

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y COMUNICACIÓN**  
**SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA**  
**CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN CIENCIAS  
DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

**TEMA:**

**“LA MOTIVACIÓN EN LA LABOR DEL DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL  
PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LA  
UNIDAD EDUCATIVA “JOSÉ JULIÁN ANDRADE”, DE LA CIUDAD DE SAN  
GABRIEL, CANTÓN MONTÚFAR, PROVINCIA DEL CARCHI”.**

**AUTORA: JUDITH MARLENE AYALA BENALCÁZAR**

**DIRECTOR: DR. ROBERTO ROMERO GALLARDO MSC.**

**QUITO 2014**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Grado presentado por la señora Profesora Judith Marlene Ayala Benalcázar, para optar el Grado Académico de Licenciada en Ciencias de la Educación - Mención ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA cuyo título es: LA MOTIVACIÓN EN LA LABOR DEL DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “JOSÉ JULIÁN ANDRADE”, DE LA CIUDAD DE SAN GABRIEL, CANTÓN MONTÚFAR, PROVINCIA DEL CARCHI.

Considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a la presentación pública y evaluación por parte del Jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Quito a los veinte y dos días del mes de octubre del 2014.

Dr. Roberto Romero Gallardo Msc.

**TUTOR DE LA CARRERA DE  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

## **AUTORÍA**

“Por la presente declaro que esta tesis es fruto de mi trabajo y esfuerzo diario, no contiene material previamente publicado o escrito por otra persona que de manera substancial haya sido aceptado, excepto donde se ha hecho reconocimiento debido en el texto”.

## **DEDICATORIA**

Este trabajo fruto de mi esfuerzo lo dedico primero a Dios por permitirme alcanzar esta meta que me he propuesto. A mi esposo e hijos, porque me han sabido comprender y apoyar en todo momento, siendo la razón de mí esfuerzo.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Tecnológica Equinoccial que con sus programas a distancia me han permitido continuar con mis estudios, preparándome integralmente para seguir desarrollando con eficacia esta profesión de docente y contribuir positivamente a la formación de los futuros ciudadanos de bien, honestos, críticos y comprometidos con su entorno. De igual manera a sus docentes que con su sabiduría, paciencia y seguridad han encaminado para continuar ahora sí en forma correcta y segura mis labores diarias como profesora, permitiendo desarrollar el pensamiento lógico, crítico y creativo de mis estudiantes.

Al Lcdo. Manuel Quiroz, Ex Rector de la Unidad Educativa “José Julián Andrade”, quien me brindó todas las facilidades para realizar las prácticas docentes y de igual manera llevar a cabo los talleres planificados, también a los integrantes del departamento de orientación y bienestar estudiantil, por contribuir para el desarrollo de los mismos.

## ÍNDICE

### **PÁGINAS PRELIMINARES**

Certificado del Tutor	I
Página de autoría de Tesis	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Índice de Contenidos	V
Índice de Tablas y Gráficos	X
Resumen Ejecutivo	XII
Introducción	1

### **CAPÍTULO I: El problema de la investigación**

1.1 Tema	3
1.2 Planteamiento del Problema	3
1.3 Formulación del Problema	4
1.4 Preguntas Directrices	4
1.5 Objetivos	5
1.5.1 Objetivo General	5
1.5.2 Objetivos Específicos	5
1.6 Justificación	5

## **CAPÍTULO II: Marco Teórico**

2.1 La Motivación del docente	8
2.1.1 Motivar para la excelencia docente	11
2.1.2 Expectativas y refuerzos del rendimiento por parte de los docentes como factores reguladores de las motivaciones de los estudiantes.	12
2.1.3 La motivación en el estudiante	13
2.1.4 Formas de motivar a los estudiantes	14
2.1.5 La motivación en el aprendizaje de los estudiantes	18
2.1.6 El interés por el tema como motivación del aprendizaje	21
2.1.7 La motivación en la estructura de la enseñanza	22
2.2. Enseñanza – aprendizaje	23
2.2.1 Proceso enseñanza – aprendizaje	23
2.2.2 La motivación y su incidencia en el proceso enseñanza – aprendizaje.	25
2.2.3 Motivación en la enseñanza – aprendizaje	26
2.2.4 Manejo de la motivación escolar	31
2.2.5 Principios motivacionales en la enseñanza – aprendizaje	32
2.2.6 Papel del docente en los procesos enseñanza – aprendizaje	34
2.2.7 Concepciones sobre la enseñanza – aprendizaje	35

2.2.8 Los procesos de aprendizaje ¿Cómo aprenden los estudiantes?	36
2.3 Marco Institucional	38
2.3.1 Misión	38
2.3.2 Visión	39
2.3.3 Valores	39
2.3.4 Organigrama Institucional	40
2.4 Fundamentación Legal	41
2.5 Hipótesis	42
2.6 Variables	42
2.6.1 Variable Independiente	42
2.6.2 Variable Dependiente	42
2.7 Operacionalización de Variables	43
<b>CAPÍTULO III: Metodología de la Investigación</b>	
3.1 Tipo de Investigación	44
3.1.1 investigación Tipo explicativa	44
3.2 Métodos de Investigación	44
3.2.1 Método inductivo	44
3.2.2 Método deductivo	45
3.3 Matriz poblacional	45



3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
<b>CAPÍTULO IV: Análisis e interpretación de Resultados</b>		
4.1	Presentación de resultados	46
4.2	Verificación de la Hipótesis	76
<b>CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones</b>		
5.1	Conclusiones	77
5.2	Recomendaciones	78
<b>CAPÍTULO VI: La Propuesta</b>		
6.1	Introducción	70
6.2	Objetivos	70
6.2.1	Objetivo General	70
6.2.2	Objetivo Específicos	70
6.3	Población objeto	70
6.4	Localización	70
6.5	Fundamentación	71
6.6	Listado de contenidos temáticos	72
6.7	Desarrollo de la Propuesta	74
	Taller 1.	74
	Taller 2.	81
	Taller 3.	89

Taller 4.	96
Taller 5.	105

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLA 4.1.1.1	Pregunta 1 docentes	46
TABLA 4.1.1.2	Pregunta 2 docentes	47
TABLA 4.1.1.3	Pregunta 3 docentes	48
TABLA 4.1.1.4	Pregunta 4 docentes	49
TABLA 4.1.1.5	Pregunta 5 docentes	50
TABLA 4.1.1.6	Pregunta 6 docentes	51
TABLA 4.1.1.7	Pregunta 7 docentes	52
TABLA 4.1.1.8	Pregunta 8 docentes	53
TABLA 4.1.1.9	Pregunta 9 docentes	54
TABLA 4.1.1.10	Pregunta 10 docentes	55
TABLA 4.1.2.1	Pregunta 1 estudiantes	56
TABLA 4.1.2.2	Pregunta 2 estudiantes	57
TABLA 4.1.2.3	pregunta 3 estudiantes	58
TABLA 4.1.2.4	Pregunta 4 estudiantes	59
TABLA 4.1.2.5	Pregunta 5 estudiantes	60
TABLA 4.1.2.6	Pregunta 6 estudiantes	61
TABLA 4.1.2.7	Pregunta 7 estudiantes	62
TABLA 4.1.2.8	Pregunta 8 estudiantes	63
TABLA 4.1.2.9	Pregunta 9 estudiantes	64



## **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL**

**“LA MOTIVACIÓN EN LA LABOR DEL DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “JOSÉ JULIÁN ANDRADE”, DE LA CIUDAD DE SAN GABRIEL, CANTÓN MONTÚFAR, PROVINCIA DEL CARCHI”.**

**Autora: Judith Marlene Ayala Benalcázar**

**Director: Dr. Roberto Romero Gallardo Msc.**

### **RESÚMEN EJECUTIVO**

¿Cómo la motivación en la labor docente incide en el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Educativa “José Julián Andrade”?

Siendo la motivación un impulso humano dirigido a la satisfacción por el trabajo constructivo; es necesario en el proceso de enseñanza – aprendizaje dejar a un lado las actitudes negativas y ser entusiastas porque es una cualidad humana que necesita encenderse a diario para alcanzar el éxito en la labor educativa. La motivación nos hace movilizarnos hacia la satisfacción de nuestras necesidades, si los educadores estamos motivados, investigamos, buscamos mayor información, nos gratificamos con el éxito de nuestros estudiantes y nuestra institución se desenvuelve mejor.

La presente tesis aborda la importancia de la motivación en docentes y estudiantes para obtener un buen ambiente de trabajo, donde exista distribución equitativa de responsabilidades, garantía de efectividad en el trabajo donde se obtengan mayores oportunidades de interrelación profesional y humana, que exista un proceso de motivar, ayudar a los demás mediante un alto sentido de responsabilidad, nosotros lograremos una valiosa actitud que nos permite ganar y recuperar tiempo en el trabajo y desempeñarnos en forma óptima en nuestras labores diarias inclusive en los momentos más difíciles.

**DESCRIPTORES:** Motivación en la labor docente, Complemento, Proceso Enseñanza – Aprendizaje.

## INTRODUCCIÓN

Con el espíritu renovador que anima toda propuesta de cambio, y con la finalidad principal de ayudar a mejorar el ambiente de trabajo en la Unidad Educativa “José Julián Andrade” de la ciudad de San Gabriel, cantón Montúfar, provincia del Carchi, desarrollé este trabajo con el tema sobre Motivación en el trabajo docente de este personal.

El cambio de actitud del maestro no es únicamente cuestión de voluntad, sino de una verdadera reflexión, comprometimiento orientado hacia una auténtica innovación que permita desarrollar las actividades diarias con entusiasmo, respeto, satisfacción por el deber cumplido, una tarea realizada a cabalidad o por un tiempo.

El presente trabajo de investigación me ha permitido conocer a fondo la necesidad que tenemos todos los maestros; que es la adquisición de entusiasmo, echando a un lado las actitudes negativas, que son cualidades humanas que necesitan encenderse a diario. Una vez que está prendida, nos llevará a lo largo de una actividad diaria de trabajo.

La motivación para las personas que nos dedicamos a esta delicada tarea de formar seres humanos, tiene una importancia excepcional así como la arcilla para el escultor; los colores para el pintor, o los sonidos para el músico, si nos sentimos motivados podremos motivar a los demás.

En el capítulo primero, se introducen el tema y problema que existe en la Unidad Educativa “José Julián Andrade. Además la justificación que corresponden a las razones que me llevaron a realizar esta investigación, la misma que me servirá para mejorar el ambiente de trabajo de mi institución.

En el capítulo segundo, se expone importantes argumentos para justificar plenamente lo que es y la importancia de la motivación en el docente.

Los objetivos que son los más indispensables que los he redactado en forma clara y precisa que me permitirá comprobar si lo logrado alcanzar la meta que me he propuesto; así mismo consta la hipótesis que es una suposición y las variables que son esenciales para controlar y estudiar en una investigación.

En el capítulo tercero determino el tipo de investigación utilizada, así mismo los métodos como son inductivo y deductivo que me permitirán confrontar las actividades a realizarse en el desarrollo de este trabajo.

En el capítulo cuarto he desarrollado varias encuestas a los docentes, estudiantes y padres de familia del establecimiento, donde se puede observar claramente la influencia de la Motivación en el proceso enseñanza – aprendizaje.

El capítulo quinto, realizadas las encuestas y obtenido resultados realicé las conclusiones y recomendaciones que doy para mejorar el ambiente de trabajo, siendo maestros seguros, confiables con una alta autoestima, capaces de alcanzar todos los objetivos que nos proponemos.

En el capítulo sexto.- Una vez que he realizado el proceso de investigación y el análisis respectivo, formulé una Propuesta que es una alternativa de solución posible del problema; con el propósito de eliminarlo o disminuir su efecto; para concluir todo este trabajo de investigación desarrollo cada uno de los talleres que los he llevado, con los integrantes de la Institución.



## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 TEMA:**

La Motivación en la labor del docente y su incidencia en el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Educativa “José Julián Andrade”, de la ciudad de San Gabriel, Cantón Montúfar provincia del Carchi.

#### **1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En la Institución educativa desde hace algunos años se observa que no nos sentimos a gusto en nuestro trabajo, las pocas horas libres que disponemos no nos interesa compartir con los estudiantes, tampoco existe respeto, consideración para ellos; las horas de clase únicamente nos centramos en dictar nuestra cátedra sin interesarnos las dificultades que tienen, tampoco brindamos afecto, ayuda para solucionar las mismas. Este problema ha conllevado a trabajar en un ambiente con malas relaciones interpersonales, la relación con los alumnos es escasa, hay poco orden y frecuentes críticas negativas ya que los profesores estamos instalados en la creencia de que la desmotivación de los jóvenes se debe a causas externas y no controlables.

Todo esto surge por la falta de motivación por parte de las autoridades, únicamente se preocupan de cumplir con el horario sin tomar en cuenta que somos personas y si estamos motivados rendiremos mejor, obteniendo mayores beneficios brindando un trabajo de calidad.

La propuesta que tengo para mejorar el ambiente de trabajo es el desarrollo de talleres con docentes, estudiantes y padres de familia, en lo que se refiere a motivación para mejorar las actividades académicas, tener un ambiente agradable, brindando un servicio de calidad y calidez, para entregar a la

sociedad jóvenes activos, dinámicos, emprendedores que es la misión de nuestra Institución.

### **1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cómo la Motivación en la labor docente incide en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Educativa “José Julián Andrade”?

### **1.4 PREGUNTAS DIRECTRICES**

¿Qué se entiende por motivación en la labor docente?

La motivación es un impulso humano dirigido a la satisfacción por el trabajo constructivo, si en la Institución tenemos que persuadir o motivar a los docentes, estudiantes y padres de familia no hay fuerza que pueda ayudarnos más que el entusiasmo.

Si tenemos ideas negativas sobre nuestro trabajo y posición, es necesario echar a un lado las actitudes negativas y ser entusiastas, porque es una cualidad humana que necesitamos encender a diario, una vez que está prendida nos llevará a lo largo de nuestra actividad diaria de trabajo.

¿Cómo sería el proceso enseñanza – aprendizaje con un docente motivado?

El docente que está motivado para enseñar a sus estudiantes y así mismo los motiva les trasmite actitudes positivas, el conocimiento lo puede transmitir de cualquier manera, pero si lo hace motivado es mejor; el docente motivado se convierte en una persona que desarrolla su trabajo con suficiente energía que le impulsa a alcanzar sus metas propuestas, esto lo refleja en su clase, el estudiante recibirá su cátedra motivante e inconscientemente obtiene mejoras en la calidad de aprendizaje y entendimiento.

## **1.5 OBJETIVOS**

### **1.5.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar cómo la motivación en la labor del docente incide en el proceso de enseñanza – aprendizaje, a través de la aplicación de técnicas de investigación a fin de proponer una solución al problema planteado.

### **1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Reconocer la importancia de la motivación como recurso para el desarrollo de las actividades escolares de los maestros, estudiantes y sociedad.
- Identificar las implicaciones de la falta de motivación y su incidencia en las labores diarias.
- Aplicar la información de maestros y estudiantes para poder efectuar un análisis de la realidad educativa del plantel.
- Decidir técnicas motivacionales para mejorar el proceso enseñanza – aprendizaje en la Unidad Educativa “José Julián Andrade”.

## **1.6 JUSTIFICACIÓN**

Entre las múltiples ocupaciones del hombre, la más delicada y compleja es la educación, pues en ella interviene un factor central del proceso que es el ser humano, poseedor de inteligencia y poder de abstracción, la acción educativa en ocasiones se vuelve fácil y en otras difíciles por la diversidad de inquietudes, intereses, principios, aspiraciones y proyecciones de la persona. De ahí que toda educación es filosofía vivida. Cuando educamos hay el peligro de considerar a los estudiantes como objetos olvidándonos de que son seres humanos y no cosas.

La práctica docente permanentemente nos invita a la reflexión y a un riguroso análisis de nuestro quehacer educativo, investigativo; de ahí que es un acto urgente orientar nuestra acción y así contribuir al proceso de cambio de la educación que hoy todos necesitamos.

Se debe concebir al docente como orientador del proceso, como un planificador de actividades de aprendizaje, como un ejemplo de persona con valores positivos, promoviendo el ejercicio activo de la individualidad del ser y ello sólo se produce por la voluntad del querer, esa voluntad hay que estimularla para que mueva todo el proceso de enseñanza. La motivación crea el impulso de actuar y hace posible el aprendizaje.

La motivación es uno de los factores que junto con la inteligencia y el aprendizaje previo, se determina si los estudiantes lograran los resultados académicos esperados, por lo que refleja la relación entre aprendizaje y rendimiento académico.

Los establecimientos educativos son espacios de trabajo en los que por un lado participan diferentes sujetos sociales como: maestros, estudiantes, padres de familia y comunidad en general, por lo cual la tarea del maestro se vuelve compleja por lo tanto debe existir una función motivadora, que le permita tener un estado de ánimo propicio para el proceso enseñanza – aprendizaje, deberá ser preservado al mismo tiempo que reinventado en cada momento.

Los maestros tenemos que sentirnos motivados para poder motivar: No es posible motivar a los estudiantes si no nos sentimos motivados, estos dicentes trabajarían con maestros prepotentes, pesimistas, reprimidos.

Este problema que lo he observado en la Unidad Educativa “José Julián Andrade”, me ha llevado a escoger este tema tan importante dentro del campo enseñanza – aprendizaje.

La utilidad de esta investigación será para mejorar el ambiente de trabajo, disponer de maestros que lleguemos al aula antes que nadie, que seamos entusiastas, positivos, que siempre tengamos noticias para comunicarles, que seamos leales y enseñemos con nuestro propio ejemplo, es decir maestros motivados.

De igual manera poder contar con estudiantes dinámicos, participativos, activos, con valores de lealtad, responsabilidad, liderazgo, honestidad, manteniendo una educación que promueva el ejercicio activo de la individualidad del ser y ello sólo se produce por la voluntad del querer, esa voluntad hay que estimularla para que mueva todo el proceso de enseñanza- aprendizaje. La motivación crea el impulso de actuar y hacer posible el mismo.

Con esta investigación realizada y al poner en práctica mi propuesta, estoy segura que el personal docente y discente nos presentaremos a trabajar con un espíritu renovador que anima todo cambio, esta va a ser una maravillosa oportunidad para dar un cambio y mirar a maestros intelectuales, creativos, poseedores de un gran pensamiento crítico y comprometidos profundamente con lo más preciado que disponemos que son nuestros estudiantes.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 LA MOTIVACIÓN DEL DOCENTE**

El docente debe ser un guía, maestro, innovador, investigador, consejero, creador, sabio, sugeridor, impulsor, formador de hábitos, habilidades y actitudes, narrador, actor, escenógrafo, formador de colectividades, estudiante, enfrentador de la realidad, emancipador, evaluador, protector que redime o salva, realizador y una persona.

No se debe olvidar que el docente debe ser un agente motivador a fin de encaminar a los estudiantes a conseguir los objetivos propios y los que mantienen en común con el grupo, uno de esos objetivos será la formación de líderes.

#### **DEFINICIONES:**

Se entiende como motivación la voluntad humana dirigida a la satisfacción de necesidades materiales y espirituales. Se conceptualiza a la voluntad como la facultad consciente del hombre que impulsa la conducta en determinada dirección.

La motivación es uno de los factores, junto con la inteligencia y el aprendizaje previo, que determinan si los estudiantes lograrán los resultados académicos apetecidos. En este sentido, la motivación es un medio con relación a otros objetivos. La motivación desde el punto de vista pedagógico implica la habilidad para comunicar, desafiar, fomentar, involucrarse, delegar, desarrollar y entrenar, así como informar.

Woolfolk (1990)

La Motivación se define usualmente como algo que energiza y dirige la conducta.

En consecuencia se puede decir que en el plano pedagógico motivación significa proporcionar motivos, es decir estimular la voluntad de aprender. Por lo que la labor del docente es ofrecer una guía, dirección, que tengan interés y esfuerzo los estudiantes para el aprendizaje. (P.110)

Andrews

La motivación es el proceso que provoca cierto comportamiento, mantiene la actividad o la modifica. (P.13)

Este concepto es asimilado por las modernas corrientes psicopedagógicas y didácticas, las cuales convienen en considerar a la motivación como un impulso espontáneo capaz de suscitar la actividad interesada del estudiante, de manera que se le predisponga favorablemente hacia lo que se le quiere enseñar y a la vez se le conduzca a una coparticipación activa en las tareas y trabajos escolares. El objetivo de la motivación, considerada desde el punto de vista didáctico, consiste en establecer un nexo dinámico entre lo que el docente aspira a enseñar y los intereses del educando.

Cervantes

La senda de la virtud es muy estrecha, y el camino del vicio, ancho y espacioso.

Motivar al estudiante debe ser, el objetivo primordial del quehacer práctico del docente. En la motivación se conjugan la espontaneidad y el dinamismo de la clase, puede decirse que es ella la que verifica la relación docente discente y que sin ella la clase se convierte en una monótona recitación de los contenidos programáticos.

El nexo entre docente y discente debe ser lo suficientemente flexible como para que el proceso enseñanza – aprendizaje se lleve a cabo sin presiones, ni tensiones, es decir de manera amigable y cordial.

Pezo (2006)

Muchos docentes han descuidado el alcance, las repercusiones positivas que una buena motivación puede generar en sus estudiantes. Desde luego, ello se atribuye en gran medida por la ausencia del conocimiento que se tiene sobre los factores motivacionales y cómo inciden en el comportamiento, creatividad, en resultados que favorezcan a los actores involucrados, especialmente a quien se motiva. (P.121)

El docente moderno debe estar bien compenetrado cómo son sus interrelaciones con sus estudiantes, de qué manera ellos lo perciben y se sienten plenamente identificado con su estilo docente, concretamente, motivados con los conocimientos que proporciona y lo que estos generan en pro de darle paso a nuevas ideas.

No se trata de estar al frente del grupo de estudiantes y repetir ideas de otros, se trata de compartir, dialogar, motivar al estudiante a participar a exponer su criterio a identificarse plenamente con el tema a tratar, evaluar su alcance, lo que estos conocimientos representan.

En cada clase tiene el docente la oportunidad de optimizar el tiempo que se le da para adentrarse en como sabiendo motivar a sus estudiantes puede obtenerse resultados que favorezcan a todos, Para ello debe saber manejar adecuadamente los factores motivacionales, estímulos que generen un buen clima organizacional, que den paso a una excelente integración de estudiante profesor.

Sperling (1987)

Aprovechar cada vez que surja una oportunidad para motivar. El maestro debe estar atento a todo momento que es posible motivar a sus estudiantes hacia la búsqueda del conocimiento. (P.210)



A todos nos motiva lo mismo, aunque cada persona tiene sus necesidades y motivos, que son auténticos y que pueden ser diferentes a los de otros, por tanto se debe conocer por parte del maestro qué motiva a cada uno de los estudiantes que tiene en su clase. Lo que realmente motiva es un trabajo satisfactorio, estimulante. El maestro debe convertir su clase en un verdadero taller donde exista ese trabajo satisfactorio, estimulante y retador reconociendo la labor de los estudiantes y demostrando el aprecio por la personalidad de cada uno. La esencia es la propia automotivación.

### **2.1.1 MOTIVAR PARA LA EXCELENCIA DOCENTE**

El profesorado joven o de nueva incorporación está interesado en la docencia, pero no está, al día de hoy suficientemente motivado para llevar a cabo una docencia de calidad que suponga sacrificar mínimamente su posible carrera científica futura. La responsabilidad social de las administraciones en lo que respecta a generar o no motivación en torno al cambio en la cultura docente de las universidades es obvia.

Para ser un buen profesor hace falta dedicarle tiempo. Y no me refiero al tiempo de la experiencia, sino al tiempo de preparación de las clases, de los materiales, de la programación, piensen en cualquiera de las muchas actividades que conlleva ser profesor y verán cómo, para hacerlas realmente bien, es necesario echarle una buena cantidad de tiempo.

Pero el tiempo es, por desgracia, finito. Y un profesor no sólo se dedica a la docencia. Las horas se le van, también en investigación y, quizá, también gestión. Si uno quiere realizar todas las funciones de un modo francamente excelente, es probable que las horas no le alcancen. Tendrá pues, que ver cómo distribuye su tiempo.

Los profesores que tienen plaza fija pueden organizar su tiempo a voluntad, asignando prioridades a voluntad. Pueden optar por inclinarse por la docencia,

por la investigación. Pero los que no tenemos plaza fija tendremos que darle más importancia a aquello que haga más probable que no nos quedemos sin trabajo. Y, a día de hoy, lo más valorado es la investigación. La calidad docente es algo residual en la valoración de los méritos de un profesor.

### **2.1.2 EXPECTATIVAS Y REFUERZOS DEL RENDIMIENTO POR PARTE DE LOS DOCENTES COMO FACTORES REGULADORES DE LAS MOTIVACIONES DE LOS ESTUDIANTES**

También el docente, igual que los padres, pueden desempeñar un importante papel como persona de identificación. Si entre él y su estudiante se ha desarrollado una relación afectiva positiva, el joven tratará de satisfacer las exigencias y expectativas del docente con el fin de ganarse su elogio, atención y reconocimiento que lo motivan para insistir en su comportamiento positivo. Todo reconocimiento se percibe como un éxito, la esperanza de obtener más éxito estimula a reiterar el comportamiento aprobado por el profesor.

Los jóvenes que viven en buenas relaciones con sus padres y se identifican con sus expectativas suelen mostrar la misma tendencia para con los docentes. En los estudiantes abandonados, por lo general esto no es así desde un principio, no están debidamente ejercitados en el proceso de identificación. Como suele evidenciarse trastornos de comportamiento a consecuencia de su abandono, muchas veces el profesor le resulta difícil crear con estos estudiantes un vínculo positivo, condición previa de toda identificación, inspirarles confianza, no rechazarlos como factores de perturbación, sino aceptarlos como misión pedagógica. Si el docente está dispuesto a aceptar a un joven abandonado, podrá edificar paulatinamente sus motivaciones de aprendizaje, dedicándole atención, ayuda, aliento, simpatía y elogio aun por el menor esfuerzo.

Con mucha frecuencia, el docente no percibe con prontitud su misión frente a los jóvenes abandonados y los deja caer en el círculo vicioso del rechazo

general, donde no vislumbran ya ninguna esperanza de éxito en el sentido de recibir aprobación. La sensación del propio valor así disminuida trata de restablecerse por medio de un comportamiento compensatorio, pero por regla general éste trae más dificultades aún para los jóvenes.

Mientras que los estudiantes deseados y cuidados tienen muchas posibilidades de acrisolar su valor en el seno de la familia y de fortalecer el sentimiento de la propia dignidad, el joven abandonado sobre todo en los primeros años de escuela depende de que el profesor cree situaciones que le permitan alcanzar el prestigio social. El joven rechazado que no presenta ningún valor emocional para los padres, sólo a través del profesor obtendrá la sensación de ser aceptado, la cual a su vez despierta en él la esperanza de renovadas aprobaciones. No son pocos los docentes capaces de conducir a lo largo de la institución incluso a los jóvenes que en su hogar no reciben motivaciones para aprender, sólo por medio de las confirmaciones que les dan ellos. Es cierto que las motivaciones para el rendimiento de esos estudiantes dependen sobremanera de la persona del docente, por lo cual son sumamente hábiles. Un cambio de profesor o el paso a la enseñanza por materias puede aniquilarlas.

### **2.1.3 LA MOTIVACIÓN EN EL ESTUDIANTE**

La motivación es uno de los factores internos en una institución educativa que requiere una mayor atención. Sin un mínimo conocimiento de la motivación de un comportamiento, es imposible comprender el comportamiento de otras personas.

Es innegable pensar que las personas son diferentes, como las necesidades varían en cada individuo, produciendo diversos patrones de comportamiento. Los valores y la capacidad individual para alcanzar los objetivos también son

diferentes, además las necesidades los valores y las capacidades en el individuo cambian de acuerdo con el tiempo.

No obstante esas diferencias en el proceso se hacen dinámicas, el conocimiento es semejante en todas las personas, es decir a pesar de que los patrones de comportamiento varíen, el proceso que los origina es básicamente el mismo para todas las personas.

#### **2.1.4 FORMAS DE MOTIVAR A LOS ESTUDIANTES**

Los estudiantes aprenden mejor cuando tienen incentivos para satisfacer sus propios motivos para aprender. En este sentido puede ser útil que el docente intente identificar las necesidades de los estudiantes tanto aquellas de las que éstos son conscientes como de las que no, antes de impartir un curso de matemáticas, física, música, etc. el profesor dedicará algún tiempo a relacionar el valor de este aprendizaje conectándolo con necesidades y deseos de los estudiantes; el incentivo para aprender sería mucho mayor, los estudiantes pueden aprender haciendo, construyendo, escribiendo, diseñando, creando, resolviendo, la pasividad perjudica la motivación y la curiosidad de los estudiantes, debe animarse a los estudiantes a sugerir aproximaciones a un problema o adivinar los resultados de un experimento.

Pedir a los estudiantes que analicen lo que se hace en una clase más o menos motivadora, sería algo así como aprovechar los puntos fuertes y débiles de la materia y del profesor para que éste pueda introducir cambios y aprovechar todas sus potencialidades. Los estudiantes pueden responder cosas como: el entusiasmo del profesor, la relevancia y nivel dificultad del material, la organización del curso, el grado de participación activa de los estudiantes, la variedad, la relación entre profesor y estudiantes, el uso apropiado, concreto y evidente de los ejemplos y decenas de cosas más.

Para mantener expectativas altas, pero realistas, sobre sus estudiantes, según algunas investigaciones las expectativas del docente tienen un poderoso efecto en el comportamiento de los estudiantes. Se trata de que éste mantenga expectativas realistas a la hora de desarrollar su trabajo, hacer presentaciones, dirigir los debates, y hacer exámenes; y al mismo tiempo dé a los estudiantes oportunidades para tener éxito. Esa combinación puede funcionar siempre que, según los estudiantes, se dé un equilibrio realista.

Para ayudar a los estudiantes a establecer sus propios objetivos, se debe hacer conocer sus progresos, animando o criticando su trabajo, analizando sus esfuerzos, sus debilidades, quizás en este tema lo más importante es animar a los estudiantes a centrarse en un proceso para mejorar continuamente, no sólo en una calificación o en un examen, sino en sus conocimientos.

Al comunicar a los estudiantes las exigencias de la asignatura para aprobarla, es positivo establecer con claridad lo que se le exige a los estudiantes para poder superar la asignatura. Incluso ser muy cuidadoso con el lenguaje. Por ejemplo, en vez de decir vas muy atrasado, habría que decir a los estudiantes: esta es la forma de ir al día ¿puedo ayudarte?.

Para fortalecer la automotivación de los estudiantes. Se deben evitar mensajes que como exijo, debes, deberías y sustituirlos por creo que encontrarás, estaría interesado en conocer tu respuesta. La necesidad de lograr la automotivación y la autoestima de los estudiantes debe estar siempre muy presente en la mente del docente.

Para evitar crear competencia entre los estudiantes, es positivo reducir la tendencia de los estudiantes a compararse con otros estudiantes. La competencia produce ansiedad, lo cual interfiere de forma negativa con el aprendizaje.

El entusiasmo del profesor con su asignatura es crucial para la motivación de los estudiantes. Si un profesor se convierte en aburrido o apático con su asignatura, los estudiantes también lo harán. El mejor entusiasmo del profesor es el que se deriva de su confianza, su identificación con los contenidos y un auténtico placer por enseñar.

Explicar cómo el contenido de la asignatura ayudará a los objetivos educacionales, profesionales o personales de los estudiantes. Partir de los intereses reales de éstos que sean vinculables con el aprendizaje.

Al incrementar progresivamente la dificultad del material de la asignatura, es interesante dar oportunidades a los estudiantes para que tengan éxito al principio del primer parcial del quimestre, una vez que hayan triunfado, es más fácil incrementar la dificultad o el nivel de forma progresiva.

Es necesario variar los métodos de enseñanza, la variedad ayuda a despertar la participación y la motivación de los estudiantes en la asignatura. Se puede romper la rutina de muchas formas: cambio de papeles, debates, tormentas de ideas, discusiones, demostraciones, casos de estudio, presentaciones audiovisuales, invitados externos, trabajo en grupos pequeños.

Se debe poner énfasis en el dominio y aprendizaje, más que en las notas, los investigadores recomiendan dejar de poner énfasis en las calificaciones eliminando sistemas complejos de evaluación; también desaconsejan el uso de las calificaciones para comportamientos no académicos (ej. asistencia o no a clase). En vez de esto, valorar trabajos escritos, valorar la satisfacción personal de trabajos realizados, y ayudar a los estudiantes a medir sus progresos.

Al diseñar evaluaciones se debe tomar en cuenta el tipo de aprendizaje que se desea que los estudiantes asuman, si, por ejemplo, los exámenes se basan en memorizar detalles los estudiantes se centrarán en memorizarlos; si en cambio

sus exámenes ponen énfasis en sintetizar y evaluar la información, los estudiantes se motivarán para poner en práctica estas habilidades cuando estudien la asignatura.

Se debe evitar utilizar las calificaciones como amenazas, aludir o amenazar con bajas notas, puede provocar algunos estudiantes a trabajar duro, pero en otros estudiantes pueden provocar desde el deseo de auto engañarse o darse excusa para retrasar el trabajo hasta otros comportamientos contraproducentes.

Dar feedback a los estudiantes tan pronto como sea posible, Se debe devolver los exámenes y los trabajos corregidos lo antes posible, reconocer y recompensar públicamente e inmediatamente los éxitos logrados. Dando indicaciones sobre lo bien que lo han hecho o cómo pueden mejorar.

La recompensar el éxito, tanto los comentarios positivos o negativos influyen en la motivación, pero los investigadores indican que los estudiantes reaccionan mejor a través de un feedback positivo y el éxito. Alabar ayuda a construir la confianza, capacidad y autoestima de los estudiantes. Es importante reconocer los esfuerzos, incluso si los resultados no son buenos, transmitiendo la confianza del profesor de que serán buenos en el futuro.

Presentar a los estudiantes el buen trabajo hecho por sus compañeros, para compartir con la clase ideas, conocimientos y habilidades de estudiantes individuales con el resto de la clase. Por ejemplo, copias de los mejores trabajos o exámenes. Se trata de propiciar hábilmente un reconocimiento social del trabajo bien hecho en su entorno de compañeros y relaciones; pero cuando un trabajo está mal elaborado el docente debe ser específico, cuando haga una crítica negativa, nunca a la persona. Las críticas tienen efectos poderosos y pueden conducir a una atmósfera negativa en la clase. Cada vez que se identifique una debilidad en los estudiantes, debe dejarse claro que se trata sobre una determinada función o tarea, nunca al estudiante como persona.

Combinar un comentario negativo con otros aspectos en los cuales el estudiante haya tenido resultados positivos.

Se debe evitar comentarios degradantes en la clase, porque muchos estudiantes pueden estar ansiosos por su rendimiento o habilidades en la clase. Hay que ser sensible en la forma en la que se expresa o se comentan tales temas a efectos de evitar observaciones o comentarios en los que el profesor muestre falta de interés o que pasen de sus sentimientos relacionados con su fracaso.

Asignar la lectura de los temas que van a ser analizados en clase, para dar a los estudiantes un tiempo sobrado para preparar y atraer su curiosidad hacia los materiales a tratarse dándole oportunidad para expresar sus propios criterios que serán muy valiosos y respetados, pero si el profesor se percata de que pocos estudiantes han preparado los temas a tratar en próximas clases, hay que considerar la posibilidad de que los estudiantes completen su lectura en tiempo de clase, silenciosamente o en voz alta y discutiendo aquellos puntos importantes.

### **2.1.5 LA MOTIVACIÓN EN EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

Ausubel (1981)

La pregunta, si es necesaria la motivación para que se lleve a cabo el aprendizaje, ha ocasionado diversas controversias, dado que las posiciones varían desde la afirmación de que ningún aprendizaje se realizará, si no existe motivación, hasta la negación completa de la motivación, como variable importante para que se realice este proceso.  
(P.93)

Esto porque se presenta una considerable cantidad de aprendizajes que no son impulsados por la motivación, pues ocurren de manera incidental y sin una



intención explícita. Sin embargo, al referirse a la motivación para el aprendizaje, se da una relación recíproca, pues se dan situaciones de aprendizaje promovidas por el docente sin que necesariamente surjan con anterioridad los intereses y las motivaciones de parte de los estudiantes, pero que dichos aprendizajes no pueden postergarse. Es un hecho que la motivación influye en el aprendizaje, hasta el punto de llegar a ser uno de los principales objetivos de los profesores: motivar a sus estudiantes. Sin embargo, la falta de motivación es una de las causas importantes que se debe valorar en el fracaso de los estudiantes, especialmente cuando se fundamenta en la distancia establecida entre los actuantes del proceso. Así, se puede observar que la relación profesor estudiante, se presenta, generalmente, en forma lejana, y la impersonalidad que se concibe no permite centralizar la atención en el sujeto que aprende, sino más bien la formación estudiantil tiende a identificar el punto fundamental del aprendizaje en el sistema, entre el docente y el contenido. Este modelo se introduce en una sociedad, cuya finalidad inmersa en un proceso globalizante, se ubica frente a intereses de carácter cuantitativo y sistemas técnicos de manejo de información, lo que desestima el sistema de transmisión de conocimientos de forma humanizante, ya que deja de lado al sujeto que aprende.

Campanario (2002)

Motivar supone predisponer al estudiante a participar activamente en los trabajos en el aula. El propósito de la motivación consiste en despertar el interés y dirigir los esfuerzos para alcanzar metas definidas. (P.158)

Este concepto se refieren a la motivación como un fenómeno integrado por varios componentes, los cuales aparecen y desaparecen de acuerdo con las circunstancias determinadas por los fenómenos sociales, culturales y económicos y, por ende, debe tener un tratamiento particular para cada uno de los sujetos.

Es real que el trabajo en grupo produce más satisfacción a nivel de motivación en los estudiantes; no obstante, debe tenerse presente que este trabajo debe realizarse en equipo , y no se trata de que cada miembro contribuya, individualmente, con una parte del mismo para luego unirlos y formar un todo. Por el contrario. El objetivo plantea que, en conjunto, los individuos investiguen, discutan, comenten el trabajo por ejecutar, lo que dará como resultado, un aporte más homogéneo de parte de cada estudiante. En la bibliografía educativa se encuentran investigaciones que demuestran las ventajas motivacionales del trabajo en grupo cooperativo, en los niveles de enseñanza secundaria. Pero más allá de esto, también debe prestarse atención a las interacciones que se dan dentro del grupo y de los grupos entre sí. Este tipo de estrategia de enseñanza grupal fomenta una motivación intrínseca más sana y consigue concentrar la atención en los procesos, más que en los resultados en general y fomenta el interés en la tarea. Obviamente, las perspectivas de éxito son mayores en un entorno en el que la ayuda de los demás, es un factor con el que se puede contar en principio. Este tipo de estrategia, fomenta actitudes sociables entre los alumnos; promueve la mutua cooperación y la aceptación de ayuda; e intensifica la tolerancia. En oposición a una estructura competitiva, donde cualquier ayuda de un compañero, podría convertirse en su propio perjuicio. Paralela a la estrategia de trabajo grupal que se da por medio de una motivación intrínseca y fundamentada en los procesos, hay múltiples factores que pueden influir en el grado de motivación de los estudiantes. Por ejemplo, la manera de presentar los conocimientos nuevos y comentar las declaraciones inciertas, la enseñanza de algo sorprendente, el planteamiento de problemas que atraiga a los estudiantes a resolverlos, variación de las tareas, el método de enseñanza, entre otros. Aunque estos factores podrían influir en la motivación de los estudiantes, dadas las particularidades de cada uno, un método podría ser motivador para un grupo de estudiantes y no serlo para otros. Así, se podría decir que los estudiantes con diferentes características motivacionales, presentan necesidades diferentes en relación con el método de enseñanza.

Pero es fundamental entender que la motivación es un proceso cambiante y que se llega a desarrollar en el contacto con el medio y con factores, como la clase social, género, raza, entre otros, los cuales son evidentemente elementos a considerar en la elaboración de una estrategia motivacional.

Las necesidades, motivos e intereses se modifican a partir del individuo y del momento histórico, de modo que el conocimiento del grupo o la población, en sus particularidades más individuales es un elemento indispensable de la estrategia. Asimismo, la flexibilidad y atención ante el cambio que debe darse por parte del educador y la oportunidad de tener experiencias significativas que produzcan interés, son elementos propios del proceso.

#### **2.1.6 EL INTERÉS POR EL TEMA COMO MOTIVACIÓN DEL APRENDIZAJE**

El objetivo de toda enseñanza ha de ser el desarrollo de motivaciones orientadas al tema y esto por varias razones importantes como:

- Las informaciones asimiladas en virtud de un interés vinculado con cierto tema, se retienen mucho más tiempo que los materiales didácticos, aprendidos en función de motivaciones heterogéneas y autónomas de otra índole.
- La motivación primaria, el interés genera una dedicación permanente, aún más allá de la institución. Cada vez que aparezcan referencias al tema interesante, por ejemplo un libro o un anuncio de una conferencia, serán seguidas.
- La ocupación con el tema causa placer, por lo que lleva el premio dentro de sí. Toda ampliación del volumen de información se siente como un enriquecimiento personal en el sentido de la autorrealización.

Al aprender por interés, los refuerzos son sustituidos por refuerzos interiores, es decir por la conciencia de un dominio progresivo, el control exterior por un control interior.

Con todo, es cierto que nadie mucho menos el joven puede prescindir completamente del refuerzo por el mundo circundante.

La identificación con un profesor puede llegar a tal punto que la materia que enseña se interioriza como un valor. El interés así generado puede ser permanente y hasta decidir acerca de la profesión.

### **2.1.7 LA MOTIVACIÓN EN LA ESTRUCTURA DE LA ENSEÑANZA**

La estructuración de la enseñanza desempeña un papel sumamente importante en el desarrollo de motivaciones específicas.

- La enseñanza implica vivencias positivas, sobre todo del propio éxito. Por ejemplo, se recibió un elogio por una buena contribución, un material intuitivo traído a la clase, encontró la debida atención, se pudo ayudar en algo, una proposición se tomó en cuenta un rendimiento fue valorizado. La esperanza de que tales vivencias se repitan favorece la aparición de reacciones positivas.
- La enseñanza se lleva a cabo en un buen clima, en un estado de ánimo alegre y desenvuelto, el docente tiene humor, es afable y comprensivo. La tensión, necesaria para desterrar el aburrimiento, es causada por el tema, no es emocional, vale decir que las relaciones entre docente y estudiantes y entre éstos están distendidas.
- La enseñanza es interesante, variada, sugestiva. La activación y satisfacción de la curiosidad provoca las mencionadas tensiones placenteras, referidas al tema. Por ejemplo a cuatro grupos de estudiantes se dieron por medio de CD las mismas informaciones sobre en tema, el cobayo, un grupo podía observar al mismo tiempo un animal vivo, otro vio un preparado disecado, un tercero contempló una estampa

y el último no recibió ninguna ayuda intuitiva. Los jóvenes que pudieron observar el animal vivo retuvieron, con mucho, la mayor cantidad de informaciones, incluso aquellas que no podían derivarse directamente de la observación.

- La concientización de la relación de una materia con el presente y de su importancia para los problemas del mundo moderno.

## **2.2 ENSEÑANZA – APRENDIZAJE**

Enseñanza – aprendizaje forman parte de un único proceso que tiene como fin la formación del estudiante.

El término enseñar puede servir de apoyo inicial, es señalar algo a alguien, no es enseñar cualquier cosa, es mostrar lo que se desconoce, esto implica que hay un sujeto que conoce y otro que desconoce, el que puede enseñar, y otro que desconoce, el que puede aprender; el que puede enseñar quiere enseñar y sabe enseñar, el que puede aprender quiere y sabe aprender, ha de existir pues una disposición por parte de estudiante y docente.

A parte de estos agentes, está también los contenidos, que corresponde a lo que se quiere enseñar o aprender y los procedimientos o instrumentos para enseñarlos o aprenderlos que son los medios.

Cuando se enseña algo es para conseguir alguna meta, por otro lado el acto de enseñar y aprender acontece en un marco determinado por ciertas condiciones físicas, sociales y culturales.

### **2.2.1 PROCESO ENSEÑANZA - APRENDIZAJE**

Enseñanza y aprendizaje forman parte de un único proceso que tiene como fin la formación del estudiante.

La referencia etimológica del término enseñar puede servir de apoyo inicial: enseñar es señalar algo a alguien. No es enseñar cualquier cosa; es mostrar lo que se desconoce. Esto implica que hay un sujeto que conoce, y otro que desconoce. El que puede enseñar, quiere enseñar y sabe enseñar; El que puede aprender quiere y sabe aprender. Ha de existir pues una disposición por parte de estudiante y profesor.

Aparte de estos agentes, están los contenidos, esto es, lo que se quiere enseñar o aprender y los procedimientos o instrumentos para enseñarlos o aprenderlos.

Cuando se enseña algo es para conseguir alguna meta. Por otro lado, el acto de enseñar y aprender acontece en un marco determinado por ciertas condiciones físicas, sociales y culturales, esquematiza el proceso enseñanza – aprendizaje detallando el papel de los elementos básicos.

De acuerdo con lo expuesto, podemos considerar que el proceso de enseñar es el acto mediante el cual el profesor muestra o suscita contenidos educativos (conocimientos, hábitos, habilidades) a un estudiante, a través de unos medios, en función de unos objetivos y dentro de un contexto.

Einstein

La enseñanza debería ser impartida de modo que lo que se ofrece se perciba como un regalo valioso y no como un duro deber.

Porque para nadie que haya vivido dentro de un sistema educativo convencional le es ajena la percepción de que las horas de clase son eternas y el tiempo de recreo, muy corto. Para muchos estudiantes sentarse gran parte del día en un salón de clases es aburrido. Esta situación de malestar constituye un problema cotidiano para el manejo de las clases por un lado, tienen estudiantes desmotivados y por otro profesores frustrados, aburridos.

Muchos docentes culpan a la televisión, los video-juegos o a una actitud generacional pero acaso se han preguntado si lo que enseñan realmente les interesa a los estudiantes, la gente adquiere un conocimiento solo cuando lo busca y lo valora. Cualquier otro aprendizaje es superficial y transitorio. El conocimiento tiene que ser relevante para el estudiante y propiciarse en lograr los intereses del mismo, otro elemento esencial es el ambiente en el que se desenvuelven, si no hay respeto y valoración del aprendizaje no se lograra resultados positivos, el estudiante debe apreciar lo que el recibo del profesor y viceversa.

El proceso de aprender es el proceso complementario de enseñar. Aprender es el acto por el cual un estudiante intenta captar y elaborar los contenidos expuestos por el profesor, o por cualquier otra fuente de información. Él lo alcanza a través de unos medios (técnicas de estudio o de trabajo intelectual). Este proceso de aprendizaje es realizado en función de unos objetivos, que pueden o no identificarse con los del profesor y se lleva a cabo dentro de un determinado contexto, quiero hacer una reflexión sobre el hecho de que el profesor no es una mera fuente de información, sino que ha de cumplir la función de suscitar el aprendizaje, ha de ser un catalizador que incremente las posibilidades de éxito del proceso motivando al estudiante en el estudio.

### **2.2.2 LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL PROCESO ENSEÑANZA – APRENDIZAJE**

El proceso enseñanza-aprendizaje es hacer uso de estrategias didácticas, que son todas las actividades que realizan de manera sistemática los docentes para lograr objetivos bien definidos en los estudiantes.

El proceso enseñanza-aprendizaje, debe ser sistemático y organizado, es preciso que todas y cada una de las actividades estén coordinadas para que en realidad pueda llamarse proceso. Las estrategias de enseñanza son las

actividades, técnicas, métodos, etc. que emplea el profesor para conducir el proceso. Diversas son las técnicas que pueden utilizarse en dicho proceso, aquí es muy importante la visión que el docente tenga, para poder adecuarla a la experiencia del aprendizaje, ya que no todas logran el mismo nivel, por lo tanto, es importante que las conozca plenamente para aplicarlas adecuadamente.

Las estrategias de aprendizaje, son todas las actividades y procesos mentales que el estudiante realiza para afianzar el aprendizaje, las cuales deben ser previamente diseñadas por el docente, ya que al igual que las estrategias de enseñanza, cada una de las actividades persigue un propósito diferente y por consiguiente, logran un aprendizaje diferente.

### **2.2.3 MOTIVACIÓN EN LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE**

La motivación en la enseñanza – aprendizaje, es un proceso general por el cual se inicia y dirige una conducta hacia el logro de una meta

Este proceso involucra variables tanto cognitivas como afectivas; cognitivas en cuanto a las habilidades de pensamiento y conductas instrumentales para alcanzar las metas propuestas; afectivas, en tanto que comprende elementos como la autovaloración, auto concepto.

Ambas variables actúan en interacción a fin de complementarse y hacer eficiente la motivación, proceso que va de la mano de otro, esencial dentro del ámbito escolar, el aprendizaje.

Dentro del estudio de variables motivacionales afectivas, las teorías de la motivación, y en particular el modelo de autovaloración, postulan que la valoración propia que un estudiante realiza se ve afectada por elementos como el rendimiento escolar y la auto percepción de habilidad y de esfuerzo.

Entre ellos, la auto percepción de habilidad es el elemento central, debido a que, en primer lugar, existe una tendencia en los individuos por mantener alta su imagen, estima o valor, que en el ámbito escolar significa mantener un



concepto de habilidad elevado ; y en segundo lugar, el valor que el propio estudiante se asigna es el principal activador del logro de la conducta, el eje de un proceso de autodefinición y el mayor ingrediente para alcanzar el éxito.

Esta autovaloración se da a partir de determinado desarrollo cognitivo. Esto es, auto percibirse como hábil o esforzado es sinónimo para los niños; poner mucho esfuerzo es ser listo, y se asocia con el hecho de ser hábil. La razón se basa en que su capacidad de procesamiento, aún en desarrollo, no les permite manejar un control personal ni valorar las causas de éxito o fracaso, y por tanto establecer relaciones casuales.

En los niveles medio y superior, habilidad y esfuerzo no son sino sinónimos; el esfuerzo no garantiza un éxito, y la habilidad empieza a cobrar mayor importancia.

De lo anterior se pueden diferenciar tres tipos de estudiantes

- Los orientados al dominio. Sujetos que tienen éxito escolar, se consideran capaces presentan alta motivación de logro y muestran confianza en sí mismos.
- Los que aceptan el fracaso, jóvenes derrotistas que presentan una imagen propia deteriorada y manifiestan un sentimiento de desesperanza aprendido, es decir que han aprendido que el control sobre el ambiente es sumamente difícil o imposible, y por lo tanto renuncian al esfuerzo.
- Los que evitan el fracaso. Aquellos estudiantes que carecen de un firme sentido de aptitud y autoestima ponen poco esfuerzo en su desempeño; para proteger su imagen ante un posible fracaso, recurren a estrategias como la participación mínima en el salón de clases, retraso en la realización de una tarea, trampas en los exámenes, etc. El juego de valores habilidad - esfuerzo empieza a ser riesgoso para los estudiantes, ya que si tienen éxito, decir que se invirtió poco o nada de esfuerzo

implica brillantez, esto es, ser muy hábil. Cuando se invierte mucho esfuerzo no se ve el verdadero nivel de habilidad, de tal forma que esto no amenaza la estima o valor como estudiante. En este caso el sentimiento de orgullo y la satisfacción son grandes.

Esto significa que en una situación de éxito, las auto percepciones de habilidad y esfuerzo no perjudican ni dañan la estima ni el valor que el profesor otorga. Sin embargo, cuando la situación es de fracaso, las cosas cambian. Decir que se invirtió gran esfuerzo implica poseer poca habilidad, lo que genera un sentimiento de humillación. Así, el esfuerzo empieza a convertirse en un arma de doble filo y en una amenaza para los estudiantes, ya que éstos deben esforzarse para evitar la desaprobación del profesor, pero no demasiado, porque en caso de fracaso, sufren un sentimiento de humillación e inhabilidad.

Dado que una situación de fracaso pone en duda su capacidad, es decir, su autovaloración, algunos estudiantes evitan este riesgo, y para ello emplean ciertas estrategias como la excusa y manipulación del esfuerzo, con el propósito de desviar la implicación de inhabilidad.

Como se había mencionado, algunas de estas estrategias pueden ser: tener una participación mínima en el salón de clases no se fracasa pero tampoco se sobresale, demorar la realización de una tarea el sujeto que estudia una noche antes del examen: en caso de fracaso, éste se atribuye a falta de tiempo y no de capacidad, no hacer ni el intento de realizar la tarea el fracaso produce menos pena porque esto no es sinónimo de incapacidad, el sobre esfuerzo, el copiar en los exámenes y la preferencia de tareas muy difíciles, si se fracasa, no estuvo bajo el control del sujeto, o muy fáciles de tal manera que aseguren el éxito. En otras palabras, se fracasa con "honor" por la ley del mínimo esfuerzo.

El empleo desmedido de estas estrategias trae como consecuencia un deterioro en el aprendizaje, se está propenso a fracasar y se terminará haciéndolo tarde o temprano.

La Motivación en el proceso enseñanza - aprendizaje el docente también debe centrarse en inducir motivos en los estudiantes, en lo que respecta a los aprendizajes y comportamientos en clase, de manera que se desarrollen el gusto por aprender ya que la motivación es un factor cognitivo – afectivo que debe estar presente en el proceso de aprendizaje, la motivación en el aula supone que tanto docentes como estudiantes comprendan que existe interdependencia entre actividades escolares, los objetivos que se han propuesto y los fines que se busca para sus realización.

La motivación escolar llevada por el docente se puede conseguir despertando el interés de los estudiantes y dirigiendo su atención, estimulando el deseo de aprender con su esfuerzo, logrando los fines que se han propuesto en conclusión, el papel de la motivación en el aprendizaje significativo se relaciona con la necesidad de incluir en el estudiante el interés y esfuerzo necesarios y el papel del docente ofrecer el camino y ser guía en cada situación.

Alonso Tapia (1991)

El querer aprender y saber pensar son las condiciones personales básicas que permiten la adquisición de nuevos conocimientos y la aplicación de lo aprendido de forma afectiva cuando lo necesita.

Por lo que lo ideal sería que la atención, esfuerzo y pensamiento de los estudiantes estuviera guiado por el deseo de comprender, elaborar la información e interpretar, pero en la realidad no es así por su temor a cometer errores y ser ridiculizados.

La motivación en el aprendizaje, depende en gran parte del docente, él es quien decide que información presentar, cuándo y cómo hacerlo, los objetivos que quiere alcanzar, las actividades a realizar, que mensajes dar a sus estudiantes antes y durante el proceso de enseñanza, cómo desarrollar las actividades individuales y grupales, cómo evaluar y cómo se puede observar, el profesor es una influencia decisiva en lo que los estudiantes quieran saber y sepan pensar.

La motivación para el aprendizaje es muy complicado porque está condicionado a varios aspectos como por ejemplo:

- La motivación escolar es un proceso básicamente efectivo, me gusta o no me gusta estudiar, los buenos estudian, están motivados para el aprendizaje por si mismos, los malos estudiantes por las recompensas que pueden obtener.
- El contexto que define la situación de enseñanza en particular los mensajes que recibe el estudiante por parte del docente y sus compañeros, la organización de la actividad escolar y las formas de evaluación del aprendizaje.
- Los comportamientos y valores que el profesor inculca a los estudiantes puede facilitar o inhibir el interés de éstos por el aprendizaje.

Pero a más de la responsabilidad del profesor en la motivación en el aula también pueden influir otros aspectos como la autoestima del estudiante, se ha escuchado en los establecimientos educativos insinuar algo como viene de una familia desorganizado, va a ser difícil que tenga interés en el estudio, este joven es pobre y sus padres no tienen educación, yo no tengo la culpa si pierde el año, estos señores estudiantes son inseguros, son hiperactivos, etc., aun cuando estas observaciones y diagnósticos puedan ser verdaderos los docentes no siempre podrán intervenir y menos solucionar, no obstante si hay una serie de factores concretos y modificables que contribuyan a la motivación de los estudiantes y que los docentes pueden manejar a través de su desempeño y mensajes.

De esta manera, la motivación escolar se encuentra ligada estrechamente al ambiente en el aula, que se relaciona con la atmósfera, desde este punto de vista la interacción entre las necesidades individuales y las condiciones socio ambientales del salón de clase son factores clave para la explicación de la motivación para el aprendizaje.

## **2.2.4 MANEJO DE LA MOTIVACIÓN ESCOLAR**

Los cambios motivacionales en los estudiantes están asociados a los mensajes que transmiten los docentes a través de las actuaciones y de la información que les da su desempeño. Estos mensajes pueden centrarse en los resultados así como en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

La motivación de los estudiantes y mensajes de los profesores dan cambios sistemáticos en la frecuencia con que reciben información de uno u otro tipo y en el grado en que asimilan la información relativa a los procesos que siguen los jóvenes estudiantes, provee de pistas para pensar ya que les permite a los docentes realizar ajustes óptimos de la ayuda pedagógica requerida por el estudiante a la vez que fomenta el desarrollo de sus habilidades de aprendizaje.

Underwood (1985)

El manejo deliberado de la motivación en el aula encaja en el campo de las denominadas estrategias de apoyo, las cuales permiten el aprendizaje mantener un estado propicio para el aprendizaje. Las estrategias de apoyo pueden optimizar la concentración, reducir la ansiedad ante situaciones de aprendizaje y evaluación, dirigir la atención y organizar las actividades y tiempo de estudio. (P.158)

En relación a este criterio se puede determinar que las estrategias de apoyo ejercen un impacto directo sobre la información que se va a aprender y su papel es mejorar el nivel de funcionamiento cognitivo de los estudiantes, habilitando una disposición favorable.

Existen una serie de factores de enseñanza y principios motivacionales específicos que permiten el manejo del clima afectivo y motivacional en el aula de clase, como son:

- La forma de presentar y estructurar las tareas
- La forma de organizar la actividad en el contexto de las clases

- Los mensajes que ofrecen los docentes antes, durante y después de las clases
- El modelo de valores y estrategias así como de las formas de pensar y actuar al enfrentarse a las actividades escolares.
- La forma que adaptará la evaluación del estudiante.

### **2.2.5 PRINCIPIOS MOTIVACIONALES EN LA ENSEÑANZA – APRENDIZAJE**

En relación con la forma de presentar y estructurar las tareas se refiere a incentivar la curiosidad y el interés del estudiante por el contenido a tratar, para esto se pueden utilizar las estrategias como presentar la información nueva, sorprendiendo con los conocimientos previos de ellos. Plantear problemas que deben resolverlos y variar los elementos de las tareas para mantener la atención.

Mostrar la relevancia del contenido de la clase, relacionando el contenido de la tarea, usando lenguaje y ejemplos familiares con sus experiencias, conocimientos previos y valores, mostrando la meta para la que puede ser relevante lo que se presenta como contenido de la tarea, de ser posible mediante ejemplos.

En la relación con la forma de realizar la actividad en el contexto de la clase, organizando actividades en grupos, la evaluación individual dependerá de los resultados grupales, dando el máximo de opciones posibles de actuación para facilitar la percepción de autonomía.

Los mensajes que dan los docentes a los estudiantes para orientar la atención de ellos hacia las tareas, primeramente hacia el proceso de solución más que al resultado, luego hacia la búsqueda y comprobación de posibles medios para superar las dificultades y después para informar sobre lo correcto o incorrecto de los resultados.

El modelo que el docente puede hacer de la forma de afrontar las tareas y valorar los resultados ejemplificando comportamientos y valores que se tratan

de transmitir en los mensajes, organizando las evaluaciones a lo largo de la clase, de manera que los estudiantes los consideren como una ocasión para aprender, evitando la comparación de unos con otros y se acentúe la propia comparación para maximizar la constatación de los avances.

Las estrategias en este proceso pueden ser:

Que las evaluaciones se las diseñe de forma que no solo permita saber los conocimientos de los estudiantes, sino también las razones del fracaso, evitando en lo posible dar calificaciones a todo el grupo, sino comunicar en forma personal para optimizar la confianza del alumno en sus posibilidades y en caso de errores darles la ayuda necesaria.

Zahorik (1996)

Las estrategias para fomentar la confianza de los alumnos encaminados a mostrar respeto a la integridad, esfuerzo e inteligencia de los estudiantes. Por ejemplo la comparación de ideas mediante el diálogo o el debate, la toma de decisiones o el despliegue de su creatividad personal. (P. 110)

De este criterio indica claramente la relación que existe entre el aprendizaje significativo y la motivación, mostrando que la clave del trabajo motivacional en el aula, reside en la habilidad del docente de poner en contacto a los estudiantes con las ideas potentes que permiten vincular estructuras de contenido, clarificar los principales objetivos de enseñanza y proporcionar las bases de aplicaciones anteriores.

En conclusión se puede indicar que la motivación en el proceso a la vez personal y social, el estudiante actúa como elemento integrante de un grupo, la importancia es mantener un clima emocional positivo en el grupo y la motivación puede influir de manera significativa por las formas de interactuar con el docente y los compañeros involucrados en la consecución de los objetivos afines.

## **2.2.6 PAPEL DEL DOCENTE EN LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE.**

En un contexto social que provee a los ciudadanos de todo tipo de información e instrumentos para procesarla, el papel del docente se centrará en ayudar a los estudiantes para que puedan, sepan y quieran aprender. Y en este sentido les proporcionará especialmente: orientación, motivación y recursos didácticos. Los estudiantes, que pretenden realizar determinados aprendizajes a partir de las indicaciones del profesor mediante la interacción con los recursos formativos que tienen a su alcance. Los objetivos educativos que pretenden conseguir el profesor y los estudiantes y los contenidos que se tratarán. Éstos pueden ser de tres tipos: Herramientas esenciales para el aprendizaje: lectura, escritura, expresión oral, operaciones básicas de cálculo, solución de problemas, acceso a la información y búsqueda "inteligente", meta cognición y técnicas de aprendizaje, técnicas de trabajo individual y en grupo. Contenidos básicos de aprendizaje, conocimientos teóricos y prácticos, exponentes de la cultura contemporánea y necesaria para desarrollar plenamente las propias capacidades, vivir y trabajar con dignidad, participar en la sociedad y mejorar la calidad de vida, valores y actitudes como escuchar y dialogar con atención continuada y esfuerzo, reflexión y toma de decisiones responsables, participación y actuación social, colaboración y solidaridad, autocrítica y autoestima, capacidad creativa ante la incertidumbre, adaptación al cambio y disposición al aprendizaje continuo.

Los recursos didácticos pueden contribuir a proporcionar a los estudiantes información, técnicas y motivación que les ayude en sus procesos de aprendizaje, no obstante su eficacia dependerá en gran medida de la manera en la que el profesor oriente su uso en el marco de la estrategia didáctica que está utilizando.



La estrategia didáctica con la que el profesor pretende facilitar los aprendizajes de los estudiantes, integrada por una serie de actividades que contemplan la interacción de los estudiantes con determinados contenidos, proporcionando a los estudiantes: motivación, información y orientación para realizar sus aprendizajes, y debe tener en cuenta algunos principios”:

- Considerar las características de los estudiantes: estilos cognitivos y de aprendizaje.
- Considerar las motivaciones e intereses de los estudiantes. Procurar amenidad del aula.
- Organizar en el aula. El espacio, los materiales didácticos, el tiempo, proporcionando la información necesaria cuando sea preciso: Web, asesores, utilizar metodologías activas en las que se aprenda haciendo, considerando un adecuado tratamiento de los errores que sea punto de partida de nuevos aprendizajes.

### **2.2.7 CONCEPCIONES SOBRE LA ENSEÑANZA ¿CÓMO ENSEÑAMOS?**

Las actividades de enseñanza que realizan los profesores están inevitablemente unidas a los procesos de aprendizaje que, siguiendo sus indicaciones, realizan los estudiantes. El objetivo de docentes y discentes siempre consiste en el logro de determinados objetivos educativos y la clave del éxito está en que los estudiantes puedan y quieran realizar las operaciones cognitivas convenientes para ello, interactuando adecuadamente con los recursos educativos a su alcance.

El principal objetivo del profesorado es que los estudiantes progresen positivamente en el desarrollo integral de su persona y, en función de sus capacidades y demás circunstancias individuales, logren los aprendizajes previstos en la programación del curso (establecida de acuerdo con las directrices del Proyecto Curricular de Centro.

Para ello deben realizar múltiples tareas: programar su actuación docente, coordinar su actuación con los demás miembros del centro docente, buscar recursos educativos, realizar las actividades de enseñanza propiamente dichas con los estudiantes, evaluar los aprendizajes de los estudiantes y su propia actuación, contactar periódicamente con las familias, gestionar los trámites administrativos.

De todas estas actividades, las intervenciones educativas consistentes en la propuesta y seguimiento de una serie de actividades de enseñanza a los estudiantes con el fin de facilitar sus aprendizajes constituyen lo que se llama el **acto didáctico**, y representa la tarea más emblemática del profesorado.

Actualmente se considera que el papel del profesorado en el acto didáctico es básicamente proveer de recursos y entornos diversificados de aprendizaje a los estudiantes, motivarles para que se esfuercen dar sentido a los objetivos de aprendizaje, destacar su utilidad, orientarles en el proceso de aprendizaje, en el desarrollo de habilidades expresivas y asesorarles de manera personalizada en la planificación de tareas, trabajo en equipo; no obstante, a lo largo del tiempo ha habido diversas concepciones sobre cómo se debe realizar la enseñanza, y consecuentemente sobre los roles de los profesores y sobre las principales funciones de los recursos educativos, agentes mediadores relevantes en los aprendizajes de los estudiantes.

### **2.2.8 LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE ¿CÓMO APRENDEN LOS ESTUDIANTES?**

Los aprendizajes son el resultado de procesos cognitivos individuales mediante los cuales se asimilan informaciones hechos, conceptos, procedimientos, valores, se construyen nuevas representaciones mentales significativas y funcionales conocimientos, que luego se pueden aplicar en situaciones diferentes a los contextos donde se aprendieron.

Superando el simple saber algo más, suponen un cambio de potencial *de conducta* como consecuencia del resultado de una práctica o experiencia conocer es poder. Aprender no solamente consiste en adquirir nuevos conocimientos, también puede consistir en consolidar, reestructurar, eliminar... conocimientos que ya tenemos. En cualquier caso, siempre conllevan un cambio en la estructura física del cerebro y con ello de su organización funcional, una modificación de los esquemas de conocimiento y/o de las estructuras cognitivas de los aprendices, y se consigue a partir del acceso a determinada información, la comunicación interpersonal con los padres, profesorado, compañeros y la realización de determinadas operaciones cognitivas.

Los procesos de aprendizaje son las actividades que realizan los estudiantes para conseguir el logro de los objetivos educativos que pretenden. Constituyen una actividad individual, aunque se desarrolla en un contexto social y cultural, que se produce a través de un proceso de interiorización en el que cada estudiante concilia los nuevos conocimientos en sus estructuras cognitivas previas; debe implicarse activamente reconciliando lo que sabe y cree con la nueva información. La construcción del conocimiento tiene pues dos vertientes: una vertiente personal y otra social.

Las concepciones sobre el aprendizaje y sobre los roles que deben adoptar los estudiantes en estos procesos han evolucionado desde considerar el aprendizaje como una adquisición de respuestas automáticas adiestramiento o adquisición y reproducción de datos informativos transmitidos por un profesor a ser entendido como una construcción o representación mental personal y a la vez colectiva, negociada socialmente de significados el estudiante es un procesador activo de la información con la que genera conocimientos que le permiten conocer y transformar la realidad además de desarrollar sus capacidades. En cualquier caso hoy en día aprender es más complejo que el

mero recuerdo, no significa ya solamente memorizar la información, es necesario también conocer la información disponible y seleccionarla hay mucha a nuestro alcance: libros, TV, prensa, Internet, en función de las necesidades del momento. Analizarla y organizarla, interpretarla y comprenderla.

### **2.3 MARCO INSTITUCIONAL**

El Presidente de la República Dr. Carlos Alberto Arroyo del Río, decretó la creación del Colegio que debía llevar el nombre del eminente hombre público y Filántropo Dr. José Julián Andrade, que estará ubicado en la ciudad de San Gabriel, cantón Montúfar, provincia del Carchi, el pueblo había recibido con alborozo la noticia, con el compromiso de sostener y ayudar al funcionamiento de este nuevo centro educativo para que cuanto antes pueda iniciar sus labores educativas. El 18 de diciembre de 1943, habiéndose ya nombrado el personal docente y directivo del establecimiento, en acto solemne de esta fecha, con la presencia de lo más representativo de las ciudades de Tulcán, El Ángel, Bolívar y de la misma ciudad de San Gabriel, el señor Gobernador en representación del Ministro de Educación, declara inaugurado el COLEGIO MUNICIPAL JOSÉ JULIÁN ANDRADE.

En el año de 1944 los diputados por el Carchi Dr. César Guerra C. y Luis A. Rosero C. consiguen rentas propias para el Colegio Y lo que es más el Dr. José María Velasco Ibarra, presidente de la República dictó el decreto de nacionalización del Colegio, quitando de toda obligación económica y administrativa al Ilustre Municipio.

Así nace una institución grande, noble, siempre al servicio de los intereses ciudadanos y que ha venido sirviendo a la juventud con todo esmero y dedicación, habiendo salido de sus aulas hombres que dieron y dan lustre no solamente a su colegio querido, sino también a su tierra y a su Patria.

### **2.3.1 MISIÓN**

Es una Institución coherente con las transformaciones sociales, culturales, científicas y técnicas; guiada por los principios constructivistas y la pedagogía crítica; con autoridades, personal administrativo, maestros y padres de familia en permanente capacitación e innovación; conscientes de su responsabilidad en la formación de jóvenes dinámicos, críticos, creativos, investigadores, emprendedores y solidarios; comprometidos con la protección del medio ambiente e interesados en alcanzar la excelencia académica para una sociedad veraz y justa.

### **2.3.2 VISIÓN**

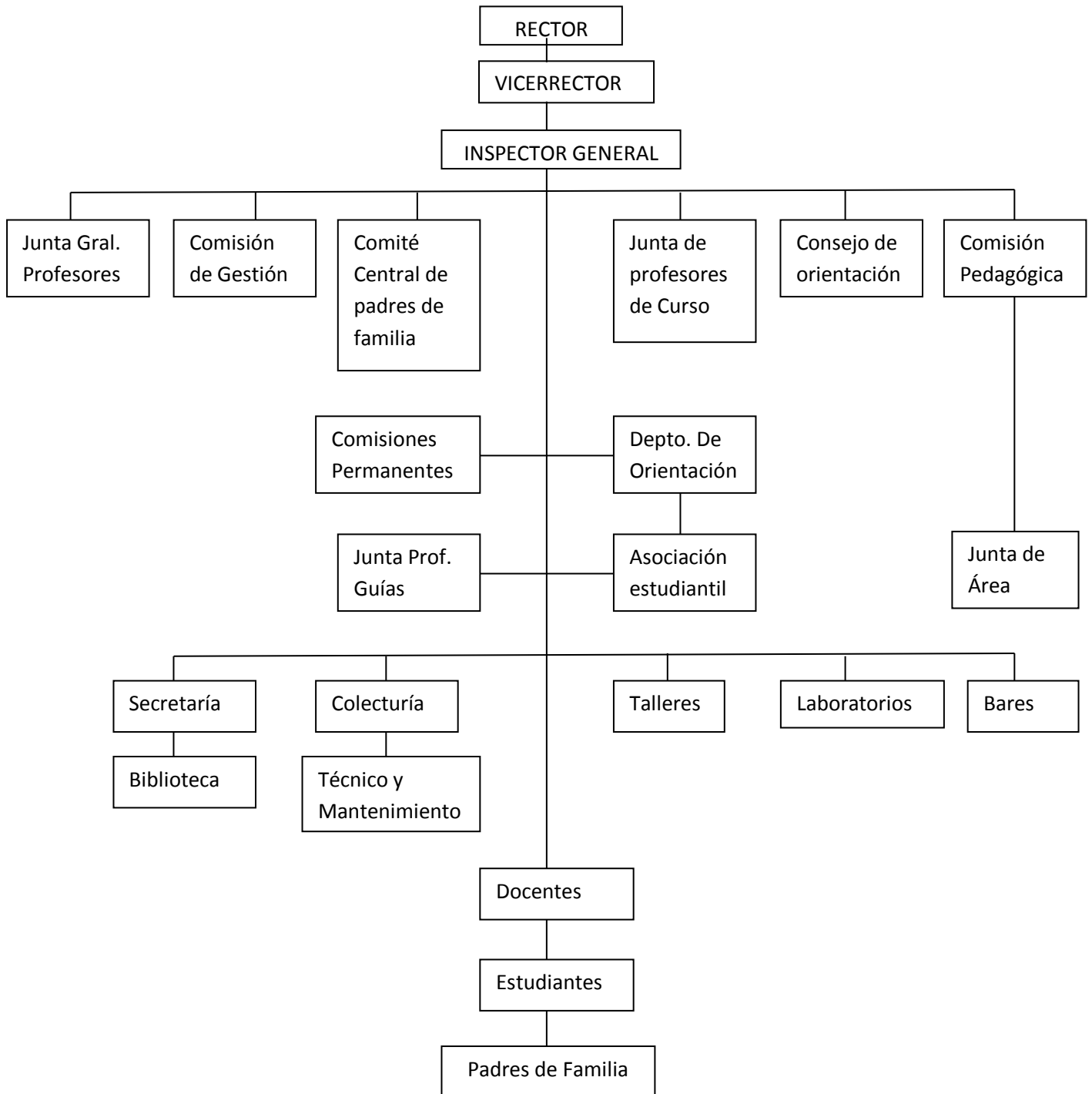
Ser una Institución líder, que brinde excelencia académica, con calidad y calidez; en una comunidad educativa consciente de su rol dentro de la sociedad; con valores humanos consolidados, que la convierta en un referente en el ámbito local, nacional e internacional; capaz de contribuir a la solución de problemas en el campo educativo, social, cultural, laboral y del medio ambiente en un contexto globalizado y competitivo.

### **2.3.3 VALORES TOMADOS EN CUENTA PARA PRACTICARLOS EN LA INSTITUCIÓN**

COMUNICACIÓN	RESPECTO
RESPONSABILIDAD	TOLERANCIA
EMPRENDIMIENTO	HONESTIDAD
UNIÓN	SOLIDARIDAD

2.3.4

**ORGANIGRAMA DE LA UNIDAD EDUCATIVA  
"JOSÉ JULIÁN ANDRADE"**



## 2.4 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

De acuerdo al tema de mi tesis, se toma en cuenta en la Ley de Educación y Código de Convivencia en los siguientes capítulos y Literales.

Capítulo III De las Autoridades de las Instituciones Educativas.

Atribuciones del Rector:

Artículo 44, Literal 15. Crear y mantener ambiente de comprensión y armonía entre miembros de la comunidad.

Atribuciones del Inspector General

Artículo 46, Literal 3. Promover y controlar el cumplimiento de normas de convivencia.

Del departamento de Consejería Estudiantil, Sección V

Artículo 58. Atención integral de los estudiantes en proceso de formación.

Libertad de responsabilidades y participación de las autoridades:

Código de Convivencia:

5.4 Respeto entre los miembros de la Comunidad Educativa

5.4.1 De las Autoridades:

- Aplicar una metodología basada en el diálogo ...
- Fomentar la cultura de paz, mediante la práctica de valores.

5.4.2 De los Docentes y Administrativos

- Práctica de valores dentro y fuera de la Institución

5.4.3 De los estudiantes:

- Ser respetados y dar respeto a nuestros compañeros, docentes, personal administrativo y de servicio dentro y fuera de la Institución.
- Ser escuchados cuando cometemos alguna infracción disciplinaria.

5.5 Libertad con responsabilidad y participación democrática estudiantil:

5.5.2 De los Docentes y Administrativos:

- Participar activamente en los diferentes eventos...

#### 5.5.3 De los Estudiantes:

- Contribuir al desarrollo y progreso de nuestra Institución

#### 5.6.3 De los estudiantes:

- Ser aceptados, considerando las diferencias individuales. Sin distinción de etnias, creencias, religiosas, preferencias sexuales, condiciones culturales, geográficas y sociales.

### 6.6 Respeto a la Diversidad:

#### 6.6.1 De las Autoridades:

- Brindar calidad y calidez a la comunidad educativa (Constitución de la República del Ecuador, Art. 275).
- Reconocer y valorar la diversidad, basadas en la solidaridad, el respeto, la equidad y la justicia.

## 2.5 HIPÓTESIS:

La motivación en la labor del docente incide en el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Educativa “José Julián Andrade”.

## 2.6 VARIABLES

### 2.6.1 VARIABLE INDEPENDIENTE:

Motivación en el trabajo del docente.

### 2.6.2 VARIABLE DEPENDIENTE

Proceso de enseñanza – aprendizaje



## 2.7 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES
<b>Variable Independiente</b> Motivación	Cambio de Actitud	forma de pensar forma de actuar	25% 25%
<b>Variable dependiente</b> Proceso enseñanza aprendizaje	pensamiento	análisis interpretación reflexión	15% 15% 20%

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

##### 3.1.1 EXPLICATIVA

Se ha centrado la atención en la comprobación de la hipótesis que es la Motivación en la labor del docente en el proceso enseñanza – aprendizaje en la Institución educativa y descubrir las causas que originaron determinadas comportamientos e intentar comprender la realidad a través de la investigación desarrollada.

#### 3.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

La metodología a utilizarse en mi trabajo de investigación, se encuentra encaminada al estudio del problema de Motivación en los docentes de la Unidad Educativa José Julián Andrade”.

Con la finalidad de llevar adelante la investigación propuesta, los métodos que voy a utilizar son los siguientes:

##### 3.2.1 Método inductivo.

Que partiendo de lo particular, llega a determinar aspectos específicos, proceso lógico que se fundamenta en un razonamiento profundo, Es un modo de razonar que nos lleva de lo particular a lo general. De una parte a un todo, tomando en cuenta sus procedimientos como son:

- El análisis
- La observación
- La experimentación
- La comparación
- La abstracción.

Siendo este método fundamental para basar el trabajo en la información recolectada y la observación directa, durante el proceso de investigación, para llegar a obtener datos generales y me orientó en la planificación del mismo.

### **3.2.2 Método deductivo.**

Que se basa en la deducción, que parte de las definiciones generales para llegar a lo particular, se aplicará la observación, este método dadas sus características permitirá confrontar las actividades a realizarse en el desarrollo de esta investigación.

### **3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **3.3.1 MATRIZ POBLACIONAL:**

INVESTIGADOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Docentes	50	33.33%
Estudiantes	50	33.33%
Padres de Familia	50	33.33%
TOTALES:	150	100%

### **3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

TÉCNICA	CONCEPTO	INSTRUMENTO
Encuesta a Docentes Estudiantes	Preguntas que se prepararon y son aplicadas a varias personas	Cuestionario

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

##### 4.1.1 ENCUESTAS REALIZADAS A LOS DOCENTES

###### 1. ¿Se siente a gusto en su trabajo?

Tabla 4.1.1.1 Pregunta 1. docentes

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	20%
NO	40	80%
TOTAL	50	100%

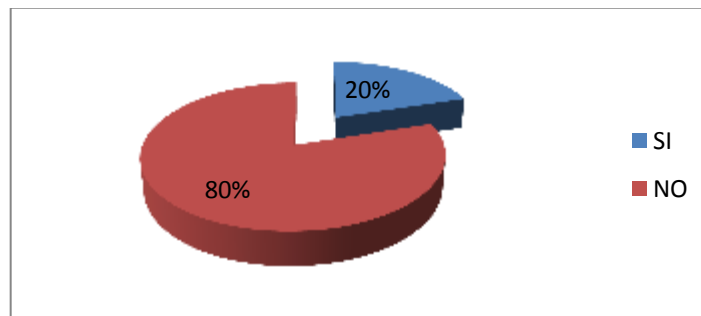


Figura. 4.1.1.1 Representación porcentual sobre sentirse a gusto en el Establecimiento.

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa

Elaborado por: Marlene Ayala B.

**Análisis.-** De los 50 docentes que constituye la población investigada, 40 que corresponde al 80% no se sienten a gusto en el trabajo diario que realizan en la institución, 10 que corresponden al 20% están a gusto en su trabajo diario.

**Interpretación.-** De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de docentes no se sienten a gusto en su trabajo, por lo tanto se necesita una buena motivación por parte de las autoridades, ya que ésta energiza y dirige la conducta.

## 2. ¿Le gusta compartir con los compañeros del Plantel?

Tabla 4.1.1.2 Pregunta 2. Docentes

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	60%
NO	20	40%
TOTAL	50	100%

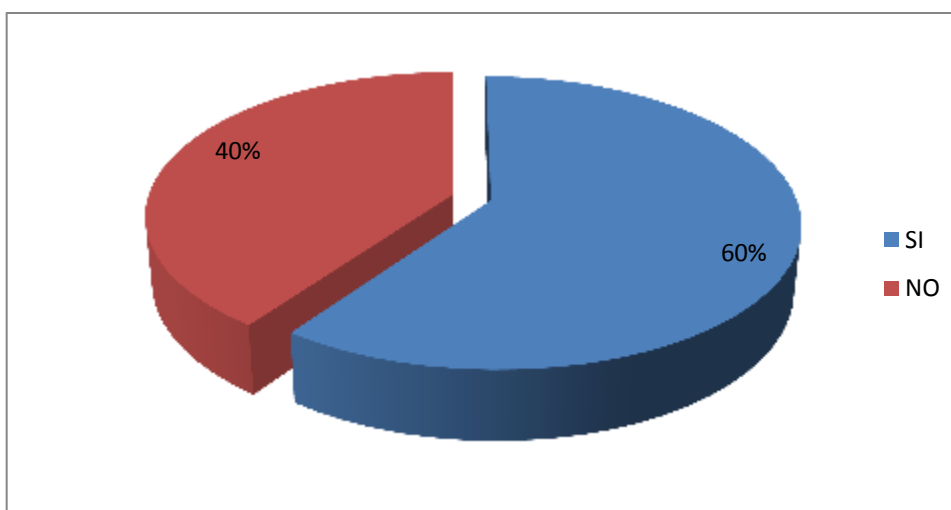


Figura 4.1.1.2 Representación porcentual sobre el conocimiento del compartir con compañeros y estudiantes las horas libres de los docentes.

Fuente: Encuesta a los docentes de la Institución

Elaborado por: Marlene Ayala B.

**Análisis.-** De los 50 docentes, que constituyen la población investigada, 30 que corresponde al 60% en sus horas libres permanecen en el establecimiento y comparten con sus compañeros, 20 que representan el 40% no comparten con sus compañeros.

**Interpretación.-** De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de docentes no le interesa compartir con sus compañeros su tiempo libre.

### 3. ¿Participa en actividades organizadas por las autoridades?

Tabla 4.1.1.3 pregunta 3. Docentes

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	35	70%
NO	15	30%
TOTAL	50	100%

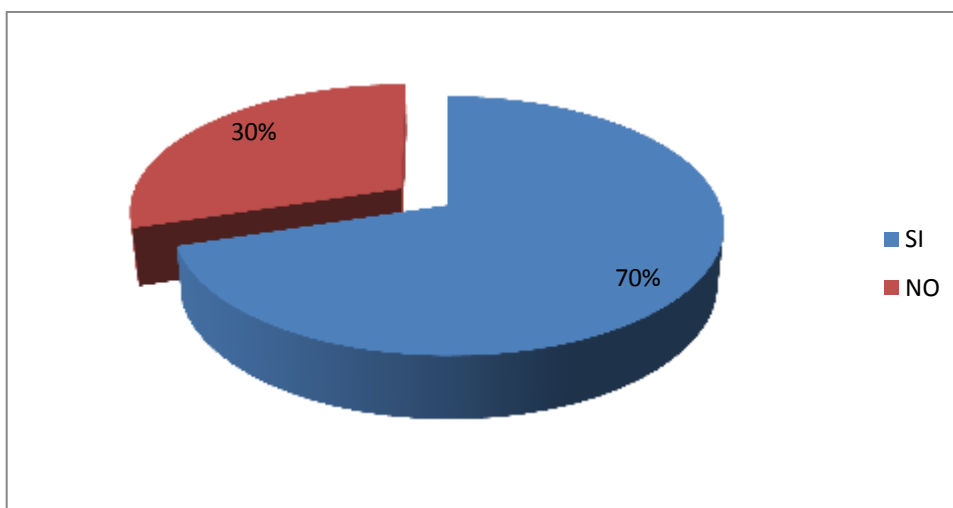


Figura 4.1.1.3 Representación porcentual sobre en participar en actividades organizadas por las autoridades.

Fuente: Encuesta a los docentes de la Institución

Elaborado por: Marlene Ayala B.

**Análisis.-** De los 50 docentes que constituyen la población investigada, 15 que corresponde al 30% no asisten en actividades organizadas por las autoridades, 35 que equivale al 70% si les gusta compartir en todas las programaciones.

**Interpretación.-** De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de docentes si les gusta participar en actividades organizadas por las autoridades, por lo que se necesita que se estimule a ese grupo de docentes para que se integren.

#### 4. ¿Motiva a los estudiantes de su Institución Educativa en todo momento?

Tabla 4.1.1.4 Pregunta 4. Docentes

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	40	80%
NO	10	20%
TOTAL	50	100%

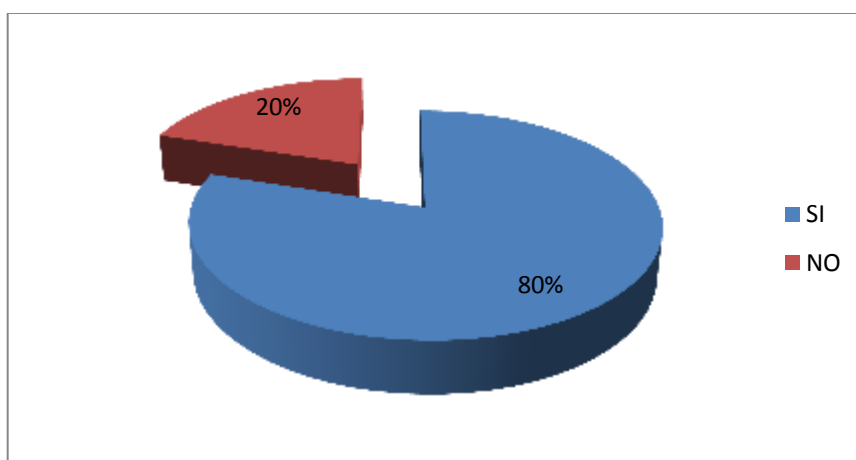


Figura 4.1.1.4 Representación porcentual sobre la motivación de los estudiantes en todo momento.

Fuente: Encuesta a los docentes de la Institución

Elaborado por: Marlene Ayala B.

**Análisis.-** De los 50 docentes que constituyen la población investigada, 10 equivalentes al 20% no motivan a sus estudiantes en todo momento, 40 que corresponde al 80% si lo hacen.

**Interpretación.-** De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de docentes si motiva a sus estudiantes en todo momento; lo que se necesita que las autoridades se preocupen de motivar a su personal para que todos puedan hacerlo con sus dicentes.

5. ¿Ha recibido una felicitación o incentivo de las autoridades del plantel?

Tabla 4.1.1.5 Pregunta 5. Docentes

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	20%
NO	40	80%
TOTAL	50	100%

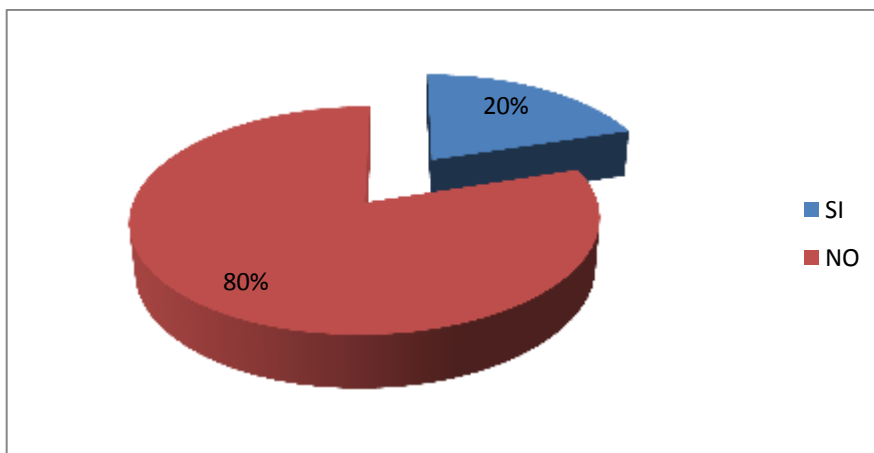


Figura 4.1.1.5 Representación porcentual sobre felicitación o un incentivo por alguna actividad realizada.

Fuente: Encuesta a los docentes de la Institución

Elaborado por: Marlene Ayala B.

**Análisis.-** De los 50 docentes que constituyen la población investigada, 10 que corresponde al 20% han recibido una felicitación o incentivo por parte de las autoridades por haber desarrollado un buen trabajo o participado en un concurso, 40 que corresponde al 80% no lo han recibido.

**Interpretación.-** De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de docentes no han recibido ninguna felicitación o incentivo de las autoridades, por lo tanto se necesita una mayor atención para que el docente se sienta motivado y siga trabajando con entusiasmo.



6.¿ Valoran su trabajo como docente las autoridades?

Tabla 4.1.1.6 Pregunta 6. Docentes

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	60%
NO	20	40%
TOTAL	50	100%

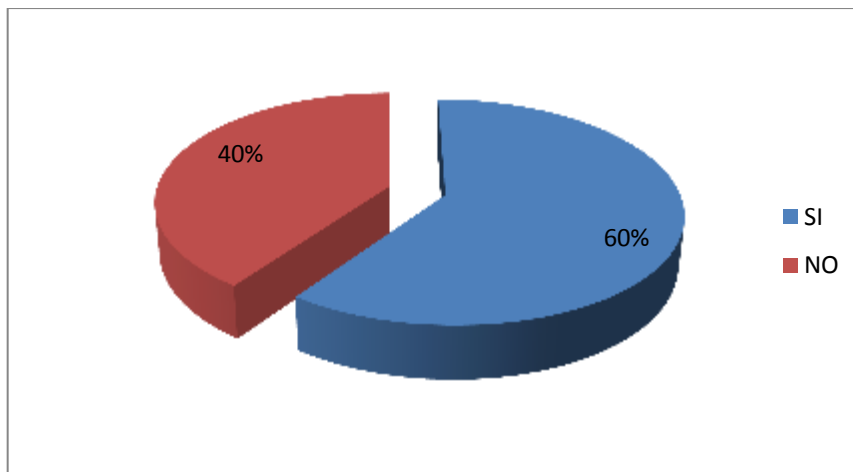


Figura 4.1.1.6 Representación porcentual sobre el haber recibido respeto y valorar el trabajo del docente por las autoridades.

Fuente: Encuesta a los docentes de la Institución

Elaborado por: Marlene Ayala B.

**Análisis.-** De los 50 docentes que constituyen la población investigada, 30 que corresponde al 60%, han sido respetados y valorado su trabajo, 20 que corresponde el 40% no han recibido nada.

**Interpretación.-** De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de docentes no han sido respetados ni valorados sus actividades académicas por parte de las autoridades; por lo tanto se necesita una mayor atención al docente para que sean reconocidos sus esfuerzos.

## 7. ¿Desarrolla un trabajo satisfactorio estimulante y retador?

Tabla 4.1.1.7 pregunta 7. Docentes

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	35	70%
NO	15	30%
TOTAL	50	100%

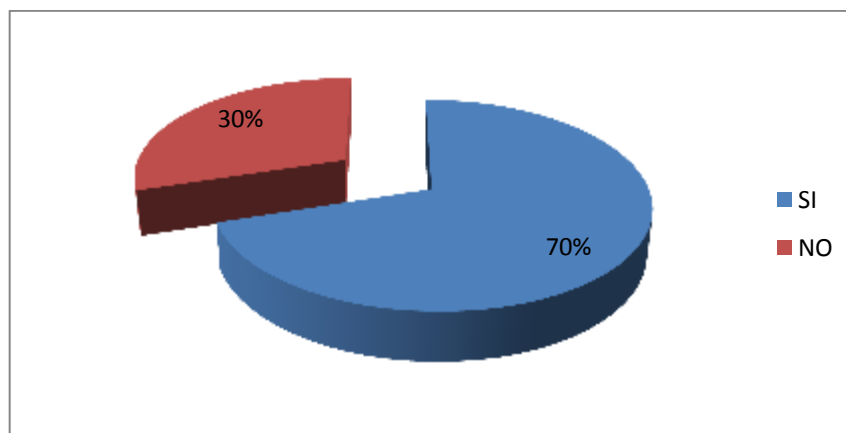


Figura 4.1.1.7 Representación porcentual sobre el desarrollar un trabajo satisfactoria, estimulante y retador.

Fuente: Encuesta a los docentes de la Institución

Elaborado por: Marlene Ayala B.

**Análisis.-** De los 50 docentes que constituyen la población investigada, 35 que corresponde al 70%, convierten el aula en un verdadero taller con un trabajo satisfactorio, estimulante y retador, 15 que corresponde al 30% no lo hacen, trabajan solo en lo cognitivo.

**Interpretación.-** De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de docentes si brindan un trabajo satisfactorio, estimulante y retador a sus estudiantes, por lo tanto se necesita un mayor control por parte de vicerrectorado a ese grupo que no lo trabaja en beneficio de los estudiantes.

8.¿Se ha preocupado por los problemas que tienen su estudiantes, tanto familiares como afectivos y psicológicos?

Tabla 4.1.1.8. Pregunta 8. Docentes

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	30%
NO	35	70%
TOTAL	50	100%

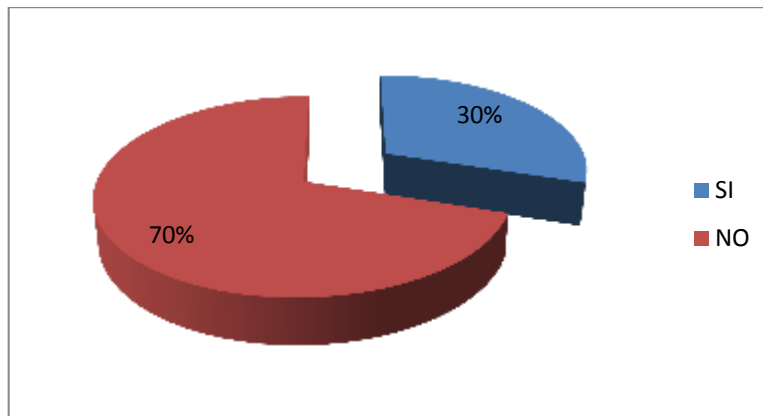


Figura 4.1.1.8 Representación porcentual sobre la preocupación por los problemas estudiantiles

Fuente: Encuesta a los docentes de la Institución

Elaborado por: Marlene Ayala B.

**Análisis.-** De los 50 docentes que constituyen la población investigada, 15 que corresponde al 30, se han preocupado por los problemas que tienen su estudiantes, tanto familiares como afectivos y psicológicos, 35 que corresponde al 70% no les interesa nada.

**Interpretación.-** De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de docentes no les interesa los problemas que tengan los estudiantes, por lo tanto, es necesario que las autoridades se preocupen por hacerles tomar conciencia de la responsabilidad que tienen los profesores en la formación de los estudiantes.

### 9. ¿Participa en actividades extracurriculares con estudiantes?

Tabla 4.1.1.9 Pregunta 9. Docentes

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	60%
NO	20	40%
TOTAL	50	100%

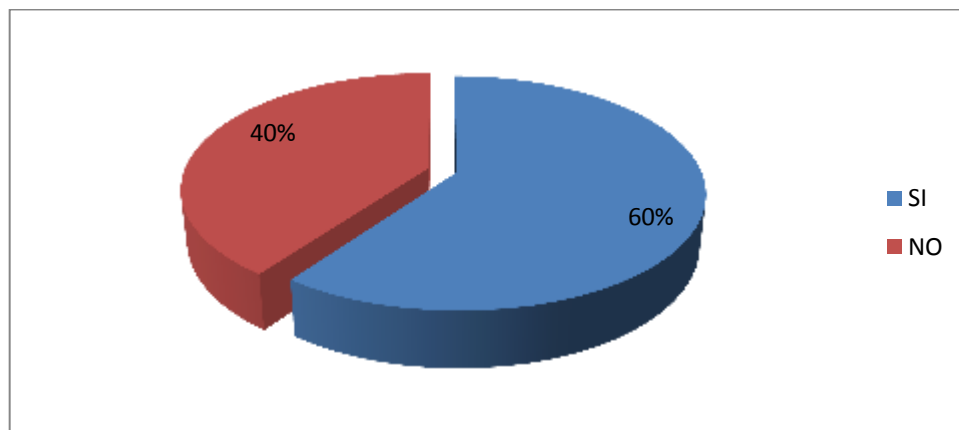


Figura 4.1.1.9 Representación porcentual sobre la participación en actividades extracurriculares con estudiantes.

Fuente: Encuesta a los docentes de la Institución

Elaborado por: Marlene Ayala B.

**Análisis.-** De los 50 docentes que constituyen la población investigada, 20 que corresponde al 40% no participan en actividades extracurriculares con los estudiantes, 30 que corresponde al 60% si participan en ninguna actividad.

**Interpretación.-** De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de docentes si participa en actividades extracurriculares que organiza la institución, por lo tanto es necesario concientizar a los demás docentes que la labor docente también es fuera de horario de clases.

10.¿Se ha preocupado por conocer verdaderamente a sus estudiantes?

Tabla 4.1.1.10. Pregunta 10. Docentes

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	60%
NO	20	40%
TOTAL	50	100%

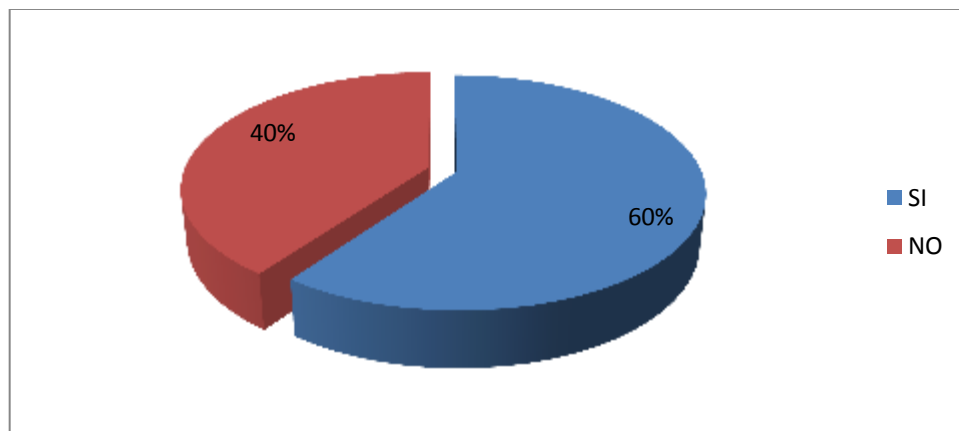


Figura 4.1.1.10 Representación porcentual sobre el conocimiento del material humano con que trabaja el docente.

Fuente: Encuesta a los docentes de la Institución

Elaborado por: Marlene Ayala B.

**Análisis.-** De los 50 docentes que constituyen la población investigada, 30 que corresponde al 60% si conoce al elemento humano con quien trabaja, 20 que corresponde al 40% no conocen a los estudiantes con quienes trabajan.

**Interpretación.-** De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de docentes no conocen al elemento humano con quienes trabaja, por lo tanto se necesita una mayor atención del docente por poner mayor cuidado a sus estudiantes.

#### 4.1.2 ENCUESTA APLICADA A ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “JOSÉ JULIÁN ANDRADE”

1. ¿Los maestros de la Institución le elogian las conductas positivas e ignoran las indeseables?

Tabla 4.1.2.1. Pregunta 1. Estudiantes

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	40%
NO	30	60%
TOTAL	50	100%

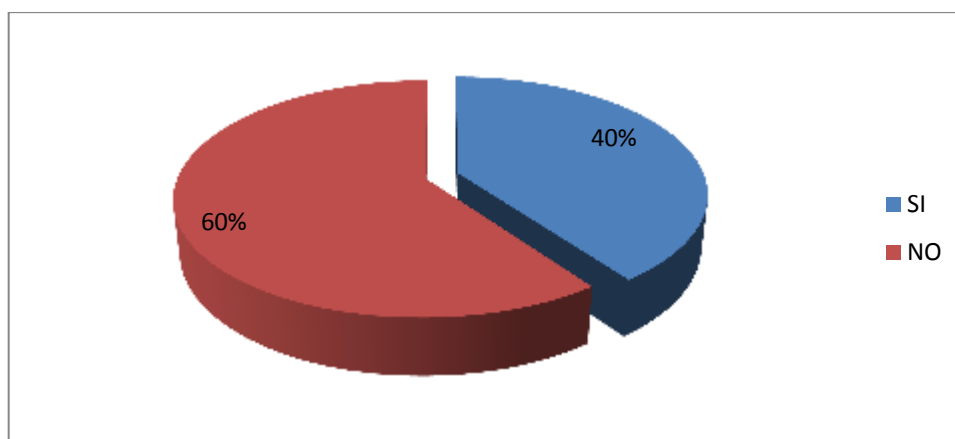


Figura 4.1.2.1 Representación porcentual sobre si los docentes elogian las conductas positivas

Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Institución

Elaborado por: Marlene Ayala B.

**Análisis.-** De los 50 estudiantes que constituyen la población investigada, 20 que corresponde al 40% son elogiadas las conductas positivas e ignoradas las deseables por sus docentes , 30 que corresponde el 60% no lo son.

**Interpretación.-** De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de estudiantes no son elogiados por sus docentes, por lo tanto se necesita una mayor atención por los docentes.

2. ¿El profesor, motiva permanentemente para mejorar su rendimiento?

Tabla 4.1.2.2. Pregunta 2. Estudiantes

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	20%
NO	40	80%
TOTAL	50	100%

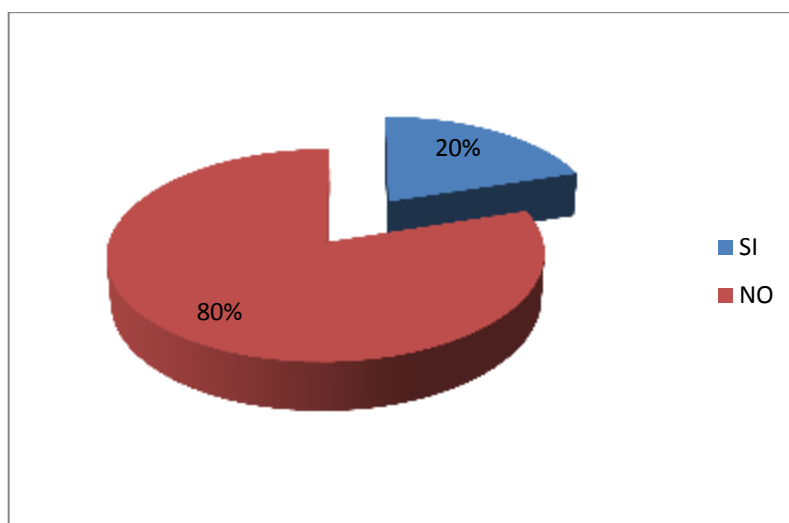


Figura 4.1.2.2 Representación porcentual sobre motivación en las clases impartidas, para mejorar su rendimiento.

Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Institución

Elaborado por: Marlene Ayala B.

**Análisis.-** De los 50 estudiantes que constituyen la población investigada, 10 que corresponden al 20% indican que los docentes si motivan, 40 que corresponde al 80% que no motivan.

**Interpretación.-** De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de estudiantes no son motivados por sus docentes, por lo tanto es necesario que les tomen atención sobre la motivación.

3. ¿El ambiente de su clase lo encuentra agradable para trabajar con entusiasmo y ánimo?

Tabla 4.1.2.3. Pregunta 3. Estudiantes

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	35	70%
NO	15	30%
TOTAL	50	100%

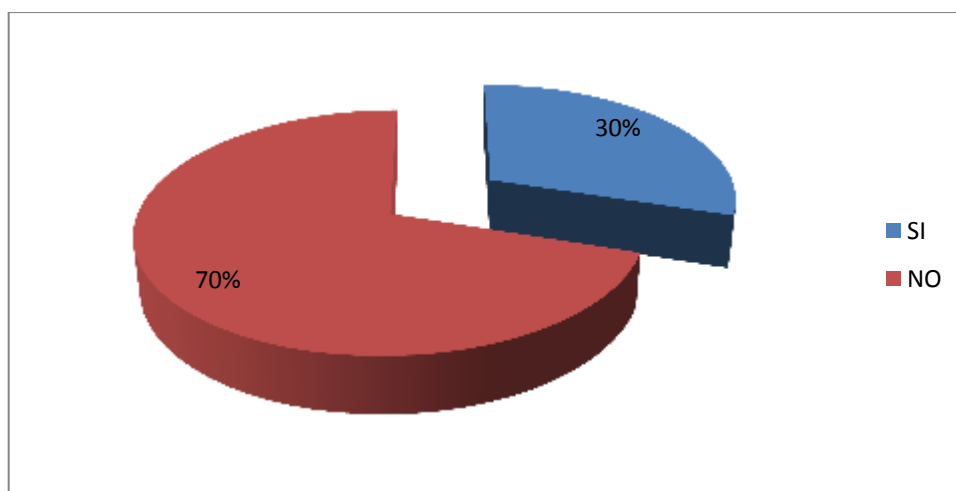


Figura 4.1.2.3 Representación porcentual sobre ambiente agradable para el trabajo

Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Institución

Elaborado por: Marlene Ayala B.

**Análisis.-** De los 50 estudiantes que constituyen la población investigada, 35 que corresponde al 70% encuentran agradable el ambiente de trabajo, 15 que corresponde al 30% no lo sienten así.

**Interpretación.-** De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de estudiantes si sienten agradable el ambiente de trabajo; por lo tanto se necesita concientizar a ese otro porcentaje para que su aula sea agradable para el trabajo.



#### 4. ¿La mayoría de maestros, le brindan afecto ?

Tabla 4.1.2.4. Pregunta 4. Estudiantes

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	60%
NO	20	40%
TOTAL	50	100%

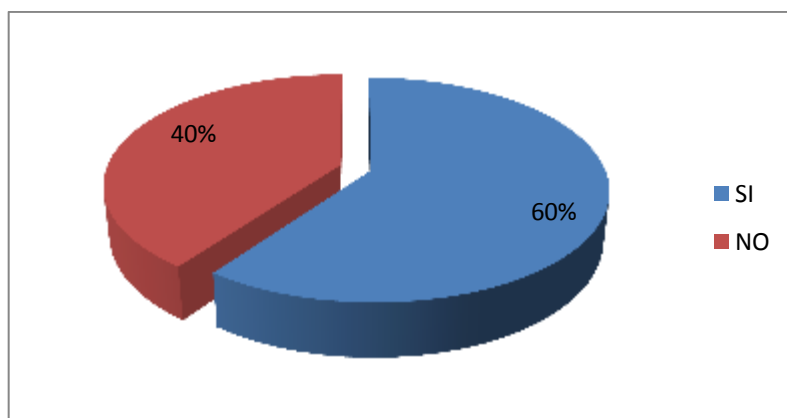


Figura 4.1.2.4 Representación porcentual sobre el descuido del maestro en la parte afectiva del estudiante.

Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Institución

Elaborado por: Marlene Ayala B.

**Análisis.-** De los 50 estudiantes que constituyen la población investigada, 20 que corresponden al 40% manifiestan que los docentes solo dictan su materia, descuidando la parte afectiva, 30 que corresponde al 60% indican que si se preocupan por la parte afectiva.

**Interpretación.-** De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de estudiantes son descuidados en la parte afectiva por sus profesores, por lo tanto se necesita un mayor cuidado de los docentes en la parte afectiva.

5. ¿Las clases que imparten sus maestros las encuentra interesantes, motivantes?

Tabla 4.1.2.5. Pregunta 5. Estudiantes

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	30%
NO	35	70%
TOTAL	50	100%

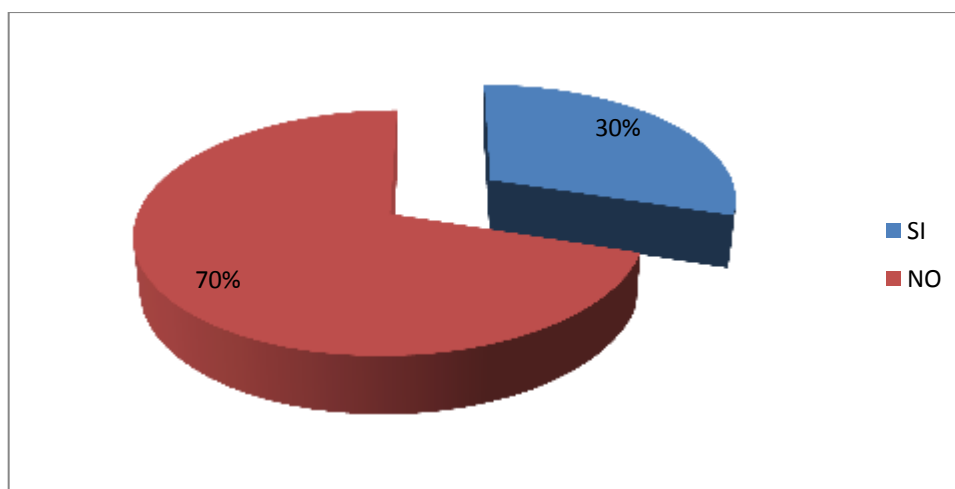


Figura 4.1.2.5 Representación porcentual sobre si las clases dictadas por los docentes son interesantes

Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Institución

Elaborado por: Marlene Ayala B.

**Análisis.-** De los 50 estudiantes que constituyen la población investigada, 15 que corresponde al 30% dicen que las clases son interesantes y motivantes, 35 que corresponden al 70% indican que son aburridas y cansadas.

**Interpretación.-** De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de estudiantes sienten que las clases son aburridas y nada interesantes, por lo tanto se necesita una mejor preparación y planificación de clases por parte de los docentes.

6. ¿Sus profesores le brindan confianza y mantienen unidos a todo el grupo?

Tabla 4.1.2.6. Pregunta 6. Estudiantes

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	50%
NO	25	50%
TOTAL	50	100%

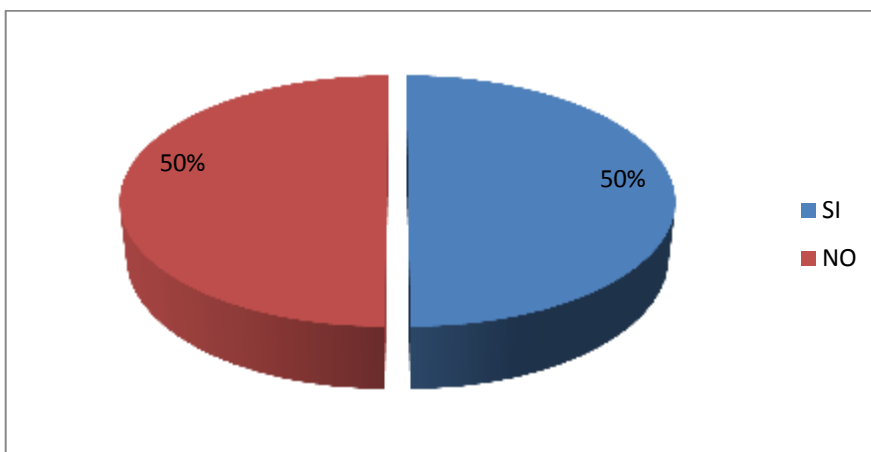


Figura 4.1.2.6 Representación porcentual sobre brindar confianza y mantener en grupo a estudiantes.

Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Institución

Elaborado por: Marlene Ayala B.

**Análisis.-** De los 50 estudiantes que constituyen la población investigada, 25 que corresponde al 50% si brindan confianza y mantienen en grupo los docentes, 25 que corresponde al 50 por ciento no sienten confianza ni existe unidad en su curso.

**Interpretación.-** De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que la mitad de estudiantes manifiesta que no existe confianza ni mantienen en grupo al curso, en cambio la otra mitad indica que sus docentes si lo hacen.

## 7. ¿Le brindan confianza y seguridad sus docentes?

Tabla 4.1.2.7. Pregunta 7. Estudiantes

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	50%
NO	25	50%
TOTAL	50	100%

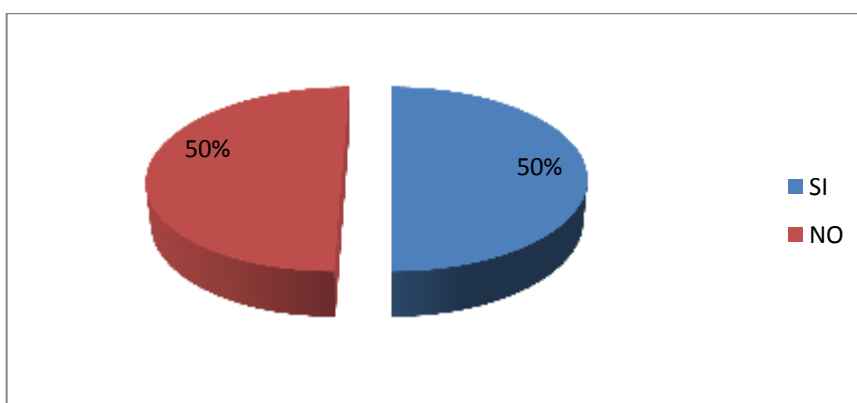


Figura 4.1.2.7 Representación porcentual sobre confianza y seguridad a estudiantes

Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Institución

Elaborado por: Marlene Ayala B.

**Análisis.-** De los 50 estudiantes que constituyen la población investigada, 25 que corresponde al 50% sienten que si les brindan confianza y seguridad sus docentes, 50 que corresponde al 50% no opinan lo mismo.

**Interpretación.-** De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de estudiantes no sienten la seguridad ni confianza de sus docentes, por lo tanto se necesita que los profesores conozcan más a sus estudiantes y les brinden apoyo.

8.¿Le gustaría que sus profesores le resalten sus aptitudes?

Tabla 4.1.2.8. Pregunta 8. Estudiantes

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	50	100
NO	0	0
TOTAL	50	100

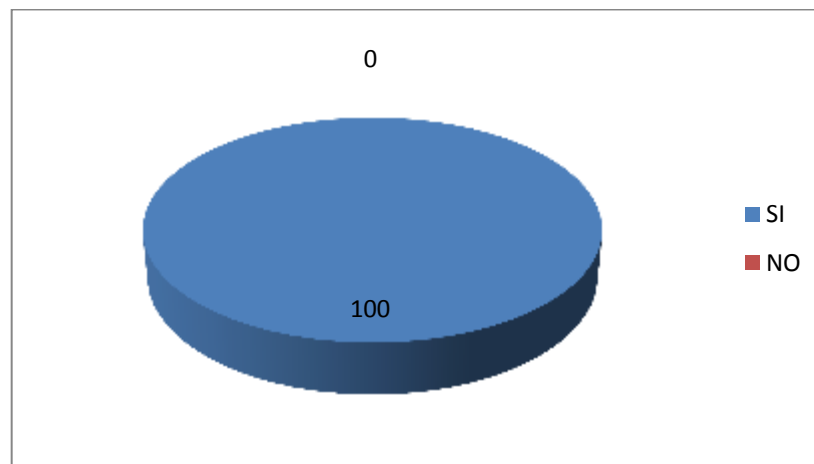


Figura 4.1.2.8 Representación porcentual sobre sentirse importante y resaltar aptitudes

Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Institución

Elaborado por: Marlene Ayala B.

**Análisis.-** De los 50 estudiantes que constituyen la población investigada, 50 que corresponde al 100% quieren que sus profesores les hagan sentir importantes y que les resalten sus aptitudes.

**Interpretación.-** De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que todos los estudiantes quieren sentirse importantes y que conozcan sus aptitudes, por lo tanto se necesita que los docentes tomen conciencia que los estudiantes también son personas con sentimientos.

9. ¿Se sentiría satisfecho (a) si sus profesores fueran positivos, alegres, al compartir sus conocimientos?

Tabla 4.1.2.9. Pregunta 9. Estudiantes

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	50	100%
NO	0	0%
TOTAL	50	100%

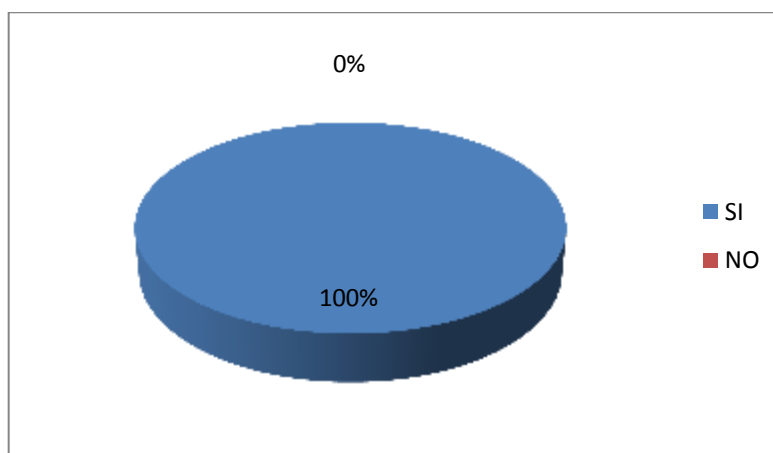


Figura 4.1.2.9 Representación porcentual sobre docentes positivos, alegres en su trabajo

Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Institución

Elaborado por: Marlene Ayala B.

**Análisis.-** De los 50 estudiantes que constituyen la población investigada, 50 que corresponde al 100% quieren que sus profesores sean positivos, alegres al dictar su cátedra.

**Interpretación.-** De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que todos los estudiantes quieren que sus docentes sean alegres al dar sus clases, por lo tanto se necesita que las autoridades motiven a sus docentes para obtener gusto en el trabajo.

10. ¿Se integra con todos sus compañeros de aula?

Tabla 4.1.2.10. Pregunta 10. Estudiantes

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	35	70%
NO	15	30%
TOTAL	50	100%

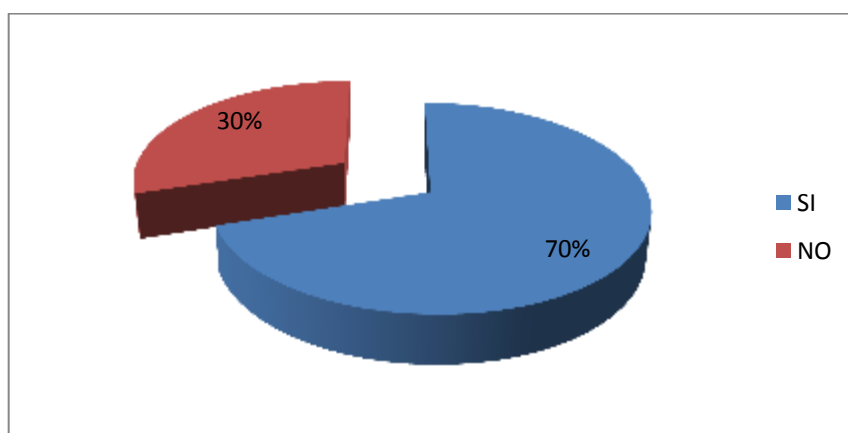


Figura 4.1.2.10 Representación porcentual sobre integración compañeros de aula

Fuente: Encuesta a los estudiantes de la Institución

Elaborado por: Marlene Ayala B.

**Análisis.-** De los 50 estudiantes que constituyen la población investigada, 35 que corresponde al 70% si se integran al grupo de estudiantes, 15 que corresponde al 30% no se llevan con sus compañeros.

**Interpretación.-** De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un porcentaje de estudiantes no se pueden integrar al grupo, por lo tanto se necesita que el docente tutor y los demás profesores se ayude a concientizar que todos son iguales, no debe existir discriminación, más bien unidad en un curso para trabajar muy bien.

## 4.2 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

PREGUNTAS ENCUESTA REALIZADA A DOCENTES	RESULTADO ESPERADO	RESULTADO OBTENIDO	V	F
¿Se siente a gusto en su trabajo?	SI >50%	20%		X
¿Le gusta compartir con los compañeros del Plantel?	SI >50%	60%	X	
¿Participa en actividades organizadas por las autoridades?	SI >50	70%	X	
¿Motiva a los estudiantes de su Institución Educativa en todo momento?	SI >50%	70%	X	
.¿Ha recibido una felicitación o incentivo de las autoridades del plantel?	SI >50%	80%	X	
¿Valoran su trabajo como docente las autoridades?	SI >50%	60%	x	
.¿Desarrolla un trabajo satisfactorio estimulante y retador?	SI >50%	60%	X	
.¿Se ha preocupado por los problemas que tienen su estudiantes, tanto familiares como afectivos y psicológicos?	SI >50%	70%	X	
.¿Participa en actividades extracurriculares con estudiantes?	SI >50%	30%		X
¿Se ha preocupado por conocer verdaderamente a sus estudiantes?	SI >50%	60%	X	
<b>TOTALES:</b>			<b>8</b>	<b>2</b>
De acuerdo al resultado, se ha obtenido 7 respuestas verdaderas y 2 falsas, por lo que la hipótesis planteada es verdadera.				



PREGUNTAS ENCUESTA REALIZADA A ESTUDIANTES	RESULT ADO ESPERA DO	RESULTADO OBTENIDO	V	F
¿Los maestros de la Institución le elogian las conductas positivas e ignoran las indeseables?	SI >50%	40%		X
¿ El profesor, motiva permanentemente para mejorar su rendimiento?	SI >50%	20%		X
¿El ambiente de su clase lo encuentra agradable para trabajar con entusiasmo y ánimo?	SI >50%	70%	X	
¿La mayoría de maestros que trabajan, le brindan afecto ?	SI >50%	60%	X	
¿Las clases que imparten sus maestros las encuentra interesantes, motivantes?	SI >50%	30%		X
¿Sus profesores le brindan confianza y mantienen unidos a todo el grupo?	SI >50%	50%	X	
¿Le brindan confianza y seguridad sus docentes?	SI >50%	50%	X	
¿Le gustaría que sus profesores le resalten sus aptitudes?	SI >50%	100%	X	
¿Se sentiría satisfecho(a) si sus profesores fueran positivos, alegres, al compartir sus conocimientos.	SI >50%	100%	X	
¿Se integra con todos sus compañeros de aula?	SI >50%	70%	X	
<b>TOTALES:</b>			<b>7</b>	<b>3</b>
De acuerdo al resultado de esta tabla, se ha obtenido 7 respuestas verdaderas y 3 falsas, por lo que se puede identificar que la hipótesis es verdadera.				

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Conclusiones:

- La motivación en la labor del docente, si incide ya que ésta es el objetivo primordial del quehacer práctico, porque se conjuga espontaneidad y dinamismo de la clase, puede decirse que la motivación verifica la relación docente – discente, sin ella la clase se convierte en monótona, recitación de contenidos.
- Se puede reconocer que la motivación tiene gran importancia en el campo didáctico, porque establece un nexo dinámico entre lo que el docente aspira a enseñar y los intereses del educando.
- Los docentes al igual que los padres, puede desempeñar un importante papel como persona de identificación, si entre ellos se desarrolla una relación afectiva, el joven satisfacerla las exigencias y expectativas del docente con el fin de elogio, atención y reconocimiento que lo motivan para un comportamiento positivo.
- Los estudiantes aprenden mejor cuando tienen incentivos para satisfacer sus propios motivos para aprender, éstos pueden responder haciendo, construyendo, escribiendo, diseñando, creando y resolviendo sus propios problemas.
- El entusiasmo del profesor con su asignatura es crucial para motivar a sus estudiantes, demostrando confianza, su identificación con los contenidos y un auténtico placer por enseñar.
- La enseñanza se lleva a cabo en un buen clima, en un buen estado de ánimo, alegre y comprensivo, la enseñanza se percibirá por los estudiantes como un regalo valioso y no como un duro deber.

## 5.2 Recomendaciones:

- Los docentes en su labor docente deben tomar en cuenta la motivación, ya que es un impulso humano dirigido a la satisfacción por el trabajo constructivo.
- Si se tiene ideas negativas sobre la motivación, desecharlas porque ésta es un nexo entre docentes y educandos que permitirán conseguir los objetivos propuestos.
- Los docentes deben utilizar técnicas motivacionales para estar bien compenetrados con los estudiantes, de manera que ellos lo perciban y se sientan plenamente identificados con el estilo docente.
- El ayudar a incentivar a los estudiantes hace conocer sus progresos, animando o criticando su trabajo, analizando sus esfuerzos, sus debilidades y animando a centrarse en un proceso para mejorar continuamente no en una nota, sino en sus conocimientos.
- Que los docentes deben ser entusiastas poniendo énfasis en el dominio y aprendizaje, dejando de poner mayor atención en las calificaciones, eliminando sistemas complejos de evaluación, sino valorando la satisfacción personal de trabajos realizados, midiendo sus progresos.
- La enseñanza debe ser impartida de modo que se ofrezca y perciba como un regalo valioso y no como un duro deber.
- Los docentes deben recompensar el éxito en sus estudiantes, esto ayuda a construir la confianza, capacidad y autoestima, es importante reconocer los esfuerzos, incluso si los resultados no son buenos transmita confianza, para que mejoren sus aprendizajes en el futuro.

## **CAPÍTULO VI**

### **LA PROPUESTA**

#### **6.1 INTRODUCCIÓN**

Talleres dirigidos a la comunidad educativa sobre temas de motivación

#### **6.2 OBJETIVOS**

##### **6.2.1 OBJETIVO GENERAL:**

Concienciar a los maestros, estudiantes y padres de familia de la Unidad Educativa “José Julián Andrade”, sobre la importancia de la motivación, mediante talleres participativos, con la finalidad de garantizar una enseñanza positiva, activa y de calidad.

##### **6.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Diseñar los talleres motivadores para estimular el trabajo de los docentes y estudiantes.
- Coordinar actividades programadas con autoridades, departamento de Consejería estudiantil, docentes, estudiantes y padres de familia como sustento al desarrollo motivacional.
- Comprometer a todos los involucrados en el proceso enseñanza – aprendizaje y desarrollo de lo programado.
- Ejecutar los talleres con docentes, estudiantes y padres de familia.

#### **6.3 POBLACIÓN OBJETO:**

Talleres dirigidos a docentes, padres de familia y estudiantes de la Unidad Educativa “José Julián Andrade”

#### **6.4 LOCALIZACIÓN**

Se desarrollarán en los locales del establecimiento.

#### **6.5 FUNDAMENTACIÓN**

Después de haber realizado una revisión de estudios anteriores a la presente investigación se presenta a continuación el criterio de varios autores, que han descrito sus experiencias positivas sobre el tema de la motivación en una institución educativa. Todos coinciden en que la motivación es importante en todas las áreas, se puede lograr que los empleados motivados se esfuercen por tener un desempeño en su trabajo, lo transmite y disfruta brindando un servicio eficiente a la sociedad. Especifican que la motivación significa poner en movimiento, impulsar una acción, un motivo no es lo mismo que un estímulo, aunque ambos incitan, el estímulo provoca una respuesta determinada en una situación determinada, el motivo engloba muchas respuestas y se mantiene permanentemente, sin que se requiera de un estímulo. Algunos investigadores afirman que todo comportamiento, todo fenómeno psíquico y toda motivación pueden ser reducidos a un mecanismo de estímulo – respuesta, sin importar si el estímulo se origina en el interior o en el exterior del sujeto. Otros autores manifiestan que la motivación está relacionada estrechamente con los estímulos externos del premio y el castigo, que pueden estar asociados con otras necesidades consideradas secundarias como la aprobación, la aceptación social u otras implicaciones morales o religiosas entre las que puede estar la carga de la culpa; conforme a los estudios psicoanalíticos los ideales que persigue la persona se fundamentan en experiencias infantiles, en especial en las actitudes ante los padres y en las maneras de relacionarse con ellos. La motivación ha sido objeto de estudio desde orígenes muy remotos, basta recordar que para Platón y Aristóteles los motivos estaban en la razón y en los apetitos, mientras que para Epicuro se ubican en el dolor y el placer, Descartes creía que era un principio mecanicista moderna habla de reflejos, instintos y tropismos con las cuales las personas responden frente a las exigencias del ambiente.

## **6.6 LISTADO DE CONTENIDOS TEMÁTICOS**

### **TALLERES A DESARROLLARSE:**

#### **TALLER Nº 1**

Tema: Perfil profesional del docente

Subtema: Auto cuestionamiento

- Definición
- Importancia
- Conocimientos,
- Habilidades, Actitudes
- La formación profesional del docente

#### **TALLER Nº 2**

Tema: La autoestima del docente y estudiantes

- Concepto
- Importancia
- Destrezas a desarrollarse para cultivar la autoestima
- Reflexiones
- Autoestima en el docente, estudiantes y padres de familia

#### **TALLER Nº 3**

Tema: La comunicación entre docentes y estudiantes

- Concepto
- Importancia
- La comunicación maestro - estudiantes, dentro de la Institución.

- Principales problemas de falta de comunicación
- Posibles soluciones que se han planteado para mejorar la comunicación maestro – estudiante
- Señales de exceso de confianza.

#### **TALLER Nº 4**

Tema: nueva visión de la educación

- La educación en nuestro medio
- Creación de líderes positivos
- Características del líder
- Funciones del liderazgo
- Liderazgo educativo

#### **TALLER Nº 5**

Tema: Motivación

- Importancia y beneficios en el campo educativo
- Reflexiones
- Factores que inciden en la motivación

## **6.7 DESARROLLO DE LA PROPUESTA:**

### **TALLER Nº 1**

#### **TEMA: PERFIL PROFESIONAL DEL DOCENTE**

Objetivo: Concienciar a que todos los maestros de este establecimiento educativo conozcan cómo debe ser un maestro tanto en su trato con estudiantes y compañeros de trabajo, para que se sientan a gusto con las labores que desempeñamos.

Dinámica: el canto de la alegría

Todos los maestros se ponen de pie en el centro del aula y proceden a cantar haciendo una mímica adecuada, con palmadas.

A saltar, a saltar

Vamos todos a saltar

A correr, a correr vamos todos a correr

La tristeza se acabó

El dolor ya no vendrá

Porque estamos tú y yo

Unidos por el amor

La tristeza se acabó

El dolor ya no vendrá

Porque estamos tú y yo

Unidos por el amor.

Actividades: Cantar con ritmo.

Nota: Para continuar la actividad se van cambiando los verbos de acuerdo a la necesidad.



### Subtema: Auto cuestionamiento

El trabajo del maestro es una labor profesional que requiere un saber adquirido sistemático, brinda un servicio relevante a la sociedad, y su prestigio está determinado por la significación social de lo educativo.

Con respecto a la jornada laboral, el trabajo docente es de tiempo completo, sus tareas son de tiempo ante los estudiantes, capacitación, corrección, planificación, actualización.

La concepción del docente apóstol es ser amable, afectuoso en el trato con sus estudiantes y maestros; desarrollando una ecuación de calidad.

### Definición

El perfil del docente de nuestro colegio permite guiar y llevar a la práctica el proyecto educativo de nuestra institución. También de los elementos necesarios para conformar y mantener un cuerpo docente profesional y actualizado.

### Importancia

El profesor juega un papel fundamental para lograr nuestros propósitos a través de sus conocimientos, su quehacer diario, su ejemplo, su sensibilidad frente al estudiante y su actuación congruente con los principios del colegio. Para esto es importante que los docentes conozcan la historia y las ideas pedagógicas que dieron origen a la institución.

Por lo tanto todos los maestros de este colegio se definirían según los siguientes conocimientos, habilidades y actitudes.

### Conocimientos:

- Poseer una sólida formación profesional

- Poseer conocimientos pedagógicos y didácticos
- Conocer el desarrollo del adolescente, así como su contexto social y cultural.
- Compartir y aplicar el proyecto educativo del colegio nacional “José Julián Andrade”

#### Habilidades:

- Establecer condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos aprendizaje – enseñanza, dentro y fuera del aula.
- Manejar adecuadamente la expresión oral y escrita.
- Conocer y fomentar el trabajo colaborativo.
- Tener capacidad de diálogo y considerarlo como una herramienta fundamental en el quehacer diario.
- Ser sensible a las necesidades de los estudiantes.
- Fomentar y mediar la resolución no violenta de conflictos.

#### Actitudes:

- Apreciar el conocimiento científico, humanístico, social, estético y artístico.
- Ser congruentes entre lo que decimos y lo que hacemos.
- Fundamentar la práctica docente con base en la libertad, tolerancia, solidaridad, respeto, honestidad, responsabilidad y justicia.
- Enfrentar la docencia como un reto profesional y una forma de vida.
- Propiciar la ínter disciplina y el trabajo en equipo.
- Comprometimiento con la comunidad escolar y la vida nacional.
- Ser sensible al entorno y actualizarnos constantemente.
- Llevar a cabo con responsabilidad las obligaciones docentes y administrativas.
- Promover con actitud la solución no violenta de conflictos.

La formación profesional del maestro

Es una constante búsqueda de mecanismos para optimizar los procesos de enseñanza- aprendizaje y lograr la profesionalización docente que permita satisfacer las necesidades reales de los docentes.

El conocimiento del maestro profesional se constituye a partir de la experiencia y la adquisición de habilidades y hoy en día, representa un reto ante la necesaria transformación de los sistemas educativos; donde el estudiante se ubica en el centro del proceso de enseñanza. Estas habilidades son de orden cognitivo, afectivo y práctico, se pretende que se integren y trasciendan hacia un proyecto humano.

Se piensa que los maestros tienen resistencia al cambio y al auto cuestionamiento, que tienen una actitud poco participativa y que requieren de una formación que genere el deseo de seguir instruyéndose a lo largo de la vida. Por ello se proponen técnicas modernas de formación que permitan la apropiación de las habilidades relacionadas con la clase, la sociedad, la disciplina objeto de estudio, con el estudiante y consigo mismo, enlazadas a un proyecto pedagógico institucional y no únicamente centrado en el dominio de los contenidos.

### **Lectura sobre un tema:**

#### **El docente**

Es necesario contar con educadores capaces de identificar los rasgos y diferencias individuales de sus estudiantes, explorar y explotar sus posibilidades para compensar sus diferencias y orientarlos hacia una aprendizaje dinámico eficaz e incentivar en el estudiante el espíritu de colaboración.

El profesor es un agente de cambio que participa desde sus saberes, en el enriquecimiento de los conocimientos y valores más apreciados de la cultura y la sociedad y asume la dirección creadora del proceso de enseñanza – aprendizaje, planificando y organizando la situación de aprendizaje, orientando

a los estudiantes y evaluando el aprendizaje, basa su autoridad como profesional en el conocimiento de su disciplina en la metodología de la enseñanza y en el dominio de una concepción humanista dialéctica del aprendizaje del crecimiento humano y del proceso grupal. Coordina grupos de estudiantes brindándoles elementos de análisis que provienen del referente teórico- metodológico sistematizados en la ciencia y en la cultura con el propósito de ayudarles a vencer los obstáculos de la tarea de aprendizaje y contribuir a su crecimiento como ser humano.

### **Trabajo grupal:**

Se organizaron grupos de trabajo en donde se desarrollaron los temas y subtemas tratados anteriormente.

### **Exposiciones de cada grupo:**

Escuchado las exposiciones se determinaron las siguientes conclusiones:

### **Conclusiones del taller:**

- Que el maestro debe actuar como enlace entre el estudiante y el conocimiento, ayuda a adquirir saberes, habilidades y actitudes para la vida.
- Que se debe apoyar y estimular al estudiante para que actúe con confianza buscando mecanismos para optimizar los procesos de enseñanza – aprendizaje.
- En cuanto al maestro, es necesario que tenga una buena formación que genere el deseo de seguir instruyéndose a lo largo de la vida, formándose en habilidades relacionadas con la clase, la sociedad, la disciplina objeto de estudio, con el estudiante y consigo mismo, enlazadas a un proyecto pedagógico institucional y no únicamente centrado en el dominio de los contenidos.

Reverendo padre Ramiro Arcos, desarrollando el taller: Perfiles profesionales del maestro.



### **Tiempo de la conferencia**

2 horas de 11:00 horas de la mañana a 13:00 horas

### **Responsables de los talleres**

Los responsables de los talleres fueron los integrantes del DOBE, del cual soy miembro de este departamento en representación del bachillerato.

Conferencista: Reverendo Padre Ramiro Arcos.

### **Participantes**

Los maestros del establecimiento, junto con el personal administrativo.

Teniendo la buena colaboración en las autoridades.

## TALLER Nº 2

### TEMA: LA AUTOESTIMA EN LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES

**Objetivo:** Lograr una mayor eficiencia profesional y vincular con el ambiente, el reconocimiento de sus actividades relacionadas con el con el proceso enseñanza – aprendizaje entre otros, con la ayuda de profesionales y autoridades del plantel.

#### **Dinámica: el mensaje gráfico**

- Se reparten hojas de papel a cada maestro y estudiantes
- Solicitar que pongan el nombre en la parte superior de la hoja, no el apellido.
- Recoger estas hojas, indistintamente volver a repartir.
- Solicitar que esquematice o grafique un mensaje afectuoso dirigido al dueño de la hoja sin utilizar palabras.
- Poner el nombre de quien graficó el mensaje.
- Recoger los mensajes y entregar a los dueños de la hoja.
- Pedir que cada uno interprete ¿Qué le quiso decir con el gráfico?
- Estimular con aplausos.

#### **Explicación del tema:**

##### **Autoestima del maestro**

**Concepto.-** La autoestima significa desarrollar valores, sentimientos como los de identidad, integridad, honestidad, responsabilidad, comprensión y amor.

**Importancia.-** La autoestima permite sentirse importante y percibir que el mundo es mejor porque él existe, tiene fe en sus capacidades, tomar sus propias decisiones considerando que es él mismo su mejor recurso, apreciar su propia valía, estar capacitado para ver y

respetar el valor que otros tienen, irradiar confianza y esperanza, no tener tabúes sobre ninguno de sus sentimientos y aceptar todo lo suyo como humano; sin embargo, implica reconocer sus limitaciones y saber pedir ayuda cuando es necesario.

## **Técnica de orientación grupal**

### **Destrezas a desarrollar para cultivar la autoestima.**

Muchas destrezas son necesarias para cultivar la autoestima como son:

- Tener una comunicación positiva.

Esta destreza, convenientemente cultivada, conlleva a que las personas respondan en forma correcta, en las diferentes situaciones que se presentan en el convivir diario, entre compañeros, con los mismos padres de familia y grupos sociales particulares.

Si reflexionamos con tranquilidad, llegaremos a concluir que nuestras reacciones personales ante situaciones comunes de la vida, por lo general responden a nuestro estado de ánimo,

El desarrollo de esta destreza, rectificará nuestra actitud común, nos guiará a seleccionar reacciones positivas, que se conocen como respuesta asertiva.

Estas expresan pensamientos, creencias, opciones, sentimientos de respeto a las necesidades, derechos propios y de los demás.

- Confianza en su propio éxito

Cuando un hombre alcanza una meta, hablamos de éxito. Todo éxito se acompaña de un estado anímico de agrado, satisfacción, bienestar y felicidad. Esta eleva el nivel de aspiración. Si hemos trabajado bien, esperamos que el estudiante obtenga buenas notas, lo cual nos anima a seguir trabajando con el mismo afán, responsabilidad y tener éxito en nuestro trabajo.



El éxito incrementa la autoestima, la persona que lo alcanza se siente respetado en su grupo, ello le da firmeza y seguridad.

### **Reflexiones.**

- El autoestima constituye un componente de vital importancia en el desarrollo de la personalidad (asustada) a las demandas del ámbito escolar, por tanto tiene validez capital, ya que ella no puede limitarse únicamente a formarnos como individuos, como docentes, padres de familia, sino a formar a los jóvenes estudiantes a fin de que nos aceptemos a nosotros mismos, nos adaptemos a vivir en grupo familiar, escolar, profesional y social, aceptando y practicando los valores humanos.
- La autoestima nos permitirá desarrollar capacidades y seguridad para enfrentar situaciones que contribuyan a dar una imagen positiva o negativa de nosotros mismos o de la vida; permitiendo tomar decisiones es decir identificación del problema y su solución. En nuestro quehacer diario en las labores educativas, algunas veces tenemos sensaciones de que algo anda mal, pero que importante cuando logremos identificar el problema, ello nos permite buscar una solución. El identificar y solucionar problemas es un recurso muy valioso para el maestro y el estudiante para afrontar con firmeza conflictos de enseñanza – aprendizaje; presión de compañeros, elección de métodos y técnicas de enseñanza. Para solucionar los problemas o conflictos juega un papel importante la personalidad, la autoestima, los valores, la resistencia a la presión de los demás. Pero lo más importante está en tomar una acertada decisión de manera particular en aprender a decir NO a las presiones ante situaciones que le pueden afectar o comprometer.

## **Conclusiones**

- Los docentes debemos saber que nuestras opiniones son tan valederas como las de los demás, pero debemos probarlos con ideas racionales y convincentes, no con el empleo de actos caprichosos y arbitrarios.
- El cultivo de la autoestima posibilita que los docentes, padres de familia y estudiantes lleguemos a elaborar y exponer las metas a corto y largo plazo.
- Es importante que los maestros, padres de familia y estudiantes reconozcamos públicamente los aspectos positivos que poseemos, ello nos ayudará a mejorar las relaciones interpersonales.

## **Lectura sobre el tema**

La autoestima es nuestra auto imagen, o sea, cómo nos sentimos sobre nosotros mismos. La misma se compone de pensamientos y sentimientos sobre como somos y actuamos. Mientras más positivos seamos, mayor sería nuestra autoestima. Mientras más negativos nos mantengamos, menor será la misma.

Es fundamental que los docentes en quienes los padres confían la formación de sus hijos sean capaces de transmitir valores claros.

Es muy importante que se enseñe a los jóvenes el significado de esos valores. Los maestros debemos conocer el ambiente y aceptarlo si queremos ayudar a los estudiantes a que vean éstos, dentro del mismo. En todos los ambientes el adolescente tiene las mismas necesidades básicas de amor y seguridad, el derecho de ser una persona de valor y tener la oportunidad de triunfar.

Los educadores debemos estar conscientes de los distintos ritmos de desarrollo de cada estudiante, para que el mismo se sienta cómodo con el propio y capacidad de desarrollo.

También podemos decir que los maestros podemos favorecer y obstaculizar el proceso por el cual uno puede encontrarse a si mismo.

Por todo esto, para ser unos buenos educadores y mejorar el ambiente de trabajo hagamos cosas por nosotros; transmitiendo fe en todos, seamos personas dignas de estima y respeto.

Que toda la gente que esté en nuestro alrededor sienta que somos personas simpáticas, agradables alentadoras y estimulante. Restauremos nuestro equilibrio, acentuemos nuestra fe y fortalezcamos nuestras convicciones.

**Trabajo grupal.-** Se organizaron grupos de trabajo, integrado por maestros de los dos locales, tanto ciclo básico, como diversificado.

Se tomó en cuenta el tema principal del taller

La autoestima en el maestro

- Temas:

Confianza en su propio éxito.

- Ventajas de la autoestima en el campo docente.
- Importancia de cultivar valores y transmitirlos a los docentes.

**Exposiciones de cada grupo:** Una vez escuchadas las exposiciones de determinó la importancia de la autoestima en el campo docente.

**Conclusiones del taller:**

Desarrollado este taller puedo concluir que fue un recurso muy importante, porque nos permitió comunicarnos, expresar nuestras ideas sin restricciones, evitando fingir ante los demás, ser auténticos, íntegros y transparentes.

Buscando el centro de nuestro ser, donde empleamos nuestra imaginación y autoconciencia, este conocimiento nos dará seguridad sabiduría y el poder transmitir todos estos a los estudiantes.

Además se tomó conciencia de los derechos humanos y la responsabilidad que implica.

Considerar y tomar conciencia que lo nuestro es tan importante como lo que corresponde a los demás.

Ser respetuosamente activos, es mejor que ser pasivos o agresivos para la comunicación, logrando y mantenerla la misma interesante.

Cuando reconocen el trabajo del docente, se mantiene la autoestima alta y se trabaja mejor.



El estudiante también necesita tiempo de relajación para mejorar su autoestima y se sienta bien en un ambiente agradable.



Los padres de familia ayudan a mantener la autoestima de sus hijos con manifestaciones como éstas:



**Tiempo de la conferencia**

2 horas de 11:00 horas de la mañana a 13:00 horas

**Responsables de los talleres**

Los responsables de los talleres fueron los integrantes del: DOBE, del cual soy miembro en representación del bachillerato.

Conferencistas: Orientadoras vocacionales.

**Participantes**

Los maestros del establecimiento, junto con el personal administrativo y estudiantes.

Teniendo la buena colaboración en las autoridades.

## TALLER Nº 3

### TEMA: LA COMUNICACIÓN ENTRE DOCENTES Y ESTUDIANTES

**Objetivo.-** Concienciar a los docentes, estudiantes y padres de familia la importancia de la comunicación mediante la realización de un compromiso de ser creadores de un ambiente de confianza entre las las partes, para llevar una buena relación y el ambiente de clase y hogar sean amenos y ricos en opiniones.

#### Dinámica El tallarín (cantando y con gestos)

Yo soy así un tallarín, un tallarín

Que se mueve por aquí, que se mueve por acá.

Con un poco de salsa, un poco de ají,

un poco de aceite.

Sal y mayonesa y ahora te toca a ti.

- Cantar con ritmo y mímica adecuada, igual a un tallarín.
- Al final con salto, media vuelta y señalar al compañero que está distraído para continuar la participación.

#### Explicación teórica o conceptual

##### Comunicación:

**Concepto.-** La comunicación es un medio social propio y exclusivo del ser humano, pues a través del idioma, el hombre logra transmitir sus mensajes e intercomunicarse con los demás DIÁLOGO.

**Importancia.-** La comunicación tiene vital importancia, especialmente dentro del campo educativo, ya que el maestro y el estudiante deben estar conscientes de llevar una buena comunicación para tener confianza y mejorar el trabajo diario.

La relación docente - Estudiante – padre de familia, deben estar basadas, como todas las demás relaciones interpersonales, en el respeto; lamentablemente es

uno de los elementos que más ausente está en muchas de las relaciones humanas.

La relación docente – estudiante es delicada, porque además de transferencia de conocimiento y afectos, involucra relaciones de poder, y siempre que se involucran relaciones de poder, los procesos se dificultan. Puesto que el poder en el aula es detectado por el docente, está en el iniciar el proceso de democratización, dentro de la clase. Si el docente pone las reglas, éstas deben tender a promover la comunicación horizontal y, con ello, la participación activa de los estudiantes y su libre desarrollo de la expresión.

Los límites pueden marcarse por consenso, y quizá muchos, docentes se sorprendan al encontrar que las reglas y límites impuestos por los estudiantes son más estrictos que los pensados y propuestos por el profesor.

El docente y padre de familia deben, estar, siempre alertas, ante la tentación del abuso de poder y recordar que la máxima de oro en las relaciones interpersonales es tratar a los otros como quisiéramos ser tratados.

### **La comunicación maestro – estudiante dentro del salón de clases.**

Como consecuencias de una mala comunicación el estudiante puede sufrir situaciones que afecten su desempeño escolar, por el contrario una buena relación entre los dos favorece el aprendizaje del estudiante y el desempeño del maestro resultando en un beneficio para ambos.

Existen muchas causas por las cuales no se da una buena relación estudiante-maestro una de ellas es la falta de comunicación y otra el exceso de confianza. Para encontrar una solución a este problema, es necesario conocer el asunto, es decir; por qué no hay comunicación, por qué el exceso de confianza.

### **Principales problemas de falta de comunicación**

- El estudiante es tímido y teme ser menospreciado por el profesor.



- El profesor tiende a imponerse sobre sus estudiantes.
- El estudiante no sabe comunicarse de manera adecuada con el profesor, ni con sus padres.
- No existe ningún interés en las partes para lograr comunicarse.

Éstas son algunas de las cosas que podemos mejorar para una buena comunicación, ésto a su vez mejorará el aprendizaje y hará de las clases y su hogar algo ameno, agradable y rico en opiniones.

### **Posibles soluciones que se han planteado para mejorar la comunicación docente – estudiante.**

- Primeramente las partes deben estar conscientes de que es sumamente importante llevar una buena relación y se debe tener la disposición para trabajar.
- El estudiante debe atreverse a comentar sus dudas, sugerencias a cualquier tipo de aportación con su profesor.
- El profesor puede buscar el modo de comunicarse con los estudiantes simplemente con respeto, es decir todo debe tener límites.
- El estudiante se debe comprometer a tratar al profesor con respeto para no obtener malos tratos del mismo.
- El docente debe siempre estar en contacto para un trabajo colaborativo.
- Tanto el docente como el estudiante, deben interesarse por llevar una buena comunicación.

### **Exceso de confianza – falta de respeto**

#### **Algunas señales de exceso de confianza.**

- El profesor exhibe al estudiante o lo pone en evidencia frente al grupo.
- El profesor discrimina al estudiante por alguna circunstancia.
- Bromas pesadas del estudiante hacia el docente.
- Pérdida de interés por la clase.

Estas señales nos indican que la relación entre estudiante – docente, está dañada.

### **Lectura sobre un tema**

Estimado profesor:

He leído su aporte respecto a “La comunicación maestro – estudiante dentro del salón de clase”, y me ha resultado muy interesante de acuerdo con usted que es indispensable crear un ambiente de confianza que favorezca el proceso enseñanza – aprendizaje en el aula de clases, y lo único que agregaría a su valiosa reflexión es recalcar que el maestro, tiene el compromiso de ser creador de este ambiente de confianza, el estudiante por si mismo no va actuar, es el maestro quien a de favorecer este beneficio, desde el punto de vista que el estudiante esta en un proceso de crecimiento humano etapa por la cual se supone que el maestro ya pasó y claro está mucha veces nos sorprendemos a nosotros mismos actuando como adolescentes ante determinadas situaciones, lo ideal es que nosotros los docentes trabajemos por madurar y crecer en nuestras relaciones, buscar la trascendencia cada día y de esta manera estaremos contribuyendo a una formación integral de maestros – estudiantes.

Hasta pronto y con todo respeto a su valiosa reflexión.

Javier Hurtado.

Desarrollado el trabajo grupal y exposiciones con el tema tratado el lector de cada grupo da a conocer las conclusiones a las que se llegó:

- Que el estudiante y el maestro pueden sentarse a dialogar para evitar que el estudiante sea avergonzado en clase.
- Que el estudiante y el maestro deben poner límites en la confianza.
- Salvo el punto de vista del maestro creen que más que nada debe haber un diálogo estudiante – maestro – padre de familia, para tratar de

subsanaar estos problemas de comunicaci3n y con ello mejor el proceso de ense1anza aprendizaje.

**Trabajo grupal.-** Se determinaron grupos de trabajo con los temas y subtemas indicados, posteriormente se desarrollaron las exposiciones.

### **Exposiciones de grupos.**

Escuchado las exposiciones se determinaron las siguientes conclusiones:

### **Conclusiones del Taller.**

Al concluir con el taller se determinaron las siguientes conclusiones:

- El ochenta por ciento de los maestros hemos estado fallando en la forma de relacionarnos con los estudiantes, siendo prepotentes, solo nosotros tenemos la raz3n, sin dar la oportunidad para que el estudiante se comunique.
- La comunicaci3n que debemos tener maestros estudiantes son de respeto mutuo para fortalecer el aprendizaje del estudiante, y el desempe1o del estudiante, resultando un beneficio para ambos.
- Los estudiantes, docentes y padres de familia podemos f1cilmente dialogar con respeto y confianza pero siempre teniendo l3mites para no crear en los estudiantes exceso de confianza y fallar en nuestra relaci3n.
- Que como maestros hemos estado cometiendo varios errores y una vez que los detectamos, estamos dispuestos a cambiar, conoci3ndonos nosotros mismos y a nuestros estudiantes, a nuestros padres de familia, d1ndonos la oportunidad de solucionar todos los problemas que se presentan, mediante un di1logo, creciendo cada d3a nuestras relaciones contribuyendo as3 a una formaci3n integral de los docentes de la Entidad Educativa.

Comunicaci3n de docentes con representantes de estudiantes



Comunicación de docentes con estudiantes:





**Tiempo de conferencia.** dos horas de 11: 00 horas a 13: 00 horas.

**Responsables de la conferencia:**

Integrantes del departamento de orientación y bienestar estudiantil,

Conferencistas: orientadoras vocacionales, Dra. Lucia León.

**Participantes:** Autoridades, personal docente y estudiantes.

## TALLER N° 4

### TEMA: NUEVA VISIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Objetivo:** Concienciar a los docentes y educandos de la Unidad Educativa José Julián Andrade, que la educación requiere cambios estructurales que respondan a una nueva visión de la educación, mediante la práctica de diferentes habilidades y actitudes para dar ejemplo a los estudiantes que se educan en la institución.

### Dinámica: Test de protección de la personalidad

1. Se basa en la creación de dos grupos de 5 personas.
2. En un grupo cuatro personas llevan los ojos vendados y una es el líder, en el otro grupo una persona lleva los ojos vendados y los demás son líderes.
3. Se colocan 3 mesas, 2 tienen vasos y jarras de agua y otra mesa tiene jarras vacías. Los líderes deben dirigir a las personas ciegas para llenar un vaso con agua y recorrer la estancia hasta la jarra vacía en que se pone el agua. Esta dinámica demostrará que el grupo funciona mejor si se cuenta con un solo líder.

### Explicación teórica o conceptual

#### La educación en nuestro medio.

Existe una opinión generalizada sobre que el sistema educativo está estático y que está fallando en el momento de satisfacer las necesidades de las personas y de la sociedad actual. Su currículum y sus estructuras han permanecido sustancialmente invariables a lo largo de los años.

El sistema educativo requiere cambios estructurales muy importantes que respondan a una nueva visión de la educación. Hace falta disponer de visiones

atrevidas, coherentes e inspiradores sobre qué podría ser la educación dentro de 10 o 20 años.

### **Creación de líderes positivos:**

**Liderazgo.-** Se puede definir como el arte de inducir a los subordinados a cumplir sus tareas con celo y confianza, el celo refleja honradez e intensidad en la ejecución del trabajo; la confianza refleja experiencia, habilidad, técnica.

Actuar de líder es guiar, conducir, dirigir y ayudar a un grupo a lograr los objetivos aplicando su capacidad, pero nunca pierde su propia identidad.

### **Característica del líder:**

- Actuación natural: carisma, simpatía, empatía, acción pluralista, poder conocer a los demás.
- Convicción de sus ideas: todo se puede negociar, menos sus principios
- Prestigio Profesional: persuasivo, alegre, optimista.
- Honradez, prudencia, sabiduría en el área educativa.
- Ser respetado, amado, pero jamás odiado.
- Don de proteger.
- Solidario.
- Justo, oportuno y humano en el premio y la sanción.
- Apertura a las sugerencias, aprender a oír.
- Palabras de honor.
- Decisión de servicio.
- Creador.

### **Funciones del liderazgo**

- Dirigir equipos de trabajo
- Preparar a otros en el trabajo
- Asesorar.

## **Rasgos personales del líder**

En general el comportamiento puede identificarse como autocrítico o participativo.

### **Líder autocrático**

Se ve como alguien quien manda y espera el cumplimiento, es dogmático y posesivo, dirige con habilidad de retener o dar premios o castigos.

### **Líder participativo**

Es el que se basa en el supuesto de que la gente desea participar, quiere cumplir y trabajar mejor cuando se emplea la supervisión general, donde el supervisor no sólo le permite su propia iniciativa sino que le da su apoyo para el cumplimiento de sus tareas.

De acuerdo a estos rasgos personales pueden elegir ¿qué clase de líder quieren ser los docentes?

## **Liderazgo educativo**

Es un proceso social, colectivo, participativo. Por eso, se trata de un equipo de líderes que actúan en diversos niveles y áreas, aunque precisamente el directivo no sea un experto en todo. Pero ha de motivar, apoyar, inducir, seducir a sus colaboradores a dar más allá de lo que ellos mismos suponen que puedan dar.

El liderazgo es el principal instrumento de cambio, a través de él se realiza la Acción Directiva de las Instituciones para conducir las hacia el logro de sus objetivos.

Para actuar con liderazgo desde la dirección educativa, se debe estar preparado para ello. Si lo que se necesita es el cambio proactivo de las



instituciones educativas y no sólo el cambio reactivo, el liderazgo educativo es la única vía.

El cambio reactivo es aquel que corrige lo actual solamente. Al contrario, el cambio proactivo es el que pretende fijar un nuevo curso, más que corregir el actual, se adelanta a los problemas. Es el cambio planificado que es más riesgoso, pues busca anticiparse a los cambios.

El cambio debe basarse en una filosofía de cambio que contemple el cambio de las personas que en ella laboran., cambio que significa desarrollo de esas personas. En este proceso, el liderazgo es una herramienta de invaluable importancia para el cumplimiento de la Misión de la institución educativa. ¿Cómo materializar ésto? Ese es el punto clave.

Es necesario formar líderes educativos que tengan en su perfil el conocimiento de las personas, las teorías educativas, la práctica docente, los modelos y técnicas de organización (Organización y Métodos).

Además de ello, el líder debe:

- Conocer las necesidades de la organización educativa. Esta idea de conocimiento se debe fundamentar en las necesidades de los estudiantes, de los colaboradores y estar en relación con las demandas y necesidades sociales.
- Ser capaz de involucrar a la comunidad en la tarea educativa y viceversa.
- Apoyar al profesorado en el ámbito curricular.
- Crear climas socio psicológicos que apoyen el proceso pedagógico.
- Conocer la enseñanza de calidad y desarrollar la capacidad profesional de los docentes y supervisar y evaluar el rendimiento del centro.

De allí que las características del líder se muestran en el ejercicio de sus tareas y funciones, en el conocimiento de las características del contexto educativo, en el conocimiento y manejo de los grandes conflictos que aparecen como relaciones del sistema organizacional, los subsistemas del entorno; y, en el desarrollo de su capacidad directiva, manifestada anteriormente.

El liderazgo inculca la filosofía educativa de la institución mediante la comunicación profesional. El liderazgo educativo mediante la comunicación profesional – interna alcanza los siguientes objetivos:

- Difundir mensajes que cultiven un ambiente que permita que el personal desarrolle confianza en sí mismo.
- Transmitir medios y fuentes de información que orienten y ayuden al personal en su preparación y constante aprendizaje.
- Orientar al personal sobre áreas específicas de la escuela donde pueda aplicar y generar más conocimientos.
- Involucrar activamente al personal en el desarrollo de la institución.
- Medio vital para informar sobre los procesos de cambios.

## **Clases de liderazgo**

### **Liderazgo transaccional**

Opinan que el líder es transaccional en la mayoría de los casos, simplemente cambia la seguridad y un ambiente de trabajo agradable, por la dirección de la escuela y esto satisface en gran medida a los maestros y estudiantes.

### **Liderazgo transformacional**

Es el líder que establece metas y objetivos en el intento de hacer s su seguidor líder.

## **Actuación**

- Es más carismático, suscita lealtad a la escuela, inspira respeto y es capaz de saber qué es lo más importante, lo que normalmente se traduce en una misión.
- Da oportunidades y crea una cultura de la escuela que favorece y desarrolla el crecimiento del personal.
- Discierne, comprende, conceptualiza y enuncia ante todos los actores del claustro, las posibilidades y amenazas con que se enfrenta la organización, así como los puntos fuertes y débiles y las ventajas competitivas de la misma.

## **Liderazgo participativo**

Participar, supone colaborar con los demás para conseguir un objetivo común, compartiendo métodos de trabajo y decisiones en equipo. Participar es comprometerse crítica y constructivamente con una tarea colectiva.

Un elemento indispensable para que exista la participación, es el grupo, convertido en equipo.

## **Lectura de un tema**

Treinta años trabajando en el mundo educativo, en gran parte dedicadas a la informática, permiten aprender de muchas personas y conocer muchas cosas, situaciones y lugares. También dan tiempo para formarse opiniones y matizarla, y para pensar como a uno le gustará que evolucionaran los asuntos de la educación. Las notas de este weblog son una amalgama de informaciones y de opiniones personales sobre temas educativos; escritos en momentos en los que apetece hacerlo y sin ningún ánimo de polémica. Las transformaciones de la educación en una sociedad en cambio, en la cual las TIC tienen a menudo un papel importante, constituyen su trasfondo habitual. Si estas notas tienen algo

de bueno o de interesante se deberá sobre todo, a las personas que he leído, a las que he escuchado y con las que he conversado. A todas ellas, y a todos los posibles lectores y lectoras, muchas gracias.

Por: RUIZ TARRAGÓ

**Trabajo grupal.-** Se determinaron grupos de trabajo con los temas y subtemas indicados, posteriormente se desarrollaron las exposiciones.

**Exposiciones de cada grupo:**

Escuchado las exposiciones se determinó las siguientes conclusiones:

**Conclusiones del taller:**

- Que debemos tomar en cuenta que el rol del directivo líder es importante, porque debe ser una persona que a más de tener una función de transmitir conocimientos, debe formar a jóvenes estudiantes en aspectos tanto social como moral y académico.
- Debe cumplir el papel de educador para lo cual el maestro, rector o funcionario administrativo debe cumplir esta características:
  - Emprendedor
  - Comunicador
  - Animador
  - Coordinador
  - Controlador
- Que los líderes son quienes saben hacia donde quieren ir y transmiten esa seguridad a las personas que lo rodean. Su competencia, su seguridad en las metas alcanzar, su capacidad de influencia y la ética en su actuación orientarán la actividad a alcanzarse.
- No debemos olvidar que el liderazgo surge, además de la competencia material, de la pasión de las personas y de su capacidad de compromiso.

Sin esto, probablemente el líder no obtendrá el apoyo y soporte de los demás.

Estudiantes de la Unidad Educativa “José Julián Andrade”, desarrollando actitudes, destrezas de la música.



Autoridades de la Unidad Educativa “José Julián Andrade”, Rector y Vicerrector,



juntamente con estudiantes fomentando valores cívicos.

### **Tiempo de conferencia**

2 horas de 11:00 horas de la mañana a 13:00 horas

### **Responsables de los talleres**

Los responsables de los talleres fueron los miembros del DOBE, del cual soy miembro como representante del bachillerato.

Conferencista: Orientadoras vocacionales

### **Participantes**

Los maestros del establecimiento, junto con el personal administrativo, padres de familia, representantes de estudiantes.

Teniendo la buena colaboración de las autoridades.

## TALLER Nº 5

### TEMA: MOTIVACIÓN

**Objetivo:** Lograr una mayor eficiencia profesional mediante la vinculación con el ambiente de trabajo, reconocimiento de nuestras actitudes; desarrollo de actividades positivas en el proceso de enseñanza – aprendizaje, supervisión; entre otras, para obtener los objetivos y alcanzar las metas propuestas por la institución.

### Dinámica:

#### El canto de la alegría

A saltar, a saltar  
vamos todos a saltar  
A correr, a correr vamos todos a correr  
La tristeza se acabó  
El dolor ya no vendrá  
Porque estamos tú y yo  
Unidos por el amor  
La tristeza se acabó  
El dolor ya no vendrá  
Porque estamos tú y yo  
Unidos por el amor

### Actividades:

- Cantar con ritmo
- Hacer la mímica adecuada, con palmadas, desde la tristeza.

### Explicación teórica o conceptual.-

Importancia y beneficios en el campo educativo. la motivación es de importancia para cualquier área, si se aplica en el ámbito laboral, se puede lograr que los

docentes motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo. Una persona satisfecha que estima su trabajo lo transmite y disfruta de atender a sus estudiantes, si eso no es posible, al menos lo intentará.

Los beneficios de un docente motivado en el campo educativo son:

Lograr una mayor eficiencia profesional y vincularse con el ambiente, el reconocimiento, las actividades relacionadas con el proceso enseñanza – aprendizaje.

Compartir, dialogar, motivar al estudiante a participar a explorar su criterio a identificarse plenamente con el tema a tratar, evaluar su alcance, lo que estos conocimientos representan.

Que el estudiante y los compañeros maestros nos demos el respeto y el afecto que merecemos como personas, no sentirnos más que ellos, el equipo de trabajo lo formamos todos, que sus éxitos son nuestros triunfos, que sus logros son nuestras victorias que estamos siempre a su servicio.

El docente motivado convierte su clase en un verdadero taller, donde existe un trabajo satisfactorio, estimulante y retador, reconociendo la labor que realizan los estudiantes, demostrando el aprecio por la personalidad de cada uno.

### **Reflexiones**

- El aprendizaje resulta más productivo en calidad y cantidad, cuando hay motivación, porque se mantiene por si mismos, sin apoyos externos los cuales tienen un efecto circunstancial limitado a la presencia del agente que premie y a la larga pueden ser perjudiciales. La motivación impulsa un aprendizaje autónomo querido por la persona.
- La ecuación debe promover el ejercicio activo de la individualidad del ser y ello sólo se produce por la voluntad del querer, esa voluntad hay que estimularla para que mueva todo el proceso de aprendizaje, la motivación crea el impulso de actuar y hace posible el aprendizaje.



- En el trabajo docente la motivación es un factor determinante para lograr una mejor eficiencia profesional y se vincula con el ambiente, reconocimiento, las actividades relacionadas con el proceso de enseñanza – aprendizaje.

### **Factores que inciden en la motivación**

Vamos a estudiar a través del estudio de las necesidades humanas materiales y espirituales.

Las necesidades materiales hacen referencia a la satisfacción de requerimientos de medios económicos para alimentación, vestido, vivienda, etc.

Las necesidades espirituales son requerimientos de tipo intelectual o psicológico, como la satisfacción que ocasiona en los hombres asistir a una función de teatro, observar el paisaje, leer un libro, oír música y toda clase de requerimientos sociales y culturales.

El hombre satisface las necesidades, tanto materiales como espirituales, a través de su trabajo.

Existen también criterios sobre la conducta humana que incide en la motivación, los cuales son los siguientes.

- Criterios de socialización de las demandas.- Las demandas externas son impuestas por el medio social y, las demandas internas, son materiales y espirituales, para el desarrollo humano. Las demandas externas no son siempre prioritarias, ya que muchas veces obligan a los hombres a la adquisición de bienes debido a la imposición de la sociedad de consumo, en cambio, las demandas internas, son prioritarias, como las necesidades de alimentación, práctica deportiva y de desarrollo intelectual, que se dirige a transformar al hombre en un ser social.

- La dirección adecuada para la conducta humana.- El ejemplo es el mejor instrumento para permitir la emulación de actividades nobles y ejemplares. Se debe permitir la adopción de valores sociales, habilidades artísticas y destrezas, tolerando los errores, con el fin de permitir el ejercicio pleno de la libertad creadora.
- La necesidad de estima.- La auto imagen nueva hace ver el concepto que el hombre tiene de sí mismo. Esta auto imagen se forma en base de la dotación de conceptos estimulantes que motivan la personalidad, en base de la persuasión sobre la necesidad que todo ser humano siente de ser comprendido en su real dimensión. Para estimular el trabajo de una persona existen términos apropiados, como el manifestar: “tú eres inteligente, no has entregado en tu trabajo todo lo que sabes y considero que debes demostrar todo lo que tu vales, porque creo en tus capacidades”.
- ¿Cómo debe llamar la atención por los errores cometidos?- No se debe atentar contra la dignidad de las personas para pedir que se enmiende una conducta equivocada. Esto no quiere decir que se pierda el principio de autoridad que siempre debe mantenerse en una Institución. Si alguien se equivoca en una tarea, debe ser tratado así: “te has esmerado por hacer un trabajo bueno, por lo cual te felicitamos, pero, lamentablemente, los resultados no son los correctos. considerando que con un poco más de cuidado, ya que eres inteligente, podrás resolver este problema y los trabajos futuros”.
- El concepto de la seguridad.- Todos los hombres necesitamos de seguridad en nuestro puesto de trabajo, ya que la inseguridad ocasiona graves males en las Instituciones. La política de seguridad en las Instituciones debe buscar los mecanismos para lograr superar el problema mediante conversaciones privadas, utilizando la correspondencia o, de ser realmente necesario, una llamada de atención pública. Se debe entregar estímulos por servicios distinguidos, mantener

una política adecuada de ascensos, de tal manera que los empleados se sientan seguros en su trabajo y más vinculados en la institución, entregando su trabajo responsable, dedicación e inteligencia. La seguridad en la empresa pública se da también a través del respeto a los derechos de los empleados establecidos en la Ley.

- El desarrollo del instinto creador.- La mejor motivación es la que aprovecha el instinto natural del ser humano por la creatividad. Todos los seres humanos estamos dotados de inteligencia y, por consiguiente, tenemos capacidad creadora. La capacidad creadora nos puede explicar la alta motivación que impulsa al científico, inventor, artista y al profesional, a renunciar comodidades, para dedicarse con verdadera mística a su obra creadora. Como ejemplo tenemos el caso del médico ecuatoriano Pablo Arturo Suárez que entregó toda su vida a la investigación y dio tanto de sí que inclusive con sus propios recursos hacia obra en los Centros de Salud.
- Necesidades de nuevas experiencias.- Los hombres somos sociables por naturaleza, por lo cual necesitamos compartir experiencias, intercambiar conocimientos y observar nuevas inventivas. Como ejemplo tenemos la programación de cursos, seminarios, conferencias, encuentros profesionales, etc., para salir de la rutina de trabajo hacia una antena de comunicación para la creación y desarrollo humano.
- Necesidad de pertenecer a un grupo social.- Todas las personas necesitamos identificarnos con un grupo social para nuestra plena identificación con la sociedad. Los grupos organizados como los Institutos de intercambio Científico, grupos intelectuales, clubes, asociaciones, etc., permiten al hombre un sano criterio ético y moral, junto a la proyección social del mismo.
- Dinámicas de grupos.- Debe existir plena colaboración entre los hombres, en base de la conformación de grupos de trabajo, bajo las siguientes condiciones:

Que cada miembro cumpla con las obligaciones de su rol;  
Que exista oportuna y correcta colaboración;  
Que exista una adecuada comunicación; y,  
Que exista interdependencia.

Los grupos de trabajo permiten el constante desarrollo personal y grupal.

En todas las Instituciones se debe trabajar mediante la conformación de equipos, lo que es lo mismo que las unidades de trabajo correctamente dirigidas por el jefe o directivos.

### **Lectura sobre un tema motivacional**

**Motívate** Los tiempos actuales, tiempos de zozobra, inseguridad, violencia, no son sino el resultado de años y años de deterioro humano, de pérdida de valores de un “perder la brújula” de la civilización.

Como respuesta a esta continua “degradación” seres humanos extraordinarios, nos han ido legando a través de relatos, ejemplo de vida y un sin número de manifestaciones literarias el conocimiento milenario que hará que se produzca en nosotros una verdadera revolución humanística y que nos permitirá ser mejores seres humanos.

La motivación nos ayuda a convertirnos en un “oasis de paz” tan necesario en nuestros hogares y centros de trabajo.

Como ejemplo tenemos esta lectura que titula.

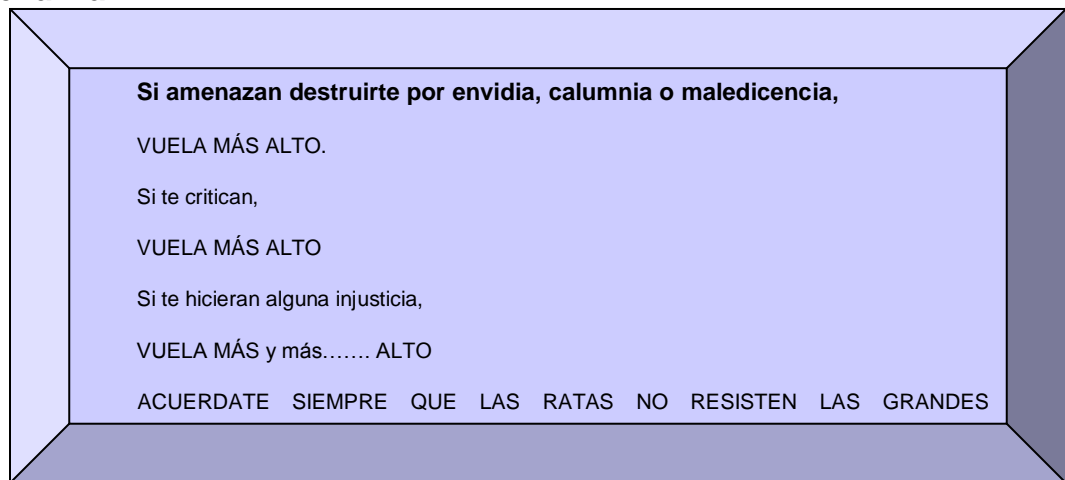
### **Volemos más alto**

Inmediatamente después de la segunda guerra mundial, un joven piloto inglés probaba un frágil avión monomotor en una peligrosa aventura alrededor del mundo.

Poco después de despegar de uno de los pequeños e improvisados aeródromos de la India, oyó un ruido extraño que venía de atrás de su asiento y se dio cuenta que había una rata a bordo y que si roía la cobertura de lona, podía destruir su frágil avión.

Podía volver al aeropuerto para librarse de su incómodo, peligroso e inesperado pasajero. De repente recordó que las ratas no resisten las grandes alturas. Volando cada vez más alto, poco a poco cesaron los ruidos que ponían en peligro su viaje.

**Enseñanza:**



Esta lectura fue extraída del libro “MOTÍVATE” de Soto; Pasco, ROGELIO colección AMEX., primera edición, Editorial y distribuidora Palomino.

Se desarrollaron trabajos grupales en donde se expusieron temas relacionados a la falta de motivación en el docente, los problemas que existen en la Institución, con secuencias en el alumnado y las formas de mejorar el ambiente de la institución.

Posteriormente se desarrolló la plenaria y se presentaron luego las siguientes sugerencias para mejorar la actitud como maestros:

- Que las autoridades se preocupen más del personal docente, que estos temas tratados son importante para mejorar el trabajo se enseñanza.
- Que estos talleres se repitan por lo menos cada trimestre y ver las mejorías obtenidas tanto en los maestros como estudiantes y padres de familia.
- Que el departamento del DOBE ayude con charlas motivadoras en los estudiantes, padres de familia también para mejorar el rendimiento.

### **Trabajo grupal**

Se determinaron grupos de trabajo con los temas y subtemas indicados, posteriormente se desarrollaron las exposiciones.

### **Exposiciones de cada grupo:**

Luego de escuchar las exposiciones se determinaron las siguientes conclusiones:

### **Conclusiones del taller**

- Desarrollar el taller se pudo concluir diciendo que la motivación es un proceso complejo que se aprecia no solamente en la actividad cognoscitiva del hombre y abarca todas las esferas de la vida.
- La motivación es una tarea más compleja, especialmente de las personas que se dedican a la enseñanza, ya que el estado de ánimo debe ser propicio para el aprendizaje, deberá ser preservado al propio tiempo que reinventada en cada momento.
- Que la motivación es uno de los factores, junto con la inteligencia y el aprendizaje previo, que determinan que los estudiantes lograrán los resultados académicos apetecidos. En este sentido, la motivación es un medio con relación a otros objetivos.

- Que el aprendizaje resulta más productivo en calidad y cantidad cuando hay una motivación de las dos partes que intervienen en el proceso enseñanza – aprendizaje.
- Asistencia de autoridades y personal docente en el desarrollo del taller sobre el tema de Motivación, salón de conferencias.

Salón de conferencias, recibiendo la debida orientación sobre la motivación.



Participación de estudiantes en un ciclo paseo, motivando el deporte, desde la parroquia La Paz, hasta las instalaciones de la Unidad Educativa “José Julián Andrade”.



## Desarrollo de motivación con estudiantes de la Institución



## Motivación con representantes de estudiantes





**Tiempo de conferencia**

2 horas de 11: 00 horas de la mañana a 13:00 horas

**Responsables del taller**

Los responsables de los talleres fueron los integrantes del DOBE

Conferencista: Orientadoras vocacionales

**Participantes**

Los maestros del establecimiento, junto con el personal administrativo.

en colaboración con las autoridades, padres de familia, estudiantes.

**Recursos:**

Para el desarrollo de cada uno de estos talleres fueron necesarios los siguientes recursos:

**Recursos humanos:**

Reverendo Padre Ramiro Arcos

Dra. Lucía León

Lcda. Irene Villarreal, orientadora vocacional de la Institución

Lcda. Martha Chulde , orientadora vocacional del establecimiento

Dr. Carlos Vásquez , médico

Lcdo. Manuel Quiroz, rector del establecimiento

Personal Docente y Administrativo

Integrantes comité de padres de familia

Integrantes Centro Estudiantil representación de estudiantes

**Recursos materiales:**

Sala de conferencias

Materiales de escritorio.

**Recursos económicos:**

Todo el dinero utilizado en el desarrollo de estos talleres fue solventado

por los integrantes del departamento de orientación y bienestar estudiantil de la Unidad Educativa “José Julián Andrade”, así:

Rvdo. Padre Ramiro Arcos, colaboración sin retribución económica.

## CONCLUSIONES DE LOS TALLERES

Desarrollados estos talleres con todo el personal del establecimiento, se pudo determinar las siguientes conclusiones:

- Que se debe amar todo lo que se hace.
- Obtener objetivos claros que van a orientar sus vidas.
- Creer, aprender y saber que las buenas actitudes y la preparación constante son esencia de la motivación.
- Debe orientarse el trabajo de los docente, estudiantes y padres de familia al servicio y a mejorar la calidad humana.
- Que la motivación realizada en este período ha creado una fuerza que impulsa una conducta, actitud, visión, un objetivo y una realización.
- Que estos talleres realizados han mejorado la autoestima, mejorando la comprensión, amor al trabajo que se desarrolla.
- Que los temas tratados han ayudado a mantener una actitud positiva, entusiasta, convirtiéndose en el motor que lleva a las personas a cumplir los objetivos propuestos en la educación.
- Que se debe evitar fingir ante los demás, desde hoy van a ser auténticos, íntegros, transparentes, dando seguridad, sabiduría a los estudiantes de la Unidad Educativa “José Julián Andrade”.

## BIBLIOGRAFÍA

1. BENAVIDES Milton. (1999) "Estrategias Metodológicas" Primera Edición. Producciones Arco iris. Quito.
2. FARIÑAS, L. G. (1995) "Maestro, una estrategia para la enseñanza". Décima quinta edición,
3. GRIJALBO S.A. (1985) Editorial. La Personalidad. Editorial Editorial. Ecuador
4. PORRAS, Manuel Marcos; MENA, MARCOS, Juan José, (1996) Didáctica y Nuevas Tecnologías en Educación, editorial Escuela Española S.A. .
5. PEZO O. Elsa, Módulo de Didáctica General, Editor CODEU Tecnología Educativa, diagramación e impresión Gonzaga 2518-900, Gráficas Ruiz. segunda edición.
6. SPERLING Abraham P, (1987) Psicología General, Editorial Grijalbo, S.A. Ecuador.
7. WOOLFOLK Anita (1990) Manual de psicología, editorial Escuela Española.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL**

**SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA**

**CARRERA: Licenciatura en Ciencias de la Educación**

**“LA MOTIVACIÓN EN LA LABOR DEL DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “JOSÉ JULIÁN ANDRADE”, DE LA CIUDAD DE SAN GABRIEL, CANTÓN MONTÚFAR, PROVINCIA DEL CARCHI”.**

**CUESTIONARIO - DOCENTES**

**INSTRUCCIÓN**

**A continuación se presenta una serie de ítems para que sean respondidos por usted. Lea detenidamente cada enunciado, marque una sola alternativa con una X dentro de la casilla correspondiente.**

Solicitamos absoluta sinceridad en sus respuestas, pues de ellas depende el éxito de la investigación.

**1. ¿Se siente a gusto en su trabajo?**

SI

NO

**2. ¿Le gusta compartir con los compañeros del Plantel?**

SI

NO

**3. ¿Participa en actividades organizadas por las autoridades?**

SI

NO

**4. ¿Motiva a los estudiantes de su Institución Educativa en todo momento?**

SI

NO

**5. ¿Ha recibido una felicitación o incentivo de las autoridades del plantel?**

SI

NO

**6. ¿Valoran su trabajo como docente las autoridades?**

SI

NO

**7. ¿Desarrolla un trabajo satisfactorio, estimulante y retador?**

SI

NO

**8. ¿Se ha preocupado por los problemas que tienen sus estudiantes, tanto familiares como afectivos y psicológicos?**

SI

NO

**9. ¿Participa en actividades extracurriculares con estudiantes?**

SI

NO

**10. Se ha preocupado por conocer verdaderamente a sus estudiantes?**

SI

NO

**¡GRACIAS POR SU GENTIL COLABORACIÓN!**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL**

**SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA**

**CARRERA: Licenciatura en Ciencias de la Educación**

**“LA MOTIVACIÓN EN LA LABOR DEL DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “JOSÉ JULIÁN ANDRADE”, DE LA CIUDAD DE SAN GABRIEL, CANTÓN MONTÚFAR, PROVINCIA DEL CARCHI”.**

**CUESTIONARIO - ESTUDIANTES**

**INSTRUCCIÓN**

**A continuación se presenta una serie de ítems para que sean respondidos por usted. Lea detenidamente cada enunciado, marque una sola alternativa con una X dentro de la casilla correspondiente.**

**ENCUESTA APLICADA A ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “JOSÉ JULIÁN ANDRADE”**

- 1. ¿Los maestros de la Institución le elogian las conductas positivas e ignoran las indeseables?**

SI

NO

- 2. ¿El profesor motiva permanentemente para mejorar su rendimiento?**

SI



NO

3. ¿El ambiente de su clase lo encuentra agradable para trabajar con entusiasmo y ánimo?

SI

NO

4. ¿La mayoría de maestros le brindan afecto?

SI

5. ¿Las clases que imparten sus maestros las encuentra interesantes, motivantes?

SI

NO

6. ¿Sus profesores le brindan confianza y mantienen unidos a todo el grupo?

SI

NO

7. ¿Le brindan confianza y seguridad sus docentes?

SI

NO

8. ¿Le gustaría que sus profesores le resalten sus aptitudes?

SI

NO

9. ¿Se sentiría satisfecho (a) si sus profesores fueran positivos, alegres, al compartir sus conocimientos?

SI

SI

NO

**10. ¿Se integra con todos sus compañeros de aula?**

SI

NO

**¡GRACIAS POR SU GENTIL COLABORACIÓN!**