



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

Motivación docente y enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa

Especial “Fe y Alegría” en la ciudad de Santo Domingo – Ecuador,

2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Montalvan Montalvan, Maria Soledad (ORCID: 0000-0002-9759-1593)

ASESOR:

Dr. Moran Ramos, Luis Daniel (ORCID: 0000-0002-8244-5390)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

La presente Tesis la dedico a mi Padre Celestial, ya que gracias a él he logrado concluir con mi carrera. Igual se la dedico a un ser maravilloso que hoy se encuentra donde mi Dios lo tenga. A mis hijos y esposo ya que ellos siempre me han apoyado para poder culminar con mis estudios. A mis padres, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y consejos, para hacer de mí una mejor persona. Se la dedico a mis tutores ya que ellos con sus enseñanzas día a día lograron que igual culmine mis metas.

Agradecimiento

Primero agradezco a Dios por permitirme seguir adelante con mi preparación en el campo profesional. Le quedo agradecida infinitamente a la Universidad Cesar Vallejo por haberme aceptado ser parte de ella y poder estudiar mi carrera, así también a los diferentes Tutores que brindaron sus conocimientos y apoyo para seguir adelante día a día y en especial le agradezco a mi Asesor de Tesis al Doctor. Daniel Moran por haberme brindado todo su conocimiento científico, así como también haberme tenido la paciencia del mundo para guiarme durante todo el desarrollo de la tesis. Y para finalizar, también agradezco a mi familia por el apoyo constante y moral han aportado en un alto porcentaje a mis ganas de seguir adelante en mi carrera profesional.

Índice de Contenidos

| | |
|--|------|
| Dedicatoria..... | i |
| Agradecimiento..... | ii |
| Índice de Contenidos..... | iii |
| Índice de Figuras..... | v |
| Índice de Tablas..... | vi |
| Resumen..... | vii |
| Abstract..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 9 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 13 |
| III. METODOLOGÍA..... | 23 |
| 3.1. Tipo y diseño investigación..... | 23 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 23 |
| 3.2.1. Estrategias de enseñanza y aprendizaje..... | 23 |
| 3.2.2. Motivación docente..... | 24 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 24 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 24 |
| 3.5. Procedimiento..... | 25 |
| 3.6. Rigor científico..... | 25 |
| 3.7. Método de análisis de datos..... | 26 |
| 3.8. Aspectos éticos..... | 26 |
| IV. RESULTADOS..... | 28 |
| 4.1 Primer resultado: estadísticas descriptivas de motivación docente..... | 28 |
| 4.1.1. Segundo resultado: estadísticas descriptivas de estrategias de enseñanza-aprendizaje..... | 30 |

| | | |
|--------|--|----|
| 4.1.2. | Estadísticas descriptivas de motivación vs estrategias de enseñanza y aprendizaje | 33 |
| 4.1.3. | Estadísticas descriptivas de motivación intrínseca y extrínseca vs estrategias de enseñanza-aprendizaje..... | 34 |
| 4.1.4. | Estadísticas descriptivas de dimensión Un aula feliz vs estrategias de enseñanza y aprendizaje | 36 |
| 4.2. | Tercer resultado: pruebas inferenciales. | 37 |
| 4.3. | Prueba de la normalidad | 37 |
| 4.4. | Consideraciones para la prueba de hipótesis | 38 |
| 4.4.1. | La prueba estadística | 38 |
| 4.4.2. | Decisión estadística..... | 38 |
| 4.4.3. | Hipótesis Nula..... | 38 |
| 4.4.4. | Prueba de chi-cuadrado | 39 |
| 4.4.5. | Correlación RHO Spearman..... | 39 |
| 4.5. | Hipótesis planteadas | 39 |
| V. | DISCUSIÓN..... | 42 |
| VI. | CONCLUSIONES | 45 |
| VII. | RECOMENDACIONES..... | 47 |
| IX. | REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 49 |
| X. | ANEXOS..... | 58 |

Índice de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura. 1. Pirámide de Maslow | 17 |
| Figura 2. Figura descriptiva de la frecuencia de la motivación total en docentes. | 30 |
| Figura 3. Figura descriptiva total de las estrategias enseñanza aprendizaje..... | 32 |
| Figura 4. Dispersión de la relación entre Motivación docente-Estrategias de enseñanza y aprendizaje..... | 34 |

Índice de Tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Resultados variable motivación dimensión un aula feliz | 28 |
| Tabla 2. Resultados variable motivación dimensión motivación intrínseca | 28 |
| Tabla 3. Resultados variable motivación dimensión motivación extrínseca | 29 |
| Tabla 4. Resultados variable estrategias de enseñanza y aprendizaje dimensión estrategia de enseñanza..... | 31 |
| Tabla 5. Resultados variable estrategias de enseñanza y aprendizaje dimensión procesos de aprendizaje | 31 |
| Tabla 6. Resultados variable estrategias de enseñanza y aprendizaje dimensión desempeño docente..... | 32 |
| Tabla 7. Tabla cruzada Motivación docente-Estrategias de enseñanza y aprendizaje | 33 |
| Tabla 8. Tabla cruzada Motivación Intrínseca – Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje | 35 |
| Tabla 9. Tabla cruzada Motivación Extrínseca – Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje | 35 |
| Tabla 10. Tabla cruzada Un aula feliz – Proceso de Enseñanza y Aprendizaje..... | 36 |
| Tabla 11. Baremo de interpretación de prueba Rho de Spearman..... | 39 |
| Tabla 12. Resumen de la prueba de normalidad..... | 40 |
| Tabla 13. Resumen de la prueba de contraste | 40 |
| Tabla 14. Resumen de la prueba Rho de Spearman..... | 41 |

Resumen

El propósito de la presente investigación fue determinar la influencia de la motivación docente en la frecuencia de uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría de Santo Domingo – Ecuador. Posee un enfoque cuantitativo de tipo correlacional con diseño no experimental. Se consideró como población y muestra (censal) a los 25 docentes de la Unidad Educativa, de los cuales al final se trabajó con 16. Los instrumentos aplicados fueron dos encuestas con escala de Likert. Como resultados principales se obtiene que los docentes están motivados muy frecuente (50%) y frecuentemente (31,25%) y utilizan estrategias de enseñanza-aprendizaje muy frecuente (43,75%) y frecuentemente (56,25%). Al realizar la correlación entre las dos variables se obtiene desde el escenario descriptivo que no existe una relación clara, además, los datos se encuentran dispersos. Desde el ámbito inferencial el chi-cuadrado arroja un resultado de 0,223 que no permite aceptar la hipótesis de investigación, para complementar se aplicó una prueba de Rho de Spearman, donde se obtuvo un resultado del estadístico de 0,253 estableciendo así que existe una relación, pero muy baja. Por ende, se concluye en que la motivación docente no influye en la frecuencia de uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje.

Palabras clave: Motivación, estrategias educativas, enseñanza, aprendizaje, correlación.

Abstract

The purpose of this research was to determine the influence of teacher motivation on the frequency of use of teaching-learning strategies in the Fe y Alegría Special Education Unit in Santo Domingo - Ecuador. It has a quantitative correlational approach with a non-experimental design. The population and sample (census) were considered to be 25 teachers of the Educational Unit, of which 16 were used. The instruments applied were two surveys with Likert scale. The main results were that teachers are motivated very frequently (50%) and frequently (31.25%) and use teaching-learning strategies very frequently (43.75%) and frequently (56.25%). When performing the correlation between the two variables, it is obtained from the descriptive scenario that there is no clear relationship; moreover, the data are scattered. The chi-square test yielded an inferential result of 0.223, which does not allow the research hypothesis to be accepted. To complement this, a Spearman's Rho test was applied, where a statistical result of 0.253 was obtained, thus establishing that there is a relationship, but a very low one. Therefore, it is concluded that teacher motivation does not influence the frequency of use of teaching-learning strategies.

Keywords: Motivation, educational strategies, teaching, learning, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

La educación actual ha sufrido una serie de cambios a causa del avance vertiginoso social que ha influido en todas las áreas con las que se vincula el ser humano. Es así que la educación ha cambiado sus metodologías, diseños, recursos, concepción del docente y el alumno a partir de las nuevas exigencias que plantea la sociedad (Marín-Díaz, 2017).

Esto con la finalidad de garantizar una educación de calidad y calidez que se encuentre contextualizada. Entre los elementos más importantes que han evolucionado, se encuentra el papel protagónico de la motivación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, esto con la finalidad de que los saberes sean significativos y perduren en el tiempo. Además, para convertir los saberes complejos en saberes enseñables a través de la transposición didáctica-

La motivación impulsa al ser humano a iniciar con conductas que influyen notablemente en el desempeño, esta conducta bien enfocada puede garantizar la disposición de los estudiantes para aprender, además, garantizan que los aprendizajes sean de largo plazo. La motivación actual ha formado un estudio de gran beneficio por su calidad a nivel institucional por lo que las cuales buscan un perpetuo progreso del ambiente de trabajo, para así lograr un engrandecimiento de rendimiento, teniendo en cuenta al personal, ya que en estos tiempos no se puede concebir una institución educativa que desee ser exitosa y que no determine qué hacer, cómo hacerlo, cuándo hacerlo y con quién hacerlo, de una manera previsor, consensuada y planeada.

En la mayor parte de instituciones educativas que se especializan en la educación especial, la falta de motivación por parte de los docentes es uno de los problemas que mayor preocupa, ya sea por el clima organizacional abrumador o por las necesidades recursivas que tienen al ver que no pueden lograr los propósitos planteados con los estudiantes con discapacidad. Inclusive, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación Ciencia y Cultura (UNESCO) (2020) menciona que los docentes vienen enfrentándose a nuevos retos educacionales que trae consigo la globalización y la reingeniería de la educación que permita adecuarse a la demanda relacionada con una inclusión que vaya más

allá de la mera integración de los estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas o no a una discapacidad.

Haciendo referencia al papel que juega la motivación en un aula de clases, De La Torre (2000) señala que se trata del motor que lleva a un individuo a que tome una actitud determinada en una actividad en concreto. Desde la misma línea teórica Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) la definen como un poder interno que impulsa al individuo para iniciar, mantener y guiar una conducta. Teniendo en cuenta las perspectivas antes mencionadas, es necesario tener en cuenta que el origen de dicha conducta debe ser analizada, de igual manera la dirección (Frias y Narvaez, 2010).

De igual manera sucede en el contexto español, donde investigaciones como la elaborada por Silvero (2007) mencionan que cada vez es más frecuente entre los docentes de educación secundaria encontrar profesionales quemados que poseen el síndrome de burnout, presentando un déficit motivacional muy elevado que genera una perspectiva de autoeficacia negativa hacia su labor. Desde esta perspectiva, al poseer un autoconcepto negativo sobre sus capacidades, se puede considerar que su rendimiento para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje disminuiría.

A nivel del contexto ecuatoriano, se puede evidenciar también que existen problemas motivacionales en diversas instituciones de apoyo educativo donde se plantea brindar una atención especializada a personas con discapacidad. Además, el ministerio de educación del Ecuador ha propuesto y ejecutado diversos programas para atender a las necesidades educativas especiales, tales como las aulas inclusivas que tienen como finalidad garantizar la rehabilitación del infante. No obstante, en otros sectores la historia cambia. Existen diversas carencias, pocos recursos, casi nulo apoyo para las personas que presentan algún tipo de deficiencia o anomalía que afecta el estado cognitivo, emocional y social. Por ende, aún es necesario que se amplíe la mira hacia los contextos vulnerables y se brinden alternativas de apoyo replicables y aplicables en el contexto ecuatoriano (Barrero, Bohórquez y Mejía, 2012).

Una de las respuestas para la atención a las necesidades educativas especiales asociadas o no a una discapacidad podría ser la auto-eficacia docente.

Los profesionales consideran que esta engloba una serie de concepciones que el profesional de educación tiene sobre sus capacidades para apoyar en el aprendizaje del alumno. Tschannen-Moran y Woolfolk (2001) plantean que los docentes que tienen un autoconcepto alto de sus capacidades profesionales son más receptivos para asimilar el cambio, teniendo como fin último la incorporación de nuevas ideas, métodos y nuevas formas de organización para las clases priorizando el apoyo inclusivo. No obstante, la auto-eficacia de la que se ha hablado previamente, no solo tiene relación con el mero rendimiento o desempeño académico, sino también con la motivación que puedan ser capaces de generar los docentes en el ambiente de clases (Bamburg, 2004).

En la localidad, la problemática en la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría, se considera que se centra en la falta de compromiso y la autocapacitación por parte de los docentes para así poder brindar una educación de calidad y mejorar la practica enseñanza – aprendizaje en los estudiantes. La gran mayoría de los docentes se desmotivan al no ver un progreso en los estudiantes, es importante acotar que se trabaja con niños, niñas y jóvenes de diferentes tipos de discapacidad entre ellas unas de las más complicadas o severas (Peña y Billón, 2018).

En consecuencia, luego de analizar la problemática sobre la desmotivación docente y su relación con el desempeño en el proceso de enseñanza-aprendizaje, se formula el problema a través de la siguiente pregunta general ¿Cuál es la influencia de la motivación docente en la frecuencia de uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” de Santo Domingo - Ecuador?

Del mismo modo, se considera preciso sistematizar el problema a través de las siguientes preguntas: ¿Cuál es la frecuencia de la motivación de los docentes de la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” de Santo Domingo - Ecuador? ¿Cuál es la frecuencia con la que los docentes usan estrategias de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” de Santo Domingo - Ecuador? ¿Cuál es la correlación existente entre la motivación y el uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje por parte de los docentes de la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” de Santo Domingo - Ecuador?

En consonancia con la formulación del problema, se plantea como propósito general de la presente investigación: determinar la influencia de la motivación docente en la frecuencia de uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” de Santo Domingo – Ecuador.

De igual manera, se plantean como propósitos específicos los siguientes objetivos: 1) Identificar la motivación de los docentes de la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” de Santo Domingo – Ecuador; 2) Definir la frecuencia con la que los docentes usan estrategias de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” de Santo Domingo – Ecuador; 3) Establecer la correlación existente entre la motivación y el uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje por parte de los docentes de la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” de Santo Domingo – Ecuador.

II. MARCO TEÓRICO

Existen diversas investigaciones que abordan la línea de conocimiento relacionada con la motivación y su implicación en el proceso educativo. A continuación, se describen algunos trabajos elaborados en el contexto nacional.

Haciendo referencia a la motivación y su importancia en la autonomía de los estudiantes, En Ecuador se encuentra Toapanta (2012) con su investigación titulada “La motivación en el aprendizaje y enseñanza” (p.1). Donde se concluye que la falta de motivación en las tareas escolares es el factor principal que disminuye la autonomía del estudiante, puesto que no permite que los estudiantes realicen los trabajos por sí solos, sino que, tengan que acudir al apoyo excesivo de los padres, incluso al punto de que terminen haciendo todo.

Lo antes dicho afecta en gran manera el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, ya que no se puede realizar la respectiva consolidación y fijación de los contenidos abordados en la clase. Otro detalle a tener en cuenta en el trabajo analizado es que, este tipo de docentes poco motivacionales tienen como elementos característicos también ser tradicionales, utilizar de manera preferente el verbalismo y la memorización impositiva, lo que decanta en problemas mayores de desmotivación, ya que limita la participación de los estudiantes y no genera espacios de reflexión y criticidad. Por ende, los estudiantes en estos ambientes pasan a ser sujetos pasivos receptores.

Por ello, la educación de la actualidad no debe enfocarse en desarrollar una memorización pasiva o la mecánica de repetir, sino en situaciones de aprendizaje que vinculen a todos los estudiantes y permitan trabajar activamente, a partir de sus preferencias, construyendo su aprendizaje. Entonces, es necesario tener en cuenta gustos, preferencias y virtudes de todo el grupo para generar ambientes de enseñanza-aprendizaje motivacionales.

Desde otra perspectiva, Arias (2019) presentó una tesis basada en el desarrollo de las metodologías para medir el clima organización y la elaboración de un plan para educadores de una Unidad Educativa de Cayambe, con el fin de crear un método que conceda calcular el clima organizacional de la institución mencionada, en esta investigación se realizó una encuesta según la teoría de

Martha Alles dirigida a docentes y administrativos, esta encuesta cuenta con seis puntos esenciales como es, la cooperación, apoyo, organización entre otros, en base a este instrumento se alcanzó resultados precisos donde se logra demostrar las acciones que se van a tomar mientras se da el estudio, además se podrá evaluar los elementos que afectan el correcto desarrollo de los docentes, que a partir de estos inconvenientes se buscó la manera de implementar metodologías para mejorar el ambiente laboral.

Por otro lado, Macías (2019) desarrolla un estudio con el objetivo de conocer el vínculo que tiene la motivación del docente y la garantía de calidad educativa en la Unidad Educativa Santiago de las Praderas, Guayaquil- Ecuador. Contó con un grupo poblacional conformado por 40 maestros. Llegó a la conclusión que, la motivación de los docentes tiene una relación altamente significativa con la calidad educativa que existe en la Institución.

De manera análoga, haciendo referencia a la motivación académica se encuentra Davis y Newstrom (2016) quienes la definen un proceso que direcciona hacia una meta u propósito de una actividad y además la estimula y apoya. A partir de dicha concepción, se define a la motivación como un proceso multifactorial, ya que tiene en cuenta diversos elementos, tales como experiencia profesional, objetivos planteados, intereses, pero también tiene en cuenta al contexto familiar, social y de cultura.

Del mismo modo, Sayay (2019) desarrolla una investigación en Guayaquil, cuyo estudio está referida a las variables motivación y desempeño docente en una institución educativa, su investigación estuvo motivada a encontrar la relación entre la variable uno y dos; para conseguirlo recurrió al tipo básico de la investigación, el nivel que usó es correlacional con diseño no experimental; en cuanto al instrumento utilizado fue el cuestionario para aplicar en la primera variable y para medir el desempeño acudió a la ficha de observación, ambas fueron validadas por expertos. Además, para medir el porcentaje de confiabilidad se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach; la muestra y la población coinciden en 12 docentes caracterizando así a la población censal. Los resultados arrojan que en dicha institución la motivación es alta, mientras que el desempeño es regular; por tanto, la relación

entre ambas variables es lineal positiva con un índice estadístico de 920 de r de Pearson.

De igual manera, existen diversos trabajos que abordan la importancia de la motivación en otros ámbitos. A continuación, se describen diversos trabajos que anteceden a nivel global o internacional:

En el trabajo realizado por Soriano (2012) México, titulado “La motivación pilar básico de todo esfuerzo” (p.1). Concluye en que la motivación es tan determinante, que, en cierto punto cuando un estudiante no se encuentra motivado, no aprende, por otro lado, considerando al docente, los trabajadores desmotivados laboran con poca calidad y pierden eficacia y eficiencia. Es por ello que, es necesario abordar la motivación no como algo opcional o el típico juego al iniciar una actividad, sino que, se debe buscar la forma, a partir de la situación y las características de las personas con las que se trabaja, de motivar.

De manera similar sucede en los resultados encontrados por Norma (2005) estudiante de la *University of Illinois at UrbanaChampaign of USA* quien desarrolla el tema de investigación “estrategias para motivar el aprendizaje” (p.1). La autora llega a la conclusión de que, aprender significa también liberar a los estudiantes en el dominio y manejo de información (teniendo una organización previa), considerar diferentes metodologías de enseñanza y aprendizaje que se adapten a las necesidades de los grupos de alumnos, tener confianza en los estudiantes y en las capacidades que poseen, desde diferentes inteligencias y no sobredimensionar la importancia de los aprendizajes duros, sino también, considerar la relevancia de las habilidades blandas o actitudinales.

En la Universidad de San Pedro, desarrollo una tesis, Calvo (2018) Perú – Lima, relacionada con la motivación organizacional y el nivel de desempeño de los educadores en una unidad educativa de Chimbote, Perú, teniendo como objetivo específico establecer el nivel de motivación y desempeño docente. La investigación se basó en un análisis descriptivo-correlacional, la muestra de trabajo se conformó por 17 docentes y para la recolección de datos se utilizó un cuestionario normado por una escala de Likert, y una ficha de desarrollo académico docente, mediante las cuales se logra calcular las variables mencionadas anteriormente.

Con base a los datos analizados en la investigación previa, se concluyó que existe una correlación moderada la cual demuestra que el mayor número de los docentes se ubican en un nivel regular de desempeño docente, mientras que la parte minoritaria presentan un nivel bajo y un buen nivel de desempeño; en cuanto a la motivación organizacional la mayoría de docentes se encuentra en un nivel regular y el resto en un nivel bajo y un nivel superior, lo que significa que si los maestros están motivados, estos tendrán un mayor desempeño profesional influyendo de manera favorecedora en el proceso educativo.

De igual manera, en Cuba Cuéllar (2020) elaboró otra investigación sobre la interacción de los docentes y la importancia en la motivación educacional. Teniendo como muestra a 20 estudiantes y a través de un método teórico sistemático, se obtuvo como resultados que el uso de educación tradicional, memorística y repetitiva no apoya a generar una motivación educacional, por ende, es necesario involucrar a todos los estudiantes desde sus gustos y preferencias.

Asimismo, Sagredo (2019) desarrolla un estudio en Chile donde se verifica el vínculo entre la gestión de las organizaciones educativas y la concepción del compromiso, motivación y satisfacción de discentes y docentes de las unidades educativas. A través del objetivo de verificar la vinculación existente entre la aplicación de tutela organizacional responsable, motivada y el agrado que existe. Para ello, se utilizó el método correlacional, un diseño no experimental y un tipo de investigación transversal. Los resultados arrojaron que existe significación en la relación entre ambas variables.

Motivación se deriva del latín *motivare*, lo cual significa causa de movimiento, es importante comprender los aspectos que hace referencia a motivación, por ende, es importante iniciar conceptualizando la terminología. Existe un sinnúmero de conceptos que se refieren al tema, sin embargo, para sustentar la presente investigación se mencionan algunas de las principales:

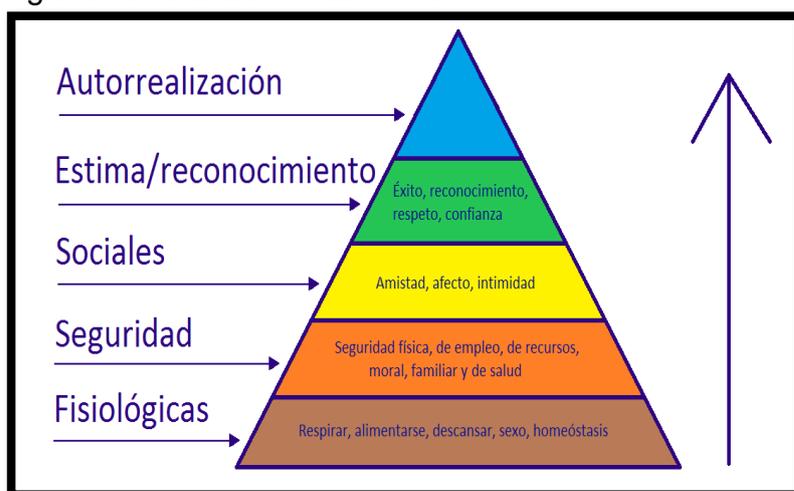
Inicialmente, Chiavenato (2000) aborda la metodología caracterizándola como una actitud humana ante un impulso, que genera una forma de comportamiento, que es impulsado por factores internos y externos. A partir de ello, se vincula la necesidad y el deseo con el objetivo de promover a la persona hacia al cumplimiento de los objetivos.

Por otro lado, Delgado (1999) conceptualiza a la motivación como un proceso a través del cual las personas al desarrollar una o varias actividades para garantizar el cumplimiento de ciertas metas o necesidades. El grado de cumplimiento dependerá del esfuerzo que apliquen en la actividad.

Tal como han planteado los autores sobre la motivación, se destaca el origen de motivación y la necesidad como la partida para generar aptitudes que generen el éxito en la docencia. Sin embargo, enfocando a la motivación al ámbito educacional, se encuentran Carballo (2006) quien considera a la motivación como un indicio positivo o impulso que se brinda para despertar la conducta de aprendizaje y mantenerla de forma autónoma.

Una de las teorías principales que describen a la motivación es la de Maslow, que refiere a la jerarquía de las necesidades del ser humano que fueron clasificadas por nivel de prioridad, estas están en dos categorías: necesidades primarias esta se clasifica en dos niveles, el primero es de necesidades fisiológicas como: alimentación, reposo y sueño, el segundo es, necesidades de seguridad y supervivencia, la categoría de necesidades secundarias se clasifica en tres diferentes niveles, el primero se basa en necesidades sociales, las cuales se encuentran vinculadas a la sociedad, amistad, aceptación y participación, el segundo aborda las necesidades del autoestima y el valor que cada individuo se da, como tercer nivel es la autorrealización, las que dirige al ser humano para llegar a su máximo potencial.

Figura. 1. Pirámide de Maslow.



Fuente: Pablo Sevilla Arias (25 de febrero, 2015). Pirámide de Maslow. Economipedia.com

De igual manera, se encuentra la teoría de los factores propuesta por Herzberg en 1959 se orienta al entorno exógeno y al trabajo del ser humano, como principal factor se encuentra el higiénico, está conformado por el estado ambientales y físico del trabajador, son salario, beneficios sociales, políticas y clima laborales, como segundo factor es la motivación, esto se relaciona con las actividades propias de un área, como la realización de un trabajo, logros, ascenso, responsabilidad que gratifican el tiempo y la producción de la organización.

De igual forma, se encuentra la teoría de las necesidades McClelland, que se enfoca en tres niveles, los cuales son: logro, poder y afiliación. En la que se establece una tensión que promueve impulsos. La motivación para el logro, se refiere al crecimiento y desarrollo del individuo. La motivación para la afiliación se relaciona con las personas del ambiente. La motivación competencial es una fuerza a realizar trabajos de calidad y eficiencia. Motivación de poder se refiere a los impulsos por ser capaz de influir en alguien y modificar las situaciones.

Por otro lado, se encuentra la teoría de la expectativa de Vroom que se centra en la motivación para generar o producir logro. Se indica que en cada individuo existen tres pilares que plantean la motivación para la productividad, los cuales son: 1) fuerza de voluntad; 2) la relación que observa el individuo sobre la productividad y el vínculo con sus logros personales y la capacidad para dominar su nivel de productividad con el afán de mejorarlo.

Así también está teoría de Alderfer, quien basa sus postulados en el modelo de Maslow y plantea a tres motivaciones las cuales son: 1) Motivación existencia que las necesidades fisiológicas y de seguridad; 2) Motivación de relación, que trata las interacciones sociales y el apoyo emocional y reconocimiento y sentido de pertenencia; 3) Motivación de crecimiento, se concentra en el crecimiento y desarrollo.

Finalmente, se encuentra la teoría del establecimiento de las metas propuesta por Lockes quien afirma que las personas crean sus propias metas con la finalidad de lograrlas, la teoría se basa en la motivación al trabajo, la que el empleador debe realizar al trabajador para que así cumpla con sus obligaciones con esfuerzo para lograr el objetivo.

La motivación se divide en los: Intrínseca y Extrínseca.

La motivación extrínseca son factores que hacen referencia a las condiciones físicas y ambientales, Según Coll (1988) la característica principal de lo extrínseco es que sea externo o que venga de algún sitio externo. Desde esta perspectiva, que estímulos externos generen motivación para aprender, es una de las piezas fundamentales para entender cómo los factores exógenos pueden satisfacer al yo.

Por su parte, la motivación que proviene desde aspectos intrínsecos no se puede controlar, sin embargo, algunas entidades la utilizan para determinar procesos de selección y atraer a individuos con compromiso (Cruz, Pérez y Cantero, 2009), En este punto, las recompensas intrínsecas tendrán un papel protagónico. En este sentido, se puede tener en cuenta que este tipo de motivaciones se vincula con los procesos propios de construcción de aprendizajes individuales (Cruz, Pérez y Cantero, 2009).

Referente a la motivación docente es importante ya que él docente es el generador de emoción, dinámicas y estimulación, un docente motivado es un gran aporte para su salón de clases. Durante la pandemia, los docentes tuvieron que adaptarse a un método de enseñanza nuevo utilizando la tecnología para poder dar las clases virtuales.

Desde la perspectiva de la labor docente, se puede apreciar que quienes tienen su autoconcepto profesional docente alto, confían en sus habilidades para enseñar y tienen en cuenta la importancia de la enseñanza como medio para el desarrollo social, centrada en aspectos académicos, logran tener mayor perseverancia, sin embargo, las personas con un autoconcepto negativo, desconfían en su capacidad para incidir en el aprendizaje de sus alumnos (Gibson y Dembo, 1984,).

Desde la perspectiva enunciada previamente, la confianza de la auto-eficacia y la dedicación temporal mayor para la planificación de las actividades académicas, determinación del método adecuado y procedimientos pertinentes logran mejores resultados en los estudiantes. Por su parte, Las personas con una auto-eficacia negativa o baja, que no proporcionan el tiempo adecuado para

planificar las actividades no logran los resultados esperados y cometen mayores errores (Rodríguez, Núñez, Valle, Blas y Rosario, 2009).

Desempeño docente para el Ministerio de educación (2012) es un conjunto de acciones pedagógicas entre el conocimiento técnico-científico y el conocimiento educacional, la labor del docente en estos momentos ha cambiado de forma abrupta, pasamos de las aulas a las videoconferencias por necesidad de continuar con lo programado en el año escolar, en el sector privado tienen plataformas de aprendizaje es más completo, en el sector público a la realidad es más cruda muchos estudiantes sobreviven con lo básico, los docentes han tenido que transformar sus casas en aulas de estudio, contratar internet de mejor calidad, abastecerse de equipos si no los tenían todo eso ha salido de sus bolsillos, por su parte considera que el desempeño de los docentes es directamente proporcional a la calidad educativa, es necesaria una formación integral y de calidad del factor humano, el trabajo en casa no es fácil existen problemas técnicos, interrupciones incómodas, las planificaciones, las clases, las reuniones, preparar material para los siguientes días es agotador sin tener en cuenta que deben de hacer todo en sus casas, al contar con herramientas que les puedan optimizar su tiempo serían de gran ayuda para que puedan desconectarse de las computadoras más temprano.

Las estrategias son un conjunto de procedimientos y actividades que tienen una organización definida y objetivos claros que van en búsqueda de la formalización de un aprendizaje para el logro de los resultados esperados (Campusano, 2017). Cada docente aplica de forma diferente las estrategias, es importante tener claro cuál es la manera en la que los estudiantes aprenden, se busca la autonomía, aprendizaje significativo y que sea útil para su vida diaria. En estos momentos debemos trabajar en equipo, los principales componentes son las técnicas, actividades, recursos y herramientas que utilizemos harán la diferencia en nuestro desempeño docente

Para Díaz (1998) las estrategias didácticas son todas aquellas actividades y medios que el profesor emplea para fomentar aprendizajes que perduren en el tiempo y que surjan a raíz de la motivación intensa y reflexionada.

Las características de las Estrategias Didácticas Campusano (2017) son prácticas para desarrollar las actividades en clase, estas pueden estar centradas

en los estudiantes o en los docentes, es importante conocer los intereses de los estudiantes por lo que la institución se realiza cada inicio de año el denominado mapeo en el que se recolecta la información de los estudiantes, historia clínica, gustos, preferencias y disgustos esta información nos ayuda a plantear la planificación individual teniendo en cuenta el currículo nacional esa es la labor de los docentes del área de intelectual, por otro lado en audición hacemos el mapeo las planificación son similares a las de educación regular con adaptaciones y en Lengua de Señas Ecuatoriana.

El proceso de enseñanza – aprendizaje se transmite conocimientos especiales o generales sobre las metodologías, es un proceso complejo que influye en el desarrollo de todos los componentes que se relacionan para los que los resultados finales sean óptimos, no se puede lograr los procesos si no se desarrollan de manera óptima, los docentes que emprenden la búsqueda de resolver el problema tratan de buscar soluciones pertinentes para el área motivacional, es por ello que, la motivación es importante para el aprendizaje, y esta posee diversos elementos que empiezan desde la planificación de actividades y van hasta la retroalimentación.

Los componentes del proceso de enseñanza - aprendizajes son: contenido, objetivos, evaluaciones, métodos, organización y medios. Según la que menciona Redondo (1997) “este proceso necesita un alto nivel de relación con los propósitos, recursos y valores de la institución educacional, ya que no todos los estudiantes los poseen.

La enseñanza transmite conocimientos específicos generales sobre la materia, que tiene como propósito la formación de las personas mediante diversidad de medios y tratamiento del conocimiento. Es por ello que, en la pedagogía contemporánea a más de estudiar teóricamente los métodos se ha priorizado el análisis de las formas de aplicación práctica.

Por su parte, Marqués (2001) aborda al acto didáctico como un proceso de actuación donde interviene el profesor con el objetivo de facilitar los aprendizajes a los discentes. Además, es una relación comunicativa la que se establece.

Asimismo, el aprendizaje es el proceso en el cual un individuo se instruye mediante procesos de aprehensión a través de diversas situaciones provocadas y planificadas por estrategias, métodos y metodologías. Esto tiene una importancia fundamental mediante adaptaciones intelectuales y motores, el aprendizaje es de proceso automático, dando relación a respuestas y estímulo.

El aprendizaje se enfoca en la relación, interacción, intercambio o conjunción de sus protagonistas, donde posee una importancia relevante la actuación del profesor, ya que este determinará la orientación que tenga el proceso y a quién se le dará el protagonismo. Esto determinará la forma en que los estudiantes lleguen al aprendizaje y la calidad de los mismos (Zabalza, 2001).

Según Pérez Gómez (1992) el aprendizaje también se construye por percepción o intuición personal, es decir, por la mera naturaleza de resolución de problemas.

Finalmente, a partir de los objetivos del presente estudio y luego de realizar la revisión de literatura correspondiente se propone un sistema de hipótesis doble que aborda las dos variables del estudio, donde H1= hipótesis de investigación y H0= hipótesis nula. En este sentido, las hipótesis son las siguientes:

H1: La motivación docente influye en la frecuencia de uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” de Santo Domingo – Ecuador.

H0: La motivación docente no influye en la frecuencia de uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” de Santo Domingo – Ecuador.

III. METODOLOGÍA

Una vez que se ha desarrollado la descripción onto-epistemológica de la revisión literaria, es necesario abordar los aspectos técnico-metodológicos de la investigación. A continuación, se presentan los postulados principales.

3.1. Tipo y diseño investigación

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, esto debido a que se desarrolló una descripción numérica del problema de forma objetiva, clara y específica. Además, se utilizaron cálculos propios de la estadística descriptiva e inferencial que permiten obtener datos de la problemática a nivel de caracterización y detalle, pero también a nivel de predicción en futuras situaciones.

El diseño de una investigación hace referencia a la estructura de planificación o estrategias que se utilicen para obtener información adecuada y responder a la formulación del problema (Hernández, 2014). Es así que, para el presente trabajo se ha considerado un diseño no experimental, puesto que no se manipulará ninguna variable.

Por otro lado, se considera preciso mencionar que se utilizará el alcance de investigación correlacional, ya que se pretende determinar la relación, tipo e intensidad entre dos variables, con ello se busca determinar su interacción y la influencia que tiene la una en la otra para en futuros procesos considerar dichos resultados en los procesos educativos de la realidad (Hernández, 2014).

3.2. Variables y operacionalización

Dependiente: Estrategias de enseñanza y aprendizaje

Independiente: Motivación docente

3.2.1. Estrategias de enseñanza y aprendizaje:

Según Díaz (2005) la enseñanza y aprendizaje es la acción que implica el protagonismo de los miembros de la comunidad educativa. Esta estrategia aborda desde la planificación, presentación y explicación del tema a los estudiantes. Se trata de que, por un lado, el docente tiene el papel de rectificar y adecuar su

accionar para motivar a los estudiantes y conseguir los objetivos propuestos y por otro están los estudiantes, que deben involucrarse y expresar dificultades, gustos, intereses para adecuar la forma de enseñar y aprender.

3.2.2. Motivación docente:

Por su parte Díaz (2005) menciona que todo proceso motivacional es particularmente humano, ya que surge en el plano interpsicológico y luego se exterioriza. Esto indica que es parte de la especie.

3.3. Población, muestra y muestreo

Se utilizó un muestreo no probabilístico, la muestra es censal, los datos fueron homogéneos ya que es un grupo de docentes con experiencia en educación especial para persona con discapacidad, para Pimienta (2000) la muestra probabilística tiene una probabilidad conocida y no nula de participar, lo que permite obtener estimaciones y hacer inferencias sobre los parámetros poblacionales, por el tamaño de la población fue muy pequeña se realizó una muestra censal de 25 profesionales de la educación.

La población como afirma Hernández (2014), es la totalidad de personas que poseen una característica en común. La población de la unidad educativa donde recolecto los datos es pequeña son docentes de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría de Santo Domingo de los Tsáchilas - Ecuador. Se realizará una encuesta utilizando formularios Google, la entrevista se realizará mediante la plataforma de zoom. En la institución se cuenta con 25 docentes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación se realizó en la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría de Santo Domingo de los Tsáchilas mediante formularios de encuesta en google, esto ayudo evidenciar la falta de motivación a los docentes, para ello se propone una observación técnica, los datos obtenidos por los formularios de google serán validados mediante entrevistas a los participantes.

La escala de Likert es una metodología estructurada que permite valorar las actitudes. Esta fue desarrollada por Rensis Likert. Pese a ser antiguo, aún consta

de un enfoque favorecedor en la comunidad investigativa y apoya a la recolección de datos objetivos y confiables (Namakforoosh, 2000).

Las preguntas de la encuesta fueron valoradas con la escala de Likert de frecuencia: Muy frecuente (4), frecuente (3), ocasionalmente (2), raramente (1) y nunca (0), se procesó los resultados con hojas de cálculo.

Por su parte, Bravo (2001) establece diferencias entre el cuestionario simple, el cuestionario utilizado para la entrevista y las escalas socio-métricas. En el primero de los casos, se trata de un cuestionario que se aborda con una lectura previa, además, los encuestados no contestan por escrito, sino que los investigadores intervienen directamente. En el segundo, los sujetos encuestados aplican el cuestionario y registran las respuestas, ya que se encuentran capacitados para ello. Finalmente, el socio-métrico obtiene valores numéricos que codifican información sociológica y cuantifican los datos para medir uno o varios indicadores.

3.5. Procedimiento

Los resultados obtenidos en la institución fueron procesados con el Factor de correlación de Pearson de procesamiento entre variable, se obtuvo los resultados de la encuesta durante una semana, la entrevista se realizó por medio de la plataforma Zoom, se procedió a interpretar las respuestas de los entrevistados a escala de Likert para poder utilizar la información en los resultados.

3.6. Rigor científico

Se utilizó escala de Likert ya que son número de alternativas propuestas por el investigador proporcionado a los encuestados para la recolección de datos que corresponden al objetivo propuesto de dicha investigación.

Coeficiente de correlación de Pearson permitió determinar la relación entre variables, es decir, es decir, la vinculación relacionar entre valores altos y bajos que se obtengan entre ellas, para que luego, se pueda realizar predicciones a partir del diagnóstico inicial, asimismo, se logró, con este procedimiento valorar el grado de concordancia entre los puntajes de valor de las dos variables

3.7. Método de análisis de datos

El coeficiente de correlación de Pearson demostró una relación de 0,71 lo que nos da una relación lineal directa con una Correlación positiva considerable.

La relación entre las estrategias didácticas con ayuda de herramientas digitales y el desempeño docente es considerable. La entrevista se realizó a tres docentes con cargos administrativos y docentes:

Entrevistados: MSc. Zambrano Loo Jonathan Javier Coordinadora Pedagógico Intelectual, MSc José Pico, Director, Lcda. Salazar Peñaloza Karla Germania Coordinadora de Tekman, contamos con su consentimiento y aprobación, la entrevista se realizó en sesiones de Zoom grupal, conte con la Lcda. Luis Pantoja como observador externo. Los resultados fueron sintetizados en un solo documento asimismo se procedió a tabular los resultados sacando las palabras claves, se clasificaron las preguntas según la variable y respondió a os objetivos propuestos, de esta manera las preguntas fueron valoradas con la escala de Likert de frecuencia: Muy frecuente (4), frecuente (3), ocasionalmente (2), raramente (1) y nunca (0), se procesó los resultados con hojas de cálculo. Las respuestas de los entrevistados dieron mayor descripción y enriquecieron la investigación.

3.8. Aspectos éticos

Los aspectos éticos que dirigen esta investigación se centran principalmente en el respeto de la información utilizada, teniendo en cuenta los derechos de autor para garantizar el referenciación patrimonial a los autores de las investigaciones incluidas en las bases teóricas, esto a través de citas y referencias conforme a lo que establece la normativa APA séptima edición. Por otro lado, también se han parafraseado apartados, pero de igual forma, se citan respetando las ideas ajenas. De igual manera toda la información que se obtuvo a través de los instrumentos ha sido autorizada por consentimiento informado y existe un respeto de confidencialidad.

Los criterios de ámbitos éticos utilizados en el contexto nacional:

- Autorización de la máxima autoridad académica.

- Anonimato del sujeto encuestado.
- Conocimiento informado.

Criterios de los aspectos éticos internacionales:

Competencia profesional. – La participación debe ser profesional, deben estar preparados para que las respuestas garanticen el rigor científico de la investigación.

Integridad humana. – Los seres humanos esta sobre los intereses de la ciencia sin importar su género, condición social, cultural o económica.

Justicia. – Principio que implica participación justa y equitativa.

Probidad. – Los procesos de la investigación son transparentes.

Libertad. – La investigación debe estar libre de beneficios políticos, religiosos y económicos, asimismo los participantes tienen plena libertad de participar en la misma o negarse-

IV. RESULTADOS

4.1 Primer resultado: estadísticas descriptivas de motivación docente.

En el presente apartado se presenta la información obtenida que da cumplimiento al primer objetivo específico de identificar la motivación de los docentes de la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” de Santo Domingo – Ecuador. Se ha considerado oportuno exponer cada una de las dimensiones (un aula feliz, motivación intrínseca y motivación extrínseca) que conforman la variable de estudio (motivación docente).

Tabla 1. Resultados variable motivación dimensión un aula feliz.

| V1_D1: Un aula feliz | | |
|----------------------|----|------------|
| Escala | F | Porcentaje |
| Muy frecuente | 8 | 50,00% |
| Frecuente | 7 | 43,75% |
| Ocasionalmente | 1 | 6,25% |
| Raramente | 0 | 0,00% |
| Casi nunca | 0 | 0,00% |
| Total | 16 | 100,00% |

Mediante la evaluación de un total de 16 docentes, se demuestra que el 50% de los docentes afirman mantenerse motivados muy frecuentemente dentro del aula de clases, los mismos que corresponden a los indicadores relacionado con el ambiente laboral, el entorno de trabajo y el compromiso de los estudiantes dentro del aula de clases. Así mismo, es necesario mencionar que el 43,75% de los evaluados afirman mantener una motivación frecuente dentro del aula de clases. Estos datos nos permiten identificar un elevado grado de motivación en relación con el ambiente dentro del aula de clases.

Tabla 2. Resultados variable motivación dimensión motivación intrínseca

| V1_D2: Motivación intrínseca | | |
|------------------------------|----|------------|
| Escala | F | Porcentaje |
| Muy frecuente | 8 | 50,00% |
| Frecuente | 6 | 37,50% |
| Ocasionalmente | 2 | 12,50% |
| Raramente | 0 | 0,00% |
| Casi nunca | 0 | 0,00% |
| Total | 16 | 100,00% |

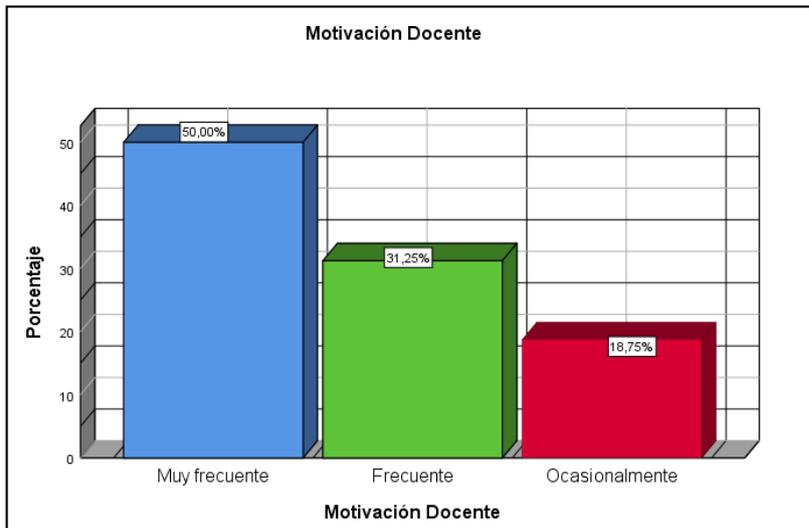
De acuerdo a los datos mostrados en la tabla 2, se puede destacar que el 50% de la población menciona que se encuentra motivada intrínsecamente, esta dimensión está determinada por la responsabilidad de los docentes y el desarrollo alcanzado de manera individual y los logros obtenidos. Por otra parte, el 37% de los evaluados mencionan frecuentemente se encuentran motivados intrínsecamente. Sin embargo, un resultado a destacar, es que existe un 12,5% de docentes encuestados que presentan una motivación intrínseca ocasional, lo que evidentemente representa un grado significativo de incidencia.

Tabla 3. Resultados variable motivación dimensión motivación extrínseca

| V1_D3: Motivación extrínseca | | |
|------------------------------|-----------|----------------|
| Escala | F | Porcentaje |
| Muy frecuente | 8 | 50,00% |
| Frecuente | 6 | 37,50% |
| Ocasionalmente | 2 | 12,50% |
| Raramente | 0 | 0,00% |
| Casi nunca | 0 | 0,00% |
| Total | 16 | 100,00% |

En cuanto a la evaluación de la motivación extrínseca de los docentes de la institución podemos evidenciar resultados similares al antes mostrados. El 50% de los evaluados demuestran mantener una motivación extrínseca muy frecuente, en esta dimensión podemos encontrar indicadores relacionados con las relaciones humanas y al control social que los docentes mantienen. Por su parte, el 37,5% de los evaluados mantienen una motivación extrínseca frecuente. Nuevamente podemos destacar que existe un 12,5% de docentes que mantienen una motivación extrínseca ocasional, lo que claramente puede ser determinante en el desempeño laboral.

Figura 2. Figura descriptiva de la frecuencia de la motivación total en docentes.



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 2, observando un marco general de la variable motivación en la población docente de la institución educativa Fe y Alegría, es menester mencionar que el 50% de la población docente afirma mantener una motivación muy frecuente, lo que junto con el 31,25% de docentes con frecuente motivación, representa un 81% de docentes con una motivación alta. Sin embargo, es necesario destacar que existe un 18,75% de docentes con una motivación ocasional, este porcentaje es el resultado de los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación docente.

4.1.1. Segundo resultado: estadísticas descriptivas de estrategias de enseñanza-aprendizaje.

Del mismo modo, en el presente acápite se presentan los resultados agrupados por dimensiones sobre la variable estrategias de enseñanza y aprendizaje que dan cumplimiento al segundo objetivo específico que es definir la frecuencia con la que los docentes usan estrategias de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” de Santo Domingo – Ecuador.

Tabla 4. Resultados variable estrategias de enseñanza y aprendizaje dimensión estrategia de enseñanza

| V2_D1: Estrategia de enseñanza | | |
|--------------------------------|----|------------|
| Escala | F | Porcentaje |
| Muy frecuente | 7 | 43,75% |
| Frecuente | 9 | 56,25% |
| Ocasionalmente | 0 | 0,00% |
| Raramente | 0 | 0,00% |
| Casi nunca | 0 | 0,00% |
| Total | 16 | 100,00% |

Para la evaluación de la presente dimensión se buscó indagar con base a los indicadores enseñanza a estudiantes, el aprendizaje significativo y los conocimientos actualizados de procesos pedagógicos. En cuanto a los resultados, podemos destacar que el 43,75% de los docentes evaluados usan estrategias de enseñanza muy frecuentemente, esto sin embargo contrasta con el 56,25% de docentes que mencionan usar dichas estrategias de manera frecuente. Sin embargo, un dato a destacar es que los docentes encuestados se ubican en ambas escalas, lo cual significa que el uso de estrategias de enseñanza en la institución educativa por parte de los docentes es constante.

Tabla 5. Resultados variable estrategias de enseñanza y aprendizaje dimensión procesos de aprendizaje

| V2_D2: Proceso de aprendizaje | | |
|-------------------------------|----|------------|
| Escala | F | Porcentaje |
| Muy frecuente | 7 | 43,75% |
| Frecuente | 8 | 50,00% |
| Ocasionalmente | 1 | 6,25% |
| Raramente | 0 | 0,00% |
| Casi nunca | 0 | 0,00% |
| Total | 16 | 100,00% |

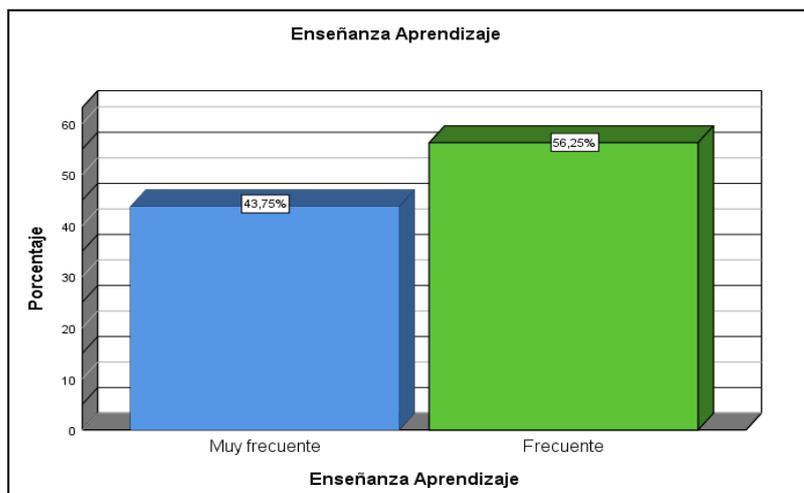
En esta dimensión se evaluó los indicadores relacionados con las estrategias metodológicas y las reflexiones críticas a las temáticas impartidas en clase. En referencia a aquello, encontramos que el 43,75% de los docentes de la institución educativa mencionar utilizar muy frecuentemente estrategias de retroalimentación, planificación y pensamiento crítico. Por su parte, 50% de los entrevistados afirman que dicho proceso es realizado de manera frecuente, sin embargo, también podemos encontrar que el 6,25% de los docentes realizan un correcto proceso de aprendizaje de manera ocasional.

Tabla 6. Resultados variable estrategias de enseñanza y aprendizaje dimensión desempeño docente

| V1_D3: Desempeño docente | | |
|--------------------------|-----------|----------------|
| Escala | F | Porcentaje |
| Muy frecuente | 7 | 43,75% |
| Frecuente | 7 | 43,75% |
| Ocasionalmente | 2 | 12,50% |
| Raramente | 0 | 0,00% |
| Casi nunca | 0 | 0,00% |
| Total | 16 | 100,00% |

En cuanto al desempeño de los docentes, se preguntó a los docentes sobre las maneras correctas de impartir conocimientos y la actualización de los mismos para mejorar el desempeño educativo. En cuanto a los resultados podemos destacar que el 87,50% de los docentes mencionan desarrollar conocimientos adecuados y mantener una formación continua muy frecuente y frecuentemente. Por su parte, es necesario destacar que el 12,5% de los docentes realizan dicho desempeño de manera ocasional.

Figura 3. Figura descriptiva total de las estrategias enseñanza aprendizaje.



Fuente: Elaboración propia.

Al momento de establecer un panorama general de la frecuencia en la que los docentes usan estrategias de enseñanza y aprendizaje, se puede destacar que el 43,75% muy frecuentemente utiliza dichas estrategias. Por su parte, el 56,25% de los docentes mencionan hacerlo frecuente. Esto permite interpretar que los docentes aplican estrategias de enseñanza y aprendizaje en sus clases con incidencia, sin embargo, es preciso verificar si existe relación o no con su

motivación. Para iniciar verificando la correspondencia de las dos variables, en primera instancia se procedió desde el área descriptiva, vinculando de forma directa la variable motivación con estrategias de enseñanza y aprendizaje como se presenta en la tabla 7.

4.1.2. Estadísticas descriptivas de motivación vs estrategias de enseñanza y aprendizaje.

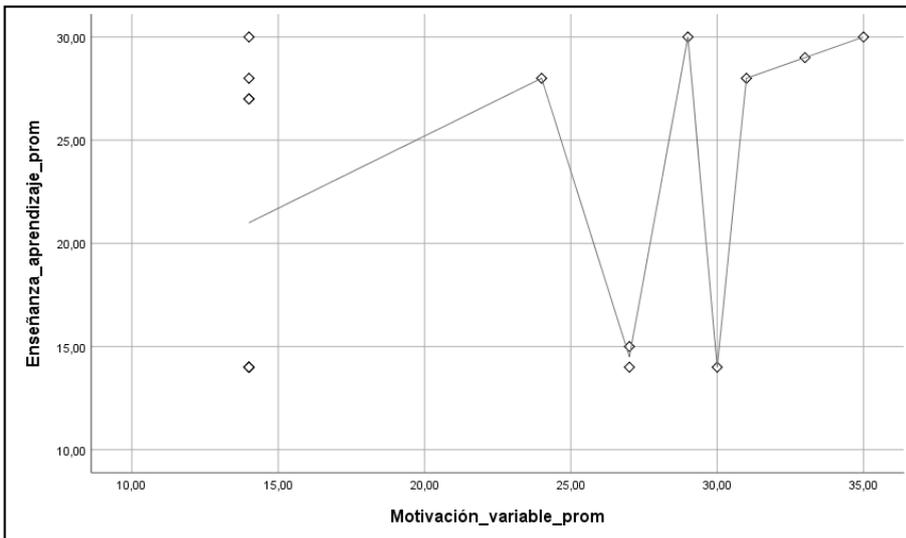
Tabla 7. Tabla cruzada Motivación docente-Estrategias de enseñanza y aprendizaje.

| | | Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje | | Total | |
|--------------------|----------------|--|-----------|-------|--------|
| | | Muy frecuente | Frecuente | | |
| Motivación Docente | Muy frecuente | Recuento | 4 | 4 | 8 |
| | | % del total | 25,0% | 25,0% | 50,0% |
| | Frecuente | Recuento | 3 | 2 | 5 |
| | | % del total | 18,8% | 12,5% | 31,3% |
| | Ocasionalmente | Recuento | 0 | 3 | 3 |
| | | % del total | 0,0% | 18,8% | 18,8% |
| Total | | Recuento | 7 | 9 | 16 |
| | | % del total | 43,8% | 56,3% | 100,0% |

Del total de 16 docentes de la unidad educativa Fe y Alegría, se puede evidenciar que 50% de la población docente se encuentra motivado muy frecuentemente, donde las estrategias de enseñanza aprendizaje se presentan en porcentajes iguales de 25% cada uno con escalas de muy frecuentemente y frecuentemente, mientras que un 31,3% de docentes manifestaron una motivación frecuente, por su parte 18,8% de los mismos mencionan mantener estrategias de enseñanza aprendizaje muy frecuente mente, mientras que el restante 12,5% frecuentemente. Cabe destacar que el 18,8% de los docentes presentan en frecuencia ocasional motivación docente, donde el total de los mismos mantienen ejecutan estrategias de enseñanza-aprendizaje de manera frecuente.

Asimismo, para complementar los datos, se aplicó una gráfica de dispersión entre la correspondencia de la variable motivación docente y estrategias de enseñanza y aprendizaje. Los resultados obtenidos se presentan en la figura 3.

Figura 4. Dispersión de la relación entre Motivación docente- Estrategias de enseñanza y aprendizaje.



Fuente: Elaboración propia.

Entre los aspectos a destacar, es menester mencionar que según la figura 3 la presencia de docentes con una frecuencia de motivación ocasional se ubica en el rango frecuente de ejecución de estrategias enseñanza aprendizaje, lo cual puede ser un ligero indicador de que a menor motivación los procesos de enseñanza aprendizaje pueden mermar en incidencia. No obstante, la figura manifiesta que los datos se encuentran bastantes dispersos, lo que brinda pocas posibilidades de relación entre variables.

Al verificar dispersión alta en los resultados de la relación de variables, se considera preciso verificar la relación de cada uno de los tipos de motivación (extrínsecas e intrínsecas) con la variable de estrategias de enseñanza y aprendizaje, para con ello poder obtener una perspectiva más abarcadora de los tipos de motivación que podrían influir en la frecuencia con la que se aplican estrategias de enseñanza y aprendizaje (Ver tabla 8 y 9).

4.1.3. Estadísticas descriptivas de motivación intrínseca y extrínseca vs estrategias de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 8. Tabla cruzada Motivación Intrínseca – Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje.

| | | | Estrategias de enseñanza y aprendizaje | | Total |
|-----------------------|----------------|-------------|--|-----------|--------|
| | | | Muy frecuente | Frecuente | |
| Motivación Intrínseca | Muy frecuente | Recuento | 4 | 4 | 8 |
| | | % del total | 25,0% | 25,0% | 50,0% |
| | Frecuente | Recuento | 3 | 3 | 6 |
| | | % del total | 18,8% | 18,8% | 37,5% |
| | Ocasionalmente | Recuento | 0 | 2 | 2 |
| | | % del total | 0,0% | 12,5% | 12,5% |
| Total | | Recuento | 7 | 9 | 16 |
| | | % del total | 43,8% | 56,3% | 100,0% |

Tabla 9. Tabla cruzada Motivación Extrínseca – Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje

| | | | Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje | | Total |
|-----------------------|----------------|-------------|--|-----------|--------|
| | | | Muy frecuente | Frecuente | |
| Motivación Intrínseca | Muy frecuente | Recuento | 4 | 4 | 8 |
| | | % del total | 25,0% | 25,0% | 50,0% |
| | Frecuente | Recuento | 2 | 4 | 6 |
| | | % del total | 12,5% | 25,0% | 37,5% |
| | Ocasionalmente | Recuento | 1 | 1 | 2 |
| | | % del total | 6,3% | 6,3% | 12,5% |
| Total | | Recuento | 7 | 7 | 9 |
| | | % del total | 43,8% | 56,3% | 100,0% |

La tabla 8 permite observar la incidencia de la motivación intrínseca en los procesos de enseñanza-aprendizaje. El 50% de los docentes han demostrado motivación intrínseca muy frecuente, de los cuales 25% de ellos ejecutan estrategias de aprendizaje de manera muy frecuente, al igual de quienes mantienen dichas estrategias de manera frecuente, este resultado se muestra parecido en la dimensión destinada a la motivación extrínseca, tal y como se evidencia en la tabla 9.

Los datos de ambas tablas se muestran similares en aquellos docentes con una escala de motivación frecuente en cuanto a porcentaje, sin embargo en cuanto a la frecuencia de estrategias de enseñanza-aprendizaje tiene cierta variación, esto dado que en la variable intrínseca el 18,8% de docentes mencionan ejecutar estrategias de enseñanza aprendizaje muy frecuentemente, mientras que en su contraparte extrínseca se ubica en un 12,5%, lo cual no puede llegar a suponer que la motivación intrínseca frecuente suele disminuir la puesta en práctica de estrategias de enseñanza y aprendizaje de muy frecuente a frecuente. Lo antes mencionado se debe a que, en cuanto a la motivación con escala ocasional en muestra una variación positiva en cuanto a motivación extrínseca donde se establece una paridad de porcentajes en estrategias de enseñanza-aprendizaje muy frecuente y frecuente.

Finalmente, para completar las comparativas, se consideró oportuno incluir a la dimensión de un aula feliz para verificar su vínculo con las estrategias de enseñanza y aprendizaje (Ver tabla 10).

4.1.4. Estadísticas descriptivas de dimensión Un aula feliz vs estrategias de enseñanza y aprendizaje.

Tabla 10. Tabla cruzada Un aula feliz – Proceso de Enseñanza y Aprendizaje.

| | | | | Proceso de Enseñanza y Aprendizaje | | Total |
|------------|----------------|-------------|-------|------------------------------------|-----------|-------|
| | | | | Muy frecuente | Frecuente | |
| Aula feliz | Muy frecuente | Recuento | 4 | 4 | 8 | |
| | | % del total | 25,0% | 25,0% | 50,0% | |
| | Frecuente | Recuento | 3 | 4 | 7 | |
| | | % del total | 18,8% | 25,0% | 43,8% | |
| | Ocasionalmente | Recuento | 0 | 1 | 1 | |
| | | % del total | 0,0% | 6,3% | 6,3% | |
| Total | | Recuento | 7 | 9 | 16 | |
| | | % del total | 43,8% | 56,3% | 100,0% | |

Mediante la evaluación a la población docente de la institución Fe y Alegría en cuanto a dimensión Un aula feliz, se puede destacar que los resultados en

cuanto a la escala de motivación muy frecuente en relación con las estrategias de enseñanza-aprendizaje se mantienen en los mismos parámetros de la tabla 8 y 9, sin embargo, el cambio a destacar es que de acuerdo con lo evidenciado en la tabla 10, los indicadores de motivación en escala frecuente aumentan en comparación con los parámetros promedio del cruce general observados en la tabla 7, donde la motivación aula feliz llega hasta un 43,8%, mientras que el 25% del mismo califica su aplicación de estrategias de enseñanza aprendizaje en escala frecuente. Por otro lado, en cuanto a la motivación aula feliz con frecuencia ocasional está conformada por un 6,3% de docentes donde su concentración imparte estrategias enseñanza-aprendizaje de manera frecuente.

4.2. Tercer resultado: pruebas inferenciales.

Finalmente, dando cumplimiento al último objetivo específico que es establecer la correlación existente entre la motivación y el uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje por parte de los docentes de la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” de Santo Domingo – Ecuador. Se consideró oportuno establecer algunos supuestos conceptuales, previo a la presentación de los resultados obtenidos para apoyar a la comprensión de las pruebas inferenciales.

El proceso estadístico a seguir para la realización de pruebas inferenciales que determinen la relación de variables inicia desde la obtención de la óptica sobre distribución de los datos, es decir, desde el conocimiento sobre si los datos se distribuyen o no normalmente. Esto va a permitir conocer si el investigador debe utilizar pruebas paramétricas (en el caso de que se distribuyan normalmente) o no paramétricas (cuando no se distribuye normalmente). De igual manera con los criterios de aleatoriedad (paramétricas) o no aleatoriedad (no paramétricas) y cantidad de la muestra, ya que las altas cifras de muestra exigen pruebas paramétricas, mientras que las bajas no.

4.3. Prueba de la normalidad

Para algunos autores, la aplicación de una prueba de normalidad está completamente destinada a la comprobación de la hipótesis, de la misma manera la utilización de la misma está dirigida a la verificación de la muestra con una distribución normal (Velasco, 2015). En el presente estudio, se la ha utilizado para

verificar la distribución de los datos. Las normas generales dicen que, cuando el valor obtenido es menor que 0,05 los datos no se distribuyen normalmente, mientras que, al ser mayor, sí. Esto se debe a que, se requiere ese valor mínimo para lograr la significancia mínima.

Para reconocer qué tipo de prueba estadística utilizar para verificar la distribución de los datos, es necesario verificar la cantidad de la muestra con la que se va a trabajar. El estadístico dice que, si la muestra es menor a 50 personas, lo más adecuado es utilizar la prueba de Shapiro-Wilk, mientras que, al ser mayor, se requiere la de Kolmogorov-Smirnov (González y Moreno, 2019).

4.4. Consideraciones para la prueba de hipótesis

4.4.1. La prueba estadística

De acuerdo con lo mencionado por Dagnino (2014) la comparación de datos a través de la investigación científica está destinada a la comparación de variables, dicha acción debe estar sustentada por un marco experimental, sin embargo, a una de las aproximaciones más eficientes en cuanto a pruebas estadísticas se refiere, se la conoce como prueba de hipótesis, dicha prueba está destinada a evaluar a la validación probabilística de que la hipótesis y corroborar la aceptación de la hipótesis de investigación o la nula.

4.4.2. Decisión estadística

Para aceptar la hipótesis de investigación es necesario establecer un valor de significancia de p que sea menor a 0,05, que es el error mínimo aceptado. Mientras que, si el valor es mayor a 0,05 se debe aceptar la hipótesis nula (H_0) (Dagnino, 2014).

4.4.3. Hipótesis Nula

Esta herramienta es considerada como una afirmación o suposición sobre alguna temática específica, cuando se habla de hipótesis nula, la afirmación está destinada a la anulación de la hipótesis de trabajo la cual es planteada por el investigador (Espinoza, 2018).

4.4.4. Prueba de chi-cuadrado

Se trata de una prueba de la estadística inferencial que permite abordar contrastes e hipótesis las cuales permitirán evidenciar la suposición relacionada con las funciones de densidad de una o varias de manera aleatoria (Mendivelo, 2018). Esta prueba se rige con los criterios de decisión estadística antes planteados.

4.4.5. Correlación RHO Spearman

No obstante, a veces no es suficiente determinar la existencia de una relación entre las variables, sino que es preciso interpretar el nivel de relación entre dos cuantías. Para ello, es posible acceder a la prueba de coeficiente de correlación de RHO Spearman, esto dado dicho método permite evaluar o medir la relación entre variables en investigaciones que cuentan con el no cumplimiento del supuesto de normalidad en la distribución. Según Martínez, Tuya, Martínez y Pérez (2009) para conocer los valores de interpretación sobre el grado de relación es necesario ver los resultados del estadístico e interpretar la información con la siguiente tabla:

Tabla 11. Baremo de interpretación de prueba Rho de Spearman

| Valores | Interpretación |
|----------------|-------------------|
| De 0 a 0.05 | Relación nula |
| De 0.06 a 0.25 | Relación muy baja |
| De 0.26 a 0.50 | Relación media |
| De 0.50 a 0.75 | Relación moderada |
| De 0.76 a 1 | Relación alta |

4.5. Hipótesis planteadas

H1: La motivación docente influye en la frecuencia de uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” de Santo Domingo – Ecuador.

H0: La motivación docente no influye en la frecuencia de uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” de Santo Domingo – Ecuador.

Tabla 12. Resumen de la prueba de normalidad.

| | | Shapiro-Wilk | | |
|--|------|--------------|----|-------|
| | | Estadístico | gl | Sig. |
| Estrategias de enseñanza y aprendizaje | de y | 0,638 | 16 | 0,000 |
| Motivación Docente | | 0,768 | 16 | 0,001 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 12, se puede observar la significancia obtenida, tanto de los resultados de la variable motivación como de estrategias de enseñanza y aprendizaje que es $< 0,05$. Esto permite inferir que, los resultados no se están distribuyendo normalmente en ninguna de las dos variables. Por ello y por la cantidad de la muestra (16) seleccionada a través de un muestreo no probabilístico, se considera oportuno aplicar pruebas no paramétricas para valorar la relación entre variables y determinar el tipo de relación. A continuación, en la tabla 13, se muestran los resultados obtenidos de la aplicación de la prueba para determinar la correlación e hipótesis, el chi cuadrado de Pearson.

Tabla 13. Resumen de la prueba de contraste

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|------------------------------|--------------------|----|--------------------------------------|
| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 2,997 ^a | 2 | 0,223 |
| Razón de verosimilitud | 4,110 | 2 | 0,128 |
| Asociación lineal por lineal | 1,326 | 1 | 0,250 |

a. 6 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,31.

A partir de los datos presentados en la tabla 13, la prueba permite identificar que la significación asintótica (bilateral) es de $0,223 > 0,05$ por lo que no rechaza la H_0 , sumado a que la prueba identifica que no existe una correlación entre variables. Es decir que se acepta que la motivación docente no influye en la frecuencia de uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” de Santo Domingo – Ecuador. En este sentido, se considera preciso corroborar los datos obtenidos con otra prueba que especifique el tipo de

correspondencia entre variables, para ello, se realiza la prueba de Rho de Spearman, cuyos resultados se presentan en la tabla 14.

Tabla 14. Resumen de la prueba Rho de Spearman

| | | Correlación RHO de Spearman | | |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------|--------------------|-----------------------|
| | | | Motivación Docente | Enseñanza Aprendizaje |
| Rho de Spearman | Motivación Docente | Coeficiente correlación | de 1,000 | 0,253 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,344 |
| | | N | 16 | 16 |
| | Enseñanza Aprendizaje | Coeficiente correlación | de 0,253 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,344 |
| | | N | 16 | 16 |

Mediante los datos expuestos en la tabla 14, se puede identificar un nivel de significancia mayor al grado de error permitido (0,05) por ende, se acepta la hipótesis nula nuevamente, sin embargo, al revisar los valores del coeficiente de correlación que nos presenta el Rho de Spearman, se determina un valor de 0,253, lo cual, dentro de la tabla de interpretación del estadístico comenta que existe una relación muy baja, casi nula. Por ende, aún se persiste en la aceptación de la hipótesis H0, donde La motivación docente no influye en la frecuencia de uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” de Santo Domingo – Ecuador.

V. DISCUSIÓN

En el presente apartado se presentará una comparación y contrastación entre los resultados obtenidos y procedimientos aplicados con los de otras investigaciones expuestas en este trabajo, esto con el afán de buscar establecer similitudes o diferencias que permitan ampliar el espectro de análisis de los datos sobre la temática en cuestión. De igual forma, se van a plantear las posibles limitaciones y fortalezas de la investigación.

Como primer resultado destacado, se identificó una motivación con incidencia muy frecuente en los docentes de la Unidad Educativa “Fe y Alegría” caracterizada por un ambiente laboral cómodo y un compromiso frecuente de los estudiantes en el aula de clases. Asimismo, existen altos niveles de motivación intrínseca y extrínseca que superan la mitad de la muestra. Esto discrepa con lo obtenido por Arias (2019) donde el autor encuentra en la Unidad Educativa donde realiza su investigación graves problemas relacionados con el clima organizacional y las relaciones laborales, de tal manera que, propone como acciones necesarias fortalecer la cooperación, apoyo, proactividad, autorregulación y organización.

Pese a existir diferentes resultados, tanto en la presente investigación como en la expuesta previamente con dificultades organizacionales, se puede analizar la importancia que se le da, desde las dos perspectivas, al ambiente laboral y al compromiso de los estudiantes, puesto que, ambos son fundamentales para garantizar un entorno de trabajo educativo eficaz y eficiente, con miras a cimentar la motivación de los integrantes del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En este punto, se considera preciso establecer como limitación para determinar el entorno de trabajo como un aula feliz al distanciamiento social provocado por la pandemia, ya que, ha orillado a tener que realizar investigaciones que dejan al investigador fuera del entorno educativo real, mientras que, para conceptualizar a un aula feliz se estima que es necesario palpar la realidad educacional con el investigador inmerso a través de la observación directa, esto quizá podría arrojar resultados diferentes a los obtenidos en el presente estudio.

En cuanto al segundo resultado, se pudo definir que los docentes utilizan estrategias de enseñanza-aprendizaje de manera frecuente, destacando la incidencia del uso de las estrategias en el proceso de aprendizaje, donde el docente indica plantear frecuentemente estrategias metodológicas y reflexiones en sus clases. Estos datos concuerdan con lo presentado por Norma (2005) quien también expone la importancia de considerar diferentes estrategias metodológicas para el aprendizaje de los estudiantes que se adapten o incorporen a las necesidades de cada uno de ellos, del mismo modo, menciona que no se debe abordar los contenidos teóricos de una forma unidireccional, sino que, es preciso invitar al estudiante a reflexionar desde diferentes inteligencias y no sobredimensionar la importancia de los aprendizajes técnicos científicos.

En este caso, se podría abordar a los resultados obtenidos como fortaleza de la institución estudiada, ya que, exponen datos alentadores en cuanto al uso de estrategias de enseñanza, de aprendizaje y al desempeño docente, sin embargo, nuevamente es preciso resaltar que quizá los resultados podrían variar con el investigador inmerso en el contexto educacional real, extrayendo los resultados mediante la técnica de la observación directa, teniendo como instrumentos a guías de observación que brinden la capacidad de palpar la realidad.

Finalmente, como último resultado se estableció que existe una correlación muy baja (casi nula) positiva entre la motivación y la frecuencia de uso de estrategias de enseñanza y aprendizaje. Es decir que, no existe la evidencia suficiente para aceptar la hipótesis de investigación H1: La motivación docente influye en la frecuencia de uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” de Santo Domingo – Ecuador.

Dichos resultados planteados previamente se encuentran en discrepancia con los estudios elaborados por Macías (2019), Calvo (2018) y Cuéllar (2020) puesto que, todos coinciden en que cuando el docente se encuentra mayormente motivado, su desempeño aumenta significativamente, inclusive el estudio de Macías (2019) menciona que existe una relación altamente significativa entre las dos variables. Sin embargo, se pueden identificar estudios como el de Sayay (2019) con muestras pequeñas, donde la relación entre la motivación y el desempeño

docente relacionado al uso de estrategias de enseñanza y aprendizaje no es totalmente significativa, sino moderada.

Esto podría significar una nueva limitación que posee la presente investigación, puesto que, a raíz de la evidencia anterior la relación entre la variable motivación y estrategias de enseñanza y aprendizaje crece a medida en que se analiza una mayor cantidad de casos. En este sentido, puede que los resultados varíen en otros contextos y ambientes situaciones, inclusive llegando a determinar que sí existe relación entre las dos variables analizadas.

En sentido general, a raíz de los resultados obtenidos, se puede mencionar que en el contexto donde se realizó la presente investigación es poca la influencia de la motivación de los docentes para la frecuencia de uso de estrategias de enseñanza y aprendizaje. Esto puede deberse a que, al ser una institución enfocada en la educación especial, los docentes deben permanecer con altos niveles de motivación, pero el uso de estrategias de enseñanza y aprendizaje puede variar. Como secuelas de este estudio, se podría verificar el porqué de dicha discrepancia en las instituciones de educación especial y con ello descartar meras coincidencias.

VI. CONCLUSIONES

Una vez concluida la recolección, análisis y discusión de los datos de la investigación se puede concluir que existe un alto porcentaje de los docentes de la institución educativa “Fe y Alegría” de la ciudad de Santo Domingo-Ecuador que aseguran mantenerse motivados de manera muy frecuente o frecuentemente, sin embargo, es necesario mencionar la baja presencia de docentes que suelen mantener una motivación ocasional, lo cual es un indicador de que existen algunos que necesitan estimulaciones internas o externas. Tanto la motivación extrínseca como la intrínseca denotaron datos similares en relación a la motivación, ambas dimensiones de motivación obtuvieron alta presencia en la población docente. A partir de dichos resultados se puede inferir en que el clima del aula de clases es de calidad y calidez, además, la mayor parte de docentes se encuentra a gusto con su labor.

La investigación permitió demostrar que los docentes de la institución educativa “Fe y Alegría” usan estrategias de enseñanza-aprendizaje manera frecuente y muy frecuentemente, lo cual nos lleva a concluir que el desarrollo de sus clases no se realiza de forma improvisada y sin una organización correcta, sino que, todo lleva un orden específico en la mayoría de los casos, priorizando las fases o etapas necesarias que conforman el ciclo de una clase que permita el logro de aprendizajes significativos que estimulan la criticidad del estudiante y perduran en el tiempo. Esto indica que la mayor parte de docentes realizan su labor de forma eficiente y cumplen con su rol con efectividad.

Se pudo determinar que la existencia de una correlación entre la motivación de los docentes de la institución educativa y la frecuencia de aplicación de estrategias de enseñanza-aprendizaje es muy baja (casi nula), ya que la investigación permitió determinar que la alta presencia de motivación no se ve directamente relacionada con la alta frecuencia de aplicación de estrategias de enseñanza-aprendizaje. De igual manera, aquellos docentes que mencionan mantener una frecuencia de motivación baja, muestran una muy escasa disminución de la aplicación de estrategias de enseñanza aprendizaje, esto lleva a suponer que, pese a tener una motivación ocasional, aún cumplen con su labor,

apuntando al mantenimiento, mejora y autorregulación de sus acciones con miras a garantizar la calidad educativa.

Se puede finalizar mencionando que para los docentes de la unidad educativa “Fe y Alegría” en Santo Domingo-Ecuador la motivación no influye en la frecuencia de aplicación de estrategias de enseñanza y aprendizaje, y que la falta de motivación no suele representar una problemática en cuanto al desempeño de los docentes lo que a su vez no se puede considerar que recaea en el cumplimiento de los objetivos educativos de los alumnos, sin embargo es necesario mencionar que la motivación es fundamental en el éxito académico de los alumnos. Por lo antes mencionado, es de interés institucional el lograr tener docentes motivados para por consiguiente contar con alumnos motivados.

VII. RECOMENDACIONES

Se puede recomendar que todo docente de la institución académica “Fe y Alegría” de Santo Domingo-Ecuador, debe tener en cuenta su nivel de motivación, esto como medida preventiva para la aplicación frecuente y correcta de estrategias de enseñanza-aprendizaje. Por parte de la institución educativa, es necesario que se establezcan mecanismos de evaluación para los docentes con niveles de motivación bajos, esto como medida que permita ubicar su desencadenante y solventarlo, de esta forma, se podría anticipar a posibles problemas dificultades a posterior.

A nivel institucional, las unidades educativas deben destinar esfuerzo y recursos al estudio de la motivación, dirigidos específicamente a la categorización de las variables que llevan a un docente a mermar o disminuir su nivel de motivación. Así mismo, es necesario establecer aquellos factores que repercuten en el desempeño docente y como esto influye en el uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje. El uso de recompensas en base al esfuerzo o elaborar medidas que incentiven las competencias emocionales pueden ser mecanismos de fomento al fortalecimiento de la motivación docente por parte de las instituciones educativas.

A los Departamentos de Consejería Estudiantil, se recomienda el impartir dictámenes y seguimiento psicológico a los docentes que muestren falencias en el uso de metodología y estrategias de enseñanza-aprendizaje. Del mismo modo, para obtener mejores resultados de aprendizaje en los alumnos, es necesario que brinden capacitación a los docentes, esto con el fin de fomentar la importancia de la motivación en los docentes y como este recae en el desempeño de los mismos para así lograr alcanzar una educación de calidad.

Frente a los resultados obtenidos en el presente estudio, se considera preciso replicar la presente investigación considerando una mayor cantidad de muestra, ya que, como se ha comentado anteriormente, las investigaciones que correlacionan la motivación y el uso de estrategias de enseñanza y aprendizaje con altas cantidades de muestra obtienen resultados que vinculan ambas variables.

En último término, es posible recomendar al Ministerio de Educación y a los organismos reguladores, la puesta en marcha de planes, programas y proyectos encaminados al mantenimiento, proyección y fomento de la motivación docente. Así mismo, es necesario la imposición de medidas destinadas a brindar un ambiente laboral adecuado con los incentivos correctos para el uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje por parte de los docentes.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arizaga, A. (2014). Impacto de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los docentes. [PDF]. <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/3814/1/112485.pdf>
- Astráin, S. (2019). Calidad educativa: la motivación docente como elemento clave. Universidad de Navarra. Pamplona. <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/58269/1/Sara%20Astr%C3%A1in.pdf>
- Cruz, M., Pérez, M., Trevilla, V. y Cantero, C. (20019). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (66), 187-211. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17413043009>
- Silvero, M. (2007). Estrés y desmotivación docente: el síndrome del “profesor quemado” en educación secundaria. *Estudios sobre Educación*, 12, 115-138. <https://revistas.unav.edu/index.php/estudios-sobre-educacion/article/view/24320/20492>
- Barrero, C., Bohórquez, L., y Mejía, P. (2012). La inclusión en el contexto educativo: proceso de construcción del sujeto de derecho. *Magistro*, 6(12), 85-105. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4323945>
- Fabila, A., Minami, H. y Izquierdo, J. (2012). La Escala de Likert en la evaluación docente acercamiento a sus características y principios metodológicos. *Perspectivas docentes*, 1(50), 31-40. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6349269>
- Frias, J. & Narváez, C. (2010). Motivación y ejercicio docente en la educación superior: una aproximación conceptual [PDF]. <https://www.redalyc.org/pdf/356/35616720003.pdf>
- Meneses, G. (2007). *El proceso de enseñanza- aprendizaje: el acto didáctico*. [PDF]:

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8929/Elprocesodeensenanza.pdf>

- Peña. H. (2017). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. [PDF]. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Rodríguez, S., Núñez, J., Blas, R. y Rosario, P. (2009). Auto-eficacia Docente, Motivación del Profesor y Estrategias de Enseñanza. *Escritos de Psicología (Internet)*, 3(1), 1-7. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1989-38092009000300001&lng=es&tlng=es.
- Bravo, K., & Ferreira, M. (2018, julio). *Enseñanza y aprendizaje de ondas y óptica desde el conectivismo*. *Arjé*, 12(22), 136-142. <https://bit.ly/3m4GhAc>
- Campusano, K. (2017). *Manual de estrategias didácticas: orientaciones para su selección INACAP*. <https://n9.cl/ufls>
- Díaz, F. (1998). Una aportación a la didáctica de la historia. La enseñanza-aprendizaje de habilidades cognitivas en el bachillerato. *Perfiles educativos*, (82), 1-31. <https://www.redalyc.org/pdf/132/13208204.pdf>
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Martínez, G. I., Guevara, A., & Valles, M. M. (2016, julio). *Desempeño docente y calidad educativa*. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- MINEDUC. (2011). *Evaluación al desempeño docente. Desempeño del Docente*. <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- Ministerio de educación (2012), *Desempeño del Docente*. <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>

- Monje, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*.
<https://es.slideshare.net/Sadymar11/monje-carlos-arturo-gua-didctica-metodologa-de-la-investigacin>
- Norris, P. (2001). *Revista Digital Divide*.
https://www.researchgate.net/publication/261947703_Digital_Divide_Civic_Engagement_Information_Poverty_and_the_Internet_World-Wide
- Dagnino, J. (2014). Inferencia estadística: pruebas de hipótesis. *Revista chilena de anestesia*, 43(2), 125-128. <https://revistachilenadeanestesia.cl/inferencia-estadistica-pruebas-de-hipotesis/>
- Espinoza, E. (2018). La hipótesis en la investigación. *Mendive*, 16(1), 122-139.
<http://scielo.sld.cu/pdf/men/v16n1/1815-7696-men-16-01-122.pdf>
- González, M. y Moreno, A. (2019). Prueba de Shapiro –Wilk a una Muestra de Nanoreservorios de Taninos Extraídos de Mimosa Tenuiflora (Tepezcohuite) Encapsulados en Matrices de TiO₂. *Innovaciones Tecnológicas en las Ciencias Computacionales* 1(1), 136-145.
<https://www.redalyc.org/pdf/805/80537303.pdf>
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M. y Pérez, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 1-20. <https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>
- Mendivelso, F. (2018). Prueba Chi-Cuadrado de independencia aplicada a tablas 2xN. *Revista Médica Sanitas*, 21(2), 92-95.
https://www.researchgate.net/publication/327733869_Prueba_Chi-Cuadrado_de_independencia_aplicada_a_tablas_2xN
- Velasco, H. (2015). *Pruebas Normalidad*. Armenia: XXV Simposio Internacional de Estadística.

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr. Moran Ramos Luis Daniel

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de La Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Motivación docente y enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” en la ciudad de Santo Domingo – Ecuador, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Nombre completo:

María Soledad Montalván Montalván

DNI: 1712886793

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable Independiente: Motivación docente

De acuerdo a (Díaz, 2005) toda motivación específicamente humana, aparece dos veces primero en el plano interpsicológico y luego en el intrapsicológico, lo cual implica que la necesidad de autodeterminación no sería consustancial a nuestra especie.

Dimensión 1: Un aula feliz

Un profesor emprendedor aumentará las posibilidades de felicidad en la clase. Tomemos ahora un contraejemplo: un profesor desmotivado convertirá su aula en un espacio desagradable. El profesor dijo: "Las excusas típicas para los docentes son el sueldo, los gerentes, las mejores condiciones... pero no es así: tenemos que convencernos de que tenemos carreras destacadas, y pocas carreras impactarán en la sociedad como la nuestra. "Universidad de Watt.

Dimensión 2: Motivación Extrínseca

Es una acción, es un fin en sí mismo y no tiene la intención de realizar ninguna acción. Obtén recompensas o recompensas fuera de la acción. Esto proviene del tema en sí bajo el control del sujeto y tiene la capacidad de auto-mejorarse. Puntuación El hecho de que estés feliz y satisfecho de realizar una actividad. Experimente mientras aprende. Esto se considera motivación intrínseca. Es positivo, como la satisfacción que obtiene de un buen artículo.

Dimensión 3: Motivación intrínseca

Esta se produce como consecuencia de la existencia de factores externos. Por ejemplo, cuando un alumno trata de estudiar, no porque le gusta la materia sino más bien por las ventajas que esta le ofrece, estas ventajas son un medio para llegar a conseguir un fin (aprobar un módulo). Al igual que la motivación intrínseca, la motivación extrínseca es positiva cuando ejecutamos la tarea con la finalidad de obtener resultados positivos y esta se reduce a medida que los resultados alcanzados no son buenos. Allí es cuando aparece la motivación extrínseca de evitación producida por la ansiedad, el no poder conseguir lo que esperaba.

Variable dependiente: Estrategia de enseñanza aprendizaje

(Díaz, 2005) acción estratégica de enseñanza aprendizaje es la que involucra tanto a los maestros como a los alumnos o estudiantes. La estrategia en la cual involucra la manera de planificar, presentar o explicar el tema hacia los estudiantes. Por un lado, el maestro tiene que realizar una autocrítica y ver que se facilite el aprendizaje de los alumnos, y en cuanto a los alumnos también tienen que involucrarse y aprender a identificar sus dificultades, habilidades y preferencias sobre su manera de aprender.

Dimensión 1: Estrategia de enseñanza

(Carballo, 2006) define que pueden utilizarse distintas estrategias de enseñanza para satisfacer las necesidades de los niños con capacidades especiales quienes suelen tener problemas para aprender conceptos y tener un ambiente adecuado en el aula tradicional. En la educación especial se pueden

lograr los mismos objetivos educativos que sus compañeros con necesidades especiales.

Dimensión 2: Proceso de aprendizaje

La calidad de estos procesos depende de la interacción entre profesores y alumnos - y entre alumnos- en el aula, a las ayudas que los profesores ofrecen en esos procesos y al grado en que estas ayudas se ajusten a los recursos cognitivos, motivacionales, emotivos y relacionales de que disponen los alumnos y que ponen en marcha para aprender. La ayuda eficaz del docente no está tanto en sus métodos instruccionales como en la continua adaptación y ajuste a las cambiantes características y necesidades del alumnado en su proceso de construcción de conocimientos; no siempre el mismo tipo de ayuda sirve al mismo alumno, y además el alumnado es diverso (Barberà et altri, 2008).

Dimensión 3: Desempeño docente

El desempeño de los docentes es directamente proporcional a la calidad educativa parte (Martínez et al., 2016), es necesaria una formación integral y de calidad del factor humano, el trabajo en casa no es fácil existen problemas técnicos, interrupciones incómodas, las planificaciones, las clases, las reuniones, preparar material para los siguientes días es agotador sin tener en cuenta que deben de hacer todo en sus casas, al contar con herramientas que les puedan optimizar su tiempo serían de gran ayuda para que puedan desconectarse de las computadoras más temprano.

IX. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

| Tema: Motivación docente y enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Especial "Fe y Alegría" en la ciudad de Santo Domingo – Ecuador, 2021 | | | | | | |
|---|---|--|---|--|--|---|
| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Dimensión | Indicadores | Método |
| <p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la influencia de la motivación docente en la frecuencia de uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa Especial "Fe y Alegría" de Santo Domingo - Ecuador?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la frecuencia de la motivación de los docentes de la Unidad Educativa</p> | <p>Objetivo general</p> <p>Determinar la influencia de la motivación docente en la frecuencia de uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa Especial "Fe y Alegría" de Santo Domingo – Ecuador.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Identificar la motivación de los docentes de la Unidad Educativa Especial "Fe y Alegría" de Santo Domingo – Ecuador;</p> | <p>Hipótesis de investigación:</p> <p>La motivación docente influye en la frecuencia de uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa Especial "Fe y Alegría" de Santo Domingo – Ecuador.</p> <p>Hipótesis nula:</p> <p>La motivación docente no influye en la frecuencia de uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa Especial "Fe y Alegría" de Santo Domingo – Ecuador.</p> | <p>Independiente</p> <p>Motivación docente</p> | <p>Un aula feliz</p> <p>Motivación Extrínseca</p> <p>Motivación intrínseca</p> | <p>Ambiente laboral</p> <p>Entorno de trabajo</p> <p>Compromiso con estudiantes</p> <p>Relaciones humanas</p> <p>Control</p> | <p>Tipo de investigación:</p> <p>Correlacional.</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Descriptivo.</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>no experimental.</p> <p>Población: conformada por 25 docentes.</p> <p>Muestra censal: La población será parte de la muestra.</p> |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|--|
| <p>Especial “Fe y Alegría” de Santo Domingo – Ecuador?</p> <p>2. ¿Cuál es la frecuencia con la que los docentes usan estrategias de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” de Santo Domingo – Ecuador?</p> <p>3. ¿Cuál es la correlación existente entre la motivación y el uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje por parte de los docentes de la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” de Santo Domingo – Ecuador?</p> | <p>2. Definir la frecuencia con la que los docentes usan estrategias de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” de Santo Domingo – Ecuador.</p> <p>3. Establecer la correlación existente entre la motivación y el uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje por parte de los docentes de la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” de Santo Domingo – Ecuador.</p> | | <p>Dependiente</p> <p>Estrategias de enseñanza y aprendizaje</p> | <p>Estrategia de enseñanza</p> <p>Proceso de aprendizaje</p> <p>Desempeño docente</p> | <p>Responsabilidad</p> <p>Desarrollo y logros</p> | <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Encuesta - cuestionario.</p> |
|--|--|--|---|---|---|--|

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2: Operacionalización de la variable Motivación docente

| Definición conceptual | Definición operacional | DIMENSION | INDICADORES | ITEMS | ESCALA |
|---|---|-----------------------|----------------------------|-------|--|
| De acuerdo a Díaz (2005) toda motivación específicamente humana, aparece dos veces primero en el plano interpsicológico y luego en el intrapsicológico, lo cual implica que la necesidad de autodeterminación no sería consustancial a nuestra especie. | Se hará uso de una herramienta para medir la motivación en los docentes según sus factores. | Un aula feliz | Ambiente laboral | 1,2 | 1= Muy frecuente 2= Frecuente 3= Ocasionalmente 4= Raramente 5= Casi Nunca |
| | | | Entorno de trabajo | 3,4 | |
| | | | Compromiso con estudiantes | 5,6 | |
| | | Motivación intrínseca | Responsabilidad | 7,8, | |
| | | | Desarrollo y logros | 9,10 | |
| | | Motivación Extrínseca | Relaciones humanas | 11,12 | |
| | | | Control | 13,14 | |

Fuente: Elaboración propia.

Preguntas. -

1. ¿Su salud emocional es importante para impartir clases a los estudiantes?
2. ¿Cómo considera usted que debe ser enfocada la Motivación Profesional en los docentes?
3. El personal directivo demuestra profesionalismo en la ejecución de sus funciones administrativas mediante motivación a los docentes.
4. Las relaciones interpersonales del trabajo predominan el compañerismo.
5. Considera usted que la motivación docente es uno de los factores que influye en el aula de clases.

6. Los medios tecnológicos permiten el buen desarrollo para la educación virtual permitiendo un eficiente trabajo pedagógico.
7. El Ministerio de Educación ofrece oportunidades de crecimiento profesional al personal docente
8. El trabajo docente brinda la oportunidad de crecer profesionalmente
9. El personal docente se autocapacitan para su crecimiento personal.
10. Siente satisfacción cuando percibe el logro de sus estudiantes
11. Considera objetiva la estabilidad laboral que ofrece el Estado Ecuatoriano.
12. Participa en el desarrollo de actividades institucionales.
13. Cumple con las planificaciones requeridas por la institución educativa.
14. Cumple con sus responsabilidades como docente dentro de la institución.

Anexo 3: Operacionalización de la variable estrategias de enseñanza aprendizaje

| Definición conceptual | Definición operacional | DIMENSION | INDICADORES | ITEMS | ESCALA |
|--|---|-------------------------|---|-------|--|
| (Díaz, 2005) acción estratégica de enseñanza aprendizaje es la que involucra tanto a los maestros como a los alumnos o estudiantes. La estrategia en la cual involucra la manera de planificar, presentar o explicar el tema hacia los estudiantes. Por un lado, el maestro tiene que realizar una autocrítica y ver que se facilite el aprendizaje de los alumnos, y en cuanto a los alumnos también tienen que involucrarse y aprender a identificar sus dificultades, habilidades y preferencias sobre su manera de aprender. | La enseñanza se concibe como fuente del desarrollo psíquico, y se destaca el aprendizaje que tiene lugar a partir de la orientación y guía del profesor, al propiciar el sistema de relaciones y los tipos de actividad que de forma conjunta llevarían a cabo los participantes en el proceso docente. | Estrategia de enseñanza | Enseñanza a estudiante | 1,2 | 1= Muy frecuente 2= Frecuente 3= Ocasionalmente 4= Raramente 5= Casi Nunca |
| | | | Aprendizaje significativo | 3,4 | |
| | | | Conocimientos actualizados de procesos pedagógicos | 5,6 | |
| | | Proceso de aprendizaje | Estrategias metodológicas | 7,8, | |
| | | | Reflexiones | 9,10 | |
| | | Desempeño docente | Imparte sus conocimientos adecuadamente a sus estudiantes | 11,12 | |
| Participaciones de formación profesional de docente y alumno. | 13,14 | | | | |

Fuente: Elaboración propia

Preguntas. -

1. Identifica los estilos de aprendizaje para los estudiantes.
2. Realiza estimulación permanente en el aula de clases.
3. Tiene en cuenta las necesidades especiales de los estudiantes.

4. Utiliza estrategias metodológicas para los diferentes tipos de discapacidad de sus estudiantes.
5. Utiliza herramientas tecnológicas para impartir clases.
6. Promueve el aprendizaje autónomo mediante actividades.
7. Utiliza procesos de retroalimentación a los estudiantes.
8. Realiza su debida planificación antes de impartir las clases.
9. Toma en cuenta las reflexiones de sus estudiantes.
10. Durante las clases se propicia el pensamiento crítico.
11. Desarrolla proyectos para desarrollar el conocimiento de los estudiantes.
12. Desarrolla clases dinámicas para impartir las clases.
13. Participa en reuniones de trabajo para formaciones continuas.
14. Participa en talleres de formación para padres de familia y estudiantes.

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO 1

Variable independiente: Motivación docente

Estimado colega le hago llegar un cordial saludo, la suscrita Br. María Soledad Montalván Montalván, con N° DNI 1712886793, estudiante de la Universidad César Vallejo. El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene como finalidad determinar la incidencia de la motivación docente en la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” en la ciudad de Santo Domingo – Ecuador, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Tema de tesis: Motivación docente y enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” en la ciudad de Santo Domingo – Ecuador, 2021.

Indicaciones: Lea detenidamente las afirmaciones y marque con una “X” la alternativa que considere pertinente.

| | | | | |
|---------------|-----------|----------------|-----------|------------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Muy frecuente | Frecuente | Ocasionalmente | Raramente | Casi nunca |

Encuestador: María Soledad Montalván Montalván

Nombre del encuestado:

Documento de nacionalidad:

Cargo en la entidad:

Lugar y fecha:

| N° | ÍTEMS | ESCALA | | | | |
|-----------------------------|-------|--------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 1: Un aula feliz. | | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 1 | Su salud emocional es importante para impartir clases a los estudiantes | | | | | |
| 2 | Considera usted que debe ser enfocada la Motivación Profesional en los docentes | | | | | |
| 3 | El personal directivo demuestra profesionalismo en la ejecución de sus funciones administrativas mediante motivación a los docentes. | | | | | |
| 4 | Las relaciones interpersonales del trabajo predominan el compañerismo. | | | | | |
| 5 | Considera usted que la motivación docente es uno de los factores que influye en el aula de clases. | | | | | |
| 6 | Los medios tecnológicos permiten el buen desarrollo para la educación virtual permitiendo un eficiente trabajo pedagógico. | | | | | |
| Dimensión 2: Motivación intrínseca. | | | | | | |
| 7 | El Ministerio de Educación ofrece oportunidades de crecimiento profesional al personal docente | | | | | |
| 8 | El trabajo docente brinda la oportunidad de crecer profesionalmente | | | | | |
| 9 | El personal docente se autocapacita para su crecimiento personal. | | | | | |
| 10 | Siente satisfacción cuando percibe el logro de sus estudiantes | | | | | |
| Dimensión 3: Motivación Extrínseca. | | | | | | |
| 11 | Considera objetiva la estabilidad laboral que ofrece el Estado Ecuatoriano. | | | | | |
| 12 | Participa en el desarrollo de actividades institucionales. | | | | | |
| 13 | Cumple con las planificaciones requeridas por la institución educativa. | | | | | |
| 14 | Cumple con sus responsabilidades como docente dentro de la institución. | | | | | |

Muchas gracias.

Anexo 5: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO 2

Variable dependiente: Estrategias de enseñanza y aprendizaje

Estimado colega le hago llegar un cordial saludo, la suscrita Br. María Soledad Montalván Montalván, con N° DNI 1712886793, estudiante de la Universidad César Vallejo. El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene como finalidad determinar la incidencia de la motivación docente en la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” en la ciudad de Santo Domingo – Ecuador, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Tema de tesis: Motivación docente y enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Especial “Fe y Alegría” en la ciudad de Santo Domingo – Ecuador, 2021.

Indicaciones: Lea detenidamente las afirmaciones y marque con una “X” la alternativa que considere pertinente.

| | | | | |
|---------------|-----------|----------------|-----------|------------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Muy frecuente | Frecuente | Ocasionalmente | Raramente | Casi nunca |

Encuestador: María Soledad Montalván Montalván

Nombre del encuestado:

Documento de nacionalidad:

Cargo en la entidad:

Lugar y fecha:

| N° | ÍTEMS | ESCALA | | | | |
|---------------------------------------|-------|--------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 1: Estrategia de enseñanza. | | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 1 | Identifica los estilos de aprendizaje para los estudiantes. | | | | | |
| 2 | Realiza estimulación permanente en el aula de clases. | | | | | |
| 3 | Tiene en cuenta las necesidades especiales de los estudiantes. | | | | | |
| 4 | Utiliza estrategias metodológicas para los diferentes tipos de discapacidad de sus estudiantes. | | | | | |
| 5 | Utiliza herramientas tecnológicas para impartir clases. | | | | | |
| 6 | Promueve el aprendizaje autónomo mediante actividades. | | | | | |
| Dimensión 2: Proceso de aprendizaje. | | | | | | |
| 7 | Utiliza procesos de retroalimentación a los estudiantes. | | | | | |
| 8 | Realiza su debida planificación antes de impartir las clases. | | | | | |
| 9 | Toma en cuenta las reflexiones de sus estudiantes. | | | | | |
| 10 | Durante las clases se propicia el pensamiento crítico. | | | | | |
| Dimensión 3: Desempeño docente. | | | | | | |
| 11 | Desarrolla proyectos para desarrollar el conocimiento de los estudiantes. | | | | | |
| 12 | Desarrolla clases dinámicas para impartir las clases. | | | | | |
| 13 | Participa en reuniones de trabajo para formaciones continuas. | | | | | |
| 14 | Participa en talleres de formación para padres de familia y estudiantes. | | | | | |

Muchas gracias.

Anexo 6: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide

| N.º | Variable independiente: Motivación docente | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|---|--|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION 1: Un aula feliz | | | | | | | | |
| 1 | Su salud emocional es importante para impartir clases a los estudiantes | x | | x | | x | | |
| 2 | Considera usted que debe ser enfocada la Motivación Profesional en los docentes | x | | x | | x | | |
| 3 | El personal directivo demuestra profesionalismo en la ejecución de sus funciones administrativas mediante motivación a los docentes. | x | | x | | x | | |
| 4 | Las relaciones interpersonales del trabajo predominan el compañerismo. | x | | x | | x | | |
| 5 | Considera usted que la motivación docente es uno de los factores que influye en el aula de clases. | x | | x | | x | | |
| 6 | Los medios tecnológicos permiten el buen desarrollo para la educación virtual permitiendo un eficiente trabajo pedagógico. | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN 2: Motivación intrínseca | | | | | | | | |
| 7 | El Ministerio de Educación ofrece oportunidades de crecimiento profesional al personal docente | x | | x | | x | | |
| 8 | El trabajo docente brinda la oportunidad de crecer profesionalmente | x | | x | | x | | |
| 9 | El personal docente se autocapacita para su crecimiento personal. | x | | x | | x | | |
| 10 | Siente satisfacción cuando percibe el logro de sus estudiantes | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN 3: Motivación Extrínseca | | | | | | | | |

| 11 | Considera objetiva la estabilidad laboral que ofrece el Estado Ecuatoriano. | x | | x | | x | | |
|---|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| 12 | Participa en el desarrollo de actividades institucionales. | x | | x | | x | | |
| 13 | Cumple con las planificaciones requeridas por la institución educativa. | x | | x | | x | | |
| 14 | Cumple con sus responsabilidades como docente dentro de la institución. | x | | x | | x | | |
| N.º | Variable dependiente: Estrategias de enseñanza y aprendizaje | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION 1: Estrategia de enseñanza | | | | | | | | |
| 1 | Identifica los estilos de aprendizaje para los estudiantes. | x | | x | | x | | |
| 2 | Realiza estimulación permanente en el aula de clases. | x | | x | | x | | |
| 3 | Tiene en cuenta las necesidades especiales de los estudiantes. | x | | x | | x | | |
| 4 | Utiliza estrategias metodológicas para los diferentes tipos de discapacidad de sus estudiantes. | x | | x | | x | | |
| 5 | Utiliza herramientas tecnológicas para impartir clases. | x | | x | | x | | |
| 6 | Promueve el aprendizaje autónomo mediante actividades | x | | x | | x | | |
| DIMENSION 2: Proceso de aprendizaje | | | | | | | | |
| 7 | Utiliza procesos de retroalimentación a los estudiantes. | x | | x | | x | | |
| 8 | Realiza su debida planificación antes de impartir las clases. | x | | x | | x | | |
| 9 | Toma en cuenta las reflexiones de sus estudiantes. | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 10 | Durante las clases se propicia el pensamiento crítico. | x | | x | | x | | |
| DIMENSION 3: Desempeño docente | | | | | | | | |
| 11 | Desarrolla proyectos para desarrollar el conocimiento de los estudiantes. | x | | x | | x | | |
| 12 | Desarrolla clases dinámicas para impartir las clases. | x | | x | | x | | |
| 13 | Participa en reuniones de trabajo para formaciones continuas. | x | | x | | x | | |
| 14 | Participa en talleres de formación para padres de familia y estudiantes. | x | | x | | x | | |

Observaciones: (Precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento.

Opción de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. MSc. Mendoza Marmolejo Nelly Elizabeth

DNI: 1710388966

Especialidad del validador: Magister en Desarrollo del Currículo Educativo

11 de octubre del 2021



Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide

| N.º | Variable independiente: Motivación docente | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|---|--|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION 1: Un aula feliz | | | | | | | | |
| 1 | Su salud emocional es importante para impartir clases a los estudiantes | x | | x | | x | | |
| 2 | Considera usted que debe ser enfocada la Motivación Profesional en los docentes | x | | x | | x | | |
| 3 | El personal directivo demuestra profesionalismo en la ejecución de sus funciones administrativas mediante motivación a los docentes. | x | | x | | x | | |
| 4 | Las relaciones interpersonales del trabajo predominan el compañerismo. | x | | x | | x | | |
| 5 | Considera usted que la motivación docente es uno de los factores que influye en el aula de clases. | x | | x | | x | | |
| 6 | Los medios tecnológicos permiten el buen desarrollo para la educación virtual permitiendo un eficiente trabajo pedagógico. | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN 2: Motivación intrínseca | | | | | | | | |
| 7 | El Ministerio de Educación ofrece oportunidades de crecimiento profesional al personal docente | x | | x | | x | | |
| 8 | El trabajo docente brinda la oportunidad de crecer profesionalmente | x | | x | | x | | |
| 9 | El personal docente se autocapacita para su crecimiento personal. | x | | x | | x | | |
| 10 | Siente satisfacción cuando percibe el logro de sus estudiantes | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN 3: Motivación Extrínseca | | | | | | | | |

| 11 | Considera objetiva la estabilidad laboral que ofrece el Estado Ecuatoriano. | x | | x | | x | | |
|---|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| 12 | Participa en el desarrollo de actividades institucionales. | x | | x | | x | | |
| 13 | Cumple con las planificaciones requeridas por la institución educativa. | x | | x | | x | | |
| 14 | Cumple con sus responsabilidades como docente dentro de la institución. | x | | x | | x | | |
| N.º | Variable dependiente: Estrategias de enseñanza y aprendizaje | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION 1: Estrategia de enseñanza | | | | | | | | |
| 1 | Identifica los estilos de aprendizaje para los estudiantes. | x | | x | | x | | |
| 2 | Realiza estimulación permanente en el aula de clases. | x | | x | | x | | |
| 3 | Tiene en cuenta las necesidades especiales de los estudiantes. | x | | x | | x | | |
| 4 | Utiliza estrategias metodológicas para los diferentes tipos de discapacidad de sus estudiantes. | x | | x | | x | | |
| 5 | Utiliza herramientas tecnológicas para impartir clases. | x | | x | | x | | |
| 6 | Promueve el aprendizaje autónomo mediante actividades | x | | x | | x | | |
| DIMENSION 2: Proceso de aprendizaje | | | | | | | | |
| 7 | Utiliza procesos de retroalimentación a los estudiantes. | x | | x | | x | | |
| 8 | Realiza su debida planificación antes de impartir las clases. | x | | x | | x | | |
| 9 | Toma en cuenta las reflexiones de sus estudiantes. | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 10 | Durante las clases se propicia el pensamiento crítico. | x | | x | | x | | |
| DIMENSION 3: Desempeño docente | | | | | | | | |
| 11 | Desarrolla proyectos para desarrollar el conocimiento de los estudiantes. | x | | x | | x | | |
| 12 | Desarrolla clases dinámicas para impartir las clases. | x | | x | | x | | |
| 13 | Participa en reuniones de trabajo para formaciones continuas. | x | | x | | x | | |
| 14 | Participa en talleres de formación para padres de familia y estudiantes. | x | | x | | x | | |

Observaciones: (Precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento.

Opción de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. MSc. Andrade Basurto Maria Elena

DNI: 1716579782

Especialidad del validador: Magister en Innovación En Educación

14 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide

| N.º | Variable independiente: Motivación docente | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|---|--|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Un aula feliz | | | | | | | | |
| 1 | Su salud emocional es importante para impartir clases a los estudiantes | x | | x | | x | | |
| 2 | Considera usted que debe ser enfocada la Motivación Profesional en los docentes | x | | x | | x | | |
| 3 | El personal directivo demuestra profesionalismo en la ejecución de sus funciones administrativas mediante motivación a los docentes. | x | | x | | x | | |
| 4 | Las relaciones interpersonales del trabajo predominan el compañerismo. | x | | x | | x | | |
| 5 | Considera usted que la motivación docente es uno de los factores que influye en el aula de clases. | x | | x | | x | | |
| 6 | Los medios tecnológicos permiten el buen desarrollo para la educación virtual permitiendo un eficiente trabajo pedagógico. | x | | x | | x | | |
| DIMENSION 2: Motivación intrínseca | | | | | | | | |
| 7 | El Ministerio de Educación ofrece oportunidades de crecimiento profesional al personal docente | x | | x | | x | | |
| 8 | El trabajo docente brinda la oportunidad de crecer profesionalmente | x | | x | | x | | |
| 9 | El personal docente se autocapacita para su crecimiento personal. | x | | x | | x | | |
| 10 | Siente satisfacción cuando percibe el logro de sus estudiantes | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN 3: Motivación Extrínseca | | | | | | | | |
| 11 | Considera objetiva la estabilidad laboral que ofrece el Estado Ecuatoriano. | x | | x | | x | | |
| 12 | Participa en el desarrollo de actividades institucionales. | x | | x | | x | | |

| 13 | Cumple con las planificaciones requeridas por la institución educativa. | x | | x | | x | | |
|---|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| 14 | Cumple con sus responsabilidades como docente dentro de la institución. | x | | x | | x | | |
| N.º | Variable dependiente: estrategias de enseñanza y aprendizaje | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION 1: Estrategia de enseñanza | | | | | | | | |
| 1 | Identifica los estilos de aprendizaje para los estudiantes. | x | | x | | x | | |
| 2 | Realiza estimulación permanente en el aula de clases. | x | | x | | x | | |
| 3 | Tiene en cuenta las necesidades especiales de los estudiantes. | x | | x | | x | | |
| 4 | Utiliza estrategias metodológicas para los diferentes tipos de discapacidad de sus estudiantes. | x | | x | | x | | |
| 5 | Utiliza herramientas tecnológicas para impartir clases. | x | | x | | x | | |
| 6 | Promueve el aprendizaje autónomo mediante actividades | x | | x | | x | | |
| DIMENSION 2: Proceso de aprendizaje | | | | | | | | |
| 7 | Utiliza procesos de retroalimentación a los estudiantes. | x | | x | | x | | |
| 8 | Realiza su debida planificación antes de impartir las clases. | x | | x | | x | | |
| 9 | Toma en cuenta las reflexiones de sus estudiantes. | x | | x | | x | | |
| 10 | Durante las clases se propicia el pensamiento crítico. | x | | x | | x | | |
| DIMENSION 3: Desempeño docente | | | | | | | | |
| 11 | Desarrolla proyectos para desarrollar el conocimiento de los estudiantes. | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 12 | Desarrolla clases dinámicas para impartir las clases. | x | | x | | x | | |
| 13 | Participa en reuniones de trabajo para formaciones continuas. | x | | x | | x | | |
| 14 | Participa en talleres de formación para padres de familia y estudiantes. | x | | x | | x | | |

Observaciones: (Precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento.

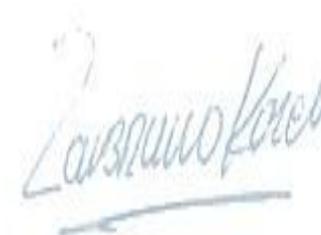
Opción de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. MSc. Karen Dolores Zambrano Zambrano

DNI: 1718735994

Especialidad del validador: Magister en Educación Inclusiva e Intercultural

14 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 8.

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------------------|------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{1}{n} \right] = 0,933$ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Consultor: carlosgamonal@gmail.com | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Vt | 82,0000 | Copiar | | | | | | | | | | | | | | | |
| ∑Vi | 10,5778 | Vi | 0,2667 | 0,6222 | 0,5444 | 0,5444 | 0,8444 | 0,7111 | 0,5444 | 0,6778 | 0,6222 | 0,7667 | 0,7111 | 0,7222 | 0,5444 | 1,7889 | 0,6667 |
| | Suma de respuestas | Item Encuestado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| | 39 | 1 | Ocasionalmente | Frecuente | Frecuente | Frecuente | Ocasionalmente | Frecuente | Frecuente | Frecuente | Frecuente | Ocasionalmente | Muy frecuente | Frecuente | Frecuente | Casi nunca | Ocasionalmente |
| | 46 | 2 | Ocasionalmente | Ocasionalmente | Frecuente | Frecuente | Frecuente | Muy frecuente | Frecuente | Frecuente | Frecuente | Frecuente | Frecuente | Muy frecuente | Muy frecuente | Frecuente | Frecuente |
| | 54 | 3 | Frecuente | Frecuente | Ocasionalmente | Muy frecuente | Muy frecuente | Frecuente | Muy frecuente | Muy frecuente | Muy frecuente | Muy frecuente | Muy frecuente | Muy frecuente | Frecuente | Muy frecuente | Muy frecuente |
| | 56 | 4 | Frecuente | Muy frecuente | Muy frecuente | Muy frecuente | Muy frecuente | Muy frecuente | Muy frecuente | Muy frecuente | Muy frecuente | Muy frecuente | Muy frecuente | Muy frecuente | Frecuente | Frecuente | Frecuente |
| | 50 | 5 | Frecuente | Frecuente | Frecuente | Frecuente | Muy frecuente | Muy frecuente | Frecuente | Muy frecuente | Muy frecuente | Frecuente | Muy frecuente | Muy frecuente | Frecuente | Raramente | Muy frecuente |
| | 50 | 6 | Frecuente | Muy frecuente | Frecuente | Frecuente | Muy frecuente | Muy frecuente | Frecuente | Muy frecuente | Frecuente | Muy frecuente | Muy frecuente | Muy frecuente | Frecuente | Raramente | Frecuente |
| | 33 | 7 | Frecuente | Frecuente | Frecuente | Ocasionalmente |
| | 48 | 8 | Frecuente | Ocasionalmente | Muy frecuente | Frecuente | Frecuente | Muy frecuente | Frecuente | Frecuente | Frecuente | Frecuente | Frecuente | Muy frecuente | Muy frecuente | Frecuente | Frecuente |
| | 30 | 9 | Ocasionalmente |
| | 54 | 10 | Ocasionalmente | Ocasionalmente | Ocasionalmente | Muy frecuente |

Anexo 9.

Santo Domingo de los Tsáchilas 15 de septiembre de 2021

MSc.

José Florencio Pico Achundia

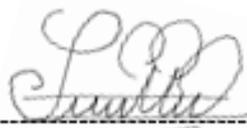
Director de la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría.

Estimado

Por medio de la presente me dirijo a Ud. Con la finalidad de solicitarle, me conceda autorización para desarrollar el proyecto de Tesis de Grado para la Titulación de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo- Perú.

El tema a desarrollar es: Motivación en el trabajo docente y aprendizaje enseñanza en los estudiantes con diferentes discapacidades, en la Unidad Educativa Especial Fe y Alegría en la ciudad de Santo Domingo – Ecuador 2020 – 2021, de lo cual es necesario información con respecto al trabajo desarrollado por en la Institución Educativa.

Atentamente.



Lcda. María Soledad Montalván Montalván
C.I. 1712886793



Anexo 10

Autorización de investigación y uso de nombre de institución

Santo Domingo, 20 de septiembre del 2021

COMUNICADO

De: El Director

Para: Lcda. M. Soledad Montalván

Asunto: Respuesta

Saludos cordiales;

Estimada compañera, se le informa que la respuesta a su requerimiento ha sido **ACEPTADO**, cuenta con la autorización y consentimiento de realizar su investigación, en su proyecto de: Motivación docente y enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Especial "Fe y Alegria" en la ciudad de Santo Domingo - Ecuador, 2021.

En caso de necesitar algún requerimiento hacerlo con total confianza, como institución estamos para apoyar su crecimiento profesional y personal.

Atentamente,
MSc. 
DIRECTOR



Anexo 11. Base de datos en Excel, variable motivación docente.

| Resultados variable motivación docente | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------------|----|------------------------|----|--------------------------------|----|---------------------------|----|-------------------------|-----|---------------------------|-----|-------------|-----|
| N° | D1. Un aula feliz | | | | | | D2. Motivación intrínseca | | | | D2. Motivación Extrínseca | | | |
| | I1. Ambiente laboral | | I2. Entorno de trabajo | | I3. Compromiso con estudiantes | | I3. Responsabilidad | | I4. Desarrollo y logros | | I5. Relaciones humanas | | I6. Control | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 |
| 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 6 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 8 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 9 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 11 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

Anexo 12. Base de datos en Excel, variable enseñanza-aprendizaje

| Resultados variable Estrategias de enseñanza y aprendizaje | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------------|----|-------------------------------|----|--|----|-------------------------------|----|-----------------|-----|---|-----|---|-----|
| N° | D1. Estrategia de enseñanza | | | | | | D2. Proceso de aprendizaje | | | | D3. Desempeño docente | | | |
| | I1. Enseñanza a estudiante | | I2. Aprendizaje significativo | | I3. Conocimientos actualizados de procesos pedagógicos | | I3. Estrategias metodológicas | | I4. Reflexiones | | I5. Imparte sus conocimientos adecuadamente a sus estudiantes | | I6. Participaciones de formación profesional de docente y alumno. | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 7 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 9 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 13 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |