela, así como los agentes alternativos de la comunidad.
 - Cada equipo de trabajo idea el modo de hacer el análisis, el registro y la socialización de los resultados del trabajo, para lo que asignará las responsabilidades individuales que garanticen el cumplimiento de la tarea.
- Puesta en común de los resultados del análisis colectivo en los equipos acerca de las limitaciones y fortalezas para el desarrollo de la estrategia.
 - Con los elementos que cada equipo aporta se elabora un registro común en la pizarra.
 - Intercambio y confrontación de criterios en relación con los elementos que cada equipo va aportando.

CIERRE

- Presentación y discusión en plenaria de las experiencias, vivencias, aportes personales y grupales, durante el trabajo realizado.
- Autovaloración y valoración del trabajo realizado y de los resultados obtenidos.
- Cada equipo de trabajo elabora y expone sus sugerencias para el trabajo en los próximos encuentros.
- Técnica participativa para el cierre.

2 Horas

LUGAR: Biblioteca

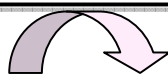
PARTICIPAN: Docentes

RESPONSABLE: Directora

49

ACCIÓN ESTRATÉGICA 1.2

ESTUDIO EXPLORATORIO: “La motivación profesional pedagógica de los docentes de la escuela Antonio Maceo, estado actual y perspectiva”.



OBJETIVO: Precisar el nivel de motivación profesional pedagógica en que se encuentran los docentes y agentes alternativos de la escuela.



SENSIBILIZACIÓN

- Organizar el grupo en equipos de trabajo.
- Socializar en el equipo las reflexiones que registraron como experiencias individuales vivenciadas en el encuentro anterior.
- Aplicar una técnica participativa para que cada equipo exponga las principales reflexiones hechas por sus integrantes.
- Orientación del objetivo de la actividad.
- Orientación de los procedimientos a desarrollar para precisar el nivel de motivación profesional pedagógica en que se encuentran los participantes, como parte de la etapa de diagnóstico.
 - Determinación de las responsabilidades individuales de cada participante y de las normas de trabajo a cumplir.



TRABAJO GRUPAL

- Aplicar la escala autovalorativa que se presenta en el anexo 1
- Intercambio y debate en el equipo acerca de los resultados de la escala autovalorativa.
- Aplicar la prueba pedagógica que se presenta en el anexo 2, para medir:
 - Rol profesional del maestro de la educación primaria.
 - Tareas y funciones básicas del maestro primario.
 - Necesidad e importancia personal y social del desempeño profesional.
 - Perfil ocupacional que tiene este profesional.
- Revisión cruzada del instrumento.
- Discusión grupal en los equipos de trabajo acerca de las siguientes ideas (Cada equipo hará una relatoría de la discusión):
 - Significación de la profesión pedagógica.
 - Sacrificios, gratificaciones y recompensas inherentes a la labor pedagógica.
 - Perspectivas de desarrollo individual y profesional que la profesión pedagógica proporciona.
- Espacio de socialización en plenaria las relatorías de cada equipo.



CIERRE

- Conteo de a dos.
- Ronda de participación en la que los “1”, relaten brevemente su principal experiencia en el encuentro y los “2” expresen sus sugerencias para el desarrollo de estas actividades.
- Orientación de la próxima actividad.
- Técnica participativa para el cierre.

4 HORAS

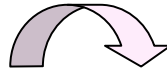
LUGAR: Biblioteca

PARTICIPAN: Docentes

RESPONSABLE: Directora

ACCIÓN ESTRATÉGICA 1.3

ENTREVISTA INDIVIDUAL DE ORIENTACIÓN: “Resultados del diagnóstico y proyección de metas de autoperfeccionamiento”.



OBJETIVO: Intercambiar individualmente con los docentes en relación con los resultados del diagnóstico.



SENSIBILIZACIÓN

- Técnica participativa para determinar las expectativas de los participantes en la actividad.
- Orientar el objetivo y los procedimientos principales de la actividad.
- Técnica participativa para vencer los temores de los participantes.
- Definir el trabajo a realizar en este encuentro, conciliar con las expectativas del grupo.
- Determinar las responsabilidades individuales para contribuir al objetivo.



TRABAJO GRUPAL

- Entrevista individual de orientación:
 - Intercambio con el docente acerca de los resultados de su diagnóstico.
 - Proyección conjunta de las metas de su autodesarrollo y autoperfeccionamiento.
 - Vías concretas para alcanzarlas durante el desarrollo de la estrategia pedagógica.
 - Establecimiento de compromisos y responsabilidades por parte del docente en función del desarrollo del accionar estratégico.



CIERRE

- Rueda de participación para que cada participante explique la medida en que se cumplieron sus expectativas en esta actividad.
- Orientaciones para el próximo encuentro.
- Orientar el registro de las experiencias individuales vivenciadas en el desarrollo de esta acción, en el que liste las principales limitaciones que descubrió con el desarrollo del diagnóstico.
- Técnica participativa para el cierre.

4 HORAS

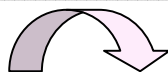
LUGAR: Biblioteca

PARTICIPAN: Docentes

RESPONSABLE: Directora

ACCIÓN ESTRATÉGICA 2.1

GRUPO DE REFLEXIÓN TEMÁTICA: “La motivación profesional pedagógica en los docentes de la escuela primaria”.



OBJETIVO: Analizar el estado deseado del desarrollo de la motivación profesional pedagógica en los docentes de la escuela primaria.



SENSIBILIZACIÓN

- Presentación inicial de los participantes mediante una técnica participativa
- Recordatorio por parte de la directora en relación con la etapa de la estrategia que se desarrollará a partir de esta acción, su objetivo y características, poniendo énfasis en lo relacionado con la toma de decisiones.
- El relator debe registrar con la mayor fidelidad posible todo lo que acontece, principalmente las ideas que se expongan por parte de los docentes participantes.
- Orientar el objetivo y los procedimientos principales de la actividad.
- Determinar los roles y las responsabilidades individuales para contribuir al objetivo.



TRABAJO GRUPAL

- Trabajo en equipos para el análisis de situaciones problemáticas vinculadas a las insuficiencias que se evidencian en torno a la motivación profesional pedagógica en los docentes de la escuela primaria.
- Reflexión colectiva para dar tratamiento a las situaciones problemáticas.
- Exposición problemática por parte de la directora acerca de la problemática que se estudia y su vínculo con el desempeño profesional, expresar las ideas necesarias a partir de las cuales se pueda descubrir sus indicadores.
- Trabajo en equipos para modelar una propuesta que sintetice el estado deseado en relación con la motivación profesional pedagógica en los docentes de la escuela primaria.
- Construirán además una serie de juicios acerca de si consideran o no necesaria la misma para un adecuado desempeño profesional.
- La directora precisará el estado deseado y fundamentará cada indicador.



CIERRE

- Aplicación de una técnica participativa para determinar el estado de satisfacción de los participantes con la actividad desarrollada.
- Cada docente lleva a su registro de sistematización las principales experiencias y aprendizajes. Debate grupal de esos registros.
- Técnica participativa para el cierre.

3 HORAS

LUGAR:
Biblioteca

PARTICIPAN: Docentes

RESPONSABLE: Directora

ACCIÓN ESTRATÉGICA 2.2

GRUPO DE DISCUSIÓN: "Consenso para una estrategia".

OBJETIVO: Planificar de manera colaborativa el accionar estratégico en función de la motivación profesional pedagógica en los docentes de la escuela primaria

SENSIBILIZACIÓN

- Organizar el grupo en los equipos de trabajo.
- Orientación de la actividad a ejecutar en este encuentro.
- Rememoración por parte de la directora de los resultados del diagnóstico.
- Reflexiones acerca de los cambios personales necesarios para el logro del estado deseado.
- Precisión de los roles y las responsabilidades de cada cual a partir de su contribución al objetivo.
- Elaboración de las normas o reglas de trabajo.

TRABAJO GRUPAL

- Presentación de las concepciones generales de la estrategia que ha sido concebida por la directora, debate de las características generales, el sistema de objetivos y contenidos.
- Autorreflexión acerca de las metas individuales que se propone cada participante, en correspondencia con los resultados del diagnóstico y el objetivo de esta estrategia como aspiración que se plantea.
- Establecer los compromisos y responsabilidades de cada participante como contribución al objetivo.
- Precisar los objetivos de cada etapa y los de cada acción estratégica.
- Precisar los contenidos a trabajar en el accionar estratégico.
- Precisar los recursos, el espacio, el tiempo, el cronograma de trabajo, los participantes y los responsables.
- Precisa la estructura organizativa de las acciones estratégicas, los espacios, el tiempo y el cronograma de trabajo.
- Análisis crítico de las acciones estratégicas que se proponen para determinar, de ser necesario, las adecuaciones pertinentes.
- Planificar los recursos necesarios.
- Determinar las formas de divulgación de los resultados.
- Como resultado esencial de esta etapa debe emerger el plan de acciones consensuado (observar el anexo 3).

CIERRE

- Aplicación de una técnica participativa para determinar el estado de satisfacción de los participantes con la actividad desarrollada. ¿Cómo se sintieron? ¿A que conclusión se puede llegar? ¿Qué criterios y opiniones tienen de la actividad impartida?
- Cada docente lleva a su registro de anotaciones las principales experiencias y aprendizaje.

3 HORAS

LUGAR:
Biblioteca

PARTICIPAN: Docentes

RESPONSABLE: Directora

ACCIÓN ESTRATÉGICA 3.1

TALLER: "Conociendo mi profesión".

OBJETIVO: Reflexionar entorno a los conocimientos acerca del nivel de representación de la profesión pedagógica.

SENSIBILIZACIÓN

- Recordatorio por parte de la directora en relación con la etapa de la estrategia que se desarrollará a partir de esta acción, su objetivo y acciones, poniendo énfasis en lo relacionado con la transformación a lograr.
- Presentación inicial de los participantes en esta actividad mediante una técnica participativa.
- Estructuración del grupo en equipos de trabajo.
- Orientar el objetivo, momentos y procedimientos del taller.
- Determinar los roles y las responsabilidades individuales para contribuir al objetivo.
- Orientación de la actividad, atendiendo a qué hacer, cómo, con qué y cuándo se hará.

TRABAJO GRUPAL

Previamente las bibliotecarias localizan la bibliografía necesaria, la que presentarán y asignan en el momento de **preparación** del taller, atendiendo al tema que cada equipo desarrollará.

- Reflexión individual dirigida por una exposición problémica de la directora en la que esboce los contenidos vinculados a la representación de la profesión pedagógica, su perspectiva como indicador de la motivación de esta y su relación con el desempeño profesional de los docentes.
- Reflexión grupal acerca del tema correspondiente: rol profesional, tareas y funciones, exigencias, quehacer, necesidad, importancia, a partir de las metas y procedimientos que cada equipo se proponga, sustentadas en una posición creadora e independiente.
- Puesta en común, dirigida por la directora, en la que se exponga, defienda e intercambien criterios y se debatan los resultados del trabajo de los equipos, contextualizando los contenidos descubiertos a situaciones particulares de su entorno laboral, debiendo rebasar los límites de lo conocido o dicho y hecho por otros.
- Las conclusiones finales las realizará un participante que en el momento de sensibilización fue seleccionado para esto.

CIERRE

- Intercambio grupal sobre la evaluación de los resultados del trabajo realizado y los logros alcanzados.
- Aplicación de la siguiente escala en la que autovaloren su representación de la profesión pedagógica antes y después de esta actividad.

	1	2	3	4	5
ANTES					
DESPUÉS					

- Cada participante presentará la proyección de una nueva meta que evidencie en su desempeño profesional la transformación.
- Cada docente lleva a su registro de anotaciones los resultados de esta escala autovalorativa y sus reflexiones al respecto.

3 HORAS

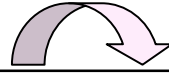
LUGAR:
Biblioteca

PARTICIPAN: Docentes

RESPONSABLE: Directora

ACCIÓN ESTRATÉGICA 3.2

TÉCNICA PARTICIPATIVA: "El salvavidas".



OBJETIVO Reflexionar acerca de la importancia y significación de la profesión pedagógica, contribuyendo al desarrollo de vivencias afectivas positivas hacia la misma.



SENSIBILIZACIÓN

- Ronda de participación en la que cada participante expone los resultados de la escala autovalorativa aplicada en el encuentro anterior y la nueva meta que se ha propuesto en que se evidencien en su desempeño profesional la transformación.
- Orientación de los contenidos a desarrollar de la actividad.



TRABAJO GRUPAL

- La directora explica los procedimientos generales de la técnica participativa que se desarrollará como tarea central de esta actividad.
- Distribución a los diferentes integrantes del equipo el rol de una profesión diferente (abogado, maestro, médico, artista, ingeniero, arquitecto).
- Considerar que todos salen de paseo en un bote, de repente este se estrella contra una roca y sufre una grave avería que produce rápida entrada del agua, con el consecuente peligro de hundirse, y solo lleva un salvavidas que será entregado a aquel que argumente ser el más importante de acuerdo al rol que desempeña en la sociedad.
- Cada uno debe argumentar con la mayor amplitud posible para ser el elegido, por qué debe salvarse, consultando de ser necesario bibliografía disponible a tales efectos.
- Conformar los equipos de trabajo.
- Cada jefe de equipo, de común acuerdo con los demás integrantes distribuye los roles y las responsabilidades individuales.
- Desarrollo del trabajo en los equipos.
- Preparación de la defensa de los criterios del equipo ante el grupo.
- Puesta en común que iniciará con la precisión por parte de la directora del objetivo de la actividad, se llegue a consenso general acerca de quién debe ser el elegido y se estimulen las ideas nuevas y originales que surjan durante las exposiciones.
- Momento de reflexión individual en el que cada participante lleve a su registro las anotaciones de las principales experiencias individuales vivenciadas en esta actividad y sus consideraciones acerca de la utilidad práctica de las mismas.



CIERRE

- Técnica participativa "Las tres sillas" para el cierre.
- Ronda de participación en la que cada participante exponga con una palabra su mejor criterio o sentimiento respecto a la actividad desarrollada.

3 HORAS

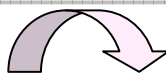
LUGAR:
Biblioteca

PARTICIPAN: Docentes

RESPONSABLE: Directora

ACCIÓN ESTRATÉGICA 3.3

TALLER LITERARIO: "Corazón de maestro".



OBJETIVO: Valorar la significación social de la profesión pedagógica.



SENSIBILIZACIÓN

Previo al encuentro del taller literario, se realiza una consulta de orientación y preparación a las bibliotecarias.

- Las bibliotecarias realizan la promoción de la lectura del libro "Corazón", de Eduardo Amicis, mediante conversatorios y murales, enfatizando en los datos del autor y de la obra, importancia de su estudio para los maestros y educadores en general, así como para los propios estudiantes, contenidos de la obra, principales valores y enseñanzas que transmite, entre otros aspectos que puedan despertar el interés por la lectura del libro referido.
- Presentación inicial de los participantes en esta actividad mediante una técnica participativa.
- Estructuración del grupo en tres equipos de trabajo (en cada equipo una bibliotecaria o el especialista, una jefa de ciclo o la directora).
- Orientar el objetivo, momentos y procedimientos del taller.
- Determinar los roles y las responsabilidades individuales para contribuir al objetivo.



TRABAJO GRUPAL

- Reflexión individual dirigida por el especialista participante, quién profundizará en los aspectos abordados por las bibliotecarias en la promoción del libro, patentizará sus experiencias desde lo profesional y lo personal en relación con esta obra y fundamentará la actualidad de la misma.
- Reflexión grupal en los equipos de trabajo, desarrollada en dos momentos:
 - Profundización del contenido del libro y tratamiento de frases significativas, ver en el anexo 4, que abordan la problemática de la significación del maestro, dirigida por la bibliotecaria o el especialista.
 - Tratamiento metodológico al uso de la obra en los diferentes espacios del proceso docente educativo, dirigido por la jefa de ciclo o la directora.
- Se realiza un debate sobre el mensaje que trasmite la obra, significado que el autor ha querido expresar, importancia del libro, para que se puede utilizar.
- Puesta en común, dirigida por la directora, en la que se exponga, defienda e intercambien criterios, y se debatan los resultados del trabajo de los equipos.



CIERRE

- **Ronda de participación en la que cada participante explique en qué medida el estudio del libro "Corazón", contribuyó a valorar la significación social de la profesión pedagógica.**
- Técnica participativa para el cierre.

3 HORAS

LUGAR:
Biblioteca

PARTICIPAN: Docentes

RESPONSABLE: Directora

ACCIÓN ESTRATÉGICA 3.4

TALLER METODOLÓGICO - LITERARIO: "Jamás dejó de ser maestro".

OBJETIVO: Reforzar el nivel de representación acerca de la profesión que poseen los docentes y del esfuerzo volitivo en la ejecución de tareas vinculadas a la misma profesión pedagógica

SENSIBILIZACIÓN

- Orientación del objetivo y los contenidos de la actividad.
- Orientación de la actividad a ejecutar en cada momento del taller.
- Precisión de los roles y responsabilidades de cada participante en la contribución al logro del objetivo.
- Elaboración de las normas o reglas de trabajo.
- Organizar el grupo en los equipos de trabajo.

TRABAJO GRUPAL

- Reflexión individual, orientada por una exposición problémica de la directora, acerca de la importancia de la utilización del modelo de grandes maestros como recurso didáctico para desarrollar desde la clase los intereses de los alumnos por la profesión pedagógica. Énfasis en la figura de Raúl Ferrer.
- Socialización y debate de las reflexiones y de la información que durante el espacio interpresencial recopilaron los docentes acerca de Raúl Ferrer.
- Presentación, por parte de la bibliotecaria, del libro "El retorno del maestro", del referido autor.
- Miscelánea de poemas recitados por los instructores de artes.
- Entregar a cada equipo la colección de poemas de Raúl Ferrer recitados por los instructores de artes y los documentos normativos de determinada asignatura y grado. (Anexo4)
- Reflexión y debate grupal en los equipos mediante la interpretación y contextualización de cada poema.
- Elaborar acciones para ser ejecutadas en clases, que permitan demostrar la concreción de la utilización del modelo de maestro que es Raúl Ferrer, como recurso didáctico para desarrollar desde las clases, los intereses de los alumnos por la profesión pedagógica.
- Llevarlas al registro de experiencias.
- Puesta en común en la que cada equipo expone el resultado de su trabajo. El resto de los equipos expondrá sus criterios respecto a lo que el ponente presenta, resaltando los aspectos positivos, enriqueciendo lo expuesto con aportes personales.
- Se determinarán las dificultades comunes y los errores más frecuentes, propiciando que los docentes reflexionen acerca de cómo influyeron sus propias características personales en los resultados obtenidos, positivos o negativos.
- Autorreflexión acerca de las metas individuales que se propone cada participante, implicando una proyección futura y un nivel de aspiración acorde con sus posibilidades reales.

CIERRE:

- Aplicación de una técnica participativa para determinar el estado de satisfacción de los participantes y cierre de la actividad desarrollada.

3 HORAS

LUGAR:
Biblioteca

PARTICIPAN: Docentes

RESPONSABLE: Directora

57

ACCIÓN ESTRATÉGICA 3.5

ESCENIFICACION: "En defensa de la profesión pedagógica".

OBJETIVO: Promover la reflexión acerca de los aspectos positivos, negativos e interesantes de la profesión pedagógica.

SENSIBILIZACIÓN

Previo al encuentro, consulta de orientación y preparación a los instructores de arte, para precisar objetivo, tema, características de la actividad, así como el rol que a ellos les corresponde cumplir, vinculado a la dirección y montaje de la escenificación.

- Orientación del objetivo, tema y particularidades de la actividad.
- Precisión, por parte de los instructores de arte, de los roles (juez, secretario, jurado, defensa fiscal y testigos) y de las responsabilidades de cada participante en la contribución al logro del objetivo.
- Elaboración de las reglas de trabajo.

TRABAJO GRUPAL

- Montaje de la escenificación, bajo la dirección de los instructores de arte, de un acto fiscal en el que se juzga a la profesión pedagógica.
 - Se forman equipos de fiscalía y defensa que buscan los argumentos a favor y en contra.
 - Se escogen los abogados y los testigos que presentarán los argumentos en el juicio.
 - Se desarrolla la vista oral dirigida por la jueza, representada por la directora, quien presenta los argumentos para juzgar el problema que se analiza.
- Presentación de la escenificación.
 - Para iniciar el acto fiscal, cada agente participante ocupa el lugar y adopta la posición que le corresponde, de acuerdo con su correspondiente rol.
 - La jueza inicia el juicio haciendo las presentaciones del caso y de los participantes. Dirige el desarrollo del mismo.
 - El equipo de la fiscalía, representado por su abogado, presenta los argumentos en contra mediante el acta de acusación.
 - El equipo de la defensa, representado por su abogado, presenta los argumentos a favor.
 - Los testigos ofrecen su declaración.
 - Finalmente la jueza presenta el acta de síntesis y emite el veredicto final a favor de la profesión pedagógica.
- Al finalizar el juicio el jurado dará lectura al acta de síntesis donde se recogerán los aspectos fundamentales tratados

CIERRE

- ¿Qué sintieron al conocer que su profesión fue acusada y qué al escuchar el veredicto final?
- Cada docente expondrá sus reflexiones y principales experiencias sobre la actividad realizada.

3 HORAS

LUGAR:
Biblioteca

PARTICIPAN: Docentes

RESPONSABLE: Directora

ACCIÓN ESTRATÉGICA 3.6

TALLER LITERARIO: "Cualidades personales del maestro de la educación primaria"

OBJETIVO: Reflexionar sobre las cualidades personales del maestro de la educación primaria.

SENSIBILIZACIÓN

- Aplicar una técnica participativa para lograr la interacción entre los miembros del grupo y reforzar el clima psicológico positivo.
- Orientación del objetivo y los contenidos de la actividad.
- Espacio de autorreflexión individual en el que cada participante liste, según su criterio, las cualidades personales que debe poseer el maestro de la educación primaria.
- Precisión de los principales procedimientos, roles y responsabilidades de cada cual en la contribución al logro del objetivo.

TRABAJO GRUPAL

- Exposición por parte de la bibliotecaria de la información acerca de la obra literaria "Corazón".
- Lectura reflexiva individual del texto escrito "Gratitud" del libro Corazón.
- Lectura oral del texto por parte de la bibliotecaria.
- Debate, dirigido por la directora, acerca del mensaje que mediante este texto llega a cada participante.
- Organizados en equipos elaborarán una versión creativa del texto "Gratitud", con un estilo propio, contextualizándolo a situaciones particulares de su entorno laboral.
- Cada equipo expone el resultado de su trabajo. El resto de los equipos expondrá sus criterios respecto a lo que el ponente presenta, resaltando fundamentalmente los aspectos positivos.
- Se seleccionan los mejores trabajos para ser divulgado en clases, círculos de interés pedagógico, matutinos especiales, murales.
- Los equipos elaboran una propuesta de las cualidades personales que consideran debe poseer el maestro de la Educación Primaria. De ser necesario consultar la bibliografía disponible a tales efectos.
- Un equipo expone su propuesta escribiéndola en la pizarra. Sucesivamente el resto de los equipos hace lo mismo, sólo agregando aquellas cualidades nuevas que propone, hasta conformar un criterio colectivo.

CIERRE:

- Orientar para el espacio interpresencial, que cada docente se autovalore, utilizando una escala ascendente del 1 al 3, para determinar el nivel al que considera se expresa en sí cada cualidad. Se trazan las tres metas que consideran de mayor nivel de prioridad para llegar a ser como el ideal de maestro conformado.
- Llevar el resultado de este procedimiento al registro de anotaciones.
- Orientar para la próxima acción la búsqueda y fichado de los datos biográficos de Raúl Ferrer, para lo que podrán visitar la biblioteca.
- Técnica participativa para el cierre.

3 HORAS

LUGAR:
Biblioteca

PARTICIPAN: Docentes

RESPONSABLE: Directora

59

ACCIÓN ESTRATÉGICA 3.7

FESTIVAL MARTIANO: "Martí y la profesión maestro".



OBJETIVO: Consolidar la motivación profesional pedagógica de los docentes sustentado en el modelo de maestro que representa José Martí.



SENSIBILIZACIÓN

Previo al encuentro, consulta de orientación y preparación a los instructores de arte, para precisar objetivo, tema, características de la actividad, así como el rol que a ellos les corresponde cumplir, vinculado a la convocatoria, organización y divulgación del festival que se desarrollará en homenaje a José Martí.

- Encuentro de consenso entre los participantes, en relación con la concepción del festival y las responsabilidades de cada una para el desarrollo exitoso del mismo.
- Se convoca a todos los trabajadores de la escuela, los padres, alumnos, maestros jubilados, consejo de escuela, de manera especial estarán en la presidencia los niños que pertenecen al círculo de interés pedagógico.



TRABAJO GRUPAL

- La apertura del festival estará a cargo de directora de la escuela para exponer la significación que tiene el festival, a quien está dedicado y por qué.
- Se prepararan las siguientes actividades:
 - Lanzamiento del libro: Ideario Pedagógico de José Martí, dirigido por las bibliotecarias.
 - Disertación por un especialista del contenido e importancia del libro.
 - Conferencia sobre el tema Martí y la profesión pedagógica
 - Confección del mural "Los maestros de Martí".
 - Festival cultural dedicado a Martí y la profesión maestro donde los artistas serán los niños, maestros, instructores de arte.
- Se entregaran diplomas a los docentes y agentes alternativos que se han destacado en el cumplimiento de sus funciones.



CIERRE

- Finalizado el festival se reúnen todos los agentes participantes para reflexionar en relación con los aciertos y desaciertos, como se sintieron, si resultó interesante la acción desarrollada, si les gustaría continuar con esta experiencia y por qué.
- Cada participante lleva a su registro de anotaciones las principales experiencias y aprendizajes.

3 HORAS

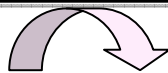
LUGAR:
Biblioteca

PARTICIPAN: Docentes

RESPONSABLE: Directora

ACCIÓN ESTRATÉGICA 4.1

OBSERVACIÓN PARTICIPATIVA: “Constatando los resultados de una estrategia pedagógica para la motivación profesional pedagógica”



OBJETIVO: **Constar** las transformaciones logradas en la motivación profesional pedagógica de los docentes y agentes alternativos como expresión de la efectividad de la estrategia ejecutada.



SENSIBILIZACIÓN

- Recordatorio de la etapa de la estrategia que se desarrollará a partir de esta acción, su objetivo y acciones, poniendo énfasis en el carácter evaluativo y valorativo de los procedimientos a ejecutar.
- Orientación de la actividad a desarrollar en este encuentro:
 - Puntualizar qué se observará.
- Elaboración de las normas o reglas de trabajo.



TRABAJO GRUPAL

- Observación participativa durante el festival martiano, “Martí y la profesión maestro”.
- Se nombran jueces dentro del grupo, para lo que se utilizan docentes que juzguen con certeza las anotaciones, por lo que se llevan dos registros.
- Observar y registrar toda la información resultante de la expresión del mundo emocional de los docentes vinculados con:
 - el nivel de satisfacción en el desempeño de la actividad pedagógica,
 - el nivel en que se expresa la expectativa motivacional,
 - el nivel de esfuerzo volitivo en la ejecución de tareas vinculadas a la profesión pedagógica.



CIERRE:

- La directora expone el resultado de la observación a partir de sus anotaciones en relación con:
 - el nivel de satisfacción en el desempeño de la actividad pedagógica,
 - el nivel en que se expresa la expectativa motivacional,
 - el nivel de esfuerzo volitivo en la ejecución de tareas vinculadas a la profesión pedagógica.
- Cada docente que actuó como juez expone sus juicios acerca del nivel de certeza que otorga a las anotaciones referidas por la directora.
- Intercambio en relación con los criterios expuestos por la directora y los docentes “jueces”. Cada participante al que se haga alusión emitirá y defenderá sus reflexiones personales.
- Técnica participativa para el cierre.

3 HORAS

LUGAR:
Biblioteca

PARTICIPAN: Docentes

RESPONSABLE: Directora

ACCIÓN ESTRATÉGICA 4.2

ESTUDIO EXPLORATORIO: "Evaluando los resultados de una estrategia pedagógica para la motivación profesional pedagógica"



OBJETIVO: Valorar las transformaciones logradas en la motivación profesional pedagógica de los docentes y agentes alternativos como expresión de la efectividad de la estrategia ejecutada.



SENSIBILIZACIÓN

- Recordatorio de la etapa de la estrategia que se desarrollará a partir de esta acción, su objetivo y acciones, poniendo énfasis en el carácter evaluativo y valorativo de los procedimientos a ejecutar.
- Orientación de la actividad a desarrollar en este encuentro:
 - Puntualizar qué se evaluará, cómo será la evaluación, qué parámetros o indicadores se tendrán en cuenta para evaluar y quiénes evaluarán.
- Precisar los roles que al evaluar corresponden a cada agente participante y las responsabilidades de cada cual; todo esto como resultado de un proceso de toma de decisiones como expresión de responsabilidad compartida, que ha tenido su antecedente en la etapa de planificación.
- Elaboración de las normas o reglas de trabajo.
- Autorreflexión acerca de las metas y objetivos individuales que impliquen una proyección futura y un nivel de aspiración acorde con sus posibilidades reales.



TRABAJO GRUPAL

- Espacios para la autorreflexión, autovaloración objetiva y autoevaluación, de los siguientes aspectos:
 - Rol profesional del maestro: tareas y funciones.
 - Exigencias y quehacer del maestro de la escuela primaria.
 - Necesidad, importancia del maestro.
- Momento para la reflexión en los equipos de trabajo acerca de los problemas presentados en la realización de las tareas, las posibles causas de esas dificultades, y las responsabilidades individuales en estas.
- Análisis por el profesor, en conjunto con el grupo de las dificultades comunes que se encontraron, los errores que más se manifestaron, así como sus causas, propiciando las reflexiones acerca de cómo influyeron las características personales en los resultados positivos o negativos, encontrados.
- Exposición individual del resumen del registro de las principales experiencias y vivencias, para comprobar la elaboración personal que han hecho acerca de los contenidos abordados en relación con los diferentes indicadores, sus proyectos de vida, planes y propósitos en el plano profesional.
- Entrevista a profundidad para esclarecer algún aspecto que resulta contradictorio o de interés en relación con las características personales del entrevistado, vinculadas a su motivación profesional pedagógica. comprender la vinculación entre actitudes y comportamiento partiendo de modelos



CIERRE:

- Presentación y discusión en plenaria de las experiencias, vivencias, aportes personales y grupales, durante el trabajo realizado.
- Autovaloración y valoración del trabajo realizado y de los resultados obtenidos.
- Cada equipo de trabajo elabora y expone sus sugerencias para el trabajo en los próximos encuentros.
- Técnica participativa para el cierre.

3 HORAS

LUGAR:
Biblioteca

PARTICIPAN: Docentes

RESPONSABLE: Directora

ESTUDIO EXPLORATORIO: "Evaluando los resultados de una estrategia pedagógica para la motivación profesional pedagógica"

ACCIÓN ESTRATÉGICA 4.3

OBJETIVO: Valoración de los logros y las dificultades durante la implementación de la estrategia pedagógica para la motivación profesional pedagógica de los docentes y agentes alternativos como expresión de la efectividad de la estrategia que se propone.

SENSIBILIZACIÓN

- Orientación de la actividad de evaluación a desarrollar en este encuentro, de acuerdo con la imagen formada y si el producto se corresponde con el resultado esperado.
 - Puntualizar cómo será la evaluación, qué indicadores se tendrán en cuenta y quiénes evaluarán.
- Precisar los roles y las responsabilidades de cada cual.
- Elaboración de las normas o reglas de trabajo.
- Autorreflexión acerca de las metas y objetivos individuales que impliquen una proyección futura y un nivel de aspiración acorde con sus posibilidades reales.

TRABAJO GRUPAL

- Momento de intercambio y debate grupal acerca de los problemas presentados en la ejecución de las acciones estratégicas.
- Valoración conjunta de las posibles causas, causas comunes de esas dificultades, así como de los errores que más se manifestaron y su responsabilidad individual en estas.
- Propiciar que los alumnos reflexionen acerca de cómo influyeron sus propias características personales en los resultados.
- Análisis y discusión en los equipos de trabajo en relación a cómo se ha logrado llevar a la práctica lo planificado y cuán exitosa ha resultado su planificación y ejecución.
Los parámetros para evaluar este proceso son:
 - Cumplimiento de las acciones planificadas según la planificación.
 - Factibilidad de la ejecución de las acciones estratégicas.
 - Ha permitido el logro de su objetivo general (Potenciar la motivación profesional pedagógica en los docentes de la Escuela Primaria "Antonio Maceo").
 - Permite resolver el problema planteado con optimización de tiempo y recursos.
 - Potencia la transformación a partir de minimizar las contradicciones entre el estado actual y el deseado.
 - Su secuencia de acciones es sistémica y orientada hacia el fin a alcanzar.
 - En las acciones se interrelacionan dialécticamente los objetivos que persiguen y la metodología para alcanzarlos.
 - Se han concretado las exigencias generales para la implementación de la estrategia y estas son efectivas.
 - Nivel de flexibilidad de la estrategia en sí y de las acciones planificadas para asumir los cambios necesarios sin perder su organicidad y carácter sistémico

CIERRE:

- Presentación y discusión en plenaria de las experiencias, vivencias, aportes personales y grupales, durante el trabajo realizado.
- Autovaloración y valoración del trabajo realizado y de los resultados obtenidos.
- Cada equipo de trabajo elabora y expone sus sugerencias para el trabajo en los próximos encuentros.
- Técnica participativa para el cierre.

3 HORAS

LUGAR:
Biblioteca

PARTICIPAN: Docentes

RESPONSABLE: Directora

63

2.2. Evaluación de la efectividad de la estrategia a partir de su implementación en la práctica pedagógica

La cuarta pregunta científica de esta investigación está vinculada con la determinación de los resultados que se obtienen al aplicar la estrategia en la práctica pedagógica. Para dar respuesta a la misma se desarrolló la tarea de investigación relacionada con la determinación de esos resultados en los docentes de la escuela primaria “Antonio Maceo”.

La concreción de esta tarea de investigación exigió la aplicación del método de experimento pedagógico, en su modalidad de pre-experimento, con un diseño de pre-test y post-test, con control de la variable dependiente: nivel de motivación profesional pedagógica.

El estudio se desarrolló en una población conformada por 30 docentes de la escuela primaria “Antonio Maceo”. No fue necesario definir un criterio de selección muestral, ya que la población en la cual se expresa el problema, posee características en cuanto a extensión y posibilidad de interacción con el investigador, que permiten que se trabaje con todos los sujetos.

El pre-experimento estuvo orientado a validar en la práctica la estrategia pedagógica, a partir de la evaluación de la variable dependiente. A tales efectos se aplicó el procedimiento siguiente:

- Operacionalización de la variable dependiente a partir de la determinación de indicadores.
- Medición de los indicadores.
- Procesamiento estadístico de los datos.
- Elaboración de juicios de valor sobre el objeto de evaluación.

En consecuencia, fue necesario precisar una definición operacional del término que actúa como variable dependiente: “Nivel de motivación profesional pedagógica de los docentes de la Escuela primaria Antonio Maceo”.

Para arribar a esta precisión se realizó un estudio de las principales definiciones encontradas en investigaciones precedentes acerca de lo que se entiende por

motivación profesional pedagógica. Los argumentos más significativos de la búsqueda de información realizada se exponen en el capítulo primero de este informe.

Desde las posiciones teóricas de partida expuestas en el correspondiente capítulo, se asume el nivel de motivación profesional pedagógica como: **El estado en que se expresa en los docentes la representación que tienen de la profesión pedagógica, la satisfacción que manifiestan por la participación en diferentes actividades, así como la expectativa motivacional y el esfuerzo volitivo que realizan en la ejecución de tareas vinculadas a la profesión pedagógica.**

En este estudio se han jerarquizado, como contenidos básicos para determinar el nivel en que se manifiesta el dominio de las bases teóricas de la profesión, aquellas cuestiones de carácter general que determinan el conocimiento por parte de los docentes acerca del rol profesional, las funciones y las tareas básicas de la profesión pedagógica, atendiendo a las particularidades con que se manifiesta el problema.

A partir de la precisión del término se realizó la definición operacional, declarándose 4 indicadores. Teniendo en cuenta los mismos, se seleccionaron los métodos y técnicas fundamentales para determinar el estado de la variable dependiente antes (pre-test) y después (post-test) de la introducción de la variable independiente

Los métodos y técnicas utilizadas en ambos momentos fueron: la prueba pedagógica (anexos 5), la observación a la actividad de los docentes, (anexo 6) la composición (anexo 7), el test de frases incompletas (anexo 8) y la entrevista (anexo 9). En la tabla 2 se resume la selección realizada, en la tabla 3 se expone la relación indicador-item de cada instrumento.

La **modelación estadística de los indicadores** se desarrolló mediante la ejecución de las acciones siguientes:

- Representar cada indicador mediante una variable.
- Determinar la escala de medición de cada indicador.
- Determinar los criterios para asignar a la variable cada uno de los elementos de la escala.

TABLA 2: INDICADORES RESULTANTES DE LA OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE, MÉTODOS Y TÉCNICAS PARA LA OBTENCIÓN DE LOS DATOS		
No	INDICADORES	MÉTODOS Y TÉCNICAS PARA SU MEDICIÓN
1	Nivel de representación de la profesión	Prueba pedagógica
2	Nivel de satisfacción en el desempeño de la actividad pedagógica	Observación a la actividad del docente, composición y test de frases incompletas,
3	Nivel en que se expresa la expectativa motivacional	Entrevista
4	Nivel de esfuerzo volitivo en la ejecución de tareas vinculadas a la profesión pedagógica	Observación a la actividad del docente

TABLA 3 : RELACIÓN INDICADOR - ÍTEM DE CADA INSTRUMENTO	
Indicador	Ítem
1	Anexo 5: ítems 1, 2, 3, 4
2	Anexo 6: ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6
	Anexo 7: ítem único
	Anexo 8: del 1-27
3	Anexo 10: ítems del 1 - 6
4	Anexo 6: ítems 7, 8, 9, 10, 11

En la tabla 4 aparece la representación de cada indicador mediante una variable y la escala de medición de cada indicador. En la tabla 5 se expone la matriz de valoración para la medición de los indicadores declarados.

TABLA 4: MODELACIÓN ESTADÍSTICA DE LOS INDICADORES		
Indicador	Variable estadística	Escala
1	M 1	{A, M, B}
2	M 2	
3	M 3	
4	M 4	

TABLA 5: Matriz de valoración para la medición de los indicadores declarados

INDICADORES	NIVEL ALTO	NIVEL MEDIO	NIVEL BAJO
Nivel de representación de la profesión	Expone su rol profesional, las tareas del maestro y las funciones básicas de la educación con sólidos argumentos; se identifica con la ideología de la Revolución Cubana y defiende sus principios y valores, además demuestra conocimiento del contenido y las particularidades del maestro de la educación primaria y manifiesta una elevada cultura general integral	Cuando al exponer su rol profesional se evidencia solidez en sus argumentos, pero no manifiesta una cultura general integral	Expone solo algunos elementos aislados acerca de su rol profesional, y no manifiesta una cultura general integral
Nivel de satisfacción en el desempeño de la actividad pedagógica	Evidencia estabilidad e interés hacia la profesión, estados de ánimo positivos, vivencias afectivas de agrado, disfrute y satisfacción al realizar las actividades vinculadas a su desempeño como profesional	Evidencia cierto interés hacia la profesión, e insatisfacción en la realización de algunas actividades	Evidencia desinterés hacia la profesión, con estados de ánimo negativos e insatisfacción en la realización de actividades vinculadas a su desempeño como profesional
Nivel en que se expresa la expectativa motivacional	Expresa elaboración personal al concebir sus propósitos, planes y proyectos de vida en relación con la actividad profesional, así como su orientación hacia la permanencia en la misma, reconocimiento social y prestigio profesional	Alguno de sus propósitos, planes y proyectos de vida están relacionados con su actividad profesional que evidencian cierta orientación hacia su permanencia en la misma	No define ninguno de sus proyectos de vida, vinculados a la actividad profesional que permitan determinar su orientación hacia la permanencia en la misma
Nivel de esfuerzo volitivo en la ejecución de tareas vinculadas a la profesión pedagógica	Evidencia con estabilidad un elevado nivel de implicación personal al cumplir los deberes de la profesión, expresando en ellas protagonismo y esfuerzo personal, constancia para vencer obstáculos y dificultades que se le presenten en su realización	Evidencia inestabilidad en las cuestiones enunciadas en el nivel alto, aunque predominan las actividades en que si se expresan la mayoría de los elementos enunciados: implicación, protagonismo, esfuerzo personal y constancia para vencer obstáculos y dificultades en la realización de las actividades vinculadas a la profesión	Evidencia inestabilidad en las cuestiones enunciadas en el nivel alto, con predominio de actividades en las que no se expresan los elementos enunciados: implicación, esfuerzo personal y constancia para vencer obstáculos y dificultades en la realización de las actividades vinculadas a la profesión

Procesamiento estadístico de los datos

Los datos recogidos, a partir de los métodos e instrumentos previamente concebidos, fueron organizados y procesados utilizando tablas de frecuencia y gráficos, los que se exponen, a partir de los datos del pre-test y el post-test.

A continuación se presenta una descripción de los resultados obtenidos en la medición de los indicadores de la variable durante las mediciones de pre-test y post-test en forma comparativa en cada uno de los indicadores declarados.

Indicador 1: Nivel de representación de la profesión

En este indicador se tuvo en cuenta el dominio por parte de los docentes de su rol profesional, así como de las tareas y funciones básicas de la educación.

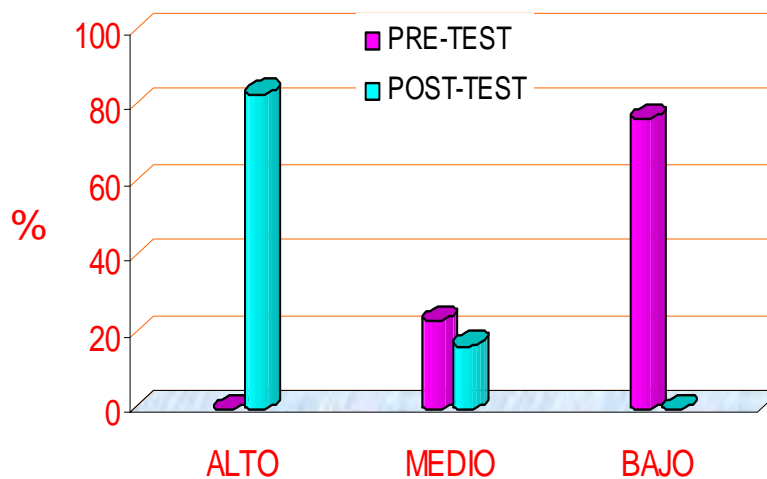
Al valorar los datos obtenidos, a partir de la aplicación de la prueba pedagógica del pre-test, cuyo instrumento se puede observar en el anexo 5, se constató que ningún sujeto se ubicó en el nivel alto. Solo 7, el 23,3% de los sujetos de la población se ubicó en el nivel medio, ya que no logran la contextualización a la educación primaria ni la argumentación desde los diferentes contextos de actuación, presentan limitaciones en el conocimiento de las tareas y funciones, demostrando en sus respuestas imprecisiones, solo pudieron inferir aspectos vinculados a la función docente metodológica, cuestión que puede condicionar la falta de orientación hacia el dominio de acciones generalizadoras de la actividad pedagógica. Los criterios no siempre resultaron actualizados y no lograron fundamentar de manera suficiente sus posiciones

Los 23 docentes restantes, lo que representa el 76,7% de los docentes implicados en el estudio, se ubicaron en el nivel bajo, ya que en sus respuestas se evidenció inseguridad y solo exponen algunos elementos aislados acerca de su rol profesional, las tareas del maestro y las funciones básicas de la educación.

Después de implementar la estrategia pedagógica, los resultados obtenidos a partir de la prueba pedagógica de salida durante la medición de post-test, permitieron constatar transformaciones de tendencia positiva en todos los sujetos. El 83,3% de los sujetos se ubicó en un nivel alto, ya que lograron exponer su rol profesional, las

tareas del maestro y las funciones básicas de la educación con profundidad, variedad y claridad en las ideas; elevada elaboración personal; contextualizado a la educación primaria y mostraron haber adquirido una cultura general integral. Lograron enunciarlos con adecuado nivel científico, con criterios actualizados, y fundamentar sus posiciones al respecto. La información anteriormente expuesta se muestra en la tabla 6 y el gráfico 1.

TABLA 6: RESULTADOS DE LA MEDICIÓN PRE-TEST Y POST-TEST DEL INDICADOR 1, NIVEL DE REPRESENTACIÓN DE LA PROFESIÓN											
PRE-TEST						POST-TEST					
ALTO		MEDIO		BAJO		ALTO		MEDIO		BAJO	
Cant	%	Cant.	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
0	0	7	23,3	23	76,7	25	83,3	5	16,7	0	0



INDICADOR 1:
NIVEL DE REPRESENTACIÓN DE LA PROFESIÓN

GRÁFICO 1: Resultados de la medición pre-test y post-test del indicador 1, "Nivel de representación de la profesión"

Indicadores 2: Nivel de satisfacción por la participación en la actividad pedagógica

Para determinar los niveles en que se expresó el comportamiento de este indicador resultaron de gran importancia los datos obtenidos de la observación a la actividad del docente ver anexo 6, los de la técnica proyectiva de la composición ver anexo 7, así como el tes de frases incompletas, ver anexo 9.

Para la evaluación de este indicador se tuvo en cuenta su actitud emocional hacia esta profesión, al expresar diferentes aspectos de su contenido y conocimientos acerca de ella, a través de reflexiones propias en base a sus vivencias, así como el interés y satisfacción al realizar las actividades vinculadas a su desempeño como profesional, estados de ánimo, valoración que hace de los aspectos positivos y negativos de su persona que influyen en el éxito profesional.

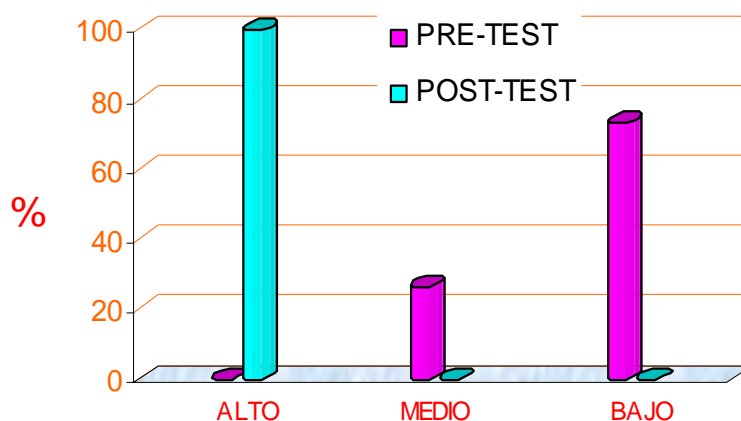
Los datos obtenidos evidenciaron que el 73,3% de los docentes muestreados (22) poseían limitaciones en relación con los aspectos anteriores, ya que a partir del método aplicado durante el pre-test, se ubicaron en el nivel bajo de la escala, lo que estuvo condicionado esencialmente, por estados de ánimo inestables al realizar las actividades vinculadas a la actividad pedagógica, llegando a la apatía y al rechazo abierto o encubierto en ocasiones, además no se evidenció satisfacción al realizar las actividades vinculadas a su desempeño como profesional, no lograron expresar conocimientos acerca de la profesión.

En el nivel medio se ubicaron 8 de los miembros de la población, el 26,7% que manifestó estados de ánimo positivos, vivencias afectivas de agrado y satisfacción al realizar actividades vinculadas con determinadas aristas de su desempeño profesional, así como se evidenció con estabilidad un elevado nivel de implicación personal al cumplir los deberes de la profesión.

Durante la medición de post-test fue posible que el 100% de la población se ubicara en el nivel alto ya que se evidencia con estabilidad, estados de ánimo positivos, vivencias afectivas de agrado, disfrute y satisfacción al realizar las actividades vinculadas a su desempeño, además es posible constatar manifestaciones de alegría, entusiasmo, se observa un elevado nivel de implicación personal al cumplir

sus deberes como profesionales de la educación, expresando protagonismo, interés hacia los aspectos positivos y negativos de su persona que influyen en su éxito profesional. La información anteriormente expuesta se muestra en la tabla 7 y el gráfico 2.

TABLA 7: RESULTADOS DE LA MEDICIÓN PRE-TEST Y POST-TEST DEL INDICADOR 2, NIVEL DE SATISFACCIÓN POR LA PARTICIPACIÓN EN LA ACTIVIDAD PEDAGÓGICA											
PRE-TEST						POST-TEST					
ALTO		MEDIO		BAJO		ALTO		MEDIO		BAJO	
Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
0	0	8	26,7	22	73,3	30	100	0	0	0	0



INDICADOR 2:
NIVEL DE SATISFACCIÓN POR LA PARTICIPACIÓN
EN LA ACTIVIDAD PEDAGÓGICA

GRÁFICO 2: Resultados de la medición pre-test y post-test del indicador 2, "Nivel de satisfacción por la participación en la actividad pedagógica"

Indicador 3: Nivel en que se expresa la expectativa motivacional

En el estudio empírico realizado a este indicador, resultó de gran valor la entrevista, cuyo instrumento se puede consultar en el anexo 9, realizada en la etapa inicial y final respectivamente.

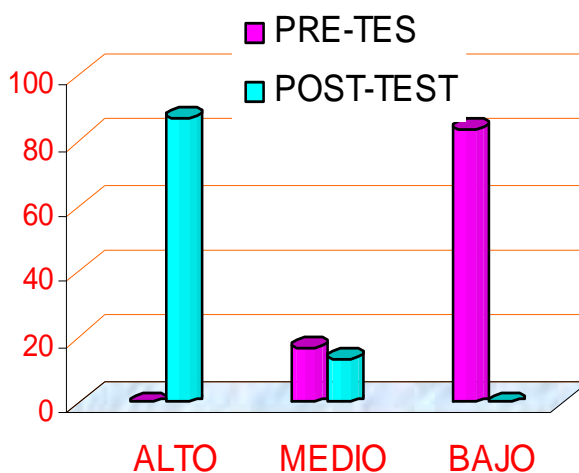
Con este instrumento se buscó información en relación con el nivel en que se expresa la elaboración personal de cada docente, al concebir sus propósitos, aspiraciones y proyectos de vida en relación con la actividad profesional, así como deseos y aspiraciones en los que destaca su orientación hacia la permanencia en la misma y expectativas de éxito, reconocimiento social y prestigio profesional.

Los datos expuestos en la tabla 8 permiten comprender que este constituyó uno de los indicadores más afectados durante la etapa inicial, ninguno de los sujetos implicados alcanzó el nivel alto, ya que toda la población se ubicó en el nivel medio y bajo.

Las principales limitaciones que determinaron los bajos resultados en la etapa inicial, en la que solo 5 docentes se ubicaron en un nivel medio y los restantes en bajo, estuvieron determinadas por el predominio de aspiraciones, deseos y proyectos de vida que no tienen relación con la profesión que realizan, manteniendo además muy bajas expectativas de éxito como maestros de la educación primaria.

Después de la implementación de la propuesta, la situación se transformó de modo significativo ya que el 100% de los sujetos logró ubicarse en los niveles medio 13,3% y alto 86,7%, lo que estuvo condicionado porque al organizar las diferentes etapas de la estrategia se propició el protagonismo de los docentes al seleccionar métodos productivos, formas de organización en las que se privilegia la búsqueda, la confrontación, argumentación de criterios y la problematización. Así mismo, se logró que en la evaluación se transitara por formas como la autoevaluación y la coevaluación. La información anteriormente expuesta se muestra en la tabla 8 y el gráfico 3.

TABLA 8: RESULTADOS DE LA MEDICIÓN PRE-TEST Y POST-TEST DEL INDICADOR 3: NIVEL EN QUE SE EXPRESA LA EXPECTATIVA MOTIVACIONAL											
PRE-TEST						POST-TEST					
ALTO		MEDIO		BAJO		ALTO		MEDIO		BAJO	
Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
0	0	5	16,7	25	83,3	26	86,7	4	13,3	0	0



INDICADOR: 3
NIVEL EN QUE SE EXPRESA LA EXPECTATIVA MOTIVACIONAL

GRÁFICO 3: Resultados de la medición pre-test y post-test del indicador 3, "Nivel en que se expresa la expectativa motivacional"

Indicador 4: Nivel de esfuerzo volitivo en la ejecución de tareas vinculadas a la profesión pedagógica

La observación a la actividad del docente, en la que se utilizó la guía que se registra en el anexo 6, se ejecutó a diferentes actividades tales como: clases, recreos,

preparaciones metodológicas, debates del acontecer nacional e internacional, temas políticos.

Esta observación resultó de gran utilidad ya que permitió obtener información en relación con el nivel de satisfacción en el desempeño de la actividad pedagógica y de esfuerzo volitivo en la ejecución de tareas vinculadas a la profesión pedagógica por parte de los docentes.

Con la intención de reducir la subjetividad se optó por una escala de calificación dicotómica en términos de: “se logra” o “no se logra”, en cada aspecto observado. Para obtener la categoría “se logra” es necesario que el atributo descrito en la escala se manifieste completa e íntegramente, si se incumplen algunas de las condiciones, entonces se otorga el criterio “no se logra”. Se atendió como prioridad garantizar un clima psicológico adecuado.

Para la evaluación de cada indicador se estableció el por ciento de aciertos en cada una de las observaciones para ubicar en alto, medio y bajo su comportamiento. A tales efectos se determinaron tres intervalos de por ciento: alto (66,7; 100], medio (33,3; 66,7] y bajo (0; 33,3].

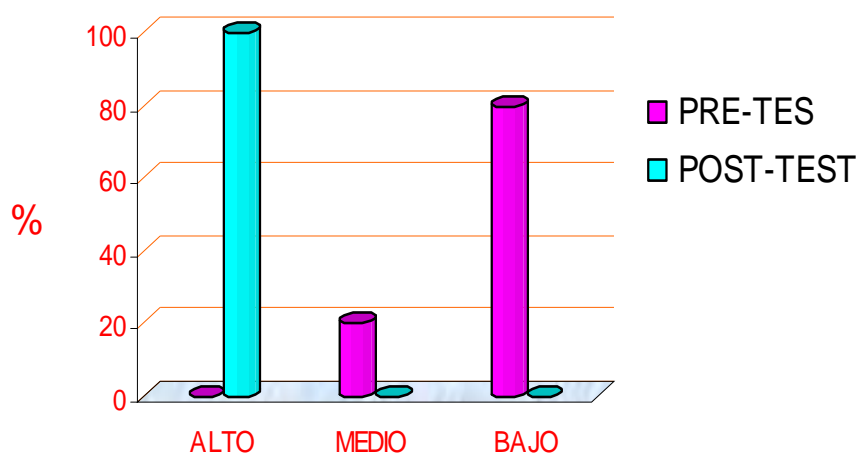
Se desarrollaron 35 observaciones en cada una de las etapas del pre-experimento. A partir del estudio se constató que en la etapa inicial ningún docente alcanzó la categoría de alto, 6 se ubicaron en medio, el 20% de la población, que manifestó implicación, protagonismo, esfuerzo personal y constancia para vencer obstáculos y dificultades en la realización de las actividades vinculadas a la profesión.

Los datos obtenidos evidenciaron que el 80% de los docentes se ubicaron en el nivel bajo de la escala, lo que estuvo condicionado esencialmente por inestabilidad en el nivel de implicación personal al cumplir los deberes de la profesión, demostrando en las actividades que desarrollan poca implicación, esfuerzo personal y constancia para vencer obstáculos y dificultades.

Durante la medición de post-test fue posible que el 100% de la población se ubicara en el nivel alto ya que se evidencia con estabilidad un elevado nivel de implicación personal al cumplir los deberes de la profesión, expresando en ellas protagonismo y

esfuerzo personal, constancia para vencer obstáculos y dificultades que se le presenten en su realización. La información anteriormente expuesta se muestra en la tabla 9 y el gráfico 4.

TABLA 9 : RESULTADOS DE LA MEDICIÓN PRE-TEST Y POST-TEST DEL INDICADOR 4: NIVEL DE ESFUERZO VOLITIVO EN LA EJECUCIÓN DE TAREAS VINCULADAS A LA PROFESIÓN PEDAGÓGICA											
PRE-TEST						POST-TEST					
ALTO		MEDIO		BAJO		ALTO		MEDIO		BAJO	
Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
0	0	6	20	24	80	30	100	0	0	0	0



**INDICADOR 4:
NIVEL DE ESFUERZO VOLITIVO EN LA EJECUCIÓN DE
TAREAS VINCULADAS A LA PROFESIÓN**

GRÁFICO 4: Resultados de la medición pre-test y post-test del indicador 4, "Nivel de esfuerzo volitivo en la ejecución de tareas vinculadas a la profesión pedagógica"

Como se puede apreciar, a partir de los datos expuestos en las tablas, y de las inferencias realizadas por la investigadora, la mayoría de los sujetos evaluados alcanzaron en el pos-test resultados positivos en todos los indicadores que integran la variable, los cuales resultan superiores si se les compara con el estado inicial, lo que evidencia la contribución de la propuesta en relación con la transformación que se produce en la variable que se analiza.

A partir de la evaluación de cada uno de los indicadores se evaluó de forma global la variable. La escala fue la que se ilustra en la tabla 10:

TABLA 10 : ESCALA DE EVALUACIÓN A LA VARIABLE DEPENDIENTE		
ALTO	MEDIO	BAJO
Cuando al menos dos indicadores se ubican en el nivel alto, ninguno en el nivel bajo	Cuando al menos dos indicadores se ubican en el nivel medio	Cuando más de un indicador se ubica en el nivel bajo.

A manera de síntesis, como se aprecia en el gráfico 5, puede afirmarse que de modo general la estrategia pedagógica que se propone, puede potenciar la motivación profesional pedagógica de los docentes de la escuela primaria “Antonio Maceo”, a juzgar por la tendencia de carácter positivo que se han expresado en los resultados obtenidos a partir de la aplicación del pre-experimento.

- El indicador 1, relacionado con la representación que tienen de la profesión, las tareas del maestro y las funciones básicas de la educación se evidenció que los docentes expresan sólidos argumentos relacionados con su profesión; se identifican con la ideología de la Revolución Cubana, defienden sus principios y valores, además demuestran conocimientos del contenido y las particularidades del maestro de la educación primaria, manifestando una elevada cultura general integral.
- En el indicador 2, referido al nivel de satisfacción por la participación en la actividad pedagógica las transformaciones esenciales se produjeron en la

estabilidad, con que se evidencia el interés hacia la profesión, estados de ánimo positivos, vivencias afectivas de agrado, disfrute y satisfacción al realizar las actividades vinculadas a su desempeño como profesionales.

- El indicador 3, vinculado con la expectativa motivacional, las transformaciones esenciales se distinguen en concebir sus propósitos, planes y proyectos de vida en relación con la actividad profesional, así como su orientación hacia la permanencia en la misma, reconocimiento social y prestigio profesional.
- En el indicador 4, se hacía referencia al esfuerzo volitivo en la ejecución de tareas vinculadas a la profesión pedagógica. Se manifestó mucha estabilidad e implicación personal al cumplir los deberes de la profesión, expresando protagonismo y esfuerzo personal en las actividades, constancia para vencer obstáculos y dificultades que se le presenten en su realización como maestros primarios.

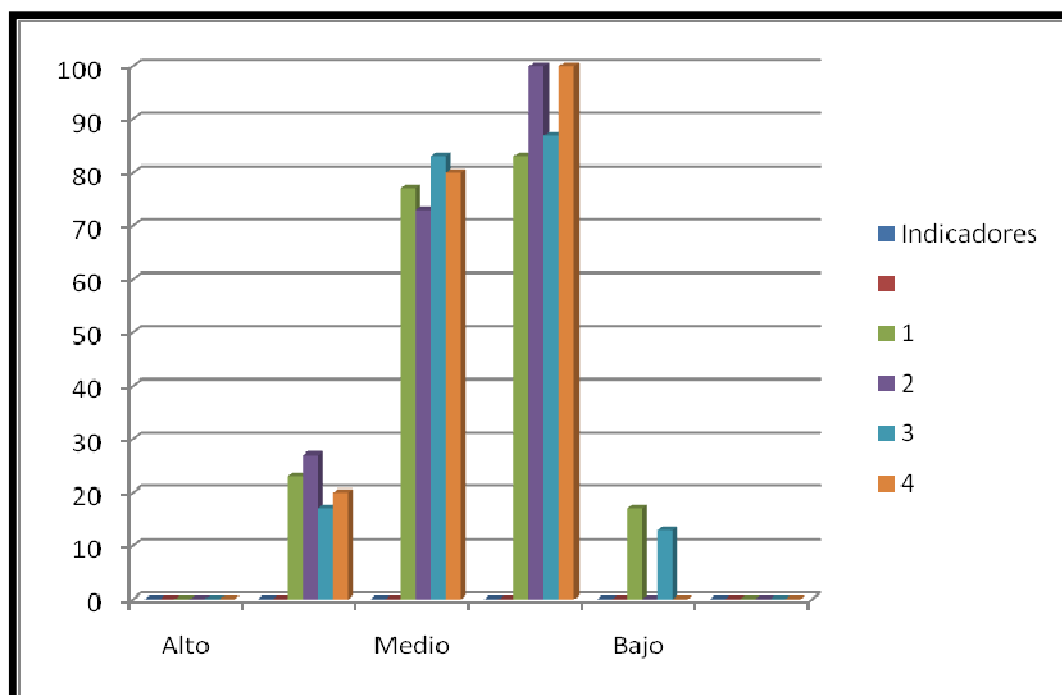


GRÁFICO 5: Resumen comparativo de los resultados obtenidos en cada indicador, con la aplicación del pre-experimento

CONCLUSIONES

- La motivación profesional pedagógica constituye un complejo proceso psíquico, cuya expresión se concreta en el desempeño profesional del docente mediante la representación que de la profesión poseen, la satisfacción que manifiestan durante el desarrollo de la actividad pedagógica, sus expectativas motivacionales, así como el esfuerzo volitivo que muestran al ejecutar las tareas vinculadas a la profesión.
- El nivel de motivación profesional pedagógica de los docentes de la escuela primaria “Antonio Maceo” muestra limitaciones que lo alejan del estado deseado, lo que se expresa en los bajos niveles que alcanza la representación de la profesión, la satisfacción por la actividad pedagógica, la expectativa motivacional y el esfuerzo volitivo en la ejecución de tareas vinculadas a la profesión pedagógica.
- La estrategia pedagógica que se propone, caracterizada por la combinación de la estructuración didáctica de las acciones estratégicas en los momentos de sensibilización, trabajo grupal y cierre, la creación de un clima psicológico positivo que propicie la participación activa y transformadora de los docentes participantes y la utilización de procedimientos que favorecen su autovaloración como vía de autoperfeccionamiento, puede potenciar la modificación del estado inicial al deseado, vinculado con la motivación profesional de los docentes de la escuela primaria “Antonio Maceo”.
- Los resultados obtenidos al aplicar la estrategia en la práctica pedagógica, evidencian una transformación de tendencia positiva en cada uno de los indicadores declarados para el estudio de la variable, lo que puede considerarse indicativo de sus posibilidades para propiciar la motivación profesional pedagógica en los docentes de la Educación Primaria “Antonio Maceo”.

RECOMENDACIONES

- Continuar profundizando en el estudio de la temática, de modo que puedan orientarse nuevas experiencias hacia otras aristas de la situación problemática, vinculadas a las nuevas relaciones que se establecen en el contexto educativo escolar.
- Aplicar la estrategia o algunas de las acciones que se proponen en otros contextos similares en correspondencia con el diagnóstico.

BIBLIOGRAFÍA

- Addine Fernández, F. (2004). *Didáctica: teoría y práctica*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Augier Escalona, A. (1999). *Liderazgo y dirección estratégica: pilares de la dirección educativa. Curso 61, Evento Internacional Pedagogía 99*. La Habana: Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño.
- Alforja, M. (1992). *Técnicas participativas para la educación popular. Tomo I quinta edición*. Lima: Perú. En soporte electrónico
- Barrere Reyes, G. y Valdivia Pairol, G. E. (2001) *Esencia del proceso de Educación. En Pedagogía*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Basso Pérez, Z. (2002). *La orientación hacia la profesión pedagógica en estudiantes del IPVCP "Marcelo Salado Lastra"*. Tesis en Opción al Título Académico de Máster en Ciencias de la Educación. Sancti-Spíritus: UCP "Capitán Silverio Blanco Núñez".
- Bell Rodríguez, R. y López Machín, R. (2002). *Convocados por la diversidad*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Bello Dávila, Z. y Casales Fernández, J. C. (2004). *Psicología General*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- Bermúdez Morris, R. (2004): *Aprendizaje Formativo y Crecimiento Personal*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Blanco Pérez, A. (2001). *Introducción a la Sociología de la Educación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Boshovich, L. I. (1976). *La personalidad y su formación en la edad infantil*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Brito Fernández, H. (1987). *Psicología general para los Institutos Superiores Pedagógicos*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Caballero Delgado, E. (2000). *Compendio diagnóstico y diversidad: Selección de*

- lecturas*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Caballero Delgado, E. (2002). *Didáctica de la escuela primaria, selección de lecturas*. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Calviño Medina, M. (1998). *Trabajar en y con grupos. Experiencias y reflexiones*. Ciudad de la Habana. Editorial Academia.
- Castellanos Medina, D. (2003). *Propuesta de actividades para estimular la motivación hacia la profesión pedagógica en los estudiantes de la Facultad de Secundaria Básica*. Tesis en Opción al Título Académico de Máster en Ciencias de la Educación. Sancti-Spíritus: UCP "Capitán Silverio Blanco Núñez".
- Castellanos Simons, B. y otros. (2005). *Esquema conceptual, referencial y operativo sobre la investigación educativa*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Castro Ruz, F. (1981). *Discurso pronunciado en el acto de graduación del Destacamento Pedagógico Universitario "Manuel Ascunce Domenech"*. La Habana: Ediciones OR.
- Chacón Arteaga, N. (2002). *Dimensión ética de la educación cubana*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Colectivo de autores. (2003). *La motivación, varilla mágica de la enseñanza y la educación*. La Habana. Educación No 110.
- Colectivo de autores. (2003). *Metodología para desarrollar el trabajo de orientación profesional pedagógica desde la educación primaria hasta el Instituto Superior Pedagógica*. Instituto Superior Pedagógico José Martí, Camagüey (manuscrito).
- Cortina Bover, V. (2005). *El diagnóstico pedagógico en el proceso formativo del profesional de la educación en condiciones de universalización*. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Las Tunas.
- Cruz Tejas, N. (Compil.). (2004). *Reflexiones teórico-prácticas desde las ciencias de la Educación*. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.
- Cuesta Peraza, L. (2000). *Propuesta metodológica para favorecer la formación de motivos profesionales pedagógicos mediante el estudio de textos literarios,*

- Secundaria Básica*. Tesis en Opción al Título Académico de Máster en Ciencias de la Educación. Holguín: UCP José de la Luz y Caballero.
- Fernández Rius, L. (2005). *Pensando en la personalidad*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- Ferrer, R. (1990). *El retorno del maestro*. La Habana: Editorial Gente Nueva.
- Fernández Escanaverino, M. (2004). *Ideas acerca de la misión del maestro Raúl Ferrer en la obra educativa: Su contribución a la educación cubana*. Tesis en opción al grado científico de doctora. Villa Clara: ISP Félix Varela.
- García Batista, G. y Caballero, E. (2004). *Profesionalidad y práctica pedagógica*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- García Batista, G. (Compil.). (2003) *Compendio de pedagogía. "Estrategia"*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- García Batista, G. y otros (2005). *El trabajo independiente. Sus formas de realización*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- García Galló, G. J. (1986). *Problemas de la formación de las nuevas generaciones*. La Habana: Editora Política.
- García Leyva y otros (2004). "Dirección y Organización de las Instituciones Educativas Cubanas". En N. Cruz (Compil.). *Reflexiones teórico-prácticas desde las ciencias de la Educación*. (pp. 104-152). La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- González González, K. (2005). *Estrategia de capacitación de los directivos de educación del municipio Venezuela para la dirección de la orientación profesional pedagógica*. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Ciego de Ávila.
- González Maura, V. y otros. (1995). *Psicología para educadores*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- González Maura, V. (1997). *Diagnóstico y orientación de la motivación*. Curso 2, Pedagogía 97. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

- González Rey, F. (1983 a). *Motivación profesional en adolescentes y jóvenes*. La Habana: Editorial Ciencias Sociales.
- González Rey, F. (1983 b). *Motivación moral en adolescentes y jóvenes*. La Habana: Editorial Científico Técnica.
- González Rey, F. y Mitjans Martínez, A. (1989). *La personalidad su educación y desarrollo*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- González Rey, F. (1995). *Comunicación, personalidad y desarrollo*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Gómez Gutiérrez, L. I. (2006). *La universalización de la Educación Superior Pedagógica. Impacto y proyecciones estratégicas sobre el Sistema Educativo Cubano*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- González Soca, A. M. y Reinoso Cárpido, C. (2004). *Nociones de sociología, psicología y pedagogía*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- González Serra, Diego J. (1995). *Teoría de la motivación y práctica profesional*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- González Serra, D. J. (2003). *La categoría personalidad en la Psicología de orientación dialéctica, en Psicología de la Personalidad*, selección de lecturas. La Habana; Editorial Pueblo y Educación.
- Hernández Gutiérrez, L. C. (2008). *La orientación profesional en la formación inicial de la carrera de Educación Primaria, una experiencia en la escuela Melanio Hernández*. Tesis en opción al título académico de Máster en Ciencias de la Educación. Sancti-Spíritus: UCP Capitán Silverio Blanco Núñez.
- Heseda Pérez, Y. (1988). *Cómo orientar hacia las profesiones en las clases*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- IPLAC (1999). *El genio hereditario*. Dalton, F. Ob.cit. En soporte digital.
- Labarrere Reyes, G. y Valdivia Pairol, G. (1988). *Pedagogía*. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

- Leal García, H. (2006). *Pensar, reflexionar y sentir en las clases de Historia*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Leontiev, A. N. (1981). *Actividad, conciencia y personalidad*. Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Marí Lois, J. y González Pérez, M. (1989). *Ética pedagógica*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Martí, Pérez, J. (1975). *Obras Completas*. La Habana: Editorial Nacional de Cuba.
- Martínez Llantada, M. y otros. (2003). *Inteligencia, creatividad y talento. Debate actual*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Martínez Llantada, M. (2003). *Análisis epistemológico de la creatividad en Inteligencia, creatividad y talento*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Mendoza Tauler, L. L. (2001). *Modelo para la dinámica de la motivación en el proceso docente educativo*. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Santiago de Cuba.
- Ministerio de Educación, Cuba. (1984). *Pedagogía*. Ciudad La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Ministerio de Educación, Cuba. (2002). *Vigencia de las ideas de L. S. Vigotsky*. La Habana: Instituto Nacional del niño y la Familia.
- Ministerio de Educación, Cuba. (2005 a). *Teorías psicológicas y su influencia en la educación*. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Ministerio de Educación, Cuba. (2005 b). *Maestría en Ciencias de la Educación*. Módulo I. Primera parte. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Ministerio de Educación, Cuba. (2005 c). *Maestría en Ciencias de la Educación*. Módulo I. Segunda parte. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Ministerio de Educación, Cuba. (2006 a). *Maestría en Ciencias de la Educación*. Módulo II. Primera parte. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Ministerio de Educación, Cuba. (2006 b). *Maestría en Ciencias de la Educación*.

- Módulo II. Segunda parte. Mención en Educación Primaria. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Ministerio de Educación, Cuba. (2007 a). *Maestría en Ciencias de la Educación*. Módulo III. Primera parte. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Ministerio de Educación, Cuba. (2007 b). *Maestría en Ciencias de la Educación*. Módulo III. Segunda parte *Mención en Educación Primaria*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Ministerio de Educación, Cuba. (2008). *Materiales bibliográficos para los ISP*, versión 6 carr Santa Clara. Cuba era de Primaria. Replicación CD-R. EMPROMAVE. La Habana.
- Moreno Castañeda, M. J. (2003). *Psicología de la personalidad. Selección de lecturas*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Nocedo de León, I. y otros. (2001). *Metodología de la Investigación Educativa*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Olivares Molina, E. M. y Mariño Castellanos, J. T. (2007). *Motivación profesional pedagógica: un reto para las ciencias pedagógicas*. La Habana: Editorial Academia.
- Pérez Rodríguez G. (1983). *Metodología de la investigación Pedagógica y Psicológica*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Pérez Rodríguez, G. y otros. (1996). *Metodología de la investigación educacional*. Ciudad de la Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Pichardo, H. (1999). *José Martí Lecturas para niños*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Petrovski A. (1980). *Psicología General*. Moscú: Editorial Progreso.
- Rico Montero, P. y otros. (2000). *Hacia el perfeccionamiento de la escuela primaria*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Rico Montero, P. (2003). *La zona de desarrollo próximo, procedimientos y tareas de*

- aprendizaje*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Rico Montero, P. y otros. (2008). *Exigencias del Modelo de escuela primaria para la dirección por el maestro de los procesos de educación, enseñanza y aprendizaje*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Rodríguez Chávez, J. (2005). *Acercamientos necesarios a la pedagogía general*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Rodríguez del Castillo, M. A. (2004 a): *Aproximaciones al campo semántico de la palabra estrategia*. Santa Clara. Cuba. Centro de Ciencias e Investigaciones Pedagógicas, Universidad Pedagógica "Félix Varela". (Material en soporte digital).
- Rodríguez del Castillo, M. A. (2004 b): *Aproximaciones al estudio de las estrategias como resultado científico*. Santa Clara. Cuba, Centro de Ciencias e Investigaciones Pedagógicas, Universidad Pedagógica "Félix Varela". (Material en soporte digital).
- Rodríguez del Castillo, M. A. (2004 c): *Tipologías de estrategia*. Santa Clara. Cuba. Centro de Ciencias e Investigaciones Pedagógicas, Universidad Pedagógica "Félix Varela". (Material en soporte digital).
- Rubinstein, S. L (1946). *Principios de la psicología general*. Argentina. Editorial Grijalvo.
- Salcedo Sierra, R. A. (2002). *Modelo teórico para estrategia pedagógica en la Educación Primaria y Secundaria Básica*. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- Savin, N. V. (1979). *Pedagogía*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Segura Suárez, M. E. y otros. (2005). *Teorías psicológicas y su influencia en la educación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Turner Martí, L. y Pita Céspedes, B. (2002). *Pedagogía de la ternura*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Vigotsky, L. S. (1949). *Las funciones psíquicas superiores*. Moscú. Editorial Progreso.

Vigotsky, L. S. (1979). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Barcelona: Editorial Pueblo y Educación.

Vigotsky, L. S. (1987). *Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores*. La Habana: Editorial Científico Técnica.

Villalón García, G. L. (2003). *Estrategia pedagógica para la formación lúdica del maestro primario*. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Santiago de Cuba.

ANEXO 1
 ESCALA AUTOVALORATIVA DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 1.2

A continuación le presentamos la siguiente escala. Analice cada uno de los aspectos y autoevalúe cómo se expresa en usted cada uno de ellos. Considere la escala ascendente, siendo del 1 al 5.

No	ASPECTOS PARA LA AUTOEVALUACIÓN	1	2	3	4	5
1	Conocimiento de las tareas básicas del maestro de la escuela primaria.					
2	Conocimiento de las funciones básicas del maestro de la escuela primaria.					
3	Comprensión de la necesidad social del maestro de la escuela primaria.					
4	Comprensión de la Importancia personal y social del desempeño profesional maestro primario.					
5	Conocimiento de las perspectivas de desarrollo individual y profesional que esta profesión proporciona.					
6	Conocimiento acerca del perfil ocupacional que tiene el maestro de la escuela primaria.					
7	Definición de sus propósitos, proyecciones y planes futuros vinculados a su profesión.					
8	Nivel de satisfacción que siente durante el desarrollo de las diferentes actividades pedagógicas.					

ANEXO 2
PRUEBA PEDAGÓGICA DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA 1.2

OBJETIVO: Obtener información en relación con el nivel de representación de la profesión que poseen los maestros de la escuela primaria “Antonio Maceo”.

A continuación te proponemos algunas interrogantes que debes responder con el mayor nivel de argumentación posible, a partir de tu experiencia en la práctica profesional.

1. ¿Cuál es el rol profesional del maestro de la educación Primaria?

2. ¿Qué importancia personal y social atribuyes al maestro de la educación Primaria?

3. ¿Cuál es el perfil ocupacional que tiene este profesional?

ANEXO 3
PLAN DE ACCIONES ESTRATÉGICAS

TABLA 1: Acciones estratégicas			
ETAPA 1: "DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES Y POTENCIALIDADES DE AGENTES Y CONTEXTO"			
ACCIONES	TEMA	TIEMPO	FECHA
1.1. Estudio exploratorio	"La motivación profesional pedagógica de los docentes de la escuela Antonio Maceo, estado actual y perspectiva".		
1.2. Estudio exploratorio	"La motivación profesional pedagógica de los docentes de la escuela Antonio Maceo, estado actual y perspectiva".		
1.3. Entrevista individual de orientación	"Resultados del diagnóstico y proyección de metas de autoperfeccionamiento".		
ETAPA 2: "PLANIFICACIÓN DEL ACCIONAR ESTRATÉGICO"			
2.1. Grupo de reflexión temática	"La motivación profesional pedagógica en los docentes de la escuela primaria".		
2.2. Grupo de discusión	"Consenso para una estrategia".		
ETAPA 3: "IMPLEMENTACIÓN DEL ACCIONAR ESTRATÉGICO"			
3.1. Taller	"Conociendo mi profesión".		
3.2. Técnica participativa	"El salvavidas".		
3.3. Taller literario	"Corazón de maestro".		
3.4. Taller metodológico - literario	"Jamás dejó de ser maestro".		
3.5. Escenificación	"En defensa de la profesión pedagógica".		
3.6. Taller literario	"Cualidades personales del maestro de la educación primaria"		
3.7. Festival martiano	"Martí y la profesión maestro".		
ETAPA 4: "VALORACIÓN DEL PROCESO Y EL RESULTADO"			
4.1. Observación participativa	"Constatando los resultados de una estrategia pedagógica para la motivación profesional pedagógica"		
4.2. Estudio exploratorio	"Evaluando los resultados de una estrategia pedagógica para la motivación profesional pedagógica"		
4.3. Grupos de discusión	"Evaluando el proceso de una estrategia pedagógica para la motivación profesional pedagógica"		

ANEXO 4

MATERIAL DE APOYO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACCIONES ESTRATÉGICAS

Libro Corazón (1866) de Eduardo Amicis (1846 - 1908)

Es una obra de imprescindible lectura para maestros, se ven brotar de sus páginas el aliento necesario para continuar la obra emprendida y los segundos se sensibilizan profundamente con la escuela como institución. Los alumnos adquieren un sentido de respeto por sus educadores, sus padres, la patria y sus símbolos más sagrados. Se plasmaran datos referidos al título, autor, principales obras, año, números de páginas, entre otros datos que se considere de interés.

Frases significativas:

No estoy satisfecho del afecto que me profesas, si no lo tienes también para con todos los que te hacen bien, entre los cuales tu maestro es el primero, después de tus padres. Quiérello como querrías a un hermano mío, quiérello cuando es justo y cuando te parece que es injusto, cuando esta alegre y se muestra afable, y cuando lo ves triste. Amalo siempre. Pronuncia siempre con respeto este nombre de maestro, que, después del de tu padre, es el nombre más dulce que un hombre puede dar a un semejante.

Tus libros son tus armas, tu clase es tu escuadra, el campo de batalla es la tierra entera, y la victoria la civilización humana.

¡Oh, mi buena maestra, jamás, jamás te olvidare! Cuando sea mayor me seguiré acordando de ti e iré a verte rodeada de tus niños, y cada vez que pase junto al colegio y oiga la voz de una maestra, me parecerá oír tu voz, y volveré a recordar los dos años que pase en tu clase, donde tantas cosas aprendí, donde te vi tantas veces enferma y cansada, pero siempre animosa, siempre indulgente, desesperada cuando uno ponía los dedos defectuosamente al escribir, temblorosa cuando los inspectores nos hacían preguntas, feliz cuando salíamos airoso, buena siempre y amorosa como una madre. ¡Nunca, nunca te olvidaré, maestra querida!

Biografía de Raúl Ferrer

Raúl Ferrer (1915-19) él es un maestro insigne que da prestigio a la memoria histórica de la Pedagogía en Cuba. Su verso es de ocasión, en lo cotidiano se eterniza; su lenguaje impacta, sin dañar. Él es el amor a todo (al niño, a la mujer, al paisaje, a la casa, al río, al batey, a la niña mala)). Su palabra es elocuencia y vida; hay en ella un deliberado rompimiento formal, lo que caracteriza su estilo Su origen campesino, su vida de militante comunista y su entrega total al magisterio hacen de este hombre un ejemplo transparente de firmeza y lealtad.

- 1937 Comienza su larga y fecunda carrera de maestro en el central “Narcisa”.
- Trabaja en la organización de la Federación Nacional de Maestros Rurales, de la que fue secretario general.
- Importante labor en el Comité Gestor Nacional de la Comisión de Unificación Magisterial.
- Formó parte del ejecutivo del Colegio Nacional de Maestros de Cuba. (1945).
- Miembro del Comité Socialista de Maestros, sufre cesantías y prisiones (1953).
- Participa en 1953 en la Conferencia Mundial en Viena, donde denuncia el robo del presupuesto de la educación en Cuba.
- Forma parte de la Dirección del Magisterio Nacional (1959).
- Vicecoordinador nacional de la Campaña de Alfabetización (1961).
- Dirige la Educación de adultos en el MINED (1962).
- Como Viceministro de Educación participa en numerosos eventos internacionales representando al país.

Colección de poemas de Raúl Ferrer

TÍTULO: Monólogo del maestro ante el NIÑO

A Belarmino Castilla

Niño, niño:

Si es amarga esta copa de verdades
que sin querer derramo aquí,
échame la culpa a mí.

Si ignoras que en la lluvia, el sol y el viento
cuaja el futuro para ti,
que eres dueño del cielo y de la tierra
que se encienden y paren para ti,
échame la culpa a mí.

Si no supieras distinguir entre una gota
de sangre y un rubí,
échame la culpa a mí.

Si te dije que hay pobres en el mundo
porque siempre fue así;
que el girasol que cuida tu vecino
es más flor que tu mínimo alelí,
y que está hecha de perdón y olvido
la rosa blanca de José Martí,
échame la culpa a mí!

Si te crees que es toda la victoria
la que a caballo conquistó el mambí;
que esos héroes que adornan las paredes
sólo flores esperan desde ahí,
échame la culpa a mí!

Por todo lo que ignoro. Sí.
Por todo lo que ignoro,
por lo que sabiendo no te di,
aunque mamá te diga que perdones,
échame la culpa a mí!

(Raúl Ferrer, 1957)

TÍTULO: Sonetillo de la honra

Lo que del pecho me brota
no lo puedo contener.
Es agonía y deber
la patria. Nací patriota

y aunque lleve el alma rota
por lo que me duele ver,
cuando yo pongo a leer
mis niños, no se me nota!

Para se feliz quisiera
que varón mi hijo naciera.
Lo llamara Pepe, así

honrara lo que más quiero:
Mi escuela en Luz Caballero,
mi patria en José Martí!

Raúl Ferrer

La clase
La clase es una paloma
En la escuela de cristal.
En el mar sería la sal
Y en la flor sería el aroma.
Por la clase, limpio asoma
De los niños el lucero.
Darla bien es lo primero,
Que ella resume el amor,
La vergüenza y el honor,
Del maestro verdadero.

Raúl Ferrer

ANEXO 5

PRUEBA PEDAGÓGICA DE (PRE-TEST Y POS-TEST)

OBJETIVO: Obtener información en relación con el nivel de representación de la profesión que poseen los maestros de la escuela primaria “Antonio Maceo”.

Con el propósito de determinar cómo redescubrir contigo aspectos importantes de nuestra profesión, como parte del estudio científico que venimos realizando en nuestra tesis de maestría, recurrimos a ti para solicitarte una importante ayuda, responder las preguntas que a continuación te presentamos. La información que tu nos proporciones será de especial importancia para el logro de los resultados que esperamos obtener, es por ello que necesitamos que antes de responder leas cuidadosamente lo que se te pregunta. Tu cooperación será muy valiosa, de ante mano te la agradecemos. Muchas Gracias.

A continuación te proponemos algunas interrogantes que debes responder con el mayor nivel de argumentación posible, a partir de tu experiencia en la práctica profesional.

1. ¿Qué representa para ti ser maestro de la Educación Primaria? (Rol)

2. Enuncia las tareas básicas del profesional de la educación. Expresa la esencia de cada una de ellas, puedes ilustrar a partir de ejemplos de cómo se concretan en la práctica pedagógica.

3. Enumera las funciones básicas del profesional de la educación y expresa la esencia de cada una de ellas.

4. ¿Cuáles son las particularidades personales necesarias que, según tu criterio, debe tener un docente para desempeñarse en esta profesión acorde con lo que de él esperan sus alumnos y la sociedad?

ANEXO 6

GUÍA DE OBSERVACIÓN A LA ACTIVIDAD DEL MAESTRO

OBJETIVO: Determinar el nivel de satisfacción en el desempeño de la actividad pedagógica y de esfuerzo volitivo en la ejecución de tareas vinculadas a la profesión pedagógica que expresan los maestros de la escuela primaria "Antonio Maceo".

No	ASPECTOS A OBSERVAR	SE LOGRA	NO SE LOGRA
1	Satisfacción en el desempeño de la actividad pedagógica.		
2	Actitud emocional al expresar diferentes aspectos del contenido de la profesión.		
3	Actitud emocional al ejecutar las tareas vinculadas con la profesión (Estado de ánimo, vivencias afectivas de agrado y disfrute, alegría, entusiasmo, deseo de que la actividad continúe, apatía, rechazo abierto o encubierto ante la realización de determinadas actividades)		
4	Interés expresado en relación con aspectos, actividades y tareas vinculadas a la profesión.		
5	Expresión en su modo de actuación y reflexiones propias del juicio personal acerca del significado, perspectiva de desarrollo, utilidad y significación social.		
6	Expresión en su modo de actuación y desempeño profesional de las particularidades personales necesarias que debe tener un docente para desempeñarse en esta profesión.		
7	Esfuerzo volitivo en la ejecución de tareas vinculadas a la profesión pedagógica.		
8	Implicación personal en esta profesión.		
9	Constancia y esfuerzo en el desempeño de la actividad profesional.		
10	Disposición a superar obstáculos y dificultades para cumplir las tareas.		
11	Disposición para asumir incondicionalmente su actividad profesional.		

ANEXO 7

PRECISIONES PARA LA APLICACIÓN DE LA TÉCNICA DE LA COMPOSICIÓN

OBJETIVO: Obtener información acerca de las expectativas de los estudiantes en relación con su desempeño en la profesión pedagógica

Estimado maestro, nos gustaría que construyeras un texto en el que expreses libremente tus ideas acerca de las expectativas que tienes en relación con tu desempeño en la profesión pedagógica, sus beneficios y barreras, qué esperas de ella, qué metas te has propuesto para tu futuro en la profesión...

Título

Es importante que la extensión del texto, te permita escribir todas tus ideas al respecto.

NOTA ACLARATORIA:

Las categorías para el análisis del contenido de la composición se describen a continuación.

- Elaboración personal en los juicios emitidos
- Vínculo afectivo con el contenido expresado
- Presencia de ideas que aludan a sus concepciones acerca de:
 - Rol, funciones y tareas básicas.
 - Utilidad, necesidad y significación social de la profesión
 - Juicio personal acerca de la constancia, esfuerzo y responsabilidades el cumplimiento de las actividades vinculadas a la actividad pedagógica.

ANEXO 8

TÉST DE FRASES INCOMPLETAS

OBJETIVO: Conocer el nivel de satisfacción en el desempeño de la actividad pedagógica que expresan los maestros de la escuela primaria "Antonio Maceo".

Necesitamos reflexiones en relación con algunos temas vinculados con el estudio científico que venimos realizando en nuestra tesis de maestría. La información que tú nos proporciones en este test de frases incompletas será de especial importancia para el logro de los resultados que esperamos obtener, por eso necesitamos que nuestro diálogo sea franco, sincero, que antes de emitir tus criterios medites cuidadosamente respecto a la idea que te presentamos. Tu cooperación será muy valiosa, de ante mano te la agradecemos. Muchas Gracias.

Completa cada frase que te sugerimos a continuación, a partir de la reflexión que cada una de ellas te sugiere.

1. El trabajo pedagógico _____
2. La mayor aspiración _____
3. El futuro _____
4. Estudiar _____
5. Ser maestro _____
6. No me gustaría _____
7. Que bueno sería _____
8. Mi especialidad _____
9. Sería un fracaso _____
10. La mayor alegría _____
11. La especialidad de _____
12. La profesión _____
13. Yo estudio porque _____
14. Lo que más me disgusta _____
15. Trataré de lograr _____
16. Lamento _____
17. Una profesión _____
18. A veces _____
19. Me molesta _____
20. Nunca _____
21. El aula _____
22. Mi éxito _____
23. La escuela _____
24. Los obstáculos _____
25. Las clases _____
26. Mis alumnos _____
27. Es agradable _____

ANEXO 9

GUÍA DE ENTREVISTA

OBJETIVO: Profundizar en el conocimiento del nivel de representación de la profesión y la expectativa motivacional de los maestros de la escuela “Antonio Maceo”.

Necesitamos reflexionar contigo en relación con algunos temas vinculados con el estudio científico que venimos realizando en nuestra tesis de maestría. La información que tu nos proporciones será de especial importancia para el logro de los resultados que esperamos obtener, por eso necesitamos que nuestro diálogo sea franco, sincero, que antes de emitir tus criterios medites cuidadosamente respecto a la idea que te presentamos. Tu cooperación será muy valiosa, de ante mano te la agradecemos. Muchas Gracias.

ASPECTOS A TRATAR:

- Rol profesional del maestro de la educación primaria.
- Tareas y funciones básicas del maestro primario.
- Necesidad e importancia personal y social del desempeño profesional.
- Perfil ocupacional que tiene este profesional
- Perspectivas de desarrollo individual y profesional que esta profesión proporciona.
- Propósitos, proyecciones y planes futuros.