

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA: Licenciatura en Ciencias de la Educación



TEMA:

**LA MOTIVACIÓN DEL DOCENTE
INCIDE EN EL RENDIMIENTO ESCOLAR DE LOS ESTUDIANTES**

Trabajo de investigación presentado para optar el Grado Académico de
Licenciado en Ciencias de la Educación – Mención ADMINISTRACIÓN
EDUCATIVA

Autor: Mónica Guascota

Tutor: Dr. Gonzalo Remache MSc.

Quito, Marzo 2012

CARTA DE CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Grado presentado por el señor (a) MÓNICA GUASCOTA, para optar el Grado Académico de Licenciado en Ciencias de la Educación – Mención ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA, cuyo título es: **La motivación del docente incide en el rendimiento escolar de los estudiantes.**

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 D. M. a los veinte días del mes de Marzo del 2012

DR. GONZALO REMACHE MSc.
TUTOR DEL SED UTE

PÁGINA DE AUTORÍA

Por medio del presente expreso que todas las ideas expuestas, fueron de mi autoría, por lo cual asumo total responsabilidad de las mismas, para este trabajo de investigación y de finalización de mi carrera, procedí a consultar, buscar e indagar, varios libros y páginas de internet, de los cuales saqué un extracto que he plasmado en las siguientes planas.

Es importante indicar que no contiene material previamente publicado o escrito por otra persona, excepto donde se ha hecho el reconocimiento debido con una cita textual.

AUTORA:

Mónica del Rocío Guascota Males

DEDICATORIA

A todos y cada uno de los Directivos y Docentes de la Universidad Tecnológica Equinoccial, como resultado de su tesonero e incansable trabajo.

A mi esposo, mis padres, quienes siempre estuvieron junto a mi impulsándome a lograr esta meta, a mi hijo Galo Andrés, quien es el sol que da el brillo a mi vida y a la pequeña vida que pronto estará con nosotros.

A las futuras generaciones de estudiantes les invito a estudiar con alegría y entusiasmo en busca de un país mejor.

A la Pedagogía, como una muestra del amor más desinteresado, de entregar todo a quien lo necesita, para que la estudien, la experimenten y la cumplan, en busca de una convivencia y sobrevivencia mejor y más digna.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Tecnológica Equinoccial, en especial a la Escuela de Ciencias de la Educación, por ser el semillero de los futuros Licenciados a quienes se nos inculcó, “La excelencia en la enseñanza”.

A todo el personal docente y administrativo, de la Escuela de Ciencias de la Educación, por su tiempo, la orientación recibida y por siempre brindar un servicio de calidad en todo mi proceso formativo.

Un profundo agradecimiento también a todas las personas que colaboraron para ser una verdadera profesional, inspiraron en mí un sentimiento de superación que me permitió buscar siempre aprender y desarrollarme como persona.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
CARTA DE CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR.....	i
PÁGINA DE AUTORÍA.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	v
RESUMEN.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	1

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.3 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.4 PREGUNTAS DIRECTRICES.....	3
1.5 OBJETIVOS.....	4
1.5.1 Objetivo general.....	4
1.5.2 Objetivos específicos.....	4
1.6 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	5

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL - TEÓRICO - CONCEPTUAL

2.1 LA MOTIVACIÓN.....	8
2.1.1 Tipos de Motivación.....	9
2.1.1.1 Factores Intrínsecos.....	9
2.1.1.2 Factores Externos.....	10
2.1.1.3 Motivación positiva.....	11
2.1.1.4 Motivación negativa.....	11
2.2 FACTORES QUE PROVOCAN LA MOTIVACIÓN.....	12
2.2.1 La personalidad.....	13
2.2.1.1 Rasgos que marcan la personalidad de las personas.....	14

□ Rasgos cardinales	14
□ Rasgos centrales	15
□ Rasgos secundarios	15
2.2.1.2 Clasificación de la personalidad	15
□ Dependiente	16
□ Extrovertido.....	16
□ Introversos	16
□ Estable.....	16
□ Afable.....	16
□ Inteligente	17
□ Personalidad X	17
□ Personalidad Y	18
2.2.2 La necesidad	19
2.2.2.1 Jerarquía de las necesidades.....	20
2.3 ANÁLISIS DEL PROCESO ACADÉMICO	25
2.3.1 Entorno debidamente estructurado	25
2.3.2 Herramientas didácticas que faciliten el aprendizaje.....	26
2.3.3 Docentes calificados.....	28
2.4 PROCESO DE SELECCIÓN DEL DOCENTE.....	29
2.4.1 Preparación académica.....	30
2.4.2 Experiencia comprobada.....	30
2.4.3 Competencias adicionales.....	31
2.4.4 Resultados medibles	32
2.4.5 Premios	32
2.4.6 Proyectos de oposición	33
2.5 ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA DESMOTIVACIÓN DEL DOCENTE	34
2.5.1 Preparación del docente.....	35
2.5.2 Cargas de trabajo.....	36
2.5.3 Entorno poco adecuado	36
2.5.4 Preferencias e incumplimientos.....	37
2.5.5 Ausencia de herramientas.....	38

2.5.6 Incapacidad para cubrir las necesidades	38
2.6 PROCESOS A CUMPLIR PARA MANTENER UN ENTORNO FAVORABLE QUE MOTIVE AL DOCENTE EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES	39
2.6.1 Marco jurídico	41
2.6.2 Políticas	42
2.6.3 Procedimientos	42
2.6.4 Compromiso	43
2.6.5 Estructura	44
2.6.6 Integración	45
2.6.7 Responsabilidad	47
2.6.8 Tecnología	47
2.6.9 Estudiante	48
2.7 MODELO DE EVALUACIÓN DEL DOCENTE	49
2.7.1 Proceso de evaluación preliminar	51
2.7.2 Proceso de evaluación de la personalidad del docente	51
2.7.4 Proceso de evaluación de progreso	52
2.7.5 Evaluación General	55
2.7.6 Evaluación específica	55
2.8 EL RENDIMIENTO ESCOLAR	57
2.8.1 Evaluación del rendimiento	57
2.8.2 Procesos de evaluación del rendimiento	58
2.8.3 Ajustes al Plan Académico	59
2.8.4 Evaluación de los ajustes	60
2.8.5 Integración del Estudiante	60
2.9 HIPÓTESIS	61
2.10 VARIABLES	61
2.10.1 Variable Independiente	61
2.10.2 Variable dependiente	61

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 METODOLOGÍA	63
-----------------------	----

3.1.1 Investigación bibliográfica	63
3.1.2 Investigación de campo.....	64
3.1.3 Observación	64
3.2 PASOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	65
3.2.1 Investigación Bibliográfica	65
3.2.2 Investigación de Campo	65
3.3 MÉTODOS	65
3.3.1 Método inductivo	65
3.3.2 Método deductivo	66
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	66
3.4.1 Muestra	67
3.5 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	68
3.5.1 Encuesta	68
3.5.2 Fichaje.....	68
3.6.1 Presentación del cuestionario	69

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Análisis e interpretación de los resultados.....	95
--	----

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES.....	95
5.2 RECOMENDACIONES:.....	97

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA.....	99
6.2 JUSTIFICACIÓN.....	99
6.3 OBJETIVOS	100
6.3.1 Objetivo general	100
6.3.2 Objetivos específicos.....	100
6.4 FUNDAMENTACIÓN.....	101
6.5 ESTRUCTURA DEL PROGRAMA	101

6.6 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:	122
6.7 RESULTADOS	123

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 -Operacionalización de Variables	62
Tabla 2 -Matriz Poblacional	66
Tabla 3 -Matriz de muestras	67
Tabla 4- Módulo I de capacitación	102
Tabla 5- Módulo II de capacitación	105
Tabla 6- Módulo III de Capacitación	109
Tabla 7- Módulo IV de Capacitación	112
Tabla 8- Esquema de Trabajo de la Propuesta	115
Tabla 9- Programación Académica	117
Tabla 10- Aulas Disponibles	118
Tabla 11- Capacidad de las Aulas	119
Tabla 12- Recursos Tecnológicos Aplicados	119
Tabla 13- Cronograma	122

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1- Clasificación de la motivación	11
Ilustración 2- Rasgos que marcan la personalidad de las personas	14
Ilustración 3- Factores que pueden incidir en la desmotivación del docente	34
Ilustración 4- Aspectos importantes para promover un entorno eficiente en el plantel académico	40
Ilustración 5- Modelo de integración del Plantel Académico	46
Ilustración 6- Proceso de Evaluación del Docente	50

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1- Edad	70
Cuadro 2- Género	71
Cuadro 3- Profesión	72
Cuadro 4- Experiencia	73
Cuadro 5- Herramientas Didácticas	74
Cuadro 6- Proceso de Relación con Docentes	75
Cuadro 7- Entorno del Plantel	76
Cuadro 8- Programas Desarrollados	77
Cuadro 9- Distribución del Trabajo	78
Cuadro 10- Situación Económica	79
Cuadro 11- Trabajo Adicional	80
Cuadro 12- Buscar otro trabajo	81
Cuadro 13- Comprensión Políticas Existentes	82
Cuadro 14- Desarrollo del Trabajo	83
Cuadro 15- Género Estudiantes	84

Cuadro 16- Relación con el Profesor	85
Cuadro 17- Características del Profesor	86
Cuadro 18- Gusto del Profesor en Impartir Clases	87
Cuadro 19- Relaciones con Compañeros	88
Cuadro 20- Gusto por Asistir a Clases	89
Cuadro 21- Razones	90
Cuadro 22- Elementos a Mejorar	91
Cuadro 23- Rendimiento Académico	92
Cuadro 24- Expectativas Próximo Año Lectivo	93
Cuadro 25- Aspectos a Mejorar por parte de los Docentes	94
Cuadro 26- Conocimientos	123
Cuadro 27- Confortable con el Entorno	124
Cuadro 28- Herramientas	125
Cuadro 29- Relación con Estudiantes.....	125
Cuadro 30- Conocimientos	126
Cuadro 31- Confortable con el Entorno	127
Cuadro 32- Herramientas	127
Cuadro 33- Relación con los Estudiantes	128

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Género	71
Gráfico 2- Profesión	72
Gráfico 3- Experiencia	73
Gráfico 4- Herramientas Didácticas	74
Gráfico 5- Proceso de Relación con Docentes	75
Gráfico 6- Entorno del Plantel	76
Gráfico 7- Programas Desarrollados.....	77
Gráfico 8- Distribución del Trabajo.....	78
Gráfico 9- Situación Económica.....	79
Gráfico 10- Trabajo Adicional.....	80
Gráfico 11- Buscar otro trabajo	81
Gráfico 12- Comprensión Políticas Existentes	82
Gráfico 13- Desarrollo del Trabajo	83
Gráfico 14- Género Estudiantes.....	84
Gráfico 15- Relación con el Profesor	85
Gráfico 16- Características del Profesor	86
Gráfico 17- Gusto del Profesor en Impartir Clases	87
Gráfico 18- Relaciones con Compañeros	88
Gráfico 19- Gusto por Asistir a Clases	89
Gráfico 20- Razones	90
Gráfico 21- Elementos a Mejorar	91
Gráfico 22- Rendimiento Académico	92
Gráfico 23- Expectativas Próximo Año Lectivo	93
Gráfico 24- Aspectos a Mejorar por parte de los Docentes	94
Gráfico 25- Conocimientos	123
Gráfico 26- Confortable con el Entorno.....	124

Gráfico 27- Herramientas.....	125
Gráfico 28- Relaciòn con Estudiantes.....	125
Gráfico 29- Conocimientos	126
Gráfico 30- Confortable con el Entorno.....	127
Gráfico 31- Herramientas.....	127
Gráfico 32- Relaciòn con los Estudiantes	128

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1- Pirámide de necesidades de Maslow	130
Anexo 2- Ciclo Motivacional.....	131

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA: Licenciatura en Ciencias de la Educación

LA MOTIVACIÓN DEL DOCENTE INCIDE EN EL RENDIMIENTO ESCOLAR DE LOS ESTUDIANTES.

Autor: Sra. Mónica Guascota

Tutor: Dr. Gonzalo Remache

Fecha: Quito, Marzo 2012

RESUMEN

La motivación del docente es esencial para desarrollar un efectivo entorno, que otorgue al estudiante un mayor y mejor rendimiento escolar. Esta realidad, determina la importancia de verificar realmente la incidencia que tiene en el comportamiento del docente y en los resultados obtenidos. Por tal motivo en la presente investigación he realizado un estudio enfocado en casos prácticos aplicados a la escuela fiscal "5 de junio". Se enuncia una problemática que cada vez afecta más al sistema educativo; la falta de motivación en el docente, incide en el bajo rendimiento escolar de los estudiantes? La misión, encontrar el punto exacto en donde el docente pierde esta motivación, cuales son los factores principales y la causa exacta para que ésta desaparezca, obtener el nivel de influencia en los bajos rendimientos escolares que tienen varias escuelas y colegios de nuestro país. El objetivo fundamental es concienciar al docente en la lucha diaria de enseñar e incentivar, esmero y mejores calificaciones para el alumnado, logrando esto, habrá un cambio total de mentalidad tanto en docentes como en alumnos, cuyo fin ahora será el mejorar día a día, sin tener que preocuparse o pensar siquiera en el factor motivador. Un futuro mejor se alcanzará únicamente con esfuerzo y sacrificio, luchar por conseguir un nivel académico extraordinario, será la meta y solo se dará en conjunto, docente y estudiante, hoy nos aleja de este norte la desmotivación, causada por varios factores dando como resultado, tener miles de escuelas con rendimientos bajos y niños que llegan a la adultez, sin los conocimientos adecuados. Tecnológicamente, se identificó la urgencia que existe de tener acceso a Internet y a programas avanzados, los cuales ayudan en la tarea diaria de la enseñanza, los docentes están limitados sin capacitación y actualizaciones, el compromiso es entonces de cada uno, impulsar una mejor educación para los estudiantes, empezando por el esfuerzo de cada docente en mejorar su transmisión de conocimiento en el día a día.

DESCRIPTORES: MOTIVACIÓN RENDIMIENTO ESCOLAR.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo es el resultado de la investigación planificada, que permitió elaborar la metodología de estudio para potencializar el proceso de enseñanza aprendizaje, mediante la planificación inicial expuesta en el plan de tesis

Al desarrollar cada tema, se analizó el conocimiento y su interrelación con los seres humanos, esto con una rigurosa reflexión, ya que es ahí donde podría comenzar el problema “la desmotivación de las personas”, se investigó a fondo con el fin de obtener un conocimiento real, para transmitirlo a un sin fin de niños y adolescentes que están en la edad perfecta de captación de ideas y conceptos.

En este proyecto se utilizaron técnicas avanzadas las cuales están ahora a disposición de nuevas generaciones que al igual que yo y muchos más sentimos el amor de Educar, la investigación está clasificada en capítulos que permiten determinar las bases del estudio y su desarrollo, con esto se llegó a obtener las conclusiones y soluciones frente al problema planteado en un principio.

En el capítulo I, detallo con claridad los parámetros generales del problema, se da un enfoque particular a cada uno para obtener resultados positivos y verdaderos, aunque existieron limitaciones tanto físicas como espaciales.

De igual manera, se enumeró las razones por las cuales es importante la realización del estudio de la desmotivación, para con esto determinar los factores que la inician y la mantienen en el tiempo, se precisaron varios objetivos para ayudar a la búsqueda del problema y alcanzar una solución a corto y/o largo plazo.

En el segundo capítulo, se generó un marco teórico completo donde se sustenta la presente investigación, analice mediante técnicas bibliográficas las principales tendencias, conocimientos y aplicaciones de varios conceptos que se cumplen en la realización del estudio, generando de esta manera un ambiente totalmente respaldado con juicio de causa sobre la importancia del mismo.

En el tercer capítulo se establece la metodología, las herramientas y las técnicas que fueron utilizadas para proceder al levantamiento de campo, permitiendo de esta manera sustentar la investigación totalmente enfocada a una muestra representativa que permita obtener resultados eficientes.

Posteriormente, en el cuarto Capítulo, se estableció el desarrollo de toda la investigación de campo, adjuntando un análisis e interpretación de los resultados con el objeto de generar conocimiento e información y determinar los aspectos que conlleven a un aporte específico del presente proyecto a la comunidad.

Finalmente, con la información obtenida se establece una propuesta viable y respaldada en el conocimiento a fin de cumplir los objetivos y generar un entorno más favorable para la educación que pueda ser aplicado en toda institución educativa, ya que está basada en procesos propios de nuestra realidad y cultura.

El presente proyecto de esta manera ha cumplido con los objetivos propuestos, la entrega de información y propuestas totalmente aplicables.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La motivación del docente incide en el rendimiento escolar de los estudiantes.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo la motivación del docente influye en el rendimiento escolar de los niños de séptimo año de básica de la escuela “5 de Junio”?

1.3 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

El estudio se llevará a cabo en función de la siguiente delimitación:

País:	República del Ecuador
Provincia:	Pichincha
Ciudad:	Quito
Barrio:	San Bartolo
Plantel:	Escuela Fiscal Mixta “5 de junio”
Año:	Séptimo año
Período:	2009-2010

1.4 PREGUNTAS DIRECTRICES

Se citan las siguientes preguntas directrices que servirán de guía para el desarrollo de la investigación:

- ¿Qué es la motivación?
- ¿Qué papel cumple el docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje?
- ¿Incidencia la motivación del docente en el rendimiento académico de sus estudiantes?
- ¿Cómo se puede elevar y medir los niveles de motivación en los docentes?
- ¿Cómo se puede medir la influencia de los docentes en el rendimiento académico?
- ¿Es posible motivar a los docentes?
- ¿Debe el plantel académico ejercer programas para elevar la motivación en los docentes?
- ¿Existen técnicas aplicables especializadas en docentes?

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo general

Identificar el nivel de incidencia que la falta de motivación del docente genera en el rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Fiscal "5 de Junio", para desarrollar una propuesta que minimice los efectos producidos y permita un rendimiento acorde a los objetivos académicos existentes.

1.5.2 Objetivos específicos

- Investigar y analizar definiciones y teorías sobre la motivación del docente y acerca del rendimiento escolar.
- Determinar la metodología apropiada que se utilizara para mejores resultados de la motivación y el rendimiento escolar.
- Establecer como empieza y las razones para la falta de motivación del docente y si influye en el bajo rendimiento escolar.

- Buscar, describir y analizar la influencia de la motivación en las unidades educativas como clave del éxito para mejorar el ambiente laboral y el rendimiento escolar.
- Realizar una propuesta para mejorar índices de motivación en los docentes y una mejora en las calificaciones de los estudiantes.

1.6 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Todo proceso de enseñanza-aprendizaje está sujeto a un sin número de factores tanto internos como externos que pueden incidir positiva o negativamente en el rendimiento de cada uno de los estudiantes. Muchos de estos aspectos constituyen factores externos no controlables, mientras que otros dependen directamente de las decisiones tomadas.

Aun cuando, algunos no se pueden controlar, existe la posibilidad de minimizar su impacto a través del desarrollo de planes preventivos, correctivos y de recuperación que en primera instancia eviten la ocurrencia de alguna causa negativa y si esta se da actúen inmediatamente para evitar que los efectos tengan una amplia cobertura.

En todos estos programas, la intervención y participación del docente es fundamental, ya que es directamente responsable de la ejecución de los diferentes programas. Adicionalmente, es responsable del monitoreo necesario para detectar a tiempo los casos que se puedan presentar con los estudiantes a fin de gestionar de manera oportuna y tomar acciones correctivas.

La concentración del proceso en las actividades del docente exige que esté acorde a las necesidades, ya que gran parte de los resultados obtenidos guardan una profunda relación con su incidencia. Esta situación puede generar varios efectos nocivos a los procesos de enseñanza-aprendizaje,

principalmente cuando el docente no dispone de la suficiente preparación y experiencia para llevarlos a cabo con cabalidad.

La presión surgida por estas actividades puede disminuir considerablemente la motivación del docente incidiendo paralelamente en la de sus propios estudiantes.

Como es claro, si este tipo de problemas se presenta en el aula, el rendimiento general tiende a reducirse considerablemente, ya que el entorno de desarrollo no guarda las condiciones requeridas y esperadas.

La falta de motivación del docente, puede producir una serie de comportamiento negativos que afectan al estudiante en su desarrollo produciendo inclusive temor y falta de confianza, que posteriormente concluyen en problemas y trastornos de personalidad donde el aislamiento, la falta de relación social e inclusive la agresividad se pueden manifestar en el estudiante.

La presencia de este tipo de problemas se da con mayor índice de frecuencia en las instituciones que carecen de recursos en relación al número de estudiantes, situación que eleva considerablemente las cargas de trabajo para el docente haciéndolo vulnerable hacia la pérdida de control y manejo de grupo, produciendo desmotivación en su gestión.

La gran diversidad de factores que pueden incidir negativamente en la motivación del docente son amplias, convirtiendo al problema planteado en la presente investigación crítico, ya que si se desconocen, no es posible desarrollar los programas citados poniendo en alto riesgo al sistema educativo, mismo que afecta considerablemente a los estudiantes.

La escuela fiscal "5 de junio" brinda la posibilidad al presente proyecto de determinar la existencia del problema en primera instancia y el

planteamiento de soluciones efectivas en segunda, ya que reúne requisitos que pueden hacerla vulnerable a las causas que producen desmotivación en el docente.

Principalmente porque dispone de varios problemas de financiamiento mismas que no permiten cubrir con todos los requerimientos necesarios para llevar un proceso lectivo eficiente.

Los estudiantes en su mayoría responden a un sector económico bajo, carente de recursos que apoyen de una mejor manera la formación estudiantil, situación que afecta principalmente el entorno produciendo niveles más bajos de rendimiento.

De esta manera, la presente investigación se concentra en verificar el comportamiento de los niveles de rendimiento estudiantil en la escuela fiscal "5 de junio", determinando además el grado de incidencia que produce la falta de motivación del docente en el cumplimiento de las diferentes planificaciones académicas.

El estudio comprenderá además un análisis detallado de las causas que produjeron la desmotivación para gestionar efectivas respuestas que permitan eliminar las consecuencias negativas y faculten un rendimiento homogéneo que produzca un desempeño de los diferentes estudiantes acorde a los objetivos de clase.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 LA MOTIVACIÓN

El término motivación ha sido uno de los más discutidos y analizados, produciendo actualmente varias definiciones y clasificaciones que brindan un entorno amplio de entendimiento.

Sus orígenes pueden ser varios y sus efectos pueden llevar a cabo la toma de decisiones o acciones que pueden cambiar el curso de la existencia de cualquier ser humano, afectando o beneficiando paralelamente a su entorno. En relación a su origen, es posible definir a la motivación como la acción ejecutada promovida por un hecho en particular que faculto o impulsó su realización. Este estímulo por un factor dado de hecho puede producir diferentes comportamientos en las personas, mismas que tienen respuestas variadas en función del mismo. Según Espada Miguel la motivación se define así:

“Es un conjunto de elementos en el interior del individuo que fortalece su voluntad permitiéndole mejorar su rendimiento basado en su amplio deseo por cumplirlo eficientemente.”

Es decir, la respuesta a ciertos estímulos puede ser muy diferente entre las personas, ya que en ellas intervienen factores intrínsecos que afectan de una manera u otra su comportamiento.

De esta manera, se puede indicar que los niveles de motivación existentes en las personas pueden estar influenciados por una serie de variables propias de cada persona. Es así como un mismo evento puede causar sensaciones totalmente diferentes en una persona que en otra provocando

reacciones inesperadas. La motivación genera impulsos que inducen a la persona a generar un comportamiento específico en una situación dada. Por el contrario, la falta de la misma puede incidir en la falta de acción o lo que es peor en acciones negativas que pueden generar perjuicios al entorno.

Existe una profunda relación entre la motivación o la desmotivación y la conducta del individuo, siendo estos un factor importante para la ocurrencia de eventos muchos de los cuales pueden ser irreversibles.

El comportamiento a nivel general puede ser el resultado de causas o motivaciones que el individuo experimenta en su vida y que producto a esta establece reacciones diferentes que se concretan en acciones particulares y específicas.

2.1.1 Tipos de Motivación

Existen varias clasificaciones referentes al concepto de motivación clasificadas de la siguiente manera:

- Factores Intrínsecos
- Factores Externos

2.1.1.1 Factores Intrínsecos

Se produce por situaciones propias de la persona que lo incentivan a buscar un desarrollo sostenido. La motivación se genera en la persona producto a sus propias expectativas y deseos que lo impulsan a efectuar acciones necesarias para cumplir sus propios objetivos.

Por ejemplo, el estudiante cumple con sus tareas y asignaciones porque quiere tener mayores oportunidades en su presente y futuro.

La presencia de los factores intrínsecos y los niveles de motivación que estos producen son diferentes en cada persona y pueden ser influenciados por las siguientes variables:

- Nivel de preparación o educación
- Nivel de experiencia sobre un hecho dado
- Importancia de los objetivos propuestos
- Estado anímico de la persona

2.1.1.2 Factores Externos

Los factores externos son situaciones no controladas que se presentan de manera espontánea o buscada por la persona y cuya ocurrencia puede desencadenar acciones o cambios en el comportamiento de este, también pueden producir motivación como desmotivación y en ambos casos causar acciones que alteran el normal desenvolvimiento de las actividades consideradas como normales.

Como ejemplo de la presencia de estos factores se citan las siguientes:

- Obtener un premio o reconocimiento
- Cambio laboral
- Adquisición de un bien
- Muerte de un ser querido

Otra clasificación importante es aquella que se basa en la tendencia de las acciones producidas. Dentro de esta clasificación, la motivación se establece como:

- Motivación positiva
- Motivación negativa

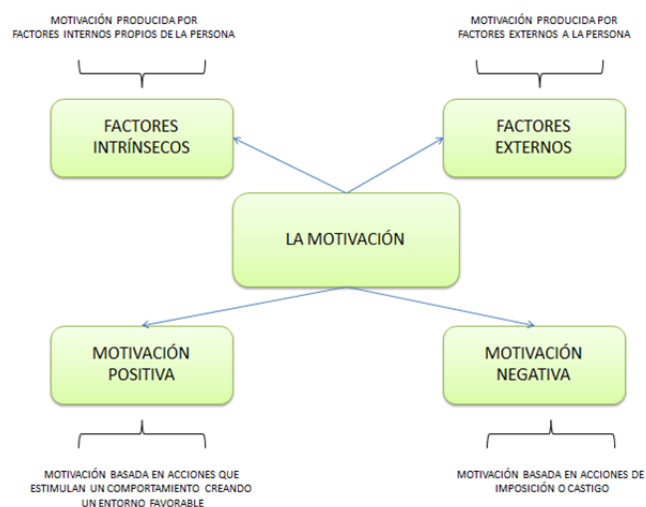
2.1.1.3 Motivación positiva

Se entiende como motivación positiva aquella que desencadena acciones que benefician a la persona o a su entorno. Tomando como referencia el proceso de enseñanza, el docente utiliza mecanismos de motivación positiva cuando introduce en el proceso académico herramientas que incentivan al estudiante a cumplir con los objetivos de clase. Esta acción genera experiencias positivas que en muchos de los casos son recordadas por siempre y emuladas en el futuro.

2.1.1.4 Motivación negativa

Se entiende como motivación negativa aquella que desencadena acciones que ponen en alto riesgo a la persona o su entorno, o que impulsan a las personas a efectuar algo, más por obligación que por deseo. Por ejemplo, el docente utiliza mecanismos de castigo para que los estudiantes cumplan con sus obligaciones. Si bien es cierto, las tareas pueden cumplirse, pueden generarse rechazos a las actividades emprendidas que al final producen perjuicios en el desarrollo de su formación.

Ilustración 1- Clasificación de la motivación



Elaborado por: Mónica Guascota

2.2 FACTORES QUE PROVOCAN LA MOTIVACIÓN

Como se observó anteriormente, la motivación en el ser humano se provoca principalmente por la presencia de factores propios de la persona o situaciones externas que al ocurrir generan diferentes reacciones que estimulan a la ejecución de acciones o comportamientos específicos.

Sin embargo, los niveles de la motivación pueden ser variados ya que se relacionan a varias situaciones que la establecen.

En este sentido, cada persona puede tener diferentes reacciones a una misma situación, produciendo motivación o inclusive desmotivación. De igual manera, los niveles de intensidad son variables, provocando diversos tipos de reacciones.

Cada individuo reacciona de manera diferente a los estímulos existentes, situación que es fundamental entender ya que en el caso de la existencia de falta de motivación o desmotivación en el presente estudio, los programas a desarrollar para eliminar las causas y efectos negativos deberán tomar en consideración este importante aspecto.

Para ello, es importante entender que el diferente comportamiento de las personas, puede deberse a uno de los siguientes:

- Personalidad
- Necesidad

Los aspectos citados pueden actuar de diversas maneras dependiendo del momento y el tiempo que se presenten. Esta situación permite concluir que los niveles de la motivación pueden ser inclusive diferentes en la misma persona dependiendo de la circunstancia que se encuentre viviendo. Como

se observa, los niveles de motivación en una persona, puede cambiar por varias situaciones y se afectan además por el tiempo en que ocurren.

2.2.1 La personalidad

Se entiende como personalidad a la presencia de comportamientos comunes y formas de actuar de una persona que permiten su identificación. La personalidad se produce en función de las diferentes experiencias que la persona va teniendo a lo largo de su vida y producen situaciones que lo caracterizan. La personalidad se manifiesta principalmente por la presencia de los siguientes instintos:

- Instintos conscientes
- Instintos inconscientes

Según Prot Brigitte, define a la personalidad de la siguiente manera:

“La personalidad de cada individuo se forma de su manera de interpretar las diversas realidades que lo rodean, estableciendo en él comportamientos frecuentes y similares que permiten su clasificación. La personalidad es variable y se ajusta a medida que la persona va adquiriendo experiencias de vida”

Así mismo Sigmund Freud, indica que:

“El fundamento de la conducta humana se ha de buscar en varios instintos inconscientes, llamados también impulsos, y distinguió de ellos, los instintos conscientes y los instintos inconscientes. Llamados también de la vida e instintos de muerte”

- **Instintos Conscientes**

Se describe a los instintos conscientes aquellos que se forman mediante el razonamiento propio de la persona. Es decir, que su personalidad se ve formada por una plena comprensión de la forma como se actúa y esta se basa de un proceso racional que la persona ejerce y que marca su forma de actuar. Los gustos y preferencias de las personas son un importante

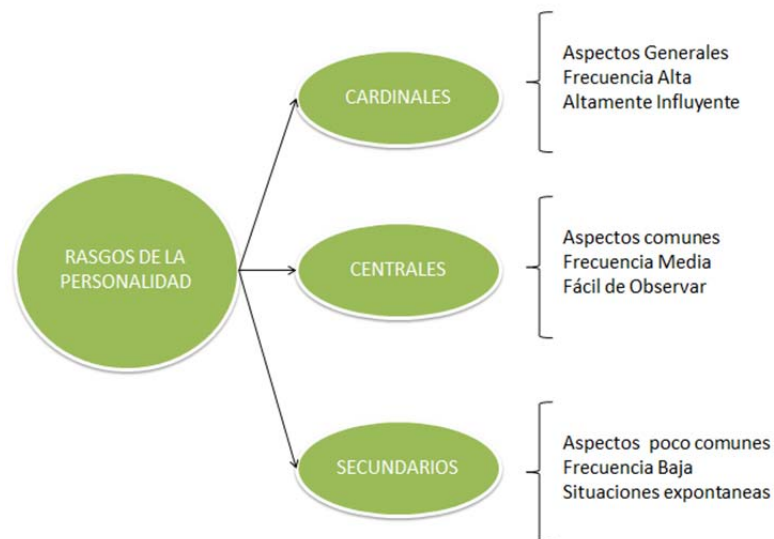
influyente de su comportamiento que actúa en conformidad a su concepción de lo bueno o lo malo.

- **Instintos Inconscientes**

Son impulsos que a diferencia de los anteriores no son totalmente controlados y que marcan su comportamiento. Este tipo de instintos pueden generar rasgos importantes en la personalidad muchas veces involuntarios y que son detectados por las otras personas marcando una imagen de la forma y actuar de un individuo.

2.2.1.1 Rasgos que marcan la personalidad de las personas

Ilustración 2- Rasgos que marcan la personalidad de las personas



Elaborado por: Mónica Guascota

- **Rasgos cardinales**

Son aspectos de carácter general que influyen ampliamente en la forma de actuar de una persona al punto que pueden constituirse en rasgos

esenciales que marcan al individuo. Los rasgos cardinales son aspectos básicos como la gracia, la inocencia, el enfado, etc.

- **Rasgos centrales**

Son aspectos comunes que se presentan en situaciones específicas pero que producen comportamientos que pueden marcar o diferenciar a una persona. Por ejemplo, es característico en ciertas personas reírse cuando sienten inseguridad o nervio en una situación dada.

- **Rasgos secundarios**

Son rasgos que se presentan en situaciones específicas y que producen comportamientos tan marcados que pueden identificar a una persona.

Los rasgos secundarios pueden ser nocivos porque se desencadenan acciones bruscas que pueden causar situaciones incómodas o molestas al resto de personas, por lo que deben considerarse como críticas.

2.2.1.2 Clasificación de la Personalidad

En base a la presencia de los diferentes rasgos presentados, es posible clasificar a la personalidad en los siguientes tipos:

- Dependiente
- Extrovertido
- Introverso
- Estable
- Afable
- Inteligente

- **Dependiente**

Las características de este tipo de personalidad se basa en comportamientos donde prima la organización y la responsabilidad sobre las situaciones encargadas, este tipo de personas genera confianza ya que por lo general cumplen a cabalidad los encargos recibidos con eficiencia y efectividad.

- **Extrovertido**

Personas muy amplias, abiertas y sociables. Gustan de participar ampliamente en actividades y su gran sociabilidad les permite generar entornos entretenidos. Son personas agradables y graciosas que entretienen a las demás.

- **Introvertidos**

Personas muy poco sociables que no expresan sus ideas con apertura. Muestran comportamientos de soledad y les cuesta establecer diálogos con personas desconocidas. Su círculo de amistad es limitado y no demuestran sus sentimientos.

- **Estable**

Persona relajada y calmada que enfrenta situaciones que se le presentan con mucha tranquilidad. Su serenidad le permite tomar decisiones con mayor análisis por lo que genera un entorno de confiabilidad.

- **Afable**

Una persona muy cálida y cariñosa en su comportamiento. Su comportamiento es por lo general servicial y atento ganando mucho aprecio de las personas que lo rodean.

- **Inteligente**

Persona que actúa de manera equilibrada y ecuánime en las diferentes situaciones que le presentan. Gusta de tomar decisiones, siendo un potencial para desarrollar características de liderazgo.

Las clasificaciones presentadas, inciden en los niveles de motivación que produce un determinado hecho en la persona, situación que debe conocerse de antemano principalmente para establecer qué tipo de personas son más vulnerables a presentar desordenes.

En el campo de la personalidad, existe un modelo de clasificación interesante que puede ayudar a definir a una persona y en función de esto prever su comportamiento frente a decisiones o situaciones presentadas. Estas se dan principalmente en el campo laboral y se denominan de la siguiente manera:

- Personalidad X
- Personalidad Y

- **Personalidad X**

Dentro del campo laboral, existen varias personalidades en los colaboradores que deben ser identificados adecuadamente para evitar realizar acciones o tomar decisiones que incidan en sus niveles de motivación y afecten de esta manera el cumplimiento de sus actividades.

La personalidad X engloba aquellas personas que no les agrada el trabajo, tratando de evitarlo en todo momento. Esta situación indica que requieren de procesos de mayor control para ayudarlos a cumplir sus responsabilidades y metas establecidas en sus diferentes posiciones.

Su comportamiento muchas veces no es comprendido, por lo que las sanciones son frecuentes generando mayores niveles de desmotivación que inciden en el fomento de la personalidad X.

- **Personalidad Y**

Al contrario de la anterior personalidad, estas personas muestran un interés amplio por su trabajo y principalmente por la toma de decisiones. Les motiva tomar retos importantes y no muestran temor a la hora de plantear ideas o proyectos. Dentro del proceso de motivación manejan una factores intrínsecos, es decir internamente guardan muchos deseos de superación que inciden en la forma como realizan su trabajo.

Su comportamiento, les permite obtener crecimientos importantes en las instituciones que laboran. En el caso del sector educativo, este tipo de personas generan un entorno favorable para el estudiante, motivándolo a emular su comportamiento y generando responsabilidad que aporte en gran medida al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Su entusiasmo representa un estímulo para todo el personal, situación que les permite generar importante influencia en los demás, convirtiéndolos en verdaderos líderes, conceptos que se analizarán posteriormente.

Es importante señalar que una persona puede experimentar las dos personalidades en el trabajo, ya que estas pueden estar inducidas por situaciones específicas en un momento dado.

Esta posibilidad puede verse afectada por la forma como se ejecutan los modelos administrativos en una institución. En el caso académico, por ejemplo, las acciones, cargas de trabajo y decisiones de los planteles educativos pueden influenciar en la personalidad de las personas, principalmente de los docentes, afectando su comportamiento y por ende el rendimiento de los estudiantes.

2.2.2 La necesidad

Otro factor importante en el estudio de la motivación son las necesidades de las personas. Debe entenderse que estas no se crean sino nacen con la persona.

En la actualidad, existen varios estudios que han podido organizarla, presentando modelos que permiten su mejor identificación.

Dentro de estos estudios, destacan los modelos de Maslow, Aldefer y Herberg, principalmente, los modelos descritos clasifican a las necesidades en función de categorías, existiendo necesidades consideradas como básicas para el ser humano y otras de carácter suntuario.

Guardan relación además con los procesos de motivación del ser humano, ya que incluyen la autoestima como una de las principales razones que impulsa a la persona a buscar su crecimiento. El conocimiento de las necesidades de cada persona es fundamental porque estas pueden ser la puerta para la motivación o desmotivación respectivamente.

Cuando la persona no puede cubrir con satisfacción sus necesidades básicas, genera un entorno nocivo de desmotivación, es decir provoca desesperación que causa malestar en su comportamiento.

Debido a que en el Ecuador, las condiciones económicas no son favorables para la mayoría de la población, esta es sin duda una importante causa que afecta el rendimiento de la persona y su posibilidad de crecimiento.

Es conocido que los salarios correspondientes a los docentes tanto en el sector público como privado no son atractivos, esta situación muchas veces impide el cubrimiento de las necesidades de cada individuo afectando sus niveles de motivación y rendimiento.

Representa esta situación un problema bastante complicado y difícil de solucionar ya que dependen de varios factores que escapan de la planificación académica y de la responsabilidad de sus directores.

Es posible, sin embargo, establecer programas internos que pueden minimizar los impactos de este problema, situaciones que si bien no soluciona el problema si pueden colaborar a generar un mayor entorno.

2.2.2.1 Jerarquía de las necesidades

Para entender de mejor manera como inciden las necesidades en el proceso motivacional, es importante establecer ciertas jerarquías que deben ser utilizadas para identificar el nivel de cumplimiento principalmente en los docentes del plantel seleccionado.

De esta manera, las necesidades pueden organizarse en función de las siguientes prioridades del ser humano.

- Necesidades fisiológicas
- Necesidades de seguridad
- Necesidades de pertenencia
- Necesidades de autoestima
- Necesidades de autorrealización

- **Necesidades fisiológicas**

Son las necesidades más elementales del ser humano ya que se dirigen a su subsistencia. Es decir que la falta de su cubrimiento puede comprometer a la vida de la persona. Cuando este tipo de necesidad no se cubre en su totalidad, los niveles de desempeño laboral pueden verse totalmente afectados, provocando inclusive la depresión que puede perjudicar la integridad del individuo y de las personas que lo rodean.

Dentro de esta clasificación se pueden citar las necesidades de alimentación, vestimenta y vivienda, siendo la última la de mayor dificultad de cubrimiento.

En el caso de la docencia, como se indicó anteriormente, los salarios difícilmente pueden cubrir las tres descripciones dadas aumentando la inestabilidad del trabajador y produciendo comportamientos basados en la desmotivación que pueden afectar a los estudiantes.

Pese a que ha existido una lucha constante del docente por el mejoramiento de las condiciones laborales, todavía estas no son adecuadas pese a que se encuentran en proyecto interesantes leyes como la de Educación Superior y la unificación salarial del docente.

El salario mínimo vital en Ecuador se encuentra en \$290, mensuales, valor que difícilmente puede cubrir con la totalidad de los elementos indicados, por lo que se puede concluir que el escenario actual presenta situaciones que cada plantel académico debe enfrentar buscando alternativas para minimizar los impactos de este problema latente.

- **Necesidades de seguridad**

Se basan en la protección que cada individuo debe tener para tener seguridad en el desarrollo de sus actividades. La seguridad es al igual que las necesidades descritas en el punto anterior son consideradas como básicas ya que su ausencia puede comprometer ampliamente el desarrollo y desenvolvimiento de la persona.

Puede también entenderse a la seguridad como la estabilidad en el trabajo, situación que en los planteles académicos es fundamental. Cuando existen altos niveles de rotación, la sensación de seguridad decae considerablemente afectando el desempeño del docente. Su nivel de motivación baja y muchas veces es evidente en su comportamiento debido a

que por lo general su estado de ánimo baja alterando su carácter, situación que es percibida por los estudiantes desarrollando temor en la clase.

Como es comprensible, este tipo de situaciones no apoya en el proceso de enseñanza-aprendizaje, al contrario pone en riesgo el cumplimiento de los objetivos.

A diferencia del caso anterior, las situaciones que causan inseguridad si pueden ser afectadas por las decisiones del personal a cargo de los planteles educativos, principalmente públicos, por lo que es importante que se establezcan procedimientos que brinden tranquilidad y estabilidad para que sean la base del ejercicio profesional del docente en los diferentes niveles que ha sido asignado.

- **Necesidades de pertenencia**

Para todo individuo es importante sentir una pertenencia, es decir ser parte de algo. Justamente, la familia en sus diversos tipos se ha establecido justamente por esta necesidad.

Valores como el afecto, amor y amistad son fundamentales para promover el pleno desarrollo de la persona.

En el campo educativo, el entorno beneficia o afecta tanto a docentes como estudiantes, promoviendo o perjudicando su rendimiento. Si la institución educativa se administra con procesos demasiado rígidos que no permiten y fomentan la participación y las relaciones sociales, pueden afectar el comportamiento de todos los integrantes.

En este sentido, existe una amplia responsabilidad de los directivos de los planteles no solo en establecer adecuados sistemas académicos dotados de herramientas competitivas, sino también en desarrollar adecuados sistemas

de cultura y comportamiento institucional que produzcan un entorno de armonía ideal para ejercer el proceso de enseñanza.

Las políticas institucionales, deben existir y deben responder a las necesidades de la institución para el cumplimiento de su visión y misión. Deben además fomentar en base del dialogo relaciones sociales que den un entorno tranquilo, amigable y de completa comprensión.

Es muy importante revisar permanentemente las políticas institucionales y analizar si estas responden a fomentar un ambiente idóneo para la educación. Debe ser totalmente flexible y adaptable a los exigentes cambios que demanda la educación, debiendo ser revisadas permanentemente por parte de las autoridades de cada uno de los planteles académicos.

- **Necesidades de autoestima**

Por naturaleza el ser humano busca un crecimiento y desarrollo, sintiendo confianza de su capacidad y resultados en las tareas emprendidas. La autoestima es la capacidad que tiene una persona de valorarse, respetarse e inclusive protegerse.

No existe una formación especializada para generar autoestima, esta se debe a la realización de varias tareas que van formando al estudiante, dándole a conocer su importancia.

En el campo educativo, es fundamental estimular a los estudiantes principalmente en los primeros años de formación para respetarse como personas. En este sentido, el entorno formado por el docente en el aula es fundamental, ya que este fomenta la autoestima, en función de las diferentes tareas y principalmente a los resultados alcanzados.

Debido a la escasa experiencia y formación de los estudiantes en sus primeros años, la falta de autoestima puede perjudicar considerablemente su

formación, más aun cuando en esta edad es muy frecuente el bullying, entendido este como el acoso entre compañeros. Esto obliga a formular planes efectivos que estimulen a cada estudiante, permitiéndole superar los problemas presentados y generando un respeto a sí mismo como principal fortaleza de su formación.

- **Necesidades de auto realización**

Con una autoestima sólida el ser humano se formula objetivos y metas tanto personales como profesionales, al alcanzarlas va auto realizándose.

En el campo educativo, la auto realización se fomenta mediante un entorno favorable, es decir, donde se motiva a plantearse retos que el cumplirlos genera importante estimulación en el estudiante.

Es importante en todo el proceso, que el docente acompañe a los estudiantes preferentemente en forma individual haciéndoles saber que pueden hacer un buen trabajo y cuando lo hagan estimulándolos a mejorar. Las técnicas de castigo, presión o amenaza son contrarias a fomentar la auto realización, por lo que deben ser totalmente rechazadas tanto en el hogar como en la escuela. Por esto, la participación del docente y el plantel académico, incluye también la integración de la familia para formar un entorno totalmente unificado ideal para el estudiante.

Como se puede observar, las necesidades de la persona y su nivel de satisfacción son un elemento fundamental en la determinación de los niveles de motivación, pudiendo afectar su desempeño en las responsabilidades laborales asignadas.

Esta situación debe ser estudiada a profundidad ya que como se analizó anteriormente son muchos los factores que no se pueden controlar ni dirigir ya que pertenecen a normativas, leyes o políticas tanto a nivel país como institucionales. No obstante, si es posible establecer soluciones que

permitan disponer de un entorno más favorable y sociable a fin de promover y motivar a cada persona dentro de la institución, sea esta docente, administrativo o estudiante, permitiendo un mayor desarrollo y cumplimiento de los objetivos propuestos.

2.3 ANÁLISIS DEL PROCESO ACADÉMICO

El proceso académico está basado en una adecuada planificación académica basada en objetivos claramente definidos acompañados de un proceso para fomentar a los estudiantes a su cumplimiento.

Una adecuada estructura académica se orienta ayudar a los diferentes estudiantes a cumplir adecuadamente con todos los requerimientos establecidos como necesarios en un período académico. Esta estructura cuenta con el detalle de cumplimiento de cada una de las asignaturas acompañada de diferentes herramientas en función de las disponibilidades del plantel.

En este proceso debidamente planificado y estructurado, es fundamental contar con los siguientes recursos:

- Entorno debidamente estructurado
- Herramientas didácticas que faciliten el aprendizaje
- Docentes calificados
- Sistema de monitoreo

2.3.1 Entorno debidamente estructurado

El entorno es un elemento fundamental dentro de la formación de los estudiantes, ya que puede ser motivador o desmotivador en los diferentes procesos de enseñanza-aprendizaje. En este sentido, las diferentes aulas deben estar debidamente acondicionadas con elementos que motiven al

estudiante aprender y faciliten la tarea del docente en la transmisión de sus conocimientos.

El aula puede motivar y desmotivar tanto al docente como a los estudiantes, por lo que requieren de un cambio constante que motive al estudio y brinde la suficiente tranquilidad para incentivar un entorno adecuado para el ejercicio académico.

Por lo general, las escuelas con escasos recursos tienen problemas en este sentido ya que no pueden desarrollar un entorno favorable, cómodo y seguro para el estudiante y el docente. Sus resultados son elementales, ya que afectan terriblemente el entorno del estudiante.

De igual manera, el entorno en muchos casos pone en alto riesgo al estudiante en el sentido de que no guarda la suficiente asepsia que evite la promulgación de enfermedades. A pesar de los escasos recursos debe siempre supervisarse el entorno general del plantel académico ya que este es fundamental en el proceso de aprendizaje.

2.3.2 Herramientas didácticas que faciliten el aprendizaje

El aprendizaje es siempre más eficiente si la planificación académica estructurada es acompañada con adecuadas herramientas que permitan la experimentación, la investigación y las pruebas del estudiante.

Las herramientas pueden clasificarse de varias maneras, entre las que resaltan las siguientes:

- Materiales didácticos tecnológicos
- Materiales didácticos elaborados
- Materiales didácticos lúdicos

2.3.2.1 Materiales didácticos tecnológicos

Son aquellos en las que está presente la tecnología en su aplicación. Dentro de estas categorías se encuentran los laboratorios de computación, proyectores y juegos electrónicos didácticos principalmente.

En la actualidad, su uso es más frecuente, siendo uno de los principales temas de inversión por parte de los planteles educativos.

La demanda tecnológica la ha convertido en un tema fundamental de enseñanza, principalmente porque sus recursos facilitan en gran medida los procesos de comunicación e información, principalmente mediante el uso del internet que en la actualidad representa el medio más importante de información existente.

La capacidad de aprendizaje también se amplía ya que cuenta con recursos tanto en audio y video mediante el uso de multimedia que aporta considerablemente al proceso de enseñanza aprendizaje.

2.3.2.2 Materiales didácticos elaborados

Una de las prácticas importantes que en la actualidad es la creación de materiales didácticos mediante el uso de diversos materiales. Por lo general, en el desarrollo de esta actividad se integran los propios estudiantes que muestran gran incentivo en la creación de diversos materiales principalmente para los años inferiores.

La práctica de esta actividad ofrece una serie de beneficios ya que provee al plantel de material específico propio para las actividades planificadas. Además, representa una gran alternativa de integración tanto de estudiantes como docentes.

Según Cortázar José Miguel, el material didáctico debe entenderse de la siguiente manera:

“El material didáctico representa un apoyo constante para que el docente pueda cumplir con sus objetivos académicos. Dentro de sus beneficios se encuentran la capacidad de experimentación que el estudiante tiene con los diferentes temas estudiados.”

2.3.2.3 Materiales didácticos lúdicos.

Los materiales lúdicos son aquellos que a través del juego promueven la enseñanza de los diferentes temas planificados. Representa una gran alternativa principalmente para los menores ya que muestran mucho interés en el uso de los diferentes materiales existentes.

Existen varias metodologías de enseñanza que utilizan este tipo de materiales, como por ejemplo la Montessori que basa su enseñanza en la utilización de procesos lúdicos.

2.3.3 Docentes calificados

El proceso académico depende en gran parte del docente responsable de cumplir mediante su experiencia y conocimiento la planificación académica. En este sentido, puede facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje y motivar a los estudiantes a superar los objetivos planteados.

Es en gran medida responsable de establecer un entorno adecuado que motive al estudiante para cumplir con las diversas exigencias del programa académico.

De igual manera, su acción es fundamental para estimular su participación, motivando el cumplimiento de procesos de investigación que aumenten sus niveles de comprensión.

Según Howard Garder, en su libro, Las Inteligencias Múltiples nos dice que:

“Gran parte del desarrollo de la inteligencia se basa en la capacidad de establecer adecuadas características que motiven al estudiante, siendo en este proceso el docente un actor fundamental”.

El docente en ningún caso debe ser una persona improvisada, requiriendo cumplir varios requisitos para garantizar un adecuado proceso académico, en este caso, el proceso de selección del docente, demanda de una serie de competencias que se detallan a continuación:

2.4 PROCESO DE SELECCIÓN DEL DOCENTE

Si bien es cierto, existen varios procesos de selección, estos deben basarse en aspectos que garanticen al plantel contar con el personal idóneo para el ejercicio de sus responsabilidades. En este sentido, es necesario definir los parámetros de evaluación, dados por los siguientes elementos:

- Preparación académica
- Experiencia comprobada
- Competencias adicionales
- Resultados medibles
- Premios
- Proyecto de Oposición

La selección del docente según Albaina María Isabel, debe ejecutarse de la siguiente manera:

“En todo proceso selectivo de docentes, debe entenderse que responde a un conjunto de variables adecuadamente estructuradas mismas que se orientan a determinar el mejor perfil acorde a las necesidades propias del plantel. La experiencia y el conocimiento son fundamentales, no obstante no son suficientes por lo que es necesario con anticipación establecer los aspectos más relevantes”

2.4.1 Preparación académica

El ejercicio de la docencia no es un proceso simple, mismo que demanda de una serie de conocimientos fundamentales que se basen en entender el proceso de aprendizaje del estudiante y de las metodologías adecuadas para incentivarlo. Adicionalmente, se requiere conocer con claridad los diferentes comportamientos y reacciones del estudiante para prevenir posibles situaciones que afecten su integridad y la de su entorno.

La docencia como cualquier otra actividad profesional, demanda de conocimientos especializados de nivel superior para que el proceso desarrollado sea profesional.

En este sentido, todo plantel responsable deberá verificar el cumplimiento de estudios a nivel superior especializados en la docencia como requisito fundamental esencial.

En la actualidad, la preparación del docente debe ser preferentemente de 4to nivel especializado en la docencia del nivel acorde a las necesidades del plantel.

2.4.2 Experiencia comprobada

Los conocimientos per se, no son suficientes si no se dispone de una experiencia comprobada en el ejercicio de la docencia en el nivel requerido. La experiencia permite al docente identificar de mejor manera los procedimientos técnicos a seguir en una situación dada, evitando desmotivar al estudiante y generar un entorno nocivo para su desarrollo.

La experiencia acompañada del conocimiento es fundamental en el proceso de formación, siendo estas variables obligatorias y necesarias.

La medición de la experiencia se da principalmente en base a los siguientes aspectos.

- Categoría de los planteles donde se ha desempeñado el docente
- Años de experiencia en el ejercicio de la docencia por nivel
- Logros y problemas tenidos durante su ejercicio

2.4.3 Competencias adicionales

En la actualidad, es necesario disponer de competencias adicionales necesarias para elevar el nivel de enseñanza acorde a las exigencias del mercado en general.

Existen diversas competencias adicionales que son muy importantes y se clasifican de la siguiente manera.

- Competencias de tecnología
- Competencias físicas
- Competencias de arte, música o cultura
- Competencias lógicas

2.4.3.1 Competencias de tecnología

El uso de la tecnología es vital dentro del proceso formativo de los estudiantes, principalmente por la diversidad de aprendizaje que causan. La tecnología incorporada en el plantel requiere por parte de los docentes un conocimiento profundo en su uso y enseñanza.

2.4.3.2 Competencias físicas

La práctica física es fundamental principalmente en los primeros años de enseñanza, por lo que un conocimiento general sobre su adecuado uso puede ser muy productivo en el proceso de aprendizaje.

2.4.3.3 Competencias de arte, música o cultura

El proceso receptivo del estudiante muchas veces se amplía con la utilización de mecanismos que lo motiven a participar. En este caso la música, actividades de arte o cultura son fundamentales ya que permiten en forma general mejorar el entorno fomentando la participación del estudiante.

2.4.3.4 Competencias lógicas

La aplicación de procesos de incentivo lógico son altamente motivantes ya que plantean retos que el estudiante debe cumplir mediante el uso de su razón. Esta situación crea escenarios de contante participación y trabajo en equipo, ideal para transmitir conocimiento.

2.4.4 Resultados medibles

La calificación del docente para su contratación, debe estar sustentada por resultados medibles sobre su gestión y conocimiento.

En el caso, de su formación profesional, esta debe estar debidamente respaldada mediante títulos reconocidos por los organismos académicos pertinentes.

De igual manera, su experiencia deberá contar con cartas de acreditación de los diferentes planteles, mismos que deberán ser debidamente verificados.

2.4.5 Premios

Es importante establecer un proceso de ponderación en base a premiaciones y resultados obtenidos por parte de los docentes candidatos, ya que estos están enfocados principalmente en acciones positivas producto de él buen trabajo realizado.

2.4.6 Proyectos de oposición

En la actualidad, es muy importante la presentación de proyectos de oposición dirigidos a establecer mejoras continuas a los procesos de formación. En este sentido, el proceso de contratación del docente se basa también en el análisis de las propuestas que tengan en base justamente de su conocimiento y experiencia.

Cada plantel educativo establece mecanismos y requerimientos para la presentación de los diferentes programas de oposición para posteriormente evaluarlos a fin de determinar su viabilidad, aplicabilidad y procedencia.

Los planes de oposición permiten también establecer un importante mecanismo de mejoramiento continuo favorable en todo aspecto para el estudiante.

2.4.7 Sistema de monitoreo

El control es un proceso fundamental para establecer un adecuado sistema de formación. Se basa en la aplicación de un modelo que permita determinar los niveles y tendencias existentes para gestionar acciones oportunas que eviten comportamientos que afecten en desenvolvimiento de los estudiantes.

El sistema de monitoreo es una práctica fundamental que impide la desviación en los resultados esperados actuando inmediatamente en las causas de los diferentes problemas que se puedan presentar.

Como se puede apreciar, el entorno existente en el plantel académico está conformado por diversos elementos que pueden ocasionar distorsiones si no se encuentran adecuadamente medidos y evaluados.

Esta situación puede generar efectos nocivos en el proceso de enseñanza-aprendizaje afectando principalmente al estudiante.

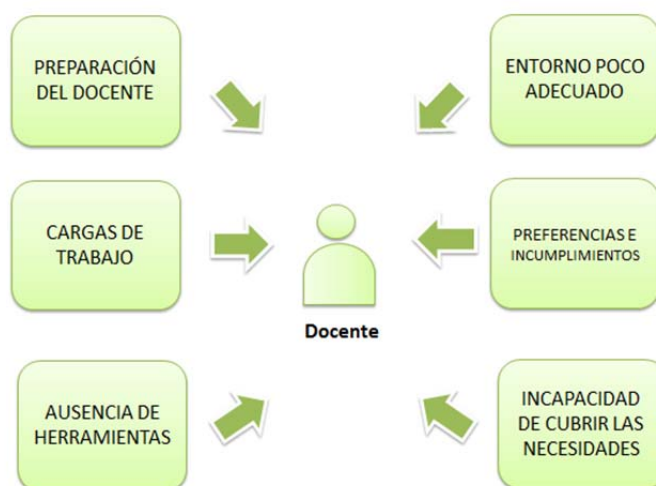
2.5 ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA DESMOTIVACIÓN DEL DOCENTE

Como se aprecia en los temas tratados, el docente es un actor fundamental dentro del proceso académico, por lo que su gestión es determinante y directamente proporcional a los resultados alcanzados por sus estudiantes.

Si no existe una adecuada preparación y experiencia en el desarrollo de sus funciones, las posibilidades de desmotivación del docente y de afección al proceso académico aumentan considerablemente.

Existen una serie de factores que pueden aumentar los riesgos de desmotivación del docente, que se detallan a continuación.

Cuadro 3- Factores que pueden incidir en la desmotivación del docente



Elaborado por: Mónica Guascota

Como se puede observar en la Cuadro desarrollada, existen múltiples factores que pueden incidir en la motivación del docente, poniendo en riesgo el desarrollo normal de sus actividades.

2.5.1 Preparación del docente

Como se indicó anteriormente, la preparación del docente es un requisito fundamental para gestionar su contratación. Lamentablemente, muchos planteles educativos tanto privados como públicos no cumplen adecuadamente un proceso de selección, por lo que esta situación se transforma en un elemento que desmotiva su participación.

El docente poco preparado o experimentado, es fácilmente vulnerable a afectarse por varias situaciones ya que no cuenta con recursos que le permitan reaccionar de manera eficiente.

Esta situación aumenta el riesgo de generar comportamientos opuestos a los mecanismos necesarios para ejercer efectivamente la docencia.

La falta de conocimiento es un factor vital que genera desmotivación en el docente porque se siente incapaz de manejar adecuadamente los grupos asignados fomentando la indisciplina del estudiante.

Los logros y alcances del grupo asignado por lo general se encuentran bajo los promedios requeridos, afectando inclusive la imagen del docente y la institución.

El desconocimiento en los procesos y manejos de grupo incide más en los niveles de desmotivación del docente afectando principalmente su comportamiento. En muchas ocasiones utiliza procedimientos poco adecuados como el castigo por ejemplo, situación que desarrolla aversión en los estudiantes y provoca malos resultados académicos en las asignaturas encargadas. Por lo general, esta situación preocupa a la familia que presenta quejas en el plantel para que se tomen los correctivos que se consideren necesarios.

Según Andrade Daila, es posible calificar a la desmotivación del docente de la siguiente manera:

“La desmotivación del docente se produce cuando este no encuentra un verdadero respaldo de parte de la institución donde labora que le faculte el cumplimiento adecuado de sus funciones sintiendo un aislamiento que no permite su adecuado desempeño”

2.5.2 Cargas de trabajo

Se entiende como cargas de trabajo al conjunto de actividades que se asigna a una persona. Sobrecarga de trabajo cuando existe un exceso de trabajo, mismo que es mayor a las 8 horas laborables. Cuando no existe una adecuada planificación de trabajo existe una mayor posibilidad de sobrecarga o subcarga, situación que afecta el rendimiento de los estudiantes.

Cuando un plantel, no cuenta con los docentes suficientes para poder atender la demanda de estudiantes, produce en muchas ocasiones un proceso de estrés ya que el docente siente la presión y falta de tiempo incumpliendo sus actividades. Esta situación genera un amplio nivel de desmotivación, produciendo falencias graves en el proceso académico, las causas que producen las sobrecargas de trabajo, se enfocan principalmente a la mala planificación y la falencia de recursos económicos que impiden al docente desenvolverse adecuadamente.

2.5.3 Entorno poco adecuado

El proceso académico requiere de un entorno apto para el desarrollo de las diferentes actividades planificadas. Las falencias existentes en este afectan tanto a estudiantes como docentes. Cuando el docente no encuentra seguridad, estabilidad y posibilidades de crecimiento tiende a desarrollar desmotivación que afecta su comportamiento.

A diferencia del concepto del entorno revisado anteriormente, para el docente determina el entorno en varios factores del plantel académico, dentro de los cuales destacan los siguientes:

- Estabilidad laboral
- Sistema adecuado para las relaciones sociales
- Respeto entre colaboradores
- Oportunidades de desarrollo

El entorno influye en forma directa en el comportamiento del docente pudiendo generar desmotivación en su comportamiento que afecte su trabajo.

2.5.4 Preferencias e incumplimientos

La percepción de la existencia de preferencias entre colaboradores puede generar altos niveles de desmotivación. Cuando existen tratos preferenciales y situaciones inequitativas, el docente puede verse afectado causando perjuicios en su comportamiento.

La falta de modelos adecuados de administración en el plantel académico puede generar preferencias entre colaboradores que produzcan altos niveles de desmotivación.

De igual manera, la falta de cumplimiento de las políticas y ofrecimientos administrativos perjudica puede perjudicar al docente ya que genera desconfianza en la institución de trabajo.

Es muy importante que se generen modelos eficientes basados en políticas y procedimientos debidamente definidos a fin de evitar la presencia de este tipo de situaciones que afectan a los colaboradores en general.

2.5.5 Ausencia de herramientas

Contar con las adecuadas herramientas con las clasificaciones anteriormente expuestas permite al docente tener un mejor desenvolvimiento en su trabajo. Por el contrario, la falta de ellas complica su tarea pudiendo ser una causa importante de desmotivación.

Los procesos académicos requieren de un conjunto de materiales que permitan al docente explicar de mejor manera cada uno de los temas. De igual manera, facilitan la comprensión del estudiante.

Cuando no existen suficientes herramientas, exigen un mayor esfuerzo por parte del docente quien se encuentra limitado, impidiendo un adecuado ejercicio de sus funciones.

Como es natural, el ambiente de clase puede tender a sufrir distracciones y falta de comprensión de los diferentes temas tratados, pudiendo generar desmotivación tanto en el docente como en el estudiante. Este tipo de situación, muy común en nuestro medio es poco motivante para el docente quien tiene que redoblar esfuerzos en su tarea, generando en muchas ocasiones bajos niveles de comprensión académica.

Los resultados por lo general muestran un desempeño menor de los estudiantes quienes tienen vacíos considerables en las diferentes asignaturas que inclusive generan un perjuicio en los siguientes niveles.

2.5.6 Incapacidad para cubrir las necesidades

En Ecuador, los salarios asignados tanto en el sector público como privado para el ejercicio de la docencia son relativamente bajos. Muchos apenas representan el mínimo vital exigido por la ley. Esta situación impide a los diferentes profesionales a cubrir exitosamente con sus necesidades básicas generando altos niveles de desmotivación.

La incapacidad para cubrir las necesidades básicas requeridas por la familia del docente, aumenta considerablemente la presión obligando a los mismos a buscar nuevas fuentes de empleo en reemplazo a las existentes o complementarias. Esta situación distrae su atención del proceso académico reduciendo la calidad de su desempeño.

En base al tipo de personalidad que tenga el docente, como se explicó anteriormente, los efectos pueden tener diversos comportamientos, mismos que por lo general son totalmente nocivos para la enseñanza. La falta de control de parte del docente frente a la situación económica lo hace vulnerable para comportamientos nada adecuados en el proceso de formación.

Una vez analizadas las causas más comunes por las cuales un docente puede experimentar en un momento dado desmotivación que afecte su rendimiento, es importante establecer pautas requeridas para minimizar los efectos y buscar generar un entorno favorable para promocionar su desempeño acorde a los niveles de calidad requeridos para una adecuada formación de los estudiantes.

En este sentido, a continuación se detallan acciones necesarias para evitar se presenten las causas citadas.

2.6 PROCESOS A CUMPLIR PARA MANTENER UN ENTORNO FAVORABLE QUE MOTIVE AL DOCENTE EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES

El plantel educativo es responsable de desarrollar procesos que faciliten el trabajo de todos sus integrantes, especialmente de los docentes en su desarrollo y cumplimiento de la planificación académica requerida. El entorno que propicien será fundamental para establecer adecuados sistemas de comunicación, información e integración entre docentes, administrativos,

estudiantes y familias. Esta situación a más de favorecer el proceso académico representa importantes ventajas competitivas que fomentan alcanzar exitosos resultados para la institución en general.

Una adecuada formación alcanza resultados que son visibles en la participación de los estudiantes en diversas actividades, provocando un fortalecimiento institucional y un adecuado posicionamiento de la imagen del plantel en la sociedad.

Es muy importante, cumplir con ciertos aspectos esenciales dentro de la creación de un entorno favorable para el docente, mismos que se detallan mediante una estructura especialmente creada para tal efecto.

Ilustración 4- Aspectos importantes para promover un entorno eficiente en el plantel académico



Elaborado por: Mónica Guascota

Existen una serie de variables que deben ser atendidas por parte de los diferentes planteles educativos a fin de establecer un entorno adecuado que incentive al docente y al estudiante en el cumplimiento de los objetivos

académicos propuestos. En este sentido, se ha definido un triángulo, el cual se ha denominado como “Triángulo Base” (TB), haciendo alusión a que sin el cumplimiento a cabalidad de cada uno de estos elementos, no podrá establecerse las condiciones adecuadas que eviten la desmotivación en el docente.

La base del TB, implica tres factores elementales para el diseño del modelo y su aplicabilidad, dado por los siguientes elementos:

2.6.1 Marco jurídico

Cada acción que cumpla el plantel académico para establecer adecuadas condiciones que incentiven al docente, debe estar basada en el cumplimiento de las normativas legales que rigen los diferentes ámbitos y responsabilidades de los organismos estatales relacionados a la educación.

No podrá en ningún caso omitir procesos que sean de carácter obligatorio debiendo buscar mecanismos que los agilicen en su cumplimiento.

En el caso de encontrar falencias en el marco jurídico o limitantes deberán ser expuestos en proyectos debidamente sustentados y presentados a los organismos competentes para ser analizados, permitiendo su modificación o creación para posteriormente ser aplicados, demostrando que los cambios planteados se orientan a mejorar las condiciones actuales y fomentan además un entorno más favorable para el ejercicio académico.

El proceso de establecer adecuadas situaciones para promover la motivación tanto de administradores como principalmente docentes, debe desarrollarse garantizando un total cumplimiento de las normativas exigentes, situación que es elemental en su desarrollo.

2.6.2 Políticas

Debe establecerse políticas que detallen condiciones claras y transparentes en relación a las obligaciones y derechos del docente. Para ello, se requiere un conjunto de políticas institucionales que describan la normativa interna que permita y garantice su funcionamiento.

El conjunto de políticas institucionales representa la base sobre la cual se sustenta su aplicación y establece los alcances y límites de las diferentes actividades a cumplir, resaltando las responsabilidades y objetivos que se buscan alcanzar.

Cuando las reglas son claras definiendo los diferentes procesos a cumplir, el entorno en general es claro y permite un mejor cumplimiento de las diferentes responsabilidades.

De esta manera, se eliminan totalmente las preferencias entre docentes y las excesivas cargas de trabajo que afectan como se detalló anteriormente su rendimiento.

Es muy importante, que las políticas sean difundidas adecuadamente a fin de que cada docente las identifique y conozca con claridad.

2.6.3 Procedimientos

Para garantizar la aplicación adecuada de las diferentes políticas institucionales del plantel académico, es necesario definir los procedimientos a cumplir en cada una de las áreas existentes.

Los procedimientos establecen los pasos a seguir en las diferentes responsabilidades y necesidades del docente para el desarrollo adecuado de sus funciones.

Establece los mecanismos adecuados para exponer también sus criterios y puntos de vista que ayuden al sistema en general a cumplir los objetivos planteados.

Sin duda, una de las principales debilidades actualmente en la mayoría de los planteles académicos, es la carencia de una visión completa que integre al docente dentro de los diferentes procesos para apoyarlo en su desarrollo.

Esta situación no representa hechos aislados que deben generarse de manera independiente. Al contrario demandan de sólidas estructuras en donde se haga énfasis en los siguientes aspectos, correspondientes al segundo nivel desarrollado.

2.6.4 Compromiso

La existencia de las políticas y procedimientos no son suficientes, si no existe un verdadero compromiso del plantel educativo por asumir los cambios necesarios para poder brindar un entorno integrador para el docente.

Aunque muchas veces se considera este aspecto como opcional y de poca importancia, es fundamental contar con el apoyo de cada uno de los integrantes. Es decir, buscar una mejor relación entre los administradores, el docente, los estudiantes y sus familias.

Sólo la integración de todos los integrantes permite establecer un entorno favorable en donde se evite la existencia de elementos que generen desmotivación, en el sentido de que se brinda las oportunidades para manifestar ampliamente las necesidades que permitan obtener mejores resultados en beneficio de los estudiantes.

El compromiso inicia con las principales autoridades del plantel y termina con la incorporación de todo el personal independientemente del cargo y

responsabilidad que ejerza, en donde el docente es un actor fundamental del proceso.

Para efectos de hacer tangible este importante recurso, es recomendable que exista un decálogo de compromiso, representado por un acta firmada por todos los integrantes y visible en el plantel académico.

2.6.5 Estructura

Para el adecuado cumplimiento de los procedimientos existentes en el plantel académico, es necesario contar con una estructura orgánica funcional en la cual se incluyan áreas que permitan al docente mejorar su desempeño.

En este sentido, es importante brindar espacios para fomentar la relación entre docentes, permitiendo generar un entorno de mayor confianza y seguridad.

Áreas especializadas para docentes y servicios complementarios que promuevan la investigación y consulta son requeridas. De igual manera, aquellas en donde puedan cambiar criterios o aprender de sus colegas.

De esta manera, es necesario contar con estructuras bien definidas, donde los niveles de cargos sean claros y permitan al docente conocer su responsabilidad y alcance.

De igual manera, la estructura clara permite definir el marco de promoción posible para cada docente pueda promocionarse y ascender dentro del plantel mejorando su situación económica en base a su desempeño, factor que como se analizó anteriormente es una de las principales causas para la desmotivación.

Este comportamiento, incentiva al docente en buscar su propio desarrollo y preparación permitiendo paralelamente al plantel contar con profesionales calificados en cada una de sus áreas para brindar un servicio académico eficiente.

El siguiente nivel del TB establece la necesidad del trabajo en equipo y la necesidad de establecer programas de sinergia, es decir entender que la suma de las responsabilidades de cada uno de los docentes puede maximizar los resultados alcanzados. En este sentido se establecen dos elementos que se describen a continuación:

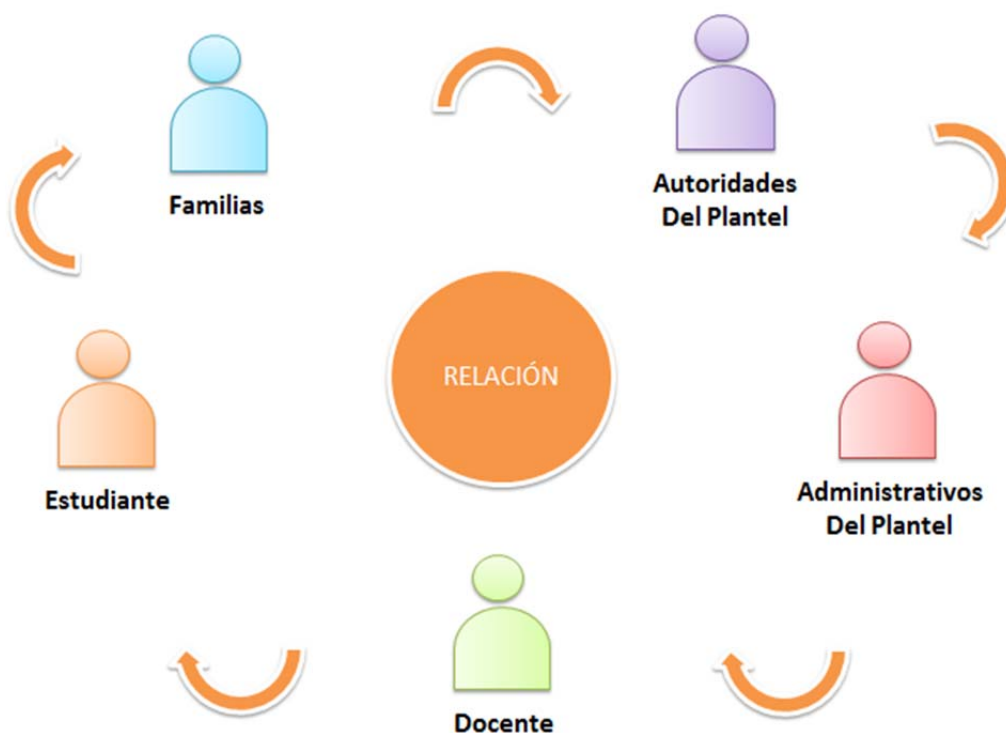
2.6.6 Integración

Se debe entender como integración al establecimiento de óptimas relaciones de los siguientes tipos:

- Entre docentes
- Entre estudiantes
- Entre administrativos
- Entre autoridades y docentes
- Entre autoridades y estudiantes
- Entre autoridades y administrativos
- Entre autoridades y familias
- Entre administrativos y docentes
- Entre administrativos y estudiantes
- Entre administrativos y familias
- Entre docentes y estudiantes
- Entre docentes y familias

Un entorno favorable motiva a todos los integrantes a buscar la eficiencia brindando la estabilidad y seguridad que requiere para cumplir adecuadamente las responsabilidades.

Ilustración 5- Modelo de integración del Plantel Académico



Elaborado por: Mónica Guascota

Para que exista un entorno adecuado que incentive al docente a cumplir sus responsabilidades adecuadamente, debe promoverse la integración completa mediante actividades en cuya participación se fortalezcan las relaciones citadas.

Cuando se alcanzan niveles eficientes de confianza y seguridad el docente puede obtener mayores iniciativas que permitan mejorar considerablemente su desempeño. Esta situación, favorece ampliamente al estudiante ya que el docente busca mejorar constantemente en su desempeño.

De igual manera, la integración promueve la estabilidad del docente quien al encontrarse a gusto en su lugar de trabajo va adquiriendo experiencia en sus respectivas funciones.

2.6.7 Responsabilidad

La responsabilidad implica el cumplimiento de cada una de las funciones encargadas. Este cumplimiento debe como indican los procedimientos de calidad, ser bien hechos a la primera vez.

Se debe entender que diariamente se producen un sin número de momentos de verdad, entendidos estos como la relación que tiene el docente con los estudiantes. Cada uno de ellos proyecta su propia imagen y la del plantel. Es decir, las experiencias de cada estudiante determinan el resultado de la imagen del docente, por lo que representan un factor crítico dentro del proceso académico.

La forma como perciben los estudiantes a sus docentes puede influir positiva o negativamente en su rendimiento.

Factores como el temor, miedo y falta de confianza con el docente puede ser determinantes para reducir el desempeño académico de los estudiantes. Por lo que el cumplimiento de las responsabilidades asignadas es fundamental.

La falta de responsabilidad siempre constituirá una barrera para establecer un adecuado desempeño de los estudiantes, por lo que deberá monitorearse adecuadamente.

2.6.8 Tecnología

El avance tecnológico ha modificado considerablemente la forma de educar. Como se indicó anteriormente, representan importantes herramientas que facilitan la comprensión del estudiante.

Uno de los principales problemas es sin duda su alto costo, situación que impide a todos los planteles proporcionar de adecuados laboratorios debidamente equipados en los cuales el docente puede valerse de este

importante recurso para desarrollar sus asignaturas. Esta situación, es altamente crítica más aun cuando la demanda general de las diferentes actividades de la sociedad demanda de tecnología en la mayoría de sus procesos.

Es importante definir, no obstante que la tecnología no representa en sí el cambio hacia un modelo educativo eficiente ya que si no está concebida en un concepto correcto su aporte puede verse minimizado.

En este sentido debe considerarse a la tecnología como un acelerador y un claro facilitador para el cumplimiento de los objetivos del modelo académico permitiendo como se indicó disponer de una relación más amplia con los diferentes actores.

En este sentido es necesario realizar esfuerzos para poder dotar al docente de esta importante herramienta, misma que en muchos casos es esencial haciéndola inclusive indispensable, ya que su inexistencia representa una debilidad clara en el proceso formativo.

En el nivel más alto del TB, se encuentra el elemento principal donde se deben enfocar todas las actividades desarrolladas.

2.6.9 Estudiante

El estudiante es la razón fundamental de todo proceso académico y como se ha analizado en los diferentes elementos citados, el docente influye directamente en su desarrollo.

Es importante que el plantel académico trabaje en el desarrollo de un entorno altamente favorable, realizando en la medida de sus posibilidades una inversión que permita contar al docente con las herramientas necesarias para cumplir los objetivos académicos.

Es siempre importante el enfoque en el estudiante para lo cual el docente es un elemento fundamental para transmitir sus conocimientos y fomentar el desarrollo de su emprendimiento.

Si las condiciones presentadas no se cumplen a cabalidad, el entorno sufrirá resquebrajamientos que afecten sobremanera el rendimiento general de la institución y pongan en peligro el desarrollo de todos los integrantes.

Para garantizar un cumplimiento efectivo de las diferentes responsabilidades, del docente, es necesario definir un adecuado modelo de evaluación, cuyo objetivo principal será verificar si sus acciones, comportamientos, perfiles y actitudes están de acuerdo a las necesidades establecidas en las diferentes políticas del plantel.

La identificación oportuna de una determinada desviación por parte del docente a sus responsabilidades puede ayudarle a corregir el problema inmediatamente, retroalimentando a todo el sistema en beneficio del estudiante. Es por esta razón que es importante desarrollar modelos de constante evaluación con el objeto de evitar la presencia de situaciones nocivas que atenten contra el proceso académico.

Es importante resaltar que el modelo de evaluación no tiene el objetivo de sancionar al docente, sino promover su desarrollo en base a la identificación oportuna de las debilidades existentes a fin de transformarlas en fortalezas

2.7 MODELO DE EVALUACIÓN DEL DOCENTE

El docente requiere ser evaluado a fin de determinar las áreas en las que debe mejorar su rendimiento. De igual manera, debe establecerse mecanismos para evitar su desmotivación. Como se analizó anteriormente, dependiendo de la personalidad de la persona, un hecho puede generar diferentes niveles de motivación o desmotivación.

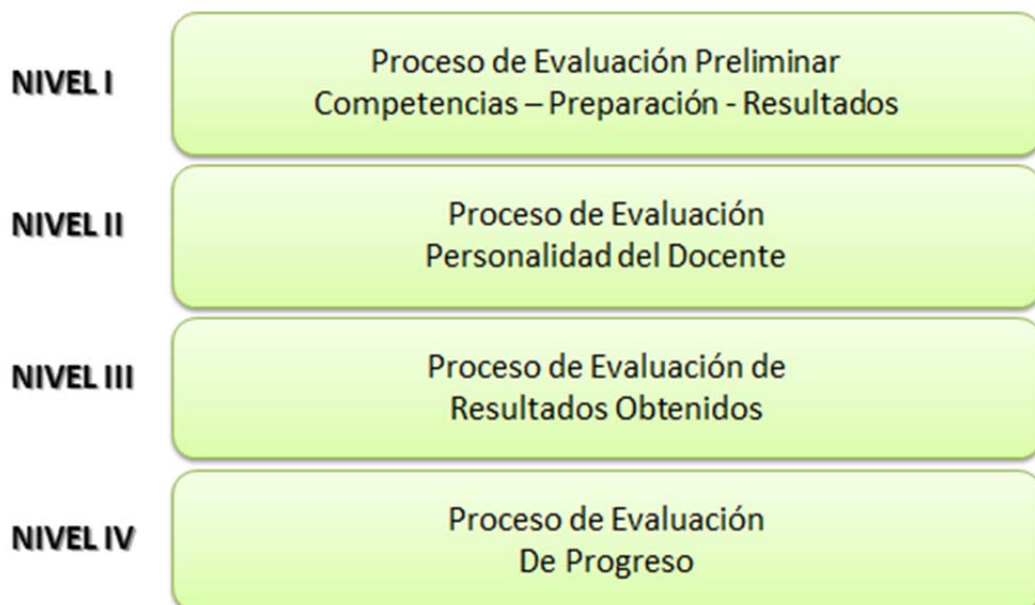
Por esta razón, es necesario establecer un modelo adecuado que preferentemente debe componerse de varios factores que permitan una evaluación del rendimiento efectiva.

La evaluación no solo debe concentrarse en el rendimiento efectivo del docente, es decir en su comportamiento frente a las responsabilidades cumplidas, sino también al tipo de personalidad, nivel de educación y progreso que ha mostrado en el cumplimiento de sus funciones.

Como se indicó anteriormente, el modelo de evaluación sirve para corregir errores garantizando una adecuada participación del docente y promoviendo una educación completa.

El modelo de evaluación, principalmente debe estar conformado de los siguientes niveles que se detallan a continuación:

Ilustración 6- Proceso de Evaluación del Docente



Elaborado por: Mónica Guascota

2.7.1 Proceso de evaluación preliminar

Como se indicó anteriormente, el proceso de evaluación preliminar identifica las competencias que tiene el docente para asegurar un rendimiento homogéneo en función de las necesidades del plantel y acorde a la planeación académica.

Su desarrollo asegura contar con docentes debidamente calificados y con clara experiencia y conocimiento sobre sus funciones y responsabilidades. Este nivel de evaluación permite establecer sistemas respaldados por profesionales que permiten seguir una secuencia estandarizada de calidad acorde a las exigencias del plantel.

2.7.2 Proceso de evaluación de la personalidad del docente

Es necesario identificar claramente la personalidad, objetivos e inclusive patrones de comportamiento de los docentes existentes en un plantel académico. Esta situación permitirá prever su reacción frente a una decisión o situación dada, generando planes que evitan la desmotivación en el docente.

La plena identificación de estas variables en el docente ayuda a establecer al plantel adecuados programas que permiten fomentar su desarrollo.

Adicionalmente, este proceso de evaluación contribuye a la generación de programas que incentiven al docente a mantener altos niveles de rendimiento.

2.7.3 Proceso de evaluación de resultados obtenidos

Identifica el rendimiento y cumplimiento del docente en función de los objetivos trazados. Evalúa los resultados obtenidos y los compara con los

esperados a fin de identificar las áreas que se han cumplido y aquellas en donde los resultados están por debajo de los esperados.

Este tipo de evaluación permite identificar claramente las debilidades existentes, situación que ayuda a la aplicación de programas correctivos a fin de mejorar los resultados alcanzados.

2.7.4 Proceso de evaluación de progreso

Los resultados obtenidos son necesarios para identificar el estado de cumplimiento de cada docente. Sin embargo, el proceso de evaluación debe incluir además un estudio profundo comparativo de la evolución del docente. Este proceso de evaluación se basa en identificar el comportamiento del docente en función de los resultados, verificando si ha existido progreso, estancamientos o decaimientos de sus funciones.

Para el desarrollo de este proceso de evaluación, deberán considerarse todas las características medidas en los procesos anteriores, dados principalmente para identificar si han existido cambios en:

- Nivel de preparación del docente
- Nivel de cumplimiento de responsabilidades
- Calificación del estudiante a la gestión del docente
- Resultados alcanzados

Los resultados de este proceso de evaluación son:

2.7.4.1 Progreso o crecimiento

Presenta resultados que demuestran un claro mejoramiento en el cumplimiento de las responsabilidades del docente. De igual manera pueden indicar un perfeccionamiento en cuanto a su perfil en base al cumplimiento

de programas de preparación que han elevado sus conocimientos en beneficio de sus responsabilidades.

Si el proceso de evaluación manifiesta resultados de progreso, puede concluirse que las acciones emprendidas por el plantel académico han dado resultados positivos en el sentido de que ha mejorado considerablemente el desempeño del docente.

2.7.4.2 Estancamiento

Se define como estancamiento cuando los resultados de la evaluación se han mantenido constantes, es decir no presentan ni mejoramiento ni empeoramiento en los resultados alcanzados.

Si los niveles son altos, el estancamiento puede interpretarse como positivo ya que manifiesta que se ha podido mantener un nivel de calidad aceptable. No obstante, si estos son bajos significa que no ha existido ningún progreso relevante situación que es altamente negativa para la institución. Es necesario establecer programas de mayor incidencia ya que el proceso adecuado es aquel que se encuentra en constante mejoramiento.

El estancamiento puede interpretarse bajo las siguientes condiciones:

- Los programas desarrollados no han sido percibidos de manera eficiente por lo que no han beneficiado los resultados alcanzados.
- No se han ejecutado programas que incentiven el mejoramiento de los resultados
- Los programas desarrollados no se han enfocado a las debilidades principales de la institución
- No ha existido planes adecuados de implementación y difusión de los programas desarrollados por lo que su impacto no es eficiente.

2.7.4.3 Reducción o decaimiento

Puede interpretarse como un descenso de los resultados obtenidos anteriormente. Esta situación puede generarse por varios motivos como los siguientes:

- Situaciones internas o externas que afectaron los resultados alcanzados
- Programas que generaron efectos contradictorios a los esperados
- Falta de acción o decisión frente a una situación dada
- Mala toma de decisiones que influyeron en los resultados

Es importante aclarar que dependiendo de las áreas de evaluación los estados presentados pueden interpretarse de diferente manera.

En este caso el crecimiento o decrecimiento de una actividad cumplida por el docente puede ser interpretada como mejoramiento o decaimiento de su resultado, por ejemplo, si se mide el número de atrasos del docente en el cumplimiento de su horario. Un decaimiento de este resultado debe interpretarse como un mejoramiento en su gestión.

Es por esta razón que debe evaluarse detenidamente cada uno de los procesos de evaluación presentados a fin de determinar con exactitud si ha existido un mejoramiento o no en el cumplimiento del docente.

Los procesos de evaluación ayudan al plantel establecer los puntos críticos donde se requiere una pronta atención para ayudar al docente a mejorar su desempeño, también permite evaluar los resultados que las decisiones y programas implementados han tenido, verificando el impacto desarrollado.

Es muy importante verificar adecuadamente estos resultados para apoyar al docente en el cumplimiento de sus tareas.

Los procesos de evaluación deben implementarse de manera general y específica para que se puedan direccionar programas efectivos que impulsen el mejoramiento.

2.7.5 Evaluación General

La evaluación general se basa la medición de los resultados a nivel general desempeñados por los docentes. Presenta estadísticas en base a los resultados generales estableciendo las áreas vulnerables y aquellas que en la actualidad representan una fortaleza para la institución.

La evaluación general presenta una imagen real de la institución y define con claridad las áreas en las que deben gestionarse programas para mejorar los resultados esperados.

2.7.6 Evaluación específica

La evaluación específica se basa en el estudio de cada uno de los docentes de manera individual. Esta evaluación es fundamental ya que permite encontrar los puntos débiles que afectan el rendimiento de cada docente y por ende ponen en riesgo el desempeño del estudiante.

La evaluación específica permite además establecer programas individuales ya que se concentra en problemas particulares que pueden estar afectando el rendimiento individual y colectivo.

Antes de gestionar cualquier proceso de evaluación, es necesario que se informe a los responsables los objetivos y procedimientos del mismo a fin de evitar resistencias a su aplicación.

Como es natural, todo proceso de evaluación implementado genera dudas, temor y resistencia que inclusive pueden afectar la motivación del docente, generando un efecto contrario al buscado. Por esta razón, es muy importante que se expliquen los motivos de su realización y se detallen a

cabalidad cada uno de sus aspectos como un instrumento positivo para el mejoramiento del entorno de trabajo del docente.

Como se puede apreciar, el docente es un actor fundamental en su proceso académico. Este puede ser influenciado por su entorno directo del plantel pudiendo como todo ser humano reaccionar desfavorablemente en función de los objetivos planteados.

Debido a su importancia en el proceso académico y su influencia directa en los estudiantes, es fundamental que se gestionen programas para su promoción y desarrollo. Estos como se ha visto pueden ser mejor impulsados si se establecen sistemas de medición que permitan identificar las debilidades existentes, permitiendo a los responsables la dirección de sus programas en función de las debilidades existentes.

La motivación del docente se relaciona con varios factores entre los que se encuentra su personalidad, reacción y comportamiento, permitiendo los estudios definir clasificaciones que ayudan a su identificación y posterior gestión.

Cada plantel académico es responsable de definir y aplicar adecuados programas que incentiven al docente brindándole facilidades y mecanismos para que en función de sus competencias y experiencia pueda cumplir con sus responsabilidades de manera adecuada.

Una de las principales barreras para desarrollar los programas requeridos es la falta de políticas adecuadas de gestión y financiamiento que brinde las facilidades requeridas para desarrollar el proceso académico. En este sentido, los riesgos de desmotivación pueden ser altos perjudicando principalmente a los estudiantes, quienes como se expresó en el modelo presentado son la base fundamental del proceso académico.

2.8 EL RENDIMIENTO ESCOLAR

El rendimiento escolar comprende la efectividad en la obtención de conocimiento del estudiante en función de los objetivos planteados en conformidad de su nivel.

Para poder establecer parámetros de control, se han establecido una serie de categorías que permiten encasillar a los estudiantes participantes a fin de identificar las tareas necesarias a cumplir para poder nivelarlos y obtener niveles satisfactorios.

Cuando existe desmotivación del estudiante provocada por factores intrínsecos y externos, el rendimiento escolar tiende a bajar, situación que hace de este factor un indicador que permite al docente identificar debilidades que afectan el desarrollo de los estudiantes.

Se entiende como rendimiento académico al nivel que cada estudiante alcanza en función del cumplimiento de un determinado programa académico, siendo un importante indicador para determinar el nivel de aprovechamiento de cada estudiante en relación al conocimiento adquirido y responsabilidad cumplida.

2.8.1 Evaluación del rendimiento

La evaluación del rendimiento es un control ejecutado principalmente por el docente en base a un programa planificado que permite identificar el grado de conocimiento obtenido por el estudiante en determinados tiempos definidos.

Su objetivo, es determinar el nivel de comprensión y conocimiento obtenido en cada estudiante con el propósito de ejecutar acciones que permitan

superar las debilidades encontradas y manejar niveles óptimos para que pueda desarrollarse efectivamente.

En la actualidad, el docente cuenta con varios modelos de evaluación que puede coordinar.

Es siempre importante que ejecute procesos de control planificados que identifiquen oportunamente de manera individual y colectiva debilidades que no permitan alcanzar los resultados esperados.

La evaluación puede realizarse mediante observación, práctica de ejercicios y evaluaciones periódicas.

Los procesos de evaluación deben estar previamente definidos para evitar que no se pueda establecer los puntos críticos que afecten el proceso.

2.8.2 Procesos de evaluación del rendimiento

Como se indicó anteriormente, existen varios procesos de evaluación entre los que destacan los siguientes:

- Actividades de Evaluación
- Evaluación mediante Test

- **Actividades de evaluación**

Representan un conjunto de acciones que permiten evaluar el comportamiento y desenvolvimiento del estudiante. Su ejecución detalla las fortalezas y debilidades existentes indicando si el nivel de conocimiento adquirido está acorde a lo planificado.

Existen varias actividades que pueden ser desarrolladas, mismas que pueden según la planificación ejecutarse de manera individual o colectiva.

Las actividades de evaluación son definidas buscando determinar si el estudiante se encuentra apto para continuar con el proceso o requiere de ajustes en la planificación para mejorar su nivel.

- **Evaluación mediante Test**

Los test son un mecanismo sumamente útil y comprende la realización de evaluaciones abiertas y cerradas que identifican el nivel de conocimiento adquirido.

Su utilización ha sido cuestionada, como un mecanismo que no permite realmente identificar el rendimiento académico, sin embargo sigue siendo utilizado en la actualidad.

2.8.3 Ajustes al Plan Académico

Para mejorar los resultados alcanzados por los estudiantes y determinados en los procesos de evaluación se deben ejecutar ajustes al plan académico que permitan nivelar y corregir las debilidades.

El objetivo de realizar ajustes al plan académico es permitir que los resultados esperados sean alcanzados, obteniendo cada estudiante participante un nivel de conocimiento óptimo para que pueda continuar con sus estudios.

Se entiende como ajuste a la realización de actividades complementarias o la asignación de mayor carga laboral que permita nivelar el conocimiento y permitir su adecuado uso.

El docente responsable en función de su conocimiento, tiene la capacidad de decidir las actividades necesarias a cumplir para realizar los ajustes que se consideren necesarios y oportunos, factor que ayuda a los estudiantes a mejorar su rendimiento.

2.8.4 Evaluación de los ajustes

Los ajustes implementados al proceso académico deben de igual manera ser evaluados para verificar si estos han permitido superar las debilidades.

El proceso de evaluación de los ajustes promovido por el docente le permitirá continuar con estas actividades o planificar nuevas en función al entorno encontrado.

Todas las actividades señaladas permiten al estudiante obtener conocimientos acorde a los planificado, situación que como se puede observar en un proceso cíclico y dinámico en donde la participación del docente es fundamental y requerida.

Los cambios deben ejecutarse en relación a las necesidades de cada aula de trabajo y demandan de mucho conocimiento técnico por parte del docente en la capacidad de este de definir las actividades necesarias para cumplir con el plan del año lectivo definido.

2.8.5 Integración del Estudiante

Los ajustes aplicados además de nivelar los conocimientos del grupo de estudiantes motivan su integración situación que es fundamental para alcanzar el rendimiento deseado y óptimo.

Si el estudiante no está debidamente integrado y su entorno no es favorable, no podrá obtener un adecuado rendimiento, situación que obliga al docente

a tomar medidas que permitan su integración. Como se puede observar, todos los procesos que inciden en el rendimiento académico se relacionan al docente en donde su motivación es un factor elemental en el estudio.

2.9 HIPÓTESIS

La desmotivación del docente afecta directamente el proceso de aprendizaje de los estudiantes, generando vacíos en su formación que pueden comprometer su desarrollo y hacerlos vulnerables de una serie de efectos negativos de la sociedad.

2.10 VARIABLES

2.10.1 Variable Independiente

El nivel de motivación del docente.

2.10.2 Variable dependiente

El nivel de rendimiento de los estudiantes

2.11 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1-Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA
La Motivación 2.1	2.1 Tipos de Motivación	2.1.1.1 Factores Intrínsecos	Aspectos que inciden en desmotivación	Encuesta
		2.1.1.2 Factores Externos		
		2.1.1.3 Motivación Positiva		
		2.1.1.4 Motivación Negativ		
	2.2 Factores que provocan Motivación	2.2.1 La Personalidad	Incidencia de los Factores	Encuesta
		2.2.2 La Necesidad		
	2.3 Análisis del proceso académico	2.3.1 Entorno debidamente estructurado	Materiales y herramientas	Observación
		2.3.2 Herramientas didácticas – aprendizaje		
		2.3.3 Docentes calificados		
	2.4 Proceso de selección del Docente	2.4.1 Preparación Académica	Tipos de Motivación	Encuesta
		2.4.2 Experiencia		Observación
		2.4.3 Competencias		
		2.4.4 Resultados		
		2.4.5 Premios		
	2.5 Análisis de los factores que inciden en la desmotivación	2.5.1 Preparación docente	Desmotivación	Encuesta
		2.5.2 Cargas de trabajo		Observación
		2.5.3 Entorno no adecuad		
	2.6 Procesos para mantener un entorno a favor	2.6.1 Marco Jurídico	Factores	Encuesta
		2.6.2 Políticas		Observación
2.6.3 Procedimientos				
2.6.4 Compromiso				
2.7 Modelo de evaluación del Docente	2.7.1 Evaluación preliminar	Evaluaciones	Encuesta	
	2.7.2 Personalidad		Observación	
	2.7.3 Resultados			
Rendimiento Escolar 2.8	2.8.1. Evaluación del Rendimiento	Nivel de Rendimiento	Tipos de Rendimiento	Encuesta
		Comparativo de Rendimiento		
	2.8.2 Procesos de Evaluación del Rendimiento	Actividades de Evaluación		Observación
		Evaluación en Test		
	2.8.3 Ajustes al Plan	Nivel de Cambios	Procesos Evaluación	Entrevista
2.8.4 Evaluación de los Ajustes	Efectividad en los cambios	Entrevista		
2.8.5 Integración del Estudiante	Nivel de Integración	Encuesta		

Elaborado por: Mónica Guascota

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Métodos

El desarrollo de la investigación, se basó principalmente en la aplicación de dos tipos de investigación los cuales se detallan a continuación:

3.1.1 Investigación bibliográfica

La investigación bibliográfica basa su estudio en el uso de fuentes secundarias, es decir trabajos, proyectos o escritos realizados por diferentes autores relacionados al tema de investigación.

Este tipo de investigación es muy útil ya que los datos e información que se obtuvieron están debidamente sustentados en estudios e investigaciones, lo que lo hizo confiables en su utilización.

En el estudio, el uso de la investigación bibliográfica fue fundamental para entender los procesos de motivación existentes y los tipos de reacciones que la personalidad de cada individuo puede generar como respuesta de factores internos y externos.

Es importante la utilización de este tipo, para sustentar la investigación con temas debidamente probados que permiten al estudio contar con información específica del tema tratado.

3.1.2 Investigación de campo

A diferencia de la investigación bibliográfica, la de campo genera información primaria, es decir obtiene información mediante el levantamiento de criterios y experiencias mediante la aplicación de varias técnicas.

Por lo general, su uso se da cuando es necesario identificar el criterio, nivel de satisfacción o pensamiento de un grupo de personas que comparten algunos criterios en común útiles a ser investigados.

En el presente estudio, el uso de la investigación de campo es fundamental para identificar si la desmotivación del docente puede afectar el rendimiento de los estudiantes.

3.1.3 Observación

Se basa en verificar el comportamiento del objeto estudiado durante un tiempo determinado con el objetivo de conocer su comportamiento, mismo que debe estar correctamente documentado.

En el presente estudio, la observación permitirá identificar si existe desmotivación en los docentes y como este estado afecta el rendimiento académico de los estudiantes.

De igual manera, mediante la observación se identificaron como la población de docentes de la escuela "5 de Junio" es motivada mediante la generación de políticas específicamente desarrolladas para tal efecto.

La aplicación de la observación en el presente proyecto fue fundamental ya que gracias a ella se pudo sustentar la investigación mediante información real existente en nuestro medio.

3.2 Pasos de la investigación

3.2.1 Investigación Bibliográfica

1. Seleccionar textos relacionados con los factores que inciden en la motivación de las personas.
2. Seleccionar informes y escritos relacionados a los diferentes procesos académicos.
3. Organizar la información obtenida
4. Resaltar la información que aporte a la realización de la presente investigación.

3.2.2 Investigación de Campo

1. Establecer la población objetivo.
2. Establecer la muestra
3. Diseñar la encuesta
4. Levantar la información
5. Tabular la información
6. Obtener los resultados

3.3 MÉTODOS

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó los siguientes métodos.

3.3.1 Método inductivo

Mediante el método inductivo se pueden establecer conclusiones importantes en el proyecto, relacionadas principalmente a entender como las acciones de los planteles académicos inciden en la motivación del docente y a su vez como esto puede afectar el rendimiento de los estudiantes. Como se puede apreciar, el proceso desarrollado parte de aspectos específicos para proyectarlos a nivel general.

3.3.2 Método deductivo

Mediante el método deductivo de un estado general se puede entender otro específico. En este caso, la existencia a nivel general de desmotivación en la escuela seleccionada incide en cada uno de los estudiantes, situación que al conocerla detalladamente permite gestionar programas que mejoren la situación actual.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

Para la presente investigación se tomará como población a los docentes de la escuela “5 de Junio”, ubicada al sur de la Ciudad de Quito, Provincia de Pichincha. También se tomará como población a los estudiantes del séptimo año de educación básica de la institución.

Para la muestra de estudio se ha solicitado a docentes y estudiantes de séptimo año, período lectivo 2009 – 2010, que constituyan la matriz poblacional de la siguiente manera:

Tabla 2 –Matriz Poblacional

Estudiantes de séptimo año de la Escuela fiscal Mixta “Cinco de Junio”

Unidad de análisis	7 A	7B	7C	POBLACIÓN TOTAL	MUESTRA
ESTUDIANTES	40	43	45	128	128
DOCENTES	--	--	--	20	20

Elaborado por: Mónica Guascota

Fuente: Secretaria del colegio

Dado el tamaño de la población de docentes que son veinte se trabajará con el 100%, sin proceder a la selección de la muestra.

3.4.1 Muestra

La selección de la muestra de la población de estudiantes se hará mediante el muestreo probabilístico o aleatorio. Para el cálculo de la muestra se aplicará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N}{(E)^2 (N - 1) + 1}$$

N= Tamaño de la muestra

E= Coeficiente de error (5%)

n= Población universo

$$n = \frac{128}{(0,05)^2 (128-1) + 1}$$

$$n = \frac{128}{(0,0025) (127) + 1}$$

$$n = \frac{128}{1,3175} = 97,15$$

$$n = 97 //$$

La muestra queda establecida en 97 estudiantes.

Tabla 3- Matriz de muestras

POBLACIÓN	N	n	%
ESTUDIANTES	128	97	75.78
DOCENTES	20	20	100
TOTAL	148	117	

Elaborado por: Mónica Guascota

Fuente: Secretaria del colegio

Como resultado en el presente proyecto se investigó a 20 docentes, se aplicó a toda la población debido a su número reducido y perfectamente manejable, mientras que a los estudiantes, si se establece la muestra de 97 estudiantes, dando un total de 117 investigados.

El tamaño de la muestra será calculada con el 5% de margen de error, y una varianza de 0,25 lo que significa que la muestra es representativa.

3.5 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1 Encuesta

Es una herramienta que se utiliza para identificar el criterio de un grupo de personas que comparten criterios semejantes. La encuesta se aplica a una muestra de la población objetivo en base a un cálculo matemático. La encuesta utiliza un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas.

3.5.1.1 Preguntas abiertas

Son aquellas que permiten expresar el criterio del encuestado de manera libre y ampliada.

3.5.1.2 Preguntas cerradas

Son aquellas en las que el encuestado selecciona una o más opciones disponibles conforme su criterio. Su uso facilita al usuario en buscar las opciones que expresan su criterio.

3.5.2 Fichaje

Se basa en el levantamiento de información para luego ordenarla sistemáticamente a fin de poder facilitar su utilización. Gracias a esta técnica

se puede de manera organizada obtener posteriormente información útil para sustentar el proyecto de investigación.

El fichaje aplicado al presente proyecto permitió organizar la información adecuadamente a fin de poder entender de mejor manera los efectos que pueden producir desmotivación en los estudiantes y adicionalmente las consecuencias que pueden afectar a los estudiantes.

3.6.1 Presentación del cuestionario

Una vez determinada la validez de la herramienta se procede a elaborar los cuestionarios para la aplicación de la investigación de campo tanto a docentes como estudiantes.

Los cuestionarios elaborados cuentan con preguntas abiertas y cerradas que permiten identificar claramente la situación actual de motivación del docente en el plantel seleccionado. A continuación se presentan los modelos de cuestionarios utilizados en esta investigación para el levantamiento de campo realizado (ver anexos).

CAPÍTULO IV

4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Las preguntas desarrolladas en este cuestionario, fueron elaboradas de manera abierta, permitiendo que se exprese de forma libre el pensamiento de cada docente. Los resultados obtenidos se los clasificó en base a similitudes existentes.

Datos Generales;

Edad de los docentes de la Escuela “5 de Junio” encuestados.

Cuadro 1

Nº docentes	Edad	Nº docentes	Edad
1	28	11	28
2	21	12	21
3	34	13	33
4	32	14	41
5	25	15	43
6	26	16	28
7	22	17	34
8	22	18	21
9	34	19	20
10	33	20	22
PROMEDIO			28,4

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

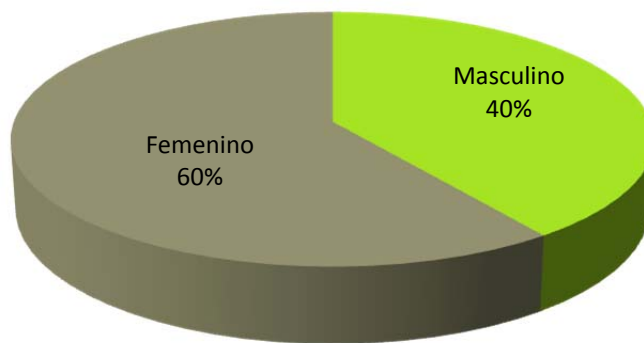
El promedio de edad de los docentes de la escuela “5 de Junio”, es de 28 años. La edad promedio encontrada puede interpretarse como una población joven, adaptable al cambio, receptiva y flexible. Es importante también indicar que por la edad se entendería que tienen una experiencia media en la docencia situación que puede influenciar en una mayor vulnerabilidad a sufrir desmotivación.

Género de los docentes de la Escuela “5 de Junio” encuestados.

Cuadro 2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Masculino	8	40
Femenino	12	60
TOTAL	20	100

Gráfico 1



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela “5 de Junio”

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

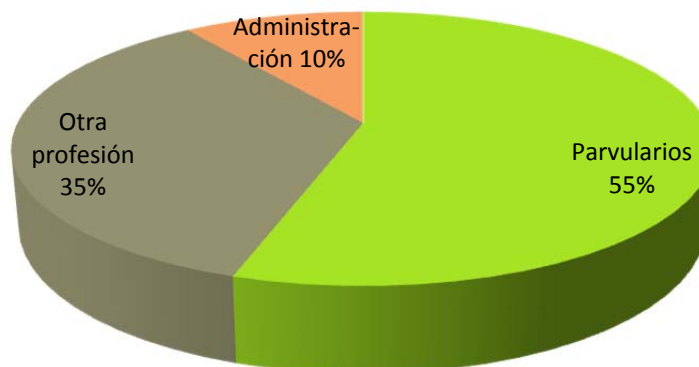
Del total de los investigados el 60% son de género femenino, el restante de los docentes investigados es decir, el 40% son de sexo masculino. El género encontrado puede interpretarse como irregular, aunque en ningún lugar se va a encontrar un promedio igual en lo que respecta al género creo que si es importante, según mi punto de vista el tener igual número de personal en lo que concierne al género, ya que esto ayudara a mejorar y mantener un buen clima de trabajo.

Profesión de los docentes de la Escuela “5 de Junio” encuestados.

Cuadro 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Educación Primaria	11	55
Otra profesión	7	35
Administración	2	10
TOTAL	20	100

Gráfico 2



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela “5 de Junio”

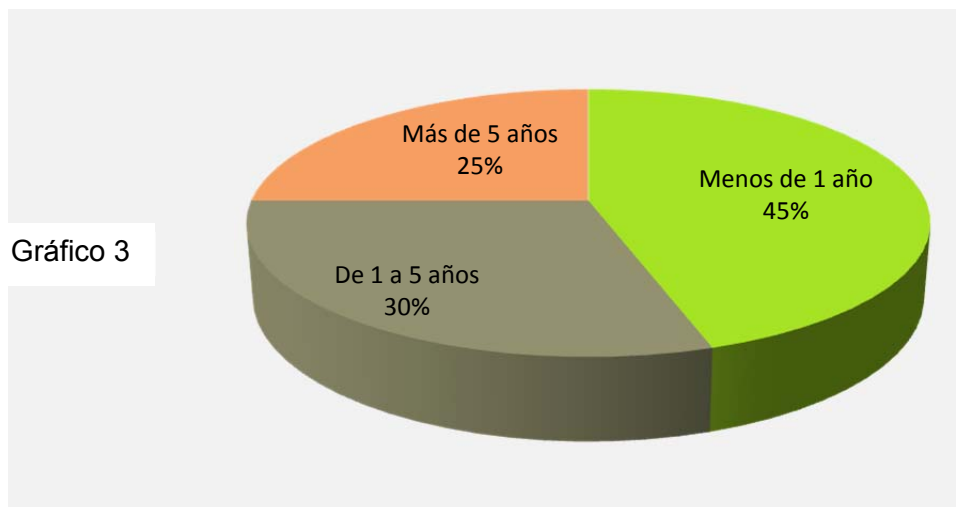
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de los investigados el 55% responden que tienen título de especialidad en la enseñanza, en tanto que el 35 % contestan que tienen otra profesión, que si bien está ligada a la educación, no está especializada en la enseñanza y el 10 % dicen tener título en Administración. Al finalizar el análisis se puede comprobar que, aunque la mayoría de docentes tienen título, esta situación no es suficiente ya que el no tener el 100% de docentes con criterio pedagógico representa una vulnerabilidad alta que puede incidir en el nivel de rendimiento del estudiante.

Experiencia de los docentes de la Escuela “5 de Junio” encuestados.

Cuadro 4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos de 1 año	9	45
1 a 5 años	6	30
Más de 5 años	5	25
TOTAL	20	100



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela “5 de Junio”

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

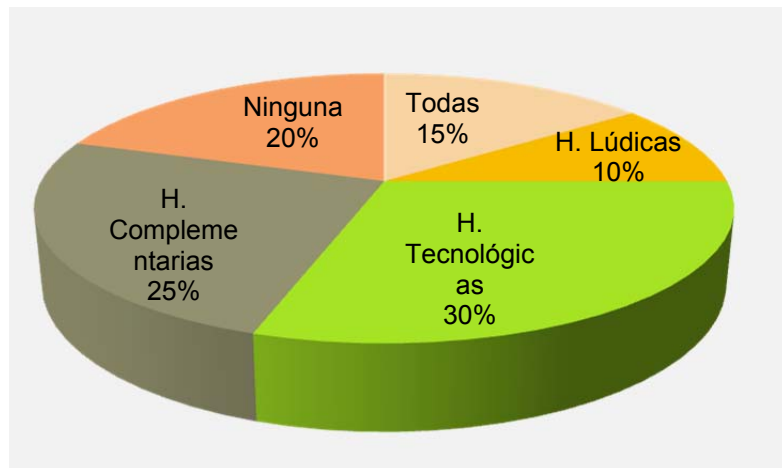
Del total de los investigados el 45% responden que tienen de experiencia menos de 1 año, en tanto que el 30% contestan que su experiencia es de 1 a 5 años en este ámbito, y el 25% dicen que están en esta labor por más de 5 años. Como análisis se puede determinar que el plantel docente no cuenta con la suficiente experiencia, misma que sumada a su falta de especialización genera un entorno bastante vulnerable en perjuicio de los estudiantes. Esta situación indica que los docentes antiguos no están haciendo carrera en un mismo plantel, pienso que la experiencia que podemos tomar de nuestros maestros siempre es importante, ya que el no tener el ejemplo siempre será una desventaja que puede incidir en un proceso de desmotivación.

1. ¿Qué tipo de **herramientas didácticas** dispone como apoyo para el ejercicio de la docencia?

Cuadro 5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Todas	3	15
H. Lúdicas	2	10
H. Tecnológicas	6	30
H. Complementarias	5	25
Ninguna	4	20
TOTAL	20	100

Gráfico 4



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela “5 de Junio”

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

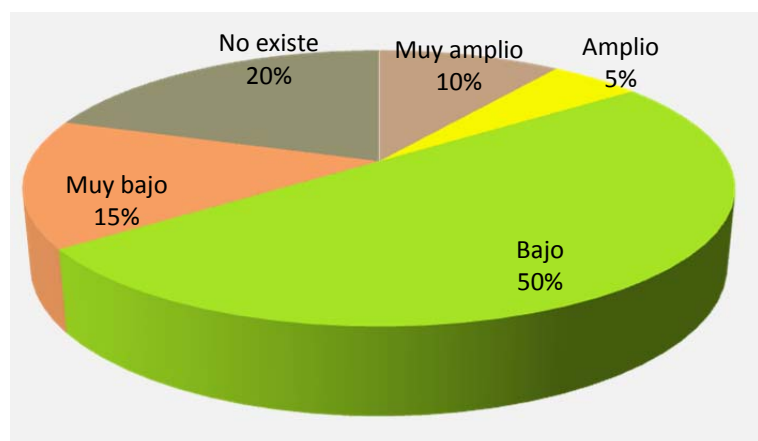
Del total de los investigados el 30% responden que las herramientas didácticas como apoyo para el ejercicio docente son las herramientas tecnológicas, en tanto que el 15% contestan todas y el 10% dicen las herramientas lúdicas. Por herramientas didácticas se entiende, el conjunto de actividades que favorecen al docente para apoyar el trabajo de comprensión en las aulas. Al finalizar el análisis se puede determinar que pocos son los docentes que utilizan herramientas tecnológicas para el proceso de interaprendizaje.

2. ¿Evalúe el **proceso de relación** que dispone la institución para socializar con los otros docentes?

Cuadro 6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy amplio	2	10
Amplio	1	5
Bajo	10	50
Muy Bajo	3	15
No existe	4	20
TOTAL	20	100

Gráfico 5



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela “5 de Junio”

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

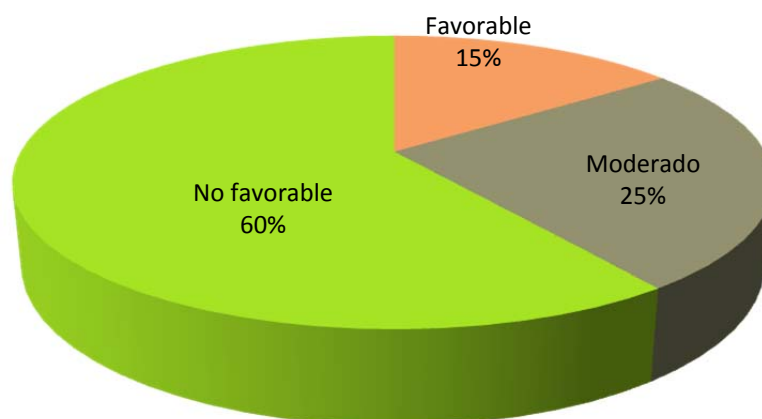
Del total de los investigados el 50% responden que el proceso de relación para socializar con otros docentes es bajo, el 20% contestan que no existe, el 15% indica que es muy bajo, el 10% afirma que es muy amplio y únicamente el 5% dice que es amplio. Por proceso de relación se entiende al conjunto de actividades que ofrece la institución para lograr la sociabilización entre los docentes. Al finalizar el análisis se puede determinar que existe una debilidad en cuanto al fomento de las relaciones entre docentes. No existe un correcto sistema que ayude a establecer un entorno de trabajo situación que puede incidir negativamente en el rendimiento del estudiante,

3. ¿Califique como el **entorno del plantel**, ayuda al desarrollo de la docencia?

Cuadro 7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Favorable	3	15
Moderado	5	25
No Favorable	12	60
TOTAL	20	100

Gráfico 6



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela “5 de Junio”

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

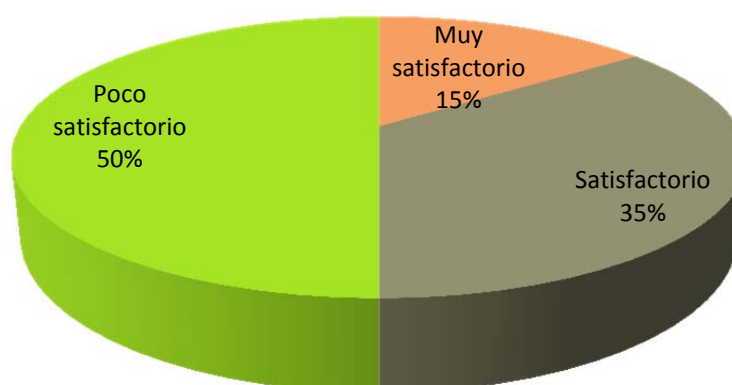
Del total de los investigados el 60% responden que el entorno del plantel no es favorable para el desarrollo de la docencia, mientras que el 25% indica que es moderado y el 15% dice que es favorable. Por entorno del plantel se entiende todo lo que físicamente rodea a la institución, incluyendo las áreas que dispone para la labor diaria tanto del docente como del estudiante. Al finalizar el análisis los resultados indican, que existe actualmente un entorno frágil e inseguro, ya que la institución no consta con todas las áreas indispensables, ni con la seguridad requerida, para dar el apoyo normal a las actividades académicas, por ende, mejorar el ambiente de trabajo.

4. ¿Evalué los **programas desarrollados** por el plantel para mejorar sus competencias como docente?

Cuadro 8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Satisfactorios	3	15
Satisfactorios	7	35
Poco Satisfactorios	10	50
TOTAL	20	100

Gráfico 7



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela “5 de Junio”

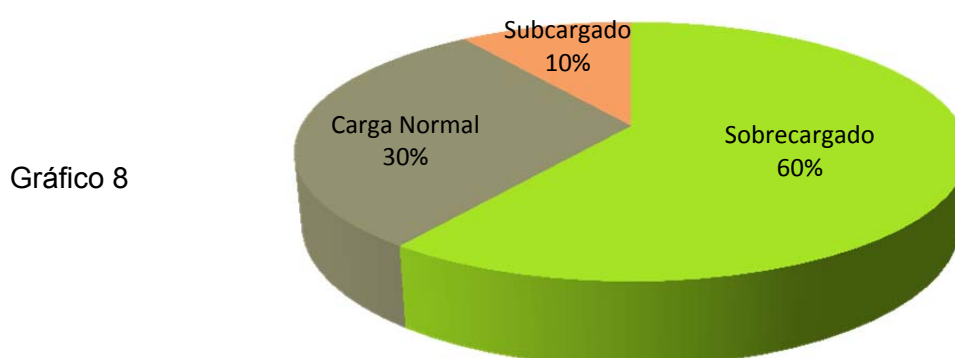
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de los investigados el 50%, expresan que los programas desarrollados por el plantel para mejorar las competencias como docentes son poco satisfactorios, en tanto que el 35% contestan que son satisfactorios y el 10%, dicen muy satisfactorio. Programas desarrollados comprendemos son las actualizaciones que dan al personal con el fin de prepararlos más para el desarrollo de cada materia. Al finalizar el estudio se puede determinar que pocos son los docentes que reciben programas desarrollados, la mayoría de los docentes considera que no existen programas que ayuden a su perfeccionamiento, situación que afecta al avance del alumnado. La preparación del docente es fundamental para garantizar la excelencia académica.

5. ¿Evalúe la **distribución del trabajo** asignada por el plantel académico?

Cuadro 9

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sobrecargado	12	60
Carga Normal	6	30
Sub cargado	2	10
TOTAL	20	100



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela “5 de Junio”

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

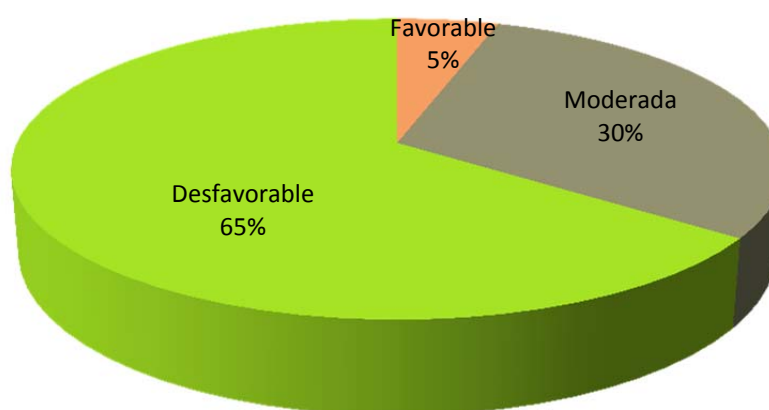
Del total de los investigados el 60% responde que la distribución del trabajo es sobrecargada, en tanto que el 30% contesta que hay una carga normal del trabajo y únicamente el 10% dice que está sub cargado. Por distribución de trabajo se entiende; es la equidad de las tareas y roles, así como también de las horas de clase para todo el personal docente, es importante la cooperación de las fuerzas laborales, para que cada individuo pueda cumplir con sus responsabilidades. En este análisis podemos determinar que la mayoría de los docentes están sobrecargados de trabajo, consideran que no alcanzan a cumplir con sus labores encomendadas, esto nace por la falta de personal que existe en los planteles fiscales, adicional la sobrecarga de horas genera malestar e influye directamente en los niveles de motivación.

6. ¿Evalúe su **situación económica** actual?

Cuadro 10

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Favorable	1	5
Moderada	6	30
Desfavorable	13	65
TOTAL	20	100

Gráfico 9



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela “5 de Junio”

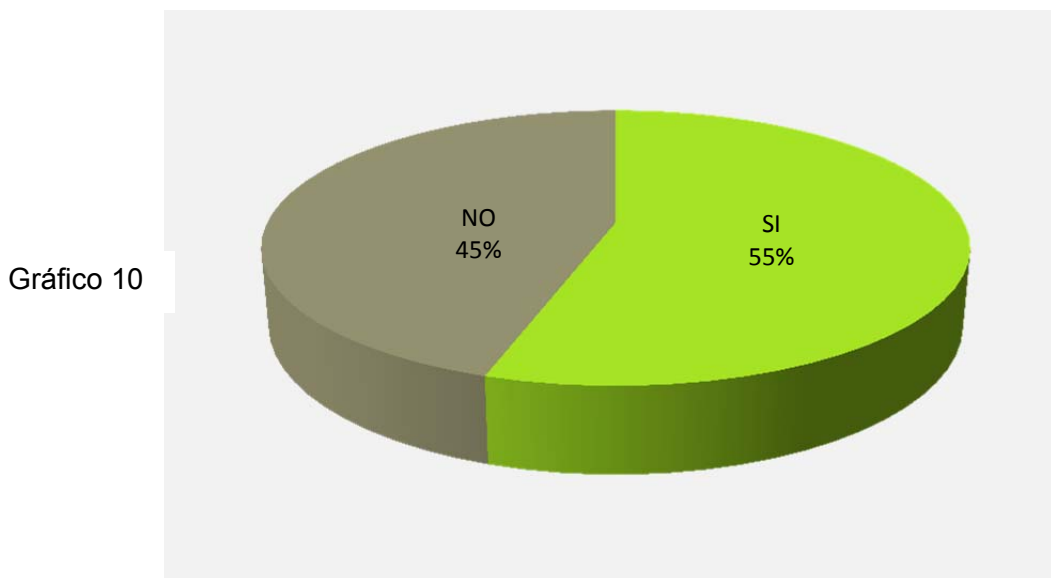
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de los investigados 65% responde que la situación económica actual es desfavorable, mientras que el 30% indica que es moderada y solamente el 5% dice que es favorable. Por situación económica se puede decir que es el nivel de ingresos que obtienen los docentes por el servicio prestado a la institución, este nivel puede variar dependiendo de cuantos salarios reciba la persona, muchos docentes poseen un trabajo adicional. Podemos determinar que la situación económica actual de la mayoría de los docentes del plantel académico no es favorable. Esta realidad es un claro factor desmotivante a nivel general, ya que la percepción del docente es, que no se compensa el esfuerzo de su trabajo, ya que además, deben trabajar en otra institución para lograr una situación económica mejor.

7. ¿Dispone actualmente de algún **trabajo adicional**?

Cuadro 11

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	11	55
No	9	45
TOTAL	20	100



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela “5 de Junio”

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

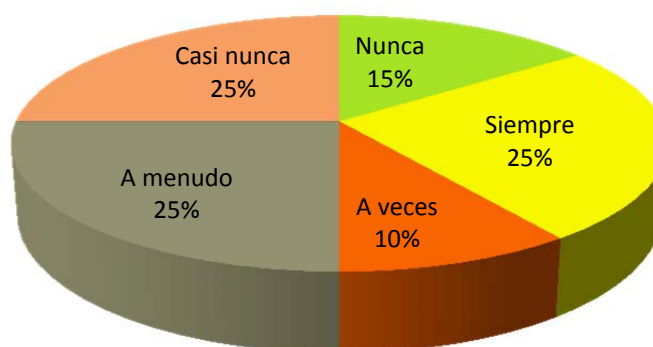
Del total de los investigados el 55% indica que si tiene un trabajo adicional, en tanto que el 45% responde que no. Por trabajo adicional entendemos que es un oficio o profesión que se realiza doblemente a cambio de un salario, es el esfuerzo humano para la producción de riqueza mediante la racionalización en la distribución de las tareas. Al acabar este finalizar esta investigación, determinamos que la mayoría de docentes se ha visto en la necesidad de tener un trabajo adicional, esto para minimizar el impacto en su economía personal, lo que genera también la sobrecarga de trabajo y el cansancio mental y físico al docente, sin dudar esto afecta el rendimiento y cumplimiento de los objetivos académicos.

8. ¿Con qué frecuencia ha **buscado otro trabajo**?

Cuadro 12

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	15
Casi Nunca	5	25
A Veces	2	10
A Menudo	5	25
Siempre	5	25
TOTAL	20	100

Gráfico 11



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela “5 de Junio”

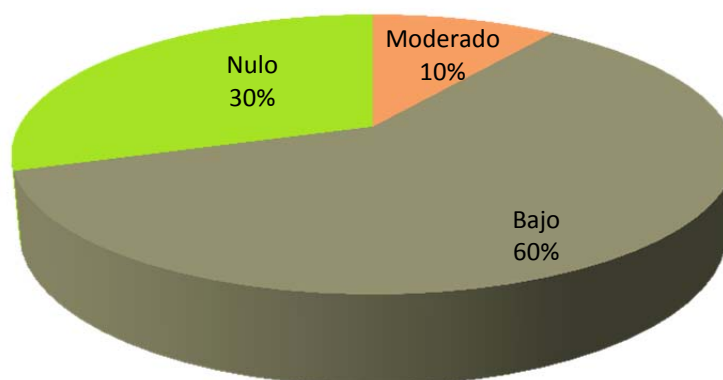
Del total de los investigados las tres cuartas partes tienen el mismo porcentaje el 25% dice que siempre están buscando trabajo el otro 25% indica que lo hace a menudo, el 25% igualmente indica que casi nunca aplica para otro empleo, en tanto el 15% contesta que nunca y el 10% afirma que lo hace a veces. Por búsqueda de otro trabajo entendemos que es la necesidad de tener un ingreso adicional. Al terminar este análisis determinamos que la mala situación económica del docente le obliga a buscar nuevas alternativas de empleo en reemplazo o en forma adicional lo que puede incidir en la concentración y salud del docente afectando su motivación.

9. ¿Qué nivel de comprensión tiene usted sobre las **políticas existentes** en el plantel académico?

Cuadro 13

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Moderado	2	10
Bajo	12	60
Nulo	6	30
TOTAL	20	100

Gráfico 12



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela “5 de Junio”

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de los docentes investigados el 60% nos dice que el nivel de comprensión que tienen acerca de las políticas existentes en el plantel son bajas, el 30% contestan que es nulo y únicamente el 10% dice tener una comprensión moderada de las políticas. Por políticas existentes entendemos que son reglas predeterminadas para la mejora de la institución las cuales se deben acatar para su perduración en el tiempo. Determinamos que son pocos los docentes que tiene un buen nivel de comprensión de las políticas actuales, la mayoría tiene una comprensión relativamente baja y nula. Se debe iniciar una campaña de comunicación para que así el personal sienta que están comprometidos con su labor.

10. ¿Qué considera usted que falta para el **desarrollo de su trabajo**?

Cuadro 14

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Recursos económicos	8	40
Falta de información	2	10
Programas de apoyo	3	15
Motivación del docente	7	35
TOTAL	20	100

Gráfico 13



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela “5 de Junio”

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de los investigados el 40% responden que hace falta recursos económicos para un mejor desarrollo de su trabajo, mientras que el 35% piensa que es la motivación lo que hace falta, el 15% indica que son los programas de apoyo y el 10% dice que es por falta de información el bajo desarrollo de su labor. Por falta se entiende la inexistencia de algo primordial para el cumplimiento de la labor diaria. El estudio revela la presencia de problemas que hay en toda institución, los mismos que no permiten ejercer efectivamente la docencia.

Cuestionario aplicado a los estudiantes para verificar si la falta de motivación del docente puede incidir en su rendimiento académico.

Datos Generales;

Edad de los estudiantes de la Escuela "5 de Junio" encuestados

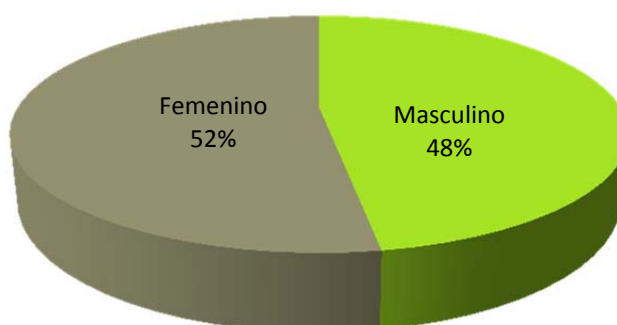
La edad de los estudiantes encuestados oscila entre los 11 a 12 años de edad.

Género de los estudiantes de la Escuela "5 de Junio" encuestados.

Cuadro 15

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Masculino	46	48
Femenino	51	52
TOTAL	97	100

Gráfico 14



Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela "5 de Junio"

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

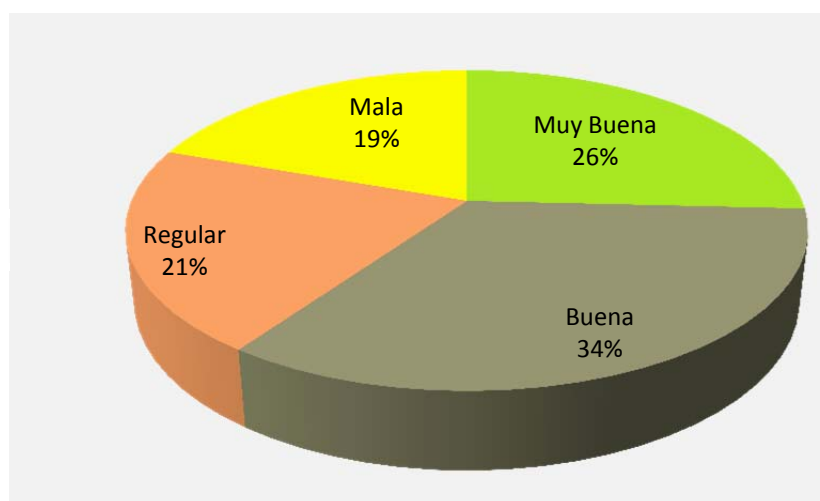
Del total de los estudiantes investigados el 52% son de género femenino, el restante de los alumnos investigados el 48% son de sexo masculino. El género encontrado en los estudiantes encuestados es casi similar con una pequeña preferencia del sexo femenino.

1. ¿Cómo es la **relación** con tu profesor?

Cuadro 16

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Buena	25	26
Buena	33	34
Regular	20	21
Mala	19	19
TOTAL	97	100

Gráfico 15



Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela "5 de Junio"

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

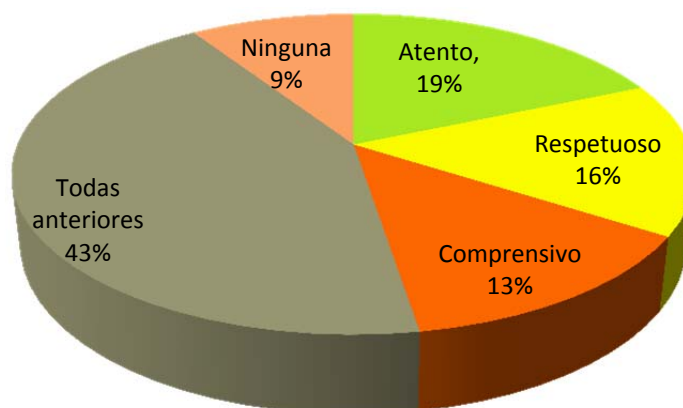
Del total de los investigados el 34% indica que tiene una buena relación con su profesor, en tanto que el 26% responde que es muy buena, el 21% nos dice que es regular y un 19% afirma que es mala. Por relación se entiende el trato o lazo que existe entre dos personas, del cual depende la generación de satisfacción o insatisfacción a cada uno de ellos. Con esta investigación determinamos que más de la mitad de los estudiantes está de acuerdo con que existe una buena relación con sus profesores, por un lado esto nos alienta pero por otro es preocupante, ya que la relación coexistente entre ellos no es el factor que provoca el bajo rendimiento en los estudiantes, por lo que debemos seguir con nuestro estudio para determinar, la causa exacta de los malos promedios.

2. ¿Qué **características** consideras que tiene tu profesor?

Cuadro 17

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Atento,	18	19
Respetuoso	15	16
Comprensivo	13	13
Todas anteriores	42	43
Ninguna	9	9
TOTAL	97	100

Gráfico 16



Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela “5 de Junio”

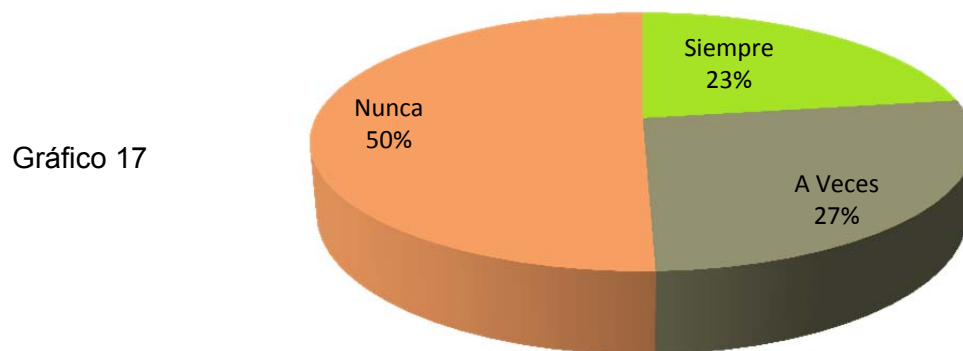
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de los investigados el 43% responden que los profesores tienen todas las características enumeradas, atentos, respetuosos y comprensivos, el 19% contestan que son atentos, el 16% indica que son respetuosos, el 13% afirma que son comprensivos, y el 9% nos dice que no cumplen con ninguna de las características. Por característica entendemos que es la cualidad por la que definimos a una persona y que la distingue del resto. La mayoría los estudiantes nos dicen que los docentes cumplen con las características enumeradas.

3. ¿Consideras que tú profesor le gusta impartir sus clases?

Cuadro 18

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	22	23
A Veces	26	27
Nunca	49	50
TOTAL	97	100



Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela “5 de Junio”

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

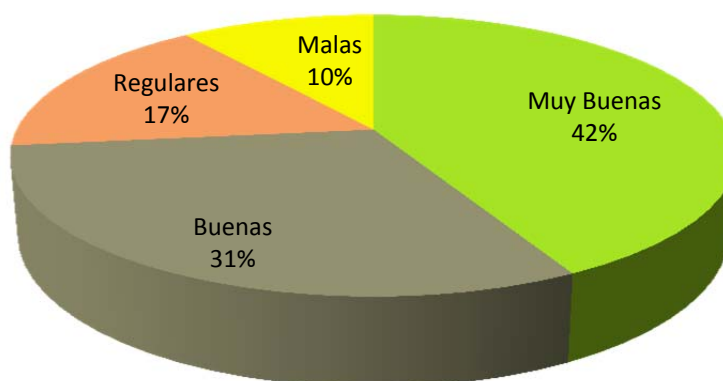
Del total de los investigados el 50% responde que a los profesores no les gusta impartir sus clases, el 27% contestan que solo a veces sienten que les gusta y únicamente el 23% indica que siempre están gustosos de impartir sus clases. Por gusto entendemos que es la afición por entregar conocimientos al alumnado, teniendo las aptitudes y actitudes adecuadas para la comprensión de los temas por parte de todo el alumnado lo cual refleja en el rendimiento académico. Al finalizar esta investigación determinamos que es preocupante la respuesta obtenida ya que señala que la mayoría que los docentes no le gusta impartir las clases. Si se relacionan los resultados obtenidos en la anterior encuesta, esta puede generar confusión y ser una clara reacción de desmotivación percibido por el estudiante.

4. ¿Cómo son las relaciones con tus compañeros de escuela?

Cuadro 19

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Buenas	41	42
Buenas	30	31
Regulares	16	17
Malas	10	10
TOTAL	97	100

Gráfico 18



Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela “5 de Junio”

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

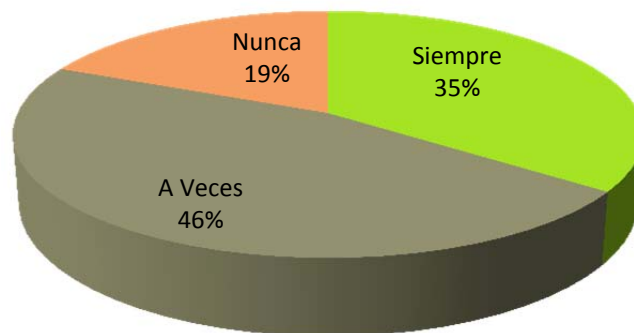
Del total de los estudiantes el 42% responde que tienen muy buenas relaciones con los compañeros, el 31% contestan que tiene buena relación, el 17% indica que son regulares y el 10% dice que son malas las relaciones existentes entre ellos. Por relación entendemos el trato existente entre dos o más personas del cual depende un buen ambiente. Al acabar esta investigación, determinamos que las relaciones existentes entre compañeros son muy buenas, siendo esto un factor importante ya que establece un óptimo entorno para la formación de los estudiantes. Las buenas relaciones entre estudiantes fomentan los procesos de diálogo e incentivan a alcanzar óptimos resultados académicos.

5. ¿Te gusta **asistir** a clases?

Cuadro 20

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	34	35
A Veces	45	46
Nunca	18	19
TOTAL	97	100

Gráfico 19



Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela “5 de Junio”

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

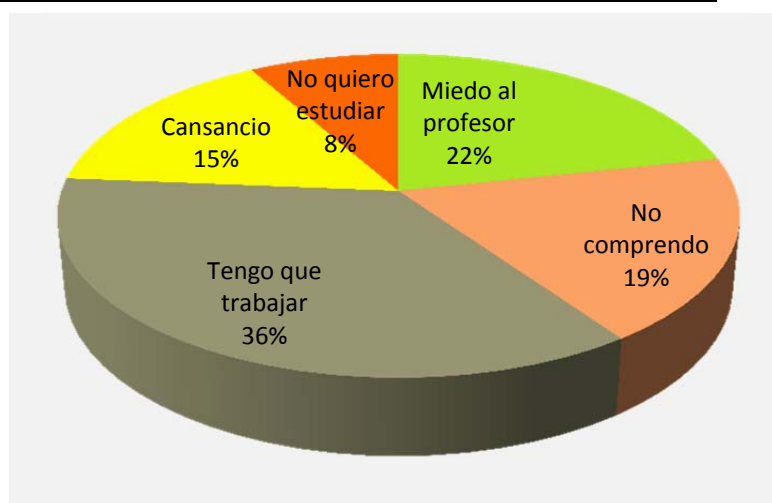
Del total de los investigados el 46% indica que a veces le gusta asistir a clases, en tanto que el 35% responde que siempre asiste a clases y el 19% dice que no le gusta asistir. Por asistencia entendemos que es el conjunto de personas que están presentes en un acto, la concurrencia a un lugar y permanencia en él. Al acabar esta investigación, determinamos que aunque el porcentaje del alumnado, que siempre le gusta asistir a clases es alto, es mucho más alto, el porcentaje de los alumnos que les gusta solo “a veces” o los que definitivamente no les gusta asistir, por lo que concluimos que existen efectos negativos en los estudiantes que no permiten que tengan el ánimo necesario para asistir clases. Esta situación es sin duda una reacción frente a un malestar que debe ser aclarado con la siguiente respuesta.

6. ¿Si tu respuesta es "A Veces" o "Nunca", cuales son las **razones**?

Cuadro 21

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Miedo al profesor	21	22
No comprendo	18	19
Tengo que trabajar	35	36
Cansancio	15	15
No quiero estudiar	8	8
TOTAL	97	100

Gráfico 20



Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela "5 de Junio"

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

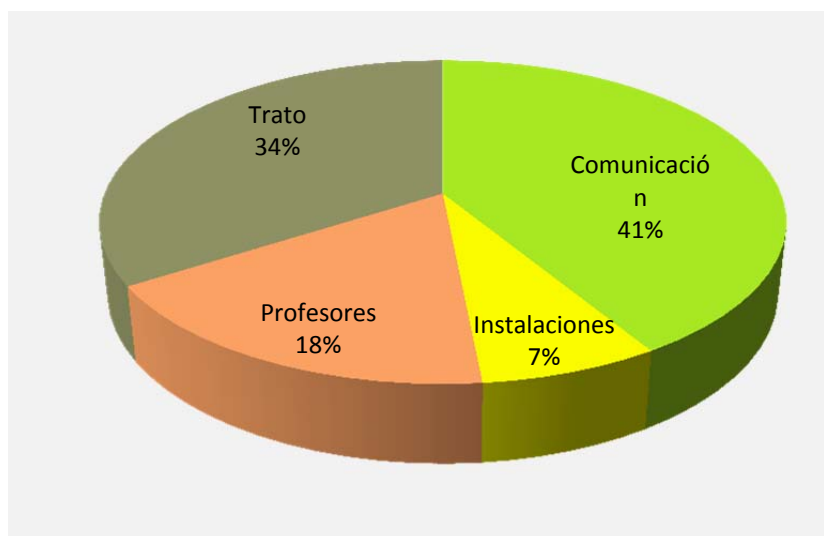
Del total de los investigados el 36% responden que asiste a veces o nunca le gusta asistir por que tiene que trabajar, el 22% contestan que tienen miedo al profesor, el 19% indica que no comprende, el 15% afirma que es por cansancio y el 8% nos dice que no quiere estudiar. Por razón entendemos que es un motivo o causa para que una persona tome decisión de algo. Al acabar esta investigación, la respuesta confirma la existencia de efectos producidos por la desmotivación del estudiante. El resultado se enfoca al trabajo infantil, de este cansancio, se produce la falta de comprensión, un mínimo porcentaje es por temor al profesor y hay que trabajar mucho con los estudiantes que han indicado que sencillamente no quieren estudiar.

7. ¿Qué cosas consideras que deben **mejorar** en tú escuela?

Cuadro 22

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Instalaciones	7	7
Profesores	17	18
Trato	33	34
Comunicación	40	41
TOTAL	97	100

Gráfico 21



Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela “5 de Junio”

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

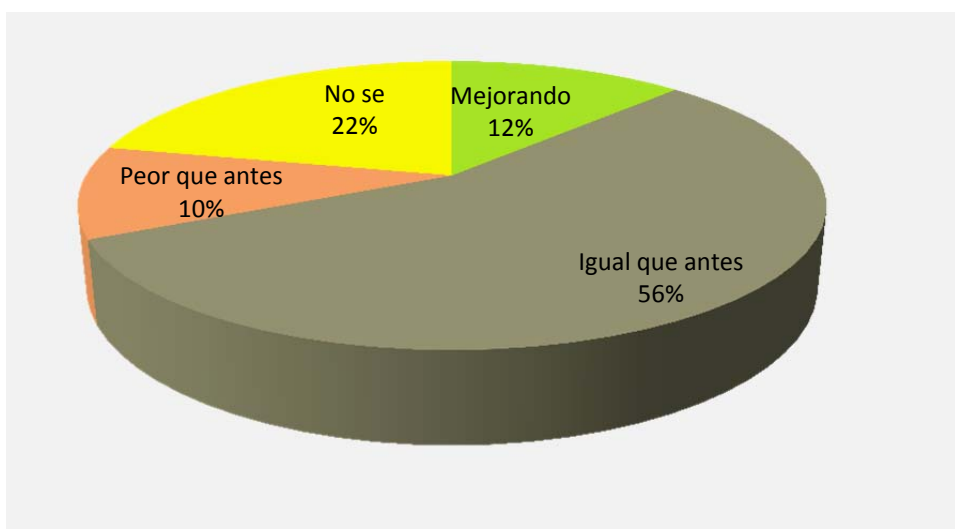
Del total de los investigados el 41% responden que la comunicación debe mejorar en la escuela, el 34% contestan que es el trato, el 18% indica que los profesores y el 7% afirman que hay que mejorar las instalaciones. Por mejoras entendemos que es el progreso o aumento de algo, cambio o modificación hecha en algo o alguien para mejorar. Al acabar esta investigación observamos que las soluciones están en practicar una mejor comunicación, hay fijar procedimientos que mejoren la integración de los estudiantes, así mismo realizar un seguimiento de los estudiantes que trabajan ya que muchos son obligados hacerlo, por temas de maltrato y abuso infantil el problema se genera desde casa.

8. ¿En qué **rendimiento académico**, te encuentras?

Cuadro 23

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejorando	12	12,37
Igual que antes	54	55,67
Peor que antes	10	10,31
No sé	21	21,65
TOTAL	97	100,00

Gráfico 22



Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela “5 de Junio”

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

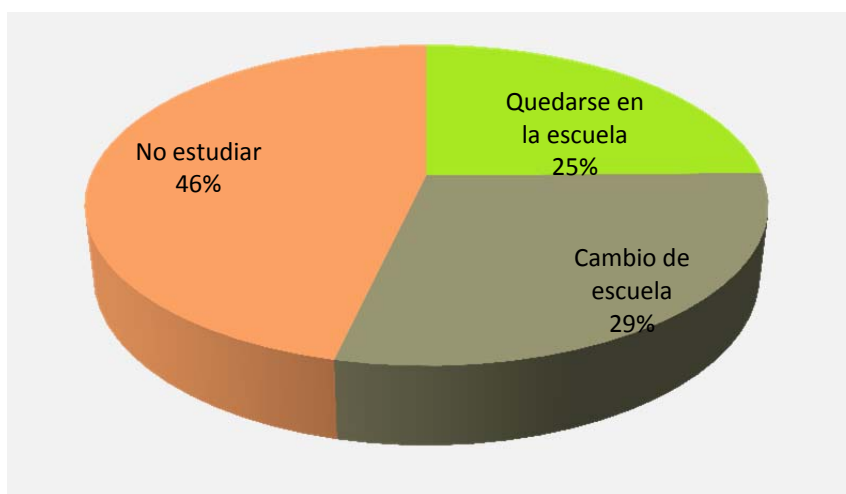
Del total de los investigados el 56% responden que su rendimiento académico esta igual que antes, el 22% contestan que no saben, el 12% indica que está mejorando y el 10% afirman que están peor que antes. Por rendimiento académico entendemos que es el producto o utilidad que rinde o da una persona en el ámbito escolar. Al acabar finalizar esta investigación determinamos, que la situación académica de los estudiantes bajo su propia percepción es que mantienen un rendimiento constante. Es importante señalar también que existe un alto porcentaje de estudiantes que no conocen su situación académica, situación que es una clara falencia de comunicación.

9. ¿Para el próximo año lectivo, **qué quisieras?**

Cuadro 24

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Quedarte en la misma escuela	24	25
Cambiarte de escuela	28	29
No estudiar	45	46
TOTAL	97	100

Gráfico 23



Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela “5 de Junio”

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

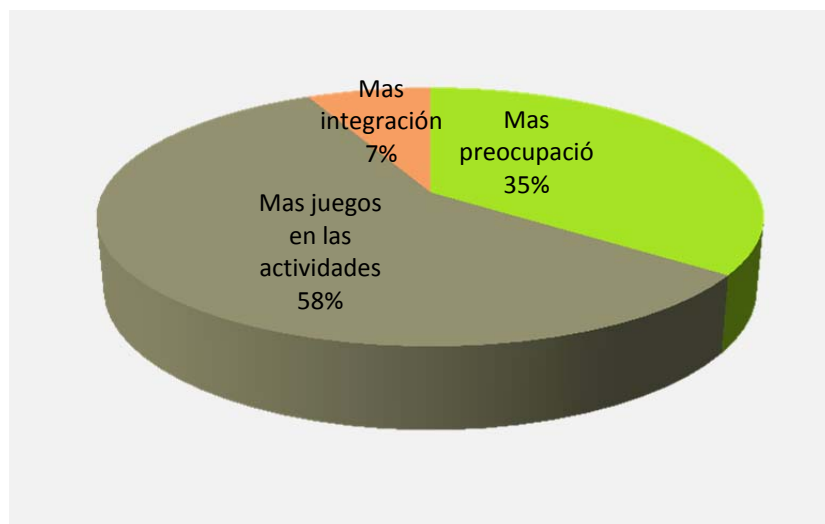
Del total de los investigados el 46% indica que prefiere no estudiar el próximo año, en tanto que el 29% responde que quisiera cambiarse de escuela, y el 25% si quiere quedarse. Por querer entendemos que es tener la voluntad o determinación de ejecutar una acción. El análisis indica que es el mismo porcentaje de los niños que trabajan, los que no desean continuar sus estudios, hay que determinar si es por la fatiga o la falta de motivación que existe, por otro lado hay que arreglar el problema desde el fondo, es decir hablar con los padres de los niños, acerca de los derechos de los niños y el daño que se le causa al no permitir que desempeñen sus funciones de estudiantes al 100%, ya que están poniendo en riesgo el futuro.

10. ¿Qué cosas considerarías que debe **mejorar tú profesor**?

Cuadro 25

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Más preocupación	34	35
Más juegos en las actividades	56	58
Más integración	7	7
TOTAL	97	100

Gráfico 24



Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela “5 de Junio”

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de los investigados el 58% indica que se necesita mejorar los juegos en las actividades diarias que realizan los profesores, en tanto que el 35% responde que lo que se debería mejorar es la preocupación por cada uno de los estudiantes y el 7% dice que lo que debe mejorar es tener una mayor integración. Por mejorar entendemos que es dar una mejor forma a la enseñanza que actualmente se está practicando. Al acabar esta investigación, determinamos que los estudiantes desean y necesitan actividades más entretenidas por parte de los docentes.

CAPITULO V

5.1 CONCLUSIONES

- La desmotivación en el docente se puede generar por varias causas, unas propias de la personalidad del individuo y otros productos del entorno donde se desarrollan sus actividades.
- Los factores internos principalmente se relacionan a la forma como la persona responde a los eventos que le suceden. Conforme a su personalidad, un hecho puede generar múltiples reacciones.
- Los factores externos principalmente se enfocan como el plantel educativo genera un adecuado entorno para el docente, los recursos necesarios y la estabilidad que se le da para el ejercicio de la docencia.
- La desmotivación en el docente puede generar múltiples efectos negativos afectando principalmente su rendimiento académico, situación que puede generar consecuencias muchas de ellas irreversibles.
- En el plantel “5 de Junio”, se han encontrado debilidades relacionadas principalmente con la falta de recursos, programas de integración y una adecuada planificación académica que actúan en contra de la estabilidad y seguridad del docente.
- La situación económica de los docentes no es buena, teniendo en la mayoría de los casos que buscar alternativas adicionales que le permitan cubrir sus necesidades.

- Los niveles de motivación del docente en el plantel son relativamente bajos, ya que las causas estudiadas como principales que pueden afectar su desarrollo son actualmente debilidades.
- Los estudiantes determinan que el docente hace el mayor esfuerzo para poder gestionar adecuadamente su trabajo, no obstante, las respuestas obtenidas permiten determinar que efectivamente existe incidencia en el proceso académico.
- Los principales efectos producidos en el estudiante se basan en la falta de confianza en el docente, situación que produce una resistencia a la asistencia regular a clases.
- Se evidenció una falta de información y orientación por parte del plantel al estudiante quien desconoce con claridad que acciones debe cumplir en función de los problemas que percibe con la falta de motivación de los docentes.
- La falta de atención a las necesidades del docente produce desmotivación afectando su comportamiento y causando efectos negativos en el rendimiento académico de los estudiantes.

5.2 RECOMENDACIONES:

- Al conocer las causas que pueden provocar desmotivación en el docente, cada plantel académico deberá establecer programas estratégicos que permitan evitar que se presenten consecuencias negativas.
- En relación a los factores internos, es importante identificar la personalidad de cada docente para entender su posible reacción frente a situaciones dadas.
- En relación a los factores externos, es importante brindar siempre seguridad y estabilidad al docente. En el caso de las instituciones privadas es necesario fijar remuneraciones que permitan cubrir sus necesidades para evitar preocupaciones que eviten su concentración y afecten al proceso académico.
- Cada plantel académico deberá establecer un adecuado modelo de monitoreo y control en los niveles estudiados en el presente proyecto. Esta situación permitirá reaccionar frente a posibles escenarios negativos para el docente.
- Debido a que la situación económica es una de las más complicadas de resolver, se recomienda la fijación de políticas que permitan establecer incentivos conforme a resultados alcanzados. Esta situación motivará al docente a buscar su crecimiento en beneficio del plantel académico.
- El plantel “5 de Junio” debe revisarse adecuadamente todas las debilidades descubiertas en el estudio ya que están generando un escenario sumamente nocivo para la estabilidad del docente. Es necesario de manera urgente, establecer programas que permitan

una mayor relación entre docentes y una mayor organización de su trabajo.

- Identificado el problema de motivación por parte de los docentes se sugiere establecer un programa a corto plazo para buscar resultados inmediatos que puedan generar soluciones evidenciables que puedan ser claramente identificables.
- Debido a que si se han encontrado incidencias negativas en el rendimiento del estudiante en función de la desmotivación del docente, es importante que el proceso de monitoreo también incluya la medición de la evolución de su rendimiento a fin de evaluar si las medidas tomadas están generando resultados positivos.
- El plantel debe incorporar procesos de orientación psicológica que ayuden al estudiante en sus problemas permitiendo direccionar soluciones de manera especializada según cada uno de los casos.
- Para motivar al docente, debe trabajarse en el modelo de las necesidades presentadas, fijar un entorno eficiente, seguro y confiable, contar con los recursos necesarios y disponer de una adecuada planificación académica que evite las sobrecargas de trabajo.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

6.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA

Desarrollar un Taller de Capacitación dirigido a Docentes para elevar sus niveles de motivación y permitir un mayor rendimiento en los estudiantes..

6.2 JUSTIFICACIÓN

Las debilidades encontradas en el plantel “5 de Junio”, afectan considerablemente los niveles de motivación del docente poniendo en riesgo el desenvolvimiento de los estudiantes.

El estudio realizado muestra que las principales causas que provocan la desmotivación de las personas son debilidades en la estructura actual del plantel.

De igual manera, los estudiantes en el levantamiento realizado muestran efectos que determinan que su rendimiento académico es totalmente relacionado al nivel de motivación del estudiante.

Los efectos levantados muestran un escenario totalmente vulnerable tanto para el docente como el estudiante incumpliendo todos los elementos detallados en el triángulo base presentado.

Tomando en cuenta que no existen adecuados mecanismos de información y orientación al estudiante, este desconoce los mecanismos adecuados para

poder tener un mejor desenvolvimiento situación que incide negativamente en su formación.

El contar con un adecuado programa de capacitación al docente, enfocada a brindar soluciones para evitar su desmotivación, representa una sólida base guía para que el plantel “5 de Junio”, pueda desarrollar en forma inmediata acciones que mejoren su situación actual.

Como es natural, estas acciones están enfocadas a brindar un entorno de excelencia al estudiante para promover un rendimiento de mayor nivel, garantizando el cumplimiento de los objetivos académicos exigidos por los organismos nacionales.

6.3 OBJETIVOS

6.3.1 Objetivo general

Desarrollar un programa de capacitación basada en talleres especializados en motivar a los docentes del plantel “5 de Junio”.

6.3.2 Objetivos específicos

- Desarrollar una estructura de capacitación conformada por talleres que permitan atender las debilidades encontradas.
- Identificar los temas a incluir en el programa de capacitación a base de talleres.
- Establecer los recursos requeridos para el adecuado cumplimiento del programa de capacitación
- Definir las frecuencias que el programa va a realizarse para integrar a todos los docentes.

6.4 FUNDAMENTACIÓN

La capacitación es un mecanismo eficiente para mejorar el desempeño tanto de estudiantes como de docentes. Requiere de una adecuada planificación que permita obtener un programa sustentado y debidamente estructurado para motivar a los docentes y a través de ello mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

El desarrollo del programa completa un conjunto de talleres cuyo temario brinda al docente conocimientos adecuados en función de las debilidades encontradas en el estudio.

Además, el mejoramiento del conocimiento por parte del docente en relación a las diversas técnicas y trabajos de grupo desarrollados permitirá identificar problemas en el aula que permitan al estudiante tener un mejor desenvolvimiento.

6.5 ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

La presente propuesta está basada en el desarrollo de un programa completo de capacitación enfocada a mejorar la motivación de los docentes de la escuela “5 de Junio” para elevar el rendimiento académico de sus estudiantes.

Para su correcta aplicación y ejecución se ha establecido un programa completo en base al cumplimiento de los siguientes procesos:

- Planificación Académica
- Planificación Operativa
- Planificación Administrativa

6.5.1 Planificación Académica

La planificación académica comprende el establecimiento de todo el programa que va desarrollarse a fin de brindar un conocimiento eficiente para los docentes participantes.

En este sentido, incluye aspectos relacionados a los horarios, modalidades y docentes a cargo.

6.5.1.1 Definición del Programa de Capacitación

El programa de capacitación está conformado por talleres en base al cumplimiento de la siguiente estructura académica

Taller I: Introducción a la Motivación

Tabla 4-Módulo I de capacitación

Tema	Horario
Presentación del Docente	8h00 am
Presentación del Temario del Módulo	8h30 am
Introducción a la Motivación	9h00 am
Motivar al Docente	9h30 am
Como ayudar a los estudiantes	10h00 am
Ejercicios de Grupo	11h00 am

Elaborado por: Mónica Guascota

A continuación se presentan los contenidos del Módulo:

Introducción a la Motivación:

- **¿Qué es la Motivación?**

La motivación es un estado que incentiva a una persona al cumplimiento de una determinada acción con interés y deseo de obtener objetivos planteados.

- **¿Cómo se motiva?**

Existen varios procedimientos y técnicas que permitan motivar a una persona. En primera instancia es necesario identificar aspectos de interés para establecer objetivos que sean atractivos de alcanzar. Posteriormente, se establecen una serie de actividades que incentivan a la participación de los diferentes integrantes, permitiendo una sinergia eficiente que apoya al desarrollo de lo planificado.

- **Tipos de Motivación**

La principal clasificación de motivación es aquella que se divide en intrínseca, extrínseca, positiva y negativa.

La motivación intrínseca es interna de la persona y se presenta con el deseo personal de alcanzar un objetivo. La motivación extrínseca, se presenta por factores externos que rodean a la persona y que le impulsan e incentivan a cumplir los objetivos.

La motivación negativa es aquella que se relaciona con objetivos que no son considerados correctos o no apoyan al desarrollo de la persona. La motivación positiva es aquella que establece acciones adecuadas que impulsan el desarrollo de una persona.

- **Porqué es Importante motivar**

Es fundamental motivar para incentivar el mejoramiento del desempeño de las personas, permitiéndole alcanzar objetivos con interés y deseo, alcanzando en el proceso resultados que impulsan su crecimiento.

Motivar al Docente:

- **La importancia del Docente en el aula**

El docente es fundamental en el aula, porque establece las guías necesarias para apoyar el desarrollo de cada estudiante en el cumplimiento de la planificación académica y a través de esta impulsar un crecimiento sostenido de cada uno de ellos.

- **El Rol del Docente**

El rol del docente no se limita a la transferencia de conocimiento, su función debe establecer un entorno adecuado y una integración eficiente para desarrollar aptitudes en cada estudiante que fomenten su crecimiento físico, intelectual y espiritual.

- **Como influye la motivación del Docente en el Estudiante**

La motivación representa un motor que ayuda a alcanzar los resultados de una manera natural, generando un verdadero interés para fomentar el conocimiento y la investigación.

Como ayudar a los estudiantes

- **Identificar los niveles de motivación en el estudiante**

El docente debe establecer un modelo que permita evaluar el nivel de motivación del estudiante. Para ello, es necesario establecer categorías como Baja, Media y Alta, en función de la respuesta individual y colectiva a las diferentes tareas desarrolladas.

- **Como identificar la causa del problema**

Para identificar las causas de los problemas se puede utilizar varios instrumentos. El diagrama de Pez o Ishikawa es un mecanismo adecuado ya

que permite analizar cada aspecto hasta el mínimo detalle posible, identificando sus causas.

- **Como incorporar actividades de motivación a las actividades diarias inscritas en la planificación académica.**

Es fundamental revisar cada tarea para generar actividades diversas que identifiquen con claridad los objetivos alcanzar.

La motivación se presentará en la innovación y creatividad en la fijación de las tareas.

Taller II: El Docente

Tabla 5-Módulo II de capacitación

Tema	Horario
El Rol del Docente	8h00 am
Importancia del Docente para el estudiante	8h30 am
Influencia del docente en el estudiante	9h00 am
El docente como un líder	10h00 am
Ejercicios de Grupo	11h00 am

Elaborado por: Mónica Guascota

Los contenidos de la capacitación son;

El Rol del Docente

- **Funciones del Docente**

El docente es una guía dentro del aula encargado de planificar, organizar, dirigir y controlar cada actividad. Debiendo establecer un modelo de gestión académica que le permita cubrir con cada elemento citado.

- **Relación de las funciones a los procesos de motivación**

Las funciones del docente están directamente ligadas a la motivación del estudiante, debido a que es su responsabilidad establecer acciones encaminadas al conocimiento alcanzar y enfocadas en tareas de interés de los estudiantes.

- **Como fomentar un entorno adecuado en clase**

Es necesario establecer actividades de interés en un entorno debidamente acondicionado con material didáctico pertinente y equipamiento técnico y tecnológico adecuado para establecer un ambiente idóneo para cumplir con las actividades planificadas.

- **El comportamiento correcto del docente**

El docente siempre debe ser conciliador, establecer guías necesarias y ser un líder que con el ejemplo y dedicación forme a los estudiantes bajo su responsabilidad.

Importancia del Docente para el estudiante

- **Comportamiento del docente en clase**

El comportamiento del docente debe estar ligado a normas y procedimientos dados por el plantel, pero principalmente ejecutado bajo principios y valores que representan el ejemplo a seguir por parte del estudiante.

- **Como definir el trato al estudiante**

El trato debe ser amable, educado debiendo corregir oportunamente cualquier incidencia o mal comportamiento en el estudiante.

- **Fomentar un entorno de comunicación**

La comunicación se establece brindando un entorno adecuado en donde el mensaje sea correctamente comprendido por el receptor.

El docente debe establecer mecanismos para brindar los espacios necesarios de expresión, opinión y desarrollo de cada estudiante.

- **Actitudes y comportamientos del docente**

Las actitudes y comportamiento del docente son determinantes en la influencia de formación del estudiante. Por lo tanto, estas deben ser sostenidas en principios y valores acorde a las exigencias y necesidades propias de la sociedad.

Influencia del docente en el estudiante

- **Influencia positiva**

Se presenta cuando el estudiante cumple actividades que estimulan su desarrollo y crecimiento

- **Influencia Negativa**

Se presenta cuando el estudiante cumple actividades que ponen en riesgo su estabilidad e integridad y la de los demás.

- **Como dirigir adecuadamente el comportamiento del docente**

Mediante una planificación académica estructurada y con el conocimiento del docente en establecer una guía en cada clase, incentivando la participación de cada uno de los estudiantes.

El docente como un líder

- **Identificación del Liderazgo**

El liderazgo es la capacidad de guiar a un grupo humano hacia el cumplimiento de los objetivos.

- **Tipos de Liderazgo**

Existen varias formas de clasificar al liderazgo:

Democrático: Cuando se fomenta la participación de todas las personas

Autocrático: Cuando se establece una posición rígida y poco flexible

Transaccional: Cuando se busca la integración de todos los involucrados

Transformacional: Cuando se busca cambios que incentiven el crecimiento de los involucrados.

- **Como actuar como un líder**

Para actuar como un líder es necesario siempre dar el ejemplo, es decir las acciones desarrolladas, los procedimientos adoptados y las normas aplicadas representan la base para alcanzar el liderazgo.

- **El liderazgo del Docente**

El docente debe establecer las guías necesarias para motivar a los estudiantes hacia el aprendizaje y desarrollo. Para ello, es fundamental que se convierta en un líder, representado por el ejemplo a seguir fundamentado por su comportamiento en toda acción desarrollada.

- **Como incentivar a los estudiantes a cumplir los objetivos de clase**

Mediante una planificación relacionada a crear actividades de su interés dotadas en cada fase de elementos que generen conocimiento. Fomentado los valores en clase y estableciendo acciones que busquen su participación e interés.

Taller III: Relación docente-estudiante

Tabla 6-Módulo III de Capacitación

Tema	Horario
Como establecer un entorno adecuado	8h00 am
Identificación de los problemas de los estudiantes	8h30 am
Como mejorar la comunicación con el estudiante	9h00 am
Guiar al estudiante adecuadamente	10h00 am
Ejercicios de Grupo	11h00 am

Elaborado por: Mónica Guascota

Los contenidos del módulo son:

Como establecer un entorno adecuado

- **Definición del Entorno en la Clase**

El entorno de clase es el ambiente conformado por la infraestructura física, el equipamiento utilizado y el material didáctico disponible.

- **Elementos que participan en la creación del entorno de clase**

Participa la adecuada utilización de los elementos citados, mismos que deben relacionarse para generar un ambiente seguro, integrador y efectivo para el docente.

- **Establecimiento de las áreas de clase necesarias**

La clase debe estar conformada por varios ambientes debidamente diseñados en función de los objetivos de clase. Deben disponer de todas las herramientas necesarias para fomentar el conocimiento.

Es necesario que el docente establezca los conceptos para el diseño de cada ambiente.

- **Como combinar los recursos para crear un entorno de clase adecuado**

Mediante la fijación clara de objetivos alcanzar se debe seleccionar y combinar los diferentes elementos disponibles, permitiendo que el entorno sea eficiente.

Identificación de los problemas de los estudiantes

- **Identificación oportuna de los problemas de clase**

La identificación oportuna de problemas en los estudiantes permite la ejecución de actividades correctivas que impiden que se genere un impacto negativo en el proceso de formación.

- **Evitar el Bullying**

El acoso escolar es uno de los procesos más comunes en la educación inicial y básica, para ello es necesario establecer actividades en grupo basadas en el respeto a cada estudiante.

- **Identificar cambios en el comportamiento del estudiante**

Los cambios pueden darse en su comportamiento, rendimiento académico, integración y personalidad. Para ello, el docente debe establecer medias que permitan siempre su supervisión.

- **Establecer acciones de integración**

Las actividades en grupo mediante el cumplimiento de objetivos puntuales es el mejor mecanismo para integrar a los estudiantes.

- **Planificar actividades para mejorar la integración en los estudiantes**

Las actividades deben estar relacionadas a retos de interés en donde el estudiante sienta motivación por cumplirlos y obtenga resultados en su consecución.

Como mejorar la comunicación con el estudiante

- **Proceso de Comunicación**

El proceso de comunicación requiere un emisor, un entorno, el mensaje y el receptor. En el aula, el docente debe establecer medias para cada uno de ellos, permitiendo su desarrollo.

- **Enviar adecuadamente el mensaje**

El mensaje debe ser transmitido de manera adecuada en función del lenguaje que el receptor comprende y mediante mecanismo que sean de su conocimiento.

- **Establecer un entorno favorable para la comunicación**

El entorno debe brindar seguridad para que los estudiantes se encuentren motivados en participar.

- **Como definir el lenguaje adecuado para establecer una buena comunicación**

El lenguaje adecuado se base en los niveles de conocimiento y entendimiento del receptor.

Es importante en los primeros años utilizar elementos como sonido, video e imágenes que al tener peso visual captan de mejor manera la atención.

Guiar al estudiante adecuadamente

- **Establecer los elementos de una orientación efectiva**

La orientación efectiva se basa en la clara definición de los objetivos alcanzar, estableciendo las metas y la planificación requerida para alcanzarla.

- **Como se establece la orientación al estudiante**

Mediante el desarrollo de una planificación conformada de varias actividades debidamente estructuradas y ordenadas secuencial y lógicamente se establece un proceso adecuado de orientación del estudiante.

- **Como convertir al docente en un líder**

Es fundamental establecer una preparación permanente del docente para que pueda convertirse en un líder que cumpla con su responsabilidad e incentive con el ejemplo a sus estudiantes.

- **El liderazgo en la academia**

El liderazgo en la academia se basa principalmente en permitir un crecimiento del estudiante y su permanente motivación por crecer en un entorno que le brinda felicidad y seguridad.

Taller IV: Como mejorar el desempeño del docente

Tabla 7-Módulo IV de Capacitación

Tema	Horario
Enfoque en los alumnos	8h00 am
Proceso de Enseñanza-Aprendizaje	9h30 am
Cómo ayudar al estudiante	10h00 am
Ejercicios de Grupo	11h00 am

Elaborado por: Mónica Guascota

Los contenidos son:

Enfoque en los alumnos

- **Orientación de los procesos de educación a los alumnos**

Los procesos de educación se conforman por actividades relacionadas en donde los objetivos alcanzar le brindan un conocimiento necesario para su correcta integración en la sociedad.

- **Cumplimiento de las disposiciones de los organismos de control**

Los organismos de control debe establecer las bases necesarias que cada plantel debe cumplir para garantizar una formación adecuada de los estudiantes clasificados por niveles de formación.

- **Establecer el cambio y la actualización**

La sociedad se encuentra en permanente cambio, demandando que la educación permita establecer un mejoramiento de las condiciones generales de todos los habitantes. La formación inicial establece el inicio de un proceso que permite el desarrollo de cada individuo.

Proceso de Enseñanza-Aprendizaje

- **La innovación en los procesos de enseñanza-aprendizaje**

Los procesos de enseñanza-aprendizaje están en permanente evolución debiendo presentar alternativas creativas e innovadoras aprovechando los recursos disponibles.

Al avance científico y tecnológico amplía las capacidad de diseño de actividades que permiten una mayor agilidad en el aprendizaje.

- **Selección adecuada del material didáctico**

El material didáctico debe ser seleccionado acorde a las actividades planificadas debiendo estas estar relacionadas a los objetivos a cumplir.

- **Proceso de Planificación**

El proceso de planificación inicia la enseñanza-aprendizaje delimitando las actividades, sus relaciones, los recursos a utilizar y sus respectivos responsables.

- **Proceso de Ejecución de las actividades planificadas**

La ejecución de las actividades se desarrolla diariamente, permitiendo que cada una de ellas cumpla con lo esperado. El docente debe evaluar el rendimiento para establecer ajustes que considere necesario.

Cómo ayudar al estudiante

El programa de capacitación está conformado de cuatro talleres en donde el docente recibe una capacitación completa que le permite mejorar su desempeño y motivarse de una manera totalmente viable entendiendo la importancia de su rol.

Como se puede observar en el detalle de los temas contenidos en los diferentes módulos, la capacitación incluye una asesoría enfocada justamente a los problemas identificados en el estudio para que los docentes puedan mejorar su desempeño estableciendo un entorno favorable para el estudiante.

El proceso académico establecido ha incluido una serie de ejercicios totalmente prácticos que además de brindar conocimiento al docente, establece una adecuada integración del mismo, en referencia a los bajos niveles de motivación que pueden presentarse en los docentes y los daños que pueden causar al proceso de formación de los estudiantes.

El desarrollo de la presente propuesta de capacitación ha sido elaborado en conjunto con personas debidamente entrenadas, por lo que su desarrollo se basa en un conocimiento técnico acorde a las necesidades del plantel.

6.5.1.2 Sistema Modular en base de Talleres

El desarrollo de un sistema modular se basa en una estructura debidamente clasificada en donde cada taller se enfoca a entregar competencias específicas relacionadas a los objetivos de capacitación del programa.

Para brindar las garantías necesarias que permitan cumplir con un sistema de capacitación eficiente se ha definido que sea cumplido en base al siguiente esquema de trabajo:

Tabla 8-Esquema de Trabajo de la Propuesta

Duración del Módulo:	2 Meses
Días de capacitación:	Lunes a Jueves
Horas de Capacitación:	4 Horas por día

Elaborado por: Mónica Guascota

Como se puede observar en el detalle del sistema modular desarrollado, este tiene una duración total de 8 meses continuos de constante preparación en un sistema conformado por cuatro días a la semana en un total de 4 horas diarias, es un programa de capacitación intenso ya que el objetivo trazado requiere de una sólida preparación para que el docente se sienta integrado y debidamente motivado.

Es importante que los docentes conozcan con anticipación la conformación de esta propuesta a fin de que puedan planificar adecuadamente su tiempo y cumplir eficientemente con el programa.

Es importante señalar que la propuesta presentada está diseñada para mejorar el rendimiento de los estudiantes, por lo que es necesario que se cumpla con todos los requerimientos exigidos en el programa, mismos que se citan a continuación:

6.5.1.3 Definición del Proceso de Evaluación

El proceso de evaluación tiene el objetivo principal de garantizar que los niveles de conocimiento adquiridos están acorde con las exigencias del programa permitiendo que el docente se sienta motivado y permita un mejor cumplimiento de sus funciones.

Como se mencionó anteriormente, el programa principalmente se realizará de manera práctica por lo que el proceso de evaluación también contendrá parámetros que permitan medir este proceso.

El proceso de evaluación desarrollado está conformado por dos elementos básicos de medición que se describen a continuación:

Evaluación de conocimiento

La evaluación del conocimiento se basa en determinar si los diferentes temarios han sido entendidos por el docente. Para este proceso, se realizará al final de cada taller un test escrito en donde el participante seleccionará opciones en base a la formulación de preguntas específicas.

Evaluación de aplicación

El test de aplicación es fundamental para verificar el uso del conocimiento adquirido y se basa en la realización de ejercicios prácticos en función de los temarios analizados en cada taller. En este caso, el docente establecerá procesos de motivación en base a los conocimientos adquiridos verificando el nivel de respuesta que el docente tiene.

Los procesos de evaluación están enfocados a determinar la existencia de debilidades en el conocimiento adquirido a fin de establecer mecanismos

complementarios que permitan su nivelación inmediata garantizando sólidas bases para garantizar su formación.

La evaluación es un proceso individual en donde cada docente tendrá la obligación de cumplir con los diferentes mecanismos, situación que brindará adecuada información a los responsables para poder planificar el cumplimiento de correcciones necesarias que sean detectadas mediante este mecanismo.

Selección de Docentes de los Talleres

La selección de docentes es un proceso fundamental para garantizar el desarrollo eficiente de cada uno de los talleres indicados.

Los docentes deben tener un amplio conocimiento y experiencia en el manejo de técnicas de motivación para poder enfocar cada uno de los temarios a las necesidades propias del docente. El aporte del personal docente en el presente programa se basa principalmente en garantizar un entorno eficiente que permita un adecuado desenvolvimiento de los diferentes participantes.

Programación académica

El desarrollo de los programas se efectuará a principios del año 2012 acorde al cumplimiento del siguiente cronograma

Tabla 9- Programación Académica

Módulo	Fecha de Inicio	Fecha de Término
Primer Módulo	21 de enero 2012	18 de marzo 2012
Segundo Módulo	22 de marzo 2012	20 de junio 2012
Tercer Módulo	24 de junio 2012	22 de agosto 2012
Cuarto Módulo	3 agosto 2012	8 de octubre 2012

Elaborado por: Mónica Guascota

La planificación se establece con las fechas de inicio y fin de cada taller. Si bien es cierto la planificación determina los días y los horarios definidos, se pueden efectuar variantes conforme al desarrollo propio de los programas, para lo cual se mantendrá un proceso permanente de evaluación del programa a fin de determinar si se requieren realizar cambios que mejoren su desarrollo. Como es natural, los cambios se efectuarán en beneficio de los docentes en función a la existencia de eventos no previstos que pueden alterar el funcionamiento del programa.

Planificación Operativa

La planificación operativa se enfoca en los aspectos logísticos necesarios para que la capacitación sea efectuada de manera coordinada y adecuada. Debe cubrir una serie de actividades que garanticen su funcionamiento.

Recursos Técnicos

Los recursos técnicos necesarios para el desarrollo eficiente del programa se basan en los siguientes elementos:

Aulas

El proyecto se realizará en las aulas de la escuela “5 de Junio” que tienen las siguientes características:

Tabla 10- Aulas Disponibles

Aula	Dimensiones
A1	30 Mts 2
A2	25 Mts 2
A3	35 Mts 2
A4	25 Mts 2

Elaborado por: Mónica Guascota

El programa se desarrollará en cuatro aulas académicas que tienen la siguiente cobertura:

Tabla 11- Capacidad de las Aulas

Aula	Capacidad
A1	15 alumnos
A2	12 alumnos
A3	20 alumnos
A4	12 alumnos

Elaborado por: Mónica Guascota

La capacidad total de recepción de docentes es de 59 que participaran en los programas de capacitación de manera simultánea, es decir en cumplimiento de cada módulo.

Recursos Tecnológicos

Adicionalmente a las aulas citadas, la escuela “5 de Junio” pone a disposición un laboratorio totalmente equipado en función de las siguientes características.

Tabla 12-Recursos Tecnológicos Aplicados

Característica	Observaciones
Área	40 Mts ²
Equipamiento	15 Computadores Intel Core Duo. 2,1 Ghz, 2 mb
Aplicaciones	Windows Vista 7
	Ofimática
	Traductor de Sonidos en Texto

Elaborado por: Mónica Guascota

La utilización del equipamiento tecnológico es fundamental ya que permite a los docentes relacionarse con los equipos informáticos que son tan

necesarios en la actualidad para mejorar la aplicación de métodos de enseñanza.

6.5.2 Planificación Administrativa

La planificación administrativa se encarga de los procesos relacionados a los siguientes aspectos:

- Comunicación e Información
- Difusión de los resultados
- Integración del programa en los docentes

6.5.2.1 Comunicación e Información

Uno de los principales problemas encontrados durante el levantamiento de campo, fue la falta de motivación de los docentes. Esta situación impide una participación mayoritaria situación que no permite obtener resultados efectivos. Por esta razón, es fundamental establecer procesos eficientes de comunicación e información que se encargan de difundir el programa de capacitación desarrollado a los docentes, facilitando su asistencia. Para el cumplimiento de estas tareas, se utilizarán los siguientes medios principalmente:

- Difusión Web
- Difusión Mediante Medios Internos de Comunicación

Difusión Web

Debido al alto crecimiento que ha tenido el uso del internet, la difusión del programa mediante la web es elemental. El programa será difundido mediante la utilización del dominio de la escuela "5 de Junio".

Difusión Mediante Medios de Comunicación Internos

La difusión mediante medios de comunicación es necesaria, sin embargo es altamente costosa. Para poder cubrir con este requerimiento se utilizarán en primera instancia los espacios dentro de la institución como carteleras, notificaciones por mail e informativos.

6.5.2.2 Difusión de los resultados

Uno de los principales compromisos del programa está basado en difundir los resultados obtenidos en los diferentes talleres de capacitación, para lo cual se establecerá un sistema de informes que serán difundidos además por los medios anteriormente citados.

La presentación del informe detallará aspectos de la realización del programa y principalmente los beneficios que los docentes han alcanzado en función de su seguimiento.

6.6 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

Actividad		Cronograma de Actividades																															
		sep-11				oct-11				nov-11				dic-11				ene-12				feb-12				mar-12							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Desarrollo del Plan Académico													X																			
2	Difusión de los Talleres													X																			
3	Inscripción de los Docentes			x					x					x																			
4	Preparación de los Aspectos Administrativos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																				
5	Inicio de los Talleres													X																			
6	Seguimiento de los talleres													X																			
7	Evaluación de los Resultados														X	X																	
8	Presentación del Informe																	X	X														
9	Ajustes Requeridos																	X	X														
10	Presentación de los Resultados																		X	X													
11	Exposición de los Mejoramientos																					X	X	X	X								
12	Seguimiento del Nuevo Taller																													X			

6.7 Resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos en la realización de la capacitación evaluados por las mismas preguntas a docentes y estudiantes para luego establecer un análisis comparativo de los resultados

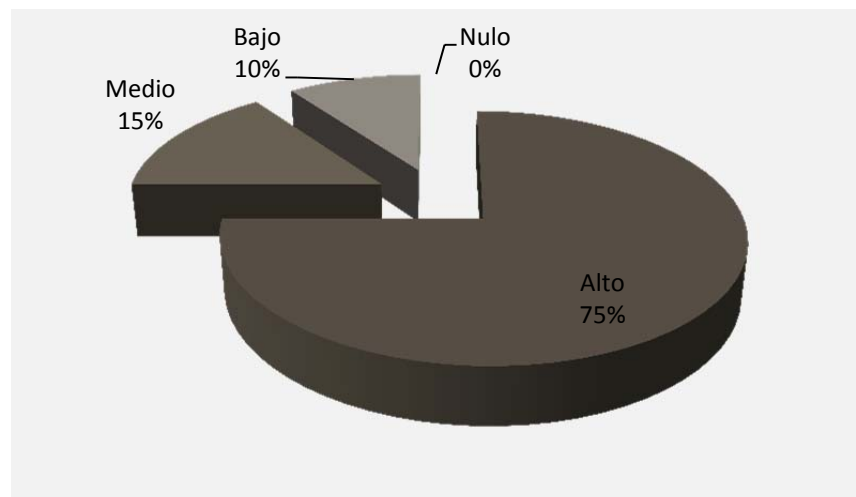
Evaluación a los docentes

1. ¿Considera que mejoro sus **conocimientos** enfocados a motivarse y motivar a sus estudiantes?

Cuadro 26

OPCIÓN	CANTIDAD	TASA
Alto	15	75,00%
Medio	3	15,00%
Bajo	2	10,00%
Nulo	0	0,00%
TOTAL	20	100,00%

Gráfico 25



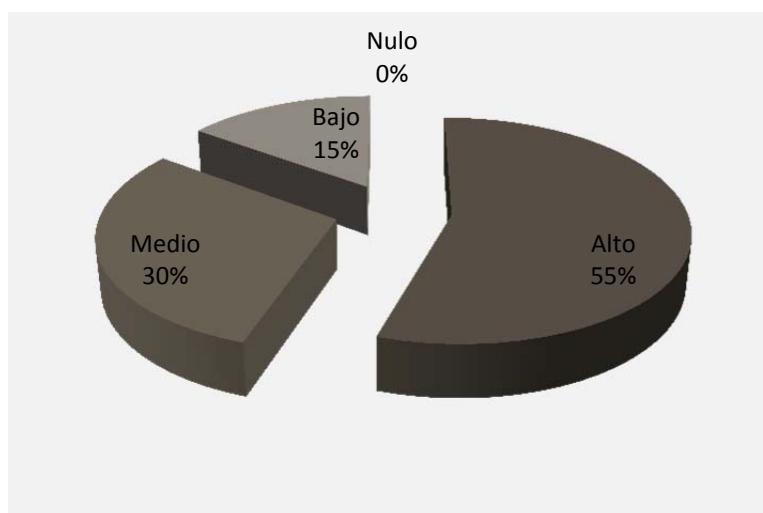
Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela "5 de Junio"

2. ¿Se siente más a **gusto y confortable** para la ejecución de sus actividades?

Cuadro 27

OPCIÓN	CANTIDAD	TASA
Alto	11	55,00%
Medio	6	30,00%
Bajo	3	15,00%
Nulo	0	0,00%
TOTAL	20	100,00%

Gráfico 26



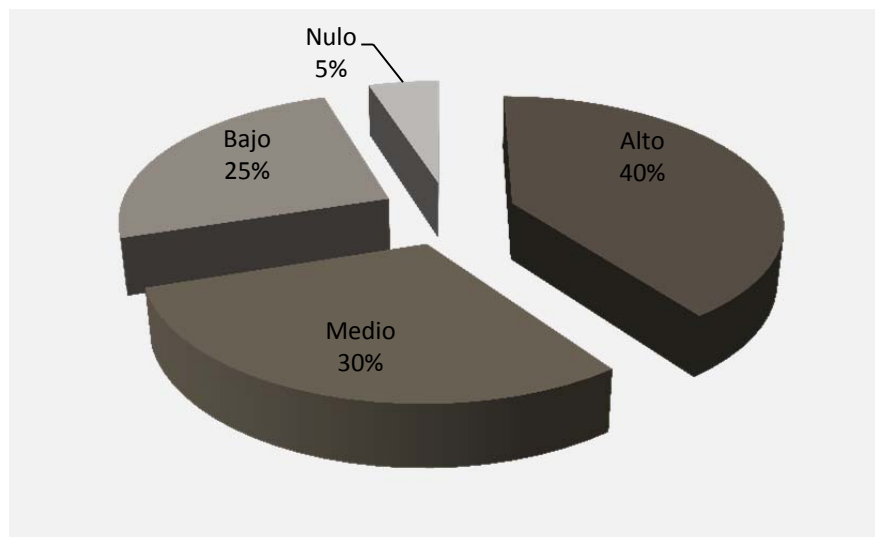
Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela “5 de Junio”

3. ¿Dispone de mejores **herramientas** para establecer un entorno adecuado con los estudiantes?

Cuadro 28

OPCIÓN	CANTIDAD	TASA
Alto	8	40,00%
Medio	6	30,00%
Bajo	5	25,00%
Nulo	1	5,00%
TOTAL	20	100,00%

Gráfico 27



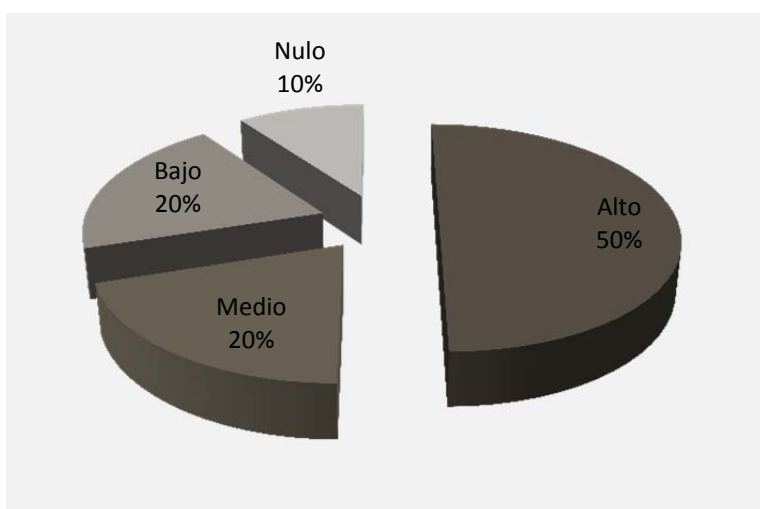
Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela “5 de Junio”

4. ¿Tiene mejores conocimientos para entablar una mejor **relación** con los estudiantes

Cuadro 29

OPCIÓN	CANTIDAD	TASA
Alto	10	50,00%
Medio	4	20,00%
Bajo	4	20,00%
Nulo	2	10,00%
TOTAL	20	100,00%

Gráfico 28



Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela “5 de Junio”

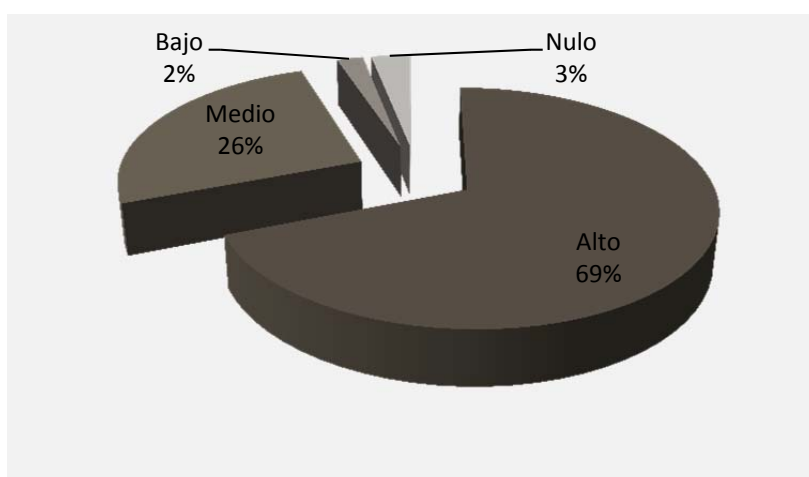
Evaluación a estudiante

1. ¿Considera que mejoro sus **conocimientos** enfocados a motivarse y motivar a sus estudiantes?

Cuadro 30

OPCIÓN	CANTIDAD	TASA
Alto	67	69,07%
Medio	25	25,77%
Bajo	2	2,06%
Nulo	3	3,09%
TOTAL	97	100,00%

Gráfico 29



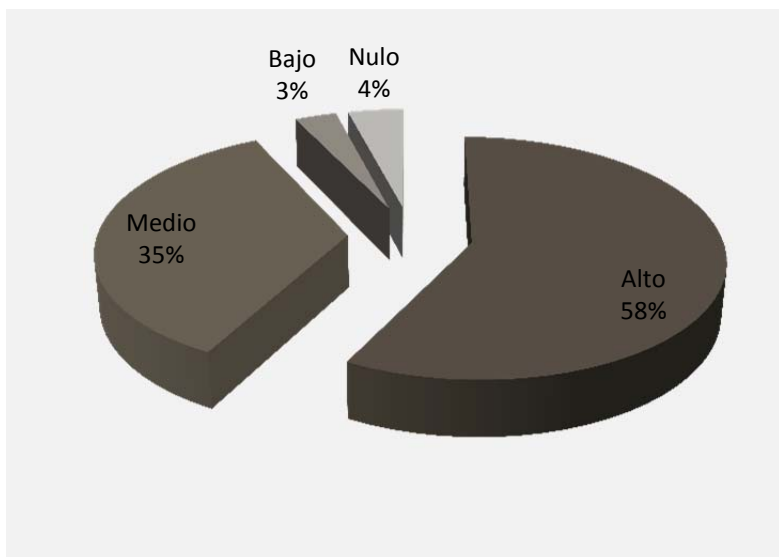
Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela "5 de Junio"

2. ¿Se siente más a **gusto y confortable** para la ejecución de sus actividades?

Cuadro 31

OPCIÓN	CANTIDAD	TASA
Alto	56	57,73%
Medio	34	35,05%
Bajo	3	3,09%
Nulo	4	4,12%
TOTAL	97	100,00%

Gráfico 30



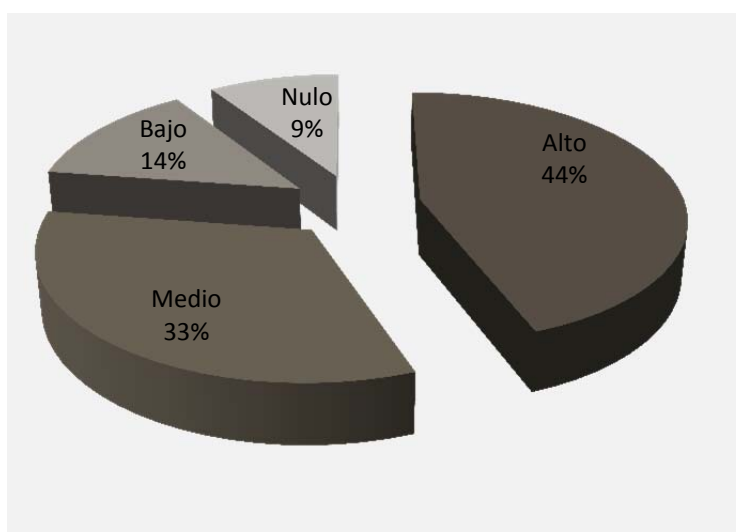
Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela “5 de Junio”

3. ¿Dispone de mejores **herramientas** para establecer un entorno adecuado con los estudiantes?

Cuadro 32

OPCIÓN	CANTIDAD	TASA
Alto	43	44,33%
Medio	32	32,99%
Bajo	13	13,40%
Nulo	9	9,28%
TOTAL	97	100,00%

Gráfico 31



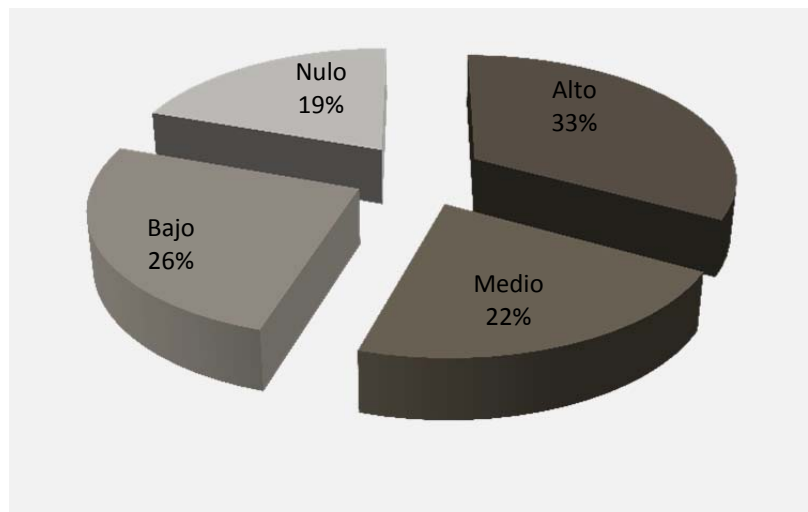
Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela “5 de Junio”

4. ¿Tiene mejores conocimientos para entablar una mejor **relación** con los estudiantes

Cuadro 33

OPCIÓN	CANTIDAD	TASA
Alto	32	32,99%
Medio	21	21,65%
Bajo	25	25,77%
Nulo	19	19,59%
TOTAL	97	100,00%

Gráfico 32



Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela “5 de Junio”

Análisis Comparativo

Los resultados comparados son los siguientes:

1. ¿Considera que mejoró sus **conocimientos** enfocados a motivarse y motivar a sus estudiantes?

Cuadro 34

OPCIÓN	DOCENTES	ESTUDIANTES	DIFERENCIA
Alto	55%	58%	3%
Medio	30%	35%	5%
Bajo	15%	3%	-12%
Nulo	0%	4%	4%
TOTAL	100%	100%	0%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela “5 de Junio”

Análisis e Interpretación

En cuanto a los conocimientos adquiridos, la realización del programa de capacitación permitió mejorar los conocimientos de los estudiantes, debido a que el docente cuenta ahora con mejor actitud.

2. ¿Se siente más a gusto y **confortable** para la ejecución de sus actividades?

Cuadro 35

OPCIÓN	DOCENTES	ESTUDIANTES	DIFERENCIA
Alto	55%	58%	3%
Medio	30%	35%	5%
Bajo	15%	3%	-12%
Nulo	0%	4%	4%
TOTAL	100%	100%	0%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela “5 de Junio”

Análisis e Interpretación

El entorno de la clase es mejor actualmente. Los conocimientos adquiridos permitieron a los docentes mejorar el ambiente de clase, incentivando una mejor participación de todos los estudiantes, situación que se reflejó en sus respuestas.

3. ¿Dispone de mejores **herramientas** para establecer un entorno adecuado con los estudiantes?

Cuadro 36

OPCIÓN	DOCENTES	ESTUDIANTES	DIFERENCIA
Alto	40%	44%	4%
Medio	30%	33%	3%
Bajo	25%	13%	-12%
Nulo	5%	9%	4%
TOTAL	100%	100%	0%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela “5 de Junio”

Análisis e Interpretación

El uso de las herramientas nuevas en función de los conocimientos adquiridos permitió a los docentes y estudiantes establecer un mejor uso de los mismos enfocados a obtener conocimiento.

4. ¿Tiene mejores conocimientos para entablar una mejor **relación** con los estudiantes?

Cuadro 37

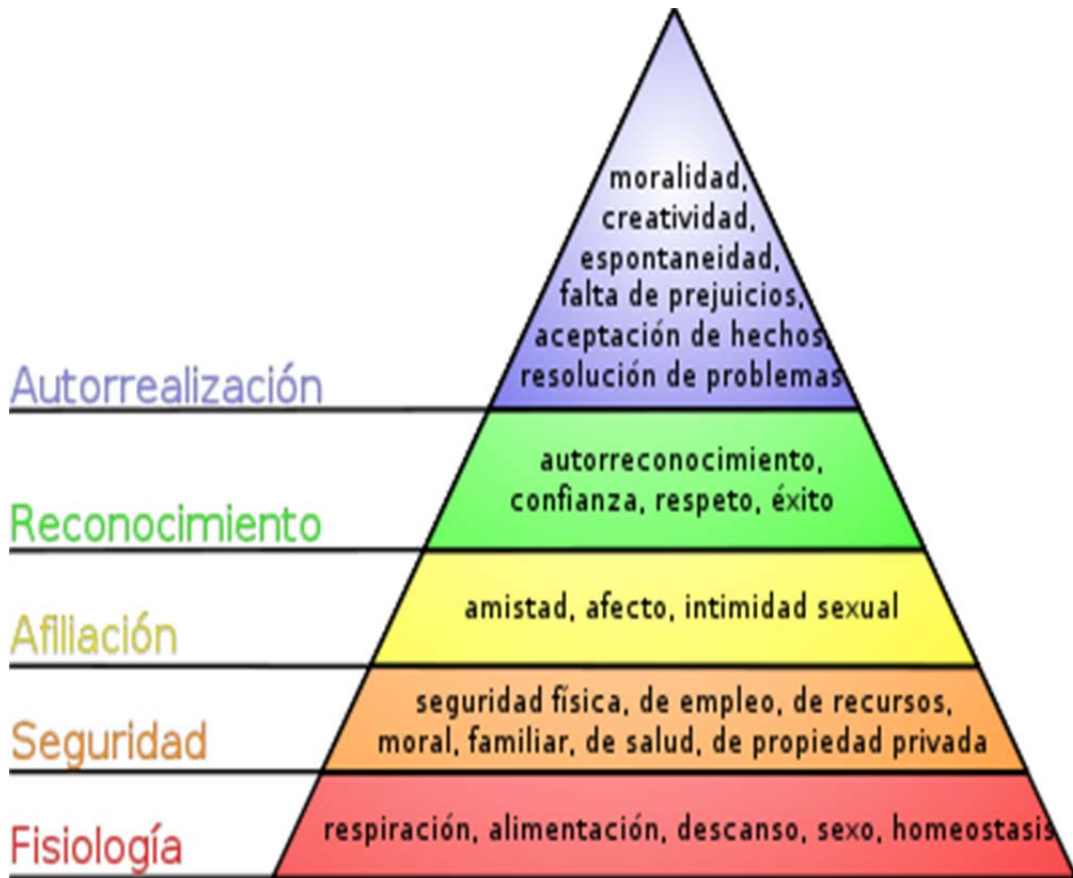
OPCIÓN	DOCENTES	ESTUDIANTES	DIFERENCIA
Alto	50%	33%	-17%
Medio	20%	22%	2%
Bajo	20%	26%	6%
Nulo	10%	20%	10%
TOTAL	100%	100%	0%

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela “5 de Junio”

Análisis e Interpretación

La relación docente-estudiante mejoró considerablemente, situación que facilita el desarrollo de las actividades planificadas. Los estudiantes perciben el cambio en la actitud de los docentes, enfocando el proceso de capacitación desarrollado al mejoramiento continuo de la escuela.

Anexo 1– Pirámide de necesidades de Maslow



Anexo 1- Ciclo Motivacional



BIBLIOGRAFÍA

ALBAINA María Isabel, (2009) , La educación y el proceso autonómico, Ed. Majestad,

AMAT, Oriol,(2002), La Motivación en la persona, Ed. Educando Siglo XXI.

ANDRADE Daila, (2009), Políticas Educativas y trabajo del docente, Ed. Oscas

ANGULO Félix, (2005), Desarrollo Profesional del Docente, Ed. Romo.

ARGUELLO.A (2006), Myriam, “Liderazgo en la Educación”, Modulo de Psicomotricidad UPS.

BRUECKNER, Leo (2000), Procesos de Selección de la Educación, Rialp, 14 ediciones.

CEVALLOS, Luis Alberto (2005), Desarrollo de los Valores en la Formación, Carrera de Pedagogía Sexto Nivel, UPS.

CORTÁZAR José Miguel, (2004) Los docentes y la cultura de trabajo, Ed. Hoy y Mañana.

DAVIS, Fred R. (2003), Conceptos de Administración Estratégica, 9na Edición, Prentice Hall.

DAY Cristopher, (2005), Formar Docentes, Ed. Formación.

DELVAL, Juan, (2010), Modelos para la Educación, Ed. Bibliotecas académicas.

DEWEY, John, (2009) Democracia y educación, Ed. Faerte.

DRUKER, Peter (2002), Gerencia para el Futuro, Ed. Negocios Internacionales.

ENRÍQUEZ Mario (1998), La Nueva Ciencias de la Mente. Historia de la Revolución Cognitiva. Barcelona: Paidós.

Espada Miguel, (2005), Nuestro Motor Emocional “La Motivación”, Ed. Personal.

ESPARZA, Alicia, PETROLI (2004), Amalia S.A, “Una Propuesta Integradora aplicable a la educación”, Ediciones Paidós Ibérica S.A, Barcelona España.

FARNHAM, Diggory S (2004), Acciones para fomentar el Aprendizaje, Serie Bruner, Morata, Cuarta Edición.

GARCÍA, Nicasio J.(2000), Proceso de Enseñanza-Aprendizaje, Narcea, Tercera Edición.

GARGÍA NÚÑEZ (2002), Antonio y BERRUEZO Pedro Pablo, El Liderazgo en la Educación, Ediciones Cultural, Barcelona España.

LÓPEZ DE BERNAL, Ma. Elena, ARANGO DE NARVÁEZ, Ma. Teresa, Colección para Padres y Maestros (2006), Aprendiendo y Creciendo Juntos, Tomo 2, Ediciones Gamma.

MARTINEZ, José Eduardo,(2006), Guía para la presentación de proyectos, Siglo 21 Editores.

MASLOW, Abraham, La Motivación, Ed. Otaku, 2006.

ORDOÑEZ LEGARDA, María del Carmen y TINAJERO MIKETTA, Alfredo, (2005) "La integración del docente y estudiante" ESTIMULACIÓN TEMPRANA, Edición MMVI, Cultural, S.A. Madrid-España, tomos: 1,2, 3.

OSMAN, Betty (2004), El Aprendizaje, Ed. Trillas,Ed. Educación 2000, Lima-Perú.

PETERS, Tom (2008), En Busca de la Excelencia, Mc Grill.

PROTBRIGHTTE, Pedagogía de la Motivación, Ed. Educar, 2008.

SALGADO GÓMEZ, Ana María y TERÁN ESPINOSA, Nora (2001), "Los Valores en la Educación Inicial", Edición MMVIII, Grupo Cultural, Madrid-España.

SALLENAVE, Jean Paul (2002), Gerencia y Planeación Estratégica, Grupo Editorial Norma.

TARDIF, Maurice,(2006) Los saberes del Docente y su desarrollo profesional, Ed. Nuevo Amanecer.

TASSET, Jean Marie (2010), TEORÍA Y PRÁCTICA DE LA EDUCACIÓN MULTIMEDIA, 1ra Edición, Ediciones Paidós Ibérica. S.A, Barcelona-España

Linografía:

<http://www.terra.es/personal/psicomot/defscmt.html>"www.terra.es/personal/psicomot/defscmt.html.

<http://psicopsi.com/Lamotivaciónaplicadaenlaeducacion>

http://www.soseducativa.org/index.php?opinion=com_content&view=article&id=49:psicomotricidad.

[Htp://www.bibliodsca.unam.mx/tesis/tes9sarg/sec_2htm.](http://www.bibliodsca.unam.mx/tesis/tes9sarg/sec_2htm)

http://www.deporteyescuela.com.ar/sitio/index2.php?option=com_docdocman&taskdoc_view&gid=55&itenid=17

<http://redescolar.ilce.edu.mx/redescolar/biblioteca/articulos/htm/educa>

<http://wwweducacion.com/El/contenidos/00/4300/4348/.asp>