



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E
DIOMAS
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA

**LA MOTIVACIÓN DOCENTE EN LA GESTIÓN DE AULA DE
EDUCACIÓN BÁSICA DE LA ESCUELA EGB “11 DE DICIEMBRE”**

**TRABAJO ESPECIAL DE GRADO PRESENTADO COMO
REQUISITO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN EDUCACIÓN BÁSICA**

AUTORAS:

**ALEJANDRO DEL PEZO ALLISON NATHALY
TIGRERO RAMOS NADIA GABRIELA**

TUTORA:

Abg. SANDRA CANALÍAS LAMAS

LA LIBERTAD – ECUADOR

2024



UPSE

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA**

**LA MOTIVACIÓN DOCENTE EN LA GESTIÓN DE AULA DE
EDUCACIÓN BÁSICA DE LA ESCUELA EGB "11 DE DICIEMBRE"**

**TRABAJO ESPECIAL DE GRADO PRESENTADO COMO
REQUISITO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN EDUCACIÓN BÁSICA**

AUTORAS:

ALEJANDRO DEL PEZO ALLISON NATHALY

TIGRERO RAMOS NADIA GABRIELA

TUTORA:

Abg. SANDRA CANALÍAS LAMAS

UPSE
LA LIBERTAD – ECUADOR
2024

DECLARACIÓN DE DOCENTE TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de integración curricular **“LA MOTIVACIÓN DOCENTE EN LA GESTIÓN DE AULA DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA ESCUELA EGB “11 DE DICIEMBRE”**, elaborado por los estudiantes **ALEJANDRO DEL PEZO ALLISON NATHALY** y **TIGRERO RAMOS NADIA GABRIELA** de la **CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA**, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena , previo a la obtención del Título de Licenciado (a/os/as) en **EDUCACIÓN BÁSICA**, me permito declarar que luego de haber orientado, dirigido científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, cumplen y se ajustan a los estándares académicos y científicos, razón por la cual lo apruebo en todas sus partes.

Atentamente,



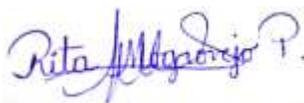
Abg. Sandra Canalías Lamas Mgtr.

DOCENTE TUTORA

DECLARACIÓN DE DOCENTE ESPECIALISTA

En mi calidad de Docente Especialista, del Trabajo de Integración Curricular curricular **“LA MOTIVACIÓN DOCENTE EN LA GESTIÓN DE AULA DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA ESCUELA EGB “11 DE DICIEMBRE”**, elaborado por los estudiantes **ALEJANDRO DEL PEZO ALLISON NATHALY** y **TIGRERO RAMOS NADIA GABRIELA** de la **CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA**, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Licenciado (a/os/as) en **EDUCACIÓN BÁSICA**, me permito declarar que luego de haber evaluado el desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos, razón por la cual, declaro que se encuentra apto para su sustentación.

Atentamente,



MSc. Rita Mogrovejo Pincay

DOCENTE ESPECIALISTA

DECLARACIÓN AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Yo, **Alejandro Del Pezo Allison Nathaly** portador de la cédula N° **2450111758**, al igual que, **Tigrero Ramos Nadia Gabriela** con el N° de cédula **2400087298**, ambos egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación e Idiomas, Carrera de Educación Básica, en calidad de autores del trabajo de titulación nominado **“LA MOTIVACIÓN DOCENTE EN LA GESTIÓN DE AULA DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA ESCUELA EGB “11 DE DICIEMBRE”**, permitimos declarar y certificar libre y voluntariamente que lo expresado dentro de este trabajo de titulación, es de nuestra propia autoría, a excepción de las citas bibliográficas utilizadas y la propiedad intelectual pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Atentamente,



Alejandro Del Pezo Allison Nathaly
C.I. 2450111758



Tigrero Ramos Nadia Gabriela
C.I. 2400087298

TRIBUNAL DE GRADO



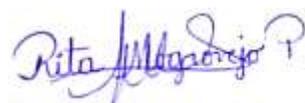
.....
Ph.D. Aníbal Puya Lino
DIRECTOR DE LA CARRERA DE
EDUCACIÓN BÁSICA



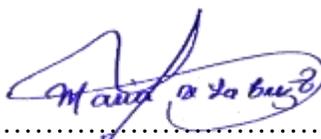
.....
PhD. Marianela Silva Sánchez
DOCENTE DE UNIDAD DE
INTEGRACIÓN CURRICULAR



.....
Abg. Sandra Canalías Lamas
DOCENTE TUTOR



.....
MSc. Rita Mogrovejo Pincay
DOCENTE ESPECIALISTA



.....
MSc. María De La Cruz Tigrero
ASISTENTE ADMINISTRATIVA

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios que me brindó salud, sabiduría y entendimiento durante todo mi proceso universitario, por guiarme en el camino de la prudencia y humildad, por ser mi refugio y el principal autor de mis logros.

A mis padres, por su comprensión y estímulo constante, la confianza brindada, por ser el cimiento de mi desarrollo personal, porque ellos son la motivación de mi existir y los que me han brindado aportes invaluableles en y para mi vida.

A mis hermanas y hermano, por acompañarme en el trayecto de mi formación profesional, junto a ellos he compartido los mejores momentos de mi vida y he aprendido a sobresalir en las adversidades que se presentan en el camino.

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena por haberme permitido ser parte de ella y abierto las puertas de su catedrático científico para el desarrollo de mi carrera, así mismo a los docentes por su arduo trabajo realizado y haber sembrado en mí conocimientos, experiencias que perdurarán y fortalecerán mi labor profesional.

A mi amiga y compañera de proyecto, Nadia Tigrero, por el trabajo constante, el sacrificio y la dedicación impregnada durante este proceso. Por brindarme su amistad incondicional y ser ese apoyo que necesité en todo momento.

A mis amigos, Jeniffer, Karen, Guido y Steven, con los que he compartido y vivido experiencias inolvidables e hicieron grato este largo camino.

Alejandro Del Pezo Allison

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios, por nunca haberme abandonado en momentos que tuve dentro de la carrera en los que sentía que no podía más, pero basto una oración hacia él para sentirme totalmente apoyada en circunstancias en que no veía salida alguna, pero que siempre me alentó.

A mis padres porque a pesar de no estar juntos, cada uno me apoyo a su modo en todo momento, me dieron palabras de aliento para no desmayar en esta meta que me propuse a pesar de ser madre de familia, debido a las ocupaciones que implican el estudio y desarrollar mi rol como madre dentro de mi hogar.

A mi hermana, que siempre me apoyo de distintas maneras cuidando a mis retoños cuando debía salir corriendo a realizar actividades que demandaba la universidad, además de palabras de apoyo que obtuve de su parte para continuar en este camino que me propuse seguir para mejorar cada día.

A mis hijas Emma y Luna, que fueron el principal motor para tomar la decisión de retomar mis estudios, por ellas cada vez que siento que no puedo más, pienso en todo lo que quiero darles convirtiéndose en mi impulso para seguir y dar lo mejor de mi dentro de todo lo que me propongo y que no decir de mi perrito Bongo que me acompaño cada madrugada llena de trabajos y cansancio en los que me reconfortaba con un lengüetazo.

A mis amigas Allison y Jeniffer, Allison un ente de aprendizaje hecho persona, de ella siempre agradeceré haberme instruido muchas de las cosas que sé hoy en día, además de ser una gran amiga, la más responsable y exigente pero siempre queriendo obtener lo mejor de todos para brillar juntos. Jeniffer que ha sido las más detallista y cariñosa en toda circunstancia y haber compartido las mejores experiencias en este hermoso y cansado proceso de enseñanza.

Tigrero Ramos Nadia Gabriela

DEDICATORIA

A:

Dios, mi padre celestial, el que me ha iluminado y acompañado en este largo camino para alcanzar mi objetivo principal, la culminación de mi formación profesional; por ser el creador de mis padres y de las personas que más amo y el que me ha levantado cada vez que claudicaba.

Mis padres, que son la razón de mi vida, sin ustedes esto no hubiese sido posible, el apoyo que ustedes me han brindado ha sido incondicional, me formaron con reglas, valores y con la convicción de que todo lo que me proponía lo podía cumplir; por creer en mí, todo esto y más se lo debo a ustedes.

Mis hermanas, que me apoyaron siempre de una forma excepcional y fueron sustento fundamental para este éxito, por darme ese soporte económico, moral y psicológico, y por ser las mejores confidentes, las quiero.

A mi tía, Italia, por enseñarme, escucharme y aconsejarme en todo momento, sin juzgarme por mis acciones.

Alejandro Del Pezo Allison

DEDICATORIA

A:

Dios porque sin él nada de lo que he logrado hasta ahora hubiera sido posible, por ser el causante de que muchas cosas salgan como las espero, o aun sin esperármelas me suceden.

A mis padres por la formación que me brindaron, por sus consejos diarios, porque no decirlo, por sus llamadas de atención y ser mi cable a tierra en momentos de disociación.

A mi hermana, por ser mi hija mayor del alma, ella también me motivo a retomar mi carrera universitaria, sin ella no hubiera sido posible cristalizar la idea de manera más real.

A mis hijas, que son la luz de mi vida, con mirarlas se que debo continuar y no desmayar cada vez que se me presenta un inconveniente que pareciera no tener solución.

A mis amigas Allison y Jeniffer por animarme en todo momento dentro de la carrera y sacar lo mejor de mí siempre.

Tigrero Ramos Nadia

Alejandro Allison y Tigreiro Nadia. **“La motivación docente en la gestión de aula de educación básica de la escuela EGB “11 de diciembre”**. Universidad Estatal Península de Santa Elena. Carrera de Educación Básica, La Libertad, 2023.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar el impacto de la motivación docente en la gestión de aula en el nivel de básica general de la Escuela de Educación Básica “11 de Diciembre”. En las bases teóricas con respecto a la motivación aportaron al estudio trabajos de McClelland (1989), Llanga & otros (2019), Naranjo (2009), Skinner (1974), Rodulfo (2021), Delgado (2022), (Herzberg, 1968), entre otros y en lo que concierne a gestión de aula se encuentra sustentada por investigaciones de Hart y Ramos (2020), Uruñuela (2019) y Murillo y Martínez (2018). Se empleó una metodología de enfoque cuantitativo de diseño cuasiexperimental y transversal, conjuntamente a una investigación de tipo exploratoria, descriptiva, explicativa, de campo y bibliográfica. La muestra seleccionada de forma no aleatoria estuvo conformada por veinte docentes de la institución educativa, dos de cada grado escolar pertenecientes a los subniveles de preparatoria, básica, media y superior, a quienes se les aplicó una encuesta y ficha de observación elaboradas a partir de los indicadores del cuadro de operacionalización de variables constituidas por catorce preguntas y diez ítems respectivamente valorados bajo la escala de Likert. Conforme a los resultados obtenidos se evidenció que la motivación docente repercute significativamente en la gestión áulica, predominando de forma negativa los factores extrínsecos sobre los intrínsecos.

Palabras claves: Motivación docente, gestión de aula, factores extrínsecos e intrínsecos

Alejandro Allison and Tigrero Nadia. "Teacher motivation in basic education classroom management at the EGB "11 de Diciembre" school. Universidad Estatal Península de Santa Elena . Carrera de Educación Básica, La Libertad, 2023.

ABSTRACT

The present research had the objective of analyzing the impact of teacher motivation on classroom management at the basic general education level of the Basic Education School "11 de Diciembre". In the theoretical bases with respect to motivation contributed to the study works by McClelland (1989), Llanga & others (2019), Naranjo (2009), Skinner (1974), Rodulfo (2021), Delgado (2022), (Herzberg, 1968), among others, and with regard to classroom management it is supported by research by Hart and Ramos (2020), Uruñuela (2019) and Murillo and Martínez (2018). A quantitative approach methodology of quasi-experimental and cross-sectional design was used, together with an exploratory, descriptive, explanatory, field and bibliographic research. The non-randomly selected sample consisted of twenty teachers from the educational institution, two from each school grade belonging to the high school, elementary, middle and high school levels, to whom a survey and an observation form were applied, based on the indicators of the table of operationalization of variables consisting of fourteen questions and ten items respectively, valued under the Likert scale. The results showed that teacher motivation has a significant impact on classroom management, with a negative predominance of extrinsic factors over intrinsic ones.

Key words: Teacher motivation, classroom management, extrinsic and intrinsic factors.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	I
CARÁTULA	II
DECLARACIÓN DE DOCENTE TUTOR	III
DECLARACIÓN DE DOCENTE ESPECIALISTA.....	IV
DECLARACIÓN AUTORÍA DEL ESTUDIANTE	V
TRIBUNAL DE GRADO	VI
AGRADECIMIENTO.....	VII
DEDICATORIA	IX
RESUMEN.....	XI
ÍNDICE GENERAL.....	XIII
ÍNDICE DE TABLAS	XVI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XVII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	2
EL PROBLEMA	2
1.1. Planteamiento del problema.....	2
1.2. Formulación y sistematización del problema	4
1.2.1. Pregunta principal	4
1.2.2. Preguntas secundarias	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo General	4
1.3.2. Objetivos Específicos.....	5
1.4. Justificación	5
1.5. Alcances y delimitación.....	6
1.5.1. Alcances	6
1.5.2. Delimitación.....	7
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes de la investigación.....	8
2.1.1. Antecedentes a nivel internacional.....	8

2.1.2. Antecedentes a nivel nacional.....	9
2.2. Bases Teóricas	10
2.2.1. Motivación.....	10
2.2.1.1. Teorías motivacionales.....	11
2.2.1.1.1.Perspectiva conductista.	11
2.2.1.1.2.Perspectiva humanista	12
2.2.1.1.3.Perspectiva cognitiva.....	15
2.2.1.2. Tipos de motivación	16
2.2.1.2.1. Motivación extrínseca	16
2.2.1.2.2. Motivación intrínseca.....	16
2.2.1.2.3. Motivación Positiva.....	16
2.2.1.2.4. Motivación Negativa	17
2.2.1.3.Motivación docente.....	17
2.2.1.4. Factores que afectan la motivación docente.....	18
2.2.1.4.1. Factores intrínsecos:	18
2.2.1.4.2.Factores extrínsecos:	20
2.2.2. Gestión de aula.....	21
2.2.2.1. Importancia de gestión de aula	22
2.2.2.2. Los elementos de la gestión de aula	22
2.2.2.3. Factores claves en la gestión de aula.....	23
2.2.3. Operacionalización de las variables.....	25
CAPÍTULO III.....	27
MARCO METODOLÓGICO	27
3.1. Paradigma de la investigación	27
3.1.1. Positivista.....	27
3.2. Enfoque de investigación.....	27
3.2.1. Cuantitativo.....	27
3.2.2. Diseño de la investigación	28
3.3.Tipo de investigación.....	28
3.3.1. Investigación Exploratoria	28
3.3.2. Investigación descriptiva.....	28

3.3.3. Investigación explicativa.....	29
3.3.4. Investigación bibliográfica documental	29
3.3.5. Investigación de campo.....	29
3.4. Población y Muestra	30
3.4.1. Población.....	30
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información	30
3.5.1. Encuesta	30
3.5.2. Ficha de observación.....	31
3.6. Técnicas e interpretación de la información	31
CAPÍTULO IV	32
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	32
4.1. Análisis de encuesta a docentes	32
4.2. Análisis de ficha de observación a docentes.....	47
4.3. Discusión de resultados	58
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
ANEXOS.....	67
ANEXO A: CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO	68
ANEXO B: FORMATO DE ENCUESTA A DOCENTES	70
ANEXO C: FORMATO DE FICHA DE OBSERVACIÓN A DOCENTES	72
ANEXO D: PERMISO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.....	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de operacionalización de las variables	25
Tabla 2: Población	30
Tabla 3: Años de experiencia en la profesión docente.....	33
Tabla 4: Convicción de profesión como ítem de factor de logro.....	34
Tabla 5: Metas profesionales como ítem de factor de logro	35
Tabla 6: Actitud y motivación como ítem de factor de vínculos afectivos.....	36
Tabla 7: Relación con estudiantes como ítem de vínculos afectivos	37
Tabla 8: El reconocimiento laboral como factor de la motivación intrínseca	38
Tabla 9: Apoyo laboral como factor de la motivación intrínseca	39
Tabla 10: La carga horaria como factor de motivación extrínseca	40
Tabla 11: Tareas laborales extras como ítem del factor carga laboral.....	41
Tabla 12: La remuneración como factor extrínseco de la motivación.....	42
Tabla 13: El entorno físico como ítem del factor condiciones de trabajo.....	43
Tabla 14: Disponibilidad de recursos como ítem de factor extrínseco	44
Tabla 15: La estabilidad laboral como factor extrínseco de la motivación	45
Tabla 16: El desarrollo profesional como factor extrínseco de la motivación.....	46
Tabla 17: El entusiasmo e interés como aspecto de la motivación	48
Tabla 18: El desgaste emocional o estrés como aspecto de la motivación	49
Tabla 19: El manejo del grupo como aspecto del clima del aula.....	50
Tabla 20: El contacto del docente con los estudiantes como aspecto de relación interpersonal.....	51
Tabla 21: Elogios espontáneos y reconocimiento como aspecto de relación interpersonal.....	52
Tabla 22: Apoyo y colaboración al docente como aspecto de relación interpersonal ...	53
Tabla 23: Visitas espontáneas por parte del director como aspecto de seguimiento/ control del proceso educativo.....	54
Tabla 24: Tareas extracurriculares como aspecto de seguimiento/ control del proceso educativo	55
Tabla 25: Diversificación de enseñanza como elemento de gestión de aula	56
Tabla 27: Materiales en el aula como aspecto de recursos	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Años de experiencia en la profesión docente	33
Figura 2: Convicción de profesión como ítem de factor de logro	34
Figura 3: Metas profesionales como ítem de factor de logro	35
Figura 4: Actitud y motivación como ítem de factor de vínculos afectivos	36
Figura 5: Relación con estudiantes como ítem de vínculos afectivos.....	37
Figura 6: El reconocimiento laboral como factor de la motivación intrínseca	38
Figura 7: Apoyo laboral como factor de la motivación intrínseca	39
Figura 8: La carga horaria como factor de motivación extrínseca	40
Figura 9: Tareas laborales extras como ítem del factor carga laboral	41
Figura 10: La remuneración como factor extrínseco de la motivación	42
Figura 11: El entorno físico como ítem del factor condiciones de trabajo	43
Figura 12: Disponibilidad de recursos como ítem de factor extrínseco	44
Figura 13: La estabilidad laboral como factor extrínseco de la motivación	45
Figura 14: El desarrollo profesional como factor extrínseco de la motivación	46
Figura 15: El entusiasmo e interés como aspecto de la motivación	48
Figura 16: El desgaste emocional o estrés como aspecto de la motivación	49
Figura 17: El manejo del grupo como aspecto del clima del aula	50
Figura 18: El contacto del docente con los estudiantes como aspecto de relación interpersonal.....	51
Figura 19: Elogios espontáneos y reconocimiento como aspecto de relación interpersonal.....	52
Figura 20: Apoyo y colaboración al docente como aspecto de relación interpersonal..	53
Figura 21: Visitas espontáneas por parte del director como aspecto de seguimiento/control del proceso educativo.....	54
Figura 22: Tareas extracurriculares como aspecto de seguimiento/ control del proceso educativo	55
Figura 23: Diversificación de enseñanza como elemento de gestión de aula	56
Figura 24: Materiales en el aula como aspecto de recursos.....	57

INTRODUCCIÓN

Actualmente uno de los problemas existentes en el ámbito educativo es la actitud y proceder del educador que tiene en su labor, debido que se ha vuelto frecuente observar emociones negativas de él hacia y en el entorno que se desenvuelve. Es por esta razón que la motivación docente es un tema de estudio de mucha importancia, porque al no contar con este elemento primordial dentro de los salones de clases, no es posible la creación de un ambiente propicio y por ende no se alcanza un correcto proceso de enseñanza aprendizaje. La presente investigación está direccionada para analizar el impacto de la motivación docente en la gestión áulica, mediante la identificación de factores y elementos que desestabilizan un correcto desempeño docente. Por consiguiente, la estructura se encuentra asentada en cuatro capítulos, que se detallan a continuación:

CAPÍTULO I.- Contiene el planteamiento del problema, que incluye la formulación y sistematización del problema, así como los objetivos, justificación, alcances y límites que tiene el tema de investigación

CAPÍTULO II.- Corresponde al Marco teórico, que presenta detalladamente los antecedentes a nivel internacional y nacional, de la misma manera los fundamentos teóricos más importantes que tienen implicaciones significativas. También se puede observar la matriz de operacionalización de las variables.

CAPÍTULO III.- Pertenece al Marco metodológico, que explica el paradigma de investigación, enfoque, diseño, tipo de investigación, población y muestra. En la misma sección se encuentran las técnicas e instrumentos para la recopilación de información, validación del contenido de los instrumentos y las técnicas que se implementaron en el respectivo análisis e interpretación de datos.

CAPÍTULO IV.- Comprende el Análisis y discusión de los datos alcanzados a través de la aplicación de los instrumentos, en este componente se visualizan tablas y gráficos estadísticos, seguido de la discusión de los resultados y por último se presentan las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del problema

La motivación docente se ha convertido en un motivo importante de estudio ya que se reconoce como una forma interna que impulsa al educador a llevar a cabo una tarea con el máximo entusiasmo. Continuando con este enfoque, se puede afirmar que los resultados de este elemento están condicionados por las situaciones reales; es decir, la manera en que realiza el profesor estas actividades dependerá de sus habilidades, conocimientos, las condiciones del entorno físico, equipo, entre otros aspectos que son factores conocidos como extrínsecos e intrínsecos.

A lo largo de varias años hasta la actualidad en Ecuador uno de los problemas inherentes al proceso de enseñanza-aprendizaje que afecta en mayor escala a los estudiantes es la falta de motivación por parte de los docentes (Cobeña y Moya, 2019), lo cual es innegable e indiscutible porque actualmente se evidencia que algunos profesores están dedicados exclusivamente a la transmisión de sus clases sin mostrar el más mínimo interés en el contenido, lo que lleva a una escasa utilización de recursos didácticos esenciales para crear una clase dinámica e innovadora. En otras palabras, la falta de motivación se manifiesta en su enfoque de enseñanza, que tiene como resultado la ausencia de la creación de conocimientos significativos y duraderos en los discentes.

Es crucial que los docentes estén motivados y se esfuercen al máximo para vencer las dificultades y restricciones prácticas, con el fin de igualar la preparación de los estudiantes en todas las áreas de conocimiento y, en última instancia alcanzar un rendimiento laboral sobresaliente. Sin embargo, sus responsabilidades no se limitan sólo a cumplir con procedimientos regulares escolares, sino también ocuparse del estado emocional en que se encuentra, lo cual implica que la motivación tiende a pasar a primer plano.

En España, los estudios confirman que la falta de motivación se atribuye principalmente al limitado respaldo de las autoridades, a las circunstancias laborales y al marco legal y social. Sellan (2017) en investigaciones similares ejecutadas en distintos países como Brasil, Cuba, México y Chile, revelan que la motivación no es un proceso humano apartado, sino que engloban diversos componentes, tales como la acción, la orientación y la persistencia del comportamiento. En este sentido constituye la piedra angular que posibilita que los individuos modifiquen su conducta en los ámbitos individual, social y académico, por eso este vínculo sin duda está asociado al nivel de motivación y a la disposición diaria que debe tener el docente para garantizar un proceso educativo de calidad.

En conexión con lo expuesto al párrafo anterior, queda patente que los discentes desempeñan un papel fundamental como los principales protagonistas en el proceso educativo para alcanzar una formación de alto nivel, por esta razón la motivación docente emerge como una de las claves del éxito estudiantil, permitiendo la construcción de una enseñanza sólida y permanente en los educandos, al mismo tiempo que impulsa el desarrollo de valores en un entorno agradable que facilita el desenvolvimiento integral de cada individuo. La profesión de enseñar es un compromiso diario alimentado por la vocación de adquirir y transmitir conocimientos.

En este contexto, una responsabilidad crucial para un líder directivo y su equipo es establecer un sistema que permita evaluar el rendimiento de la organización. En otras palabras, la gestión del progreso laboral de los docentes implica una evaluación continua de su desempeño, de modo que estén conscientes de la situación en la que se encuentran, marcada tanto por su evaluación como por la de los entes superiores, y teniendo en cuenta estrategias motivacionales.

Por tanto, lo que pretende esta investigación es analizar las particularidades de los maestros de las instituciones educativas, en cuanto a la relación que tiene la motivación extrínseca o intrínseca, con la labor pedagógica del nivel de educación básica general.

Este estudio aspira a convertirse en una herramienta esencial para que la comunidad escolar adquiera un conocimiento completo de las dos variables en

consideración, facultando a los actores claves, como rectores y docentes a tomar medidas que les ayuden a superar los retos y desafíos que enfrentan. Es imperativo profundizar en el tema de la motivación docente porque precisamente los factores históricos han experimentado cambios considerables y hasta ahora se han centrado en el proceso educativo en sí o en el sujeto en proceso de formación académica.

1.2. Formulación y sistematización del problema

1.2.1. Pregunta principal

¿Cómo impacta la motivación docente en la gestión de aula en el nivel de básica general de la Escuela de Educación Básica “11 de Diciembre”?

1.2.2. Preguntas secundarias

- ¿Cuáles son las teorías y tipos de motivación en el docente con relación a su desempeño dentro del aula?
- ¿Cuáles son los factores que afectan la motivación docente para el desarrollo de la gestión áulica en básica general de la Escuela de Educación Básica “11 de Diciembre”?
- ¿Cuál es la importancia de la motivación docente en la gestión de aula en básica general de la Escuela de Educación Básica “11 de Diciembre” cantón La Libertad, periodo lectivo 2023-2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

- Analizar el impacto de la motivación docente en la gestión de aula mediante la evaluación de resultados obtenidos en la encuesta y ficha de observación aplicadas en el nivel de básica general de la Escuela de Educación Básica “11 de Diciembre”.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Reconocer las teorías y tipos de motivación en el docente con relación a su desempeño dentro del aula mediante la investigación documental.
- Distinguir los factores que afectan la motivación docente para el desarrollo de su gestión laboral en básica general de la Escuela de Educación Básica “11 de Diciembre”
- Explicar la importancia de la motivación docente en la gestión de aula en básica general de la Escuela de Educación Básica “11 de Diciembre”.

1.4. Justificación

Aprender a aprender y participar activamente implica sentirse seguro y respaldado en cada acción. En el enfoque educativo, la motivación es primordial, ya que sin ella no puede existir un aprendizaje significativo. Para generar una actitud de satisfacción en los docentes en el aula, esta debe ejercer un impacto que beneficie a los estudiantes, integrándolos de manera gradual en el proceso de formación.

Según múltiples investigaciones que se han efectuado, se ha prestado atención al maestro o la etapa académica, generando una variedad de datos e informes que han aportado valiosamente al desarrollo efectivo del quehacer educacional, sin embargo existe escasa información sobre el educador, que suele tener un papel determinante en las situaciones que surgen en el aula, en este sentido, la actuación docente está mayormente enfocada en las competencias que él desarrolle en su función ocupacional.

Por esta razón, la intención de las investigadoras es llevar a cabo el estudio de la motivación docente con el propósito de comprender la parte fundamental que el educador debe poseer y cultivar en toda su gestión y accionar dentro del salón de clases para cumplir con un alto estándar educativo, destacando la importancia de la motivación. Al centrarnos en este agente clave en la trayectoria educacional nos sumergimos en la comprensión de su estado emocional y los niveles motivacionales que inciden en la capacidad que tiene para crear un ambiente creativo e innovador con sus estudiantes y de esta manera pueda alcanzar los objetivos inicialmente planteados.

En cada faceta de la vida humana, la motivación actúa como un mecanismo para alcanzar metas específicas. Psicólogos, psicopedagogos, educadores, sociólogos y otros expertos vinculados directamente con la tarea pedagógica concuerdan en que el rendimiento escolar se encuentra fuertemente influenciado por el grado o nivel de motivación que desarrollan los maestros con los estudiantes.

Por otro lado, la gestión del aula implica una serie de actividades diferentes que permiten la creación de un contexto propicio, las cuales van desde organizar el contenido y planificar la instrucción hasta fomentar interacciones pacíficas y cooperativas entre los estudiantes. Además, al incluir todas aquellas acciones que permiten el mantenimiento de un ambiente adecuado de aprendizaje, fomenta la motivación en el docente por disponer de un entorno positivo y productivo

Finalmente, se anticipa que el proyecto investigativo efectuado tendrá un impacto en el desarrollo de la planta docente desde el momento de su implementación y en particular se espera que contribuya a reconocer los desafíos o problemas que impiden la generación de clases dinámicas y la consecución de aprendizajes óptimos en establecimiento escolar. Se sostiene la idea que un nivel motivacional mínimo es uno de los motivos principales que genera otra problemática en el ámbito educativo, a saber, el bajo rendimiento o desempeño estudiantil.

1.5. Alcances y delimitación

1.5.1. Alcances

El presente estudio se caracteriza por ser de carácter exploratorio, descriptivo y explicativo, debido a que el objetivo principal consiste en indagar un tema o una pregunta de investigación que ha sido escasamente explorado o que no ha sido debatido previamente. En este caso se busca analizar cómo la motivación docente afecta o beneficia la gestión áulica de la Escuela de Educación Básica “11 de Diciembre”. Por ende, a través del enfoque cuantitativo y el empleo de los respectivos instrumentos, tal como la encuesta y ficha de observación se recogerá información pertinente y sustancial para el desarrollo del estudio que comprende un tema fundamental en el campo educativo.

1.5.2. Delimitación

Campo de estudio: Educación Básica

Unidad de estudio: Nivel de educación básica

Objeto de estudio: Motivación docente en la gestión de aula

Sujetos de estudio: Docentes del nivel de educación básica

Universo de estudio: Escuela de Educación Básica “11 de Diciembre”

Enfoque de investigación: Cuantitativo

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes a nivel internacional

Para llevar a cabo el estudio se analizaron publicaciones de ámbito internacional, que tengan como objeto la motivación docente y su importancia en la gestión áulica; luego de una pertinente y eficiente búsqueda al igual que la revisión de información en varias fuentes confiables, es imprescindible abordar las más significativas que aportaron para el desarrollo de nuestra investigación, sustentando de esta forma la confiabilidad y credibilidad del estudio.

Roa y Fernández (2020), llevaron a cabo la investigación titulada “La motivación de los docentes en la enseñanza secundaria” en dos centros educativos de España con la participación de cien educadores seleccionados mediante un muestreo no probabilístico y casual. El objetivo principal del estudio fue ejecutar un estudio piloto descriptivo para saber qué motivación tienen los docentes en su labor profesional, se hizo además el análisis de los aspectos motivacionales que engloban la tarea docente, entendidos como un factor crucial para desempeñarse de manera efectiva en el marco educativo. La metodología empleada es de diseño no experimental y comparativo, con un cuestionario compuesto por veinte interrogantes valoradas en una escala de Likert. Se concluyó que la falta de motivación en los profesores está relacionada con el escaso apoyo de los gestores académicos y las condiciones del entorno en el que trabajan, se destaca la importancia de este componente como imprescindible para alcanzar un proceso formativo óptimo, competente y seguro.

De manera similar Irnidayanti y otros (2020), en su investigación denominada “Relación entre la motivación docente y el comportamiento docente en profesores de secundaria en Indonesia” se plantearon como objetivo de estudio indagar la conexión

entre la relación percibida de los maestros y su comportamiento efectivo dentro del ámbito de la educación secundaria. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, correlacional y descriptivo, se utilizaron como instrumento de investigación una encuesta sobre la motivación en la enseñanza dirigida a 315 maestros de 28 escuelas entre públicas y privadas, así mismo para el análisis de comportamiento se empleó la técnica de observación. Mediante este trabajo se constató en primer lugar, que los educadores indonesios tienen niveles más altos de motivación autónoma que de motivación controlada, siendo precisamente esta fundamental para una calidad de enseñanza, de igual forma es la que guarda relación y tiene un impacto más importante sobre ámbitos concretos del comportamiento docente.

En México (2021), Torres abordó una investigación sobre “Una mirada a los factores extrínsecos e intrínsecos de la motivación docente en una institución de educación superior”, la cual tuvo como objetivo principal identificar los factores motivacionales externos e internos de los profesores de enseñanza superior. Se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, con una muestra de tipo intencional conformada por 75 docentes; se diseñó como instrumento de investigación una encuesta para medir varios indicadores de motivación extrínseca e intrínseca. Los resultados del estudio indicaron que los educadores reflejan motivación intrínseca por su trabajo, lo cual se interpreta que no requieren de un estimulante externo para efectuar su labor con éxito y vocación, entre los elementos que generan una mayor satisfacción relacionados al factor interno son libertad de cátedra y sentido de pertinencia.

2.1.2. Antecedentes a nivel nacional

En la tesis realizada por Acosta (2019) cuyo título es “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” tuvo como objetivo saber cuál es la motivación de los docentes del segundo nivel de educación básica, quienes aparentemente carecen de buena actitud, eficiencia en su trabajo, interés por los estudiantes y por ellos. Esta investigación tiene un enfoque cualitativo, el nivel de investigación es descriptivo, es decir las variables no se manipulan. Del estudio realizado se conoció cuán importante es la motivación de los docentes en ambas escuelas, porque afecta directamente tanto a los

estudiantes como a las actividades de los maestros dentro y fuera de la escuela. Cabe señalar que los instrumentos de investigación revelaron que el estado emocional de los docentes es preocupante, debido a que los datos obtenidos en las encuestas reflejan la actitud de discordia y derrota. Esto se debe al constante choque que han enfrentado los educadores con la sociedad, la economía, las instituciones y la familia durante su carrera laboral.

En otro estudio realizado a nivel nacional por Macías (2019) denominado “Motivación docente y calidad educativa en la Unidad Educativa “Santiago de las Praderas”, se desarrolló como objetivo principal determinar precisamente la relación que puede existir entre las variables de motivación docente y calidad educativa del centro educativo mencionado, pretendiendo conocer cómo los docentes se sienten motivados y la repercusión de este aspecto en la obtención de una calidad formativa para a partir de esto establecer propuestas y tomar decisiones que otorguen la mejora continua del proceso educativo. La investigación es de tipo exploratorio y transversal correlacionado a asociativo, debido que se procura fijar una analogía existente entre las variables estudiadas, con enfoque cuantitativo implementando como instrumento, la encuesta. Los resultados obtenidos concluyeron que la motivación docente se relaciona significativamente con la calidad educativa de la institución en estudio, interfiriendo en las dimensiones de relevancia, eficiencia - eficacia y equidad. De tal forma que el estudio, contribuye a fortalecer la actuación y participación de los docentes a partir de la satisfacción de sus necesidades.

2.2.Bases Teóricas

2.2.1. Motivación

McClelland establece que la motivación hace referencia a pensamientos íntimos o propósitos de forma consciente, por otro lado, si se observa el comportamiento de un modo externo corresponde a consecuencias relativas a intenciones conscientes que se realizan desde la observación de conductas (McClelland, 1989). Por consiguiente, destaca necesidades motivacionales que pueden variar de intensidad dependiendo de la persona,

e igualmente asegura que es un impulso interno que lleva a las personas a lograr sus objetivos y tener éxito en lo que emprende.

La motivación es la razón o motivo por el cual se realizan ciertas acciones con la finalidad de cumplir con un objetivo o meta (Llanga et al., 2019). Es decir, se comporta como un motor humano inherente a toda persona, porque es natural de la persona tener pensamientos y propósitos conscientes; por ello, dentro de este proceso interfieren factores afectivos generados por elementos externos e internos.

En este sentido, la motivación se entiende como una fuerza impulsadora que incita al sujeto a tomar acción y perseguir metas específicas. Este fenómeno se presenta como un proceso dinámico capaz de influir y modificar comportamientos particulares; al ser catalogada de diversas maneras, tales como refuerzos, mociones, pulsiones e instintos, entre otros, resulta apropiado definirla como un proceso multideterminado. Desde una perspectiva científica, como bien se ha mencionado, la motivación se revela como un concepto impreciso, lo cual suscita interrogantes sobre su importancia. Sin embargo, se la reconoce como esencial e indispensable, mientras que, por otro lado, se muestra resistente a un análisis experimental riguroso.

2.2.1.1. Teorías motivacionales

Conforme a Santrock existen tres perspectivas teóricas fundamentales de la motivación: conductista, humanista y cognitiva (Naranjo, 2009). De forma general, en la conductista prevalece el papel que juegan las recompensas, en la humanista se subraya las capacidades de individuo para su desarrollo y en la cognitiva predomina la importancia del pensamiento.

2.2.1.1.1. Perspectiva conductista.

Teoría de la modificación de la conducta de Skinner

Esta teoría está fundamentada en los principios del conductismo; en esta propuesta, Skinner sostenía que un líder no necesita comprender las necesidades de su grupo ni cómo pretendía satisfacerlas. Según él, el líder solo debía conocer u observar la relación entre las conductas y sus consecuencias para generar condiciones laborales que

fomentaran actitudes positivas y evitasen las negativas (Skinner, 1974). Esto quiere decir, que la motivación de un individuo no se deriva de la satisfacción de necesidades o de las oportunidades de desarrollo dentro de la organización, sino de las consecuencias de sus acciones ya sean positivas o negativas.

Skinner presentó tres métodos de refuerzo: el refuerzo continuo que implica una recompensa constante por la realización de una acción; el refuerzo intervalo, que requiere establecer un intervalo entre recompensas, siendo fijo si tiene una duración predeterminada; y el refuerzo proporción, que utiliza el sistema de recompensas basado en la cantidad de actividades ejecutadas.

De acuerdo a este enfoque el empleo fundamental de recompensas o castigos servirá para determinar la motivación de los individuos. Siendo las recompensas, sucesos negativos o positivos que pueden influir en el comportamiento, de igual forma el objetivo es dirigir la atención hacia el desarrollo de acciones adecuadas y distanciar de aquellas inapropiadas.

2.2.1.1.2. Perspectiva humanista

Teoría de las necesidades de Maslow

La pirámide de Maslow creada en 1943 por el psicólogo Abraham Harold Maslow, es la más reconocida y difundida a nivel mundial, presentando esta jerarquía de necesidades humanas en uno de sus artículos científico (Rodulfo, 2021). La pirámide establece una secuencia de necesidades que deben satisfacerse desde la base hasta la cima, sin omitir ningún nivel para avanzar al siguiente escalón. En términos generales, estas categorías trazan un camino que se debe seguir para alcanzar la plena felicidad, siendo la búsqueda de estos componentes el motor de la motivación. Las necesidades incluyen:

- Necesidades fisiológicas o básicas: vinculadas a la supervivencia.
- Necesidades de seguridad: la demanda de seguridad y resguardo.
- Necesidades sociales: adaptabilidad y pertinencia.

- Necesidades de autoestima: instauración del respeto, reconocimiento y satisfacción.
- Necesidades de autorrealización: desarrollo máximo de habilidades individuales (Rodulfo, 2021).

Teoría de la existencia, la relación y el crecimiento (ERG) de Alderfer

Clayton Alderfer basó su teoría en la pirámide de Maslow simplificándola en tres categorías: de existencia (necesidades físicas), relación (interpersonales) y crecimiento (desarrollo personal) (Naranjo, 2009). Aportó una perspectiva más dinámica y adaptable, incluyendo la satisfacción y el decrecimiento, los cuales claramente requieren un enfoque para conocer las cualidades o aspectos particulares.

Su contribución no solo reformuló lo establecido por Maslow, sino que marcó la diferencia al afirmar que el crecimiento no era un proceso secuencial y exclusivo. En lugar de eso sostenía que tres elementos podían desarrollarse de forma continua al mismo tiempo. En otros términos, señala que la motivación seguía un patrón de necesidades pero que el individuo dirigía su interés hacia el campo que verdaderamente le impulsaba a la acción, sin seguir rigurosamente un orden secuencial al siguiente nivel.

Teoría de las necesidades de McClelland

David McClelland un psicólogo de origen neoyorquino que siguió los pasos de Maslow y Alderfer mediante sus investigaciones indicó la existencia de tres motivaciones sustanciales en las personas trabajadas, desarrolladas o generadas desde la infancia: logro, afiliación y poder (Delgado, 2022). Aunque cada individuo puede ser impulsado por las tres simultáneamente, los resultados y la eficacia estarán claramente influenciados por la que predomine en cada caso,

Los sujetos con una fuerte necesidad de logro son aquellos que procuran buscar constantemente el bienestar personal y la excelencia, sin interesarse por las recompensas materiales como el dinero o la fama, ya que su enfoque está dirigida a alcanzar sus metas. En aquellos en los que prevalece la necesidad de poder, se observa una marcada reacción

de autoritarismo y un deseo de control sobre los otros, buscando asumir el liderazgo independiente e individualizado de sus capacidades. Por último, aquellos con una fuerte necesidad de afiliación son individuos que se centran en hallar constantemente la validación social y la aceptación.

Teoría de Motivación-Higiene

Herzberg en su obra “Una vez más: cómo motivar a los trabajadores” destaca su teoría motivación-higiene, más conocida como teoría de los dos factores, donde establece que los elementos que generan insatisfacción en el espacio laboral son de naturaleza completamente diferente a los factores que provocan satisfacción (Herzberg, 1968). Él se basa en que cada individuo posee un sistema doble de necesidades, donde cada una de estas requiere de estímulos diferentes, apareciendo de esta forma los dos factores que influyen en la motivación del trabajo.

Factores higiénicos: Relacionados con los elementos que provocan la insatisfacción al ser inadecuados o inexistentes como; seguridad laboral, salario, relaciones con el equipo, el ambiente físico, las políticas de la empresa, etc., es decir son agentes que provienen externamente y aunque estén presentes tienen poca repercusión para una permanente satisfacción.

Factores de motivación: Básicamente son los causantes de la satisfacción, que ayudan a aumentar la motivación de las personas en el campo laboral, entre ellos destacan: el reconocimiento y los logros, pero adicional se encuentran la responsabilidad, e independencia y la promoción o crecimiento, es decir, son elementos que se originan de modo interno del individuo.

Conforme a las teorías expuestas que integran el marco humanista, podemos manifestar que la motivación se centra y actúa acorde a la capacidad del ser humano para lograr su desarrollo, crecimiento, sus cualidades positivas y la libertad que tiene para escoger su destino. En esta se enfatizan las necesidades humanas, donde las personas actúan a través de motivos para satisfacerlas, los cuales pueden producirse por procesos internos de cierto tipo o son consecuencia de la presión dada por el entorno.

2.2.1.1.3. Perspectiva cognitiva

Teoría de las expectativas de Vroom y Porter Lawler

Víctor Vroom en una de sus obras propuso una teoría que sostiene que un individuo actuará de manera específica basándose en la creencia o expectativa de que, tras la conclusión de una tarea, se obtendrá una recompensa. En este sentido, la motivación se relaciona con el deseo: a mayor deseo mayor motivación. Esta teoría puede expresarse mediante la fórmula matemática donde la motivación es igual a la multiplicación de la valencia, las expectativas y su instrumentalidad. Cabe destacar que, si una de estas variables fuera nula, la motivación será evidentemente inexistente (Turienzo, 2016).

Se hace referencia al valor que un individuo asigna a una recompensa específica, ya sea interna o externa. Las expectativas evalúan la confianza que tiene el individuo en su capacidad para cumplir con los resultados deseados. Por su parte, la instrumentalidad mide en qué grado una persona cree que su organización o superior satisfaga las recompensas prometidas. Aunque, hay que tener presente que el teorema de Vroom se basa en componente subjetivos, al punto que la medición nunca puede ser completamente numérica.

Teoría de la equidad de Adams.

Según Stacy Adams, las masas sociales se sienten motivadas y propensas a la acción cuando perciben que están siendo tratados de modo equitativo o injusto. Este principio ofrece una explicación a los movimientos de descontento ciudadano, como las huelgas, ya que cuanto mayor sea el sentimiento de inequidad, más intensa es la motivación para actuar debido a la atención generada (López, 2021). Esta teoría sugiere que a medida que una persona contribuye, la otra también debería hacerlo, y de la misma manera, si un individuo recibe una recompensa, el otro también debería de recibir, es decir, un trato sin preferencia o inferioridad.

En líneas generales en estas teorías predomina la importancia de lo que el ser humano piensa que puede ocurrir sobre cómo esto determinará lo que sucederá. Es decir, las creencias, opiniones e ideas que tenga el individuo sobre sí mismo y sus habilidades

determinarán el tipo y tiempo de duración de las acciones que realiza, y por ende, el resultado de su actuar. Esto sucede debido que el sistema cognitivo recibe y envía información constantemente a otros sistemas, lo cual hace que regule el comportamiento de estos, ya sea para ejecutar o impedir respuestas.

2.2.1.2. Tipos de motivación

2.2.1.2.1. Motivación extrínseca

La motivación extrínseca es un estímulo externo que recibe una persona al realizar una actividad o desarrollarla. Por lo tanto, esta motivación está relacionada con eventos externos que crea una cierta actitud y empatía en el individuo para mejorar alguna acción o actividad, por ejemplo, ser pagado por ello. Al aprender un idioma, una persona tiene una motivación externa para sacar una buena nota para aprobar el curso (Álvarez y Rojas, 2021).

Así se manifiesta esta motivación, porque el individuo dirige su interés a recibir una recompensa. Por tanto, la motivación extrínseca se centra en los beneficios que recibirás si realizas una determinada acción.

2.2.1.2.2. Motivación intrínseca

La motivación intrínseca es una motivación interna que tiene una persona para realizar una determinada actividad, que surge del interés personal. Este tipo de motivación se da dentro del individuo sin que factores externos influyan en la decisión de realizar la actividad (Álvarez y Rojas, 2021). Entonces esta motivación proviene de la propia persona, es decir, por sí misma, mientras que convergen aspectos internos, como: la autodeterminación, la curiosidad, el desafío y el esfuerzo, que dirigen esta actividad hacia una determinada meta o propósito.

2.2.1.2.3. Motivación Positiva

La motivación positiva describe el proceso a través del cual, una persona realiza una acción específica, ya sea externa o internamente, para obtener una recompensa positiva. Además, es lo que hace que alguien inicie o se mantenga en ciertas conductas.

(Cedeño y Jama, 2023). Esta motivación se produce cuando una persona se siente motivada a desarrollar algo por lo que recibe una recompensa positiva a cambio.

2.2.1.2.4. Motivación Negativa

La motivación negativa es la causa por la que una persona toma la iniciativa o permanece en sintonía con ella para evitar consecuencias desagradables, como sentimientos de castigo, humillación o decepción (Cedeño y Jama, 2023), hace que las personas se concentren en una tarea y quieran hacerla bien, para así evitar las consecuencias negativas de no realizarla.

Cada uno de los tipos de motivaciones expuestos anteriormente, explica y define que factor se toma en cuenta para poseer cada una de ellas como individuos responsables de sus acciones y lo que implica sentirse o no motivado tal y como se expone.

2.2.1.3. Motivación docente

El docente como factor transformador del conocimiento requiere de habilidades y capacidades especiales que lo conviertan en un creador y mejorador. Una respuesta es el grado de motivación que debe afrontar el docente cada día, lo que permite la calidad en el proceso. La motivación docente se orienta a variables estratégicas como: factores externos, aspectos mejorarían las condiciones de vida de los docentes; aquellos ingresos más altos, que permiten estratificar la estructura social (Franco, 2021). La motivación comienza desde el interior del ser donde se ubica la actividad docente; aquí el profesional se presenta con una mirada altruista, porque lo mueve un llamado a servir, un deseo de dar incondicionalmente además del aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo institucional.

La motivación se conceptualiza como los impulsos, deseos, necesidades o fuerzas similares que influyen en la manera que una persona interpreta la realidad, tanto en el entorno laboral como en una institución educativa, así como la gestión de su vida personal. No existe motivación sin la existencia de una lista de deseos y necesidades de las personas a cumplirse. Este proceso complejo incide en la manera que las personas alcanzan sus fines o satisfacen sus intereses, y determina los medios a través de los cuales se logra. Ya

sea en la vida privada o en el ámbito laboral, debe establecerse una conexión profunda entre la motivación y el comportamiento humano.

2.2.1.4. Factores que afectan la motivación docente

El salón de clases es aquel lugar donde el educador pone en práctica y desarrolla sus habilidades, competencias y creencias en relación con el proceso de enseñanza, descubriendo las distintas capacidades que posee cada uno de sus estudiantes (Márquez, 2021). Es un sitio de encuentro de diferentes factores que tienen un gran impacto en la motivación y satisfacción de los maestros. Por tal razón, se plantea que existen ciertamente factores que devienen de la persona misma o intrínsecos y extrínsecos que parten de medios externos.

2.2.1.4.1. Factores intrínsecos:

✓ Vínculos afectivos

Se destacan los siguientes vínculos:

Vínculo con los alumnos. - Asociado por los profesores como un elemento que genera un alto nivel de satisfacción profesional, debido que una amena relación con los educandos fortalece de forma positiva la labor docente y es base fundamental para obtener un aprendizaje exitoso (Hirmas et al., 2021). Ciertamente la formación de una conexión entre el maestro y estudiante es un proceso gradual que se desarrolla a medida que aumente la confianza y el entendimiento mutuo, el cual no está garantizado, pero se convierte en un punto inicial para la creación de un vínculo afectivo.

Vínculo con los directivos. - Este componente juega un papel clave en la motivación docente y en su rendimiento pedagógico al interior del aula. Una relación positiva y cercana con las autoridades institucionales, permite generar una comunicación fluida y una auténtica resolución de problemas; al contrario, una relación distante, ocasionadora de críticas, es propicia de que un docente se sienta solo, sin apoyo para enfrentar los distintos conflictos que se presentan (Hirmas et al., 2021). Por tanto, el apoyo

de los directivos es imprescindible, y en caso de no existir, se exterioriza el descontento de los profesores en su labor.

Vínculo entre pares docentes. - Importante para obtener mayor afinidad de la planta docente y un óptimo clima laboral, es fundamental para producir sensación de contención, pertinencia y confianza en referencia a la labor realizada (Hirmas et al., 2021). En este prevalece el significado del trabajo colaborativo en cuanto a planificación de actividades, toma de decisiones y espacios de feedback. La importancia de contar con espacios como salas de profesores, yace en construir relaciones profesionales donde prevalezcan la interacción entre todo el equipo docente y el conocimiento mutuo.

✓ **Los logros**

Aquellos resultados, conquistas y frutos que se obtienen y reflejan en los salones de clases con referencia a los aprendizajes y la predisposición total que mantienen los estudiantes en cada una de las jornadas escolares son imprescindibles para la motivación y el continuo reforzamiento al instante del desempeño laboral (Martínez et al., 2010). Además, el planteamiento de objetivos o metas está vinculado con el impacto de sus prácticas pedagógicas, fundamentales para producir aprendizajes significativos.

✓ **Apoyo y reconocimiento**

Un maestro para sentirse motivado y satisfecho con su trabajo, no solo requiere construir vínculos afectivos con los actores de la comunidad educativa o poseer un autoconcepto favorable de su práctica docente, sino que necesita el reconocimiento de su trabajo (Elige Educar , 2016). Esto debido a que aporta significativamente a la institución con sus conocimientos y capacidades, en la formación y desarrollo integral de los educandos, y en el fortalecimiento de saberes con sus pares.

Los factores intrínsecos son aquellos que sentimos por dentro algo que de buena o mala manera nos terminara afectando y que depende mucho de cómo nos sintamos anímicamente para realizar actividades productivas dentro del aula de clases.

2.2.1.4.2. Factores extrínsecos:

✓ Carga laboral

La carga laboral influye en el desempeño docente, porque tiene un impacto en la planificación de actividades, la mayoría de las veces se le suma la gran cantidad de tareas administrativas, causando no solo la fatiga y la desmotivación, sino también incluir acciones extraordinarias o desfavorables. Además, hay trabajo adicional como el seguimiento de asistencia o llenado y firma de documentos; el hecho de que gran parte del tiempo se utilizan para estas tareas expensas de la realización de clases y prepararse para ellas (Peniche et al., 2020). Por esto se crea un sentimiento de insatisfacción en los profesores que, además, los mantienen comprometidos con una actitud negativa hacia su trabajo.

✓ Salario/retribuciones económicas

Existen algunos docentes que consideran la falta de retribuciones económicas o la baja remuneración como una de las causas de insatisfacción laboral, debido que manifiestan que la remuneración recibida en referencia con las exigencias y dificultades que demanda la profesión no es apropiada en comparación con otras carreras. (González y Subaldo , 2015). En este sentido se presta atención a la desvalorización social que existe, porque más allá de enseñar, los educadores realizan otras funciones dentro de su gestión.

✓ Condiciones del área de trabajo

Otro de los componentes que inciden de forma negativa en la motivación docente son la infraestructura inadecuada y la falta de recursos didácticos imprescindibles para alcanzar los aprendizajes (Zaldivar y Quintal , 2021). La dotación de recursos y materiales para el proceso de enseñanza es importante para el óptimo desempeño de los educadores, en vista de que, propician un ambiente dinámico e innovador y pueden desenvolverse de forma teórica como práctica. Así mismo un lugar seguro y salubre que brinde las condiciones necesarias para trabajar, será un elemento fundamental para asegurar el éxito educativo.

✓ **Estabilidad laboral**

La estabilidad laboral influye en el desempeño de los profesores, es decir, los maestros consideran que mientras más perduren en una institución sin cambios repentinos o notificados, pueden cumplir con los objetivos educativos planteados al inicio del ciclo escolar (Peniche et al., 2020). De lo contrario se haría complejo el proceso de enseñanza-aprendizaje debido que la movilidad del profesorado a otros establecimientos afecta directamente a la planificación y organización establecida.

✓ **Desarrollo profesional**

Los docentes valoran que sus superiores confíen en ellos y promuevan su desarrollo profesional a través de la superación, formación continua y oportunidades para crear proyectos con los estudiantes y asumir mayores responsabilidades que les permitan progresar en sus carreras (INNE, 2015). Los maestros ven el trabajo como una oportunidad de desarrollo profesional, siendo un aspecto que los motiva a seguir trabajando con ahínco y que ayuda a realizar un correcto proceso de enseñanza aprendizaje dentro de las aulas de clases.

Los factores extrínsecos, son aquellos que no dependen de nosotros sino de algo externo tal y como su nombre lo indica y de ello se puede precisar que tanto o que tan poco se sientan motivados los docentes en este caso al momento de dar una clase.

2.2.2. Gestión de aula

La gestión del aula implica una serie de actividades diferentes que permiten la creación de un contexto propicio donde se aprende. Estas actividades van desde organizar el contenido y planificar la instrucción hasta fomentar interacciones pacíficas y cooperativas entre los estudiantes (Hart y Ramos, 2020).

La gestión del aula incluye todas estas medidas que permiten la creación y mantenimiento de un ambiente de aprendizaje que proporcione instrucciones que mejoren la construcción y organización del ambiente físico del aula y cree reglas y procedimientos que permitan la atención al estudiante.

2.2.2.1. Importancia de gestión de aula

La gestión de aula, como ya se ha mencionado anteriormente, va más allá de mantener el control del salón de clases, debido que incluye propiciar un clima agradable u óptimo para la eficiencia del proceso educativo, el cumplimiento de los objetivos planteados inicialmente y la verificación a través de la evaluación de aprendizaje, por tanto, evidentemente es una parte fundamental y propia de la enseñanza que contribuye en:

- ✓ El proceso y resultados de aprendizaje que tengan los educandos.
- ✓ La prevención de conflictos disruptivos entre estudiante – docente.
- ✓ Atender y responder a las necesidades que presentan los estudiantes.
- ✓ El fácil monitoreo, control y supervisión de aula.
- ✓ Eliminar barreras u obstáculos de aprendizaje que dificulten el progreso académico.
- ✓ Proporcionar escenarios educativos de acuerdo con el entorno emocional, social e intelectual de cada niño (Uruñuela, 2019).

En otras palabras, el clima, la adecuación y calidad del aula que se refleje será el resultante de la gestión de aula que se desarrolle, por ello, la planta docente debe crear las mejores condiciones posibles para dar una clase, lo cual implica hacer un esfuerzo constante y otorgar procesos concretos que favorezcan a la comunidad escolar.

2.2.2.2. Los elementos de la gestión de aula

Son varios los elementos presentes dentro de un salón de clase, de tal forma que es como un ecosistema, en el cual sus diferentes componentes se influyen y relacionan entre sí, es decir, el cambio en alguno de ellos afectará inevitablemente al resto.

Por otro lado, Vaello (2011) citado en (Uruñuela, 2019) contempla cinco variables dentro del aula:

- Las relaciones interpersonales. - Son fundamentales en la gestión del aula porque condicionan y configuran el clima áulico.
- La motivación. – Proceso imprescindible en la acción educativa, porque más que transmitir conocimientos, el docente debe incentivar a aprender.
- Las competencias “auto”. – Se refiere a formar seres autónomos y responsables, con capacidad de decidir por sí solo y con autocontrol frente a diversas situaciones presentes en la sociedad.
- La atención. – Es el principal paso y la condición esencial para conseguir un aprendizaje significativo.
- Seguimiento del proceso educativo. – Componente clave y transversal en la acción pedagógica, que implica un proceso de atención en las actividades escolares.

Existen diversos maestros/as, pero así mismo, distintos discentes, acompañados de una planificación de estudios que hay que trabajar en un entorno determinado, donde están presentes las familias y los factores económico-social y cultural; estos elementos deben ser tomados en cuenta por el profesor al momento de gestionar el aula, porque de ellos surgirá una necesidad que deberá ser valorada y atendida de manera correcta.

2.2.2.3. Factores claves en la gestión de aula

Realizar una gestión eficaz de aula y conseguir una relación positiva entre educador-educando se deben considerar las siguientes claves:

- ✓ Clima de aula: implica tener en cuenta las expectativas referentes a la conducta, los inicios y culminación de las clases, los cambios de una tarea a otra, el tiempo y los materiales para trabajar.
- ✓ Involucrarse activamente con los estudiantes: se debe fomentar una relación donde el docente esté atento y concentrado en las intervenciones del alumnado, evitando distracciones por factores externos, y consiguiendo conectar con los estudiantes para su participación.

- ✓ Conciencia de los estudiantes (responsabilidad y autonomía): es necesario trabajar en el desarrollo del autocontrol, con actividades donde el educando ponga de manifiesto sus capacidades y competencias y sobre todo tome una posición de desafío y responsabilidad.
- ✓ Diversificación de enseñanza: considerar las distintas habilidades y destrezas que tienen los discentes, proporcionándole e incluyéndolos en escenarios distintos de enseñanza para lograr su desarrollo integral.
- ✓ Recursos: Disponer de los recursos didácticos-pedagógicos adecuados (Murillo y Martínez, 2018).

El apoyo dado al sistema educativo actual en su enseñanza contribuye a la orientación igualitaria de oportunidades de las aulas y, por tanto, de las escuelas, maximiza el tiempo de permanencia en los entornos educativos, ofrece actividades de aprendizaje versátiles y cuida los entornos de aprendizaje.

2.2.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1: *Matriz de operacionalización de las variables*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA/ INSTRUMENTO
Motivación Docente	La motivación docente emerge como un factor crucial para el éxito educativo, posibilitando la construcción de una enseñanza sólida y relevante en los estudiantes mientras fomenta el cultivo de valores en un entorno agradable que facilita el desenvolvimiento o progreso individual. La labor del educador se nutre a diario de la vocación de adquirir y compartir conocimientos. (Costa Almeida, 2019).	Factores Intrínsecos	Vínculos afectivos	Pregunta 4-5	Encuesta
			Logros	Pregunta 1-2-3	Encuesta
			Apoyo y reconocimiento	Pregunta 6-7	Encuesta
			Carga Laboral	Pregunta 8-9	Encuesta
		Factores extrínsecos	Salario/Retribuciones económicas	Pregunta 10	Encuesta
			Condiciones del área de trabajo	Pregunta 11,12	Encuesta
			Estabilidad laboral	Pregunta 13	Encuesta
			Desarrollo Profesional	Pregunta 14	Encuesta

Gestión de aula	La gestión de aula concierne el compendio de varias acciones enfocadas en distintos aspectos que posibilitan crear un contexto favorable e idóneo para el quehacer educativo. Estas acciones implican la organización – planificación de los contenidos y el diseño educativo como tal, e incluso la promoción de relaciones colaborativas y pacíficas entre los educandos. (Hart y Ramos, 2020)	Elementos	Motivación	Pregunta 1,2	Ficha de observación
			Relación interpersonal	Pregunta 4,5,6	Ficha de observación
			Clima de aula	Pregunta 3	Ficha de observación
		Factores claves	Seguimiento/ Control del proceso educativo	Pregunta 7,8	Ficha de observación
			Diversificación de enseñanza	Pregunta 9	Ficha de observación
		Recursos	Pregunta 10	Ficha de observación	

Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Paradigma de la investigación

3.1.1. Positivista

Esta investigación se proyecta dentro de un paradigma científico positivista, el cual se centra en comprobar una hipótesis a través de medios estadísticos o determinar parámetros de una cierta variable mediante la expresión numérica, en otras palabras, prevalece lo cuantitativo que procede de una realidad objetiva alejándose totalmente de la subjetividad. Además, en el aspecto social como es la educación sirve de esquema para precisar análisis de patrones de conducta de los individuos. Por tanto, este paradigma es el que mejor se ajusta y acopla a los aspectos y características del estudio, debido que se recabó información pertinente y adecuada de la temática en cuestión vinculada con el campo de la educación.

3.2. Enfoque de investigación

3.2.1. Cuantitativo

La presente investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo, que busca recopilar y analizar datos obtenidos de diversas fuentes, incluyendo el uso de herramientas informáticas, estadísticas y matemáticas para la obtención de un resultado, pretendiendo de esta forma incrementar la información y comprensión de un estudio, más no proporcionar soluciones prácticas. Por tal motivo, para el desarrollo de la investigación se elaboraron y aplicaron como instrumentos perfilados dentro de este enfoque, una encuesta y entrevista, con el fin de recabar información en cuanto la importancia del nivel motivacional del docente a partir de los factores que influyen en el mismo, y realizar el análisis respectivo por medio de gráficos.

3.2.2. Diseño de la investigación

Se empleó un estudio cuasiexperimental de diseño transversal o transeccional, porque este tipo de investigación se basa en analizar el efecto o la relación entre una variable independiente (motivación docente) sobre una dependiente (gestión de aula), las cuales precisamente no se exponen a ningún estímulo o alteración experimental, es decir, la observación de los diferentes acontecimientos se evalúa en su contexto natural sin cambiar ninguna condición. Además, no existe una asignación aleatoria de los sujetos experimentales, en este caso el grupo ya formado son los docentes de educación básica. Así mismo, fue transversal porque se recopilaron datos en un tiempo específico a través de la aplicación de la encuesta y ficha de observación en la Escuela de Educación Básica “11 de Diciembre”.

3.3.Tipo de investigación

3.3.1. Investigación Exploratoria

Este tipo de investigación permite una mayor y profunda comprensión de la problemática a abordar en este estudio. De acuerdo a autores declaran que una investigación de carácter exploratorio es la primera aproximación científica a un problema, que pretende destacar datos fundamentales de una determinada temática y a su vez proporciona procedimientos oportunos para ejecutar estudios posteriores más certeros, tal como es la motivación docente, razón por la cual los investigadores consideraron que el estudio se ajustó a lo mencionado, caracterizándose por ser algo nuevo o poco estudiado dentro del marco educativo, dando paso a nuevas líneas de investigación.

3.3.2. Investigación descriptiva

La investigación descriptiva opera cuando se necesita conocer las características y propiedades específicas de un fenómeno en particular reveladas en una investigación exploratoria, es decir mientras esta última se encarga de descubrir, la otra se concentra en medir con mayor precisión posible. Por tanto, el presente estudio se delineó en este tipo de investigación porque intentó comprender la realidad, detallando de forma minuciosa cada uno de los aspectos que forman parte de la situación problemática, levantando

información que tuvo lugar a un análisis estadístico y proporcionando información específica de cada una de las variables, en este caso, la motivación docente y la gestión de aula.

3.3.3. Investigación explicativa

El presente trabajo se delineó en una investigación explicativa, porque ayudó a los investigadores a estudiar y comprender de forma eficiente los distintos aspectos del problema, explicando porqué se relacionan las variables, el impacto que genera la una sobre la otra, su importancia dentro del contexto social (educación); destacando que el objetivo de este tipo de investigación no es proporcionar respuestas concluyentes a las preguntas de investigación, pero si permite explorar con un nivel mayor de profundidad la temática, porque ciertamente utiliza la revisión bibliográfica como medio para la recopilación de información relevante y confiable.

3.3.4. Investigación bibliográfica documental

Este tipo de investigación es el punto de partida de todo trabajo científico, el cual consiste en la revisión de fuentes con carácter documental de una determinada temática. La misma tuvo lugar dentro de nuestro estudio, debido que para el desarrollo teórico se realizó el adecuado bosquejo de artículos científicos, tesis actuales y libros que apoyen o sustenten el trabajo investigativo, permitiéndonos de este modo conocer de forma general qué se sabe del tema e indudablemente haciendo posible la selección, recolección y análisis de información útil y primordial para la presentación de un trabajo de calidad.

3.3.5. Investigación de campo

La investigación de campo, o trabajo de campo, propicia la recopilación de información necesaria para realizar una investigación, donde se toma datos de un entorno real y no controlado. El propósito de esta es comprender, analizar e interactuar con las personas en su entorno natural y obtener información fundamental. Por tal motivo, fue considerada y pertinente dentro de nuestra investigación, destacándose por la inmediata obtención de datos a partir de la aplicación de instrumentos, como la encuesta y ficha de

observación efectuada a los docentes de la Escuela de Educación Básica “11 de Diciembre”.

3.4. Población y Muestra

3.4.1. Población

La población de estudio serán los docentes del nivel de básica general de la Escuela de Educación Básica “11 de Diciembre”, este fue el grupo escogido, convirtiéndose a la vez en la muestra debido a la cantidad existente.

Tabla 2: *Población*

POBLACIÓN	Nº DE PARTICIPANTES
Docentes de Preparatoria	2
Docentes de básica elemental	6
Docentes de básica media	6
Docentes de básica superior	6
TOTAL	20

Elaborado por: Alejandro y Tigreiro (2023)

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información

En este estudio las técnicas e instrumentos de recopilación de datos desempeñan un papel fundamental, ya que permiten recopilar datos relevantes y fiables para responder a las preguntas del estudio. Estas técnicas e instrumentos ayudan a obtener información de manera sistemática y estructurada, que permitirá analizar y sacar conclusiones, para aceptar o rechazar la hipótesis planteada.

3.5.1. Encuesta

En el tema de motivación docente la encuesta como instrumento de recolección de información será de gran utilidad porque se podrá recopilar datos sobre las percepciones, actitudes y factores que influyen en la motivación de los maestros dentro de las aulas de clases. Al utilizar una encuesta, se pueden obtener datos cuantitativos y cualitativos que permitirán comprender mejor la relación entre las variables.

Por otro lado, mediante este instrumento se obtendrá datos más específicos y sistematizados al utilizar dentro de ella la escala de Likert, que le dará a la investigación un mayor y amplio enfoque de aquellas respuestas precisas que queremos obtener para canalizar el tema investigativo y en un futuro se llegue a obtener soluciones viables.

3.5.2. Ficha de observación

La ficha de observación como instrumento de mucha relevancia en el ámbito investigativo, ayuda a una correcta recopilación de datos específicos, porque se puede explorar la autenticidad de comportamientos, estrategias y eventos relacionados con el tema de estudio, además que ayuda a tener datos concretos, logrando identificar las variables que influyen en la motivación docente dentro la gestión áulica. Al tener datos cuantitativos detallados se podrá discernir de mejor forma aquellos factores y elementos en los que se debe ir mejorando, para así obtener mejores resultados en la labor docente, de aquí radica la importancia de su aplicación.

3.6. Técnicas e interpretación de la información

Para la adecuada interpretación de los datos recopilados en la encuesta y ficha de observación aplicada a los docentes de Educación General Básica, se utilizó el software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) facilitando el análisis estadístico, el cual organiza, analiza e interpreta de forma determinada cada dato a través de tablas estadísticas. y gráficos que muestran información clara, comprensible y precisa. Una vez abordado el marco metodológico se inicia la interpretación y discusión de los resultados.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se efectuará la interpretación y discusión de los datos que se derivan de los instrumentos aplicados, en esta sección se constata de forma detallada y organizada los datos obtenidos de la encuesta y ficha de observación empleada a los docentes de básica general que forman parte de la escuela EGB “11 de diciembre”. Primero, se especifican los resultados de las trece interrogantes presentadas cada una acompañada con su correspondiente tabla y gráfico estadístico, seguido por el análisis e interpretación de los resultados. Se utiliza una escala de Likert que abarca desde totalmente de acuerdo hasta totalmente en desacuerdo. A continuación, se expone el análisis de la ficha de observación aplicada a los docentes en sus labores áulicas y finalmente está la discusión de los resultados.

4.1. Análisis de encuesta a docentes

Para ejecutar la respectiva revisión de resultados, se tomó en consideración como muestra censal investigativa a la planta docente del nivel de básica general que incluye los subniveles de preparatoria, básica, media y superior de la Escuela de Educación Básica “11 de Diciembre” conformada por un total de 20 maestros, 2 de cada grado escolar; donde todos fueron partícipes de la aplicación del instrumento. De la misma forma, para el correspondiente análisis de datos recopilados en la encuesta, se usó el Software de SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) facilitando en gran medida los porcentajes necesarios para la concerniente interpretación.

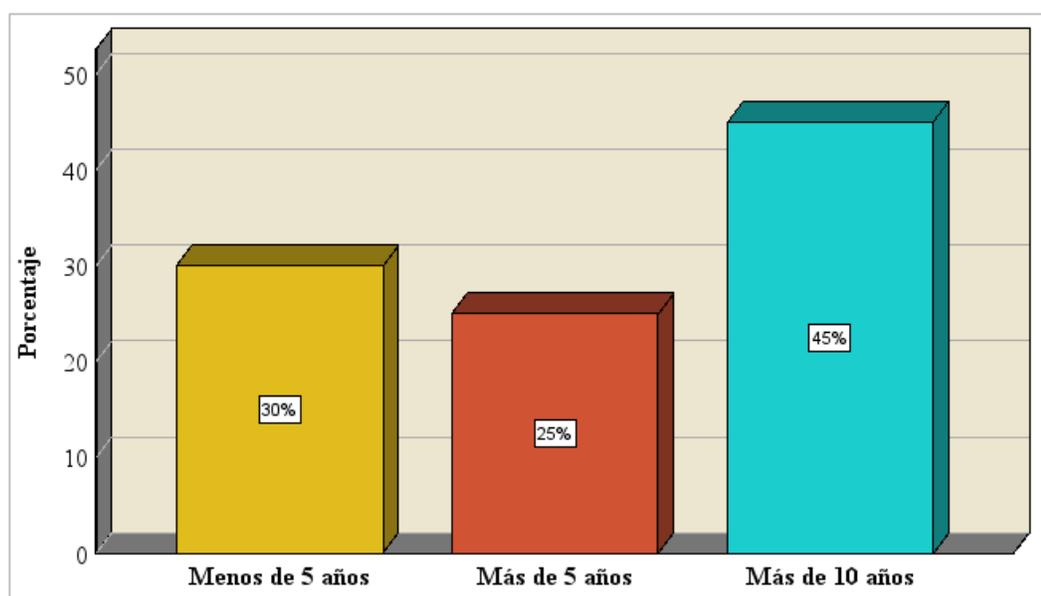
Pregunta 1: ¿Cuántos años tiene ejerciendo la profesión docente?

Tabla 3: Años de experiencia en la profesión docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 5 años	6	30,0	30,0	30,0
	Más de 5 años	5	25,0	25,0	55,0
	Más de 10 años	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Figura 1: Años de experiencia en la profesión docente.



Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Análisis e interpretación de los resultados: En referencia a esta cuestión se puede observar que el 45% representado por 9 educadores tienen más de 10 años ejerciendo la profesión docente, seguido con un 30% representado por 6 maestros tienen más de 5 años y por último el 25% representado por 5 docentes tienen menos de 5 años. En este sentido, sumando los que tienen más de 5 y 10 años da como resultado un 75%, lo cual indica que la mayor parte de la población encuestada tiene muchos años de experiencia en el ámbito educativo, siendo este un aspecto relevante de conocimiento para el pertinente análisis de las posteriores preguntas.

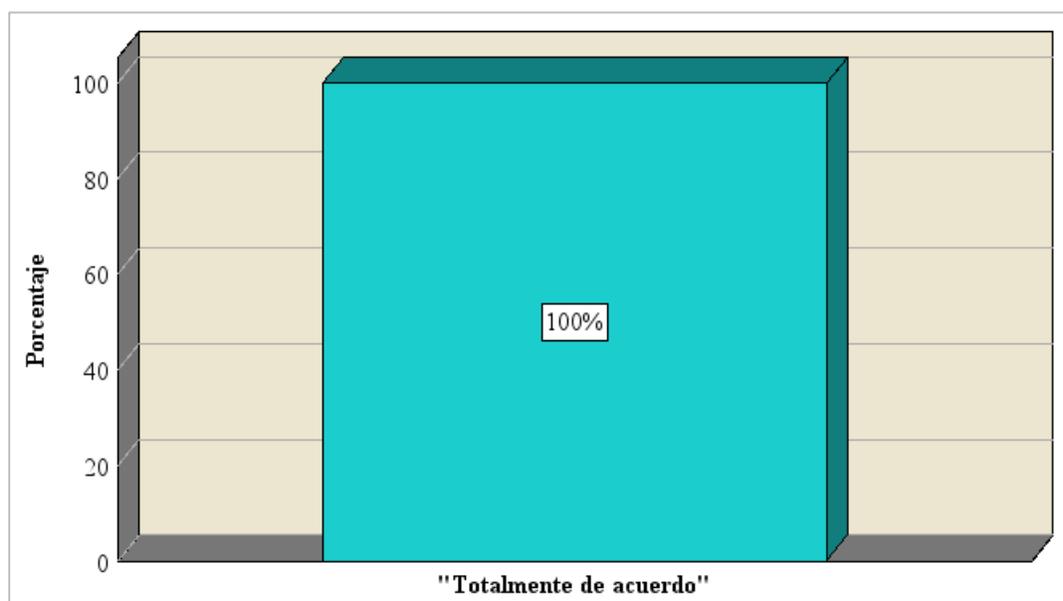
Pregunta 2: Estoy orgulloso de ser docente

Tabla 4: Convicción de profesión como ítem de factor de logro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Totalmente de acuerdo"	20	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Figura 2: Convicción de profesión como ítem de factor de logro



Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Análisis e interpretación de los resultados: Como se puede observar con base a esta interrogante el 100% de los educadores representado por la totalidad de la muestra encuestada manifestaron que se encuentran totalmente de acuerdo con sentirse orgullosos de ser docentes, lo cual se interpreta que su profesión los llena de satisfacción y ratifican positivamente su excelente decisión en el mundo laboral, considerándose este elemento primordial en la motivación intrínseca de los maestros.

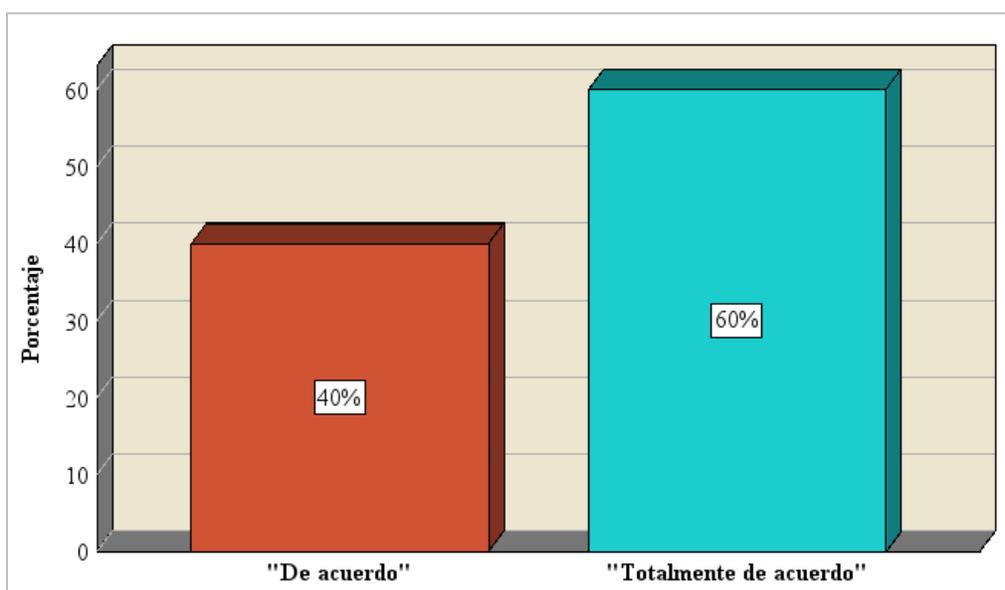
Pregunta 3: Alcanzo las metas profesionales que me propongo

Tabla 5: Metas profesionales como ítem de factor de logro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"De acuerdo"	8	40,0	40,0	40,0
	"Totalmente de acuerdo"	12	60,0	60,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Figura 3: Metas profesionales como ítem de factor de logro



Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Análisis e interpretación de los resultados: De acuerdo a esta cuestión el 60% de los docentes encuestados están totalmente de acuerdo que alcanzan las metas profesionales que se proponen, mientras que el 40% están de acuerdo. Entonces, se deduce que sumando estos dos porcentajes se alcanza el 100% de la población, lo cual representa que en todos los docentes de básica general prevalece este aspecto que se categoriza dentro de los factores que generan la motivación intrínseca.

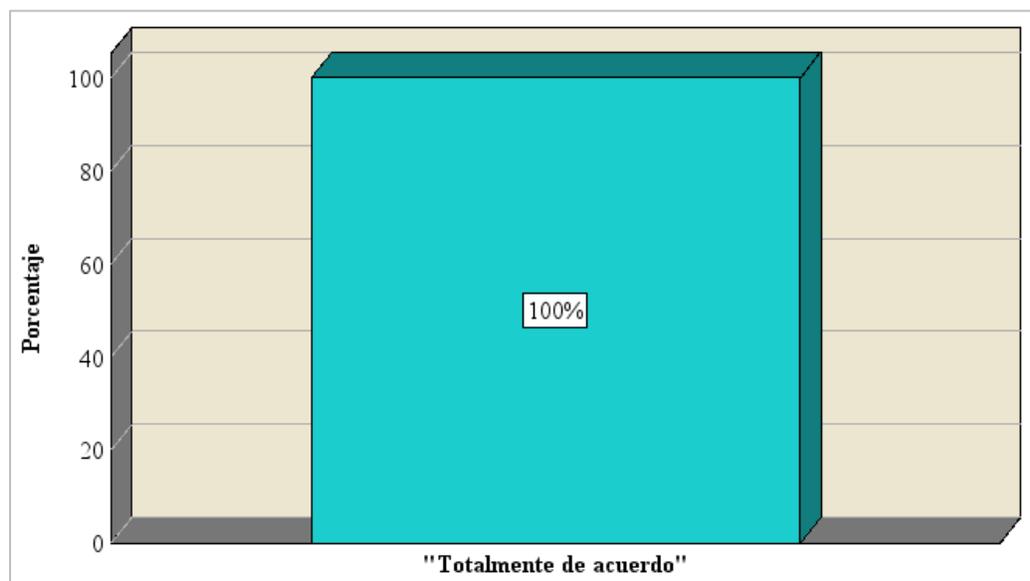
Pregunta 4: El aprendizaje de mi grupo escolar depende de mi actitud y motivación.

Tabla 6: Actitud y motivación como ítem de factor de vínculos afectivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Totalmente de acuerdo"	20	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Figura 4: Actitud y motivación como ítem de factor de vínculos afectivos



Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Análisis e interpretación de datos: Acorde a los datos obtenidos en esta interrogante el 100% que representa los 20 maestros encuestados, respondieron que están totalmente de acuerdo que el aprendizaje de los estudiantes depende de la actitud y motivación que ellos impliquen, por ende, se concluye que los maestros responden con buena actitud en su gestión generando vínculos afectivos con los estudiantes, categorizado esto como factor fundamental dentro de la motivación intrínseca.

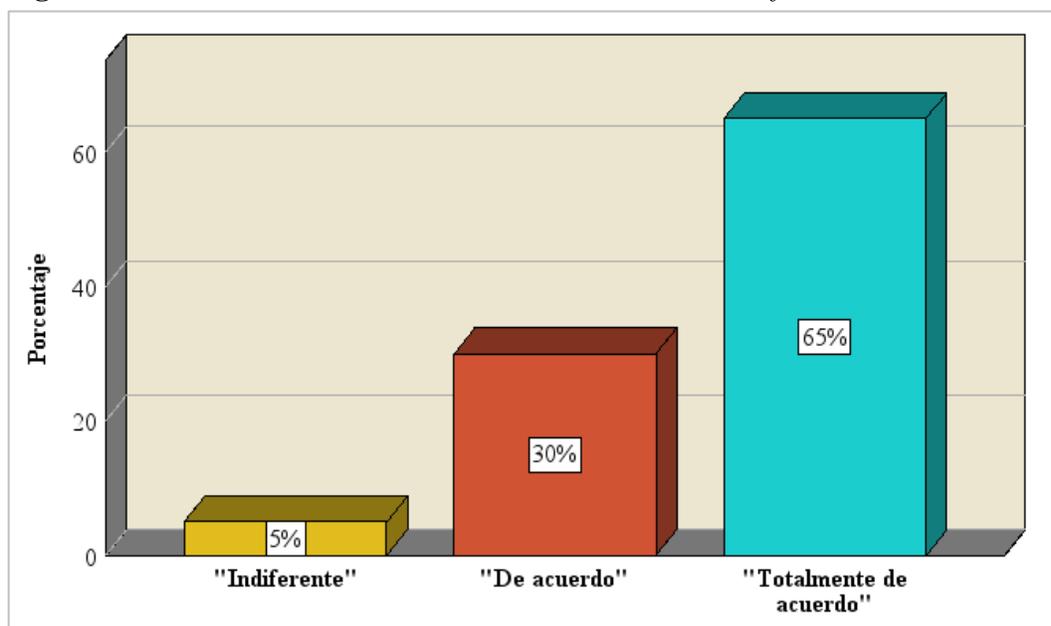
Pregunta 5: Mi grupo de estudiantes valora mi trabajo

Tabla 7: Relación con estudiantes como ítem de vínculos afectivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido "Indiferente"	1	5,0	5,0	5,0
"De acuerdo"	6	30,0	30,0	35,0
"Totalmente de acuerdo"	13	65,0	65,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Figura 5: Relación con estudiantes como ítem de vínculos afectivos



Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Análisis e interpretación de los resultados: Según los resultados de esta pregunta se visualiza que el 65% de la muestra encuestada están totalmente de acuerdo que su grupo de estudiantes valoran su trabajo, mientras que el 30% están de acuerdo y el 5% representado por un maestro le es indiferente. Por consiguiente, se estima que la mayor parte de los docentes realizan su labor estableciendo una relación amena y recíproca con sus educandos, aspecto que está marcado como un factor en relación a los vínculos afectivos en la motivación intrínseca.

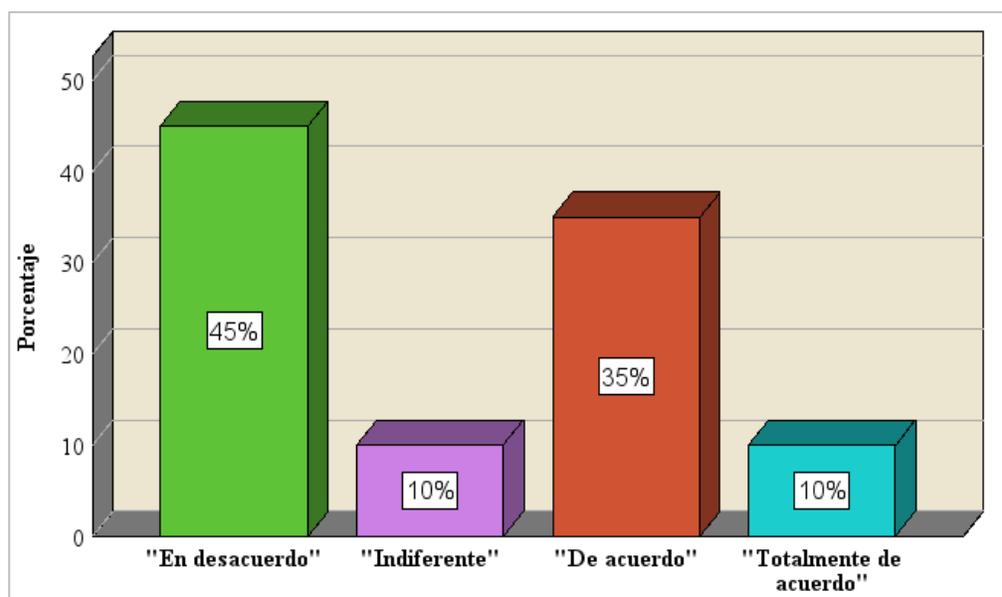
Pregunta 6: Mi labor es reconocida por otros

Tabla 8: *El reconocimiento laboral como factor de la motivación intrínseca*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido "En desacuerdo"	9	45,0	45,0	45,0
"Indiferente"	2	10,0	10,0	55,0
"De acuerdo"	7	35,0	35,0	90,0
"Totalmente de acuerdo"	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Figura 6: *El reconocimiento laboral como factor de la motivación intrínseca*



Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Análisis e interpretación de datos: Los datos recopilados en esta cuestión reflejan que el 45% representado por 9 docentes, están en desacuerdo que su labor es reconocida por otros, el 35% de acuerdo, y de forma igualitaria con el 10% están totalmente de acuerdo e indiferente. Es decir, considerando las categorías relativas de acuerdo y totalmente de acuerdo, suma un 45%, lo cual se equipara con el porcentaje en desacuerdo, reflejando que la mitad de los docentes no reciben la valoración esperada siendo este un aspecto negativo en generación de motivación intrínseca.

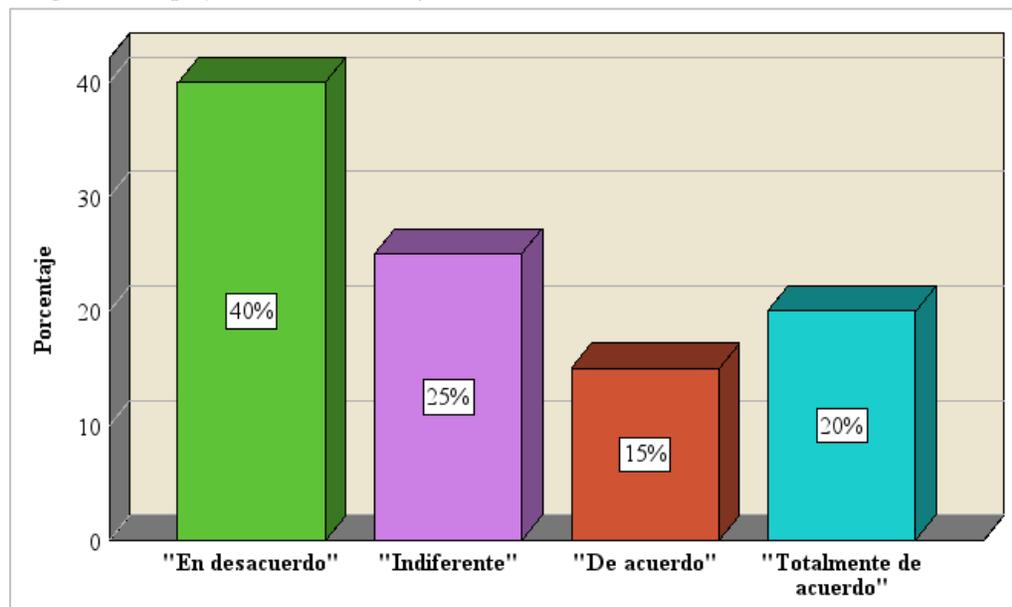
Pregunta 7: Tengo oportunidades para ejercer un cargo de forma justa en la institución

Tabla 9: Apoyo laboral como factor de la motivación intrínseca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido "En desacuerdo"	8	40,0	40,0	40,0
"Indiferente"	5	25,0	25,0	65,0
"De acuerdo"	3	15,0	15,0	80,0
"Totalmente de acuerdo"	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Figura 7: Apoyo laboral como factor de la motivación intrínseca



Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Análisis e interpretación de datos: En relación a esta pregunta los resultados arrojaron que el 40% de los docentes están en desacuerdo con tener oportunidades para ejercer un cargo de forma justa en la institución, seguido al 25% le es indiferente, el 20% está totalmente de acuerdo y finalmente el 15% de acuerdo. De tal forma, que se puede establecer que la mayor parte de los educadores no sienten la seguridad de ganar méritos e ir creciendo profesionalmente desenvolviéndose en distintos cargos o áreas educativas, lo cual responde de forma negativa al factor intrínseco de apoyo laboral.

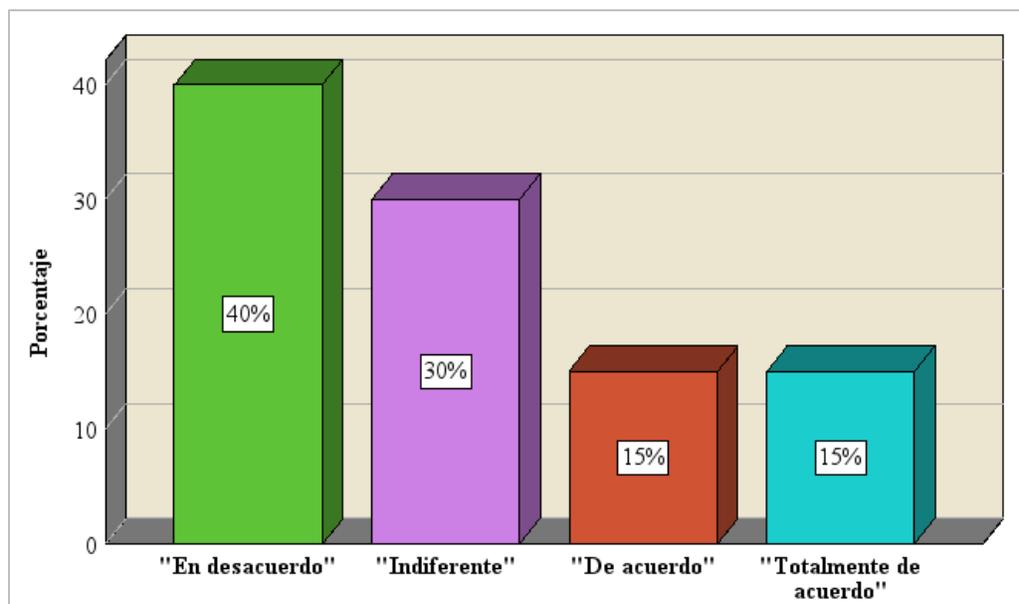
Pregunta 8: Mi carga horaria se ajusta a lo estipulado en mi contrato

Tabla 10: *La carga horaria como factor de motivación extrínseca*

	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido "En desacuerdo"	8	40,0	40,0	40,0
"Indiferente"	6	30,0	30,0	70,0
"De acuerdo"	3	15,0	15,0	85,0
"Totalmente de acuerdo"	3	15,0	15,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Figura 8: *La carga horaria como factor de motivación extrínseca*



Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Análisis e interpretación de datos: Según los datos obtenidos en esta interrogante, se observa que el 40% manifestó que está en desacuerdo que su carga horaria se ajusta a lo estipulado en su contrato, el 30% respondió indiferente y de forma igualitaria con el 15% están de acuerdo y totalmente de acuerdo. Por tanto, aunque se considere estas dos últimas categorías, que sumarían 30% no supera el principal porcentaje, indicando que la mayor parte de los educadores presentan problemas en cuanto a su carga laboral, siendo un generador externo de desmotivación docente.

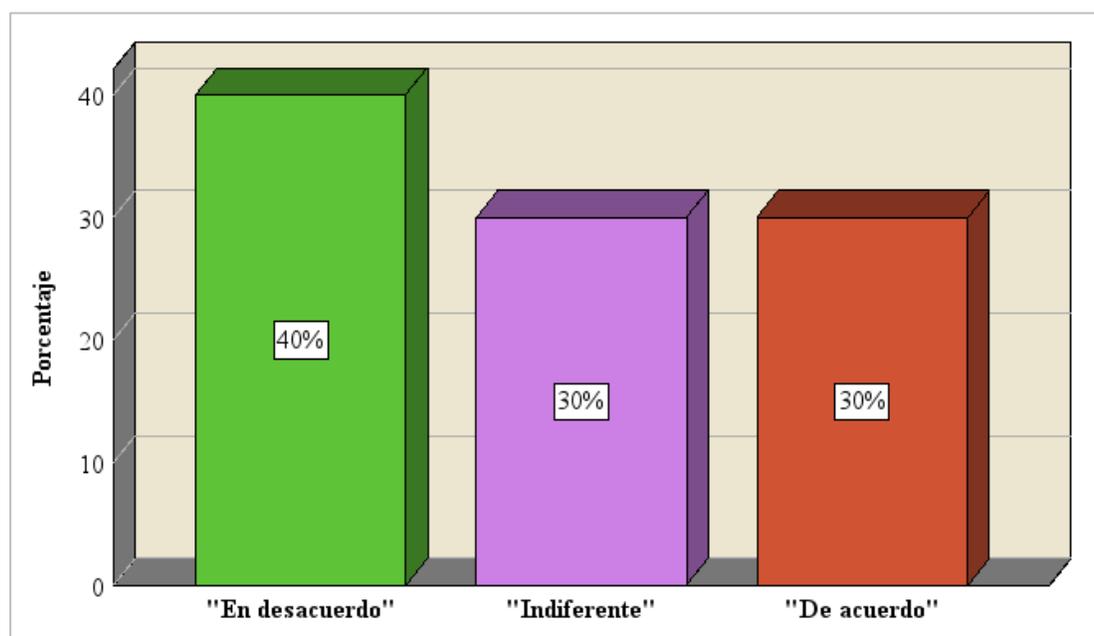
Pregunta 9: Las tareas asignadas son adecuadas para cumplirse durante la jornada laboral

Tabla 11: *Tareas laborales extras como ítem del factor carga laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"En desacuerdo"	8	40,0	40,0	40,0
	"Indiferente"	6	30,0	30,0	70,0
	"De acuerdo"	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Figura 9: *Tareas laborales extras como ítem del factor carga laboral*



Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Análisis e interpretación de los resultados: Conforme a los resultados de esta pregunta se visualiza que el 40% de la muestra encuestada están en desacuerdo que las tareas asignadas son adecuadas para cumplirse durante la jornada laboral, mientras que el 30% le es indiferente y el otro 30% enfatizó estar de acuerdo. Por consiguiente, se estima que la mayor parte de los docentes no consideran que se deben adicionar tareas mucho menos si no se otorga un tiempo estimado, en este caso se evidencia que la carga laboral influye en la motivación del educador.

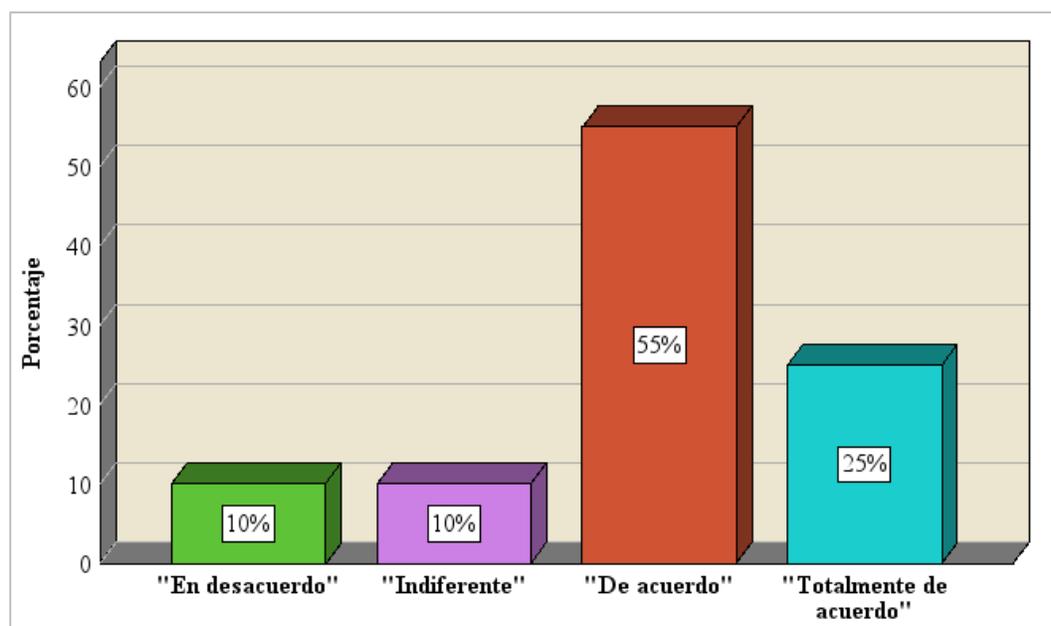
Pregunta 10: Me siento conforme con mi remuneración

Tabla 12: *La remuneración como factor extrínseco de la motivación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	"En desacuerdo"	2	10,0	10,0	10,0
	"Indiferente"	2	10,0	10,0	20,0
	"De acuerdo"	11	55,0	55,0	75,0
	"Totalmente de acuerdo"	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Figura 10: *La remuneración como factor extrínseco de la motivación*



Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Análisis e interpretación de datos: Referente a este ítem los resultados arrojados reflejan que el 55% de los maestros encuestados están de acuerdo sentirse conforme con su remuneración, seguido del 25% que está totalmente de acuerdo y con el mismo porcentaje del 10% respondieron que estaban en desacuerdo e indiferente. Por tanto, se interpreta que la mayoría de los educadores se sienten a gusto con el salario que reciben, siendo un elemento fundamental en la motivación extrínseca.

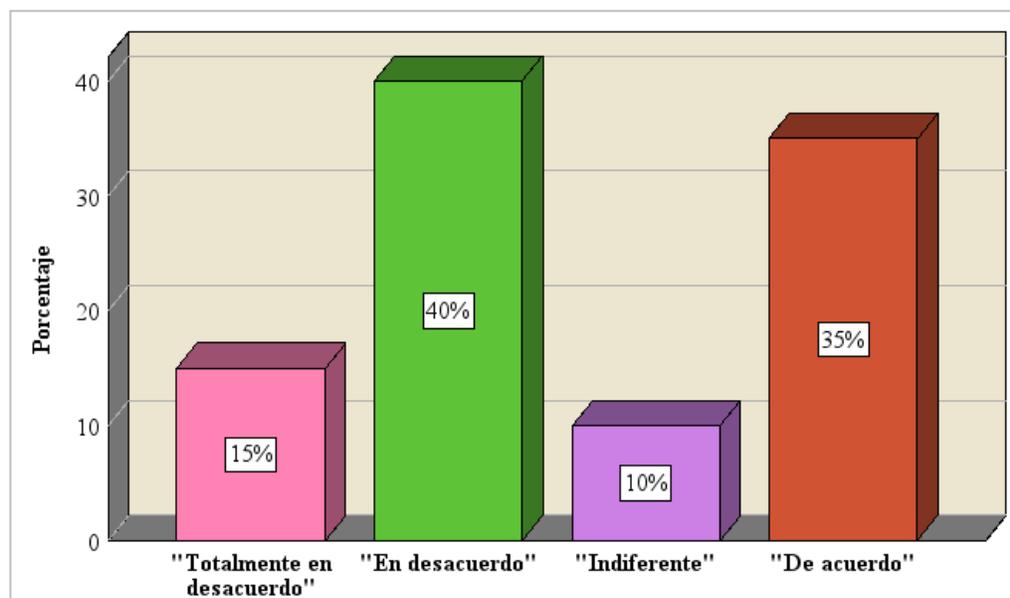
Pregunta 11: El entorno físico de mi centro de trabajo es un ambiente seguro e higiénico

Tabla 13: *El entorno físico como ítem del factor condiciones de trabajo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Totalmente en desacuerdo"	3	15,0	15,0	15,0
	"En desacuerdo"	8	40,0	40,0	55,0
	"Indiferente"	2	10,0	10,0	65,0
	"De acuerdo"	7	35,0	35,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Figura 11: *El entorno físico como ítem del factor condiciones de trabajo*



Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Análisis e interpretación de datos: Los datos obtenidos en esta pregunta evidencian que el 40% de la muestra investigativa reveló estar en desacuerdo que el entorno físico del centro escolar es un ambiente seguro e higiénico, el 35% de acuerdo, el 15% totalmente en desacuerdo y 10% le es indiferente. Entonces, considerando los resultados de totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, se concluye que la mayor parte de los docentes no se encuentran cómodos en el lugar donde laboran, reflejando que las condiciones de trabajo repercuten desfavorablemente en la motivación extrínseca.

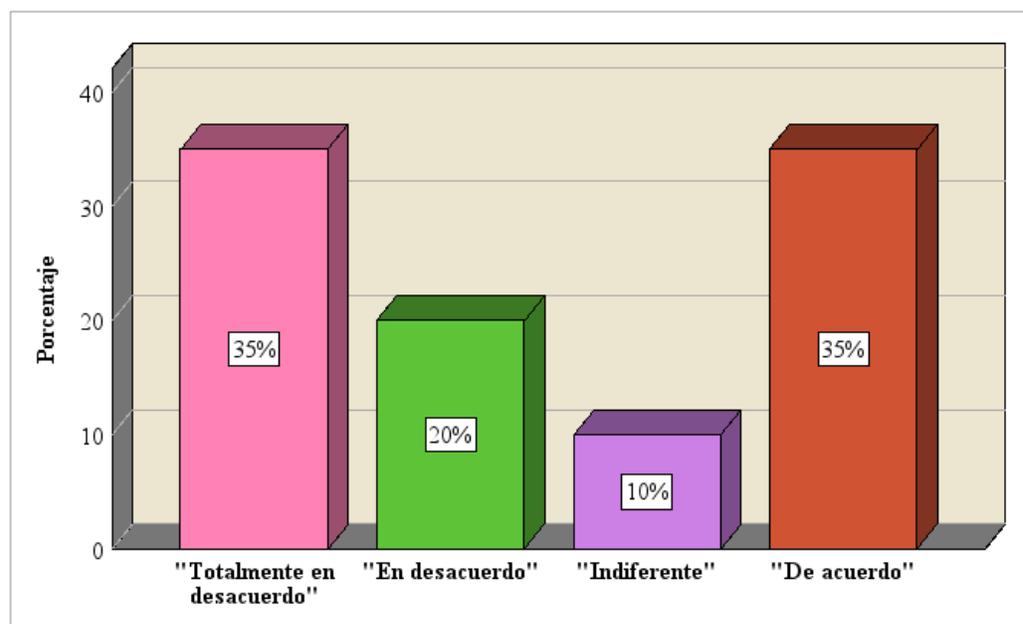
Pregunta 12: Cuento con recursos didácticos y tecnológicos para realizar mi trabajo

Tabla 14: Disponibilidad de recursos como ítem de factor extrínseco

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Totalmente en desacuerdo"	7	35,0	35,0	35,0
	"En desacuerdo"	4	20,0	20,0	55,0
	"Indiferente"	2	10,0	10,0	65,0
	"De acuerdo"	7	35,0	35,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Figura 12: Disponibilidad de recursos como ítem de factor extrínseco



Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Análisis e interpretación de datos: Acorde a los resultados alcanzados en esta cuestión, se observa que el 35% manifestó que está totalmente en desacuerdo cuenta con los recursos didácticos y tecnológicos para realizar su trabajo, el 35% respondió de acuerdo, el 20% en desacuerdo y 10% indiferente. Lo cual indica que la mayoría de los educadores no dispone de los materiales necesarios para realizar una labor eficiente, siendo indudablemente un aspecto negativo para generar motivación.

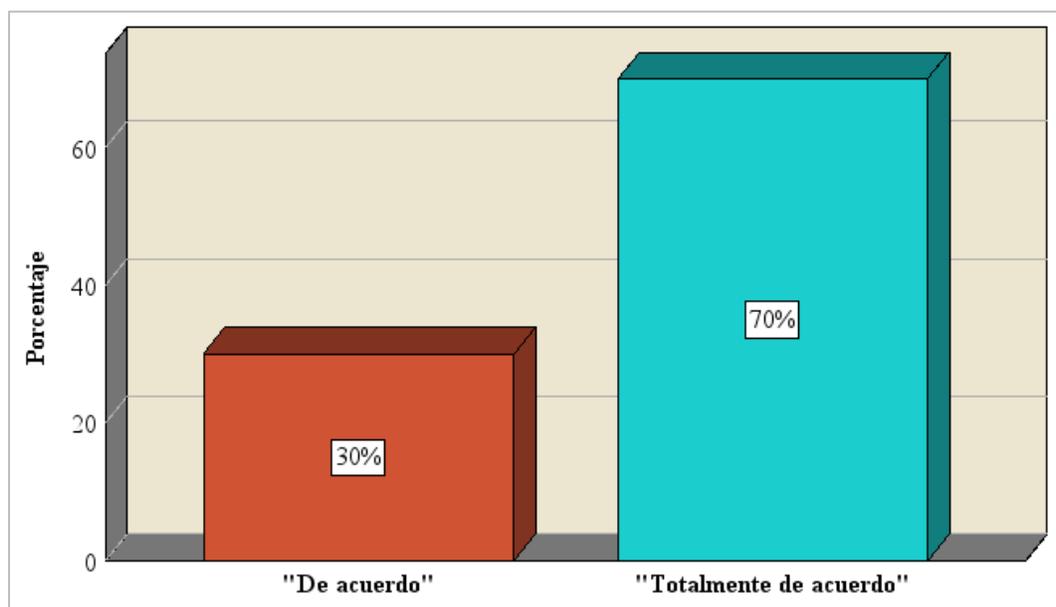
Pregunta 13: La institución me brinda estabilidad laboral

Tabla 15: *La estabilidad laboral como factor extrínseco de la motivación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"De acuerdo"	6	30,0	30,0	30,0
	"Totalmente de acuerdo"	14	70,0	70,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Figura 13: *La estabilidad laboral como factor extrínseco de la motivación*



Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Análisis e interpretación de datos: En relación a esta pregunta el 70% representado por 14 educadores enfatizó estar totalmente de acuerdo que la institución les brinda estabilidad laboral, mientras que el 30% representado por los 6 docentes restantes, indicaron estar de acuerdo. Entonces, se deduce que tomando en cuenta estos dos porcentajes se alcanza el 100%, lo cual representa el total de la muestra investigativa y evidencia que los docentes tienen la plena seguridad de conservar su trabajo generando tranquilidad y motivación.

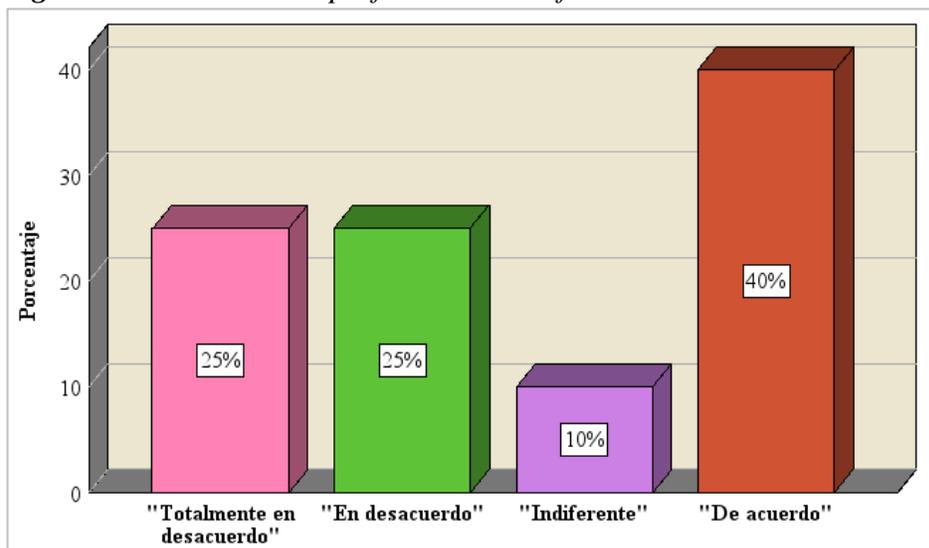
Pregunta 14: Recibo capacitaciones para mejorar mis competencias laborales

Tabla 16: *El desarrollo profesional como factor extrínseco de la motivación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	"Totalmente en desacuerdo"	5	25,0	25,0	25,0
	"En desacuerdo"	5	25,0	25,0	50,0
	"Indiferente"	2	10,0	10,0	60,0
	"De acuerdo"	8	40,0	40,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Figura 14: *El desarrollo profesional como factor extrínseco de la motivación*



Elaborado por: Alejandro y Tigrero (2023)

Análisis e interpretación de datos: De acuerdo a los datos derivados de la aplicación de esta interrogante el 40% de los docentes indicó estar de acuerdo que recibe capacitaciones para mejorar las competencias laborales, con el mismo porcentaje de 25% manifestaron respectivamente estar totalmente en desacuerdo e indiferente y por último 10% indiferente. Sin embargo, con un 50% de la suma de los porcentajes con las categorías relativas que supera al porcentaje principal se puede afirmar que los profesores no reciben capacitaciones constantes como fuente de mejoramiento que los motiva a seguir preparándose de forma profesional y personal.

4.2. Análisis de ficha de observación a docentes

Para llevar a efecto la pertinente interpretación de resultados, se tomó en cuenta como población y muestra de investigación a los docentes de básica general conformado por un total de 20 docentes, donde todos participaron en la aplicación del instrumento. Por esta razón, para el análisis de los datos obtenidos de la aplicación de la ficha de observación se utilizó el Software estadístico informático SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) que facilita en gran medida los porcentajes y resultados necesarios para una oportuna interpretación.

1.- En el docente se percibe entusiasmo e interés durante sus clases.

Tabla 17: *El entusiasmo e interés como aspecto de la motivación*

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy satisfactorio	7	35,0	35,0	35,0
	Satisfactorio	10	50,0	50,0	85,0
	No satisfactorio	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Elaborado por: Alejandro - Tigrero (2023)

Figura 15: *El entusiasmo e interés como aspecto de la motivación*



Elaborado por: Alejandro - Tigrero (2023)

Análisis e interpretación de los resultados: Basándonos en los resultados de este segundo ítem podemos observar que en el 50 % representado por 10 de los docentes, se percibe entusiasmo e interés durante sus clases de manera satisfactoria, un 35% que corresponde a 7 docentes, de manera muy satisfactoria, mientras que un 15% de manera no satisfactoria que representa a 3 docentes. Es así que podemos interpretar que la mitad de la población presenta entusiasmo durante sus clases, pero otra mitad no, lo que se relaciona directamente con aspectos motivacionales.

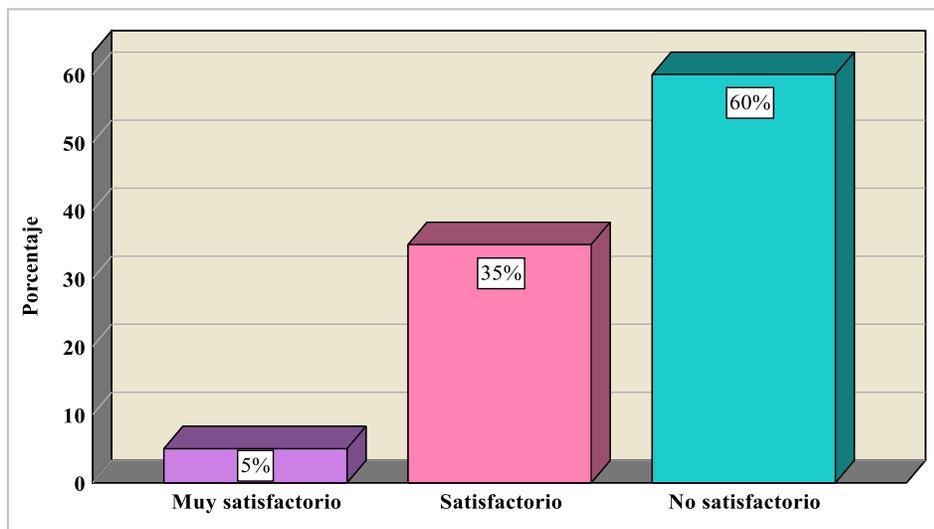
2.- El docente demuestra desgaste emocional o estrés dentro del aula

Tabla 18: *El desgaste emocional o estrés como aspecto de la motivación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy satisfactorio	1	5,0	5,0	5,0
	Satisfactorio	7	35,0	35,0	40,0
	No satisfactorio	12	60,0	60,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Elaborado por: Alejandro - Tigrero (2023)

Figura 16: *El desgaste emocional o estrés como aspecto de la motivación*



Elaborado por: Alejandro - Tigrero (2023)

Análisis e interpretación de los resultados: Los datos obtenidos de este cuarto ítem, nos refleja que el 60% representado por 12 docentes de manera no satisfactoria demuestra desgaste emocional o estrés dentro del aula, un 35% de manera satisfactoria que corresponde a 7 docentes y un 5% que pertenece a 1 docente, de manera muy satisfactoria. Acorde a estos resultados podemos decir que existe poca motivación en los educandos.

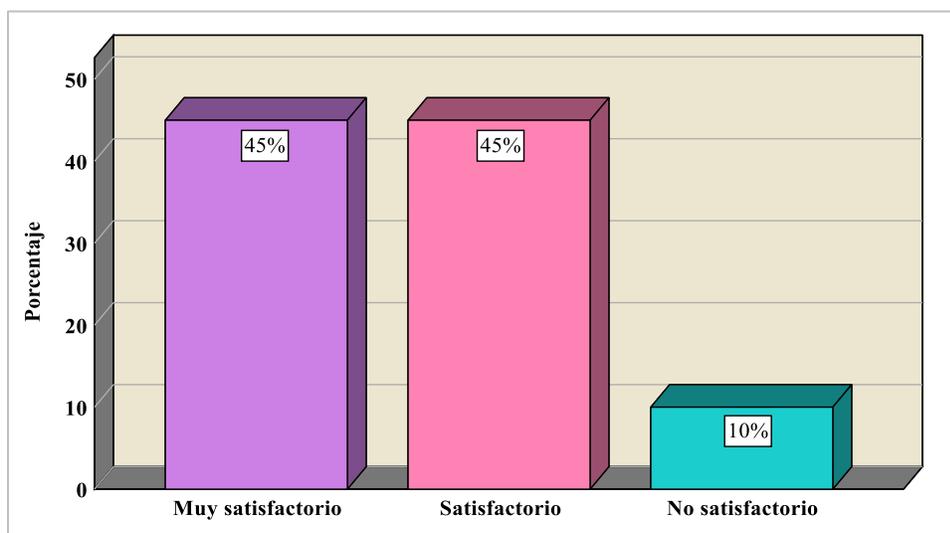
3.- El docente sabe manejar al grupo, controlar y enfrentar de manera adecuada las diversas situaciones que se presentan

Tabla 19: *El manejo del grupo como aspecto del clima del aula*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy satisfactorio	9	45,0	45,0	45,0
	Satisfactorio	9	45,0	45,0	90,0
	No satisfactorio	2	10,0	10,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Elaborado por: Alejandro - Tigrero (2023)

Figura 17: *El manejo del grupo como aspecto del clima del aula*



Elaborado por: Alejandro - Tigrero (2023)

Análisis e interpretación de los resultados: Acorde a este tercer ítem se puedo evidenciar que el 45% que corresponde a 9 docentes sabe manejar de manera muy satisfactoria a su grupo, otro 45% que pertenece a 9 docentes lo hace de manera satisfactoria y un 10% que representa a 2 docentes lo hace de manera no satisfactoria. Lo que equivale a que la mayoría de los docentes sabe manejar a su grupo de estudiantes de manera regular, relacionando este aspecto con tener un buen clima de aula.

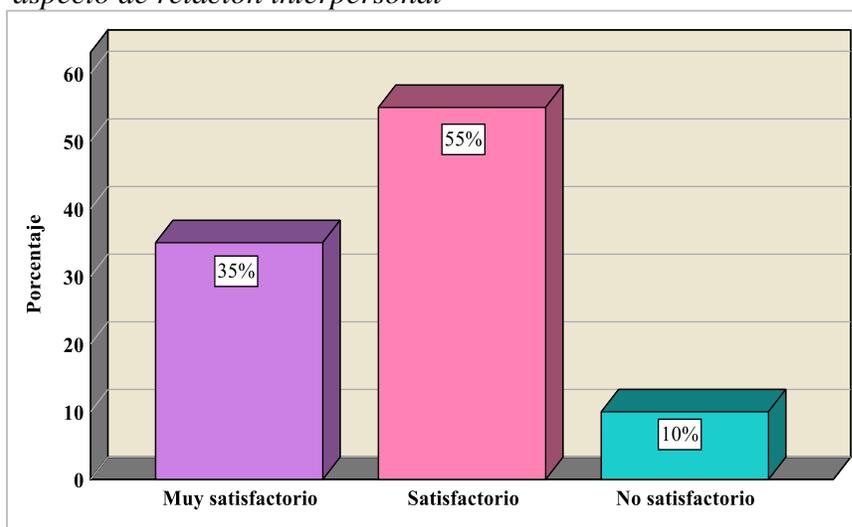
4.- El docente establece contacto con sus estudiantes mediante alguna expresión de saludo o bienvenida.

Tabla 20: *El contacto del docente con los estudiantes como aspecto de relación interpersonal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy satisfactorio	7	35,0	35,0	35,0
	Satisfactorio	11	55,0	55,0	90,0
	No satisfactorio	2	10,0	10,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Elaborado por: Alejandro - Tigrero (2023)

Figura 18: *El contacto del docente con los estudiantes como aspecto de relación interpersonal*



Elaborado por: Alejandro - Tigrero (2023)

Análisis e interpretación de los resultados: En base a los resultados arrojados en este ítem se evidencia que un 55% representado por 11 docentes establece satisfactoriamente contacto con sus estudiantes mediante alguna expresión de saludo o bienvenida, mientras que un 35% que pertenece a 7 docentes lo realiza muy satisfactoriamente y un 10% que representa a 2 docentes, de manera no satisfactoria. Por lo tanto, se puede decir que la mayoría de los docentes observados si establece contacto con sus estudiantes y que tiene que ver directamente con las relaciones interpersonales.

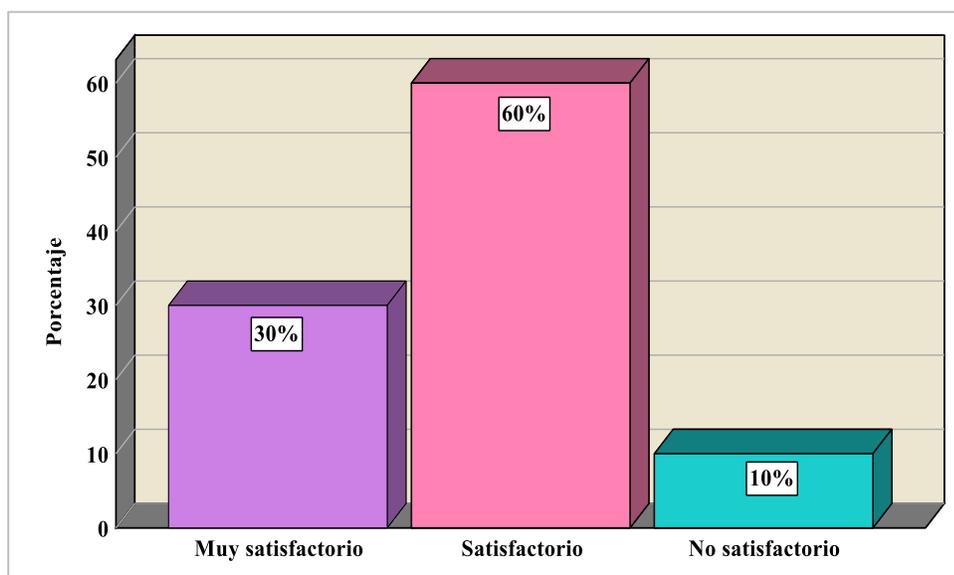
5.- El docente recibe elogios espontáneos y reconocimiento por parte de los estudiantes.

Tabla 21: *Elogios espontáneos y reconocimiento como aspecto de relación interpersonal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy satisfactorio	6	30,0	30,0	30,0
	Satisfactorio	12	60,0	60,0	90,0
	No satisfactorio	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Elaborado por: Alejandro - Tigrero (2023)

Figura 19: *Elogios espontáneos y reconocimiento como aspecto de relación interpersonal*



Elaborado por: Alejandro - Tigrero (2023)

Análisis e interpretación de los resultados: De acuerdo a los resultados obtenidos en este ítem se pudo observar que, el 60% representado por 12 docentes recibe elogios espontáneos y reconocimiento por parte de los estudiantes de manera satisfactoria, el 30% que corresponde a 6 docentes de manera muy satisfactoria y el 10% que representa a 2 docentes de manera no satisfactoria. Lo que podemos interpretar es que más de la mitad de los docentes recibe elogios, lo que se vincula de manera positiva con las relaciones interpersonales.

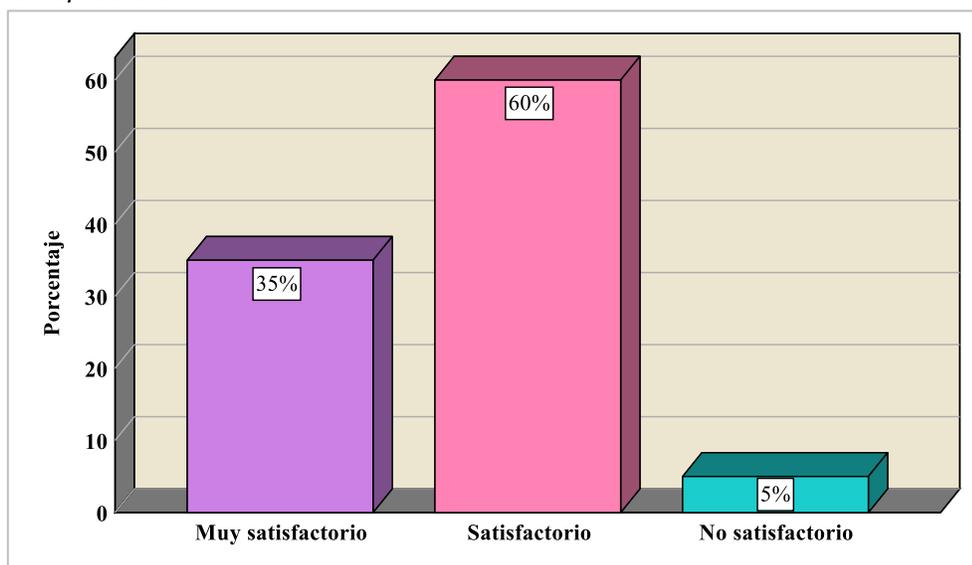
6.- Los estudiantes muestran apoyo y colaboración al docente.

Tabla 22: *Apoyo y colaboración al docente como aspecto de relación interpersonal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy satisfactorio	7	35,0	35,0	35,0
	Satisfactorio	12	60,0	60,0	95,0
	No satisfactorio	1	5,0	5,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Elaborado por: Alejandro - Tigrero (2023)

Figura 20: *Apoyo y colaboración al docente como aspecto de relación interpersonal*



Elaborado por: Alejandro - Tigrero (2023)

Análisis e interpretación de los resultados: Según los datos obtenidos acorde a esta interrogante, el 60% que corresponde a 12 de los docentes observados, se pudo evidenciar que sus estudiantes le muestran apoyo y colaboración de manera satisfactoria, 35% que pertenece a 7 docentes de manera muy satisfactoria y un 5% representado por 1 docente de manera no satisfactoria, lo que refleja que la más de la mitad de los estudiantes muestran apoyo a sus docentes de manera regular beneficiando de manera positiva el aspecto de relaciones interpersonales.

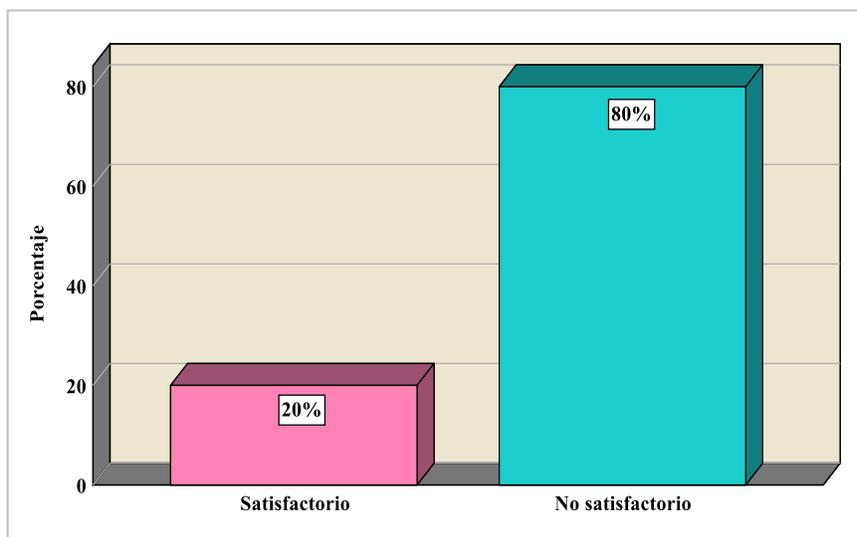
7.- El docente recibe visitas espontaneas por parte del director de la institución para observar las necesidades dentro del aula

Tabla 23: *Visitas espontáneas por parte del director como aspecto de seguimiento/control del proceso educativo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Satisfactorio	4	20,0	20,0	20,0
	No satisfactorio	16	80,0	80,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Elaborado por: Alejandro - Tigrero (2023)

Figura 21: *Visitas espontáneas por parte del director como aspecto de seguimiento/control del proceso educativo*



Elaborado por: Alejandro - Tigrero (2023)

Análisis e interpretación de los resultados: Referente a este ítem, el 80% que corresponde a 16 docentes, se pudo evidenciar que no reciben visitas espontaneas por parte del director de la institución para observar las necesidades dentro del aula, lo que refleja una respuesta no satisfactoria, el 20% representado por 4 docentes de manera satisfactoria. Donde se interpreta que la mayoría de la planta docente no tiene la atención necesaria por parte de sus directivos, reflejando así que no existe un seguimiento del proceso educativo.

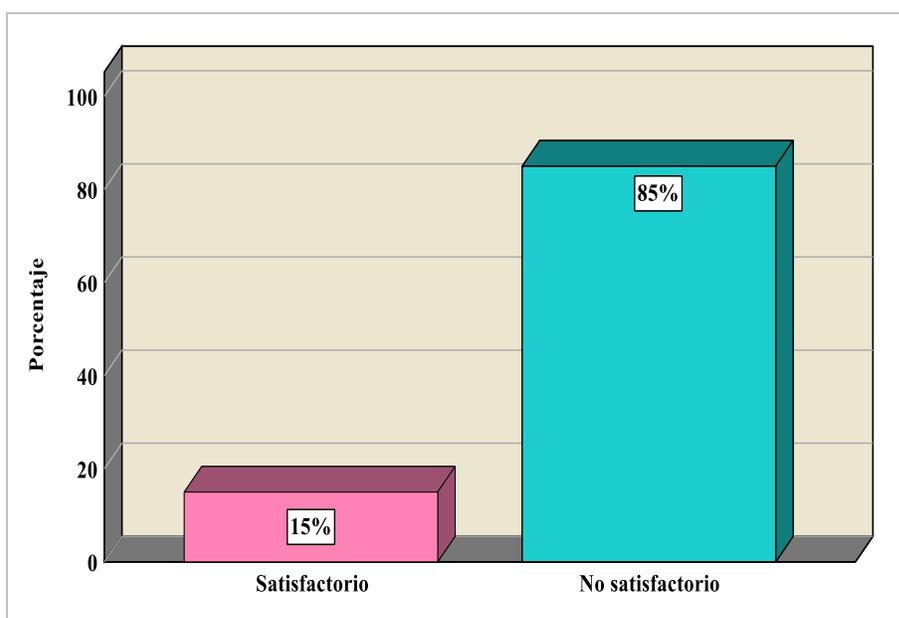
8.- El docente tienen tareas extracurriculares, que le impiden impartir sus clases de manera regular

Tabla 24: Tareas extracurriculares como aspecto de seguimiento/ control del proceso educativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Satisfactorio	3	15,0	15,0	15,0
	No satisfactorio	17	85,0	85,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Elaborado por: Alejandro - Tigrero (2023)

Figura 22: Tareas extracurriculares como aspecto de seguimiento/ control del proceso educativo



Elaborado por: Alejandro - Tigrero (2023)

Análisis e interpretación de los resultados: Conforme a los datos obtenidos en este ítem, el 85% equivalente a 16 docentes, se observó que realizan tareas extracurriculares que impide que impartan sus clases de manera regular, evidenciando una respuesta no satisfactoria, 15% representado por 3 docentes, de manera satisfactoria, interpretando así que la mayoría de educandos tienen sobre carga de tareas, evidenciando la falta de seguimiento del proceso educativo de manera adecuada.

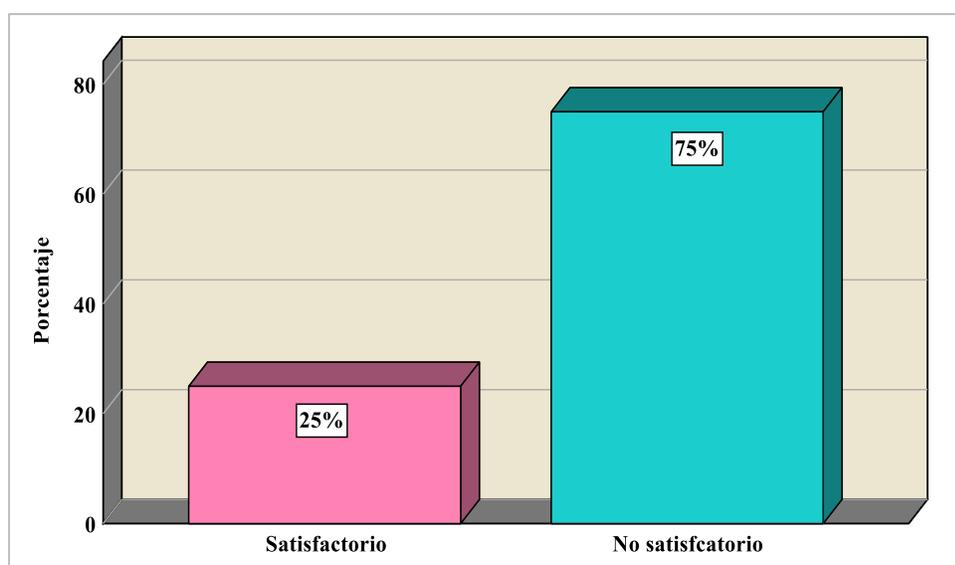
9.- El docente promueve la participación activa de todos los estudiantes en trabajos individuales y colaborativos.

Tabla 25: Diversificación de enseñanza como elemento de gestión de aula

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Satisfactorio	5	25,0	25,0	25,0
	No satisfactorio	15	75,0	75,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Elaborado por: Alejandro - Tigrero (2023)

Figura 23: Diversificación de enseñanza como elemento de gestión de aula



Elaborado por: Alejandro - Tigrero (2023)

Análisis e interpretación de los resultados: En relación a esta interrogante se observó que, el 75% equivalente a 15 docentes no promueven la participación activa de todos sus estudiantes en trabajos individuales o colaborativos, lo que refleja una respuesta no satisfactoria y el 25% que representa a 5 docentes promueve estas acciones de manera satisfactoria, lo que da como resultado que la mayoría de la planta docente no diversifica sus métodos de enseñanza.

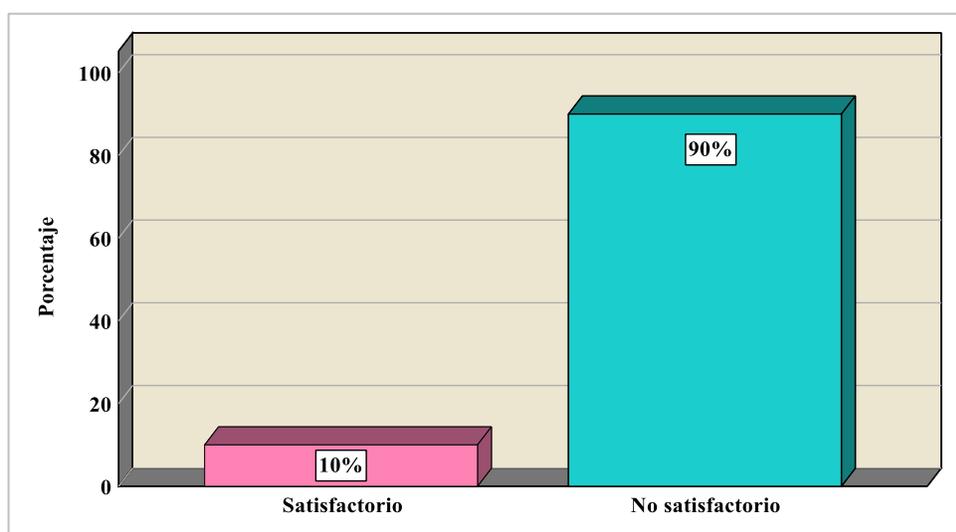
10.- El docente cuenta con materiales en el aula que responden a los diferentes estilos de aprendizaje.

Tabla 26: *Materiales en el aula como aspecto de recursos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Satisfactorio	2	10,0	10,0	10,0
	No satisfactorio	18	90,0	90,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Elaborado por: Alejandro - Tigrero (2023)

Figura 24: *Materiales en el aula como aspecto de recursos*



Elaborado por: Alejandro - Tigrero (2023)

Análisis e interpretación de los resultados: Según los datos obtenidos en este ítem, se observó que el 90% que corresponde a 18 docentes no cuentan con los materiales necesarios en el aula, obteniendo una respuesta no satisfactoria, y solo el 10% que pertenece a 2 docentes si cuentan con los materiales adecuados generando una respuesta satisfactoria, lo que arroja como resultado que casi en su totalidad los docentes carecen de recursos necesarios.

4.3. Discusión de resultados

Una vez recopilada y analizada la información de la pertinente aplicación de los instrumentos de investigación, tales como, la encuesta y ficha de observación ejecutada a los docentes de Educación Básica General, se logró analizar la motivación docente como elemento fundamental en la gestión de aula, tomando en cuenta los factores que se involucran dentro de ella, por lo tanto, se procederá a la discusión de los resultados.

Conforme a los resultados arrojados se puede deducir que la motivación de forma general implica una concepción amplia porque en ella intervienen factores externos e internos que impulsan a un sujeto a ejecutar ciertas acciones, persistiendo hasta conseguir su propósito, tal como lo menciona Llanga y otros (2019) es la causa principal por la que se efectúan varias actividades con el objetivo de alcanzar una meta. Por este motivo McClelland (1989) establece que la motivación hace énfasis en intenciones conscientes, sin embargo, si se analiza las conductas de manera externa, responde a resultados inmediatos que se hacen desde la observación de comportamientos.

Por otro lado podemos resaltar que la motivación docente dentro de la gestión de aula, conforma uno de los elementos primordiales para que los educadores puedan desarrollar de forma sobresaliente y eficiente su accionar en su lugar de trabajo, pero que en varias ocasiones se ve afectada por diversos factores que la mayoría de personas desconoce, de tal forma que teniendo una postura similar a Franco (2021), dependerá del grado de motivación que el maestro proyecte en su labor para ofrecer un proceso de enseñanza – aprendizaje de calidad. De acuerdo a esto se presentan en la motivación docente elementos que provienen del entorno y de forma interna que inciden en la gestión áulica.

En relación a lo anterior dentro de los factores intrínsecos, el componente de apoyo y reconocimiento, fue el que obtuvo un alto porcentaje, lo que claramente evidencia que la mayoría de docentes aunque casi nunca lo manifiesten, necesitan de acciones o palabras que los motiven a continuar con su actividades diarias, pero que sobre todo sientan el reconocimiento de su arduo trabajo, al igual que Maslow recalca en su teoría de las

necesidades Rodolfo (2021), el aspecto del reconocimiento y la satisfacción como parte sustancial para la generación de la motivación.

Además, refiriéndonos a los factores extrínsecos, los cuales han prevalecido en la investigación, podemos precisar coincidiendo con lo que afirma Peniche y otros (2020) que la carga laboral es un aspecto que repercute de forma negativa en el desempeño docente, debido que genera no solo fatiga sino incluso desgaste emocional; seguido del componente condiciones del área de trabajo, que en concordancia a lo que expone Herzberg (1968) en su teoría motivación – higiene, se afirma que si existe un inadecuado ambiente físico o la falta de seguridad laboral, serán pocas las posibilidades de percibir motivación, ya que los factores higiénicos son propicios en la provocación de la insatisfacción. Y en cuanto al factor de desempeño profesional, con una postura semejante a lo que enfatiza el INNE (2015), un profesor necesita de superiores interesados en su crecimiento y formación continua para que este pueda reflejar motivación, caso contrario como resultado no se tendrá de él, una labor con diligencia y empeño.

De acuerdo a los resultados obtenidos para conocer la presencia de los factores claves de la gestión de aula como sustento para profundizar la investigación, se observó que ciertamente algunos de ellos relacionados con los factores extrínsecos e intrínsecos de la motivación condicionan e influyen para que el docente no adquiera una postura de comodidad o satisfacción, porque tal como lo describen Hart y Ramos (2020) la gestión áulica va más allá de propiciar un clima agradable, es decir, implica varias acciones propias de un largo trabajo de planificación u organización.

Por tanto, el seguimiento de control, los recursos y la diversificación de enseñanza, los cuales arrojaron datos negativos fundamentan que sin ellos no se garantiza interacciones pertinentes entre docente-estudiante, y concordando con Murillo y Martínez (2018), los componentes esenciales en la gestión áulica cumplen un rol fundamental y propio del proceso de enseñanza, porque no sólo contribuye el control y monitoreo del salón de clases, sino que crea escenarios educativos en relación al entorno emocional de cada persona.

Sin lugar a dudas, gracias a la opinión de la planta del profesorado, que fue la protagonista de este trabajo investigativo se llegó a analizar que el impacto que genera la motivación docente en la gestión de aula es significativo, considerando que un maestro motivado en su centro laboral ejecutará mejor sus funciones, lo cual se verá reflejado a través del cumplimiento de objetivos y la entrega de una enseñanza de calidad.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Mediante el trabajo de investigación se analizó el impacto de la motivación del profesorado en la gestión de aula, donde se determinó que esta repercute de manera muy significativa dentro de la labor diaria de un educador, ya que depende del nivel motivacional que refleje y manifieste en su actuar para conseguir objetivos profesionales e institucionales.
- Por medio del estudio investigativo, con base al primer objetivo específico se reconoció las teorías y tipos de motivación, mediante una correcta investigación documental donde en primer lugar, se identificó las teorías más relevantes como, las necesidades de Maslow y la de Herzberg en su teoría motivación- higiene y, en segundo lugar, los tipos de motivación, tales como la extrínseca e intrínseca, siendo estos dos aspectos, ejes que favorecieron en la discusión e interpretación de resultados obtenidos.
- En respuesta al segundo objetivo específico, se distinguió los factores que afectan la motivación docente en el desarrollo de la gestión laboral, los primeros son los elementos que provienen internamente del ser (intrínsecos), en este caso solo predominó el componente de reconocimiento y apoyo laboral, mientras que de los elementos que no dependen del sujeto sino que son de naturaleza externa (extrínsecos), prevalecieron la carga laboral, las condiciones del entorno y el desarrollo profesional, donde evidentemente fueron los factores extrínsecos que primaron en nuestra población y muestra de estudio.
- En función al último objetivo específico, se logró explicar la relevancia e importancia de la motivación de los educadores en la gestión de aula, en la cual se precisó que un educador desmotivado o desanimado no puede transmitir sus conocimientos de la manera esperada, pero sobre todo no se siente lo suficientemente cómodo en su ambiente laboral para trabajar con empeño e ímpetu.

Recomendaciones:

- A los directivos y personal competente, ser constantes en la búsqueda de la mejora de la planta del profesorado, llevando a cabo programas o talleres que impulsen la participación grupal y mejoren los niveles motivacionales, interesándose en el bienestar emocional del educador, puesto que la motivación como se ha evidenciado es un elemento que repercute de forma positiva o negativa en la gestión áulica.
- La mayoría de los profesionales de la docencia hoy en día hacen caso omiso o ignoran todas aquellas definiciones de relevancia y este es el caso de las teorías, pues deberían enseñarse e incluirse en los planes de estudio o programas de formación para docente, porque proporcionan a los futuros educadores una comprensión profunda de los factores que influyen en su comportamiento, e inciden directamente en el rendimiento de los estudiantes, permitiendo así que al comprenderlas pueda existir en un futuro un mejoramiento en ellos.
- Instaurar o aumentar la política de reconocimiento a los entes docentes que realizan una labor sobresaliente, que puede incluir: premios, certificados de agradecimiento, ofrecer y facilitar las oportunidades a los educadores para capacitarse y perfeccionarse en sus respectivas áreas o especialidades y optimizar las condiciones de trabajo, para brindar no sólo a los maestros, sino a toda la comunidad institucional, un lugar seguro y cómodo.
- Los establecimientos deberían apoyar los esfuerzos para consolidar la motivación en el proceso de enseñanza, ya que conocer la relevancia de este componente en el contexto educativo no sólo le permite al maestro desarrollarse profesionalmente y desempeñarse forma exitosa en su labor, sino que da paso a lograr la creación de un entorno escolar idóneo y a la vez garantiza la entrega de un proceso educativo de calidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, M. G. (2019). *La motivación docente como factor que influye en el desempeño educativo de las educadoras de nivel inicial en las escuelas de la parroquia Nayón*. UDLA- Facultad de Educación. <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/10534/1/UDLA-EC-TLEP-2019-01.pdf>
- Álvarez, J. A., & Rojas, J. d. (2021). La motivación intrínseca y extrínseca en el aprendizaje del idioma inglés: Un estudio de caso en estudiantes universitarios de la Universidad de Medellín. *Atlante: cuadernos de educación y desarrollo*, 13(5), 10. <https://www.eumed.net/uploads/articulos/de725d94fe5e3ad0974626a1de605160.pdf>
- Cedeño, D. E., & Jama, V. R. (2023). La motivación en la lectura para el desarrollo de la creatividad en niños de básica elemental. *Revista Universidad de Guayaquil*, 136(1), 71-80. <https://doi.org/https://doi.org/10.53591/rug.v136i1.1902>
- Cobeña, M. Á., & Moya, M. E. (2019). El papel de la motivación en el proceso de enseñanza - aprendizaje. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/08/motivacion-ensenanza-aprendizaje.html>
- Costa Almeida, M. G. (2019). *La motivación docente como factor que influye en el desempeño educactivo de las educadoras de nivel inicial en las escuelas de la parroquia de Navón*. Univesidad de la Américas. <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/10534/1/UDLA-EC-TLEP-2019-01.pdf>
- Delgado, E. M. (2022). Role of motivational theories in the study of consumer behavior. Rol de las teorías motivacionales dentro del estudio del comportamiento del consumidor. *Sinapsis*, 2(21). <https://doi.org/https://doi.org/10.37117/s.v2i21.662>
- Elige Educar . (2016). *Aula Maestra: Motivación y satisfacción docente* . Eligeeducarcl .

- Franco, J. A. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(64), 151-179. <https://doi.org/https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a7>
- González , J., & Subaldo , L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, 24(47), 90-114. <https://doi.org/https://doi.org/10.18800/educacion.201502.005>
- Hart, E., & Ramos, C. M. (2020). Gestión de aula como estrategia orientadora en el proceso enseñanza aprendizaje. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 10, 12. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.294>
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿cómo motiva usted a sus empleados? En F. Herzberg, *Una vez más: ¿cómo motiva usted a sus empleados?* (págs. 13-22). Harvard Business Review.
- Hirmas , C., Espinoza , C., Flores, C., & Vallejos, O. (2021). *Los vínculos en el tejido escolar, la perspectiva de educadores* . Ministerio de Educación, Chile .
- INNE. (2015). *La mirada de los docentes sobre los factores que condicionan su desempeño*. INEE México.
- Irnidayanti , Y., Maulana , R., Helms-Lorenz, M., & Fadhilah, N. (2020). Relación entre la motivación docente y el comportamiento docente en profesores de educación secundaria en Indonesia. *Journal for the Study of Education and Development*, 43(2), 271-308. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/02103702.2020.1722413>
- Llanga, E. F., Murillo, J. J., Panchi , K. P., Paucar, M. M., & Quintanilla, D. T. (2019). La motivación como factor en el aprendizaje. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/motivacion-aprendizaje.html>
- Loayza, L. J., Marujo, M. D., Primo, J., & Alanya, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista De Propuestas Educativas*, 4(7), 19-31. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/propuestas.v4i7.772>

- López, F. R. (2021). Factores Motivacionales que inciden en el Bienestar de Estudiantes Universitarios. *Revista FIPCAEC*, 6(5), 136-145. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i5.494>
- Macías, K. G. (2019). *Motivación docente y calidad educativa en la Unidad Educativa "Santiago de las Praderas", Guayaquil-Ecuador, 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Digital Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41252>
- Márquez, L. K. (2021). Estudio sobre los factores que afectan la motivación académica con énfasis en las emociones y en la evaluación formativa de los estudiantes de secundaria en la Unidad Educativa Tiquipaya Cochabamba, Bolivia. *Revista Punto Cero*, 26(43). <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v26n43/2224-8838-rpc-26-43-70.pdf>
- Martínez, F., García , J., & Pacheco, D. (2010). La motivación en los profesores. *INFAD Revista de Psicología*, 3(1), 937-942. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832326098.pdf>
- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la Motivación Docente Humana*. NARCEA S.A. <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
- Murillo, F. J., & Martínez, C. (2018). Factores de aula asociados al desarrollo integral de los estudiantes: Un estudio observacional. *Estudios Pedagógicos*, 44(1). <https://www.redalyc.org/journal/1735/173565054009/html/>
- Naranjo, M. L. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170. <https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.510>
- Peniche , R., Mac, C., Guzmán, C., & Mora, N. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros. *REICE*, 18(2), 77-95. <https://doi.org/https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>

- Roa, J. M., & Fernández, C. (2020). La motivación de los docentes en la enseñanza secundaria. *Revista Reflexión E Investigación Educativa*, 2(2), 66-77. <https://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/4122>
- Rodulfo, J. (2021). *¿Por qué Maslow? Como usar su Teoría para permanecer en el Poder para siempre*. Aussie Trading.
- Sellan, M. E. (2017). Importancia de la motivación en el aprendizaje. *Revista Electrónica Sinergias Educativas*, 2(1), 13-19. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/382/3821587003/index.html>
- Skinner, B. F. (1974). *Sobre el conductismo*. (F. Barrera, Trad.) Editorial Planeta-De Agostini,S.A. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/0d6969167df7b4fd8174eacff10fa0df.pdf>
- Torres, M. D. (2021). Una mirada a los factores extrínsecos e intrínsecos de la motivación docente en una institución de educación superior. *A&H Revista De Artes, Humanidades Y Ciencias Sociales*(14), 82-112. <https://revistas.upaep.mx/index.php/ayh/article/view/236>
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Alienta Editorial. <https://www.calameo.com/read/007332218e68246175076>
- Uruñuela, P. M. (2019). *La gestión del aula*. Narcea S.A. Ediciones, Madrid. <https://revistas.comillas.edu/index.php/padresymaestros/article/view/11531/10807>
- Zaldivar, M., & Quintal , S. A. (2021). Factores que influyen en el desempeño docente del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán, México. . *Plumilla Educativa*, 29(1), 15-27. <https://doi.org/https://doi.org/10.30554/pe.1.4465.2022>
- Zaldivar, M., & Quintal, S. A. (2021). Factores que influyen en el desempeño docente del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán, México. *Plumilla Educativa*, 29(1), 15-27. <https://doi.org/https://doi.org/10.30554/pe.1.4465.2022>

ANEXOS

ANEXO A: CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO

La Libertad, 01 de noviembre de 2023

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO

En calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular, “**LA MOTIVACIÓN DOCENTE EN LA GESTIÓN DE AULA DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA ESCUELA EGB “11 DE DICIEMBRE”**”, elaborado por las estudiantes **ALEJANDRO DEL PEZO ALLISON ALEJANDRO** y **TIGRERO RAMOS NADIA GABRIELA** de la **CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA**, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Licenciada (a/os/as) en **EDUCACIÓN BÁSICA**, me permito declarar que luego de haber que una analizado en el sistema antiplagio, **COMPILATIO** y de haber cumplido los requerimientos exigidos de valoración, el trabajo ejecutado, se encuentra con **1%** de la valoración permitida, por consiguiente se procede a emitir el presente informe.

Adjunto reporte de similitud

Atentamente,



Abg. Sandra Canalías Lamas Mgtr.

DOCENTE TUTORA



INFORME DE ANÁLISIS
magister

LA MOTIVACIÓN DOCENTE EN LA GESTIÓN DE AULA DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA ESCUELA EGB "11 DE DICIEMBRE"

< 1%

Textos sospechosos



< 1% Similitudes

0% similitudes entre comillas

0% idioma no reconocido

0% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: TESIS - ALEJANDRO DEL PEZO - TIGRERO RAMOS - LA MOTIVACIÓN DOCENTE EN LA GESTIÓN DE AULA.docx

ID del documento: 838eb05083f95894ab36be122b5dfaa5218cca06

Tamaño del documento original: 449,32 kB

Autor: Nadia Tigrero Ramos

Depositante: Nadia Tigrero Ramos

Fecha de depósito: 29/11/2023

Tipo de carga: url_submission

fecha de fin de análisis: 29/11/2023

Número de palabras: 14.149

Número de caracteres: 93.882



ANEXO B: FORMATO DE ENCUESTA A DOCENTES
UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA



ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES

La presente encuesta tiene como propósito la recopilación de la información necesaria acerca de la motivación docente en la gestión áulica en el nivel de básica general de la Escuela de Educación Básica “11 de Diciembre” la cual contribuirá para el desarrollo del trabajo de investigación.

Nivel: Educación General Básica

Indicaciones: Marque con una X su respuesta.

¿Cuántos años tiene ejerciendo la profesión docente?

Menos de 5 años Mas de 5 años Mas de 10 años

	Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
I N T E R V E N S I O	Estoy orgulloso de ser docente.					
	Alcanzo las metas profesionales que me propongo.					
	Mi grupo de estudiantes valora mi trabajo.					
	El aprendizaje de mis estudiantes depende de mi actitud y motivación.					
	Mi labor es reconocida por otros.					
	Tengo oportunidades para ejercer un cargo de forma justa en la institución.					

ANEXO A (cont.)

E X T R Í N S E C O S	<p> Mi carga horaria se ajusta a lo estipulado en mi contrato. </p>					
	<p> Las tareas asignadas son adecuadas para cumplirse durante la jornada laboral </p>					
	<p> Me siento conforme con mi remuneración. </p>					
	<p> El entorno físico de mi centro de trabajo es un ambiente seguro e higiénico </p>					
	<p> Cuento con recursos didácticos y tecnológicos para realizar mi trabajo. </p>					
	<p> La institución me brinda estabilidad laboral. </p>					
	<p> Recibo capacitaciones para mejorar mis competencias laborales. </p>					

ANEXO C: FORMATO DE FICHA DE OBSERVACIÓN A DOCENTES



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA



FICHA DE OBSERVACIÓN DIRIGIDA A DOCENTES

Tema: La motivación docente en la gestión de aula de educación básica de la Escuela de Educación Básica “11 de Diciembre”.

Instrucciones: El presente instrumento de investigación tiene la finalidad de obtener detalles para comprender si la motivación docente influye en la gestión de aula en el nivel de educación básica de la escuela “11 DE DICIEMBRE”. Cuenta con diferentes criterios a observar relacionados con los elementos y factores claves de la gestión áulica.

CRITERIOS	Excelente	Satisfactorio	No Satisfactorio
Motivación			
1. En el docente se percibe entusiasmo e interés durante sus clases.			
2. El docente demuestra desgaste emocional o estrés dentro del aula			
Clima del aula			
3. El docente sabe manejar al grupo, controlar y enfrentar de manera adecuada las diversas situaciones que se presentan.			
Relaciones interpersonales			
4.- El docente establece contacto con sus estudiantes mediante alguna expresión de saludo o bienvenida.			
5. El docente recibe elogios espontáneos y reconocimiento por parte de los estudiantes.			
6. Los estudiantes muestran apoyo y colaboración al docente.			

ANEXO C (cont.)

Seguimiento/control del proceso educativo			
7. El docente recibe visitas espontaneas por parte del director de la institución para observar las necesidades dentro del aula.			
8. El docente tienen tareas extracurriculares, que le impiden impartir sus clases de manera regular.			
Diversificación de enseñanza			
9. El docente promueve la participación activa de todos los estudiantes en trabajos individuales y colaborativos.			
Recursos			
10. El docente cuenta con materiales en el aula que responden a los diferentes estilos de aprendizaje.			

ANEXO D: PERMISO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS

CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA

OFICIO No. UPSE-CEB-2023-760-AP
La Libertad, 10 de noviembre del 2023

M.Sc. Beddy Valle Ríos.
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "11 DE DICIEMBRE"
Presente. –

De mis consideraciones:

El suscrito, Lic. Aníbal Puya Lino, Mgt., director de la Carrera de Educación Básica, perteneciente a la Facultad de Ciencias de la Educación e Idiomas, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, me dirijo a usted con el propósito de solicitar permiso en su institución educativa, para que el/la estudiante **Alejandro Del 'Pezo Allison Nathaly y Tigrero Ramos Nadia Gabriela**, puedan desarrollar su proyecto de investigación. El tema de investigación es el siguiente: **"LA MOTIVACIÓN DOCENTE EN LA GESTIÓN DEL AULA DE EDUCACIÓN BÁSICA EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA 11 DE DICIEMBRE"**.

El/la estudiante, una vez que cuente con su permiso y autorización aplicará los instrumentos de investigación, entre ellos: encuestas y ficha de observación a los miembros de la institución educativa. Esta actividad de investigación está prevista a desarrollarse en el transcurso del periodo académico 2023-2 (noviembre/2023). Este proceso se realizará de manera virtual mediante la plataforma Zoom o de manera presencial.

Por la favorable acogida que usted para la presente, le anticipo mis más sinceros agradecimientos. Atte.

Lic. Anibal Puya Lino, MSc.
DIRECTOR DE CARRERA
CC: Carrera de Educación Básica
APLMDC



Campus matriz, La Libertad - Santa Elena - ECUADOR
Código Postal: 240204 - Teléfono: (04) 781 - 732

UPSE ¡crece SIN LÍMITES!

f @ t v www.upse.edu.ec