



**PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DEL ECUADOR**  

---

**SEDE ESMERALDAS**

**DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADOS**

Tema:

**NIVELES DE MOTIVACIÓN DEL DOCENTE EN EL  
PROCESO EDUCATIVO**

Tesis de grado previo a la obtención del título de:

**Magíster en Ciencias de la Educación**

Línea de investigación: Gestión docente

Autora:

Lic. CARMEN ISABEL SOLÓRZANO SALAS

Asesora:

Mgt. ELSA LARA CALDERÓN

Esmeraldas, Ecuador, mayo, 2016

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado  
Cumplimiento a los requisitos exigidos por el  
reglamento de Grado de la PUCESE previo a la  
obtención del título de MAGISTER EN CIENCIAS  
DE LA EDUCACIÓN.

## TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

**Tema:**

Niveles de motivación del docente en el proceso educativo.

**Autora:**

LIC. CARMEN ISABEL SOLÓRZANO SALAS

Mgt. Elsa Lara Calderón

f.-.....

**Directora de tesis**

Mgt. Sinay Vera Pinargote

f.-.....

**Lector # 1**

Mgt. Mónica Tarira España

f.-.....

**Lector # 2**

Mgt. Mercedes Sarrade Peláez

f.-.....

**Coordinadora de Posgrado**

Ing. Maritza Demera Mejía

f.-.....

**Secretaria General PUCESE**

Esmeraldas, Ecuador, mayo, 2016

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo, Carmen Isabel Solórzano salas portadora de la cédula de ciudadanía No. 1002293189 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo a la obtención del título Magíster en Ciencias de la Educación son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Lic. Carmen Isabel Solórzano

C.I. 1002293189

## **CERTIFICACIÓN**

Yo, ELSA LARA CALDERÓN, en calidad de Directora de Tesis, cuyo trabajo de grado titula **NIVELES DE MOTIVACIÓN DEL DOCENTE EN EL PROCESO EDUCATIVO**

Certifico que las sugerencias realizadas por el Tribunal de Grado, han sido incorporadas al documento final; por lo que, autorizo su presentación ante el Tribunal de la Tesis.

Mgt. Elsa Lara Calderón  
**DIRECTORA DE TESIS**

## **DEDICATORIA**

### **A DIOS**

Porque siempre estuvo presente durante este arduo proceso.

### **A MI FAMILIA**

Fuente de motivación, amor y perseverancia.

### **A LA PUCESE Y A MIS MAESTROS**

Por orientarme para realizarme como profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Quisiera agradecer sinceramente a mi asesora de tesis, Magíster Elsa Lara Calderón gracias por su orientación, paciencia, esfuerzo y dedicación.

A mi hermanita bella, Sandra Solórzano porque con su ayuda terminé con éxito esta carrera.

A mi esposo le agradezco mucho su apoyo y comprensión.

A mis hijos, mi familia entera porque fueron mi motivación y la clave para lograr mi objetivo.

**Carmen Solórzano**

## **RESUMEN EJECUTIVO**

La motivación son los estímulos que mueven a las personas a realizar determinadas acciones, para que el docente esté motivado durante el proceso educativo ante todo debe tener motivación porque solo así se puede realizar esta ardua tarea de la mejor manera posible; esto implica esta investigación analizar las estrategias que utilizan los docente para estar motivados e interactuar con sus educandos.

El desarrollo de la investigación se basó en un estudio de carácter descriptivo por cuanto se determinó la satisfacción laboral qué determina de alguna manera cómo está la motivación de los docentes del área rural de la Parroquia Calderón, del Cantón San Lorenzo.

Para la obtención de la información se empleó una metodología cuantitativa aplicando una encuesta y un test de satisfacción laboral a 35 docentes y una encuesta a 250 estudiantes. Los resultados de la encuesta indican que los docentes no utilizan actividades motivacionales y en relación al test aplicado se determina que la mayoría de los docentes se sienten poco satisfechos en relación a su accionar laboral, de acuerdo a los resultados lo que más desmotiva es su remuneración económica, la actitud que tienen los estudiantes y la organización del trabajo en la institución que labora. Sin embargo, los resultados de las encuestas de los estudiantes emitieron como apreciación que la mayoría de sus profesores sí van motivados a impartir sus conocimientos.

## **PALABRAS CLAVES**

Motivación, enseñanza y aprendizaje, actividades motivacionales, clima laboral.

## **ABSTRACT**

Motivation are the stimuli that move people to perform certain actions, so that the teacher is motivated during the educational process should be motivated primarily because only then can perform this arduous task in the best way possible; this implies this research analyze the strategies used by teachers to be motivated and interact with their students.

The development of research was based on a descriptive study because the factors that affect the performance and motivational professional teachers in the rural area of canton Calderon san Lorenzo.

To obtain information was used a quantitative methodology using a survey and test job satisfaction survey 35 teachers and 250 students. The results of the survey indicate that teachers do not use motivational activities and in relation to the applied test determined that most teachers feel dissatisfied with regard to their labor action, according to the results what most demotivating is their remuneration economic, attitude with students and the organization of work in the institution works. However, the results of student surveys issued as appreciation that most of their teachers themselves are encouraged to impart their knowledge.

## **KEY WORDS**

Motivation, teaching and learning, motivational activities, working environment

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD y RESPONSABILIDAD .....	iii
CERTIFICACIÓN .....	iv
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO .....	vii
PALABRAS CLAVES .....	vii
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS .....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	xiii
ÍNDICE DE CUADROS .....	xiv
INTRODUCCIÓN .....	xiv
CAPÍTULO .....	1
1. marco teórico de la investigación .....	1
1.1 Fundamentación Teórica Conceptual .....	1
1.1.1. La motivación del docente en el proceso educativo.....	1
1.1.1.1 Definición de motivación .....	1
1.1.1.2 Clasificación de la motivación.....	1
- Motivación por logro. ....	2
-Motivación por competencia.....	2
-Motivación por afiliación.....	2
-Motivación por poder.....	2
Motivación positiva intrínseca .....	2
Motivación Positiva extrínseca .....	3
Motivación negativa.....	3
1.1.1.3- Dimensiones de la motivación .....	4
1.1.1.4 –La motivación del docente.....	5

¿Qué tan importante es la motivación del docente?.....	5
1.1.1.5- ¿Por qué se desmotiva un profesor? .....	6
1.1.1.6- Factores que afectan el desempeño laboral del docente .....	7
1.1.2 El docente en el aula.....	7
1.1.2.1 Funciones .....	7
1.1.2.2 Cualidades del docente .....	9
1.1.2.3 El papel del docente en el siglo XXI .....	10
1.2 Fundamentación Legal .....	10
1.3 Revisión de Estudios Previos .....	12
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>14</b>
<b>2. METODOLOGÍA</b> .....	<b>14</b>
2.1 Universo y muestra.....	14
2.2 Método de Investigación .....	16
2.3 Instrumentos.....	17
<b>CAPÍTULO III</b> .....	<b>18</b>
<b>3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS</b> .....	<b>18</b>
3.1 Descripción de la muestra .....	18
3.2 Análisis y descripción de resultados.....	18
3.2.1 Análisis de los Resultados de la Encuesta Dirigida a los Estudiantes de las EGB Rurales de la Parroquia Calderón .....	19
3.2.3 Resultados del Test del nivel de motivación aplicado a los docentes .....	34
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	<b>35</b>
<b>4. DISCUSIÓN</b> .....	<b>35</b>
<b>CAPÍTULO V</b> .....	<b>38</b>
<b>5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS</b> .....	<b>38</b>
5.1 Conclusiones .....	38
5.2 Recomendaciones.....	39
5.3 Propuesta.....	39
5.3.1 Título de la propuesta .....	39

5.3.2 Justificación.....	40
5. 3.3 Fundamentación .....	40
5.4 Objetivos .....	41
5.4.1 General:.....	41
5.4.2 Específico.....	41
5.5 Ubicación sectorial y físico .....	41
5.6 Factibilidad.....	41
5.7 Viabilidad.....	41
a) Desde el punto de vista socio- cultural:.....	42
b) Desde el punto de vista institucional:.....	42
c) Desde el punto de vista psicológico: .....	42
5.8 Los referentes teóricos que se tratarán en la capacitación: .....	42
BIBLIOGRAFÍA.....	43
UNIDAD DE POSGRADOS .....	46
ANEXOS .....	46
ENCUESTA A DOCENTES .....	46
ENCUESTA A ESTUDIANTES .....	48
Test de Nivel motivacional para docentes .....	49
FOTOGRAFÍAS: .....	50

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla I Empleo de actividades motivacionales.....	19
Tabla II Actitud del docente .....	20
Tabla III Razón de buena actitud del docente.....	21
Tabla IV Razones para desmotivación del profesor .....	22
Tabla V Gusto por el trabajo .....	23
Tabla VI Desempeño del profesor.....	24
Tabla VII Cómo se siente en su trabajo .....	25
Tabla VIII Causas para la desmotivación .....	26
Tabla IX Actividades de desmotivación.....	27
Tabla X Dinamismo en el PEA .....	28
Tabla XI razones para la motivación .....	29
Tabla XII Razones de motivación desde la perspectiva de aula .....	30
Tabla XIII Factores de influencia motivacional .....	31
Tabla XIV Condiciones para el ejercicio docente .....	32
Tabla XV Significación del trabajo .....	33
Tabla XVI Nivel de Motivación.....	34

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico I Empleo de actividades motivacionales.....	19
Gráfico II Actitud del docente.....	20
Gráfico III Razón de buena actitud del docente.....	21
Gráfico IV Razones para desmotivación del profesor .....	22
Gráfico V Gusto por el trabajo .....	23
Gráfico VI Desempeño del profesor.....	24
Gráfico VII Cómo se siente en su trabajo.....	25
Gráfico VIII Causas para la desmotivación.....	26
Gráfico IX Actividades de desmotivación.....	27
Gráfico X Dinamismo en el PEA .....	28
Gráfico XI razones para la motivación.....	29
Gráfico XII Razones de motivación desde la perspectiva de aula .....	30
Gráfico XIII Factores de influencia motivacional .....	31
Gráfico XIV Condiciones para el ejercicio docente .....	32
Gráfico XV Significación del trabajo .....	33
Gráfico XVI Nivel de Motivación.....	34

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Distribución de la Población.....	14
Cuadro 2 Distribución de estudiantes por Instituciones Educativas.....	15

## INTRODUCCIÓN

El tema de investigación “NIVELES DE MOTIVACIÓN DEL DOCENTE EN EL PROCESO EDUCATIVO” se lo consideró para mejorar en algo el proceso de enseñanza y aprendizaje a través de la motivación del docente.

Se partió de un diagnóstico en el cual se encontró mucha desmotivación por parte de los docentes dentro del área laboral. La motivación juega un papel importante en la actuación del individuo ayuda al logro de los objetivos del proceso de enseñanza y aprendizaje. Los alumnos realizan sus actividades satisfactoriamente si el nivel de motivación es el adecuado.

La empatía, las decisiones injustas, incluso una propuesta personal inadecuada no estimula al alumno e influyen negativamente en su estado de ánimo. Por el contrario la actividad del profesor debe caracterizarse por su disposición ante el trabajo, su trato amable y firme para animar a sus alumnos y así ayudar al que presentan dificultades.

La importancia de esta investigación nace en indagar por qué el docente no está motivado al impartir sus conocimientos dentro del aula.

El por qué los docentes no utilizan estrategias dentro del aula en el proceso de enseñanza y aprendizaje y de acuerdo a ésta ver las dificultades que estas presentan ya que no les favorece para su motivación, así mismo conocer cómo influye esta desmotivación en los estudiantes; qué aspectos se puede fortalecer y poder buscar alternativas para que se motiven y favorecer el aprendizaje.

Por tanto, para la investigación se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivo General: Identificar los niveles motivacionales del docente para elevar su desempeño profesional.

Específicos:

- Determinar los factores que inciden en el desempeño profesional del docente.
- Identificar la motivación del docente en el proceso educativo.

-Conocer el criterio de los estudiantes sobre el desempeño motivacional del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Para llevar a cabo la investigación se tomó como referencia a cinco instituciones educativas de la Parroquia Calderón del cantón San Lorenzo donde laboran 35 docentes y una muestra de 250 estudiantes de Educación General Básica.

Con los resultados obtenidos de las encuestas se pudo constatar que entre otras cosas la indisciplina seguida por el incumplimiento de tareas son unos de los factores para que los docentes se desmotiven, además se puede palpar que la poca colaboración de los padres de familia también es otro factor que desmotiva a los profesores.

Además son pocos los docentes que utilizan actividades motivadoras en su centros educativos de Educación General Básica de la Parroquia Calderón es por eso que se propone un taller de motivación personal para tratar de solventar en algo las debilidades encontradas en los profesores; ya que el estudio constató que la mayoría de éstos no están motivados ni utilizan estrategias motivacionales en sus horas clases.

Este trabajo de investigación sensibilizará a la comunidad educativa de la Parroquia Calderón incentivando así la motivación para favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.

# CAPÍTULO

## 1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1 Fundamentación Teórica Conceptual

#### 1.1.1. La motivación del docente en el proceso educativo

##### 1.1.1.1 Definición de motivación

Según Manuel Solís (2012) define que la “motivación es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación” (p. 2).

Agustín de la Herrán y Joaquín Paredes (2008) señala que la motivación “dirige y sostiene la actividad del organismo, hablamos de un conjunto de procesos personales internos implícitos en la activación, dirección y mantenimiento de la conducta” (p. 177).

“La motivación despierta, inicia, mantiene, fortalece o debilita a intensidad del comportamiento y pone fin al mismo, una vez lograda la meta que el sujeto persigue” (Diego Jorge González Serra, 2008, p.52).

Por lo tanto, la motivación es el motor que induce a realizar cualquier actividad y persistir en ella para su culminación, este término está relacionado con la voluntad, el interés, el impulso y el esfuerzo para satisfacer un deseo o meta.

Se puede expresar que la motivación es una estrategia que mueve a realizar nuestra labor en cualquier campo de la mejor manera posible, es lo que mantiene optimista para llegar a alcanzar las metas propuestas; no se debe olvidar que para toda actividad del convivir diario siempre está presente la motivación.

##### 1.1.1.2 Clasificación de la motivación

Según Londoño (2008) clasifica a la motivación en: Motivación por logro, por competencia, por afiliación, por autorrealización y por poder:

### **- Motivación por logro.**

Esforzarse por mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia:

Compromiso: Secundar los objetivos de un grupo u organización

Iniciativa: prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión.

Optimismo: Persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y los contratiempos.

### **-Motivación por competencia.**

La motivación por competencia es un impulso para realizar un trabajo de gran calidad. Los empleados que siguen esta motivación se esfuerzan por obtener un gran dominio de su trabajo y crecimiento profesional.

### **-Motivación por afiliación.**

Es el deseo de gozar del aprecio y la aceptación de la gente, está muy ligado a las necesidades socio- emocionales descritas por Maslow

### **-Motivación por poder**

Según Londoño (2008) afirma que “las personas motivadas por el poder tienen a mostrarse más dispuestas que otras a aceptar riesgos. En ocasiones emplean el poder de forma destructiva, pero también lo hacen constructivamente para colaborar con el desarrollo de organizaciones de éxito” (p.p. 107- 110).

### **Motivación positiva intrínseca**

Según, Raffini (1998) afirma que “la motivación intrínseca es elegir realizar una actividad por la simple satisfacción de hacerla, sin nada que nos obligue o apremie; es lo que nos motiva a hacer algo cuando nada exterior nos empuja a hacerlo” (p.13).

Es intrínseca, cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas. Definida por el hecho de realizar una actividad por el placer y la satisfacción que uno experimenta mientras aprende, explora o trata de entender algo nuevo.

Según De la Herrán Gascón y Labra ( 2008) define que la motivación intrínseca “ Se refiere al interés despertado por el tema en sí mismo” ( p. 183).

Aquí se relaciona varios aspectos tales como la exploración, la curiosidad, los objetivos de aprendizaje, la intelectualidad intrínseca y, finalmente, hacia la realización en la medida en la cual los individuos se enfocan más sobre el proceso de logro. De este modo, realizar cosas puede definirse como el hecho de enrolarse en una actividad, por el placer y la satisfacción experimentada cuando uno intenta realizar algo.

### **Motivación Positiva extrínseca**

Es extrínseca cuando el alumno sólo trata de aprender no tanto porque le gusta la asignatura o carrera sino por las ventajas que ésta ofrece, es decir contraria a la motivación intrínseca. “ La motivación extrínseca, más indirecta, nos mueve por las ventajas de saber, por las consecuencias que se derivan de los actos, por la atracción que representa la figura del profesor, o por el interés que despierta el método didáctico utilizado” ( Agustín de la Herrán Gascón y Joaquín Paredes Labra, 2008. p 183).

La motivación extrínseca pertenece a una amplia variedad de conductas las cuales son medidas para llegar aun fin, y no el fin en sí mismas. Por lo tanto, esta motivación obliga a realizar alguna acción por obligación y no por propio gusto y placer.

### **Motivación negativa**

Agustín de la Hernán y Joaquín Paredes ( 2008) señalan que la “motivación negativa no tiene cabida en el proceso educativo las humillaciones de ningún tipo. Se puede hablar de lo que representa la censura o los castigos inevitables en algunas situaciones” (p.183)

El castigo suele confundirse con el incentivo por eso no todos los psicólogos y pedagogos admiten su existencia. De cualquier manera se denomina de este modo a la que implica distintas formas de coacción para que el estudiante estudie y aprenda. Es la obligación que hace cumplir a la persona a través de castigos, amenazas; de la familia, de la sociedad o por parte del docente.

La motivación negativa constituye un aspecto frágil de la acción didáctica. Es antipedagógica: Transforma al estudiante en personas tímidas, rebeldes. Es antinatural; no corresponde con el proceso natural del desarrollo psico- evolutivo del educando.

Al saber que hay varios tipos de motivaciones se puede decir que las motivaciones siempre están presente en lo bueno y en lo malo, en lo bueno porque impulsa a realizar mejor el trabajo y ayuda a ser mejor cada día más y en lo malo la motivación está

presente porque para hacer cosas malas se debe estar motivados ésto quiere decir que la motivacion siempre va a existir en todo y para toda la vida laboral y no laboral.

### **1.1.1.3- Dimensiones de la motivación**

Del Solar S (2000) señala que las dimensiones de la educación son:

- Dimensión pedagógica – curricular se refiere a los fines y objetivos específicos razón de ser de la institución en la sociedad. Contempla las prácticas específicas de enseñanza y aprendizaje, los contenidos curriculares, la selección de textos y auxiliares didácticos, las prácticas de evaluación, entre otras.
- La dimensión administrativa –financiera está referida a la distribución del tiempo y del espacio del establecimiento; así como la administración de los recursos humanos, materiales y financieros de la institución escolar.
- La dimensión organizativa-operacional, se refiere a la organicidad interna del establecimiento educativo, comprendiendo sus subsistemas, tales como: equipo de docentes; directivos y sus respectivas funciones; cuerpo docente; departamento administrativos; departamentos de asignaturas; centros de padres y apoderados; centros de alumnos; comisiones, etc.
- La dimensión comunitaria alude a las relaciones que establece la escuela con las organizaciones sociales, culturales, empresariales de la zona, entre otras.
- La dimensión convivencial está referida a las relaciones de convivencia al interior del establecimiento, tanto en cuanto a la relación entre pares: docentes entre sí, etc. como las relaciones jerárquicas: directivos con docentes, directivos con otros de menor jerarquía, directivos con alumnos y así sucesivamente. Profesores con auxiliares, profesores con alumno, etc.; y las llamadas relaciones no calificadas, es decir, la de cualquier persona del establecimiento con los apoderados o padres.

- La dimensión sistemática se refiere a las relaciones que establece la escuela con otras instituciones del sistema educativo: con las instancias municipales, provinciales y nacionales de educación y con otras instituciones escolares de su mismo nivel.

En síntesis, la gestión escolar integral implica hacer confluir las miradas desde estas distintas dimensiones de la realidad de la educación, e integrarlas a un proyecto educativo institucional. (p.p 42 - 44)

#### **1.1.1.4 –La motivación del docente**

Aldape (2008) manifiesta que “la motivación del docente es uno de los ejes principales que promueven las labores eficaces y efectivas, de un docente frente a sus alumnos, para lograr los objetivos que se requieren dentro de toda institución educativa” (p.56).

También, Aldape (2008) revela “que un maestro con motivación para su labor diaria hace su trabajo por convicción y no por obligación y se desempeña adecuadamente dentro y fuera de su espacio de clases” (p. 57).

Se dice que un docente bien motivado es un docente bien armado, ya que toda hora clase debe iniciar con una motivación (canción, reflexión, dinámica, historia, retahíla etc.)Por medio de ésta se logra cautivar el interés de cada uno de nuestros educandos y la clase se vuelve más dinámica y divertida, el aprendizaje será mucho más fácil.

#### **¿Qué tan importante es la motivación del docente?**

-Es muy importante que el maestro esté motivado, para enseñar a sus alumnos y, así mismo los motiva, les transmite actitudes positivas.

-El conocimiento lo puede transmitir de cualquier manera, pero si lo hace motivado hacia a los alumnos es mejor. (Aldape, 2008, p. 60)

- Es muy importante porque cuando el maestro se encuentra motivado se convierte en una persona que realiza su trabajo con la suficiente energía que le impulsa a alcanzar las metas propuestas.

- Es importante motivar al docente ya que con ello se ve beneficiado no sólo el propio docente si no también la institución y el alumno. Un docente motivado influye positivamente en el comportamiento de su entorno. Si tú estás bien, los demás también

- Es muy importante motivar al docente para influir en un en un buen ambiente de trabajo sin problemas entre similares y/o administrativos y en la forma que se desenvuelve y realiza diariamente su trabajo.

Desde este punto de vista se puede decir que la motivación es muy importante en un docente porque si su estado de ánimo es decadente la clase será pésima pero si está bien motivado lo mismo le transmitirá a sus educandos, entonces la clase se transformara en un ambiente acogedor agradable y así podrá llegar al objetivo planteado por eso el docente debe estar motivado y ser motivador antes durante y después de la clase

#### **1.1.1.5- ¿Por qué se desmotiva un profesor?**

Según Manes (2005) expresa que “estudios realizados en la provincia de Buenos Aires nueve de cada diez maestros de Escuela primaria se quejan de estrés y agotamiento mental y físico, provocados, sobre todo, por el excesivo número de horas extraordinarias, el ejercicio de un segundo empleo y las dificultades con los estudiantes procedentes de medios desfavorecidos” ( p.97)

Por lo tanto, se puede deducir que hay muchos factores que influyen en la desmotivación del profesor:

- Primeramente la falta de interés de los educandos con su aprender diario.
- la indisciplina de los estudiantes.
- La mala interpretación de los derechos de los niños por los padres de familia.
- la poca colaboración del padre de familia por la educación de sus hijos.
- La falta de material tecnológico para desenvolverse mejor dentro del aula (enfocus. Latos. Pizarrones digitales etc.)

Estos factores y muchos más conllevan a que el docente se desmotive fácilmente, al no tener los apoyos apropiados de padres, estudiantes, directivos y la plana docente.

### **1.1.1.6- Factores que afectan el desempeño laboral del docente**

“Los factores que pueden generar estrés en la profesión docente son los problemas de organización (relacionados con la carrera, los sueldos, la disposición y la administración de los establecimientos de enseñanza), el plan de trabajo y la estructuración de tareas (un gran volumen de trabajo, los plazos y demás sujeciones a horarios y el comportamiento de los alumnos) o problemas sociales (una falta de colaboración de los padres y la sociedad en general)” (Manes, 2004, p. 97)

Bergé (2008) señala que “los factores que afectan el desempeño laboral del docente son:

El desempeño y poco interés del alumnado, complejidad de la atención del alumnado con déficit y ritmos de aprendizaje muy diferente, demanda y delegación de problemas que corresponde resolver a las familias y no al centro, falta de disciplina de una parte del alumnado” ( p. 98).

### **1.1.2 El docente en el aula**

#### **1.1.2.1 Funciones**

Según Imbernón, (2004-2007) expresa que “la función docente es el ejercicio de unas tareas de carácter laboral educativo al servicio de una colectividad, con unas competencias en la acción de enseñar” (p.22).

Ministerio de educación- República Colombia (2015) resalta, “La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza- aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas” (p.14)

Ministerio de educación del Ecuador (2015) expresa que las funciones del docente son:

- Planifica el proceso de enseñanza-aprendizaje
- Realiza la recuperación o activación de conocimientos previos
- Asigna y corrige la tarea
- Realiza la evaluación, según currículum y tiempo establecidos
- Entrega resultados de evaluación, según lo establecido

- Realiza retroalimentación a partir de los resultados de la evaluación
- Elabora materiales didácticos
- Diseña proyectos de investigación
- Diseña proyectos de desarrollo estudiantil
- Diseña proyectos de desarrollo comunitario
- Diseña y aplica instrumentos de investigación
- Apoya la elaboración de horarios docentes
- Diseña y desarrolla tutorías
- Diseña y desarrolla procesos de nivelación académica
- Diseña y desarrolla procesos de reforzamientos
- Diseña y desarrolla eventos relacionados con su campo de ejercicio
- Diseña y desarrolla procesos de superación profesional
- Diseña y desarrolla prácticas innovadoras
- Apoya el acto a la bandera
- Asiste y apoya las reuniones docentes
- Remite estudiantes al Departamento de Orientación
- Remite estudiantes a la Coordinación Docente

También se puede decir que las funciones del docente son variadas ya que el profesor debe enseñar a sus estudiantes a ser autocríticos, reflexivos y creativos porque el maestro debe dar una educación de calidad y calidez, otra de las funciones es sacar estudiantes listos para enfrentarse a la vida cotidiana con decisiones sabias y responsables, para que los estudiantes puedan seguir su vida profesional sin prejuicios logrando así alcanzar todas sus metas propuestas.

Por lo tanto, el docente aparte de enseñar, evaluar, planificar que son sus funciones básicas debe de convertirse en amigo de los estudiantes, por lo cual estos puedan dirigirse con confianza hacia sus docentes y así sacar el mejor provecho a su enseñanza y aprendizaje.

### **1.1.2.2 Cualidades del docente**

Según Viñas-Román (1999) señala que las cualidades del docente serían “ La vocación pedagógica y la aptitud didáctica son las piedras fundamentales para alcanzar los más altos niveles como educador y maestro .Las cualidades que señalan la presencia de la vocación pedagógica son el amor a sus semejantes y la conciencia de la responsabilidad” (p.8 ).

Viñas Román ( 1999) también señala que las características de un docente serían:

- Actualizado
- Comunicador eficaz
- Vocación pedagógica
- Establecedor de un balance entre investigación y docencia
- Practicante activo de sus obligaciones morales y sociales
- Que visualice la educación como una fuerza libertadora. (p. 8)

Zabalza Boraza y Zabalza Cerdeiriña (2012) señalan” cinco grandes cualidades que un buen docente debe poseer en una sociedad del conocimiento como la nuestra: el conocimiento, la cultura profesional, el tacto pedagógico, el trabajo en equipo y el compromiso social. Podrían señalarse otras, pero éstas ya marcan un esquema interesante para revisar nuestra imagen del profesor del S. XXI” ( p. 144).

Dentro de las cualidades del docente se puede expresar que un docente debe ser un profesional en todo ámbito social, cultural y pedagógico por que el profesionalismo de un docente da mucho de que hablar ya que si es profesional podrá dialogar y exponer de mejor manera sus clases pudiendo así utilizar un sinnúmero de métodos, logrando así su objetivo planteado (que sus estudiantes logren entender en un 99,9% sus clases) por que todo profesional no puede ser docente pero un docente si es un verdadero profesional.

Otras de las cualidades del docente debe de ser, conocer individualmente a cada uno de sus estudiantes como sus características físicas e intelectuales, caracteres de conducta y personalidad esto ayudara efectivamente para crear grupos o equipos de trabajo dentro del aula, al formar estos pequeños grupos de estudiantes entre una y otra opinion de estos se lograra un mejor concepto compatando cada una de sus opiniones, esto lograra

una clase mas dinámica y que todos queden claros con el tema ya que estas exposiciones crearan un debate interno dentro del aula logrando así convertir a los estudiantes en verdaderos constructores de sus propios conocimientos obteniendo así la cualidad del trabajo en equipo.

### **1.1.2.3 El papel del docente en el siglo XXI**

Según Aldape ( 2008) afirma “que los docentes analizan y controlan recursos, requieren habilidades multifuncionales y deben tener la capacidad de vislumbrar el impacto de su labor en el desempeño de los alumnos y renombre de la institución” (p.16).

“El docente debe ser capaz de desempeñar su trabajo efectivo y eficiente sin importar las funciones que realice y actos que le asigne” (Aldape, 2008, p.16).

Los docentes del siglo XXI deben ser dinámicos, creativos, empáticos dar una educación de calidad y calidez, este profesor debe convertir a sus educandos en personas con criterios propios, reflexivos, autocríticos y capaces de desenvolverse en cualquier ámbito social, cultural y laboral y enseñarles a enfrentar la vida diaria con buenos modales y ejemplo, no debe olvidar el maestro del siglo XXI que él es el ejemplo a seguir de sus educandos ya que estos admiran al profesor según su presencia y formación, permite que el estudiante deje de ser un objeto de aprendizaje y se convierta en sujeto constructor de sus propios conocimientos.

## **1.2 Fundamentación Legal**

Para la fundamentación legal se tomaron como referente algunos artículos de la ley que servirán como sustento a la propuesta planteada, resaltando los aspectos más importantes que se crean oportunos.

La ley Orgánica de Educación Intercultural en el Capítulo II de la autoridad nacional dice:

Art. 22, Apartado q- Fusionar centros de educación pública motivadamente de acuerdo a la reglamentación que se expida para el efecto.

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia, será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez ; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz, estimulara el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

También en el **Art. 2.-** referente a los **Principios.-** se manifiesta que:

**b) Educación para el cambio.-** La educación constituye instrumento de transformación de la sociedad; contribuye a la construcción del país, de los proyectos de vida y de la libertad de sus habitantes, pueblos y nacionalidades; reconoce a las y los seres humanos, en particular a las niñas, niños y adolescentes, como centro del proceso de aprendizajes y sujetos de derecho; y se organiza sobre la base de los principios constitucionales;

w) **Calidad y calidez.-** Garantiza el derecho de las personas a una educación de calidad y calidez, pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada y articulada en todo el proceso educativo, en sus sistemas, niveles, subniveles o modalidades; y que incluya evaluaciones permanentes. Así mismo, garantiza la concepción del educando como el centro del proceso educativo, con una flexibilidad y propiedad de contenidos, procesos y metodologías que se adapte a sus necesidades y realidades fundamentales.

En el **Art. 3.-** acerca de los **Fines de la educación,** literales: d) El desarrollo de capacidades de análisis y conciencia crítica para que las personas se inserten en el mundo como sujetos activos con vocación transformadora y de construcción y en el u) La proyección de enlaces críticos y conexiones articuladas y analíticas con el conocimiento mundial para una correcta y positiva inserción en los procesos planetarios de creación y utilización de saberes. Una sociedad justa, equitativa y libre:

Según el artículo 37 del código de la niñez y Adolescencia.- Los niños y adolescentes tienen derecho a una educación de calidad. Este derecho demanda de un sistema educativo que:

Contemple propuestas educacionales flexibles y alternativas para atender las necesidades de todos los niños, niñas y adolescentes, con prioridad de quienes tienen

capacidades especiales, trabajan o viven una situación que requiera mayores oportunidades para aprender.

-Garantice que los niños, niñas y adolescentes cuenten con docentes, materiales didácticos, laboratorios, locales, instalaciones y recursos adecuados y gocen de un ambiente favorable para el aprendizaje.

### **1.3 Revisión de Estudios Previos**

Ser docente en la actualidad, implica tener ciertas características individuales que lo identifican con vocación para enseñar, en consecuencia con cualidades que le proporcionan la calidad intelectual indispensable para el ejercicio profesional.

Las instituciones educativas deben tener una organización que permita al profesional de la docencia realizar sus tareas de enseñanza, en un ambiente motivacional, que eleve sus niveles de rendimiento y aportes al crecimiento de la comunidad educativa.

Estudios realizados por Cañal de León (2002) concluye que la “motivación se basa en el interés personal del profesor hacia lo relacionado en la educación: Las tareas de enseñanza, el aprendizaje de los alumnos y también hacia el propio crecimiento y desarrollo profesional, con apertura a la innovación” ( p. 152)

Existen varias formas de motivación, entre ellas la intrínseca y extrínseca; ésta última, proviene del contexto, de los estímulos que son percibidos por los sentidos, transmitidos al cerebro, procesados y luego originan respuestas del organismo según los estímulos externos recibidos.

Los estudios que han realizado psicólogos y pedagogos a nivel internacional y nacional indican que los docentes, en especial los principiantes o novicios, deben tener un alto grado de motivación, por lo que la institución educativa debe “obtener motivación, interés y curiosidad” componentes están interrelacionados y forman parte del comportamiento humano.

Trabajos realizados por Beltran (1962) sobre el desarrollo de la motivación hacia la productividad, en niños, han demostrado que esta motivación la inculcan los padres

alentando a sus hijos a superarse y estableciendo metas o normas que ellos pueden alcanzar o cumplir ( p.7)

En San Lorenzo y sus comunidades rurales, no se han encontrado evidencias de estudios sistematizados sobre la motivación de los docentes que prestan sus servicios en las escuelas, unidades educativas y colegios de las parroquias y recintos del cantón.

Sin embargo, se tienen observaciones, que han inducido a conclusiones y la formación de criterios fundamentados de los directores de instituciones educativas rurales, criterios que afirman que muchos docentes se encuentran con bajos niveles de motivación por algunas circunstancias.

Entre las principales señalan los diálogos, conversaciones, entrevistas y observaciones realizadas se fundamentan en la inseguridad laboral, muchos docentes siguen trabajando bajo la modalidad de contratos; los salarios bajos; las deficiencias y dificultades que se presentan para llegar a las comunidades; las condiciones sociales en las que se desenvuelven las familias en la actualidad, han sido factores que han desencadenado bajos niveles de motivación.

En la Parroquia Calderón se indica que los docentes están desmotivados por:

El cuestionamiento continuo de su profesión

1. La adaptación a las reformas educativas
2. La falta de consideración social.
3. Los problemas disciplinares en el aula.
4. Falta de empatía por parte de los alumnos

Algunos factores relacionados con la educación que los alumnos reciben en casa que en mi opinión es un elemento que se encuentra en relación con las faltas de respeto continuo que los alumnos muestran hacia los profesores, incluso la poca valoración de la actividad docente por parte de los padres de los alumnos.

## CAPÍTULO II

### 2. METODOLOGÍA

#### 2.1 Universo y muestra

La población para Galarza Alarcón (1990) “es la realidad sobre el cuál se investiga y al que se pueden aplicar las conclusiones de la investigación” (p. 92 .

Y la muestra “es una parte del universo a investigarse y es significativo y representativa del total del universo” (Galarza Alarcón, 1990, p.92).

En la presente investigación la Población está conformada por las especificaciones que a continuación se detalla;

**Cuadro 1 Distribución de la Población**

ESCUELA	Nro. DOCENTES	Nro. ESTUDIANTES
13 de Abril	3	66
Wilder Iban Arroyo	3	68
Juan Benigno Checa	19	412
Segundo Amalio Mercado	2	62
Abdón calderón	8	110
Total	35	718

Fuente: Archivo estadístico de Dirección Distrital San Lorenzo

El tamaño de la Población de los docentes corresponde a 35 docentes, por su tamaño no se aplicó la fórmula estadística para la determinación de muestra representativa.

En el caso de los estudiantes su población se detalla a continuación.

**Cuadro 2 Distribución de estudiantes por Instituciones Educativas**

ESCUELA	Nro. ESTUDIANTES
13 de Abril	66
Wilder Iban Arroyo	68
Juan Benigno Checa	412
Segundo Amalio Mercado	62
Abdón Calderón	110
Total	718

Para los estudiantes se aplicó la fórmula estadística determinándose una muestra de:

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N - 1)) + k^2 * p * q}$$

% DE ERROR DE:

INFORMANTES	(error muestra)
Profesores	5,00%
Escuelas	5,00%
Estudiantes	5,00%

INFORMANTES	N	k <sup>2</sup> =(1.96)	p	q =(1-p)	e <sup>2</sup> = (0.05)	VALOR DE LA MUESTRA
	Tamaño de la Población	Nivel de confianza	Proporción de individuos que tienen característica de estudio	Proporción de individuos que no tienen característica de estudio	Error muestra	
Profesores	35	3,8416	0,5	0,5	0,0025	35
Estudiantes	718	3,8416	0,5	0,5	0,0025	250

La muestra indica una población de 250 estudiantes, sin embargo, cabe indicar que al momento de la aplicación del instrumento solo se realizó a 243 estudiantes; y los 7 restantes no asistieron al plantel.

## **2.2 Método de Investigación**

El presente trabajo investigativo requirió de la aplicación de procedimientos y orientaciones metodológicas que permitan llegar a los propósitos establecidos. Para Galarza (1990) el método analítico sintético “consiste en descomponer en partes algo complejo, en desintegro un hecho o una idea en sus partes, para contarlos, descubrirlos, numerarlos y para explicar las causas de los hechos o fenómenos que constituyen el todo” (p. 41).

El desarrollo de la investigación se basó en un estudio de carácter descriptivo por cuanto, se determinó los factores que inciden en el desempeño profesional del docente, la identificación de la motivación en el proceso educativo; como también conocer el criterio de los estudiantes sobre el desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza –aprendizaje.

Cumplimiento de los objetivos; así como lo señala Bisquena (2009) que “los métodos están orientados a la toma de decisiones y al cambio, en la medida que están encaminados a resolver problemas prácticos y mejorar la realidad estudiada” (p. 37).

Bajo esta concepción se empleó el método analítico –sintético, el mismo que facilitó la descomposición de los niveles de motivación de los docentes y sus resultados determinaron las conclusiones y una posible propuesta que beneficiará el desempeño del docente.

Además se utilizó el método inductivo deductivo el cual resaltó las características del fenómeno de estudio aportando con las conclusiones que sirve para conocer la realidad investigativa.

El trabajo investigativo se apoyó en la revisión bibliográfica que sirvió para la conformación del marco teórico en función de las variables que contiene la investigación.

### **2.3 Instrumentos**

Para el proceso de recolección de datos en este trabajo de investigación se recurrió a técnicas e instrumentos:

Para Yuri y Urbano (2006) expresan que “la encuesta es definida como la técnica de obtención de datos mediante la interrogación a sujetos que aportan información relativa al área de la realidad a estudiar” (p. 65).

La técnica que se empleó fue la encuesta realizada a los docentes que incluye un cuestionario de 10 preguntas que tiene como finalidad conocer cómo emplea los docentes La motivación en el proceso educativo.

También se aplicó a los docentes un test de 8 preguntas validado en España y que se aplica en Empresas y es útil como lo expresa Cantera (1989) “la evaluación del cuestionario para apreciar cómo los diferentes colectivos de una organización sienten y valoran los distintos elementos de su trabajo, ya sea intrínsecos o extrínsecos al mismo” (párr.. 6)

Cabe indicar que este instrumento permite evaluar la receptividad y eficacia del personal docente.

Además se aplicó la técnica de la encuesta a los estudiantes constituida por 5 preguntas haciendo referencia al desempeño motivacional en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Para la realización de este instrumento se consultó a expertos para la validación y aprobación de los instrumentos y garantizar los resultados en función de los objetivos.

## **CAPÍTULO III**

### **3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

#### **3.1 Descripción de la muestra**

La Población del trabajo que se investigó fue dirigida a los docentes de las escuelas rurales de la Parroquia Calderón.

Para el estudio investigativo se consideró la población, que se detalla a continuación:

El estudio realizado se aplicó en la Parroquia Calderón del cantón San Lorenzo se empleó el cuestionario sobre una muestra representativa, determinada tras la aplicación de la fórmula estadística.

Aplicada la fórmula se determinó como muestra 250 estudiantes; pero se receptó el instrumento a 243 estudiantes y con los docentes no se aplicó fórmula estadística por cuanto la población no es numerosa y se trabajó con la totalidad de 35 docentes.

#### **3.2 Análisis y descripción de resultados**

Luego de haber realizado la investigación se procedió a obtener todas las distribuciones de frecuencia y porcentajes en las preguntas definidas. A continuación se detallan los resultados de los instrumentos aplicados a docentes y estudiantes:

### 3.2.1 Análisis de los Resultados de la Encuesta Dirigida a los Estudiantes de las EGB Rurales de la Parroquia Calderón

1.- En el proceso de interaprendizaje, tu profesor emplea actividades motivacionales

Tabla I Empleo de actividades motivacionales

Empleo de actividades motivacionales	F	%
Siempre	134	55
A veces	109	45
Total	243	100%

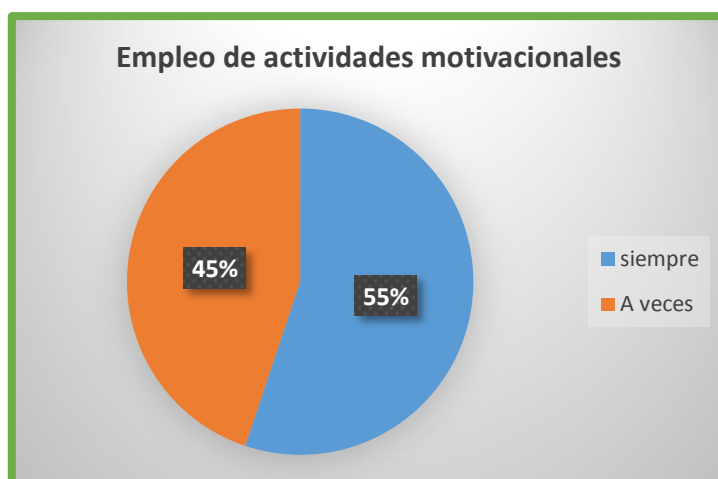


Gráfico 1 Empleo de actividades motivacionales

**Análisis:** Tomando en cuenta que los procesos de aprendizajes deben de ser motivacionales se deduce en esta pregunta que los estudiantes en su mayoría representados con el 55% afirman que los maestros sí emplean actividades motivacionales, sin embargo, un 45% dicen que los docentes no lo hacen.

## 2.- Según tu apreciación, tu profesor presenta una actitud

Tabla II Actitud del docente

Actitud del Docente	F	%
Motivada	142	58
Desmotivada	101	42
Total	243	100%

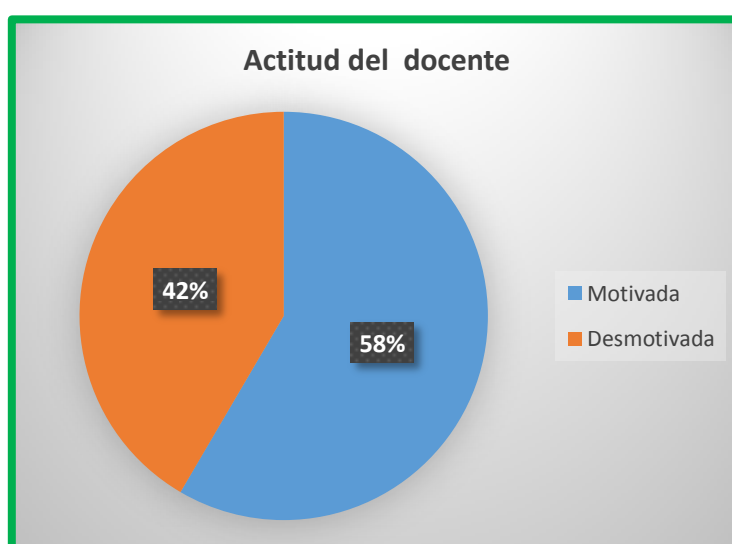


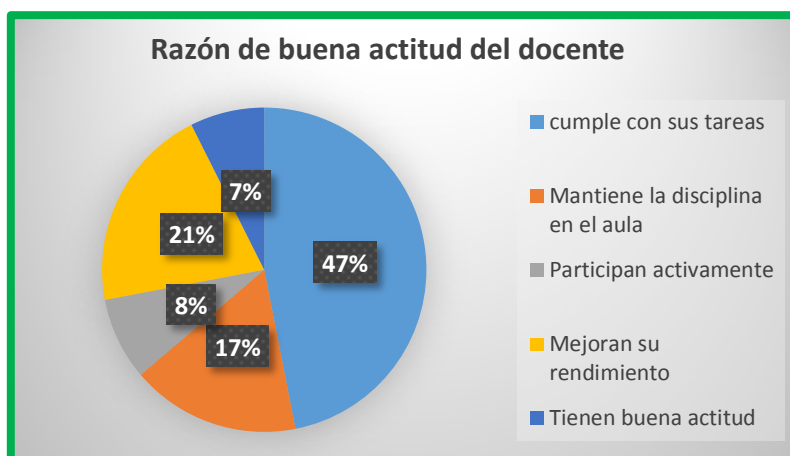
Gráfico 2 Actitud del docente

**Análisis:** Se puede observar que más del 58% de los estudiantes afirman que su maestro sí va motivado a dar sus horas clases y otros dicen que no van motivados lo afirman el 42%; al comparar estas respuestas se dice que los maestros siempre deberíamos de ir motivados a clases ya que sus veedores principales son los educandos y se dan cuenta en el momento sobre la actitud de muchos maestros.

**3.-Cuándo crees que tu profesor toma una actitud de agrado, cuando los estudiantes.**

**Tabla III Razón de buena actitud del docente**

Razón de buena actitud del docente	F	%
<b>Cumple con sus tareas</b>	114	47
<b>Mantiene la disciplina en el aula</b>	41	17
<b>Participan activamente</b>	20	8
<b>Mejoran su rendimiento</b>	50	21
<b>Tienen buena actitud</b>	18	7
<b>Total</b>	243	100%



**Gráfico 3 Razón de buena actitud del docente**

**Análisis:** Los maestros en un 47% se sienten satisfechos porque sus educandos cumplen con sus tareas diarias, no sin antes decir que otro grupo en un 21% respondió que sus maestros sienten agrado cuando éstos mantienen la disciplina en el aula ya que para ellos la educación parte a través de la disciplina, y un grupo minúsculo del 17% afirmaron que sus maestros se sienten bien cuando ellos participan activamente.

#### 4.- ¿Qué lo desmotiva más a tu profesor?

Tabla IV Razones para desmotivación del profesor

Razones de desmotivación del maestro	F	%
<b>La indisciplina</b>	137	56
<b>La falta de colaboración en clases</b>	28	12
<b>La poca participación</b>	16	7
<b>El incumplimiento de las tareas</b>	45	18
<b>La distracción en clases</b>	17	7
<b>Total</b>	243	100%

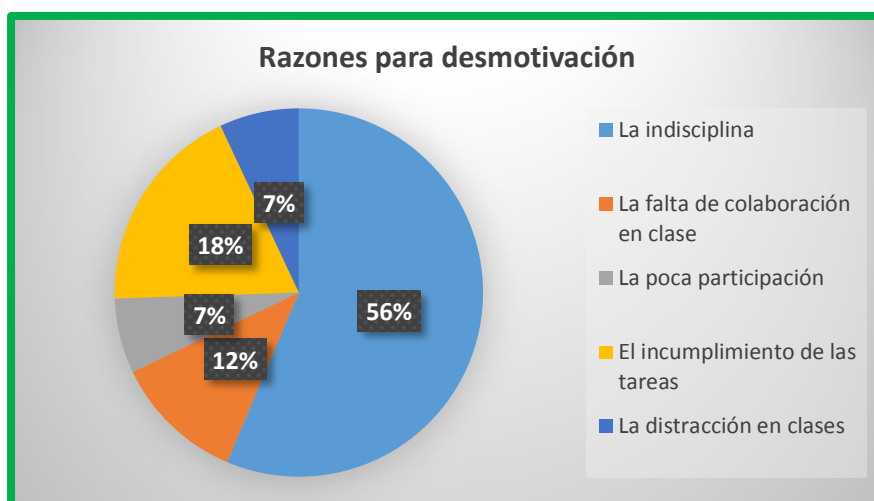


Gráfico 4 Razones para la motivación

**Análisis:** La disciplina en el aula permite que los procesos de interaprendizaje se facilite, se observa claramente que la indisciplina es lo que más desmotiva a los maestros así lo representa el 56% de los docentes encuestados, al mismo tiempo se dice que el incumplimiento de las tareas es otro de los factores que desmotiva a los docentes no sin antes destacar que la falta de colaboración tiene una incidencia del 12% que un grupo lo puntuaron como principal.

## 5.- ¿Sientes que a tu profesor le gusta su trabajo?

Tabla V Gusto por el trabajo

Profesor le gusta su trabajo	F	%
Sí	213	88
No	30	12
<b>Total</b>	<b>243</b>	<b>100%</b>

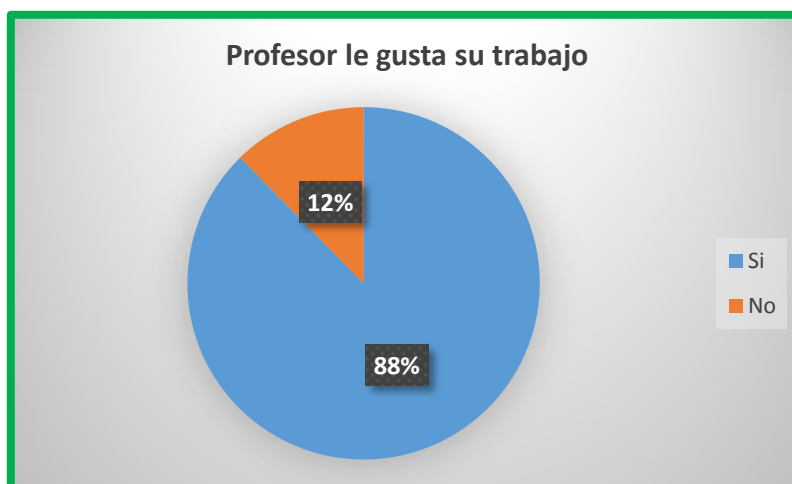


Gráfico 5 Gusto por el trabajo

**Análisis:** Todo profesional escoge su trabajo de acuerdo a su perspectiva y decisión; se puede decir que la docencia es una profesión bastante acogedora y sujeta a compromisos de formación. El máximo nivel de preparación, se ve en los datos arrojados que la mayoría de los estudiantes con el 88% están de acuerdo de que al maestro sí le gusta su trabajo y un pequeño grupo del 12% afirma lo contrario.

### 3.2.2 Resultados de la encuesta aplicada a los docentes

#### 1.- Se desempeña en otro trabajo además de la profesión docente

Tabla VI Otro desempeño del profesor

Otro desempeño del profesor	F	%
Sí	0	0
No	35	100
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>



Gráfico 6 Desempeño del profesor

**Análisis:** La profesión de ser docente enmarca mucha responsabilidad, por eso los que escogieron esta profesión tienen que dar el 100% de su esfuerzo, por tal motivo se demuestra en este resultado que todos los docentes están de acuerdo en que es imposible realizar otra actividad a parte de la docencia.

## 2.- Actualmente cómo usted se siente en su trabajo?

Tabla VII Cómo se siente en su trabajo

Como se siente en su trabajo	F	%
Motivada	3	9
Desmotivada	32	91
Total	35	100%



Gráfico 7 Cómo se siente en el trabajo

**Análisis:** La motivación del docente se convierte en un trasmisor de interés para que con la actitud éste pueda generar motivación a la acción pedagógica a emprender. Se observa claramente que la mayoría de los docentes representado en el 91% dicen estar motivados y apenas el 9% afirman lo contrario.

### 3.-En caso de estar desmotivado, cuál es la causa?

Tabla VIII Causas para la desmotivación

Causas de desmotivación	F	%
Las funciones que hago	1	3
La actitud de los directivos	9	26
Compañeros de trabajo	1	3
Exceso de trabajo	5	14
Horario de trabajo	10	29
Sueldo	3	8
Lugar lejano y de difícil acceso	6	17
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

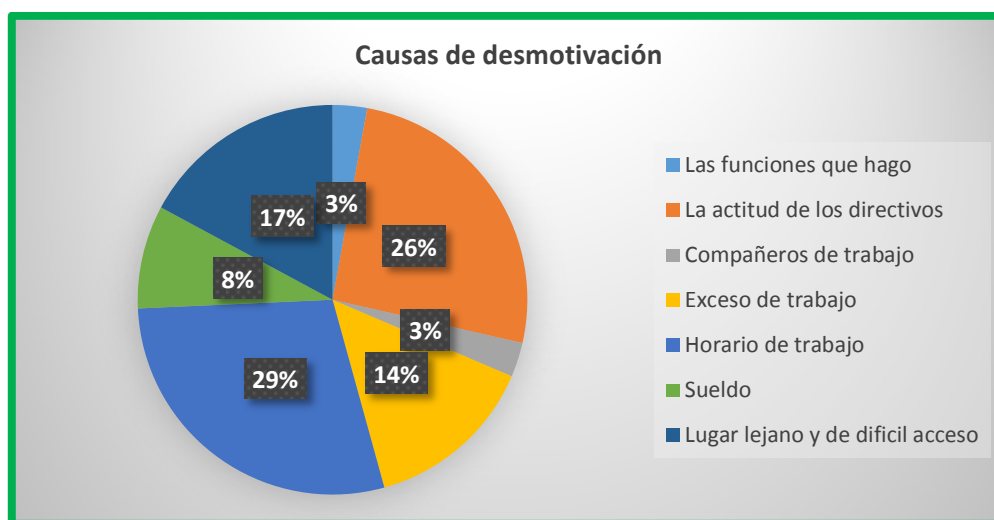


Gráfico 8 Causas de desmotivación

**Análisis:** La desmotivación en clases es la causa para que la enseñanza y aprendizaje no llegue con mayor claridad a los educandos, según los resultados muestran que un 29% de los maestros afirman que el cambio de horario es un detonante para estar desmotivado y también la actitud de los directivos con un 26% éste en relación a la forma de administrar la institución educativa.

#### 4.- En la acción del proceso de enseñanza- aprendizaje emplea actividades para motivar a sus estudiantes?

Tabla IX Actividades de motivación

Actividades de motivación	F	%
Siempre	20	57
A veces	15	43
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>



Gráfico 9 Actividades de desmotivación

**Análisis:** El docente para interactuar su aprendizaje es necesario tener predisposición de los estudiantes a fin de generar interés por la destreza o saber a adquirir; se puede evidenciar que la mayoría de los docentes sí utilizan actividades de motivación para sus estudiantes, así lo afirman el 57%, sin embargo, a veces lo hacen el 43%.

## 5.- Usted considera que trasmite dinamismo en el proceso de interaprendizaje?

Tabla X Dinamismo en el PEA

Transmite dinamismo en el PEA	F	%
Siempre	23	66
A veces	12	34
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

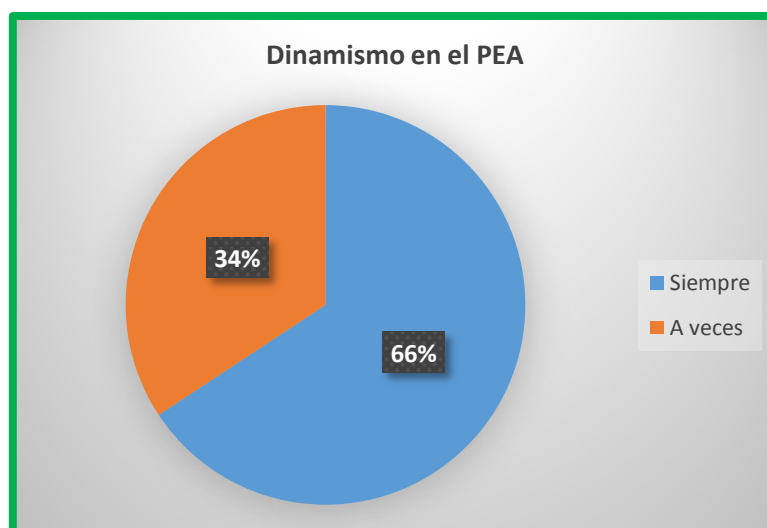


Gráfico 10 Dinamismo en el PEA

**Análisis:** El docente cuando interactúa con sus estudiantes debe transmitir dinamismo esto facilita el acceso del conocimiento con una actitud que despierte su interés, así lo afirman el 66% de los docentes afirmaron que siempre lo hacen; sin embargo, aún el 34% no hace interacción dinámica con sus estudiantes.

## 6.- ¿Qué motiva su trabajo como docente en el aula?

Tabla XI razones para la motivación

Razones de motivación	F	%
El rendimiento de sus estudiantes	12	34
Cuando logra los propósitos de su clase	19	54
La colaboración de sus estudiantes	2	6
Buena disciplina de sus estudiantes	1	3
La responsabilidad que imprimen en sus compromisos	1	3
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

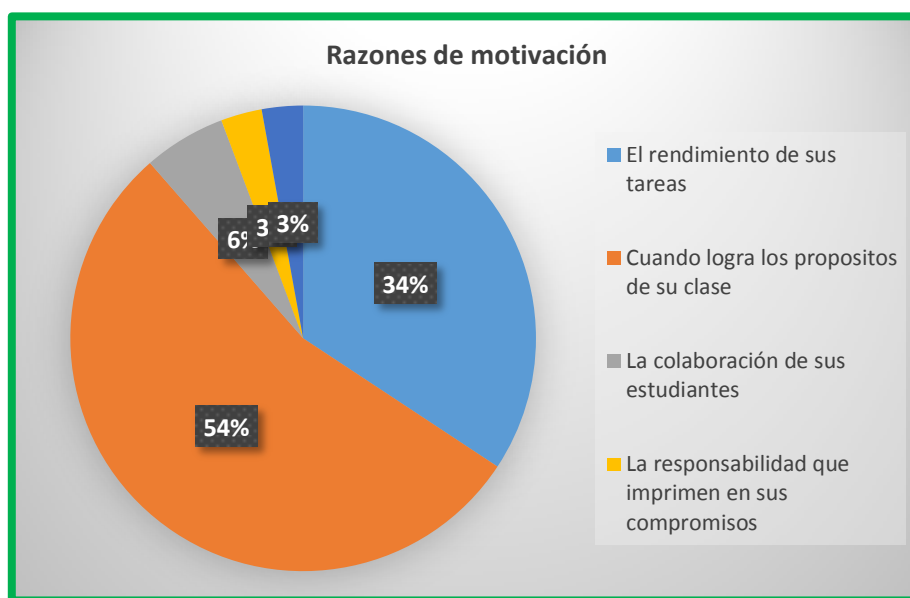


Gráfico 11 Razones de motivación

**Análisis:** Ser docente es algo especial que no todos nacen con el don de servir y enseñar a los demás, por eso un 54% de los docentes afirman que se siente satisfechos cuando logran cumplir el objetivo de su clase pero, un 34% dicen que el rendimiento de su alumnado también los motiva y esto le da a conocer que el mensaje ha quedado claramente en los educandos

## 7.- ¿Qué motiva su trabajo su trabajo desde la perspectiva de extra - aula?

Tabla XII Razones de motivación desde la perspectiva de aula

Razones de motivación desde la perspectiva de extra - aula	F	%
<b>Las buenas relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo</b>	9	26
<b>El liderazgo del directivo</b>	2	5
<b>La solidaridad entre compañeros</b>	19	54
<b>La buena comunicación</b>	2	6
<b>La colaboración de los padres de familia</b>	1	3
<b>El reconocimiento de la comunidad por la imagen institucional</b>	2	6
<b>Total</b>	35	100%

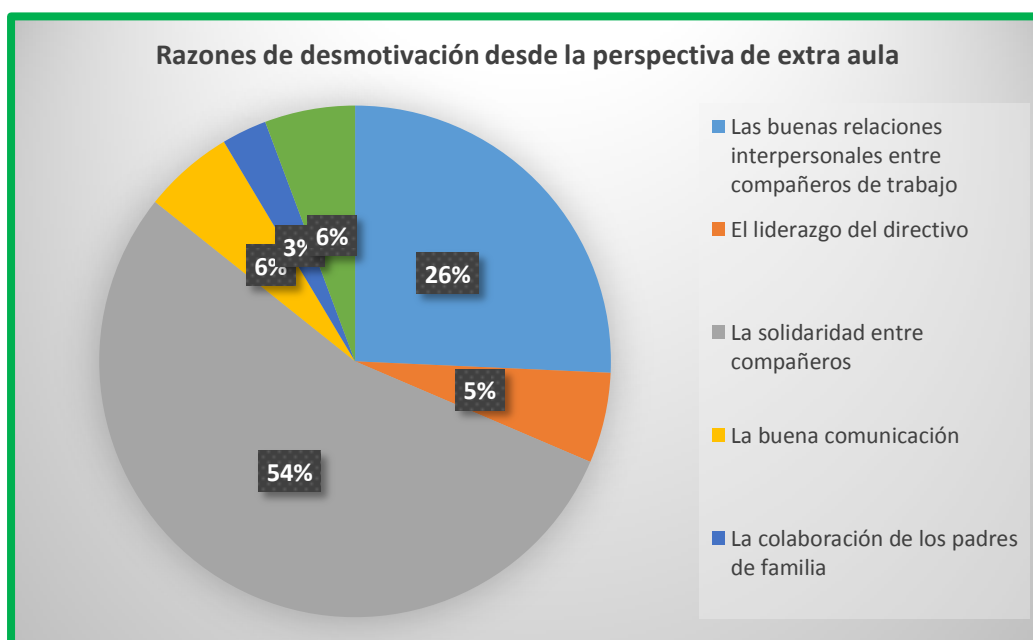


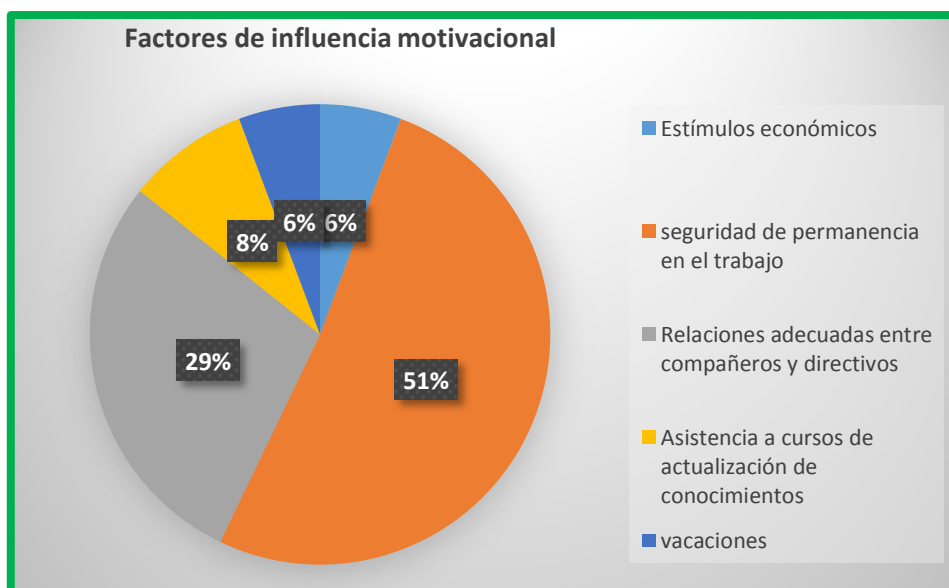
Gráfico 12 Razones de desmotivación desde la perspectiva de extra-aula

**Análisis:** La motivación del docente se puede generar desde una forma externa como interna; al referirse a la extra aula consideran que la solidaridad entre compañeros expresando en su 54% y a esto las buenas relaciones interpersonales.

**8.-En la actualidad ¿Qué factores considera que influyen como motivacional para un desempeño laboral?**

**Tabla XIII Factores de influencia motivacional**

Factores de influencia motivacional	F	%
<b>Estímulos económicos</b>	2	6
<b>Seguridad de permanencia en el trabajo</b>	18	51
<b>Relaciones adecuadas entre compañeros y directivos</b>	10	29
<b>Asistencia a cursos de actualización de conocimientos</b>	3	8
<b>Vacaciones</b>	2	6
<b>Total</b>	35	100%



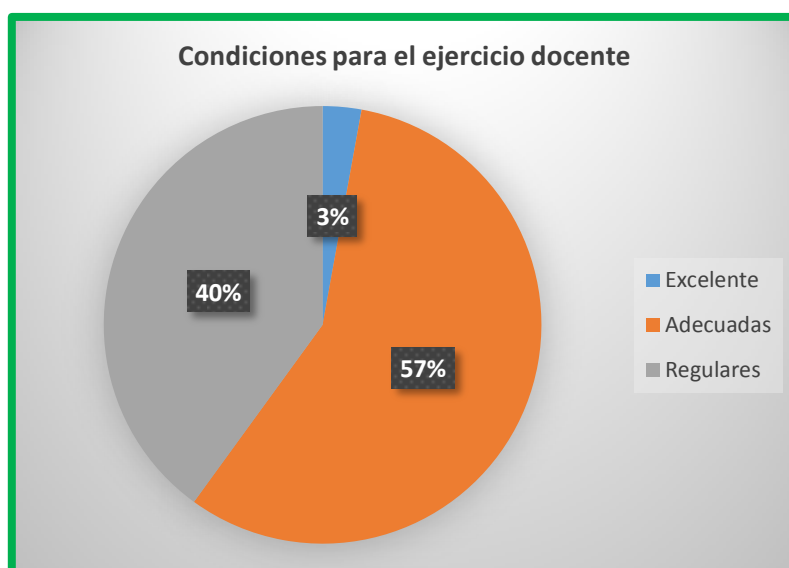
**Gráfico 13 Factores de influencia motivacional**

**Análisis:** Los factores motivacionales a veces producen una cierta insatisfacción personal hacia la profesión, así lo afirma un 51% de los docentes ya que no tienen seguridad de permanencia en el trabajo y un 29 % dice que las relaciones adecuadas entre compañeros y directivos influyen como factores motivacionales, ésto y otros factores hace que los maestros no puedan desenvolverse con calidad y calidez dentro del aula.

**9.- Considera usted que las condiciones que ofrece la institución para ejercer la docencia son?**

**Tabla XIV Condiciones para el ejercicio docente**

Condiciones para el ejercicio docente	F	%
Excelente	1	3
Adecuadas	20	57
Regulares	14	40
Total	35	100%



**Gráfico 14 Condiciones para el ejercicio docente**

**Análisis:** El docente requiere sentirse por sus ambientes y condiciones bien; en las encuestas los docentes afirman en un 57% que las condiciones que ofrece la institución son adecuadas; sin embargo, hay un 40% que consideran regulares; lo que pone un descontento a los docentes.

## 10.- ¿Qué significa para usted su trabajo?

Tabla XV Significación del trabajo

Significación del trabajo	F	%
Satisfacción de ser útil	10	29
Experiencia personal	3	8
Integración en la comunidad	2	6
Servicio a la sociedad	20	57
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

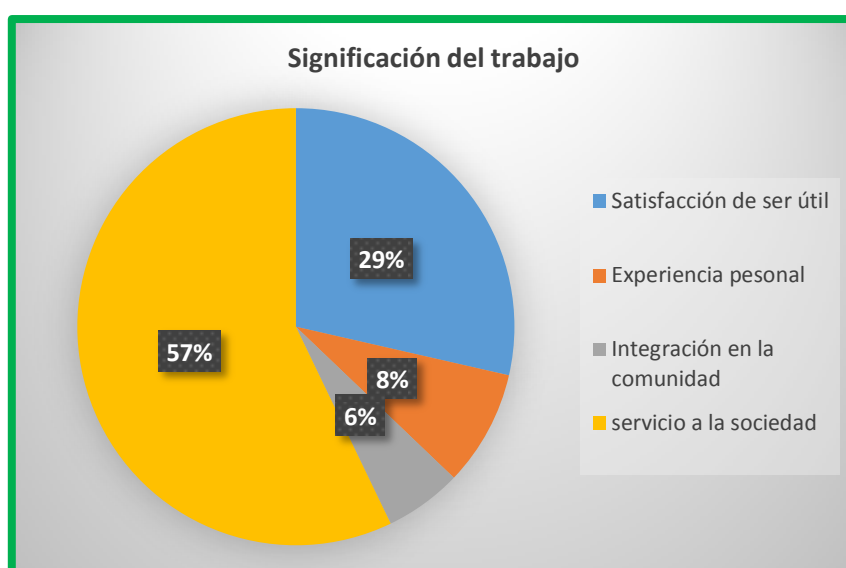


Gráfico 15 Significación del trabajo

**Análisis:** La conceptualización del trabajo permite identificar la forma como se estructura mentalmente una función; en la encuesta se le planteo a los docentes sobre qué significa el trabajo, el 57% de ellos expresa que su trabajo es servicio a la sociedad, seguido de satisfacción de ser útil, una minoría de docentes representado con el 8%, dijeron que significa experiencia personal y que permite la integración a la comunidad.

### 3.2.3 Resultados del Test del nivel de motivación aplicado a los docentes

Tabla XVII Nivel de Motivación

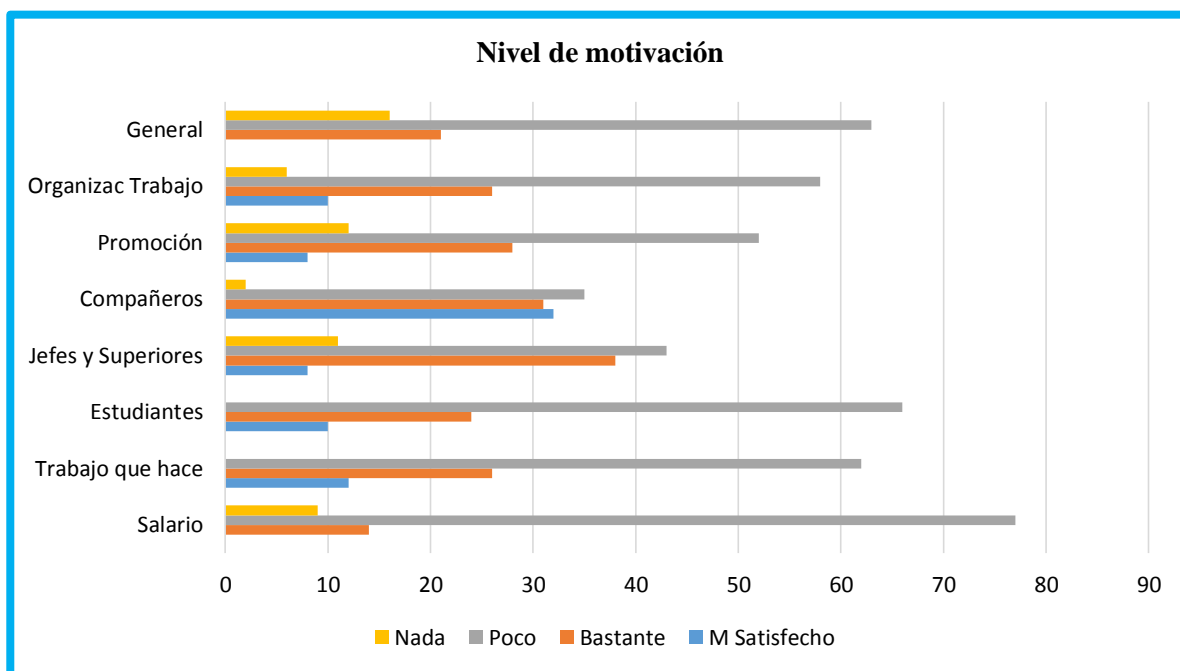


Gráfico 16 Nivel de Motivación

#### Análisis:

La motivación constituye en un elemento primordial en el ámbito laboral de cualquier institución educativa, al revisar los resultados obtenidos en el test, se puede evidenciar que la mayoría de los docentes se sienten poco satisfechos con los diferentes factores que intervienen en su motivación, pero lo que más incide en su motivación es el salario, así lo afirman 76% de los docentes, como también su desempeño con los estudiantes por los resultados que obtienen con ellos pierden su motivación; otro elemento que condiciona su nivel motivacional es el trabajo que hacen lo representa el 62% que indican que se sienten poco satisfechos; pero al comparar con los factores que generan motivación están: las relaciones entre compañeros presentan mucha satisfacción lo evidencian el 31% y sus relaciones con la autoridad institucional en un 39%.

## CAPÍTULO IV

### 4. DISCUSIÓN

“La motivación se define como un factor mental que nos induce a la acción en todas y cada una de las situaciones y los ámbitos de la vida humana” (García Sanchidrian, 2007, p. 19) se puede opinar que la motivación es muy importante en el desempeño profesional, es lo que hace que una persona ejerza y se comporte de una determinada manera; es una miscelánea de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con que fuerza se maneja y en qué dirección se dirige la energía. Los elementos que ocasionan, conducen y sustentan la conducta humana en un sentido exclusivo y difícil; la motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas afines.

Según los resultados de la encuesta aplicada a los docentes se obtuvo que un 91 % se encuentran desmotivados por varias razones como, la indisciplina representado con el 56%, mientras que, el 18% indica que es por el incumplimiento de las tareas, y un 12% afirma que, la falta de colaboración en clases también desmotiva al docente . Por lo tanto, todo ésto dificulta el desempeño profesional.

A pesar que el docente se encuentra desmotivado en el desempeño de su labor y que los estudiantes manifestaron que en un 55% sus maestros sí emplean actividades motivacionales, mientras que, el 45% indica que a veces; ésto quiere decir que a pesar de la fuerte desmotivación en ellos sí están activos y creativos para trabajar por el bien de la educación.

La falta de motivación se lo ratificó con la aplicación del test que en forma general su motivación laboral lo considera poco satisfecho representando en un 65% que lo expresaron los docentes; esto de alguna manera incide en su desempeño; pues una persona satisfecha que estima su trabajo lo trasmite; en este caso un docente poco motivado incidirá a la hora de interactuar para la construcción de su aprendizaje.

Para Velasco, Bautista, Sánchez y Cruz (2012) afirman:

la motivación es un elemento importante del comportamiento organizacional que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador,

permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo a que trabaje más para el logro de los objetivos que interesan a la organización. (p.132)

Cuando el docente siente que los elementos que condicionan su motivación aportan indiscutiblemente su desempeño será significativo tanto el alcance de los logros institucionales como para mejorar su nivel de autoestima.

De acuerdo a los trabajos realizados por varios autores ecuatorianos entre los que se encuentran, Carrión Fabián, Duran Juan y Lozada Vicente (2004) sostiene que la motivación tiene una función psicológica, es decir convierte el proceso en un factor emocional esencial y potencia la creatividad de los estudiantes.

También la motivación es el interés que tiene el docente por su propio accionar educativo o por las actividades que conducen al aprendizaje del estudiante. El interés se puede adquirir, mantener o aumentar en función de elementos intrínsecos y extrínsecos; hay que distinguirlo de lo que tradicionalmente se ha venido llamando en las aulas motivación, que no es más que lo que el profesor hace para que los alumnos se motiven. (Martínez, 2009, p. 36)

Por otra parte, la indisciplina, la falta de colaboración en clase y el incumplimiento en las tareas desmotiva al docente tomando en cuenta que dentro del aula de clases debe existir la disciplina, mientras que, los estudiantes afirman que sus maestros se sienten satisfechos cuando sus educandos cumplen con sus tareas diarias como lo dice el objetivo específico número tres de este trabajo así mismo dicen que en un 88 % de los profesores si le gusta su trabajo ya que transmiten dinamismo en el proceso de interaprendizaje.

Según Spaulding (1992) dice “la relación profesor- estudiante que se caracteriza por un mutuo afecto, respeto y confianza parecen ser las que más provocan un alto grado de motivación académica, a la vez que ayuda a los estudiantes a evitar depender de su profesor” (p. 123).

En referencia a la motivación, según Anónimo (2008) expresa:

casi siempre que se ha estudiado profundamente la figura del docente en el aula de ha enfatizado principalmente los factores que determinan la eficacia del docente en lo que se piensa que es su función social casi única, enseñar contenidos curriculares. Los aspectos que se han estudiado y que tienen que ver con la motivación son aquellos que directamente influyen en facilitar

aprendizajes concretos. Pero poco se ha investigado del impacto motivacional más generalizado y generalista que los profesores provocan en sus alumnos como modelo de vida. (p.2)

Al revisar lo que significa el trabajo del docente se puede constatar claramente que la mayor parte de los docentes en un 57 % dicen que su trabajo significa servicio a la sociedad, que la solidaridad debe primar dentro de una institución ya que todos son una familia y de tener buenas relaciones, por lo tanto, en la zona rural del Cantón San Lorenzo los estudiantes y padres de familia no valoran el esfuerzo y dedicación del docente hacia los educandos.

Según León (2002-2005) afirma que:

Las consecuencias del profesor desmotivado son; la escasa formación pedagógica, la rigidez metodológica, la inseguridad y la baja autoestima profesional, incapacidad para la resolución de los problemas presentes en la enseñanza que desarrollan y fuertes reparos a la innovación y a cualquier cambio. (p.153)

La motivación participa activamente en el proceso de enseñanza – aprendizaje; especialmente la actitud y el sentir del docente, que no puede dejarse aislado, sin embargo, es necesario que se aporte con proyectos investigativos como generar estrategias psicológicas que estimulen la motivación de los docentes como también estrategias motivacionales para el proceso de aula.

Otro elemento para futuras investigaciones es determinar qué factores motivacionales internos y externos son los que influyen con el desempeño docente; esto aperturará para hacer propuestas que contribuyan en los estados de satisfacción laboral de los docentes.

## CAPÍTULO V

### 5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

#### 5.1 Conclusiones

Al culminar el presente trabajo investigativo se puede determinar las siguientes conclusiones:

-Existen factores que desmotiva a los docentes como la indisciplina, el incumplimiento de las tareas, la falta de colaboración en clases, la poca participación y el incumplimiento de las tareas con todo esto no se puede conseguir un aprendizaje dentro del aula.

-Los maestros al estar desmotivados no realizan un trabajo interesante, donde obtienen logros, reconocimientos, promociones, sin embargo, el servir a la sociedad, la satisfacción de ser útil, las capacitaciones como las nuevas políticas de gobierno han tomado nuevas iniciativas y respaldos para todos los que realizan docencia.

-Algunos maestros no emplean actividades motivadoras dentro de la temática por lo que en los estudiantes no existió una respuesta positiva activa y participativa esto se debe a que este minoritario grupo de educandos no recibieron la motivación adecuada en sus primeros años de educación ya que de ahí parte la formación continua de los estudiantes por tal motivo son pocos divertidos y no les interesa para nada la motivación al contrario les molesta y le da poco interés a las motivaciones expuestas .

- Los docentes se sienten poco motivados por la remuneración salarial que perciben y por el trabajo que realizan con sus estudiantes que no les brinda satisfacción por lo que hacen.

## **5.2 Recomendaciones**

En base a los resultados obtenidos en esta investigación se pueden hacer las siguientes recomendaciones

-Las autoridades del distrito de Educación de San Lorenzo deberían impartir talleres de motivación a los docentes con profesionales capacitados en el tema y así las clases dentro del aula serían más agradables y dinámicas, mejorando la atención del estudiante y la enseñanza aprendizaje, sobretodo haciendo énfasis que la práctica hará la obtención del beneficio generando estabilizar emocionalmente al docente en lo que hace para dar sentido de pertinencia sobre su accionar pedagógico.

-El docente debe tomar en cuenta que la motivación es la parte fundamental en la educación por lo tanto, dejar a un lado sus problemas, preocupaciones, inquietudes en el momento de impartir sus conocimientos, para así interactuar anímicamente entre docente-estudiantes.

- Que los padres de familias se interesen más en esta ardua labor del docente, siendo colaboradores, preocupados, atentos, participativos y estando pendientes del proceso educativo de sus hijos ya que así lograríamos la trilogía para así lograr una educación de calidad y calidez

- Las autoridades institucionales deben promover actos de estimulación por el desempeño del docente, tomando en cuenta que para cualquier persona resulta un motivador de la conducta el recibir el reconocimiento de su colectivo.

## **5.3 Propuesta**

Con los resultados que se expuso se establece como propuesta una capacitación sobre actividades motivacionales para elevar la estima del docente y mejorar su desempeño en el proceso educativo.

### **5.3.1 Título de la propuesta**

Taller de capacitación sobre la importancia de la motivación del docente en el proceso educativo.

### **5.3.2 Justificación**

Basándome en la investigación realizada y con los resultados obtenidos se evidencia que hace falta el nivel de motivación en los docentes, ya que no todas las personas trabajan de la misma manera, algunas ponen todo su esfuerzo, otras no, alcanzan sus propósitos, mientras que otras no lo hacen ¿de qué depende todo esto? Del grado de motivación con que una persona enfrenta su trabajo.

Por todas estas razones y como pos gradista y habiendo palpado la realidad diariamente se presenta la propuesta que permite dar solución al alto índice de desinterés y la falta de motivación por parte del docente del sector rural, que influye directamente en el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes de la escuela Abdón Calderón y en base a ello plantear una serie de estrategias motivacionales que ayudarán sin lugar a duda, a mejorar su rendimiento laboral y con ello garantizar el desarrollo del aprendizaje de los educandos a su cargo y beneficiará directamente a la comunidad de Calderón.

### **5. 3.3 Fundamentación**

Referirse a la motivación, se conoce que hoy en día es un elemento importante por lo que se requiere conocerlo y más que ello dominarlo, solo así el docente estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable.

Según González (2008) “la motivación despierta, inicia, sostiene, fortalece o debilita la intensidad del comportamiento y pone fin al mismo, una vez lograda la meta que el sujeto persigue” (p.52)

Según Mc. Clelland (1989) expresa que “ La motivación se refiere por una parte a los propósitos conscientes o pensamientos íntimos tales como, me gustaría saber tocar el piano, quiero ser médico y estoy esforzandome para resolver este problema,tambien se refiere a las inferencias relativas a propósitos coscientes que hacemos a partir de la observación de conductas” ( p. 20)

En esta forma la motivación puede generar todas las actitudes de nuestra vida, de forma constructivista, promoviendo los resultados finales que debemos alcanzar.

## **5.4 Objetivos**

### **5.4.1 General:**

Diseñar un plan de capacitación motivacional institucional para los docentes.

### **5.4.2 Específico**

- Determinar los referentes temáticos a tratar en la Capacitación Institucional.
- Establecer la metodología a emplear durante la capacitación.
- Organizar bitácora de la Capacitación y presentar a los participantes.
- Evaluar el nivel de satisfacción de los participantes por la capacitación que receptaron.

## **5.5 Ubicación sectorial y físico**

La propuesta se desarrollará en la Escuela General de Educación Básica Abdón Calderón, que se encuentra ubicada en el Km. 15 vía a Ibarra, parroquia Calderón, Cantón San Lorenzo provincia Esmeraldas, esta institución actualmente tiene 52 años de servir a la niñez del pueblo de Calderón.

El plantel cuenta con aulas amplias y muy acogedoras con espacios disponibles para la recreación de los educandos.

También tiene 8 docentes que conforman esta institución donde todos presentan títulos profesionales en la línea de Ciencias de la Educación.

La población estudiantil está conformada por 120 estudiantes de los cuales 25 son Colombianos que han dejado su hogar para refugiarse en nuestro Cantón, y los otros educandos viven en la parroquia cerca del establecimiento.

## **5.6 Factibilidad**

La propuesta será factible porque el lugar que se realizará, el ambiente laboral es favorable, las autoridades y docentes tienen toda la predisposición de recibir la capacitación y participar activamente durante los procesos a ejecutarse.

## **5.7 Viabilidad**

La propuesta del diseño de la guía es de fácil aplicación académica porque se centrará la temática de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, se podrá ejecutar debido a que los maestros tienen la voluntad para aceptar la guía.

**a) Desde el punto de vista socio- cultural:**

La capacitación favorecerá al docente a tener una actitud positiva frente al alumnado y así podrá generar un ambiente agradable donde los estudiantes captarán inmediatamente cuando entren a compartir sus clases al aula; así hará que el educando mantenga una mente abierta y flexible ante los conocimientos y cambios que se dan en el aprendizaje.

**b) Desde el punto de vista institucional:**

Los integrantes de las diferentes escuelas de la parroquia Calderón participarán con buena voluntad durante el tiempo que se realizará la capacitación, y así tendrán herramientas necesarias para afrontar sus necesidades.

**c) Desde el punto de vista psicológico:**

La capacitación permitirá generar espacios de reflexión emocional para predisponer su actitud y valorar los elementos externos que influyen en su motivación.

**5.8 Los referentes teóricos que se tratarán en la capacitación:**

La bitácora para la capacitación constará básicamente:

- Presentación a través de la aplicación de una técnica lúdica que fortalezca las relaciones interpersonales.
- Referencia teórica sobre niveles de motivación
- Estrategias para estimular la motivación
- Técnicas grupales, historias motivadoras, dinámicas
- Cierre de compromisos

## BIBLIOGRAFÍA

- C. M., & Vaillant, D. (2009). *desarrollo profesional del docente*. Madrid: Narcea.
- Acedo, M. L. (2013). *Competencias Cognitivas en educación superior*. Bogotá - Colombia: Narcea.
- Alarcón, L. E. (1988). *Metodología de la investigación*. Quito- Ecuador: Gráficas latinoamericanas.
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente-demanda de la aldea global siglo XXI primera edición*. España: Libros en red.
- AméricaEconomía.com. (16 de febrero de 2012). *recursos humanos*. Obtenido de CommLab India refiere que la desmotivación laboral aumenta con el tiempo pasado en la empresa.: <http://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/5-causas-por-las-cuales-los-empleados-pierden-motivacion>
- Andújar, j. C. (2013). *Epistemología del saber docente*. Madrid: UNED.
- Anónimo. (2008).
- Ardila, R. (1970). *Psicología del Aprendizaje*. Buenos Aires- Argentina: S.a. de C.V.
- Armas, E. G., & Marrero Hernández, H. (2005). *Dimensiones Básicas de la motivación, primera edición*. España: Idea .
- Bergé, M. E. (2008- 2011). *¿Cuándo se quema el profesor de secundaria?* Madrid: Diaz de Santos.
- Chóliz, M. (2004). *Psicología de la motivación*. Universidad de Valencia.
- colombia, M. d.-R. (15 de 05 de 2015). [www.mineduccion.gov.co/1621/article-80258.html](http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-80258.html). Obtenido de funcion del docente: [www.mineduccion.gov.co/1621/article-80258.html](http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-80258.html)
- De la Herrán gascón, A., & Labra, y. J. (2008). *Didáctica General*. España: Mc Graw Hill.
- Galarza Alarcón Luis Enrique. (1990). *Metodologia de la investigación*. Quito - Ecuador: Gráficas Latinoamericanas.
- Galarza Alarcón, L. E. (1990). *Metodología de la Investigación*. Quito- Ecuador: gráficas Latinoamericanas.
- González Serra, D. (2008). *Psicología de la educación*. La Habana: Ciencias Médicas.

- H, S. L., & Del Solar S, S. (2000). *Proyecto educativo institucional como herramienta de transformación de la vida Escolar-Guia Metodológica para los centros Educativos*. Santiago de Chile: LOM.
- Hera, C. M., Moriano León, J. A., Osca Segovia, A., & Topa Contisano, g. (2012). *Psicología del trabajo*. Madrid: UNED.
- Imberón, F. (2004-2007). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado -Hacia una nueva cultura profesional*. Barcelona: GRAÓ, de IRIF,SL.
- José Yuri & Claudio Urbano. (2006). *Técnicas para investigar y formular proyectos de investigación*. Brujas.
- Londoño, M. C. (2008). *Como sobrevivir al cambio*. Madrid: Gráficos Marear,S, A.
- Manes, J. M. (2004). *Gestión estratégica para instituciones educativas-Guía para planificar extrategias de gerenciamiento institucional*. Buenos Aires-Argentina: Granica S. A.
- Marquez, M. S. (2012). *Motivación*. España: Follow.
- Maschwitz, E. M. (1999). *Inteligencias múltiples*. Argentina: Bonum.
- Mata, F. S. (2009). *Didactica General*. Madrid - española: UNED- PEARSON.
- Morejón, M. d. (2012). *Como propiciar el talento y la creatividad en la escuela*. México: Manual Moderno.
- Mota, V. R. (2008). *Factores que afectan la comunicación y Autoestima- primera edición*. México: paulinas.
- Paredes, A. d. (2008). *Didáctica general*. España: Mc Graw Hill.
- Peña, J. A. (2011). *Manual de practicas básicas motivación y emoción*. México: El manual moderno.
- Peñaranda, E. V., & López fenoy, V. ( 2005). *Administración de empresas-Programación didáctica -Primera edición*. España: MAD.
- Postic, m. (1978 ). *observación y formación de los profesores* . Madrid: Ediciones Morata S . L.
- Rafael, B. A. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: Muralla.
- Raffini, J. P. (1998). *150 maneras de incrementar la motivación en la clase- Ira edición*. Argentina: Troquel S : A.

Raffini, J. P. (1998). *150 maneras de incrementar la motivación en la clase- primera edición*. Argentina: Troquel S.A.

Rubio, J. C. (2005). *Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales*. España: Diaz de Santos.

Sandomé, J. T. (2006). *La desmotivación del profesorado*. Madrid: Ediciones morata. S L.

SPAULDING. (1992).

universia, f. (17 de diciembre de 2014). *fudación universia*. Obtenido de Docentes | Fuente: Universia: <http://noticias.universia.es/portada/noticia/2014/12/17/1117196/10-cualidades-esenciales-buen-docente.html>

Vidal, M. (12 de 07 de 2015). *La escuela y función del docente*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos97/escuela-y-funcion-del-docente/escuela-y-funcion-del-docente.shtml>: <http://www.monografias.com/trabajos97/escuela-y-funcion-del-docente/escuela-y-funcion-del-docente.shtml>

Ministerio de Educación del Ecuador Por: **Juan Francisco Jáspez**  
Fuente: Deberes y Funciones del Personal de la Educación.

León, Pedro Cañal De, *La innovación educativa (2002-2005)* España-editorial Akal.S .A.

Beltrán, Luis Ramiro de Radiodifusión (1962), Costa Rica- Editorial Mec

McClellan David C. *Estudio de la Motivación Humana* (1989) Madrid- Editorial Narcea S.A.

Manes, Juan Manuel , *Gestión estratégica para Instituciones Educativas*, (2005)

Andújar, José Cardona *Epistemología del saber docente*, (2013)

Zabala Beraza Miguel A. y Zabala Cerdeiriña Ainoha, *Profesores y profesión Docente*, Narcea. S.A (2012) Madrid.

Viñas\_ Román Jaime A. *Discusiones en torno al profesor universitario de América Latina y el Caribe. Importancia de la excelencia profesoral e impacto y evaluación de su labor docente.*(1999) IICA , Venezuela.

Manes, Juan Manuel, *Gestión estratégica para Instituciones Educativas*, (2005)



## ANEXOS

### ENCUESTA A DOCENTES

Escuela \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Años de servicio: \_\_\_\_\_

Distinguido maestro(a):

La presente encuesta tiene como finalidad conocer el nivel de Motivación de docentes en el proceso educativo.

Para esto, solicito su sinceridad a fin de aportar significativamente a este proyecto de investigación. Le agradezco de antemano.

SEÑALE CON UNA X LA ALTERNATIVA QUE SEGÚN USTED SEA CORRECTA:

1. Se desempeña en otro trabajo además de la profesión docente:  
Sí (    )  
No (    )    En qué? \_\_\_\_\_
2. Actualmente cómo usted se siente en su trabajo?  
Motivado (    )  
Desmotivado (    )
3. En caso de estar desmotivado, cuál es la causa?
  - a) Las funciones que hago (    )
  - b) La actitud de los directivos (    )
  - c) Compañeros de trabajo (    )
  - d) Exceso de trabajo (    )
  - e) Horario de trabajo (    )
  - f) Sueldo (    )
  - g) Lugar lejano y de difícil acceso (    )
  - h) Críticas de sus familiares o amigo respecto al trabajo. (    )
4. En la acción del proceso de enseñanza-aprendizaje emplea actividades para motivar a sus estudiantes?

- a) Siempre ( )
  - b) A veces ( )
  - c) Nunca ( )
5. Usted considera que transmite dinamismo en el proceso de interaprendizaje?
- a) Siempre ( )
  - b) A veces ( )
  - c) Nunca ( )
6. Qué motiva su trabajo como docente en el aula?
- a) El rendimiento de sus estudiantes ( )
  - b) Cuando logra los propósitos de su clase ( )
  - c) La colaboración de sus estudiantes. ( )
  - d) Buena disciplina de sus estudiantes ( )
  - e) La responsabilidad que imprimen en sus compromisos. ( )
  - f) Los valores que reflejan en sus actitudes ( )
7. Qué motiva su trabajo desde la perspectiva de extra-aula?
- a) Las buenas relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo ( )
  - b) El liderazgo del directivo ( )
  - c) La solidaridad entre compañeros ( )
  - d) La buena comunicación ( )
  - e) La colaboración de los Padres de Familia ( )
  - f) El reconocimiento de la comunidad por la imagen institucional ( )
8. En la actualidad, ¿qué factores considera que influyen como motivacionales para un desempeño laboral? (Ordene en un rango de 1 al 6 de mayor a menor)

	1	2	3	4	5	6
a) Condiciones físicas de la institución						
b) Estímulos económicos						
c) Seguridad de permanencia en el trabajo						
d) Relaciones adecuadas entre compañeros y directivos						
e) Asistencia a cursos de actualización de conocimientos						
f) Vacaciones						

9. Considera usted que las condiciones que ofrece la institución para ejercer la docencia son:
- a) Excelentes ( )

- b) Adecuadas ( )
  - c) Regulares ( )
10. ¿Qué significa para usted su trabajo?
- a) Satisfacción de ser útil ( )
  - b) Relaciones valiosas ( )
  - c) Sentido de la dignidad personal ( )
  - d) Experiencia personal ( )
  - e) Integración con la comunidad ( )
  - f) Servicio a la sociedad ( )

### **ENCUESTA A ESTUDIANTES**

Institución: \_\_\_\_\_

Año de Básica: \_\_\_\_\_

1. En el proceso de interaprendizaje, tu profesor emplea actividades motivacionales?
  - a) Siempre ( )
  - b) A veces ( )
  - c) Nunca ( )
2. Según tu apreciación, tu profesor presenta una actitud:
  - a) Motivada ( )
  - b) Desmotivada ( )
3. ¿Cuándo crees que tu profesor toma una actitud de agrado, cuando los estudiantes:
  - a) Cumplen con sus tareas ( )
  - b) Mantienen la disciplina en el aula. ( )
  - c) Participan activamente ( )
  - d) Mejoran su rendimiento ( )
  - e) Tienen buena actitud ( )
4. ¿Qué lo desmotiva más a tu profesor?
  - a) La indisciplina ( )
  - b) La falta de colaboración en clases ( )
  - c) La poca participación ( )
  - d) El incumplimiento de las tareas ( )
  - e) La distracción en clases ( )
5. Sientes que a tu profesor le gusta su trabajo?
  - a) Sí ( )
  - b) No ( )

## Test de Nivel motivacional para docentes

Responda con la mayor sinceridad el presente test:

<b>Items</b>	<b>Muy satisfecho</b>	<b>Bastante</b>	<b>Poco satisfecho</b>	<b>Nada satisfecho</b>
Está Ud. satisfecho con su salario.				
Con el tipo de trabajo que hace.				
Con los estudiantes que dependen de Ud.				
Con los jefes y superiores.				
Con los compañeros de trabajo.				
Con sus posibilidades de ascenso.				
Con la organización del trabajo que actualmente tiene.				
Qué satisfacción tiene con su institución.				
En forma general cómo se siente.				

**FOTOGRAFÍAS:**



