



FACULTAD DE EDUCACIÓN

“LA MOTIVACIÓN DOCENTE COMO FACTOR QUE INFLUYE EN EL
DESEMPEÑO EDUCATIVO DE LAS EDUCADORAS DE NIVEL INICIAL EN
LAS ESCUELAS DE LA PARROQUIA DE NAYÓN”

Autora

María Gabriela Acosta Almeida

Año
2019



FACULTAD DE EDUCACIÓN

“LA MOTIVACIÓN DOCENTE COMO FACTOR QUE INFLUYE EN EL DESEMPEÑO EDUCATIVO DE LAS EDUCADORAS DE NIVEL INICIAL EN LAS ESCUELAS DE LA PARROQUIA DE NAYÓN”

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos establecidos para optar por el título de Licenciada en Educación Inicial Bilingüe con Mención y Gestión de Centros Infantiles

Profesor Guía:

M.Ed. María Isabel Bermeo

Autora

María Gabriela Acosta Almeida

Año

2019

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

Declaro haber dirigido el trabajo, "La motivación docente como factor que influye en el desempeño educativo de las educadoras de nivel inicial en las escuelas de la parroquia de Nayón", a través de reuniones periódicas con el estudiante María Gabriela Acosta Almeida, en el semestre 2019-1, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".

M.Ed.María Isabel Bermeo
C.C. 1711468312

DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

"Declaro haber revisado este trabajo, La motivación docente como factor que influye en el desempeño educativo de las educadoras de nivel inicial en las escuelas de la parroquia de Nayón de la estudiante María Gabriela Acosta Almeida en el semestre 2019-1 dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".

M.Ed. Tania Laspina Olmedo
C.C. 1707489504

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Yo, María Gabriela Acosta Almeida declaro que soy la autora de este proyecto de investigación, y que la información que este documento contiene es de mi autoría. Declaro, asimismo, que se ha reconocido la autoría de toda información que no es de mi autoría directa con su correspondiente citación.

María Gabriela Acosta Almeida
C.C.171855664-8

DEDICATORIA

Mi tesis va dedicada con mucho amor y cariño a Dios, a mi familia a mis hermanas y a mis maestros que han sido un pilar fundamental a lo largo del desarrollo de mi tesis y de mi vida.

AGRADECIMIENTOS

Primero y como más importante agradezco a la Universidad de Las Américas, por permitirme forjar como estudiante y como persona. A las docentes de mi Facultad, por llenarme de conocimientos y enseñanzas enriquecedoras para mi vida laboral y personal. A mi tutora de Tesis M.Ed. María Isabel Bermeo quien con su paciencia, orientación y seriedad ha logrado guiarme de la mejor manera en este arduo camino. Y por último, pero no menos importante agradezco a las Escuelas de la Parroquia de Nayón que me abrieron las puertas para hacer posible esta investigación.

RESUMEN

La presente investigación abarca un tema esencial para comprender cómo la motivación docente beneficia en su labor educativa a los alumnos. Puesto que el docente es el mediador entre el conocimiento y los infantes. El objetivo principal es establecer estrategias motivacionales para el docente de educación inicial, con el fin de que este se convierta en un factor determinante en su desempeño dentro del aula, este trabajo de investigación manejó un enfoque cualitativo con una modalidad de campo y documental a nivel descriptivo.

PALABRAS CLAVES:

MOTIVACIÓN, ESTRATEGIAS, CALIDAD EDUCATIVA, DESEMPEÑO, PERFIL DEL DOCENTE, VOCACIÓN

ABSTRACT

The present investigation covers an essential subject to understand how the teaching motivation benefits in its educational work and the students. Since the teacher is the mediator between knowledge and infants. The main objective is to establish motivational strategies for the teacher of initial education, in order that this becomes a determining factor in their performance in the classroom, this research work handled a qualitative approach with a modality of field and documentary level descriptive.

KEYWORDS:

MOTIVATION, STRATEGIES, EDUCATIONAL QUALITY, PERFORMANCE, TEACHER'S PROFILE, VOCATION

ÍNDICE

1. CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN AL PROBLEMA.....	1
1.1. Introducción.....	1
1.2. Antecedentes.....	2
1.3. El problema.....	3
1.4. Pregunta de investigación.....	6
1.5. Objetivos:.....	6
1.6. Objetivo general:.....	6
1.7. Objetivos Específicos:.....	6
1.8. Palabras clave:.....	6
2. CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 Revisión de literatura.....	7
2.2. ¿Qué es la Motivación?.....	9
2.3 Tipos de motivación.....	10
2.4 Teorías de la motivación.....	12
2.4.1 Teoría de las necesidades de Maslow.....	12
2.4.2 La teoría de los incentivos de Skinner.....	13
2.4.3 Teoría de las expectativas de Vroom.....	15
2.5 Factores de la motivación docente.....	16
2.5.1 Sociales.....	16
2.5.2 Familiares.....	17
2.5.3 Instituciones.....	18
2.5.4 El currículo.....	19
2.6 Indicadores de los docentes motivados y no motivados.	21
2.6.1 La vocación docente.....	21
2.6.2 Satisfacción docente.....	21
2.6.3 Ambiente laboral.....	22
2.6.4 Seguridad.....	23

2.6.5 Aspiraciones profesionales	24
3. CAPITULO III. METODOLOGÍA.....	25
3.1 Diseño del estudio.....	25
3.2 Contexto.....	25
3.3 Población.. ..	26
3.4 Criterios de inclusión y exclusión.	26
3.5 Producto... ..	27
3.6 Herramientas	27
4. CAPÍTULO IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	29
4.1. Análisis e interpretación de datos encuesta a participantes. .	29
4.2. Análisis e interpretación de datos de los grupos focales.....	45
4.3 Análisis general de resultados	50
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	53
5.1. Conclusiones.....	53
5.2 Recomendaciones.....	54
5.3 Limitaciones del estudio.....	55
6. PRODUCTO.....	56
6.1 Descripción	56
6.2 Estructura.....	57
6.3 Producto.....	58
6.4 Validación.....	58
REFERENCIAS	59
ANEXOS.....	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población.....	26
Tabla 2 Instrumentos de recolección de datos	28

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Incentivo de los compañeros.....	29
Figura 2. Realización personal / profesional.....	30
Figura 3. Posibilidad de convivencia con diferentes personas.	30
Figura 4. Orientación / sugestión institucional.....	31
Figura 5. Mejora salarial.....	31
Figura 6. Ascenso profesional en el trabajo	32
Figura 7. Profundizar los conocimientos.	32
Figura 8. Calidad del cuerpo docente.....	33
Figura 9 Dominio de las metodologías específicas.	33
Figura 10. Dominio de conocimientos teórico – prácticos para la inmediata aplicación en el campo profesional.....	34
Figura 11. Capacidad de formular y encaminar soluciones de problemas educativos, de acuerdo con la realidad sociocultural.	34
Figura 12. Desarrollo de una ética de actuación profesional y la consecuente responsabilidad social.....	35
Figura 13. Coordinar las tareas de la formación con las exigencias profesional y particular.	36
<i>Figura 14. El comprometimiento en la calidad del trabajo depende de cómo el docente se siente.....</i>	36
Figura 15. Mantener un equilibrio en la formación, trabajo y familia.	37
Figura 16. Mayor reconocimiento y valorización en el local de trabajo	38
Figura 17. Si un alumno sabe cómo hacer una tarea, no me importa mucho que no la concluya correctamente.....	38
<i>Figura 18. No merece la pena esforzarse por motivar a los alumnos porque la sociedad no valora el esfuerzo del profesor.....</i>	39
Figura 19. Los alumnos deben sentirse libres para preguntar en cualquier momento, por lo que escucho sus preguntas incluso en medio de una explicación.....	40
Figura 20. Me resulta particularmente difícil motivar a los alumnos.	40

Figura 21. Aunque se diga que no se debe castigar, es necesario amenazar con ello para que los alumnos estudien si no les interesa la materia.....	41
Figura 22. No suelo organizar actividades por grupos porque pienso que se arma mucho jaleo y porque hay muchos que no sacan provecho de ellas.....	42
Figura 23. Por lo general no suelo dar a mis alumnos la posibilidad de elegir entre distintas tareas, aun cuando todas lleven al mismo objetivo	42
Figura 24. Casi nunca organizo en clase actividades en las que haya ganadores y perdedores porque desmotivan a la mayoría.	43
Figura 25 Cuando un alumno hace bien una tarea o resuelve correctamente un problema no suelo elogiarle, porque su obligación es aprender.....	44
Figura 26. Aunque nos esforcemos por interesar a los chicos en lo que se les enseña, ya vienen marcados y apenas se les puede cambiar.....	44

1. CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN AL PROBLEMA

1.1. Introducción

La presente investigación se refiere a la motivación docente, siendo ésta la clave al éxito de la enseñanza, ya que contribuye a la mejora de la calidad educativa e impulsa los valores en un entorno amigable que facilita el desarrollo de cada individuo. El ser docente es una profesión que se alimenta de la vocación de querer aprender y enseñar, sintiendo la satisfacción de que diariamente puede marcar la diferencia en cada uno de sus alumnos.

El docente de nivel inicial tiene el privilegio de ser el primer profesional en hacer arte en un lienzo en blanco, gozando de los procesos y avances que diariamente se logran en los pequeños, dotándolos de herramientas y experiencias significativas. Convirtiendo de esta manera a la educación inicial en la base fundamental para los años futuros de educación; por lo tanto, el docente está en el encargo de orientar por el buen camino del saber a las pequeñas mentes, mostrando cuán importante es la motivación para los docentes en este nivel.

La característica principal de un docente motivado radica en su manera de enseñar, debido a que le obliga al docente a buscar distintas herramientas para impartir las clases, con objetivos claros y significativos que tomen en cuenta las necesidades de cada alumno. Además, de tener una actitud positiva que infunda energía y vitalidad al momento de enseñar.

Por otro lado, es necesario mencionar los factores que influyen en la motivación docente. Siendo uno de estos, el factor social, dado que el papel que cumple un docente en la sociedad es muy importante, ya que contribuye a formar alumnos de bien, que sean productivos y necesarios para el país.

Otro factor es la familia, puesto que la educación es cosa de dos y la comunicación es el mejor medio para interactuar, no solo en el proceso de

enseñanza- aprendizaje, sino también para abordar temas familiares, emocionales, inquietudes o problemas que el niño pueda tener y que impida su correcto desarrollo.

La investigación de esta problemática se realizó por el interés de conocer cuál es la motivación de los docentes de la parroquia de Nayón en el segundo ciclo de educación inicial, que aparentemente pueden carecer de buena actitud, eficacia en sus prácticas profesionales, interés en el alumnado y en sus necesidades. Permitiendo demostrar cómo esto repercute en el comportamiento y bases académicas de los alumnos de los planteles donde se realizó la investigación.

La presente investigación está dividida por los siguientes capítulos:

El capítulo I está enfocado en el planteamiento del problema, la pregunta de investigación, los objetivos generales, específicos y la justificación. El capítulo II corresponde al marco teórico, revisión de la literatura, y el desarrollo teórico de los temas y subtemas de la investigación. El capítulo III contiene la metodología que incluye el diseño del estudio, el contexto, la población, los criterios de inclusión y exclusión, el producto, la metodología y las herramientas utilizadas. El capítulo IV está enfocado en el análisis e interpretación de los resultados de la investigación. El Capítulo V contiene las conclusiones, recomendaciones y limitaciones del estudio. Finalmente, el Capítulo VI contiene el producto, su diseño y validación.

1.2. Antecedentes

Según el informe realizado por la Universidad de Salamanca, el docente debe cumplir con amplias estrategias pedagógicas, habilidades y de un buen estado emocional para su correcta aplicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje. De esta manera los estudiantes se favorecerán por su correcta adquisición de conocimientos, comprensión de contenidos y recuerdos (2017).

La pasión del docente por enseñar debe ser concebida como una forma para entregar la información, logrando captar la atención e interés de los alumnos. Motivando a la búsqueda de metas, potencializando el compromiso y al conjunto de conductas, tales como: la modulación de voz, la manera de moverse, la expresión facial, el rostro iluminado y otros gestos de expresión (Kunter, Frenzel, Nagy, Baumert, y Pekrun, 2011; Moè, 2016; Pekrun, 2006).

Para Collins, el entusiasmo por enseñar se evalúa según la conducta no verbal del docente y se expresa con su entonación de voz, expresiones del rostro, manera de moverse, postura, apariencia física y conductas. Esta acción provocará que los estudiantes se mantengan entretenidos en el aprendizaje (1978).

La revista de educación experimental expone un artículo titulado ¿Por qué todos están tan emocionados?: Los efectos del entusiasmo de los maestros en la motivación y vitalidad intrínseca de los estudiantes, en el que se muestra como la influencia de un docente motivado puede ejercer la misma reacción en los estudiantes. Estos estudios modificaron la conducta de los docentes para ver, en distintos campos, cómo el comportamiento de los alumnos puede variar según la forma de actuar del profesor. Se comprobó en el experimento que el pico más alto para atraer la atención e interés de los alumnos es el entusiasmo del docente con respecto a la materia (Patrick, Hisley y Kempler, 2000).

1.3. El problema

La enseñanza es una profesión exigente con un amplio compromiso social, debido a que la calidad educativa hace frente a los fines y propósitos educativos con relación a los aspectos económicos, culturales, políticos y sociales que son concebidos por los ciudadanos, a partir de la multiplicidad de posturas de una sociedad dando como resultado un sistema educativo que desarrolla destrezas y favorece la socialización en un entorno. Por lo tanto, el Ministerio de Educación propone varios recursos para medir las directrices de

la calidad educativa, según la sociedad en la que se quiere vivir. En el Ecuador la calidad educativa está concebida por la igualdad de oportunidades para todos, cuyas consecuencias contribuyen a una mejora continua del sistema educativo.

El docente ecuatoriano debe cumplir con ciertas características que aspira la sociedad, enmarcándolo como un ente proactivo que cumple con los estándares de desempeño profesional del educador. Dando como resultado, alumnos ecuatorianos que alcanzan y evidencian el proceso de enseñanza-aprendizaje, que se encuentran enmarcados dentro del Plan del Buen Vivir, en los lineamientos del Ministerio de Educación, en la aplicación de metodologías y la contribución de los procesos de enseñanza-aprendizaje que garantizan la mejora de la calidad educativa.

El docente es concebido como un ente facilitador, comunicador, investigador, con calidad humana. Sus habilidades y destrezas de acción son evaluadas con los estándares de desempeño profesional del docente, donde se espera evidenciar la mejora educativa. Sin embargo, el perfil de algunos docentes cuestiona la verdadera vocación en la práctica docente, cuyas consecuencias denotan una mala modificación curricular, falta de profesionalismo y dificultad al controlar sus emociones.

La motivación en la docencia es imprescindible dentro del aula, debido a que el docente es quien genera emociones y procesos de enseñanza-aprendizaje. Por lo cual, un docente apasionado tiene la facilidad de crear alumnos que sean y trabajen de la misma manera. Sin embargo, Fernando Flores (2015), nos expone el artículo titulado Dificultades laborales de profesores en escuelas secundarias, donde menciona que los profesores afrontan en la actualidad distintas problemáticas laborales en las escuelas, donde la docencia es afectada por varios procesos informales de aprendizaje e incluso es afectado el docente en formación. Esto implica que la calidad del aprendizaje impartido por el docente influirá de una u otra manera en el alumnado.

Hoy en día, cuando se menciona a la motivación educativa, usualmente se vincula con el alumnado y como cada año esta motivación disminuye, culpando muchas veces al profesorado por su mala voluntad o su falta de vocación. Furlong, señala que el componente afectivo del docente es indispensable en el alumnado, puesto que abarca sentimientos de satisfacción, pertenencia, lazo y de disfrute, causando reacciones positivas o negativas en el estudiante (2003). Sin embargo, no se toma en cuenta la motivación del propio docente y de los retos que presentan en su práctica diaria. Se busca indagar ¿por qué cada vez hay más docentes desmotivados y por qué esta actitud se ha potencializado en la actualidad? ¿Cuáles son los detonantes de estas conductas?

Un estudio realizado por Villarroel y Sánchez (2002), afirma que hoy en día existen otros agentes, tales como la escuela que ha tomado el rol que antes le correspondía a la familia, dando la responsabilidad a las instituciones para que eduquen a sus hijos. Cabe recalcar que este factor ha causado malestar en el cuerpo docente. Un claro ejemplo es la relación que tienen los padres y los docentes, puesto que algunos padres de familia desautorizan a los docentes frente a sus hijos, desvalorizando su forma de enseñar y cuestionando sus decisiones.

Por otro lado, Travers y Cooper (1997), habla de que el docente no se siente estresado solo por los factores externos, sino también como un concepto dinámico y relacional la sociedad desvaloriza a la profesión docente, haciendo creer a los futuros profesionales que deben escoger carreras de interés monetario y de actualidad, haciendo que se cuestionen si la carrera que eligieron es la adecuada o si con otra profesión pudieran ganar más dinero. Dejando de lado el verdadero cambio y contribución al país, puesto que los docentes son esenciales y necesarios en una sociedad, y a pesar de esto mucha gente ve mal a quien decide seguir esta profesión.

El problema principal es que el docente está haciendo frente a una situación continua de tensión y malestar laboral, debido a la carga emocional, al cansancio físico, a las ideas negativas y al fracaso. Evidenciando conductas

poco constructivas como resultado de los distintos problemas antes mencionados.

1.4. Pregunta de investigación

¿Cómo la motivación del docente de nivel inicial puede ser un factor que influya en su práctica profesional diaria?

1.5. Objetivos:

1.6. Objetivo general:

Identificar cómo la motivación docente influye en su desempeño dentro del aula mediante distintas herramientas, tales como grupos focales y encuestas.

1.7. Objetivos Específicos:

Conocer la importancia de la motivación docente para la práctica profesional con el fin de entender la actuación cotidiana de los docentes.

Identificar el estado de la motivación docente mediante la realización de encuestas que ayuden a determinar sus factores y causas.

Establecer las estrategias motivacionales con ayuda de grupos focales para lograr un adecuado proceso de enseñanza- aprendizaje.

Elaborar una página web interactiva que permita impulsar las acciones proactivas y de autogestión del docente.

1.8. Palabras clave:

MOTIVACIÓN, ESTRATEGIAS, CALIDAD EDUCATIVA, DESEMPEÑO, PERFIL DEL DOCENTE, VOCACIÓN

2. CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Revisión de literatura

En esta sección se hace hincapié en cómo se obtuvo la información de los datos recolectados tanto de revistas, estadísticas, libros o escritos encontrados en otras lenguas.

La investigación tiene como resultado la búsqueda de varias fuentes fiables, empezando en primer lugar con la biblioteca de la Universidad de Las Américas, que permitió encontrar libros y estadísticas de interés. Además, de profundizar la información en la base de datos de dicha universidad, eligiendo a “Jstor”, “e-libro” y a “Ebsco Host” como buscadores principales. También la Biblioteca de la Universidad San Francisco de Quito y la Biblioteca General de la PUCE que contribuyeron a extender la información. Por otra parte, se realizaron varias búsquedas en Google Académico donde se encontraron importantes artículos y revistas sobre el tema, al igual que en el portal Dialnet que sirvió para encontrar información de revistas científicas publicadas en castellano. Concluyendo así, con la amplia selección de lecturas sugeridas por la docente.

Se citaron libros como: “Motivación y personalidad” de Abraham H. Maslow, que expone en las 4 partes de su libro la importancia de satisfacer las necesidades fisiológicas del ser humano y como estas, después de ser bien atendidas pasan a un nuevo plano dominante que permiten llegar a la autorrealización (1954).

Además, se cita el libro de “Todos los niños pueden ser Einstein” por Fernando Alberca, que expone la importancia de encontrar las claves por parte de los padres y maestros para llevar a sus hijos y alumnos al éxito, con ayuda de la motivación. Desarrollando sus habilidades y cualidades al igual que hizo la madre de Albert Einstein (2011).

Por otro lado, se cita al profesor de psicología José Luis Trechera, que expone en su libro “Saber motivar: ¿el palo o la zanahoria?” los modelos explicativos de la motivación, basados en la satisfacción de necesidades, en los incentivos y en la equidad (2005).

Otro libro que aporta con la investigación fue “Los secretos de la motivación” por José Antonio Marina, que trata de explicar cuáles son los aspectos básicos de la motivación, de cómo se puede animar y estimular a otras personas e inclusive a uno mismo (2011).

Así mismo, se ha podido tomar en cuenta al artículo de la Universidad Tecnológica de Chile INACAP, que expone los principios fundamentales del aprendizaje y como funciona en el sujeto, tomando en cuenta los distintos factores que lo influyen (2002).

Conjuntamente a esta investigación se hace referencia al artículo “La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo” por Mateo Soriano que expone un análisis exhaustivo de la motivación; la definición, metas y conceptos, queriendo dar una explicación de los comportamientos humanos (2015).

Además, se toma en cuenta la obra de Skinner “Walden dos: hacia una sociedad científicamente construida” en la que expone como una sociedad separada de la civilización, pero influenciada por todos los avances científicos puede llegar a ser el mejor lugar para vivir. Con la mejor educación y cuidados para los infantes, con comida sana y servicios médicos de calidad, sin tener ningún contacto con el mundo industrial (1948).

Por otro lado, se menciona la tesis “Estrategias motivacionales para el personal de la empresa” por la arquitecta Anabell Garza, la que está dividida en 4 capítulos que hace referencia a la motivación y a su importancia. Además, propone la creación de estrategias motivacionales para el personal de una

empresa, con el fin de que rindan de mejor manera y sean más productivos (2000).

2.2. ¿Qué es la Motivación?

La motivación proviene de los términos latinos motus (“movido”) y motio (“movimiento”). La motivación es aquello que impulsa a una persona a realizar algo y a persistir en ello hasta que se logre el objetivo. Además, la motivación está relacionada con la existencia de ciertas necesidades, ya sea de placer o absolutas.

Para algunos expertos como Maslow (1943), la motivación se da cuando una persona está motivada a “algo” y se considera que ese “algo” sea necesario. Por lo tanto, se cita que:

“La motivación es el lazo que lleva esa acción a satisfacer la necesidad. En este sentido, la motivación se convierte en un activador de la conducta humana. Los estados motivacionales, lo mismo que los actitudinales, se generan por efecto de un conjunto de factores o variables que se interaccionan” (Maslow, 1943, p. 08).

La motivación ha sido un tema de intereses en varios campos de estudio, tanto en la actualidad como a lo largo del tiempo, debido a que se busca comprender el comportamiento y las conductas de los seres humanos frente a ciertos estímulos, al mismo tiempo el querer indagar sobre los factores que influyen en las personas para que se sientan entusiasmadas al querer cumplir sus metas en la vida.

Esta investigación se ha enfocado en la motivación en el ámbito educativo y se ha orientado a contestar preguntas tales como si la motivación del docente puede ser un factor que influya en su práctica diaria.

Según Alberta (2011), la motivación en el docente es una de las cuatro patas que sostiene a la gran silla de nuestro ser y si una falla, la felicidad, el triunfo y la dicha terminan. La primera es la imagen que se construye de uno mismo, la segunda, la manera que tiene una persona para resolver conflictos, seguida de la forma de cómo actuar frente a ciertas circunstancias y la cuarta, la motivación.

Por lo tanto, es importante que los docentes mantengan esta estructura en perfectas condiciones, para que se sientan dichosos tanto física como emocionalmente. Según Coll y Solé (1989), el educador tiene objetivos claros y se plantea metas, al igual que el educando. El primero intenta construir un espacio para intercambiar conocimientos y el segundo una estructura para receptarlo. En este caso la motivación actúa de manera recíproca, logrando que los alumnos tengan la necesidad de transformar cualquier actitud negativa en una positiva.

2.3 Tipos de motivación

En este apartado se revisarán los tipos de motivación. Muchos psicólogos y expertos en varios campos de la investigación se han interesado en este tema y esto se debe a que no hay persona que se mueva sin motivación. Todas las personas a lo largo de la historia han necesitado de la motivación para descubrir nuevas cosas, tomar decisiones, experimentar y avanzan hasta llegar a cumplir lo que tanto desean.

Al tratar de explicar la motivación se han dado a conocer nuevos enfoques que son aplicables a varios ámbitos tales como: la educación, el trabajo, los deportes, etc. Dando como resultado que varios autores clasifiquen a la motivación en dos: la motivación intrínseca, la motivación extrínseca (Alberga, 2011; L'Ecuyer, 2015; Pomar, 2001). Sin embargo, Marina, (2011) agrega una tercera: la trascendental.

La motivación intrínseca es la que nace del interior de la persona, con el propósito de satisfacer sus necesidades de autorrealización y deseo de crecimiento personal. Esta motivación no sentirá al fracaso como tal, sino tratará de aprender de ello, sintiendo complacencia en el proceso que ha experimentado realizando dicha acción. Además, trata de satisfacer necesidades superiores que le hacen sentir bien consigo misma, porque quiere y le nace, mas no por recibir alguna recompensa (Montalvo, Plasencia, 2015).

Según Bruner la motivación intrínseca se da por tres formas: (Soriano, 2015)

- Por la curiosidad de un individuo, es decir si algo le parece interesante o novedoso.
- Por competencia, esto le permite motivar al individuo a controlar su entorno y perfeccionar sus habilidades.
- Por necesidad de tener conductas acordes a la situación que se presente.

Por otro lado, la motivación extrínseca hace referencia a la teoría del reforzamiento o refuerzo del conductismo mencionado por Skinner, que sostiene que no se necesita conocer cuáles son las necesidades de los trabajadores para tenerlos motivados, sino solo se necesita entender cuáles son las circunstancias que estimulen las actitudes positivas y desalienten a las negativas (Turienzo, 2016).

Esta motivación extrínseca se da cuando en una persona despierta un interés emocional, a través de recompensas externas como cuando una persona recibe dinero por su trabajo, o cuando gana algún premio. Esta motivación se enfoca en las recompensas, y más no en la propia acción (Montalvo y Plasencia, 2015).

La motivación Trascendental se da cuando se quiere ser parte de algo, por ejemplo, esto ocurre en las empresas, cuando un empleador quiere lo mejor

para el equipo con el que está trabajando. Esta motivación es grupal y busca satisfacer las necesidades y no las demandas. Además, el principio de esta motivación se infunde por los valores y principios que tiene una persona (Montalvo y Plasencia, 2015).

2.4 Teorías de la motivación

Muchas teorías han tratado de explicar la motivación en los seres humanos; Trechera (2005) clasifica a la motivación en 3 grandes grupos teóricos, los cuales son denominados como teorías explicativas y estas se refieren a la satisfacción de necesidades (Maslow), a los incentivos (Skinner) y a los modelos cognitivos (Vroom).

2.4.1 Teoría de las necesidades de Maslow

Esta teoría fue creada en 1943 por el psicólogo estadounidense Abraham Maslow, que publicó un artículo llamado “Una teoría sobre la motivación humana”, que fue posteriormente desarrollada en el libro “Motivation and Personality” en 1954. Esta teoría también conocida como la pirámide de Maslow es quizás la más popular alrededor del mundo y resume la jerarquía de las necesidades del ser humano en 5 niveles, que van desde lo más importante a lo más banal. Maslow afirma que se debe cumplir con un orden para avanzar al siguiente nivel de la pirámide.

En el primer nivel se encuentran las necesidades fisiológicas que son las más importantes para el ser humano. En este apartado se hallan las necesidades que están relacionadas a la alimentación, vestimenta, al techo y al sexo. El segundo nivel corresponde a la seguridad del ser humano, esta puede corresponder tanto al ámbito físico o emocional, la cual protege al individuo de cualquier amenaza o daño. El tercer nivel hace frente a los aspectos sociales, es decir a lo afectivo. En este nivel es importante recibir afecto, ser parte de un grupo que provea aceptación y brinde su amistad. El cuarto nivel corresponde a

la estima de las personas, es decir a la importancia de que una persona tenga una posición, se sienta respetada y que le den atención. Este nivel se ve influenciado tanto por factores internos como externos. El quinto nivel y el último representan a la autorrealización, que se enfoca en el avance de una persona, en otras palabras, en lo que se puede llegar a ser. Esta necesidad se da para el crecimiento personal y para alcanzar los logros.

Maslow, afirma que para motivar a una persona es necesario detectar en qué nivel de la pirámide jerárquica se encuentra el individuo, para que de esta manera se busque satisfacer las necesidades de este apartado y proseguir con los niveles superiores (1970).

2.4.2 La teoría de los incentivos de Skinner

Es lógico pensar que, si una persona que realiza una acción es premiada, volverá a repetir este patrón. El defensor de este principio fue Frederick Skinner, quien desarrolló la teoría del reforzamiento, en la que se explica cómo el ser humano responde a ciertos estímulos a través de un proceso de carácter persistente (INACAP, 2002).

Skinner (1948), en su obra “Walden two” expone varios procedimientos experimentales para sustentar su teoría, entre los cuales se destacan las observaciones y manipulaciones en conductas animales. Skinner afirma que es de vital importancia que exista un refuerzo positivo y uno negativo para que el ser humano pueda modificar su conducta, tal como lo afirma en su obra “El comportamiento de los organismos” publicada en 1938:

“El estudio del condicionamiento no es el estudio de un tipo de reflejo sino la operación del reforzamiento y sus efectos en la fuerza del reflejo” (Skinner, 1948, p. 62).

Skinner afirma que para motivar a una persona no es necesario comprender cuáles son sus necesidades ni sus razones, sino el mismo sujeto debe entender cuáles son las consecuencias de sus actos según sus conductas. Además, añade que esta teoría se caracteriza por ignorar factores como las metas, las expectativas y las necesidades (Garza, 2000). Por lo tanto, para Skinner la motivación son los estímulos que impulsan a las personas a alcanzar sus objetivos. Este autor propone que si un sujeto recibe un refuerzo positivo es más probable que vuelva a repetir la conducta. Por lo cual, es necesario que las recompensas sean dadas inmediatamente después de lograr un comportamiento deseado.

Por medio de esta teoría se puede lograr que las instituciones influyan en el comportamiento de los docentes al reforzar y premiar las conductas que se consideren satisfactorias y eliminar a las indeseables. La teoría de Skinner expone dos tipos de reforzamiento: el reforzamiento positivo y el reforzamiento negativo (INACAP, 2002).

Reforzamiento Positivo:

El reforzamiento positivo son las consecuencias que se manifiestan tras una conducta, las cuales predominan con sentimientos de satisfacción o bienestar. Por medio de estos refuerzos se busca mejorar la conducta de los sujetos y que estos comportamientos sean permanentes, dado que por su alto grado de satisfacción se vuelven a repetir.

Reforzamiento negativo:

Los reforzadores negativos no pretenden imponer castigos o estímulos agresivos para el sujeto, sino más bien se busca reducir los comportamientos indeseados mediante la eliminación de ciertas acciones que son consideradas negativas. De esta manera, con la eliminación de acciones negativas se aumentará una conducta deseada.

Según la tesis realizada por Garza sobre las estrategias motivacionales para el personal de la empresa, indica que esta teoría del reforzamiento hace hincapié en el refuerzo positivo, más no en el castigo. Esta autora hace énfasis en que no se debe castigar al sujeto, aunque la conducta sea indeseable, incluso si fuera más rápido utilizar el castigo para eliminar una conducta que usar la falta de reforzamiento, puesto que su efecto es temporal y con el tiempo puede producir otros efectos secundarios indeseables (2000).

2.4.3 Teoría de las expectativas de Vroom

La teoría VIE, (Valence, Instrumentality and Expectancy) ideada por Víctor Vroom (1964) fue creada para predecir los niveles de motivación de los sujetos, sobre todo en el ámbito laboral. Este autor afirma que el individuo ejecutará una acción solo si sus esfuerzos le llevan a un final exitoso, cuyos resultados serán positivos (Erez y Isen, 2002).

Para Victor Vroom la motivación se da por el valor que cada sujeto le otorga a las consecuencias de sus acciones, escogiendo un comportamiento sobre otro y basándose en las expectativas de este resultado. Vroom trata de explicar la motivación en tres aspectos: 1) Esfuerzo-rendimiento, es cuando hay expectativas o posibilidad subjetiva de que una acción tenga un resultado. 2) La valoración, se da cuando es atractiva, es decir cuando los resultados esperados son satisfactorios. 3) Relación de instrumentalidad, es la creencia de que si hay un buen rendimiento en el proceso y un alto nivel de determinación se dará como resultado el objetivo deseado (Gatewood, Shaver, Powers y Gartner, 2002).

Según algunos autores como Van Eerde y Thierry, esta teoría es considerada como importante en la motivación y en los estudios relacionados. Por ejemplo, el sujeto se sentirá motivado al ejercer un trabajo en función de las recompensas que se ofrecen, es decir cumple con el segundo aspecto de la valoración, que formula Vroom acerca de la motivación (1996).

2.5 Factores de la motivación docente.

En la actualidad se están produciendo varios cambios en el ámbito educativo y esto se ve reflejado en el cuerpo docente, debido a que hay varios factores que influyen en él, sobre todo los cambios en la sociedad actual que ha dado como resultado un sin número de transformaciones tanto positivas como negativas. Entre los más importantes, se puede mencionar la mejora de la comunicación entre docentes-alumnos, el respeto a los derechos estudiantiles y una educación de acción, no de construcción, como lo afirmaba Dewey (1988).

Por otro lado, el profesor de la Universidad Complutense, señala que los docentes son seriamente perjudicados en su salud y bienestar, dado que se exponen a un cuestionamiento continuo de su profesión, a la falta de consideración por parte de las familias, a la indisciplina de los alumnos, a la irresponsabilidad de los sistemas administrativos y a la poca adaptación de las reformas educativas (2014).

2.5.1 Sociales

En la actualidad la educación se ha convertido en el motor principal de desarrollo de cada país. Puesto que contribuye al proceso de la tecnología, ciencia y conocimiento, contribuyendo de manera activa al crecimiento económico y sustentable de cada región.

La educación se ha convertido en el eje transformador de las sociedades actuales y muchas personas afirman que los líderes del proceso educativo son los docentes, ya que en ellos recae la responsabilidad del proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos, por lo tanto, la docencia tiene una gran responsabilidad social.

Sin embargo, en el artículo “Dos caras de la carrera docente: satisfacción y desmotivación”, Sánchez (2009) comenta sobre los cambios que se están

dando en la actualidad y como han provocado que los docentes sientan cierto malestar frente a la tarea apasionante de enseñar. Afectando no solo a la práctica diaria de los docentes, sino también se ve involucrado el desempeño de los alumnos.

Sarramona (2000), señala que cuando se habla de malestar docente, usualmente una de las causas es la baja consideración social de esta profesión. Esto se debe a que la educación no es vista como una carrera de alto prestigio, provocando en la labor docente una alta tasa de desmotivación.

2.5.2 Familiares

La escuela y la familia son dos grandes instituciones que permiten a los infantes construirse como buenos ciudadanos. Por esta razón es esencial que juntas actúen por un mismo propósito sin aislarse. Las escuelas fueron creadas para favorecer el correcto desarrollo de los niños y para apoyar a las familias en su objetivo de formar ciudadanos de bien. El papel que ejerce la familia en las escuelas es también de suma importancia, debido a que es el primer ámbito educativo de un infante, y en los últimos años, se ha venido presenciando una transformación de la escuela y las familias.

Cabe recalcar que a lo largo del tiempo las familias tenían en claro que su función era educar a sus hijos. Sin embargo, con el pasar de los años, el rol de la mujer ha tenido una evolución en el ámbito profesional, puesto que su participación laboral se ha convertido en un hecho. Con la nueva modalidad de trabajo, las mujeres han pasado del dedicar todo su tiempo a la educación de sus hijos a delegar esta responsabilidad a las escuelas, causando varios cambios que han afectado a las funciones de la familia y de la escuela, sobre todo a los docentes (Martínez, 2012).

Por otro lado, el concepto de estructura familiar como se conocía antes ha tenido un cambio radical en la sociedad. Esto se debe a que existen varios

factores, entre los que se pueden mencionar a los aspectos políticos, sociales, culturales y económicos, que han influido en la nueva concepción de familia, permitiendo comprender la variedad de maneras de convivir, la diversidad de familias y la aceptación de múltiples realidades familiares (Sánchez, 2011).

Con todos estos cambios en la sociedad y en los ámbitos políticos y económicos, los docentes han tenido que enfrentar varias problemáticas, entre ellas la desmotivación causada por las familias. A pesar de que muchos hogares no cumplen con los deberes de forjar a sus hijos, si reclaman a los docentes por no cumplir con la crianza de sus hijos, que en realidad es una responsabilidad familiar que debería empezar en casa. Además, algunas familias no reconocen el esfuerzo y dedicación que han puesto los docentes en educar a sus hijos e inculcar valores.

2.5.3 Instituciones

Los centros educativos son las instituciones sociales más significativas. En este lugar los individuos adquieren habilidades, desarrollan destrezas e intercambian conocimientos y experiencias. La formación de cada escuela depende de cada región, debido a que se ve influenciada por temas tales como la cultura, la religión e incluso la vestimenta, por lo cual la información dependerá de los intereses y necesidades de cada comunidad.

La escuela es la casa de todos los alumnos, docentes e incluso de las familias, por lo cual la institución tiene el deber de inculcar en los niños y jóvenes valores, principios de justicia y democracia y un alto grado de identidad. Por otro lado, el docente cumple con un rol fundamental dentro de la institución, dado a que es el facilitador de conocimientos, además puede predecir acerca de las necesidades especiales de sus alumnos, planear la clase, organizar, gestionar y diseñar estrategias de enseñanza, crear un ambiente favorable para los alumnos y encaminar a los estudiantes hacia el éxito.

Además, al centrarnos en el cuerpo docente se pueden observar manifestaciones de insatisfacción expresadas por medio de sentimientos de soledad al ver que no existe cooperación por parte sus compañeros de trabajo (Pérez, 1997), de abandono o falta de apoyo por los administrativos cuando ocurre algún problema laboral, dando como resultado ansiedad o estrés (Sevilla y Villanueva, 2001).

A pesar de todo esto, Torres, (2006) expone en su libro titulado “La desmotivación del profesorado”, cómo el sistema administrativo del sistema educativo es burocratizante, por lo que se constituye en un factor que desmotiva al docente por la falta de seriedad de estas administraciones. Por ejemplo, en todas las instituciones los docentes tienen el deber de cumplir con los proyectos curriculares. No obstante, ciertas instituciones no revisan si las planificaciones están correctamente diseñadas entonces los docentes se desmotivan porque no sienten que su trabajo es valorado.

Adicional a esto, Torres también hace énfasis en la importancia de los proyectos educativos en las instituciones, permitiendo que los infantes desarrollen sus destrezas tanto en conocimientos como de manera física, social y emocional, pero el sistema burocrático de ciertas instituciones ha convertido esto en una pérdida de tiempo puesto que el papeleo que debe hacer el profesor es muy amplio y tedioso. Esto ha dado como resultado que los maestros eviten hacer este tipo de proyectos o salidas de campo, dado que se enfrentan a un sinnúmero de permisos, papeles e informes que al final no serán revisados. Sacando como resultado que la institución está fallando en su deber de salvaguardar el bienestar y promover la mejora de todos los miembros del plantel (2006).

2.5.4 El currículo

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2012), el currículo es:

“El conjunto de criterios, planes de estudio, programas, metodologías, y procesos que contribuyen a la formación integral y a la construcción de la identidad cultural nacional, regional y local, incluyendo también los recursos humanos, académicos y físicos para poner en práctica las políticas y llevar a cabo el proyecto educativo institucional”(Ministerio de Educación, 2012).

El currículo se ha convertido en un instrumento indispensable para los maestros ecuatorianos ya que es una guía que les colabora durante toda su práctica laboral y además les informa acerca de lo que se quiere llegar a lograr en los alumnos.

Pese a que el currículo presenta excelentes cualidades y es una herramienta eficaz para los docentes, se han presentado varios inconvenientes en su aplicación. La existencia de un currículo obligatorio ha provocado una sobrecarga de contenidos para impartir en las aulas. Según la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en el artículo 22, literal c), se establece que:

**“Se debe formular e implementar las políticas educativas, el currículo nacional obligatorio en todos los niveles y modalidades.”
(Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2012, artículo 22)**

Por otro lado, la reflexión y la toma de decisiones por parte de los docentes al planificar una clase es cada vez menor, debido a que el Ministerio de Educación y las editoriales ya entregan a los docentes los temas, las actividades e incluso los materiales que se pueden utilizar en clase. Esto ha dado como resultado que las activaciones de una clase creativa y motivadora no se hagan realidad, sumando no solo docentes vagos, sino también docentes desmotivados por la práctica rutinaria. Además, el docente ha tenido dificultades para elegir qué o cuál tema llevar a cabo, puesto que se necesita elegir un contenido que desemboque a los otros, tales como temas científicos, culturales, tradicionales, de medio ambiente, entre otros (Torres, 2006).

2.6 Indicadores de los docentes motivados y no motivados.

En la educación, la motivación está presente durante todo el proceso de enseñanza- aprendizaje. Por lo tanto, es importante identificar los indicadores de la motivación en el profesor para dar a conocer cuáles son las características específicas y observables de un docente motivado.

2.6.1 La vocación docente

El docente es quien forma, permitiendo sacar lo mejor de cada uno para vivir en sociedad. Sócrates afirma que esto no se logra imponiendo o informando, sino más bien dialogando y deliberando. Los profesores tienen una gran responsabilidad social, la de formar niños y jóvenes que puedan sacar juicios críticos y que tengan una personalidad firme y decidida para tomar buenas decisiones para el futuro. Sin embargo, tras forjar día a día sujetos de bien para esta sociedad, no son bien recompensados ni reconocidos.

El docente viene a ser un súper héroe, puesto que, a pesar de tener un bajo salario y una falta de estima social, sigue teniendo esa pasión por enseñar y una aspiración para que sus alumnos sean quienes gobiernen de mejor manera este mundo. La vocación del docente es su esencia, es algo que se crea desde adentro de cada individuo, con una fuerza irresistible, de tal forma que si se niega o se evita se puede sentir una gran frustración. Para Ortega y Gasset (1935), en su obra titulada Misión del bibliotecario sostiene que la vocación era identificada por el término alemán Bestimmung, que significaba destino, a lo que debemos llegar a ser.

2.6.2 Satisfacción docente

En la profesión docente la satisfacción es indispensable, puesto que incide directamente en el desempeño y eficacia de su labor. Esta satisfacción se puede dividir en tres aspectos fundamentales; la primera es el aspecto afectivo,

que es expuesto por Kinicki (1997), el aspecto actitudinal, por Torres Gonzales (2000) y el aspecto cognitivo por Morán Astorga (2008).

El autor González y González (2008), señala que para medir el nivel de vida laboral es necesario que se tomen en cuenta los 3 aspectos, cognitivo, actitudinal y emocional ya que los seres humanos responden de una u otra manera en función de las emociones y las representan en conductas o en los sitios de trabajo.

Según Zubieta y Supinos (1992), la insatisfacción del profesorado se ha denominado también como “estrés”, “angustia” o “angustia de los enseñantes” o el Síndrome Burnout. Según Padrón (1995), la satisfacción laboral está relacionada con la salud mental y el equilibrio de cada persona. Esto quiere decir que la satisfacción es importante en la personalidad del profesorado y que sus logros profesionales darán buenos resultados en su ámbito afectivo y laboral.

2.6.3 Ambiente laboral

El ambiente laboral es uno de los elementos más importantes en el día a día de las instituciones, puesto que es el lugar o ambiente donde un individuo desempeña su trabajo diariamente. Es esencial que los docentes se sientan contentos en su ambiente de trabajo, donde los administrativos realizan sus trabajos correctamente, con buenas competencias comunicativas, respetando las diferencias y puntos de vista de cada compañero de trabajo y teniendo en claro los objetivos laborales.

Chiavenato (1988), en su libro “Administración de recursos humanos” explica que el ambiente laboral es un indicador que repercute en la motivación o desmotivación de los trabajadores, debido a que las personas dan lo mejor de sí y son productivas en el trabajo si se sienten bien consigo mismos y en el ambiente que los rodea.

Sin embargo, muchas instituciones carecen de buen clima laboral, falta de comunicación y carencia de conocimiento en el logro de objetivos. Según Segovia (2015), si el ambiente laboral no es el correcto, se corre el riesgo a estar condenado al fracaso organizacional.

2.6.4 Seguridad

En la actualidad existe mucha competencia laboral y cada vez es más difícil encontrar trabajo, puesto que la mano de obra es excesiva. Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, en el Ecuador existen 338 577 ciudadanos en el desempleo, causando así un gran malestar para la persona y para las familias.

Por esta razón, los pagos económicos han dejado de ser el factor principal al momento de seleccionar una carrera, puesto que existe mucha demanda por parte de quienes necesitan un empleo. Transformando a la estabilidad y a la seguridad como aspectos esenciales en la motivación de los individuos.

El ser docente es una profesión de prestigio, que, aunque no es reconocida como tal, por el bajo salario o estima, tiene una gran importancia social. El libro profesión; profesor en América Latina (2018), asegura que en el Caribe y en América latina son menos los jóvenes que quieren convertirse en docentes, puesto que presentan una desvalorización en la profesión.

Sin embargo, la docencia asegura un trabajo seguro, puesto que a diferencia de otras profesiones no se ve afectada por las transformaciones constantes del mercado laboral. Si un docente hace bien su trabajo y tiene la vocación para hacerlo, se garantiza un puesto seguro e incluso puede ascender a puestos más importantes y con mayores responsabilidades.

2.6.5 Aspiraciones profesionales

Según el programa de la corriente académica, los docentes en formación tienen como aspiración convertirse en profesionales de la enseñanza, a la que dedican casi todo su tiempo y básicamente de eso dependen sus ingresos económicos. Sin embargo, el trabajo del docente no se termina cuando la jornada educativa acaba, sino más bien continúa con sus obligaciones contraídas, tales como crear nuevas ideas para la próxima clase, hacer material o cursos.

Los deseos de los docentes aún no han tenido una respuesta por parte de las instituciones ni por los gobiernos, a pesar de que existan varias investigaciones que hablan de la importancia de la motivación docente y del sin número de estrategias positivas que se han desarrollado en los últimos años.

En el X Congreso Nacional de Investigación Educativa realizado en marzo, por la corriente académica (1979), hace hincapié en la importancia de dar un verdadero reconocimiento a la labor docente, dado que es indispensable que se sientan bien mientras que enseñan, evitando que se presenten dificultades de desmotivación. Además, se afirmó que es necesaria la formación continua del cuerpo docente, con el fin de que actualicen conocimientos, habilidades didácticas y se abran campo a los nuevos modelos pedagógicos, logrando que respondan a los objetivos establecidos por la institución y por la sociedad.

3. CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño del estudio

En el presente proyecto para alcanzar los objetivos de la investigación es importante saber cómo se desarrolla la metodología, Ferrer, (2010) afirma que:

“La metodología está compuesta del vocablo método y el sustantivo griego logos que significa juicio, estudio, esta palabra se puede definir como la descripción, el análisis y la valoración crítica de los métodos de investigación. La metodología es el instrumento que enlaza el sujeto con el objeto de la investigación. Sin la metodología es casi imposible llegar a la lógica que conduce al conocimiento científico” (Ferrer, 2010, p. 45).

Esta investigación tendrá un enfoque cualitativo, que “Es una investigación que se basa en el análisis subjetivo e individual, esto la hace una investigación interpretativa, referida a lo particular” (Ferrer, 2010, p. 5).

El nivel de la Investigación es descriptivo, es decir que no existe la manipulación de las variables, estas se describen y se observan igual como se muestran en su ambiente natural. Su metodología es fundamentalmente descriptiva (Ferrer, 2010).

Esta investigación es de campo que, según Arias (1999) “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin controlar o manipular variable alguna” (Arias, 1999, p. 94).

3.2 Contexto

La investigación se realizó en Ecuador en la ciudad de Quito, con las instituciones participantes de la parroquia de Nayón. Esta investigación se

realizó en un período determinado del 14 de noviembre de 2018 al 5 de diciembre del 2018.

Se observó las situaciones que están ocurriendo dentro de las instituciones educativas sin intervenir en ellas, para esta investigación se necesitó la colaboración de dos grupos:

En el primer grupo de investigación se necesita la colaboración de los docentes de nivel inicial de segundo ciclo (3-6 años), que conforman las instituciones educativas seleccionadas de la Parroquia de Nayón y también a docentes en formación de la Universidad de Las Américas.

3.3 Población

Para obtener la información necesaria para la investigación se toma en cuenta la participación de los docentes de educación inicial de segundo ciclo de dos escuelas de la Parroquia de Nayón. El género de los participantes fue en su totalidad de mujeres comprendidas los años entre 30 y 49 años de edad, pertenecientes al tercer y cuarto quintil. El género de quienes colaboran con esta investigación fue en su mayoría de mujeres de edades correspondientes a 20 y 30 años, pertenecientes al cuarto y quinto quintil.

Tabla 1
Población

Docentes de la Parroquia de Nayón	6
Total	6

3.4 Criterios de inclusión y exclusión.

Se toma en cuenta únicamente a los docentes de nivel inicial de las escuelas seleccionadas en la parroquia de Nayón.

No se tomó en cuenta en la investigación a los directivos de las instituciones, debido a que no tienen un contacto directo con los alumnos.

3.5 Producto

El producto de esta investigación es una Guía interactiva digital cuyo objetivo es que motive a los educadores de la parroquia de Nayón en su práctica diaria, en la que se encontrarán estrategias motivacionales que despierten y reviva el interés del docente por enseñar. Además, se expondrán temas de utilidad como la vocación docente, la importancia de enseñar de manera proactiva, las vivencias educativas como docente y se mostrarán narraciones de experiencias personales y de vocación.

3.6 Herramientas

En esta investigación, las técnicas que se manejaron para recopilar información fueron las siguientes:

La encuesta, que según J. Casas Anguitaa, J.R. Repullo Labradora y J. Donado Campos (2003) es una “técnica ampliamente utilizada como procedimiento de investigación que permita obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz” (p. 528).

La encuesta fue realizada a docentes de las instituciones seleccionadas de la parroquia de Nayón, contiene preguntas focalizadas en los factores y causas de la motivación y desmotivación docente.

También se utilizó la técnica de los grupos focales, que según Orlando Mella (2000), son “entrevistas de grupo, donde un moderador guía una entrevista colectiva durante la cual un pequeño grupo de personas discute en torno a las características y las dimensiones del tema propuesto para la discusión” (p.03).

En la investigación, se realizó un grupo focal formado por el cuerpo docente con el fin de entender su comportamiento frente a los diferentes estímulos y también para sacar estrategias motivacionales.

Se busca que el grupo focal se centre en el nivel del planteamiento, como lo afirma Medalla (2000), la cual está orientada a alcanzar un conjunto de objetivos. Además, permitió que la investigación continúe con la exploración e identificación de problemas, dado que las metas ya están establecidas y permitió que se aporte con sugerencias para llegar a los objetivos deseados.

Tabla 2

Instrumentos de recolección de datos

Herramienta	Descripción	Propósito
Encuestas	Encuestas a docentes.	Recopilar datos por medio de la formulación de preguntas previamente diseñadas para obtener información sobre las causas y factores de la motivación y desmotivación docente.
Grupo focal	Grupo focal entre docentes.	Recopilar opiniones o actitudes de los docentes sobre las estrategias motivacionales.

4. CAPÍTULO IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Análisis e interpretación de datos encuesta a participantes.

En el presente capítulo se desprenden los resultados de la encuesta que se realizó a docentes de educación inicial de dos escuelas ubicadas en la parroquia de Nayón.

Pregunta Nº 1

¿Cuán importantes son los siguientes indicadores en su vida laboral como docente?

Indicador Nº 1

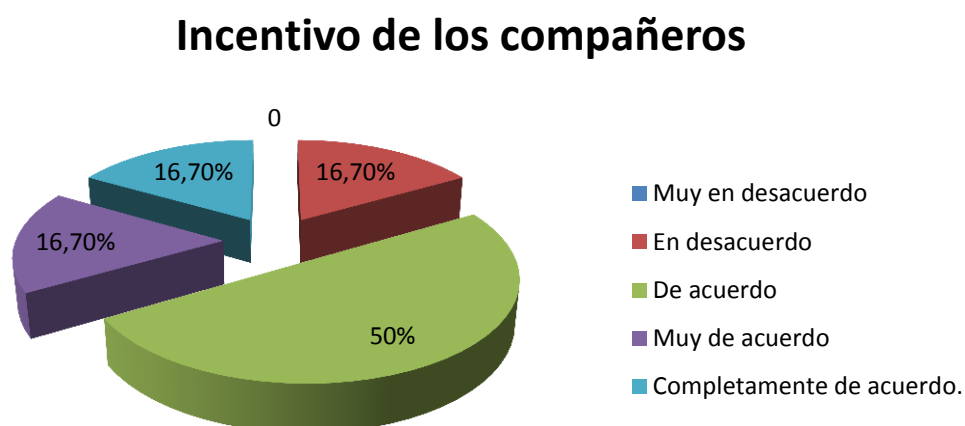


Figura 1. Incentivo de los compañeros

Los resultados obtenidos en este gráfico señalan que el 83.3% de los encuestados considera que es importante los incentivos de los compañeros para su vida laboral y solo el 16.70% de los participantes están en desacuerdo con este enunciado, lo que representa un importante dato para la investigación, puesto que por medio de este planteamiento se determinan cuan importante es para los docentes la relación con sus compañeros.

Indicador № 2

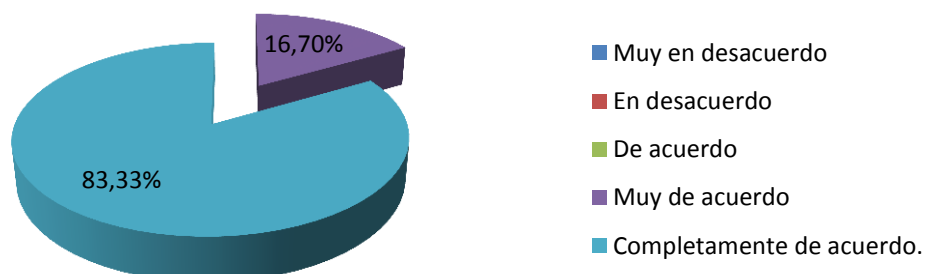
Realización personal / profesional

Figura 2. Realización personal / profesional

El grafico señala que la realización personal y profesional es esencial para la motivación del docente e importante en su día a día, puesto que los datos muestran que el 83.33% de encuestados están completamente de acuerdo con la realización personal y profesional y el otro 16.70% está muy de acuerdo.

Indicador № 3

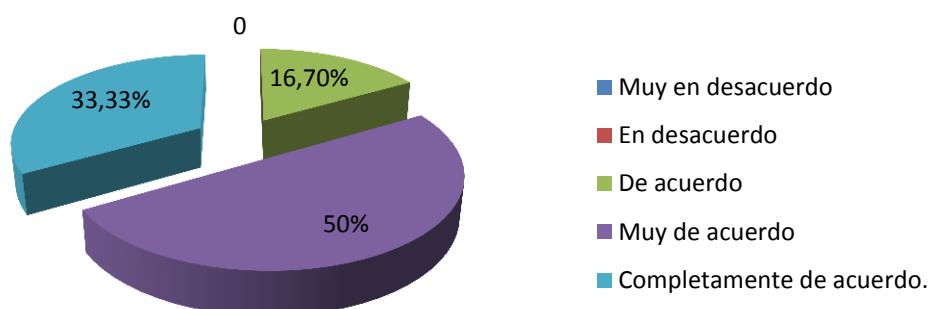
Posibilidad de convivencia con diferentes personas

Figura 3. Posibilidad de convivencia con diferentes personas.

Analizando los datos de esta grafica se puede observar que la mayoría de docentes considera que la convivencia con otras personas es importante e enriquecedor para su trabajo, puesto que el 50% señala estar muy de acuerdo con este enunciado, seguido del 33.3% que está completamente de acuerdo y el 16.70% que está de acuerdo.

Indicador № 4

Orientación / sugerión institucional

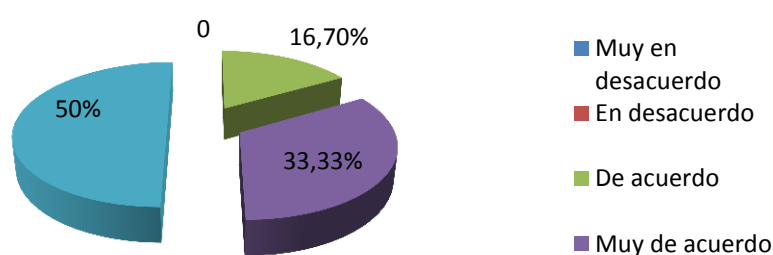


Figura 4. Orientación / sugerión institucional

Los datos arrojados por el grafico señalan que el mayor número de docentes se inclinan a la importancia de tener orientación y sugerión institucional en su práctica diaria. Puesto que el 50% está completamente de acuerdo, seguido del 33.3% que señala estar muy acuerdo y el 16.70% afirma estar de acuerdo.

Indicador № 5

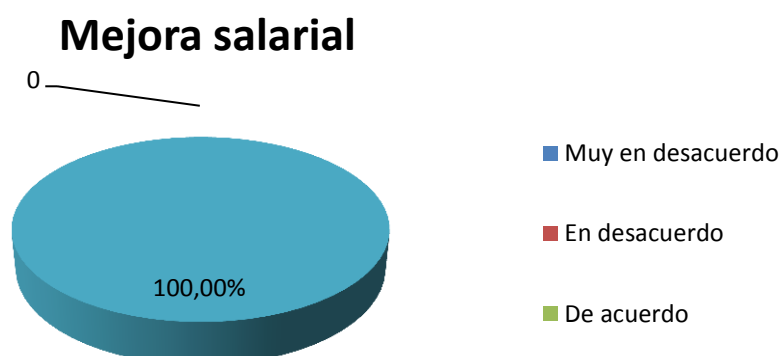


Figura 5. Mejora salarial

En esta grafica observamos claramente que todos los encuestados están completamente de acuerdo con la necesidad de una mejora salarial. La información obtenida en esta grafica nos muestra que el incentivo económico es muy necesario para la motivación docente.

Indicador Nº 6

Ascenso profesional en el trabajo

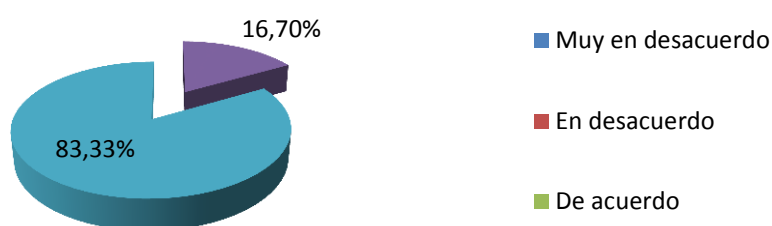


Figura 6. Ascenso profesional en el trabajo

En esta grafica se aprecia claramente que los docentes consideran fundamental tener un ascenso profesional en el ámbito laboral. Dado que el 83.33% señala estar completamente de acuerdo y el 16.70% afirma estar muy de acuerdo.

Indicador Nº 7

Profundizar los conocimientos

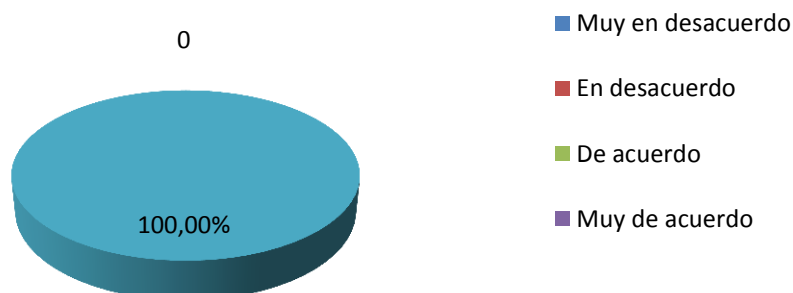


Figura 7. Profundizar los conocimientos.

La investigación en el ámbito educativo es muy importante y esta gráfica lo demuestra, ya que el 100% de los encuestados consideran y valoran al máximo la importancia de profundizar los conocimientos en su vida laboral.

Indicador Nº 8

Calidad del cuerpo docente



Figura 8. Calidad del cuerpo docente

Los datos arrojados en la gráfica señalan que el 66.60% de participantes están muy de acuerdo con la importancia de la calidad de los docentes y el 33.33% está completamente de acuerdo. Lo cual, nos lleva a la acertada respuesta de que la calidad que posee el cuerpo docente si influye en el bienestar de su labor diaria.

Indicador Nº 9

Dominio de las metodologías específicas.

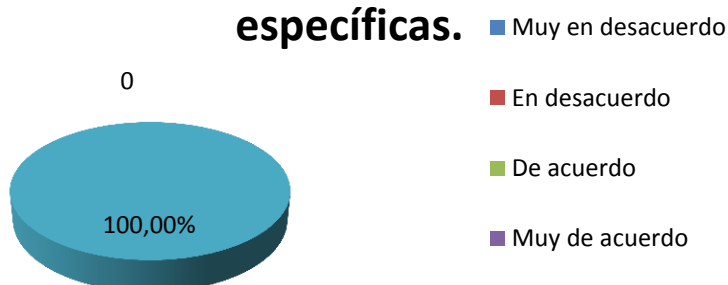


Figura 9 Dominio de las metodologías específicas.

Los datos del gráfico arrojaron información importante, en la cual se afirma que es necesario y sustancial el dominio de las metodologías específicas en el ámbito profesional, dado que el 100% de los encuestados aseguran estar completamente de acuerdo y que es necesario dominar los conocimientos.

Indicador № 10

Dominio de conocimientos teórico – prácticos para la inmediata aplicación en el campo profesional



Figura 10. Dominio de conocimientos teórico – prácticos para la inmediata aplicación en el campo profesional

Según los datos arrojados se considera absolutamente significativo el dominio de los conocimientos teóricos y prácticos para la inmediata aplicación en el campo profesional. Esto se debe a que el 100% de los encuestados están completamente de acuerdo y conscientes de que los conocimientos deben guiar las decisiones prácticas de los docentes.

Indicador № 11

Capacidad de formular y encaminar soluciones de problemas educativos, de acuerdo con la realidad sociocultural.

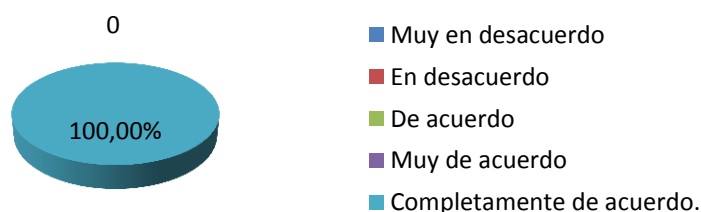


Figura 11. Capacidad de formular y encaminar soluciones de problemas educativos, de acuerdo con la realidad sociocultural.

Las cifras muestran que el 100% de los participantes contemplan como esencial la capacidad de formular y encaminar soluciones de problemas educativos, de acuerdo con la realidad sociocultural en las escuelas. Esto nos lleva a la acertada respuesta de que los docentes consideran muy importante que exista un vínculo entre la realidad sociocultural de los alumnos y el aprendizaje.

Indicador № 12

**Desarrollo de una ética de actuación profesional y la
consecuente responsabilidad social.**

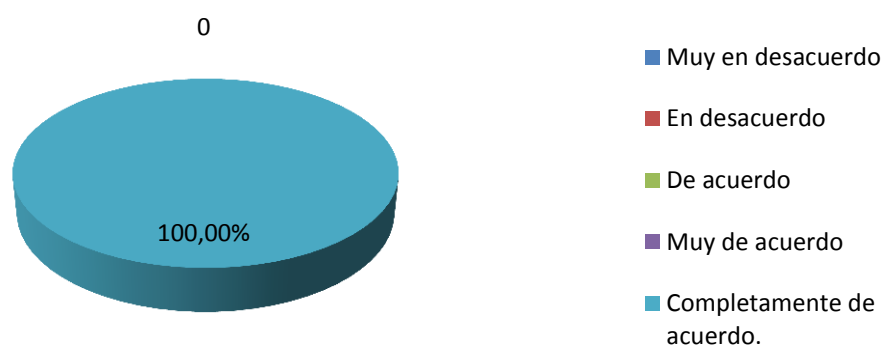


Figura 12. Desarrollo de una ética de actuación profesional y la consecuente responsabilidad social.

Los resultados del gráfico indican que es fundamental la concienciación del desarrollo de la ética profesional y la responsabilidad social en los docentes, puesto que el 100% de los encuestados están completamente de acuerdo con esta afirmación.

Indicador № 13

Coordinar las tareas de la formación con las exigencias profesional y particular.

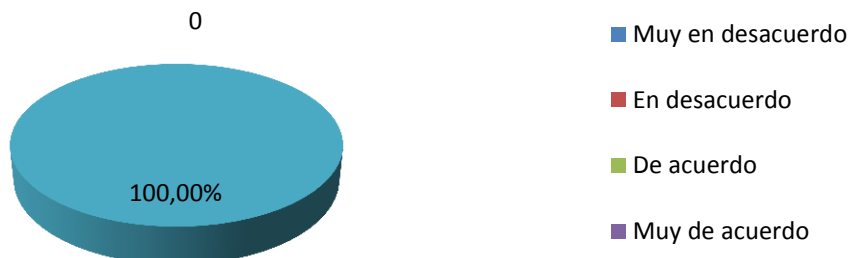


Figura 13. Coordinar las tareas de la formación con las exigencias profesional y particular.

Los resultados arrojados por el grafico nos demuestran claramente que el 100% de los encuestados consideran necesaria la coordinación de las tareas en la formación de los estudiantes, puesto que los docentes se sienten satisfechos en su trabajo al ver cómo sus alumnos aprenden.

Indicador № 14

El comprometimiento en la calidad del trabajo depende de cómo el docente se siente.

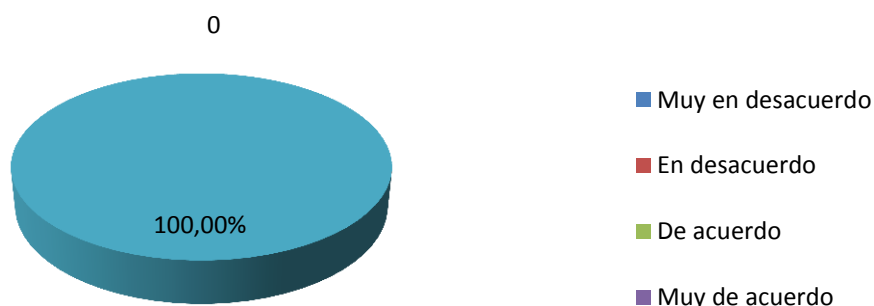


Figura 14. El comprometimiento en la calidad del trabajo depende de cómo el docente se siente

Los resultados obtenidos con esta grafica muestran que todos los participantes consideran que el compromiso con la calidad del trabajo depende de cómo el docente se siente. Esto se puede evidenciar en los datos arrojados por el gráfico, donde el 100% de los docentes encuestados afirman estar completamente de acuerdo con este enunciado.

Indicador № 15

Mantener un equilibrio en la formación, trabajo y familia.

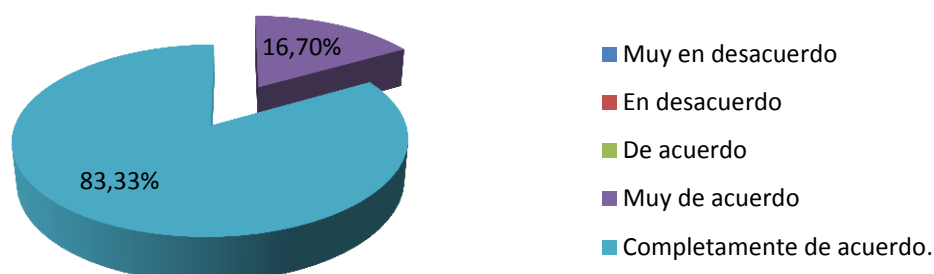


Figura 15. Mantener un equilibrio en la formación, trabajo y familia.

En este grafico se puede apreciar la importancia de mantener el equilibrio del docente; tanto en su formación, como en la familia y el trabajo, ya que es necesario que el docente se sienta bien en todos los aspectos para que rinda satisfactoriamente. Esto se puede evidenciar con el 83.33% de encuestados que afirman estar completamente de acuerdo en este aspecto y el 16.70% que señalan estar muy de acuerdo.

Indicador № 16

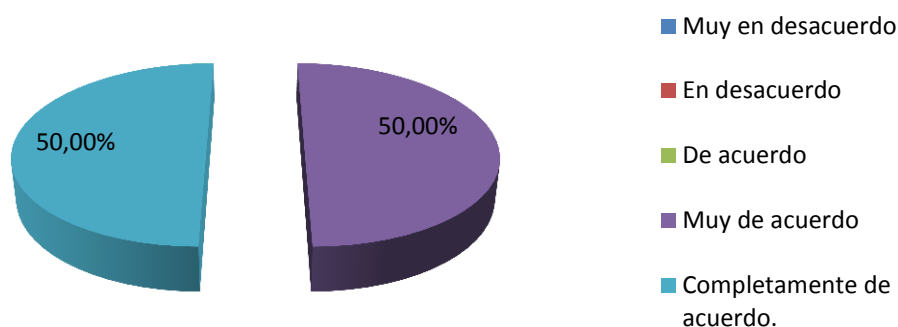
Mayor reconocimiento y valorización en el local de trabajo

Figura 16. Mayor reconocimiento y valorización en el local de trabajo

En este gráfico se puede observar que los resultados se inclinan a la necesidad e importancia de que los docentes tengan mayor reconocimiento y valorización en su campo laboral, debido a que el 50% de los encuestados está completamente de acuerdo con esta afirmación, mientras el otro 50% está muy de acuerdo.

Pregunta № 2

¿Cuán importantes son los siguientes indicadores del desempeño de sus estudiantes para la apreciación de su vida laboral como docente?

Indicador № 1

Si un alumno sabe cómo hacer una tarea, no me importa mucho que no la concluya correctamente.

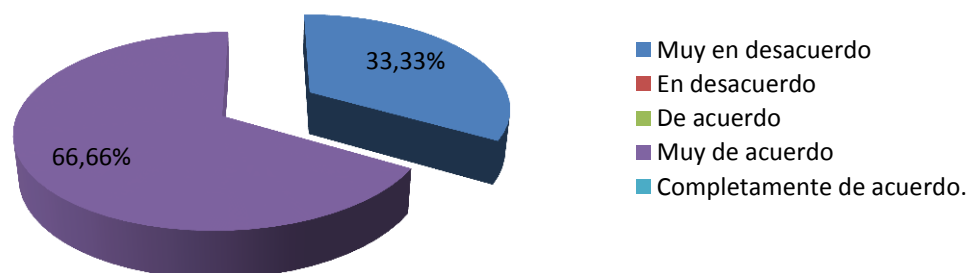


Figura 17. Si un alumno sabe cómo hacer una tarea, no me importa mucho que no la concluya correctamente.

Los datos arrojados en este indicador señalan que al 66.6% de los encuestados no les importan en gran medida que los alumnos terminen sus tareas correctamente, debido a que ya saben cómo hacerlas, mientras que el 33.33% considera que si es importante que terminen sus tareas correctamente. Analizando este grafico se puede observar que la mayoría de docentes no muestra interés en la realizaron de las tareas de sus alumnos.

Indicador № 2

No merece la pena esforzarse por motivar a los alumnos porque la sociedad no valora el esfuerzo del profesor.

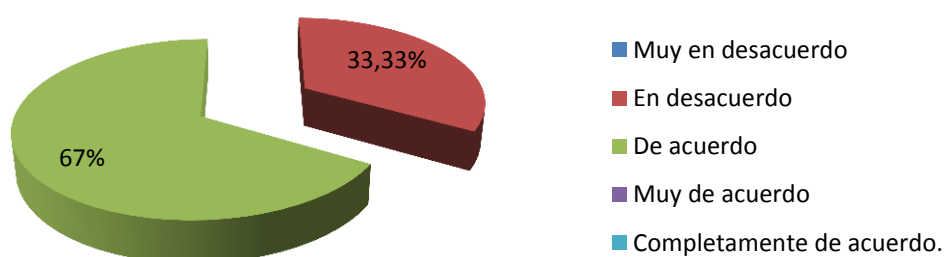


Figura 18. No merece la pena esforzarse por motivar a los alumnos porque la sociedad no valora el esfuerzo del profesor

En este gráfico se puede observar que existe una alta desmotivación por parte de los docentes y el accionar de la sociedad, ya que el 66.7% de los encuestados señalan que no merece la pena esforzarse por motivar a los alumnos debido a que la sociedad no valora su esfuerzo, mientras que solo otro 33.33% afirma estar en desacuerdo con este enunciado y que si merece la pena motivar a los alumnos.

Indicador № 3

Los alumnos deben sentirse libres para preguntar en cualquier momento, por lo que escucho sus preguntas incluso en medio de una explicación.



Figura 19. Los alumnos deben sentirse libres para preguntar en cualquier momento, por lo que escucho sus preguntas incluso en medio de una explicación.

En esta grafica se muestra que el 66.66% de docentes consideran importante responder a todas las dudas que tienen los alumnos dentro de clase, mientras que el 33.33% piensa todo lo contrario y asegura estar en desacuerdo con esta libertad para preguntar en cualquier momento, incluso durante una explicación. Este resultado es de gran ayuda para la investigación puesto que muestra que algunos docentes no se sienten cómodos al querer responder las preguntas de los alumnos.

Indicador № 4

Me resulta particularmente difícil motivar a los alumnos.

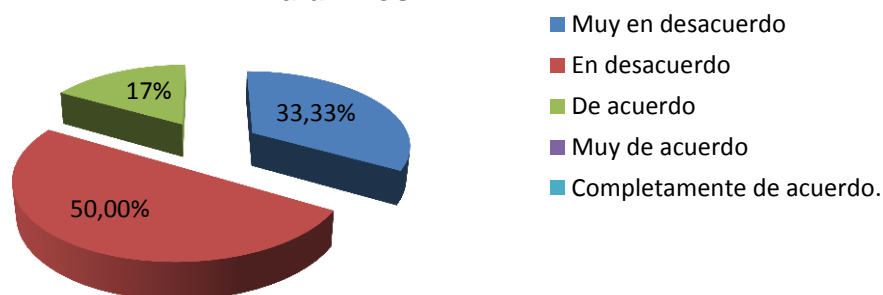


Figura 20. Me resulta particularmente difícil motivar a los alumnos.

La grafica indica que el 50% de los encuestados están en desacuerdo y el 33.33% están muy en desacuerdo cuando se afirma que es particularmente difícil motivar a los alumnos, mientras que solo el 16.70% afirma que sí se les complica motivarlos. En general, los datos arrojados señalan que la mayoría de los docentes no tienen problema para motivar a sus alumnos, mientras que a un pequeño porcentaje sí se le dificulta, lo cual es muy importante para la investigación.

Indicador Nº 5

Aunque se diga que no se debe castigar, es necesario amenazar con ello para que los alumnos estudien si no les interesa la materia.

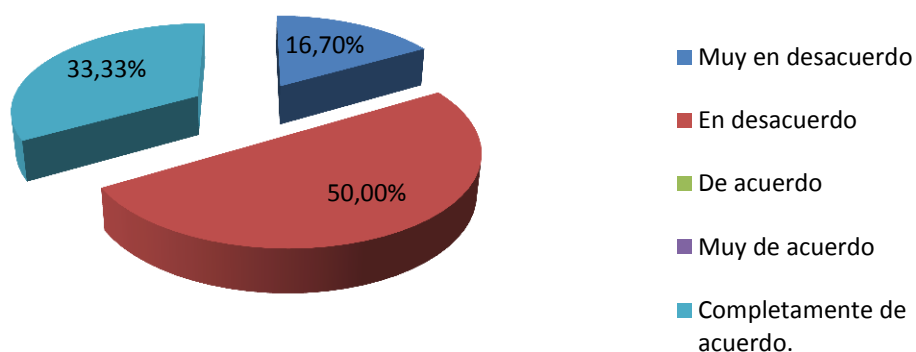


Figura 21. Aunque se diga que no se debe castigar, es necesario amenazar con ello para que los alumnos estudien si no les interesa la materia.

Los datos muestran que el 50% de encuestados están en desacuerdo al aplicar castigo a sus alumnos y el 16.7% está muy en desacuerdo. Sin embargo, el 33.33% afirma estar completamente de acuerdo en castigar a sus alumnos que no comprenden la materia. Analizando los resultados se puede acotar que, aunque en su mayoría los docentes no consideren necesario aplicar el castigo, hay un porcentaje muy significativo que, si lo haría, lo cual proporciona información necesaria para el estudio.

Indicador Nº 6

No suelo organizar actividades por grupos porque pienso que se arma mucho jaleo y porque hay muchos que no sacan provecho de ellas.

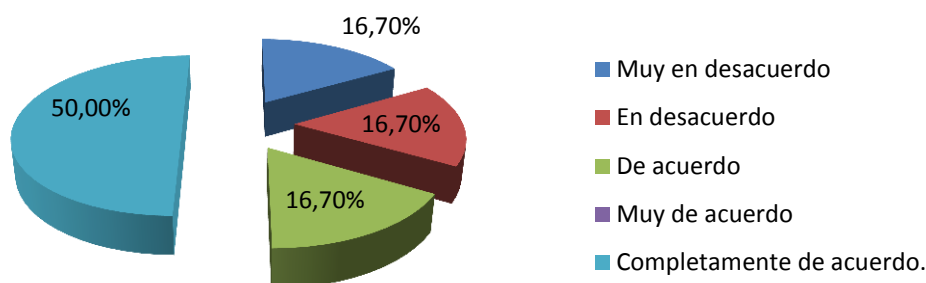


Figura 22. No suelo organizar actividades por grupos porque pienso que se arma mucho jaleo y porque hay muchos que no sacan provecho de ellas

En este grafico se puede observar que los docentes se sienten incomodos cuando los alumnos trabajan en grupo, dado que creen que no sacan provecho de este método. Los datos arrojados indican que el 50% de los encuestados están completamente de acuerdo que organizar actividades en grupo no es provechoso para ellos, seguido del 16.70% que está de acuerdo con esta afirmación. Sin embargo, el 33.33% de encuestados sí consideran importante que los alumnos trabajen en grupo.

Indicador Nº 7

Por lo general no suelo dar a mis alumnos la posibilidad de elegir entre distintas tareas, aun cuando todas lleven al mismo objetivo.

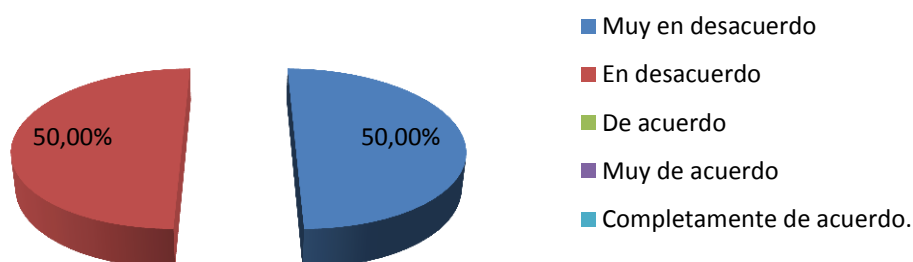


Figura 23. Por lo general no suelo dar a mis alumnos la posibilidad de elegir entre distintas tareas, aun cuando todas lleven al mismo objetivo

Los datos indican que el 50% de los encuestados están muy en desacuerdo en no darles a sus alumnos la oportunidad de elegir entre distintas tareas, seguido del otro 50% que señala estar en desacuerdo con esta afirmación. Estos resultados nos ayudan a identificar que los docentes consideran muy importante que los alumnos colaboren con su aprendizaje y sean partícipes al momento de elegir su manera de aprender.

Indicador № 8

Casi nunca organizo en clase actividades en las que haya ganadores y perdedores porque desmotivan a la mayoría.

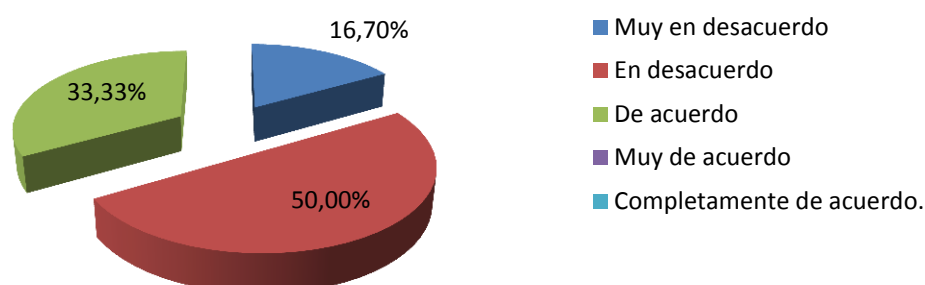


Figura 24. Casi nunca organizo en clase actividades en las que haya ganadores y perdedores porque desmotivan a la mayoría.

Los datos muestran que el 50% de encuestados están en desacuerdo al no organizar actividades donde existan ganadores y perdedores, seguido del 16.70% que señala estar muy en desacuerdo con esta misma afirmación. Sin embargo, el 33.33% afirma estar de acuerdo en no organizar este tipo de actividades por que se desmotiva a la mayoría. Analizando los resultados se puede afirmar que los docentes consideran importante que exista competitividad dentro del aula, debido a que este no es un aspecto de desmotivación. A pesar de esto, existe un porcentaje significativo que asegura que esto puede causar problemas en los alumnos.

Indicador № 9

Cuando un alumno hace bien una tarea o resuelve correctamente un problema no suelo elogiarle, porque su obligación es aprender.

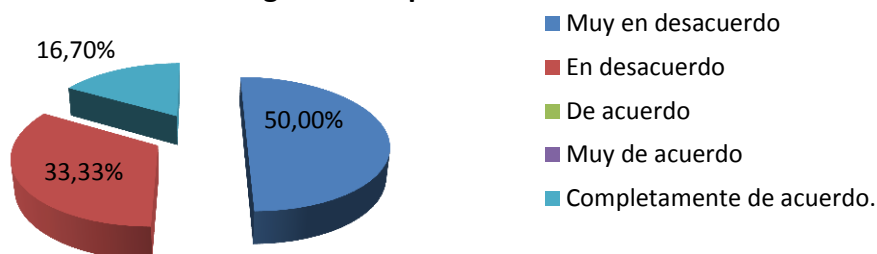


Figura 25 Cuando un alumno hace bien una tarea o resuelve correctamente un problema no suelo elogiarle, porque su obligación es aprender.

Analizando esta grafica se puede decir que los docentes consideran muy importante el motivar a sus alumnos cuando hacen las cosas bien. Puesto que el 50% de los encuestados afirman estar muy en desacuerdo al no elogiar a los alumnos cuando realizan una actividad correctamente, seguido del 33.33% que señalan estar en desacuerdo con esta afirmación y solo el 16.70% considera que no es necesario elogiarlos, ya que es su obligación hacer las cosas bien. Lo cual arroja un resultado importante para la investigación.

Indicador № 10

Aunque nos esforcemos por interesar a los chicos en lo que se les enseña, ya vienen marcados y apenas se les puede cambiar.

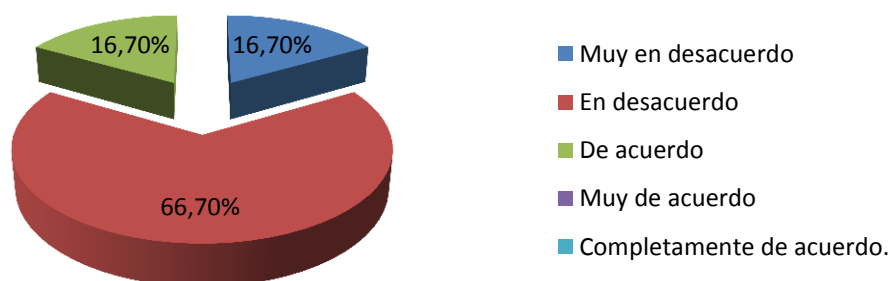


Figura 26. Aunque nos esforcemos por interesar a los chicos en lo que se les enseña, ya vienen marcados y apenas se les puede cambiar.

El 66.70% de los participantes consideran que es un error el no esforzarse por enseñar a los alumnos cuando la influencia familiar es muy fuerte, seguido de 16.70% que niega con mayor fuerza este enunciado. Mientras que el 16.7% indica que, aunque lo intenten no lo lograrán puesto que la influencia familiar no lo permite. Esto nos lleva a la acertada respuesta de que en su mayoría los docentes consideran muy importante el interés y el esfuerzo del docente por enseñar a los alumnos, aunque un pequeño porcentaje piense lo contrario, acotando con este importante dato a la investigación.

4.2. Análisis e interpretación de datos de los grupos focales.

Con el objetivo de obtener datos reales y comprobables en cuanto a la motivación y desmotivación de los docentes de la parroquia de Nayón, se acudió a dos escuelas de este sector y con la colaboración de estas instituciones se pudo realizar la investigación necesaria para conocer dicha información.

Se realizaron 2 grupos focales a los docentes de nivel inicial de las escuelas ubicadas en el sector de Nayón, donde se excluyó a los docentes de otros niveles y a los administrativos, debido a que los resultados no serían precisos con respecto a los objetivos de la investigación si se trabajaba también con estos grupos.

Una vez planteado el perfil de los participantes, se realizó la primera reunión el día martes, 20 de noviembre del 2018 con la escuela "A" en la sala de profesores y la segunda reunión se realizó el día jueves, 22 de noviembre del 2018 con la escuela "B" en el aula de inicial 2.

Ambas reuniones fueron guiadas por la investigadora, quien fue la encargada de guiar al grupo para que pudieran expresar sus apreciaciones con relación a la motivación y desmotivación docente.

Preguntas guías:

1. ¿Cuál cree que es la mejor manera de motivar a un docente?
2. ¿Cómo se puede motivar a un docente?
3. Describa cuáles son los aspectos que permiten que un día laboral sea satisfactorio.
4. ¿Cuáles cree que son los factores que desmotivan a un docente?
¿Cómo pueden evitarse?
5. ¿Existe algún miedo al pensar en su futuro laboral? ¿Cómo podría erradicar ese miedo?

Primera reunión con la escuela "A"

En el primer grupo focal participaron 3 docentes de educación inicial con edades correspondientes a 35, 37 y 38 años.

A continuación, se presenta un análisis de los puntos más importantes del grupo focal, al igual que las conclusiones a las que llegaron las participantes con relación a su perspectiva de la motivación y desmotivación docente.

Puntos que generan motivación en los docentes:

- Lograr el objetivo de aprendizaje en sus alumnos.
- Colaboración por parte de los padres de familia.
- Incentivos económicos.
- Apoyo por parte de la institución.
- Tiempo para dialogar entre docentes.
- El amor que brindan los niños.

Puntos que generan desmotivación en los docentes:

- Abuso en los horarios de trabajo.
- Falta de comida saludable para los docentes.
- Problemas entre compañeros de trabajo.
- Evaluaciones periódicas a los docentes.

- Informes innecesarios que son pedidos por el magisterio.
- Irrespeto por parte de los padres de familia.
- Falta de autoridad dentro de la institución.
- Poco valor de la profesión docente.

Segunda reunión con la escuela “B”

En el segundo grupo focal participaron 3 docentes más con edades correspondientes a 37, 41 y 49 años.

A continuación, se presenta un análisis de los puntos más importantes del grupo focal, al igual que las conclusiones a las que llegaron las participantes con relación a su perspectiva de la motivación y desmotivación docente.

Puntos que generan motivación en los docentes:

- Lograr el objetivo de aprendizaje en sus alumnos.
- Colaboración por parte de los alumnos.
- Colaboración por parte de los padres de familia.
- Incentivos económicos.
- Reconocimiento por el buen trabajo.
- Disponer del material para trabajar.
- Respeto y valor el criterio como docente.
- La huella que se deja en los niños.

Puntos que generan desmotivación en los docentes:

- Falta de apoyo por parte de la institución y directivos.
- Padres de familia que no valoran el trabajo del docente.
- Agresión a los docentes por parte de los padres de familia.
- Mala relación entre compañeros en el ámbito laboral.
- Asegurar el trabajo como docente en una institución.
- Falta de autoridad dentro de la institución.
- Abandono familiar.

- Evaluaciones del Ministerio de Educación.
- Llenar mucho papeleo e informes.
- Trabajo extra para llevar a la casa.
- Falta de incentivos.
- Poco reconocimiento en la sociedad.
- Irrespeto a los horarios de trabajo.
- Traslado de la institución al hogar.

Los participantes de las dos escuelas pudieron acotar que “hoy en día la profesión docente demanda de mucho sacrificio y esfuerzo”, como lo afirmó la docente 1, de la escuela “A” (Comunicación personal, 2018). Así mismo, se mencionó que el docente ha perdido el respeto y la autoridad de los alumnos y de los padres de familia, puesto que las leyes han dejado desamparados a los educadores y que la falta de apoyo por parte de las instituciones ha sido un foco de desmotivación.

Ejemplificaron sus ideas mencionando casos de la vida real y experiencias vividas en su trabajo como docentes. Comentaron ciertas injusticias en las que han sido involucradas o casos de abuso y amenazas por parte de los padres de familia. La docente 2, de la escuela “A”, menciona “estar cansada de llegar todas las mañanas con el temor a que algún padre de familia le reclame algo” (Comunicación personal, 2018). De igual manera, se comenta que la mala relación entre compañeras causa desmotivación para los docentes, ya que existe demasiada competitividad, falta de comunicación e incluso desplantes y malas actitudes entre ellas. La docente 3, de la escuela “B”, señala que “sería bueno limar asperezas entre compañeras para sentirse cómodas al asistir a la escuela, sabiendo que tienen amigas y no enemigas” (Comunicación personal, 2018).

Además, en el ámbito familiar de las docentes, el tiempo en familia es escaso. La docente 4 de la escuela “B” señala que “sus hijos son los más abandonados” (Comunicación personal, 2018), esto se debe a que se ocupa

mucho tiempo en la fabricación del material, la dificultad del traslado de la escuela a su hogar y sobre todo el no tener horarios fijos. Un ejemplo de esto se puede evidenciar en el día de las madres, las docentes más que nadie saben la importancia de este día, puesto que hacen todo lo posible para que las madres de sus alumnos se sientan felices y amadas en esta fecha. La docente 2 de la escuela “A” señala que “por sus hijos jamás ha sido agasajada el día de las madres, debido a que el tiempo permitido de salida son de dos horas, y por encontrarse en una escuela rural es complicado llegar a la ciudad y volver en ese tiempo” (Comunicación personal, 2018).

Por otro lado, las participantes de ambas escuelas comentaron enérgicamente que otro foco de desmotivación se debe al cúmulo de informes y papeleo que solicita el Ministerio de Educación. La docente 5 de la escuela “B” comenta que “los informes son requeridos con brevedad e incluso llegan comunicados a altas horas de la noche (Comunicación personal, 2018). Sin embargo, “ya enviados estos informes quedan en el olvido, debido a que nadie los revisa” indica la docente 3 de la escuela “B” (Comunicación personal, 2018). Las docentes señalan que los informes son una pérdida de tiempo y que pudieran hacer de sus clases más productivas, en lugar de convertirse en secretarías de medio tiempo.

Otro aspecto que aqueja a las docentes es el factor económico, puesto que, a pesar de todos sus años trabajados, el sueldo siempre es el mismo. No existen incentivos económicos por parte del Ministerio de Educación ni por otra entidad. La docente 1, de la escuela “A” lleva trabajando 15 años como docente y ha tenido que ingeniárselas para mantener a su familia, puesto que actualmente tiene una hija en el colegio y dos hijos universitarios y afirma que “\$700 dólares mensuales no alcanzan para cubrir con todos los gastos” (Comunicación personal, 2018).

Adicional a esto, se implementaron las evaluaciones del desempeño docente, que en lugar de enriquecer al cuerpo docente ha causado desesperación e

incluso la deserción de esta profesión. Las docentes indican que estas pruebas solo les han traído problemas, debido a que no hacen nada más que medir. La docente 4 de la escuela “B” señala que “sería bueno recibir incentivo económico por estas pruebas, en el caso de obtener la nota más alta, algo así como premiar al mejor docente por sus méritos o por sus años de trabajo y dedicación” (Comunicación personal, 2018)

El caso de la docente 2 de la escuela “A” es el más preocupante, puesto que comenta que ser docente siempre fue su sueño. Sin embargo, ha visto pasar tantas generaciones por sus manos que le angustia observar como se ha desvalorizado la profesión en la actualidad y como los alumnos y padres de familia ya no respetan al profesor. La docente afirma que “antes el docente era una autoridad, cuando el docente entraba a la clase todos se paraban y hacían reverencia, ahora a nadie le importa si entro o no” (Comunicación personal, 2018). Esta docente está a cuatro años de jubilarse y asegura que “si pudiera regresar el tiempo hubiera elegido ser azafata de un bus, puesto que no demanda de tanto estudio, trabajo y hasta se gana más dinero” (Comunicación personal, 2018).

Sin embargo, coincidieron al decir que a pesar de todo el esfuerzo del día a día, su única recompensa, incluso más satisfactoria que un incentivo económico es ver el cariño y amor que les brindan sus alumnos.

4.3 Análisis general de resultados

Con el propósito de cumplir con los objetivos planteados al inicio de la investigación, se pudo analizar la información obtenida mediante los instrumentos de recolección de datos que arrojaron los siguientes resultados:

Las docentes de educación inicial de dos escuelas ubicadas en la parroquia de Nayón consideran que los factores externos son importantes para su motivación, proporcionando un mejor rendimiento. Turienzo (2018), afirma que

para tener a los docentes motivados no se necesita saber cuáles son sus necesidades, sino más bien entender cuáles son las circunstancias que los mantienen motivados.

Las encuestas señalan que las docentes se sienten incentivadas cuando la relación con sus compañeros es buena. Segovia (2015), afirma que el ambiente laboral es muy importante, debido que evita el riesgo de caer en el fracaso. Sin embargo, en el grupo focal las docentes de la parroquia de Nayón indican que no se sienten a gusto con asistir a su trabajo ya que hay mucha rivalidad entre ellas. La realización personal y profesional también se considera importante, puesto que crea un equilibrio entre la importancia de la escuela y el hogar. A pesar es esto, los docentes señalan que el trabajo les ocupa todo su tiempo y que su labor como docente continúa en la casa.

Otro aspecto que los docentes señalan como importante es el salario, puesto que ayuda a incentivar su desempeño en el ámbito laboral. Los resultados indican que los profesores no se sienten satisfechos con su paga, debido a que no han recibido ningún incentivo económico a lo largo de todos sus años trabajados y jamás han tenido un aumento. Además, las encuestas apuntan que adquirir conocimientos es importante para formar docentes de calidad. No obstante, los datos muestran que los educandos sienten malestar por enseñar, dado que no tienen ningún reconocimiento y más bien, las nuevas evaluaciones de desempeño docente han adjudicado inseguridades y conformismos.

De igual manera, se pudo evidenciar que la desmotivación de las docentes de nivel inicial se ha potencializado en la actualidad y que proviene de factores externos al aula de clase como es: la falta de reconocimiento por el trabajo arduo de los docentes por parte de los padres de familia, los bajos salarios, la aplicación de las reformas para el mejoramiento de las escuelas con evaluaciones de desempeño e informes que son vistos como innecesarios que dan la sensación de que jamás son revisados.

Los resultados obtenidos son preocupantes, puesto que la motivación del docente se manifiesta en su forma de enseñar, debido a que se obliga al educador a buscar maneras ingeniosas para que sus alumnos adquieran aprendizajes significativos y sin estas maneras creativas es casi imposible que se logre los tan anhelados objetivos educativos.

Además, se pudo observar que la vocación es lo único que les permite levantarse todos los días para seguir asistiendo a su labor como docente.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Al terminar con la presente investigación se puede concluir que la motivación docente en dos escuelas de la Parroquia de Nayón se encuentra con un serio problema, puesto que la motivación de estas educadoras juega un papel que incide negativamente en su práctica laboral, lo cual se ve reflejado en su clase.

A partir del estudio realizado se ha podido conocer cuán importante es la motivación de los docentes en las dos escuelas, puesto que influye directamente en los alumnos y en el accionar de los docentes dentro y fuera de la institución. Cabe recalcar que las herramientas de investigación evidenciaron que el estado anímico en el que se encuentran las docentes es preocupante, puesto que los datos arrojados en las encuestas reflejan una actitud de inconformismo y derrota. Esto se debe a los constantes enfrentamientos que han tenido los docentes con la sociedad, la economía, la institución y la familia a lo largo de su vida laboral.

Con respecto a la aplicación del grupo focal, se ha podido apreciar muy de cerca este malestar en los docentes de la Parroquia de Nayón, por lo que se han buscado soluciones en conjunto para la mejora de esta problemática, sacando como resultado un manual de estrategias motivacionales que permite incentivar y mejorar la calidad de los educadores. Este manual ha sido publicado en una página web que tiene el mismo propósito del manual, motivar al docente y aportar con herramientas e información interactiva, con el fin de impulsar las acciones proactivas y de autogestión del docente.

Cabe destacar que en las encuestas y en el grupo focal la mayoría de los docentes están 100% de acuerdo que los factores de desmotivación son externos a ellos, puesto que afectan a su tiempo, a su economía y a sus valores.

5.2 Recomendaciones

Después de un análisis minucioso de las conclusiones, se presentan las siguientes sugerencias para mejorar la motivación de los docentes de las dos escuelas de la parroquia de Nayón, con el fin de que se sientan satisfechas con su trabajo.

El Ministerio de Educación debería crear charlas motivacionales para brindar herramientas que ayuden a los docentes a sobrellevar situaciones de estrés.

Crear un grupo de profesionales interesados en el área de motivación docente, los cuales se encargarán del asesoramiento de las escuelas rurales.

Crear una comisión de educadores dentro de las escuelas para que se encarguen de evaluar y asesorar a los docentes. De igual manera esta comisión podrá realizar proyectos que fomenten el entusiasmo de ser docentes.

Las escuelas rurales deberían tener asistencia psicológica para sus docentes, con el fin de sobrellevar sus problemas y que esto no se vea reflejado con sus alumnos.

Se debería tener un espacio en cada escuela para que las docentes puedan dialogar sobre sus experiencias, con el fin de sacar soluciones entre ellos y evitar cometer los mismos errores en la práctica laboral.

Se debería crear un festival con los docentes y sus familias para crear vínculos y buenos momentos.

Se debería hacer un estudio exhaustivo con relación a las nuevas reformas educativas y a la desmotivación que este está causando en el docente.

Se debería ofrecer a los educadores incentivos académicos y económicos por su buen desempeño dentro y fuera de la clase. Se puede premiar su excelencia académica, destrezas, valores, etc.

Se podrían realizar convenios con empresas que busquen gestionar RSE o con cooperativas para ofrecer servicio de transporte a los docentes de las escuelas rurales a un bajo costo.

5.3 Limitaciones del estudio

Las limitaciones a las que se enfrentó la realización de este estudio fueron por una parte la carencia de tiempo por parte de las escuelas y los docentes para realizar encuestas y grupo focal.

La falta de interés de algunos docentes por colaborar con las investigaciones de estudiantes universitarios fue una limitación para acceder a la información necesaria para el estudio.

Las docentes sienten temor a expresar lo que piensan, sobre todo si va en contra de la directora o del Ministerio de Educación, ya que tienen miedo de que haya represalias o consecuencias.

No existe un espacio adecuado para poder dialogar con calma sobre el tema con los participantes.

6. PRODUCTO

6.1 Descripción

La motivación es un factor esencial para la práctica diaria del docente, es un proceso que acarrea conductas y comportamientos que se ven plasmados en el interés del educador al dictar una clase. Es evidente observar que el maestro motivado planifica y lleva a cabo actividades significativas, novedosas y cargadas de conocimientos para sus alumnos. Por esta razón, se busca mantener a los docentes entusiasmados con el proceso de enseñanza aprendizaje y una buena manera de hacerlo es con estrategias motivacionales que influyen en el comportamiento de los docentes para que se sientan inspirados.

Estas estrategias motivacionales ayudarán a dar pautas a los docentes para que puedan sobrellevar situaciones conflictivas, tanto dentro como fuera del aula de clase. Estas estrategias serán plasmadas en un manual interactivo que podrá ser descargado de una página web, en la que encontrar temas de interés y relevancia sobre la motivación docente. Cabe recalcar que el canal por el que se va a comunicar será mediante esta página web, debido a que nos encontramos en una era digital y cambiante donde el ser humano se mueve con la tecnología.

Esta página web presenta a la guía interactiva como una herramienta amigable y accesible en la que los docentes tendrán información relevante y podrán interactuar e intercambiar ideas de manera online, logrando que el docente se sienta a gusto con su práctica educativa y este sea un factor que determine el desempeño dentro del aula.

Las ventajas del uso de una página web para motivar a los docentes son las siguientes:

- Es una herramienta digital, lúdica y dinámica.

- Establece estrategias motivacionales.
- Impulsa acciones proactivas y de autogestión.
- Persuade al docente en su práctica diaria.
- Narra las experiencias de docentes en una etapa primordial de su profesión, considerando los hechos logrados y los fracasados.
- Generar conciencia para otros docentes.
- Fomenta la motivación para quienes siguen la carrera de educación y para los docentes.
- Llegar a la sensibilidad del profesor.

6.2 Estructura

La página web diseñada trata de englobar información tanto educativa como formativa en el ámbito docente. El objeto de la página es brindar estrategias y herramientas motivacionales para los docentes insatisfechos con su labor. Esta página está dividida en seis pestañas: la primera es “Home”, en la que se encuentra una breve información sobre la página, noticias educativas y una pestaña para descargar el manual de estrategias motivacionales para docentes. La segunda pestaña interactiva es “Quiénes Somos”, en este apartado se trata de explicar a los lectores cómo inició la investigación, qué es lo que se piensa acerca del tema y cuáles fueron los profesores que dieron seguimiento al proyecto. La tercera pestaña interactiva es de “Eventos y noticias”, aquí se encuentra información sobre temas o reuniones de interés que tendrán lugar en el Ecuador, estos están relacionados a la motivación y desmotivación docente. La cuarta pestaña es “Rincón”, aquí se podrán encontrar enlaces a libros relacionados a la motivación docente. La quinta pestaña es “Testimonios”, en este apartado se encontrarán testimonios de cómo los docentes pudieron vencer la desmotivación laboral y cuáles fueron sus herramientas que ayudaron en el proceso. Y la sexta pestaña interactiva es “Contacto”, aquí se podrá encontrar la ubicación, el correo electrónico y un número telefónico en caso de que alguien se quiera contactar o tenga alguna duda. De igual manera existe un formulario donde los docentes pueden realizar preguntas.

6.3 Producto

Para ingresar a la página se debe copiar el Url:

<https://magacosta6.wixsite.com/motivacion-docente/home>

6.4 Validación

Después de la investigación y el estudio realizado se procedió a la aplicación de la herramienta de la página web y la guía interactiva de estrategias motivacionales para docentes. La aplicación definitiva se realizó a 3 docentes de nivel Inicial de la parroquia de Nayón.

Con la información obtenida de cada docente, se pudo corroborar la validez y fiabilidad de las dos herramientas. Así también, se pudo validar su utilidad y su manejo de una manera fácil e interactiva.

Las docentes que aplicaron los instrumentos pudieron asegurar que es una herramienta didáctica, que permite al docente encontrar recursos motivacionales para su práctica diaria y también para su vida personal. Además, aseguraron que es una herramienta amigable, fácil de manejar y es casi imposible perderse. También señalaron que se engancharon con los temas expuestos y con la información que es muy útil. Por otro lado, afirmaron que leerán la guía y navegarán en la página web en su tiempo libre, sobre todo cuando se sientan desmotivadas.

Otra razón fundamental por la que se justifica la utilidad de estas herramientas es que ninguna entidad educativa utiliza estrategias que fomenten la motivación de los docentes, dando como resultado profesores cansados y desmotivados. La aplicación de esta herramienta es innovadora y ayudará al docente a persuadirlo sobre su vocación e impulsar acciones proactivas y de autogestión.

REFERENCIAS

- A. Chicaiza (Comunicación personal, 2018)
- Alberca, F. (2011). *Todos los niños pueden ser Einstein*. Barcelona, España: Círculo de lectores.
- Casas, J., Repullo, J. y Donado, J. (2003). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)*. Madrid, España: Atención Primaria, 31(8), 527–538. doi:10.1157/13047738
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital Humano de las organizaciones*. D.F, México: Atlas, S.A. P.128
- Coll, C. y Solé, I. (1989). *Aprendizaje significativo y ayuda pedagógica*. Cuadernos de Pedagogía.
- Collins, M. L. (1978). *Efectos del Entrenamiento de Entusiasmo en la formación del Maestro de Primaria*. Diario de la formación docente, 29 (1), 53-57. doi: 10.1177 / 002248717802900120
- De León, D. (2011). *La relación familia-escuela y su repercusión en la autonomía y responsabilidad de los niños/as*. Barcelona, España: XII Congreso Internacional de Teoría de la Educación. https://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/5385/repercusiones8.pdf
- Domínguez, S. (2010). La Educación, cosa de dos: La escuela y la familia. Rev digital para profesionales de la enseñanza. 8(2), 1-15 Recuperado de <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7214.pdf>
- E. Carrión (Comunicación personal, 2018)
- Elacqua, G., Hincapie, D., Vegas, E., y Alfonso, M. (2018). *Profesión: Profesor en América Latina ¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo?* doi: 10.18235/0001172
- Erez, A., e Isen, A. M. (2002). *La influencia del efecto positivo en los componentes de la motivación de expectativa*. Revista de psicología aplicada, 87 (6), 1055-1067. doi: 10.1037 / 0021-9010.87.6.1055

- Ferrer, J. (2010). Conceptos básicos de la metodología de la investigación. Recuperado de <http://metodologia02.blogspot.com/p/metodos-de-la-investigacion.html>
- Flores, F. (2015). *Dificultades laborales de profesores en escuelas secundarias*. Educación y Educadores, 18(3), 411–531. doi:10.5294/edu.2015.18.3.3
- Furlong, M., Whipple, A., St. Jean, G., Simental, J., Soliz, A., y Punthuna, S. (2003). *Múltiples contextos de participación escolar: avanzar hacia un marco unificador para la investigación y la práctica educativa*. El psicólogo escolar de California, 8 (1), 99-113. doi: 10.1007 / bf03340899
- Garza, A. (2000). *Estrategias motivacionales para el personal de la empresa*. (Tesis de Posgrado). Universidad Autónoma De Nuevo León.
- Gatewood, E., Shaver, K., Powers, B., y Gartner, W. (2002). *Expectativa empresarial, esfuerzo de tarea y desempeño*. Teoría y práctica del espíritu empresarial, 27 (2), 187–206. doi: 10.1111 / 1540-8520.00011
- González, M. (2010). *El alumno ante la escuela y su propio aprendizaje: algunas líneas de investigación en torno al concepto de implicación REICE*, Madrid, España: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. 8 (4), 10-31 Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55115064002.pdf>
- González, M. (2010). *El alumno ante la escuela y su propio aprendizaje: algunas líneas de investigación en torno al concepto de implicación*. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y cambio En Educación, 8, 10-31 Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55115064002>
- González, P., y González-Anleo, J. (1993). *El Profesorado en la España actual*. Informe sociológico sobre el profesorado no universitario. Madrid, España. Fundación Santa María
- Guest, R. (1965). Reseña del libro: *Trabajo y Motivación*. Victor H. Vroom. La revista de negocios, 38 (2), 213. doi: 10.1086 / 294767
- INACAP. (2002). *Teorías explicativas del aprendizaje en el ser humano*. Recuperado de

http://siga3.inacap.cl/aapeddescriptor/showasig_moodle.aspx?idasig=EDU104

- J. Barrera (Comunicación personal, 2018).
- K. Gamarra (Comunicación personal, 2018)
- Kunter, M., Frenzel, A., Nagy, G., Baumert, J., y Pekrun, R. (2011). *Entusiasmo docente: dimensionalidad y especificidad de contexto*. *Psicología de la educación contemporánea*, 36 (4), 289–301 Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2011.07.001>
- L'Ecuyer, C. (2017). *Educación en la realidad*. Barcelona, España: Plataforma Editorial.
- López, E., Mateos, P., Centeno, A., Gil, E., & Callejo, J. (2018). *¿El entusiasmo mostrado por el docente favorece el recuerdo y comprensión de los contenidos expuestos y la motivación intrínseca de los estudiantes?*. *Salamanca, España: Programa de mejora de la calidad – plan estratégico general*. Recuperado de https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/135451/1/MID_16_108.pdf
- M. Mora (Comunicación personal, 2018)
- Marina, J. (2011). *Los secretos de la motivación*. Barcelona, España: Ariel
- Martínez Medrano, E. (1999). *El boletín de la Institución Libre de Enseñanza BILE. Contextos Educativos*. *Revista de Educación*, 0(2), 71. doi:10.18172/con.400.
- Maslow, A. (2008). *Motivación y personalidad*. Barcelona, España: Díaz de Santos.
- Mella, O. (2000). *Grupos focales. Técnica de investigación cualitativa*. Documento de trabajo (3), CIDE, Santiago, Chile: Recuperado de <http://files.palénque-de-egoya.webnode.es/200000285-01b8502a79/Grupos%20Focales%20de%20Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Ministerio de educación. (2014). *Currículo Educación Inicial*. Quito, Ecuador.
- Morán, C. (2008): *Satisfacción en el empleo, burnout y afrontamiento en servicios humanos*. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 9, 2008, 213-225 Recuperado de <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%209/9210.pdf>

- Ortega y Gasset, José (1935). *La misión del bibliotecario*. Barcelona, España: Revista Occidente.
- Padrón, M. (1994). *Satisfacción profesional del profesorado*. (Tesis doctoral). Universidad de La Laguna.
- Patrick, B., Hisley, J., y Kempler, T. (2000). ¿En qué está tan emocionado todo el mundo? ": Los efectos del entusiasmo de los docentes sobre la motivación y vitalidad intrínsecas de los estudiantes. *Revista de educación experimental*, 68(3), 217-236 Recuperado de <https://doi.org/10.1080/00220970009600093>
- Pérez, R. (2006). *La educación de calidad, una responsabilidad compartida*. *Revista del Consejo Escolar del Estado*. 1, 27-34 Recuperado de https://www2.uned.es/cemav/homenajes/ramon_perez_juste/articulos/07_Articulo_Revista.pdf
- Pomar, C. (2001). *La motivación de los superdotados en el contexto escolar*. (1.^a ed.). [Versión electrónica] Recuperado de <https://descargalibros.xyz/la-motivacion-de-los-superdotados-en-el-contexto-escolar-carmen-maria-pomar-tojo-OTc4ODQ4MTIxODY3MS83NTQwMjQ.html>
- Santesmases, M. (2005). *DYANE*. Madrid, España: Pirámide.
- Saramona, J. (2000): *Teoría de la educación*. Barcelona: Ariel.
- Sevilla, U. y Villanueva, R. (2000), *La salud laboral docente en la enseñanza pública*. Madrid, España: Publicaciones de la federación de enseñanza de CC. OO.
- Skinner, B.F. (1938). *El comportamiento de los organismos*. Nueva York, Estados Unidos: Appleton Century Crofts.
- Soriano, M. (2001). *La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo*. *Proyecto Social: Revista de Relaciones Laborales*, 9, 1-21 Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/revista/1070/A/2001>
- Torres, A., y Grupo D.I.E.A., E. de I. (2010). *Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente*. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 0(13), 27. doi:10.18172/con.624

- Torres, J. (2006). *La desmotivación del profesorado* [Texto impreso]. Madrid, España: Morata.
- Travers, Ch., y Cooper, L. (1997). *El estrés de los profesores: La presión en la actividad docente*. Barcelona, España: Paidós.
- Trechera, J. (2000). *Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?*. Córdoba, España: Desclée de Brouwer.
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Barcelona, España: Alienta.
- Universidad Complutense de Madrid. (2007). *La vocación docente*. Anuario jurídico y económico Escorialense. 40, 807-816. Recuperado de file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LaVocacionDocente-2267979%20(2).pdf
- Urcino, J. (2011). *Papel de la motivación en el desempeño docente*. (Tesis de posgrado). Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Van Eerde, W., y Thierry, H. (1996). *Modelos de expectativas de Vroom y criterios relacionados con el trabajo: Un metanálisis*. Revista de psicología aplicada. 81(5), 575-586 <https://doi.org/10.1037//0021-9010.81.5.575>
- Villarroel, G., y Sánchez, X. (2002). *Relación familia y escuela: Un estudio comparativo en la ruralidad*. Estudios Pedagógicos (Valdivia), (28). doi:10.4067/s0718-07052002000100007
- Zubieta, J., y Susinos, T. (1992). *Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes*. Madrid, España: CIDE.

ANEXOS

1. ¿Cuán importantes son los siguientes indicadores en su vida laboral como docente?

Indicadores:	1	2	3	4	5
Incentivo de los compañeros					
Realización personal / profesional					
Posibilidad de convivencia con diferentes personas					
Orientación / sugestión institucional					
Mejora salarial					
Ascenso profesional en el trabajo					
Profundizar los conocimientos					
Calidad del cuerpo docente como un todo					
Dominio de las metodologías específicas.					
Dominio de conocimientos teórico – prácticos para la inmediata aplicación en el campo profesional					
Capacidad de formular y encaminar soluciones de problemas educativos, de acuerdo con la realidad sociocultural.					
Desarrollo de una ética de actuación profesional y la consecuente responsabilidad social.					
Coordinar las tareas de la formación con las exigencias profesional y particular.					
El comprometimiento en la calidad del trabajo depende de cómo el docente se siente.					
Mantener un equilibrio en la formación, trabajo y familia.					
Mayor reconocimiento y valorización en el local de trabajo.					

2. ¿Cuán importantes son los siguientes indicadores del desempeño de sus estudiantes para la apreciación de su vida laboral como docente?

Indicadores:	1	2	3	4	5
Si un alumno sabe cómo hacer una tarea, no me importa mucho que no la concluya correctamente.					
No merece la pena esforzarse por motivar a los alumnos porque la sociedad no valora el esfuerzo del profesor.					
Los alumnos deben sentirse libres para preguntar en cualquier momento, por lo que escucho sus preguntas incluso en medio de una explicación.					
Me resulta particularmente difícil motivar a los alumnos.					
Aunque se diga que no se debe castigar, es necesario amenazar con ello para que los alumnos estudien si no les interesa la materia.					
No suelo organizar actividades por grupos porque pienso que se arma mucho jaleo y porque hay muchos que no sacan provecho de ellas.					
Por lo general no suelo dar a mis alumnos la posibilidad de elegir entre distintas tareas, aun cuando todas lleven al mismo objetivo.					
Casi nunca organizo en clase actividades en las que haya ganadores y perdedores porque desmotivan a la mayoría.					
Cuando un alumno hace bien una tarea o resuelve correctamente un problema no suelo elogiarle, porque su obligación es aprender.					
Aunque nos esforcemos por interesar a los chicos en lo que se les enseña, ya vienen marcados y apenas se les puede cambiar.					

Anexo 2

Preguntas para el Grupo focal

7. ¿Cuál crees que es la mejor manera de motivar a un docente? ¿Cómo se puede motivar a un docente?
8. Identifica cuáles son los aspectos que permiten que un día laboral sean satisfactorio.
9. ¿Cuáles crees que son los factores que desmotivan a un docente? ¿Cómo pueden evitarse?
10. ¿Existe algún miedo al pensar en su futuro laboral? ¿Cómo podría errar ese miedo?

ANEXO 3

**UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS
FACULTAD EDUCACIÓN
EDUCACIÓN INICIAL BILINGÜE
INSTRUMENTO PARA DETERMINAR LA VALIDEZ DEL CONTENIDO DE
LA GUÍA**

Licenciada.

Presente.

De mi consideración:

Conocedora de su alta capacidad profesional me permito solicitarle, muy comedidamente, su valiosa colaboración en la validación en el producto de trabajo “La motivación docente como factor que influye en el desempeño educativo de las educadoras de nivel inicial en las escuelas de la parroquia de Nayón.”

Mucho agradeceré seguir las instrucciones que se detallan en la siguiente página; para lo cual se adjunta el instrumento de validación.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle el testimonio de mi más distinguida consideración.

Atentamente,

Gabriela Acosta

INSTRUCCIONES PARA LA VALIDACIÓN DE LA GUÍA DIDÁCTICA

1. Lea detenidamente cada pregunta acerca de la utilidad de la página web y de la guía de estrategias motivacionales para docentes.
2. Concluir acerca de la pertinencia de las estrategias motivacionales.
3. Determinar la fiabilidad de la guía de estrategias motivacionales.
4. Determinar el manejo de la página Web.
5. Consignar las observaciones en el espacio correspondiente.

(A) ¿La utilidad de la guía de estrategias motivacionales para docentes es?

P PERTINENCIA

NP NO PERTINENCIA

En caso de marcar **NP** pase al espacio de observaciones y justifique su opinión.

(B) ¿La guía fomenta la motivación docente?

Marque en la casilla correspondiente:

O ÓPTIMA

B BUENA

R REGULAR

D DEFICIENTE

En caso de marcar **R** o **D**, por favor justifique su opinión en el espacio de observaciones.

(C) ¿Cómo fue el manejo de la página web?

Marque en la casilla correspondiente:

(A) ADECUADO

(I) INADECUADO

En caso de marcar I justifique su opinión en el espacio de observaciones.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA							
La utilidad de la guía		La guía fomenta la motivación docente				Manejo de la página web	
P = PERTINE NTE	NP = NO PERTINE NTE	O = OPTIM A	B = BUEN A	R = REGU LAR	D = DEFICIE NTE	A = ADEC UADO	I = INADE CUAD O
Observaciones							

Datos de identificación de la evaluadora

Nombre y Apellido:

C.C:

Título:

Lugar de trabajo:

FIRMA

ANEXO 4

UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS
FACULTAD EDUCACIÓN
EDUCACIÓN INICIAL BILINGÜE

INSTRUMENTO PARA DETERMINAR LA VALIDEZ DEL CONTENIDO DE LA GUÍA

Licenciada,

Presente.

De mi consideración:


Conocedora de su alta capacidad profesional me permito solicitarle, muy comedidamente, su valiosa colaboración en la validación en el producto de trabajo "La motivación docente como factor que influye en el desempeño educativo de las educadoras de nivel inicial en las escuelas de la parroquia de Nayón."

Mucho agradeceré seguir las instrucciones que se detallan en la siguiente página; para lo cual se adjunta el instrumento de validación.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle el testimonio de mi más distinguida consideración.

Atentamente,

Gabriela Acosta



INSTRUCCIONES PARA LA VALIDACIÓN DE LA GUÍA DIDÁCTICA

1. Lea detenidamente cada pregunta acerca de la utilidad de la página web y de la guía de estrategias motivacionales para docentes.
2. Concluir acerca de la pertinencia de las estrategias motivacionales.
3. Determinar la fiabilidad de la guía de estrategias motivacionales.
4. Determinar el manejo de la página Web.
5. Consignar las observaciones en el espacio correspondiente.

(A) ¿La utilidad de la guía de estrategias motivacionales para docentes es?

- P PERTINENCIA
 NP NO PERTINENCIA

En caso de marcar **NP** pase al espacio de observaciones y justifique su opinión.

(B) ¿La guía fomenta la motivación docente?

Marque en la casilla correspondiente:

- O ÓPTIMA
 B BUENA
 R REGULAR
 D DEFICIENTE

En caso de marcar **R** o **D**, por favor justifique su opinión en el espacio de observaciones.

(C) ¿Cómo fue el manejo de la página web?

Marque en la casilla correspondiente:

- (A) ADECUADO
 (I) INADECUADO

En caso de marcar **I** justifique su opinión en el espacio de observaciones.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA							
CORRESPONDENCIA ENTRE OBJETIVO FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA		CALIDAD TÉCNICA Y REPRESENTATIVIDAD				LENGUAJE	
P = PERTINENTE	NP = NO PERTINENTE	O = OPTIMA	B = BUENA	R = REGULA R	D = DEFICIENTE	A = ADECUA DO	I = INADECU ADO
P		O				A	
Observaciones Buen Instrumento Fomenta la motivación. Fácil de usar							

Datos de identificación de la evaluadora

Nombre y Apellido: Jessica Barrera

C.C. : 10014355-9

Título: Docente de Educación Inicial.

Lugar de trabajo: Escuela Fiscal Costa Rica.

FIRMA



