



**REPÚBLICA DEL ECUADOR  
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA Y POSTGRADO**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAGISTER EN DISEÑO Y EVALUACIÓN DE  
MODELOS EDUCATIVOS**

**TEMA:**

**“TALLERES DE MOTIVACIÓN PEDAGÓGICA PARA EL CUMPLIMIENTO EFECTIVO DE LOS PROCESOS DE TRABAJOS AULICOS DIRIGIDA A DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ADOLFO JURADO GONZÁLEZ”, DEL CANTÓN SANTA ELENA, PARROQUIA SAN JOSÉ DE ANCÓN, DURANTE EL PERÍODO LECTIVO 2012 – 2013.”**

**AUTORAS**

**LCDA. TANIA MARITZA SUÀREZ TIGRERO  
LCDA. KERLY CECIBELL SUÀREZ TIGRERO**

**DIRECTOR DE TESIS:**

**MSC. ARNALDO CARRASCO**

**AGOSTO 2012  
GUAYAQUIL - ECUADOR**

## DECLARACIÓN EXPRESA DEL AUTOR

Por medio de la presente declaro ante el Consejo de Dirección de la Facultad de Postgrado de la UTEG, que el proyecto presentado es de nuestra autoría, no contiene material escrito por otra persona al no ser el referenciado debidamente en el texto; parte de él o en su totalidad no ha sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro proyecto de una institución nacional o extranjera.

Guayaquil, Septiembre del 2012.

---

Lcda. Tania SuárezTigrero

---

Lcda. Kerly CecibellSuárez Tigrero

## DEDICATORIA

A:

Dios, por darnos la oportunidad de vivir y por estar con nosotras en cada paso que damos, por fortalecer nuestros corazones e iluminar nuestras mentes y por haber puesto en nuestro camino a aquellas personas que han sido nuestro soporte y compañía durante todo este período de estudio.

Nuestra madre querida Felicita Tigrero, por darnos la vida, querernos mucho, creer en nosotras y porque siempre nos dio su bendición.

A nuestros esposos e hijos: Juan Miranda Yumbo y David Miranda Suárez; Luis Reyes Muñoz y Steven, Justin y Brandon Reyes Suárez, dedicamos este trabajo para ustedes queridas familias, que sin su apoyo no lo hubiéramos logrado. Y además este esfuerzo sea visto como ejemplo a seguir por todos nuestros sobrinos que vienen atrás en el camino. Y en especial a ustedes queridos hijos.

Mis hermanos, Gina, Jhonny y Sandra Suárez Tigrero, por estar con nosotras y entender nuestra situación, aun en este momento tan preocupante por la salud de nuestra querida hermana mayor que esperamos Dios nos de la fortaleza para seguir viendo por nuestra querida hermana y le de la salud que necesita, a ellos los queremos mucho.

Lcda. Tania Maritza Suárez Tigrero

Lcda. Kerly Cecibell Suárez Tigrero

## **AGRADECIMIENTO**

Este trabajo de Tesis es el resultado del esfuerzo conjunto con mi hermana Kerly. Por esto agradecemos a nuestras familias esposos e hijos por tenernos paciencia en todo el tiempo que ocupamos para realizarlo, lo hemos finalizado llenando todas nuestras expectativas. A mis padres quienes a lo largo de toda nuestra vida han apoyado y motivado nuestra formación profesional, gracias madre linda por tus bendiciones, y también a nuestra querida hermana Gina, que creyeron en nosotras en todo momento y no dudaron de nuestras posibilidades para seguir adelante formándonos profesionalmente. Un agradecimiento especial a nuestro gran amigo Stanis Yagual, por su gran apoyo y guía. Y finalmente un eterno agradecimiento a esta prestigiosa universidad la cual abrió sus puertas a todo el profesorado de esta provincia, y prepararnos para un futuro competitivo formándonos como personas de bien para servir.

Lcda. Tania Maritza Suárez Tigreiro

Lcda. Kerly Cecibel Suárez Tigreiro

## ÍNDICE

CARATULA.....	i
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRAFICOS.....	ix
RESUMEN.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.1 Antecedentes de la investigación.....	4
1.2 Problema de la investigación.....	6
1.2.1 Planteamiento del problema.....	6
1.2.2 Formulación del problema de investigación.....	7
1.2.3 Sistematización del problema de investigación.....	8
1.3 Objetivos de la investigación.....	8
1.3.1 Objetivo general.....	8
1.3.2 Objetivos específicos.....	8
1.4 Justificación de la investigación.....	9
1.5 Marco de referencia de la investigación.....	10
1.5.1 Marco Teórico.....	10
1.5.2 Marco conceptual.....	41
1.6 Formulación de la hipótesis.....	44
1.6.1 Hipótesis general.....	44
1.6.2 Hipótesis particulares.....	45
1.6.3 Variables independiente y dependiente.....	45
1.7 Aspectos metodológicos de la investigación.....	45

1.7.1 Tipo de estudios.....	45
1.7.2 Metodos de investigación.....	47
1.7.3 Fuentes y técnicas para la recolección de información.....	50
1.7.4. Tratamiento de la información.....	51
1.8 Resusltados e impactos esperado .....	56
CAPITULO II.....	58
2.1 Analisi de la situación actual.....	58
2.2. Análisis comparativo.....	58
2.3. Presentacion de reultados y diagnostico.....	58
2.4 Verificacion de hipótesis.....	88
CAPITULO III.....	90
3. PROPUESTA PARA LOS TALLERES DE MOTIVACION.....	90
3.1Titulo:.....	90
3.2 Justificación de la propuesta .....	91
3.3 Objetivo de la propuesta .....	91
3.4 Factibilidad de aplicación.....	91
3.5 Descripción de la propuesta .....	92
3.6 Formas de seguimiento .....	100
3.7 Validación.....	102
CONCLUSIONES.....	110
RECOMENDACIONES.....	111
BIBLIOGRAFIA .....	113
ANEXOS.....	116

## ÍNDICE DE TABLAS

N° de TABLA	Referencias	Pág.
Tabla N° 2	Distribución de la muestra	53
Tabla N° 3	Distribución de estudiantes	54
Tabla N° 4	El nivel de enseñanza que percibes en la institución	59
Tabla N° 5	Los temas de las clases cumplen con lo que esperabas aprender.	60
Tabla N° 6	La calidad de la educación que recibes en la institución la percibes como	61
Tabla N° 7	En qué nivel crees que los docentes de la institución tienen conocimiento sobre sus áreas de trabajo	62
Tabla N° 8	Te encuentras satisfecho(a) con la forma en que tus maestros dan las clases	63
Tabla N° 9	Te encuentras satisfecho(a) con tu nivel de rendimiento educativo	64
Tabla N° 10	¿Qué grado crees que ayuda contar con talleres de motivación en la institución para los estudiantes?	65
Tabla N° 11	¿Qué nivel de aprendizaje percibe en los alumnos?	66
Tabla N° 12	¿Cuál es la forma de dirigir en la institución?	67
Tabla N° 13	¿Existen programas de actualización docente?	68
Tabla N° 14	¿Cree Ud. Que es necesario motivar para aprender?	69
Tabla N° 15	En su planificación emplea la motivación para sus clases	70
Tabla N° 16	¿Cómo considera Ud. que beneficien los talleres de motivación en la institución?	71
Tabla N° 17	¿ Como cree Ud. que se sienten los estudiantes cuando sus clases son motivadas?	72
Tabla N° 18	Al final de ciclo escolar de los objetivos planteados en los programas de estudio ¿en promedio, cuánto cumple de ellos?	73
Tabla N° 19	Conozco y tengo información acerca de los objetivos de cada asignatura.	74
Tabla N° 20	Conozco y tengo información acerca de los materiales de apoyo al aprendizaje (libros, láminas, etc.) de mi hijo	75
Tabla N° 21	Conozco y tengo información acerca de Los problemas o dificultades que tiene mi hijo en las asignaturas	76
Tabla N° 22	Conozco y tengo información acerca de Los problemas que puedan afectar el aprendizaje de mi hijo como el desinterés por el estudio, la falta de motivación, etc.	77

Tabla N° 23	Conozco y tengo información acerca El Código de Convivencia Institucional	78
Tabla N° 24	Conozco y tengo información acerca Las responsabilidades que debo tener de mi hijo	79
Tabla N° 25	Esta satisfecho con la forma de como imparte el docente sus clases para sus hijos?	80
Tabla N° 26	La relación entre su hijo y el docente es muy buena?	
Tabla N° 27	El aprovechamiento de su hijo/a es:	82
Tabla N° 28	La disciplina de su hijo/a es:	83
Tabla N° 29	¿Usted cree que en las actividades pedagógicas el docente aplica la motivación?	84
Tabla N° 30	¿Participa usted de los talleres que la institución realiza con miembros externos?	85
Tabla N° 31	De darse los talleres de motivación pedagógica en la institución se compromete a asistir a los mismos	86
Tabla N° 32	Tema: Autorrealización	95
Tabla N° 33	Tema: Motivación	96
Tabla N° 34	Tema: Liderazgo	96
Tabla N° 35	Tema: Empoderamiento	97
Tabla N° 36	Tema: Responsabilidades y Derechos	97
Tabla N° 37	Tema: Valores	98
Tabla N° 38	Tema: Herramientas del éxito	99
Tabla N° 39	Tema: Competencias y capacidades	99
Tabla N° 40	Tema: Metas y evaluaciones	100
Tabla N° 41	Cronograma de actividades	102



## ÍNDICE DE GRAFICOS

N° de Gráfico	Referencias	Pág.
Grafico no. 1	El nivel de enseñanza que percibes en la institución	59
Grafico no. 2	Los temas de las clases cumplen con lo que esperabas aprender.	60
Grafico no. 3	La calidad de la educación que recibes en la institución la percibes como	61
Grafico no. 4	En qué nivel crees que los docentes de la institución tienen conocimiento sobre sus áreas de trabajo	62
Grafico no. 5	Te encuentras satisfecho(a) con la forma en que tus maestros dan las clases	63
Grafico no. 6	Te encuentras satisfecho(a) con tu nivel de rendimiento educativo	64
Grafico no. 7	En qué grado crees que ayuda contar con talleres de motivación en la institución para los estudiantes	65
Grafico no. 8	¿Qué nivel de aprendizaje percibe en los alumnos?	66
Grafico no. 9	¿Cuál es la forma de dirigir en la institución?	67
Grafico no. 10	¿Existen programas de actualización docente?	68
Grafico no. 11	¿Cree Ud. Que es necesario motivar para aprender?	69
Grafico no. 12	En su planificación emplea la motivación para sus clases	70
Grafico no. 13	¿Cómo considera Ud. que benefician los talleres de motivación en la institución?	71
Grafico no. 14	¿Como cree Ud. que se sienten los estudiantes cuando sus clases son motivadas?	72
Grafico no. 15	Al final de ciclo escolar de los objetivos planteados en los programas de estudio ¿en promedio, cuánto cumple de ellos?	73
Grafico no. 16	Conozco y tengo información acerca de los objetivos de cada asignatura.	74
Grafico no. 17	Conozco y tengo información acerca de los materiales de apoyo al aprendizaje (libros, láminas, etc.) de mi hijo	75
Grafico no. 18	Conozco y tengo información acerca de Los problemas o dificultades que tiene mi hijo en las asignaturas	76
Grafico no. 19	Conozco y tengo información acerca de Los problemas que puedan afectar el aprendizaje de mi hijo como el desinterés por el estudio, la falta de motivación, etc.	77
Grafico no. 20	Conozco y tengo información acerca El Código de Convivencia Institucional	78
Grafico no. 21	Conozco y tengo información acerca Las responsabilidades que debo tener de mi hijo	79
Grafico no. 22	Está satisfecho con la forma de como imparte el docente sus	80

	clases para sus hijos?	
Grafico no. 23	La relación entre su hijo y el docente es muy buena?	81
Grafico no. 24	El aprovechamiento de su hijo/a es:	82
Grafico no. 25	La disciplina de su hijo/a es:	83
Grafico no. 26	¿Usted cree que en las actividades pedagógicas el docente aplica la motivación?	84
Grafico no. 27	¿Participa usted de los talleres que la institución realiza con miembros externos?	85
Grafico no. 28	De darse los talleres de motivación pedagógica en la institución se compromete a asistir a los mismos	86

## RESUMEN

La educación en Ecuador pasa por una rigurosa crisis que se refleja en la calidad del proceso educativo, el cual se ha visto seriamente afectado en los últimos años. El status profesional, social y económico del docente se ha deteriorado progresivamente, perdiendo de esta manera el reconocimiento de su liderazgo en propuestas de cambios sociales y en la forma como adquiere, construye y reconstruye el conocimiento. El problema fundamental del sistema educativo es la calidad. Siendo el profesor uno de los elementos más importantes en la tarea educativa, cualquier esfuerzo por mejorar la calidad educativa de nuestro país es progreso de superación constante y de mucha lucha. Conocer lo que piensa, siente y hace el profesor en su actividad profesional, nos permitirá evaluar más objetivamente los distintos talleres de motivación pedagógica orientados a mejorar la formación del profesor y por ende la formación de los estudiantes.

En el presente trabajo buscamos la relación que debe existir con la motivación, las estrategias de aprendizaje y el desempeño docente y proponer los talleres de motivación pedagógica y para llegar a la meta seguimos dos orientaciones, como son: orientación a la meta de aprendizaje y orientación a la meta de rendimiento. Los maestros juegan un rol importante en la determinación de tomar los talleres de motivación como la base de orientación a obtener buenos resultados de sus estudiantes para sacar un producto de calidad con calidez y defenderse en las exigencias que hoy enfrenta el país con la educación. Con los talleres de motivación pedagógica se alcanza un rendimiento valioso en el proceso de aprendizaje; sin embargo, en algunas situaciones y para algunas personas, estos talleres pueden promover conductas positivas de logro en conclusión podemos afirmar que los mismos deben tener consecuencias complementarias en la motivación y el rendimiento en la educación.

## INTRODUCCIÓN

La educación en Ecuador pasa por una rigurosa crisis que se refleja en la calidad del proceso educativo, el cual se ha visto seriamente afectado en los últimos años. El status profesional, social y económico del docente se ha deteriorado progresivamente, perdiendo de esta manera el reconocimiento de su liderazgo en propuestas de cambios sociales y en la forma como adquiere, construye y reconstruye el conocimiento (Ministerio de Educación, 2004). Con respecto a la práctica pedagógica, la mayoría de docentes sigue utilizando ciertas estrategias diferentes y obsoletas, como la enseñanza rígida y memorista, actitudes poco democráticas, escaso interés por el trabajo en equipo, transmitiendo información y no desarrollando competencias en los estudiantes.

Asimismo, la formación de valores no corresponde a la necesidad de interiorizar criterios ético-morales y se hace evidente un uso inadecuado de las nuevas tecnologías de información y comunicación (Ministerio de Educación, 2004). Como se puede observar, el problema fundamental del sistema educativo es la calidad. Siendo el profesor uno de los elementos más importantes en la tarea educativa, cualquier esfuerzo por mejorar la calidad educativa de nuestro país debe basarse en información cierta acerca de sus características profesionales y personales. Conocer lo que piensa, siente y hace el profesor en su actividad profesional, nos permitirá evaluar más objetivamente los distintos talleres de motivación pedagógica orientados a mejorar la formación del profesor y por ende la formación de los estudiantes.

En este sentido, la investigación que se realiza se indagó acerca de la motivación del profesor para desarrollar sus actividades educativas, las estrategias de aprendizaje que utiliza tanto para seguir aprendiendo como para tratar de inculcarlas en los educandos, el sentido de la autoeficacia que implican las creencias que el maestro tiene con respecto a sus capacidades para realizar su labor pedagógica y la percepción de su desempeño como formador de los estudiantes en las distintas actividades escolares que realiza con ellos.

**“Establecer las relaciones que existen entre la motivación, las estrategias de aprendizaje, la autoeficacia y el desempeño docente de los maestros de primaria ofrecerá una valiosa información para proponer y plantear talleres de motivación pedagógica, con la mediación que aborden no sólo aspectos escolares de la labor docente, sino también los aspectos psicológicos que estamos señalando y que tienen una influencia importante en el proceso enseñanza aprendizaje. Los puntos de vista cognitivos sobre la motivación destacan la importancia de las metas, las mismas que no pueden ser aún bien formuladas y pueden cambiar con la experiencia, pero lo central es que los individuos tienen en mente algo que están tratando de lograr o evitar (Pintrich&Schunck, 1996).<sup>1</sup>**

En el contexto correcto es posible distinguir dos tipos de orientaciones hacia la meta:

**“Orientación a la meta de aprendizaje y orientación a la meta de rendimiento. Las metas de aprendizaje son adaptativas; están relacionados con el uso de estrategias de aprendizaje que se distinguen por ser prolongadas en el tiempo, consistentes y profundas (Pintrich, Roeser& De Groot, 1994). En contraste con ellas, las metas de rendimiento tienen menores patrones positivos de motivación y autorregulación.<sup>2</sup>”**

Con los talleres de motivación pedagógica se alcanza un rendimiento valioso en el proceso de aprendizaje; sin embargo, en algunas situaciones y para algunas personas, estos talleres pueden promover conductas positivas de logro en conclusión podemos afirmar que los mismos deben tener consecuencias complementarias en la motivación y el rendimiento en la educación.

---

<sup>1</sup>Pintrich&Schunck, 1996

<sup>2</sup>Pintrich, Roeser& De Groot, 1994

Los maestros juegan un rol importante en la determinación de tomar los talleres de motivación como la base de orientación a obtener buenos resultados de sus estudiantes, dado que tienen la posibilidad de mejorar el aprendizaje o rendimiento de ellos. Esta orientación del profesor influye en su forma de enseñar, más aún si se tiene en cuenta que él es considerado un importante actor en el proceso de crear un clima escolar especial en el salón de clase. Los maestros consideran que es muy importante tener en cuenta los errores como parte del aprendizaje, que es necesario destacar la importancia de trabajar fuerte y de lograr una comprensión real de las tareas o actividades a las que se enfrenta el alumno.

Estos maestros proporcionan a los estudiantes tareas novedosas y desafiantes, suelen explicar por qué las tareas son importantes, hacen que ellas sean significativas, reconocen el esfuerzo de los estudiantes, dan retroalimentación fuera del aula, pueden otorgar oportunidades de mejorar un trabajo y proporcionan diferentes posibilidades de tareas de tal manera que los estudiantes puedan elegir (Kaplan, 2002; Roeser, 2002 citados en Matos, 2005).

**“El uso de los talleres de motivación en el proceso enseñanza aprendizaje permite al maestro introducir como método pedagógico las estrategias de aprendizaje con el objeto de que los estudiantes los vayan dominando progresivamente hasta que las utilicen de manera automática” (Gallego, 1997).**

## **CAPITULO I**

### **1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 Antecedentes de la investigación**

El contenido que se expone a continuación se fundamenta en un trabajo de investigación desarrollado por las autoras en relación a la calidad del proceso educativo donde se aplicaron técnicas y metodologías que permitieron obtener un diagnóstico real, que constituye el quehacer educativo en el Centro de Educación Básica “Adolfo Jurado González”.

Se detecto que los maestros del centro de educación básica Adolfo Jurado González tenían poco sentido de compromiso al realizar una planificación y otras tareas para el cumplimiento de sus funciones lo que repercutía notablemente en la calidad de enseñanza que brindan a los estudiantes, razón por lo cual el trabajo de investigación sirvió de guía en los niveles primarios de las instituciones educativas, con este sistema se valoro las actividades realizadas por los directivos y docentes ya que no existían técnicas o metodologías prácticas para conocer tales resultados de responsabilidad.

No se ha encontrado referencia alguna acerca de la existencia de centros escolares que cumplan con la formación de un sistema de talleres de motivación en mejoras para la educación de calidad; sin embargo el estado mediante la dirección provincial de educación está generando un sistema de evaluación a las instituciones la que se desarrolla por etapas en forma paulatina y no completamente.

Se detecto también la carencia en cuanto a las funciones que deben realizar y conocer a fondo los directivos y personal docente para que puedan desempeñar sus respectivos roles a cabalidad, pues la mayoría desconocía de dichas funciones. De la escuela en referencia con los 57 años que tiene desempeñando la ardua labor educativa, y que se va extendiendo debido al crecimiento de su población, es por esta razón que se hizo imprescindible formular y ejecutar talleres como estrategia

que generen producto de calidad en la docencia, para lograr este objetivo fue necesario conocer a profundidad las características del proceso pedagógico, de ahí que no basto con la arista del diagnóstico descrita para conocer el estado real de los docentes, con respecto al trabajo, que permitió construir sobre bases sólidas el cambio educativo a que se aspira.

Ante esta situación el personal de supervisión de educación asignado a la provincia de Santa Elena al momento de realizar las visitas a las instituciones educativas aplican los formato de evaluación con el propósito de medir el desarrollo y el desempeño de los que ejecutan los diferentes actividades en la escuela con la dificultad que nunca logran realizar dicha evaluación al 100%.

El centro de educación básica “Adolfo Jurado González” fundada hace 57 años tiene la ardua labor educativa la misma que se va extendiendo debido al crecimiento poblacional de la comunidad, a nuevos retos tecnológicos y a la actualización constante del conocimiento, razón por la cual se hace imprescindible formular y ejecutar talleres de motivación que generen productos de calidad en beneficio de los docentes, para lograr este objetivo fue necesario conocer a profundidad las características del proceso pedagógico, sus componentes, el entorno donde se desarrolla, y sus integrantes, de ahí que no basto con el diagnóstico básico para conocer el estado real de los docentes, fue necesario construir sobre bases el cambio educativo que aspira la educación moderna. El maestro debe ser más consciente que nunca de la importancia y las repercusiones del hecho de trabajar con responsabilidad por el hecho de ser evaluado.

En la actualidad existe una mayor necesidad de alcanzar la calidad educativa, de aprovechar adecuadamente los recursos, el tiempo y los esfuerzos y, por otra parte, el nivel de competencia entre los individuos y las instituciones también es mayor. Uno de los factores más importantes que explican que la evaluación ocupe actualmente en educación un lugar tan destacado, es la comprensión por parte de los profesionales de la educación.



En nuestro país, la ampliación del ámbito de la responsabilidad de obtener excelentes resultados con los procesos de aprendizaje de los estudiantes hasta el propio currículo, la práctica docente, los centros, el sistema educativo en su conjunto, han plasmado en los últimos años un nuevo escenario para las prácticas evaluativas, que se han desarrollado a todos los niveles de manera muy importante.

## **1.2 Problema de la investigación**

### **1.2.1 Planteamiento del problema.**

Este proyecto se desarrollo en el centro de educación básica N° 3 “Adolfo Jurado González” ubicada en la Provincia de Santa Elena, cantón del mismo nombre en la Parroquia San José de Ancón, recinto Prosperidad, Barrio 15 de Enero. La Institución cuenta con 1 directivo, 10 maestros fiscales y 240 estudiantes actualmente matriculados y asistiendo diariamente.

La tarea de enseñar requiere que el docente posea la adecuada formación y capacitación pedagógica correspondiente, de manera tal que su labor e interacción con los alumnos resulte beneficiosa en ambos lados. Lamentablemente, muchas veces los docentes no poseen un adecuado método de enseñanza y peor aun, no poseen ni aplican adecuadas situaciones motivadoras, lo que influye sobre manera en los aprendizajes de sus alumnos.

La motivación pedagógica, resulta imprescindible en todo acto de enseñanza aprendizaje. La practica pre profesional y la revisión de bibliografía sobre el tema, nos permite establecer que la mayor parte de los problemas en los aprendizajes de los escolares, es el resultado de la falta e inadecuada motivación por parte del docente, nos interesamos por estudiar la motivación desde la óptica del docente. Por la necesidad de mejorar la calidad de la educación que reciben los niños que se educan en el centro de educación básica, y con el fin de que los autores del proceso cumplan y logren los objetivos propuestos, se hizo necesario ordenar y organizar las

responsabilidades de los participantes, niveles de cumplimiento de responsabilidades, planificación

Al momento se cuenta con las visitas periódicas del personal de la Dirección Provincial de Educación, es por esto que se hace necesario contar con la predisposición y el trabajo al día y en orden de los docentes para demostrar la calidad del trabajo que se desempeña en la institución, por tal motivo se presenta este trabajo de investigación para que los maestros se sientan motivados a cumplir con sus responsabilidades diarias del trabajo. Para el cumplimiento de los objetivos.

Al aplicar los talleres de motivación en forma continua se obtendría un diagnóstico o línea base que es pues sin duda alguna la fuerza impulsiva que mejoraría el nivel de educación, que ocasionaría los cambios estructurales dentro del sistema educativo. Con este preámbulo se deben revisar los esquemas de evaluación a nivel institucional aplicados por las entidades del estado, ya que las actuales supervisiones cumplen parcialmente con este objetivo, para elaborar esta propuesta y despertar el interés en los involucrados maestros y directivos.

El centro de educación básica Adolfo Jurado González cuenta con un grupo de profesionales en educación; a pesar de esto, impera el modelo tradicionalista, seguir con el proceso dogmático, donde los profesores no se atreven directamente a trabajar cambiando su sistema. Por este motivo es menester que los maestros realicen un compromiso de cambio en beneficio de la niñez ecuatoriana. La formación de actores de la educación, que desde una visión integral y con claridad conceptual y metodológica contribuyan al desarrollo y visualización del tema de manera sistémica, en la educación.

### **1.2.2 Formulación del problema de investigación**

¿Cómo aplicar los talleres de motivación pedagógica al personal docente del centro de educación básica Adolfo Jurado González del recinto Prosperidad del cantón Santa Elena?

### **1.2.3 Sistematización del problema de investigación.**

¿La aplicación de los talleres de motivación pedagógica fortalecerá la labor docente, del centro de educación básica Adolfo Jurado González?

¿Cuál será la perspectiva de los docentes de la institución, si se utilizan los talleres de motivación?

¿De qué manera incrementaría la calidad del proceso de trabajo en los docentes con la aplicación de los talleres de motivación?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Describir los talleres de motivación pedagógica para el cumplimiento efectivo de los procesos de trabajos áulicos de los docentes del centro de educación básica “Adolfo Jurado González” del cantón Santa Elena, Parroquia San José de Ancón, durante el período 2012 – 2013.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Proponer talleres de motivación pedagógica
- Determinar el nivel de formación y capacitación docente.
- Identificar las actividades de motivación pedagógica que utilizan los profesores de la institución
- Evaluar los resultados de la aplicación de los talleres de motivación pedagógica.

#### 1.4 Justificación de la investigación

Esta investigación se justifica en el hecho de que la gran mayoría de docentes no hacen uso de las herramientas de motivación en el transcurso de su labor pedagógica, y si las aplican no tienen relación con el contenido de enseñanza y lo que es peor, mantienen un sistema metodológico tradicionalista. Por lo tanto se considera que este estudio contribuirá a establecer formas y sistemas de motivación pedagógica las que al aplicarlas el docente le permita que los estudiantes se interesen más por los contenidos de las asignaturas.

**“Así mismo, este estudio recoge información valedera y científica acerca de como mejorar la calidad del trabajo realizado por los docentes al aplicar las motivaciones pedagógicas en el trabajo áulico.<sup>3</sup>Nestor Bravo” (2004)**

La investigación planteada es muy importante para los involucrados, por que se obtendrán resultados que servirán de líneas bases para futuros trabajos de investigación o para formular estrategias que conlleven a la calidad educativa al aplicar los talleres de motivación pedagógica que se recomiendan en el presente trabajo.

Un aprendizaje eficiente requiere, entre otras cosas, de la creación y mantenimiento de los ambientes que propicien el logro de los objetivos de la educación. En este trabajo investigativo, el principal autor de estas condiciones es el docente quien, como uno de los responsables del proceso de formación, debe conocer qué objeto motivar a sus estudiantes a realizar determinadas actividades; con ello se consideran las bases para liar el saber que imparte el maestro con aquellos objetos y actividades más cercanos a la vida diaria de sus escolares, propendiendo con ello un aprendizaje más significativo, con más sentido.

---

<sup>3</sup>[http://acreditacion.unillanos.edu.co/NESTOR%20BRAVO/Segunda edición/](http://acreditacion.unillanos.edu.co/NESTOR%20BRAVO/Segunda%20edici%20n/)

Se acepta también que el reconocimiento de los elementos de motivación en los estudiantes apunta al mejoramiento de su ritmo de aprendizaje. Es entonces, cuando el docente debe activar el interés en los niños requiriendo de un conjunto de talleres motivadores.

## **1.5 Marco de referencia de la investigación.**

### **1.5.1 Marco Teórico**

#### **EL CONCEPTO DE TALLER**

Desde hace algunos años la práctica ha perfeccionado el concepto de taller extendiéndolo a la educación, y la idea de ser "un lugar donde varias personas trabajan cooperativamente para hacer o reparar algo, lugar donde se aprende haciendo junto con otros" esto dio motivo a la realización de experiencias innovadoras en la búsqueda de métodos activos en la enseñanza. <sup>4</sup>

#### **DEFINICIÓN DEL TALLER PEDAGÓGICO**

Según Pestalozzi:

**“Los conocimientos sin actividades prácticas constituyen el don más funesto que un genio enemigo ha hecho a nuestra época. Un taller pedagógico es una reunión de trabajo donde se unen los participantes en pequeños grupos o equipos para hacer aprendizajes prácticos o aplicados según los objetivos que se proponen y el tipo de materia que los organice. <sup>5</sup>**

Puede desarrollarse en un local, pero también al aire libre. No se concibe un taller donde no se realicen actividades prácticas, manuales o intelectuales. Pudiéramos

---

<sup>4</sup>[http://acreditacion.unillanos.edu.co//Concepto\\_taller.pdf](http://acreditacion.unillanos.edu.co//Concepto_taller.pdf)

<sup>5</sup>métodos de enseñanzas Johann Heinrich Pestalozzi 1843 pp23

decir que el taller tiene como objetivo la demostración práctica de las leyes, los principios, las ideas, las teorías, las características y las relaciones que se estudian, la solución de las tareas con contenido productivo. Por eso el taller pedagógico resulta una vía idónea para formar, desarrollar y perfeccionar hábitos, habilidades y competencias que le permiten al alumno operar con el conocimiento y el transformar el objeto, cambiarse a sí mismo. Precisamente esta actitud activa y transformadora que exige el desarrollo científico técnico y la formación (construcción cultural), constituye una de las razones para que los talleres hayan renacido en el quehacer pedagógico cotidiano.

Existen talleres de arte, puede decirse que tienen primacía en la enseñanza, pero también los hay para desarrollar habilidades de todo tipo: enseñar métodos, diseñar y analizar teorías fundamentadas en la práctica, en los que se analizan conceptos, se investigan posiciones, autores y después se discuten colectivamente presentando sugerencias, ensayos, gráficas, esquemas, resultados objetivos.

Es decir, el taller debe servir para formar, y ejercitar creando la acción intelectual o práctica de los estudiantes, como indica su nombre: taller de aprendizaje ó taller pedagógico.

## **TALLERES PEDAGÓGICOS**

Los talleres son tan antiguos como el hecho en sí de enseñar, datan desde la más remota tradición artesanal, desde el período neolítico y fueron anteriores a la escuela y a la escritura. La educación tiene como todos los acontecimientos y manifestaciones sociales, una historia que no puede explicarse como una realidad autónoma, aislada de todos los hombres, que son actores y objeto de esa educación.

La educación posee sus propias particularidades que están en consonancia con el carácter del régimen económico - social imperante en cada época del desarrollo de la humanidad. Partiendo de ese punto de vista, se puede hablar de un concepto de educación desde la más antigua y milenaria forma social humana. En esa época no

hay personas dedicadas a educar. Según Aníbal Ponce: “La educación no estaba confiada a nadie en especial, sino a la vigilancia difusa del ambiente”. Gracias a una sensible y espontánea asimilación de su contorno, el niño se iba conformando poco a poco dentro de los moldes reverenciados por el grupo, es decir que no había lo que se llama ahora maestro que guíe una enseñanza, pues en aquel entonces se aprendía empíricamente.

En el lenguaje grato a los educadores de hoy, diríamos que en las comunidades primitivas la enseñanza era para la vida, por medio de la vida; y los niños se educaban participando en las funciones de la colectividad. Aquellos comienzos de educación práctica, en la vida y en el taller, perduraron mucho tiempo y coexistió con la escuela. Esta, posteriormente, con el avance de la sociedad cobra fuerzas con el propósito de dar a los estudiantes una “cultura general” necesaria.

El tránsito de la comunidad primitiva a la sociedad estratificada, exige advertencias previas para no incurrir en errores. El ideal pedagógico naturalmente no puede ser ya el mismo para todos: no solo las clases dominantes cultivan uno muy distinto al de las clases no poseedoras de propiedad, sino que “procuran además que la masa laboral acepte esa diferencia de educación impuesta por la naturaleza de las cosas contra la cual sería locura rebelarse”. La formación instruccional en estos tiempos ya viene procurando de dar importancia a la educación y sin diferencia de clases sociales. Si nos remontamos a la antigüedad encontramos que en el mundo clásico, la escuela significó ante todo, ocio, recreo es decir, una actividad libre de toda preocupación manual o económica porque esta correspondía al esclavo. Sin embargo, en el mundo actual, por los cambios sociales, el trabajo significaba una actividad imperiosa para todo hombre, que debe sustentarse por sí mismo, sea por trabajo manual, o mecánico o intelectual para no constituir un parásito de la sociedad.

## **LOS TALLERES EN LA FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DOCENTE**

Con la innovación de los talleres el coordinador y los participantes, estarán en sincronía o sintonía, descubrir experiencias de los talleres como paso previo a su

conducción. No se nace sabiendo coordinar, tampoco se nace con la capacidad de organizar talleres. Se propone, además, que los maestros jueguen, exploren, ensayen y se reúnan en grupo; desarrollen un taller como paso previo al trabajo en el aula. En los talleres suele observarse, en general que pocos docentes recuerdan sus juegos infantiles, las experiencias gratas relacionadas con el crear, inventar, descubrir o hacer por sí mismos. Pocos han vivido situaciones grupales de verdadera comunicación, cooperación y participación en el proceso de aprendizaje. Ríó Langer, dice: “para conocer y crear, es necesario amar y disfrutar la relación con el objeto de aprendizaje”. La tarea del coordinador con el grupo incluye, además, el humor y la alegría. Es necesario apelar a las experiencias positivas, a aquellas que dejen con incertidumbre

## **LA MOTIVACIÓN**

La motivación no es una variable observable, sino un constructo hipotético, que deducimos a partir de las manifestaciones de la conducta, y esa consecuencia puede ser acertada o equivocada.

La motivación es uno de los factores, junto con la inteligencia y el aprendizaje previo, que determinan si los escolares lograrán los resultados deseados. En este sentido, la motivación es un medio con relación a otros objetivos. El niño es un sujeto activo del aprendizaje. Si el aprendizaje es significativo, es que existe una actitud favorable por parte del alumno lo que quiere decir que existe motivación.

La motivación es un proceso. Uno de los aspectos más relevantes de la motivación es llegar a un comportamiento determinado y preciso del estudiante y que ese comportamiento tenga que ver con su futuro, es decir, el docente ha de propiciar que el estudiante ponga su interés y que el aprendizaje sea motivante, esto es muy complejo. Lo que se aprende se relaciona con las necesidades del individuo. Cada sujeto difiere en su sensibilidad, preocupación, percepción etc. Cada uno se verá motivado en la medida en que se sienta comprometida su personalidad y en la disposición en que la información que se le presente signifique algo para él.



Existen muchas definiciones. Considerando una práctica: motivación es un constructo confuso usado para explicar el inicio, dirección, intensidad y persistencia de la conducta destinada a un objetivo.

## **DEFINICIÓN O CONCEPTO DE MOTIVACIÓN**

La palabra motivación viene del latín:

**“movere que significa mover. Sin embargo una definición más completa dice que motivación es una serie de procesos individuales que estimula una conducta para beneficio propio, colectivo ó laboral”.<sup>6</sup>**

## **TIPOS DE MOTIVACIÓN**

Antes de explicar los distintos tipos de motivación debemos comentar que éstos se basan en los factores internos y externos que engloban al estudiante.

Podemos clasificar la motivación en cuatro tipos:

- Motivación relacionada con la tarea, o intrínseca: la asignatura que en ese momento se está estudiando despierta el interés. El estudiante se ve reforzado cuando comienza a dominar el objeto de estudio.
- Motivación relacionada con el yo, con la autoestima: al intentar aprender y conseguirlo vamos formándonos una idea positiva de nosotros mismos, que nos ayudará a continuar con nuestros aprendizajes. Las experiencias que tienen los estudiantes van formando poco a poco el autoconcepto y la autoestima. Es el deseo constante de superación, guiado siempre por un espíritu positivo.

---

<sup>6</sup>[www.slideshare.net/.../taller-de-motivacion-presentation-792411](http://www.slideshare.net/.../taller-de-motivacion-presentation-792411)

- Motivación centrada en la valoración social: la aceptación y aprobación que se recibe por parte de las personas que el educando considera superiores a él. La motivación social manifiesta en parte una relación de dependencia hacia esas personas.

- Motivación que apunta al logro de recompensas externas: en este caso estamos hablando de los premios, regalos que se reciben cuando se han conseguido los resultados esperados.<sup>7</sup>

## **FORMAS DE MOTIVAR A LOS ALUMNOS**

Para saber cómo motivar debemos tener en cuenta algunos de los siguientes aspectos:

- Explicar a los estudiantes los objetivos educativos que tenemos previstos para esa sesión.
- Justificar la utilización de los conocimientos que les intentamos transmitir con las actividades que les vamos a plantear.
- Plantearles las actividades de forma lógica y ordenada.
- Proponerles actividades que les hagan utilizar distintas capacidades para su resolución.
- Tomar los errores como nuevos momentos de aprendizaje y como momentos enriquecedores.
- Fomentar la comunicación entre los estudiantes y las buenas relaciones, realizando tareas de grupo.

---

<sup>7</sup><http://www.pedagogia.es/motivacion-tipos-motivar/>

- Plantear el razonamiento y la comprensión como la mejor herramienta para la resolución de actividades y conflictos.
- Aplicar los contenidos y conocimientos adquiridos a situaciones próximas y cercanas para los estudiantes.

## TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

Las teorías psicológicas más representativas se pueden agrupar en torno a dos líneas de orientación

- La asociacionista, o conductista

Las teorías conductistas han tenido origen sobre todo en la investigación animal, es de carácter más bien asociativo y, respecto a la actividad educativa, se sitúa en lo que convencionalmente se denomina motivación contingente.

La figura más destacada es Hull. En un primer momento su teoría defendía que:

**“Sólo la necesidad biológica explicaba la dinámica de la motivación (secuencia: necesidad, impulso, actividad, reducción del impulso), pero más tarde aceptó que había que considerar el atractivo del objeto de meta buscado para reducir la necesidad. A más atractiva la meta, mayor probabilidad de que la conducta o hábito se produzca. Pero además, las necesidades secundarias pueden ser aprendidas si anteriormente han ido asociadas a las primarias”.**<sup>8</sup>

Según Skinner en su teoría del reforzamiento nos indica:

**“En su planteamiento conductual argumenta que los refuerzos condicionan el comportamiento, en otras palabras, un maestro que motive a sus alumnos alentando los comportamientos**

---

<sup>8</sup><http://html.rincondelvago.com/teoria-del-reforzamiento.html>

**deseados, es decir, que recompensen la productividad, el alto desempeño, el compromiso, y que amedrenten los comportamientos no deseados, como el ausentismo, el deterioro del desempeño y las ineficiencias".<sup>9</sup>**

## **COGNITIVAS**

La línea cognitiva ha nacido de la investigación en seres humanos, destaca los procesos centrales, cognitivos y, respecto a la actividad educativa, se denomina convencionalmente motivación exclusiva. Tolman (1932) señaló que los determinantes críticos del aprendizaje no son las asociaciones ni los refuerzos sino la organización cognitiva de las estructuras.<sup>10</sup>

## **MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EXTRÍNSECA.**

La motivación extrínseca se refiere a los refuerzos de los que hablaba Skinner. La motivación intrínseca es para Berlyne la curiosidad intelectual o curiosidad epistémica. La situación de aprendizaje será intrínsecamente motivadora si está convenientemente estructurada por el profesor, es decir, si alcanza un nivel adecuado de incongruencia respecto a los alumnos de la clase.

La motivación intrínseca recibe tres formas, según Bruner:

- La curiosidad (aspecto novedoso de la situación)
- La competencia (que motiva al sujeto a controlar el ambiente y a desarrollar las habilidades personales y de reciprocidad).
- La necesidad de adoptar estándares de conducta acordes con la demanda de la situación.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup>Teoría del reforzamiento de Burrhus Frederic Skinner 1830

<sup>10</sup> La motivación exclusiva Edward Chance Tolman 1990

<sup>11</sup>La teoría del aprendizaje, Jerome Seymour Bruner. 1915

## **LA MOTIVACIÓN EN LOS MÉTODOS TRADICIONALES DE ENSEÑANZA.**

Los métodos tradicionales de enseñanza que hablan de motivación intrínseca tienen problemas que nos manifiestan:

- 1.- Se sirven de manera excesiva de un control aversivo. El estudiante se comporta de determinada manera por miedo al castigo.
- 2.- No utilizan bien las contingencias del refuerzo, dejan que pase demasiado tiempo entre respuesta y refuerzo.
- 3.- No existe una aproximación sucesiva en orden al comportamiento final deseado: pasos sucesivos imposible en aulas numerosas.

Las críticas a la motivación extrínseca conducen no a rechazarlas por que también son motivaciones que ofrecen posibilidades en el aula a pesar de que los motivadores externos plantean problemas sobre su efectividad que a veces es contraproducente. Depende de las edades, en algunas es más efectiva que en otras, en algunos momentos la única limitación de reforzadores externos, derivados de que la eficacia del reforzador externo está condicionada a su presencia, es más, la oferta de una recompensa conlleva un método de aprendizaje distinto al que no da recompensa.

Si no existe recompensa los individuos se las arreglan para resolver problemas hasta más difíciles, se centran en el desarrollo de habilidades básicas, atiende a la información, se preocupan más del cómo resolver que de la solución: revelan estrategias de solución de problemas. Este comportamiento es distinto cuando se da recompensa. Es preciso seguir estos consejos.

- No usar premios siempre que el alumno los vea como un agente de control.
- No usar premios cuando se quiera que el alumno aborde tareas difíciles porque se etiqueta así tenderá a elegir tareas más fáciles.

- No usar si se desea transferir ese aprendizaje a situaciones posteriores no premiadas.
- No premiar creatividad o solución de problemas, las primeras se refuerzan con los premios inmediatos, las segundas resultan interferidas por el empleo de premios inmediatos.

En el aula, normalmente, se emplean refuerzos extrínsecos con buenas intenciones que a veces pueden parecer sobornos: efecto devastador. Si las recompensas se hacen contingentes al esfuerzo o al proceso (metas a corto plazo) o a aspectos significativos de la situación, pueden incrementar el éxito.

La motivación extrínseca es aconsejable cuando no existe la intrínseca. El aprendizaje resulta más productivo en calidad y cantidad cuando hay motivación intrínseca porque se mantiene por sí mismo, sin apoyos externos (sin premios, recompensas,...) los cuales tienen un efecto circunstancial limitado a la presencia del agente que premia y a la larga pueden ser perjudiciales. La motivación intrínseca impulsa un aprendizaje autónomo, querido por el sujeto. Deci puso de manifiesto la diferencia entre extrínseca e intrínseca con un experimento:

Como ejemplo se toma a dos grupos de alumnos asignándoles una tarea a un grupo se le prometió una recompensa y al otro no, al observar hacer la tarea; el resultado fue el siguiente: los sujetos a los que no se les prometió nada continuaron la tarea que tenían que hacer y aquellos a los que se les había prometido una recompensa dedicaron menos tiempo. El factor tiempo indica las diferencias entre motivaciones intrínseca y extrínseca. Esta experiencia se ha repetido con distintas variables obteniendo siempre los mismos resultados.

El individuo desplaza sus logros por la tarea a su interés por la recompensa, lo cual se convierte en el fin y no en el medio. Deci y sus colaboradores formularon una teoría cognitiva al respecto: "si la tarea se percibe como externa al individuo, sin que éste la controle, la motivación intrínseca se verá afectada negativamente",

incrementará la motivación intrínseca, además la tarea debe orientarse a un reto equilibrado, o una justa dificultad de riesgo o de fracaso.

En situaciones extremas de fracaso o dificultad producirá aburrimiento o frustración. Por tanto, el profesor deberá plantear las cuestiones en un nivel de desafío adecuado y ayudar tras el esfuerzo y el progreso a cada estudiante para que participe y se sienta impulsado a aprender.

El comportamiento del profesor ha de atenerse a una situación evolutiva del sujeto como:

- **Regulación externa:** En un primer momento el profesor ha de regular externamente, decir cual es la recompensa.
- **Introspección.** En un segundo momento el sujeto hace suyo los mandatos sociales, pero no es capaz de asegurar conductas motivantes por sí solo.
- **Interiorización.** El sujeto se identifica con lo que hace, lo asimila internamente y actúa de forma autónoma.

La percepción de la tarea como un trabajo, más que como una tarea agradable, conlleva la disminución del potencial de la motivación intrínseca, en ausencia de refuerzos externos.

### **MOTIVACIÓN DE LOGRO.**

La motivación de logro se puede definir como "el deseo de tener éxito". Castro Rodríguez (1997)<sup>12</sup>citando a Atkinson señala que:

**"La conducta humana orientada al logro es el resultado del conflicto aproximación-evitación, es decir, la motivación a lograr el éxito y la motivación a evitar el fracaso."**

---

<sup>12</sup>Castro Rodríguez (1997) La Habana - Cuba

Con respecto al primer caso para lograr el éxito con los educandos es tener como base los talleres de motivación pedagógica impartidos a los maestros, y de esta manera lograr el desarrollo del pensamiento crítico de cada uno de los estudiantes, a esto se añade impedir el mal desempeño de las cátedras, particular que suele ocurrir en este centro de educación básica donde se está impartiendo este proyecto, es decir lo que se quiere lograr es la demostración de la importancia para el propio sujeto, su desarrollo.

## **ELEMENTOS DE LA MOTIVACIÓN**

Elementos constitutivos de la motivación de logro son: el motivo, la expectativa y el incentivo.

**Motivo:** Disposición que empuja al sujeto a conseguir ese nivel de satisfacción.

**Expectativa:** Anticipación cognitiva del resultado de la conducta.

**Incentivo:** Cantidad de atracción que ejerce la meta en esta, concreta.

La fuerza de esa motivación es una función multiplicadora entre la fuerza del motivo, la expectativa y el valor del incentivo y esta combinación se aplica tanto a la consecución del éxito como la evitación del fracaso.

## **MOTIVACIÓN Y ATRIBUCIÓN CAUSAL**

Algunos autores sostienen que lo que motiva al sujeto no son las metas sino ciertos comportamientos y características psicológicas de los mismos asociados a las metas e independientes de ellas, lo que quiere decir que se presta más atención a unas actividades que a otras.



Weiner: (Teoría de la atribución causal) es el primero en hablar de motivación desde un enfoque cognitivo y aplicado de forma especial al mundo escolar. Señala tres elementos atributivos:

- La causa (interna o externa). Estabilidad
- El lugar (interno o externo). Internabilidad
- El control. Controlabilidad<sup>13</sup>

El primer paso en su teoría es diferenciar las causas. Éstas pueden localizarse dentro de la persona (inteligencia, atractivo físico) o fuera de la persona (factores ambientales, como dificultad de la tarea o popularidad).

Una misma causa interna puede llevar al éxito o al fracaso. El fracaso percibido como debido a la falta de capacidad (interna) provoca más bajas expectativas que el percibido por falta de esfuerzo (interna también). Existe pues otra dimensión de estabilidad. La capacidad es más estable que el esfuerzo.

### **TEORÍAS DEL INCENTIVO:**

La explicación de la motivación por incentivos se debe a autores como Young, Thorndike, Olds, Mc Clelland, Skinner, Ritcher.

Hay una relación profunda entre la psicología de la afectividad y el concepto de incentivo.

**“Un incentivo es un elemento importante en el comportamiento motivado. Básicamente consiste en premiar y reforzar el motivo mediante una recompensa al mismo. El niño que ha aprobado todas las asignaturas espera que su padre le compre algo que desea y que le prometió. Estos incentivos y refuerzos son de la conducta motivada. Los incentivos más comunes son el dinero, el reconocimiento social, la alabanza, el aplauso”.**

---

<sup>13</sup>:Teoría de la atribución causal, Bernard Weiner

Un incentivo es un incitador a la acción, es un motivo visto desde fuera, es lo que vale para un individuo, es lo que le atrae. Aunque la atracción puede estar fundada en operaciones distintas de la experiencia afectiva, no cabe duda que el placer y el dolor que experimentan los individuos en su interacción con las cosas forman una parte singularmente profunda de su conducta tanto apetitiva como evitativa. Pero estas teorías también explican como algunos motivos pueden llegar a oponerse a la satisfacción de las necesidades orgánicas básicas e incluso desencadenan comportamientos perjudiciales para el organismo. <sup>14</sup>

### **TEORÍA DE LAS TRES NECESIDADES DE MCCLELLAND.**

Con el objeto de entender la motivación este autor clasificó las necesidades en tres categorías:

**Necesidad de logro:** Impulso de sobresalir, de luchar por tener éxito. Esta clasificación agrupa a aquellas personas que anteponen en su accionar el éxito en si mismo a los premios, buscan situaciones en las cuales puedan asumir responsabilidades y les disgusta el logro de méritos por azar.

**Necesidad de poder:** Necesidad de que otros realicen una conducta que sin su indicación no habrían observado. Las personas que la poseen disfrutan de la investidura de jefe, tratan de influir en los demás y se preocupan más por lograr influencia que por su propio rendimiento.

**Necesidad de afiliación:** Deseo de establecer relaciones interpersonales. Quienes la poseen prefieren situaciones de cooperación a las de competencia, destacándose las primeras por un alto grado de colaboración.

Tomando entonces el criterio de McClelland<sup>15</sup> en donde expone:

---

<sup>14</sup><http://www.educarchile.cl/gestionderrh/nuevosescenarios.pdf>

<sup>15</sup>Teorías de las necesidades de David McClelland 1961

**“Su teoría las necesidades y que la relaciona con la motivación es la aproximación hacia el estudio del trabajo a realizar, por medio de las necesidades que tienen los individuos por querer sobresalir por sus propios medios y no decaer en la tarea ardua que lleva, pues siempre trata de buscar ser elogiado.**

## **TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN.**

El resultado de una determinada técnica dependerá de una serie de factores intrínsecos y extrínsecos al educando y de sus diferencias individuales. Tanto es así, que en una circunstancia una técnica puede surtir efecto y en otra no.

Es necesario recordar que motivar una clase no es, simplemente, hacer una motivación inicial preparada, al contrario debe ser un trabajo de acción continua al lado de la clase y junto a cada estudiante; de ahí la importancia que tiene el conocimiento de las aptitudes y aspiraciones de cada uno, al fin de proporcionarle, en la medida de las posibilidades, trabajos que correspondan a sus posibilidades, necesidades y preferencias.

Son innumerables las técnicas de motivación existentes. Que el docente, en cualquier circunstancia, tendrá la oportunidad de hacer uso de ellas. Dentro de las técnicas de motivación presentamos las siguientes.

## **TÉCNICA DE CORRELACIÓN CON LA REALIDAD**

**a) Técnica de correlación con la realidad:** el docente procura establecer relación entre lo que está enseñando y la realidad circundante con las experiencias de vida del discente o con hechos de la actualidad. Esta técnica, según Nerici, se confunde también con la concretización de la enseñanza.

La abstracción, la teoría y la definición representan siempre la culminación o término final del proceso intelectual del aprendizaje, nunca su punto inicial o de partida.

Consecuentemente, al iniciar el proceso de aprendizaje de los alumnos sobre una unidad didáctica, en lugar de partir de la abstracción de la teoría para llegar después a los hechos, sígase el camino inverso.

Nuestra enseñanza, siempre que sea posible, debe articularse con los hechos del ambiente o próximo en que viven los alumnos.

El esquema fundamental de la correlación con la realidad es el siguiente:

- Iniciar la lección enfocando objetivamente hechos reales o datos concretos del ambiente físico o social en que viven los alumnos y del cual tengan noticia.
- Hacer que la teoría brote gradualmente de esos hechos o datos reales, mediante explicación y discusión dirigida.
- Una vez formulada la teoría, aplicarla a los hechos, interpretándolos y explicándolos científicamente.

## **TÉCNICA DEL ÉXITO INICIAL**

**b) Técnica del éxito inicial:** Los pasos a seguir pueden ser:

- Planear pequeñas tareas de fácil ejecución para los alumnos. Preparar bien a los estudiantes para ejecutarlas, facilitando las condiciones necesarias para el éxito.
- Hacer repetir esas tareas elogiándolos por el éxito.

## **TÉCNICA DEL FRACASO CON REHABILITACIÓN**

**c) Técnica del fracaso con rehabilitación:** Esta técnica busca crear en la conciencia de los alumnos la necesidad de aprender determinados principios, reglas

o normas con los que todavía no están familiarizados. Consiste la técnica en lo siguiente:

- Presentar a los alumnos un problema o proponerles una tarea para la que no están aún capacitados. Al intentar resolver la tarea sentirán que les hace falta algo para su resolución. Por este fracaso inicial, se crea en los alumnos la conciencia de la necesidad de aprender algo más que les está faltando.
- Exponer entonces el principio, regla o norma del que carecían, explicándolo con toda claridad.
- Hacer volver a los estudiantes a la tarea inicial para que lo resuelvan satisfactoriamente. Es la rehabilitación después del fracaso inicial.
- Como norma didáctica diremos que no conviene abusar de esta técnica, evitando llevar a los alumnos a frecuentes frustraciones.

## **TÉCNICA DE LA COMPETENCIA O RIVALIDAD**

**d) Técnica de la competencia o rivalidad:** La competencia puede ser orientada como:

- Autosuperación gradual del propio individuo a través de tareas sucesivas de dificultad progresiva.
- Emulación de individuos del mismo grupo o clases.
- Rivalidad entre grupos equivalentes.

La didáctica moderna recomienda más primera y la tercera, mientras que la didáctica tradicional daba preferencia a la segunda.

La técnica consiste en:

- Determinar el sistema del recuento de puntos, designando dos alumnos como “árbitros”.
- Repartir equitativamente y alternadamente las oportunidades entre los individuos o grupos que compiten.
- Hacer que el grupo vencido reconozca la victoria del vencedor y le aplaudan con auténtico espíritu deportivo.

## **TÉCNICA DE LA PARTICIPACIÓN ACTIVA**

**e) Técnica de la participación activa y directa de los alumnos:** Habrá que inducir a los discentes a participar con sus sugerencias y su trabajo:

- En el planeamiento o programación de las actividades tanto en la clase como fuera de ella.
- En la ejecución de trabajos o tareas.
- En la valoración y juicio de los resultados obtenidos.

## **TÉCNICA DEL TRABAJO SOCIALIZADO**

**f) Técnica del trabajo socializado:** Adopta distintas formas:

- Organización de toda la clase en forma unitaria, en función del trabajo que se va a realizar.
- División de la clase en grupos fijos con un jefe y un secretario responsables, por un trabajo y por un informe que deberán presentar a la clase.
- Subdivisión en grupos libres y espontáneos, sin organización fija. Mattos afirma que se trata de la tendencia paidocéntrica liberal.

Las normas para seguir en el empleo de esta técnica de incentivación podrían ser:

- Organizar a los alumnos en grupos de trabajo con mando propio.
- Distribuir los trabajos entre los grupos actuales.
- Hacer que cada grupo presente o relate a la clase el resultado de sus trabajos.
- Permitir el debate de las conclusiones a que cada grupo llegue.
- Expresar un juicio sobre el valor y mérito de los trabajos realizados por los grupos incentivándolos para que realicen trabajos todavía mejores.

## **TÉCNICA DE TRABAJO CON OBJETIVOS REFORZADOS**

**g) Técnica de trabajo con objetivos reforzados:** En primer lugar habrá que señalar unos objetivos, metas o resultados que la clase ha de alcanzar:

- Insistir en la relación directa entre las normas que se deben seguir y los objetivos propuestos.
- Iniciar las actividades de los alumnos y supervisar su trabajo de cerca.
- Informar regularmente a los alumnos de los resultados que están obteniendo.
- Emitir una apreciación objetiva de los resultados obtenidos poniendo de relieve “las marcas” que se vayan superando.

## **TÉCNICA DE LA ENTREVISTA O DEL ESTÍMULO PERSONAL**

**h) Técnica de la entrevista o del estímulo personal** en breves entrevistas informales:

- Convencer a los alumnos de que no están aprovechando bien su capacidad, o del todo.
- Mostrarles la posibilidad que tienen de mejorar su trabajo.
- Sugerirles un método de estudio, con procedimientos específicos de trabajo que contribuirán a la mejora deseada.
- Comprender a los alumnos en sus esfuerzos por mejorar el trabajo que efectúan.
- Elogiar a los alumnos por los aciertos conseguidos y por el progreso realizado, inspirándoles confianza en su propia capacidad.

## **OTRAS TÉCNICAS**

Otras técnicas que podríamos anotar son:

- Problemática de las edades: el docente debe procurar relacionar, siempre que sea posible, el asunto a ser tratado con los problemas propicios de cada fase de la vida: problemas de profesión, economía, religión, moral, libertad.
- Acontecimientos actuales de la vida social.
- Elogios y censuras que pueden funcionar como técnicas motivadoras si son usadas con prudencia.
- Experimentación: una tendencia común a todos es el hacer algo, esta tendencia es manantial de valiosas motivaciones.

Es evidente que las técnicas de motivación citadas, y otras no citadas, no constituyen recursos y resortes de eficacia mágica y resultados infalibles, capaces por sí mismas de producir automáticamente buenos resultados; la aplicación de las mismas supone que el profesor conoce y sabe emplear las normas psicológicas de las buenas y auténticas relaciones humanas.



La motivación puede reforzarse con incentivos o estímulos externos de los cuales los más corrientes son las alabanzas y las represiones. La tabla siguiente indica los resultados de algunas investigaciones sobre los efectos que causan los mencionados incentivos:

### **TEORÍAS COGNOSCITIVAS:**

Las teorías cognitivas de la motivación acentúan como determinantes de la conducta motivada, la percepción de la fuerza de las necesidades psicológicas, las expectativas sobre la consecución de una meta y el grado en el que se valora un resultado correcto. Como autores más representativos de esta teoría podríamos citar a Festinger, Tolman, Weiner, Heider.

Entre las numerosas teorías que destacan el papel de los procesos cognoscitivos en la motivación, hay dos esencialmente señaladas: las que hacen uso de esos constructos que venimos llamando expectativas; y las que postulan un modelo dinámico conocido como disonancia cognoscitiva.

### **TEORÍAS FISIOLÓGICAS**

En la obra de Paulov no hay una doctrina emocional explícita, ni tampoco era fácil que la hubiera en que el sistema reticular activador aún estaba por descubrir de una manera efectiva. Sin embargo, hay dos aspectos en la obra de Paulov que manifiestan una relación bastante directa con el problema de la motivación. Uno de ellos es el relativo a la excitación, que es el concepto central de la doctrina pavloviana ; otro, el que se refiere al estímulo incondicionado y a las condiciones en que debe administrarse para que ejerza su función de refuerzo. Aparte del uso de recompensas y castigos, Paulov señaló la importancia del reflejo de orientación para

el condicionamiento, tema que llegaba hasta donde era posible en su tiempo el problema de la activación y de motivos como el de la curiosidad.

## **LA MOTIVACIÓN ESCOLAR**

La motivación escolar es un proceso general por el cual se inicia y dirige una conducta hacia el logro de una meta. Este proceso involucra variables tanto cognitivas como afectivas: cognitivas en cuanto a las habilidades de pensamiento y conductas instrumentales para alcanzar las metas propuestas; afectivas, en tanto que comprende elementos como la autovaloración, autoconcepto.

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

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

En los niveles medio superior y superior, habilidad y esfuerzo no son sino sinónimos; el esfuerzo no garantiza un éxito, y la habilidad empieza a cobrar mayor importancia. Esto se debe a cierta capacidad cognitiva que le permite al sujeto hacer una elaboración mental de las implicaciones casuales que tiene el manejo de las autopercepciones de habilidad y esfuerzo. Dichas autopercepciones, si bien son complementarias, no presentan el mismo peso para el estudiante; de acuerdo con el modelo, percibirse como hábil (capaz) es el elemento central.

En este sentido, en el contexto escolar los profesores valoran más el esfuerzo que la habilidad. En otras palabras, mientras un estudiante espera ser reconocido por su capacidad (que es importante para su estima), en el salón de clases se reconoce su esfuerzo.

De lo anterior se derivan tres tipos de estudiantes:

### **LOS ORIENTADOS AL DOMINIO**

Los orientados al dominio. Sujetos que tienen éxito escolar, se consideran capaces, presentan alta motivación de logro y muestran confianza en si' mismos. Los que aceptan el fracaso. Sujetos derrotistas que presentan una imagen propia deteriorada y manifiestan un sentimiento de desesperanza aprendido, es decir que han aprendido que el control sobre el ambiente es sumamente difícil o imposible, y por lo tanto renuncian al esfuerzo.

### **LOS QUE EVITAN EL FRACASO**

Los que evitan el fracaso. Aquellos estudiantes que carecen de un firme sentido de aptitud y autoestima y ponen poco esfuerzo en su desempeño; para "proteger" su imagen ante un posible fracaso, recurren a estrategias como la participación mínima en el salón de clases, retraso en la realización de una tarea, trampas en los exámenes, etc. Este tipo de estudiante se abordará más adelante.

### **EL JUEGO DE VALORES HABILIDADES**

El juego de valores habilidades fuerza empieza a ser riesgoso para los alumnos, ya que si tienen éxito, decir que se invirtió poco o nada de esfuerzo implica brillantez, esto es, se es muy hábil. Cuando se invierte mucho esfuerzo no se ve el verdadero nivel de habilidad, de tal forma que esto no amenaza la estima o valor como estudiante. En este caso el sentimiento de orgullo y la satisfacción son grandes.

Esto significa que en una situación de éxito, las autopercepciones de habilidad y esfuerzo no perjudican ni dañan la estima ni el valor que el profesor otorga. Sin

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

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

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

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

### **FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS:**

El pensamiento filosófico sustenta prácticas educativas, orientada a la enseñanza con el fin de forjar al individuo a una sociedad digna y coherente con la realidad actual del mundo globalizado.

Los fundamentos filosóficos reflexionan sobre los valores y fines de la educación, para establecer prioridades en las dimensiones de aprender a ser, conocer, hacer, convivir convirtiendo la obligación de inculcar estrategias metodológicas de participación activa para que en el futuro los individuos sean capaces de desenvolverse en la vida.

El planteamiento de Aristóteles (marzo 2009. 20:08:00. El blog de Leidy) se basaba en que existían tres tipos de alma: la vegetal (reproducción y alimentación), la animal superior (sensaciones de los deseos) y la racional que es superior a las anteriores (pensamiento y conocimiento); a su vez estos corresponden a tres tipos de educación: Educación Física, Educación Moral y Educación Intelectual.

Aristóteles defendió la posibilidad de aprender y consideró que las ideas o conceptos universales no deben separarse de las cosas sino que están inmersas como forma específica. Aprender la realidad a partir de la experiencia. En esta investigación se verá aplicado el planteamiento de Aristóteles utilizando nuevas estrategias de participación activa de acuerdo a la nueva concepción pedagógica, desarrollando en los estudiantes, maestros, directivos y padres de familia el alma racional, estos aprenderán a partir de sus propias experiencias y así se optimizarán los recursos humanos del centro de educación básica "Adolfo Jurado González".

Se debe inducir a los estudiantes desde los primeros años de su vida a adquirir conocimientos y destrezas que les permitan en un futuro cercano asimilar las necesidades, problemas y dificultades de la sociedad capaz de comprender la realidad evolucionada en la que vivimos.

Las instituciones educativas tienen la obligación de establecer entornos competitivos de desarrollo con la participación activa de los docentes para que en el futuro los niños sean capaces de comprender los problemas sociales y formular respuestas y soluciones viables a los mismos.

En la actualidad, Ecuador enfrenta una serie de transformaciones en la educación y la organización de la misma, considerando aspectos fundamentales como la

pedagogía, y basándose en los talleres de motivación pedagógica se constituirán condiciones favorables para conducir un mejor proceso educativo.

## **LOS PRINCIPALES PRINCIPIOS DE VIGOTSKY SOBRE EL APRENDIZAJE**

- El aprendizaje y el desarrollo son una actividad social y colaborativa que no puede ser "enseñada" a nadie. Depende del estudiante construir su propia comprensión en su propia mente.
- La Zona de Desarrollo Próximo puede ser usada para diseñar situaciones apropiadas durante las cuales el estudiante podrá ser provisto del apoyo apropiado para el aprendizaje óptimo y orientación de los maestros.
- Los docente deben tomar en consideración que la pedagogía, tiene lugar en contextos significativos, preferiblemente el entorno en el cual el conocimiento va a ser aplicado naturalmente" a través de varios "talleres de motivación"

La educación primaria posibilita la adquisición y desarrollo de las potencialidades de los escolares, tanto en el área intelectual como en la afectiva motivacional. Probablemente, la inquietud de todos los interesados en el problema de mejorar la calidad de vida se traduzca en la pregunta: ¿Qué podemos hacer para optimizar los recursos? Es una pregunta que orienta nuestra atención. Los resultados de los talleres de motivación pedagógica incentivan el trabajo y desempeño de los maestros han brindado sus experiencias como elementos para corregir el nivel del sistema educativo.

## **EL DESARROLLO DE LA CONDICIÓN HUMANA Y LA PREPARACIÓN PARA LA COMPRENSIÓN**

El fortalecimiento curricular tiene como objetivo desarrollar la condición humana, formación de ciudadanos que practiquen valores que les permita interactuar y preparar la comprensión para lo cual el accionar educativo se orienta a la sociedad

con respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad, aplicando los principios del buen vivir, lo cual va a servir de mucha utilidad en el desarrollo integral de los recursos de la institución mediante los talleres de motivación pedagógica que les permitan extraer situaciones provechosas del buen vivir al maestro y obtener soluciones satisfactorias dentro de la comunidad educativa en la que se desenvuelven.

## **FUNDAMENTO LEGAL**

Además el presente trabajo se sustenta en el Proyecto de Ley Orgánica de Educación Intercultural en el Título I de los Principios Generales, capítulo único del Ámbito, Principios y fines, artículo 2 de los Principios literal r. de la Evaluación, donde indica que “se establece la evaluación integral como un proceso permanente y participativo del Sistema Educativo Nacional” .

También en su artículo 3 de los fines de la educación, en su literal h. Declara que, “La consideración de la persona humana como centro de la educación y la garantía de su desarrollo integral en el marco del respeto a la democracia y la naturaleza”. Indica que como seres humanos necesitamos desarrollar todos nuestros potenciales desde que se inicia la etapa escolar hasta poder alcanzar los propósitos o metas en los ámbitos escolares, laborales y profesionales.

## **LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA**

La Constitución de la República en la Sección 5º (Educación) en sus artículos.

**Art. 26.- (Derecho a la Educación).**- La Educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad de inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

**Art. 28.- (Acceso a la Educación).**- la educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad, e ingreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

El derecho de toda persona y comunidad a interactuar entre culturas y participar en la sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

La educación pública será universal y laica en todos los niveles y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

**Art. 39.- (Derechos de los jóvenes).**- El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público.

El Estado reconocerá a los jóvenes y a las jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará da educación, salud, vivienda recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.

**Art. 343.- (Sistema Nacional de Educación).**- El Sistema Nacional de Educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje y la generación utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El Sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.El Sistema Nacional de Educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades pueblos y nacionalidades.



## **FUNDAMENTOS DE LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN**

De los Principios y Fines de la educación.

**Art. 2.- (Principios).**- La educación se rige por los siguiente principios.

La educación tendrá una orientación democrática, humanística, investigativa, científica y técnica, acorde con las necesidades del país

**Art. 3.- (Fines).**- son fines de la educación ecuatoriana.

Desarrollar la capacidad física, intelectual, creadora y crítica del estudiante, respetando su identidad personal para que contribuya activamente a la transformación moral, política, social, cultural y económica del país.

Estimular el espíritu de investigación, la actividad creadora y responsable en el trabajo, el principio de solidaridad humana y el sentido de cooperación social.

**Art. 9.- (Nivel Primario).**- La Educación a nivel primario tiene por objeto la formación integral de la personalidad del niño, mediante programas regulares de enseñanza aprendizaje y que lo habilitan para proseguir estudios en el nivel medio.

En su artículo 3º del Reglamento del ejercicio de la profesión docente Título 1 disposiciones generales “Este reglamento se aplicará a quienes ejerzan la profesión docente en función de enseñanzas, orientación, planificación, investigación, experimentación, evaluación, dirección, supervisión y administración, en el campo educativo, con excepción del nivel de educación superior.

## **CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA**

El Código de la Niñez y Adolescencia en sus artículos 38, 39, 40 y 41 se refiere a los objetivos de los programas de educación, a los derechos y deberes de los progenitores con relación al derecho a la educación, las medidas disciplinarias y las sanciones prohibidas.

**Art. 38 literal b)** expresa “promover y practicar la paz, el respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales, la no discriminación, la tolerancia, la valoración de las diversidades, la participación, el diálogo, la autonomía y la cooperación”; y el

**El literal f “Fortalecer** el respeto a sus progenitores y maestros, a su propia identidad cultural, su idioma, sus valores, a los valores nacionales y a los otros pueblos y culturas”

Este Código exige tratar a los niños, niñas y adolescentes en forma diferenciada considerando el género, la interculturalidad y su grado de desarrollo y madurez.

## **CÓDIGO DE CONVIVENCIA DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ADOLFO JURADO GONZÁLEZ**

**Art. 9.- Principios.-** Entre los principios del quehacer educativo en pro de alcanzar los objetivos generales, se determinan los siguientes:

**a)** Propender la transformación del hombre para transformar al Ecuador y el Estado garantiza la igualdad de acceso a la educación y la erradicación del analfabetismo.

**b)** Propicia el desarrollo de competencias intelectuales, físicas y morales que permitan preservar y fortalecer los valores propios del pueblo ecuatoriano, su identidad cultura y autenticidad dentro del ámbito latinoamericano y mundial.

**c)** Garantiza el cumplimiento de los códigos establecidos por la UNESCO.

**d)** Privilegia el cumplimiento de los ejes de la formación de la personalidad para que desarrollen los valores como:

- La responsabilidad

- El respeto
- La solidaridad
- La honestidad
- La justicia y
- El amor

**e)** Potenciar los aprendizajes básicos para la convivencia social: no agredir al congénere (prójimo), comunicarse, interactuar y participar en actividades.

**Art. 10. Objetivos.-** dentro del proceso educativo se aplican metodologías acordes al plan educativo institucional, se declaran los siguientes objetivos específicos:

- a)** Promover el desarrollo psicomotriz, intelectual y social de los estudiantes matriculados en el centro de educación básica Adolfo Jurado González.
- b)** Mejorar e integrar los contenidos establecidos en la reforma curricular.
- c)** Generar y fortalecer aptitudes y actitudes de los estudiantes en todas sus manifestaciones.
- d)** Desarrollar las actitudes sociales, las aptitudes físicas, y las aptitudes culturales.
- e)** Fomentar la autoestima, la creatividad, la honestidad y respeto en los estudiantes.
- f)** Integrar activamente todos los sectores de la comunidad educativa en un ambiente de armonía y respeto.

### 1.5.2 Marco Conceptual

**ANÁLISIS.-** Descomposición de elementos que conforman la totalidad de datos, para clasificar y reclasificar el material recogido desde diferentes puntos de vista hasta optar por el más preciso y representativo.

**APRENDIZAJE.-** El aprendizaje es el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación. El aprendizaje humano está relacionado con la educación y el desarrollo personal. Debe estar orientado adecuadamente y es favorecido cuando el individuo está motivado. El estudio acerca de cómo aprender interesa a la neuropsicología, la psicología educacional y la pedagogía.

**AUTORREALIZACIÓN.-** El proceso de autoafirmación le sigue inevitablemente el de autorrealización. Una vez el automóvil está reparado y con el depósito lleno, solo queda avanzar.

**CONCOMINANTE:** Que acompaña otra cosa, circunstancias concomitantes.

**CONSUSTANCIAL:** Propio de la naturaleza de alguien o algo, o inherente a ella. El espíritu de supervivencia es consustancial.

**COGNITIVO.-** Es aquello que pertenece o que está relacionado al conocimiento. Éste, a su vez, es el cúmulo de información que se dispone gracias a un proceso de aprendizaje o a la experiencia.

**DERECHO.-** Proviene del término latino *directum*, que significa “lo que está conforme a la regla”. El derecho se inspira en postulados de justicia y constituye el orden normativo e institucional que regula la conducta humana en sociedad. La base del derecho son las relaciones sociales, las cuales determinan su contenido y

carácter. Dicho de otra forma, el derecho es un conjunto de normas que permiten resolver los conflictos en el seno de una sociedad.

**DIRECCIÓN:** Lugar hacia el que va algo en su movimiento.

**DISOCIAR.** Separar una cosa de otra o los componentes de una sustancia. Desunir, desorganizar.

**EMPODERAMIENTO O APODERAMIENTO.-** Se refiere al proceso por el cual las personas aumentan la fortaleza espiritual, política, social o económica de los individuos y las comunidades para impulsar cambios positivos de las situaciones en que viven. Generalmente implica el desarrollo en el beneficiario de una confianza en sus propias capacidades.

**ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS.-** En Educación, sería el planteamiento conjunto de las directrices a seguir en cada una de las fases del proceso de enseñanza-aprendizaje. El juicio del profesor es muy importante.

**EXTRÍNSECO.-** Que es propio o característico del entorno de una cosa, causada por elementos exteriores.

**FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA.-** Es aquello que busca responder concepto de hombre valores básicos los fines de la educación el conocimiento humano interrogantes.

**HIPÓTESIS.-** Suposición de una cosa sea posible o imposible que permite obtener una conclusión "Enunciado de una relación entre dos o más variables sujetas a una prueba empírica.

**INVESTIGACIÓN.-** Forma sistemática y técnica de pensar que emplea instrumentos y procedimientos especiales con miras a la resolución de problemas o adquisición de nuevos conocimientos. Es el proceso mediante el cual se obtiene conocimiento acerca de la realidad.

**INVESTIGACIÓN EDUCATIVA.-** Entendida como disciplina, es un ámbito de conocimiento reciente analiza la pedagogía, a semejanza de lo que anteriormente había realizado otras disciplina humanísticas, como la Sociología, Psicología entre otras, adoptó la metodología científica como instrumento fundamental para constituirse en una ciencia.

**LIDERAZGO.-** Es el conjunto de capacidades que un individuo tiene para influir en la mente de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

**MÉTODO LÓGICO DEDUCTIVO.-** Mediante ella se aplican los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios.

**MÉTODO LÓGICO INDUCTIVO.-** Razonamiento que parte de casos particulares, se eleva a conocimientos generales estancando en su aplicación el método de interpolación.

**MOTIVACIÓN.-** Es resultado de la combinación de los vocablos latinos *motus* (traducido como “movido”) y *motio* (que significa “movimiento”). A juzgar por el sentido que se le atribuye al concepto desde el campo de la psicología y de la filosofía, una motivación se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados.

**PEDAGOGÍA.-** La Pedagogía estudia a la educación como fenómeno complejo y multirreferencial, lo que indica que existen conocimientos provenientes de otras ciencias y disciplinas que le pueden ayudar a comprender lo que es la educación.

**PROCESOS.-** Conjunto de actividades o eventos (coordinados u organizados) que se realizan o suceden (alternativa o simultáneamente) bajo ciertas circunstancias

con un fin determinado. Este término tiene significados diferentes según la rama de la ciencia o la técnica en que se utilice.

**PROBLEMA.-** Es un determinado asunto o una cuestión que requiere de una solución. A nivel social, se trata de alguna situación en concreto que, en el momento en que se logra solucionar, aporta beneficios a la sociedad.

**RESPONSABILIDAD.-** Es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.

**INTRÍNSECO.-** Que es propio o característico de una cosa por sí misma y no por causas exteriores: la blancura es una característica intrínseca de la nieve.

**SISTEMAS DE EVALUACIÓN.-** La implementación de sistemas de evaluación está asociada fundamentalmente a un creciente interés por los resultados de la calidad de la educación, tales sistemas surgen principalmente por la necesidad de mejorar.

**TALLER.-** Proviene del francés *atelier* y hace referencia al lugar en que se trabaja principalmente con las manos. El concepto tiene diversos usos: un taller puede ser, por ejemplo, el espacio de trabajo de un pintor, un alfarero o un artesano.

## **1.6 Formulación de la hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Con la aplicación de talleres de motivación pedagógica mejorará el cumplimiento efectivo de los procesos de trabajo áulicos en el Centro de Educación Básica “Adolfo Jurado González”.

### **1.6.2 Hipótesis particulares.**

Si se aplican los talleres de motivación pedagógica mejorará el proceso de enseñanza aprendizaje en los docentes del centro de educación básica Adolfo Jurado González

### **1.6.3 Variables independiente y dependiente.**

#### **VARIABLE INDEPENDIENTE.**

Talleres de motivación pedagógica

#### **VARIABLE DEPENDIENTE.**

Mejoras del proceso enseñanza-aprendizaje en los docentes.

## **1.7 Aspectos metodológicos de la investigación**

### **1.7.1 Tipo de estudios**

#### **Estudio exploratorio.**

Presenta una visión general y aproximada del objeto de estudio, cuando un tema ha sido poco explorado. Es un estudio flexible que empieza con descripciones generales sin hacerse una hipótesis, ya que no cuenta con información suficiente o precisa. La perspectiva general del estudio se plantea tomando un problema grande que se divide en sub-problemas, para dar prioridad a problemas de futuras investigaciones.



### **Estudio explicativo.**

Estudia las variables de un problema y cómo influyen en otras variables, cuando hay una relación causa y efecto. Para establecer si existe una relación causa-efecto, se aíslan y eliminan los factores que pueden ser causa de un resultado particular y probar sólo los que se quieren medir directamente.

### **Estudio descriptivo.**

Es un tipo de estudio rígido en el cual se describen características y se generalizan varios fenómenos similares, mediante la exploración y descripción de situaciones de la vida real. Supone el conocimiento de las variables pertenecientes al problema, se apoya en una o varias hipótesis de tipo general dirigidas en una dirección específica. Estos estudios sirven para descubrir nuevos significados, determinar la frecuencia de fenómenos y categorizar la información.

### **Estudio cuantitativo.**

Es un proceso formal, objetivo, sistemático, en el que se usan datos numéricos para obtener información sobre el mundo. Surge de una rama de la filosofía llamada positivismo lógico que actúa según las reglas de la lógica, la verdad, las leyes y predicciones. Son estudios cuantitativos los estudios descriptivos, de correlación, cuasi experimentales y experimentales.

### **Estudio cualitativo.**

Es un planteamiento sistemático y subjetivo que se utiliza para describir las experiencias o situaciones de la vida y darles un significado. Surgió de las ciencias sociales y del comportamiento como un método para entender la naturaleza dinámica y holística de los seres humanos. Son estudios cualitativos los fenomenológicos, etnográficos, históricos y de teoría fundamentada.

### **Estudio correlacional.**

Implica la investigación sistemática de relaciones entre dos o más variables. Se miden las variables seleccionadas en una muestra y utiliza las estadísticas correlacionales para determinar las relaciones entre variables. Este estudio permite determinar el grado y el tipo de fuerza de la relación entre dos variables. Además es un medio para generar hipótesis y guiar estudios cuasi experimentales y experimentales.

### **Estudio cuasi-experimental.**

Examina las relaciones causales y determina el efecto de una variable sobre otra. Estos estudios tienen cierto control de la manipulación del experimento, decisión sobre el entorno o selección de sujetos.

### **Estudio experimental.**

Es un estudio objetivo, sistemático y altamente controlado con el propósito de predecir y controlar fenómenos.

Esta investigación se realizó al personal administrativo, docente, y estudiantes del Centro de Educación Básica “Adolfo Jurado González” con un total 240 estudiantes, 1 Directivo y 10 profesores. La investigación abarco un periodo comprendido entre Octubre 2011 a Julio del 2012.

## **1.7.2 Metodos de investigación**

### **MÉTODOS**

En el desarrollo de la presente investigación se utilizará el método inductivo-deductivo, como herramienta estratégica en procura de establecer el medio interno y externo del desarrollo a los problemas del enfoque gerencial del liderazgo

competitivo y su efecto en el diseño organizacional educativo de los estudiantes.

El método inductivo es un proceso analítico, sintético, mediante el cual se parte del estudio de las causas del problema descrito para llegar al descubrimiento de un principio o ley general; es decir, este método va de lo particular a lo general.

El método deductivo sigue un proceso reflexivo, contrario al método inductivo; es decir, va de lo general a lo particular, de lo abstracto a lo concreto, que partirá del análisis del enfoque gerencial del liderazgo competitivo, a fin de sacar deducciones que permitan determinar las posibles causas que generan el problema objeto de estudio.

El método basado en la investigación bibliográfica se trata de la experiencia pasada específicamente en períodos lectivos de años anteriores; además de que es un método que se aplica no sólo a la historia sino también a las ciencias de la naturaleza, al derecho, la medicina o a cualquier otra disciplina científica. En la actualidad, la investigación de antecedentes se presenta como una búsqueda crítica de la verdad que sustenta los acontecimientos del pasado.

El Método Bibliográfico, va en aumento y su manejo se hace indispensable porque es rica en acumulación de "referencias" que consisten en documentos escrito o audiovisual que proporcione información suficiente para elaborar y sustentar la investigación.

Otro método utilizado es el Analítico Sintético que implica la descomposición del fenómeno, en sus partes constitutivas. Es una operación mental por la que se divide la representación totalizadora de un fenómeno en sus partes y posteriormente se totaliza mediante la síntesis.

#### **POR EL PROPÓSITO.-**

Es una investigación de tipo descriptiva y aplicada, por cuanto sirve para favorecer a la institución con los talleres de motivación pedagógica para darle cumplimiento a los

procesos que se trabajan en las aulas del Centro de Educación Básica “Adolfo Jurado González”.

Es una investigación de tipo descriptiva, por que se escribe y estudia sobre el problema social en la educación de calidad con calidez. Consiste, fundamentalmente, en caracterizar la situación concreta indicando sus rasgos diferenciadores. El objetivo de esta investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la aplicación de las relaciones que existen entre dos o más variables, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

#### **POR EL ORIGEN Y EL LUGAR.-**

Se desarrollará una investigación Bibliográfica y de Campo.

La característica de investigación Bibliográfica se da porque se efectúa búsquedas en textos y material bibliográfico obtenido en diferentes bibliotecas e internet con respecto a las variables analizadas: Talleres de motivación pedagógica, para las mejoras en el proceso enseñanza-aprendizaje en los docentes. Tiene las características de investigación de Campo, pues se desarrollará en el lugar donde se producen los acontecimientos: Centro de Educación Básica “Adolfo Jurado González”.

#### **POR LA DIMENSIÓN TEMPORAL.**

En cuanto a la dimensión temporal, se realiza un diseño transversal, donde los datos se obtienen sobre grupos de sujetos en un solo momento temporal. Es una investigación efectuada en un determinado corte puntual, es decir en el periodo lectivo 2011 – 2012.

### **1.7.3 Fuentes y técnicas para la recolección de información**

#### **La observación.**

Esta modalidad de recolección de testimonios de la actuación del directivo y de los docentes, ha tenido históricamente varios enfoques paradigmáticos. Uno de estos paradigmas es el proceso – producto. El proceso se refiere a las actividades que realizan los actores en el Centro de Educación Básica, en las aulas, y el producto a lo que ocurre en ellos.

En términos generales, la observación es buena para considerar comportamientos o acciones, pero a la vez es una herramienta muy limitada para lograr comprender los pensamientos y sentimientos del sujeto observado.

#### **La Entrevista**

Es una técnica para obtener datos que consisten en un diálogo entre dos personas: El entrevistador "investigador" y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener información de parte de este, que es, por lo general, una persona entendida en la materia de la investigación. La entrevista es una técnica antigua, pues ha sido utilizada desde hace mucho en psicología y, desde su notable desarrollo, en sociología y en educación. De hecho, en estas ciencias, la entrevista constituye una técnica indispensable porque permite obtener datos que de otro modo serían muy difíciles conseguir.

#### **La Encuesta**

La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. Ese listado se denomina cuestionario. Es impersonal porque el cuestionario no lleve el nombre ni otra identificación de la persona que lo responde, ya que no interesan esos datos. Es una técnica que se puede aplicar a sectores más amplios del universo, de manera mucho

más económica y mediante la tecnología se obtiene material para distribuir a los encuestados y obtener un resultado positivo.

## **LA OBSERVACIÓN EN LA GESTIÓN**

Esta modalidad de recolección de testimonios de la actuación del directivo y de los docentes, ha tenido históricamente varios enfoques paradigmáticos. Uno de estos paradigmas es el proceso – producto. El proceso, se refiere a las actividades que realizan los actores en la escuela, en las aulas, y el producto a lo que ocurre en ellos. En términos generales, la observación es buena para considerar comportamientos o acciones, pero a la vez es una herramienta muy limitada para lograr comprender los pensamientos y sentimientos del sujeto observado.

### **1.7.4. Tratamiento de la información**

## **POBLACIÓN Y MUESTRA**

A continuación se procede a describir las variables dependientes e independientes consideradas para la presente investigación, sobre la unidad de análisis que en este caso representan los actores educativos: alumnos, docentes, directivo y padres de familias o representantes.

La muestra es la parte de la población que se selecciona y de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuará la medición, la observación objeto del estudio.

El tamaño de la muestra considerando dentro del concepto de universo infinito, quedaría definida ya que la muestra para la encuesta tiene que ser representativa cumpliendo dos criterios:

- Que las variables que caracterizan a la población estén presente en la muestra
- Que el tamaño sea el adecuado

Para el efecto se utilizara la formula de muestreo de Schiffer que permite calcular los intervalos de confianza la misma que proporciona un margen de error mínimo en la estimación.

Para este trabajo de investigación la información proporcionada por la secretaria del Centro de Educación Básica “Adolfo Jurado González” es la siguiente:

Tabla # 1		
<b>Población</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Estudiantes	240	59,85%
Docentes	10	2,49%
Directivo	1	0,25%
Padres o Representantes	150	37,41%
Total	401	100,00%

Fuente: Datos proporcionados por secretaria del Centro de Educación Básica “Adolfo Jurado González”

Se aplica a continuación la fórmula para el cálculo a fin de estimar la proporción requerida para una población finita.

$$n = \frac{N \cdot p \cdot q}{(N - 1)D + p \cdot q}$$

Fuente: Elementos de Muestra de Schiffer en donde la  $D = B^2/4$

De donde D es la diferencia entre la proporción muestral lo que constituye el error máximo, el cual no puede ser mayor al 5%.

Por lo que B es el error de estimación del 5% del nivel de confianza por lo que:

$$D = \frac{(0,05)}{4} = 0,000625$$

Para lo cual:

N = La población 401 personas

p = Representan el 50% de posibilidades

q = Representan el 50% de no probabilidades

D = 0,000625

n = ?

Al remplazar estos valores en la ecuación, se obtiene el siguiente resultado:

$$n = \frac{401 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}{(401 - 1) \cdot 0,000625 + (0,5) \cdot (0,5)}$$

$$n = 196$$

La distribución de la muestra se realiza de acuerdo a la distribución proporcional de la siguiente manera:

<b>Tabla # 2</b>		
<b>Muestra</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Estudiantes	117	59,85%
Docentes	5	2,49%
Directivo	1	0,25%
Padres o Representantes	73	37,41%
Total	196	100,00%

Fuente: Datos proporcionados por secretaria del Centro de Educación Básica "Adolfo Jurado González"



De acuerdo al cálculo de muestra se aplicaran 196 encuestas distribuidas de la siguiente manera: estudiantes 117 que representan el 48,55%, 5 docentes que constituyen el 2,90%, 1 directivo que forma 0,25% y 73 el padres de familias o representantes de los estudiantes que constituyen el 48,55% de la muestra.

Distribución de estudiantes por cursos para el levantamiento de información

**Tabla # 3**

<b>Cursos</b>	<b># de estudiantes</b>	<b>%</b>
Séptimo año básico	39	33,33%
Sexto año básico	38	32,48%
Quinto año básico	40	34,19%
Total	117	100,00%

Fuente: Datos proporcionados por secretaria del Centro de Educación Básica “Adolfo Jurado González”

Igual distribución se aplica los padres de familias y representantes tal como se detalla en la siguiente tabla.

**Tabla # 4**

<b>Cursos</b>	<b># de estudiantes</b>	<b>%</b>
Séptimo año básico	219	33,33%
Sexto año básico	225	32,48%
Quinto año básico	214	34,19%
total	73	100,00%

Fuente: Datos proporcionados por secretaria del Centro de Educación Básica “Adolfo Jurado González”

## **Técnicas e instrumentos para la recolección de información**

Las técnicas de recolección de datos que se utilizaron en la presente investigación fueron de fuentes primarias tales como:

Observación directa: Técnica que permitió realizar un diagnóstico y describir el contexto de enseñanza aprendizaje en el centro educativo " Adolfo Jurado González" , la entrevista: que se aplicó al director del nivel primario que labora en el C.E B ."Adolfo Jurado González" y las encuestas: aplicadas a los docentes, estudiantes y padres de familia con el fin de conocer y obtener información que permita formular un diagnóstico sobre las necesidades de motivación docente. Estas técnicas fueron utilizadas previo la elaboración y validación de instrumentos que contienen preguntas de respuestas abiertas y cerradas a sí como de selección como es el caso del formato de Linker.

El tratamiento estadístico de la información se realizó continuando el proceso siguiente:

**Tabulación:** Aplicación técnica matemática de conteo se tabuló, extrayendo la información ordenándola en cuadro simple y doble entrada con indicadores de frecuencia y porcentaje.

**Graficación:** Una vez tabulada la encuesta, procederemos a graficar los resultados en gráficas de barra y torta. Todo lo que servirá para llevar los resultados al analizar e interpretar los resultados de los mismos.

Una vez obtenidos los datos, se procedió a analizar cada uno de ellos, atendiendo a los objetivos y variables de investigación; de manera tal que pudimos contrastar hipótesis con variables y objetivos, y así demostrar la validez o invalidez de estas. Al final se formularon las conclusiones y sugerencias para mejorar la problemática investigada.

El tiempo estimado para la recolección de información a los encuestado es de 10 minutos y se levanto la información en 3 meses aproximadamente, luego de lo cual se procedió a la organización, selección, tramaiento, tabulación y análisis de los resultados de la isma forma se procede a representar gráficamente utilizando herramientas informaticas de Microsoft Excel mediante hojas de calculo que tiene las funciones para este ejercicio, graficos que son amigables y fáciles de interpretar las que se presentan en el siguiente capitulo.

### **1.8 Resusltados e impactos esperado**

El trabajo de investigación planteado se elabora con la finalidad de mejorar el desempeño del trabajo que realiza el personal docente para brindar una mejor calidad y calidez de educación en la institución en su proceso enseñanza aprendizaje, a continuación detallamos las mejoras que se quieren alcanzar:

- Que el personal docente de la institución se sienta motivado con mucho ánimo, predisposición y armonía.
- Lograr que la comunidad infantil no emigre a otros centros distantes de la misma.
- Con el buen desempeño del trabajo docente se mejore la calidad de educación en la institución.
- Despertar un mayor interés en los estudiantes para obtener hábitos de estudio y con responsabilidad.
- Que el personal docente cumpla en un 100% de su programa de manera eficaz.
- Que los padres de familias se sientan confiados que la enseñanza que se brinda en la institución es de buena calidad.
- Aplicar un programa de capacitación continua con talleres de motivación durante cada periodo lectivo con el fin de obtener buenos resultados en los estudiantes..

- Buscar una mayor colaboración de de los directivos y docentes para la ejecución de la propuesta.

De esta manera exponemos los resultados esperados en este trabajo investigativo simientando buenas bases de confianza, trabajo en equipo, predisposición y motivación en el personal directivo y docente del Centro de Educación Básica “Adolfo Jurado González”, con la finalidad de mejorar el nivel de educación, el progreso de la comunidad y el desarrollo social de los habitantes de la comuna.

## **CAPITULO II**

### **2.1 Análisis de la situación actual**

En la Parroquia San José de Ancón, comuna Prosperidad, Canton Santa Elena de la provincia del mismo nombre, se levanta con 57 años de fundación el Centro de Educación Básica Adolfo Jurado González, que en la actualidad está dirigido por el señor profesor Gustavo Vera, compuesta por 10 profesores que forman el cuerpo docente y 240 estudiantes que oscilan entre 4 a 11 años, se detecta que en el proceso de enseñanza aprendizaje existe un bajo índice de rendimiento de parte de los estudiantes motivos por el cual se realiza la presente investigación, se detecta que los docentes no aplican la motivación por falta de planificación y organización de sus clases y materiales que permitan lograr que el proceso sea más eficaz.

### **2.2. Análisis comparativo**

La finalidad de la presente investigación es justificar que la aplicación de los talleres de motivación pedagógica mediante la capacitación dictada al cuerpo docente del Centro de Educación Básica Adolfo Jurado González de la Comuna Prosperidad de la Parroquia San José de Ancón para lo cual se realiza un proceso comparativo entre las encuestas levantadas al inicio del proceso que formula el diagnóstico que luego se confronta con los resultados finales lo que reflejara la eficacia de la presente propuesta que servirá como modelo para otras entidades educativas

### 2.3. Presentación de resultados y diagnóstico

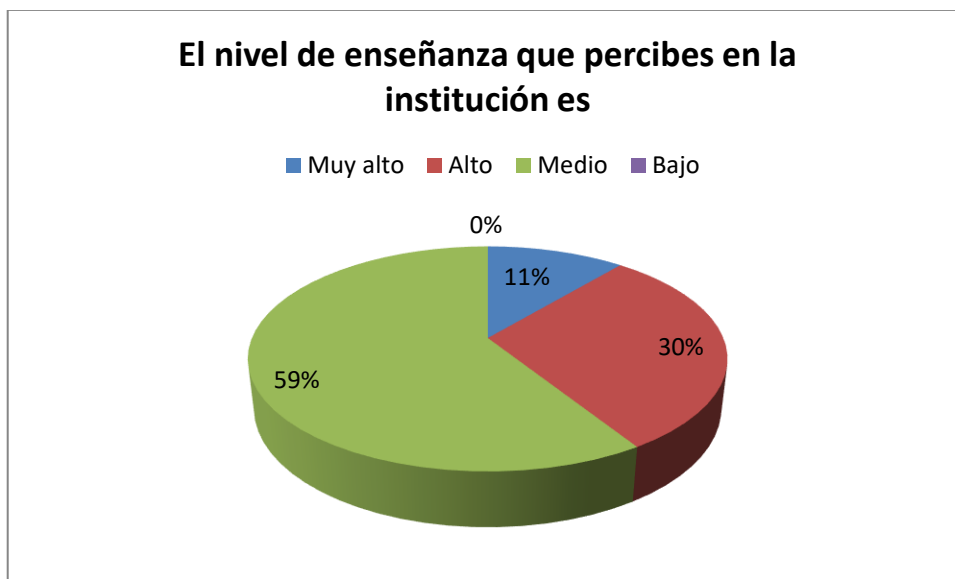
## ANÁLISIS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS ESTUDIANTES

1.- El nivel de enseñanza que percibes en la institución es:

Tabla # 4

Frecuencia	N	%
Muy alto	13	11%
Alto	35	30%
Medio	69	59%
Bajo	0	0%
Total	117	100%

Grafico # 1



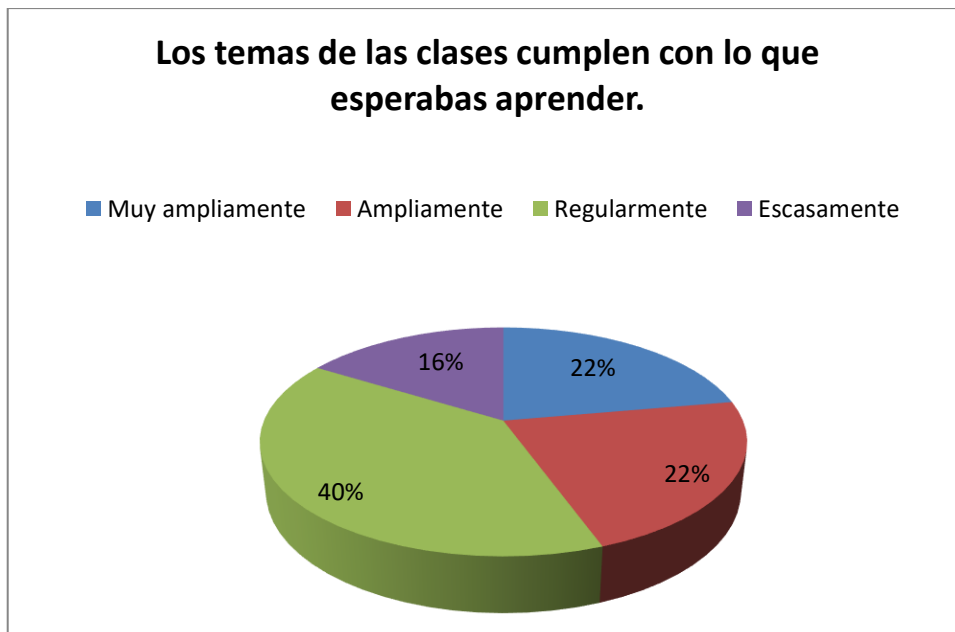
**Análisis.-** El nivel de enseñanza en la institución, según los encuestados refleja que el 59% es medio, el 30% es alto y el 11% muy alto. Lo que indica que hay un grado de despreocupación ya sea por el poco interés de los estudiantes o por falta de clases motivadoras que cautiven la atención en ellos.

## 2.- Los temas de las clases cumplen con lo que esperabas aprender.

Tabla # 5

Frecuencias	n	%
Muy ampliamente	26	22%
Ampliamente	26	22%
Regularmente	46	40%
Escasamente	19	16%
Total	117	100%

Gráfico # 2



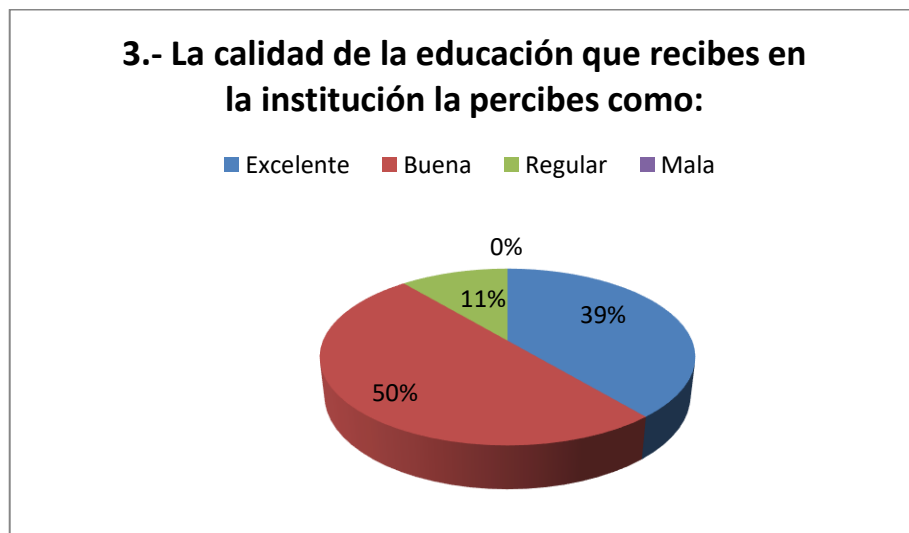
**Análisis.-** Observando este gráfico podemos apreciar que hay un porcentaje del 40% que responden que las clases cumplen regularmente con lo que esperaban aprender, un 22% responden ampliamente, al igual que el porcentaje anterior. Esto indica que los docentes deben preparar material didáctico ilustrativo para que los estudiantes comprendan y asimilen los temas y revertir su criterio.

**3.- La calidad de la educación que recibes en la institución la percibes como:**

**Tabla # 6**

Frecuencia	n	%
Excelente	46	39%
Buena	59	50%
Regular	13	11%
Mala	0	0%
Total	117	100%

**Gráfico # 3**



**Análisis.-** En la pregunta en lo que se refiere a la calidad de educación que percibe el estudiante, con la respuesta de un 50% responde de buena, se puede notar que la calidad de educación no es excelente, lo que da a entender que puede ser motivo de falta de motivación en las clases del estudiante. De tal manera que el docente debe trabajar sus horas clase con motivación para que el estudiante reciba una educación de calidad.

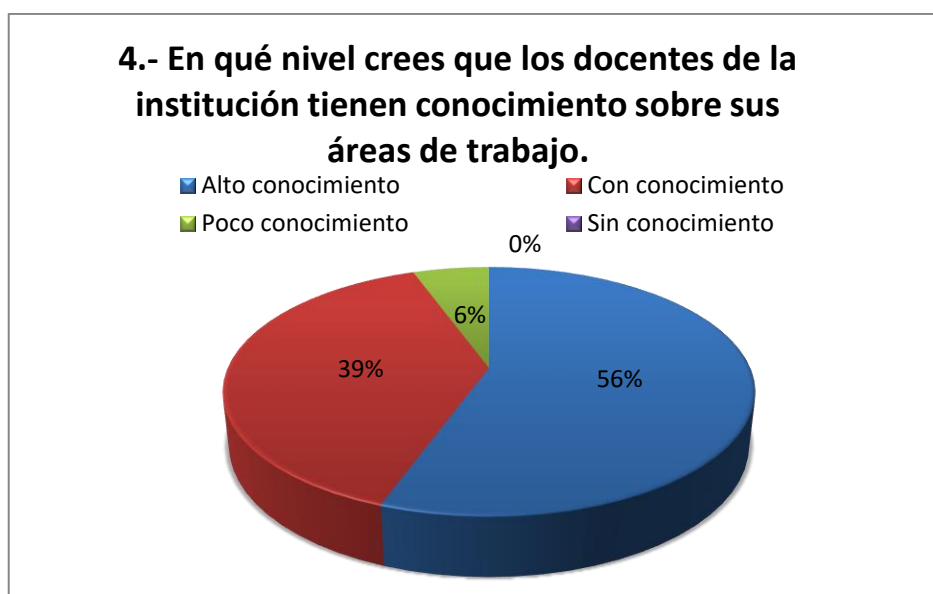


**4.- En qué nivel crees que los docentes de la institución tienen conocimiento sobre sus áreas de trabajo.**

**Tabla # 7**

<b>Frecuencia</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Alto conocimiento	65	56%
Con conocimiento	46	39%
Poco conocimiento	7	6%
Sin conocimiento	0	0%
Total	117	100%

**Gráfico # 4**



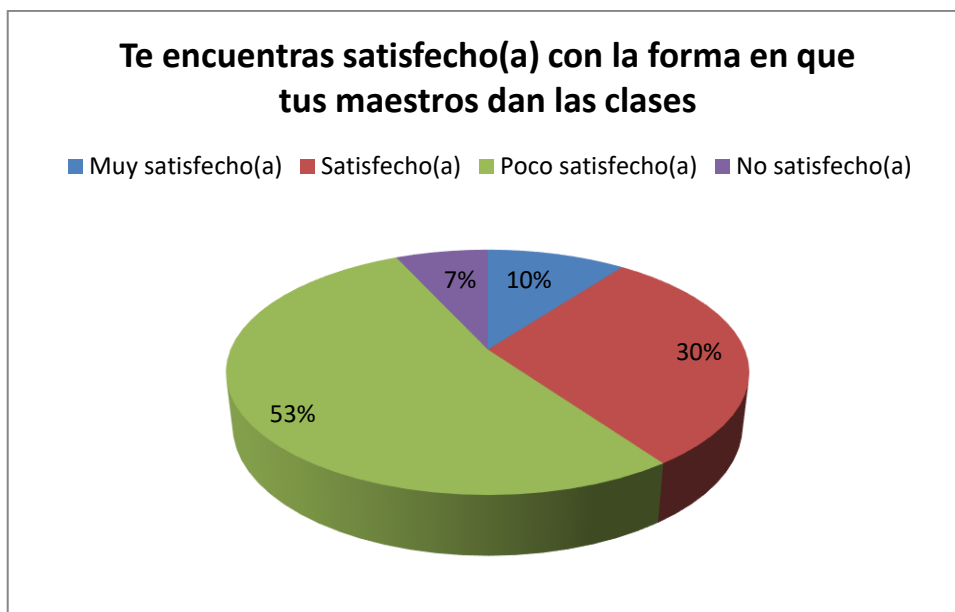
Análisis.- En la cuarta pregunta en lo que se refiere al nivel en que los docentes tienen conocimiento sobre su área los encuestados respondieron, el 56% con alto conocimiento, el 39% con conocimiento y un 6% con poco conocimiento. Esto quiere decir que los docentes conocen bien su área de trabajo lo que falta es cambiar sus estrategias, metodologías para luego incentivar al estudiante para que aflore sus conocimientos y de esa manera obtener excelentes resultados.

5.- ¿Te encuentras satisfecho(a) con la forma en que tus maestros dan las clases?

Tabla # 8

frecuencias	n	%
Muy satisfecho(a)	12	10%
Satisfecho(a)	35	30%
Poco satisfecho(a)	62	53%
No satisfecho(a)	8	7%
Total	117	100%

Gráfico # 5



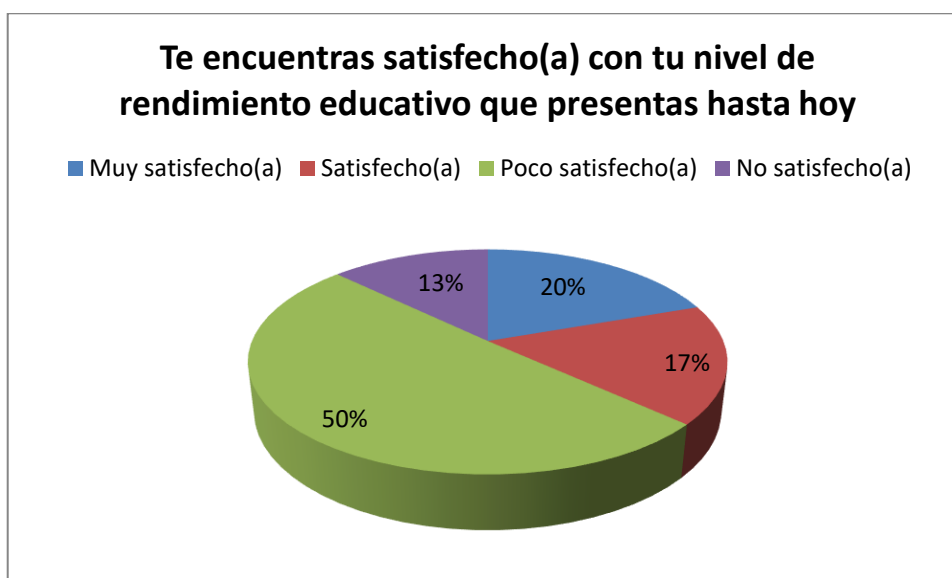
**Análisis.-** Considerando la respuesta del 53% a esta pregunta, nos indica que los estudiantes se encuentran poco satisfechos en la forma como sus maestros imparten sus clases, se encuentra en un margen poco satisfactorio por tanto se debe dar un cambio a esta manera de dar las cátedras, para que los estudiantes estén complacidos en las horas clases que reciba.

6.- ¿Te encuentras satisfecho(a) con tu nivel de rendimiento educativo que presentas hasta hoy?

**Tabla # 9**

Frecuencia	n	%
Muy satisfecho(a)	23	20%
Satisfecho(a)	20	17%
Poco satisfecho(a)	59	50%
No satisfecho(a)	15	13%
Total	117	100%

**Gráfico # 6**



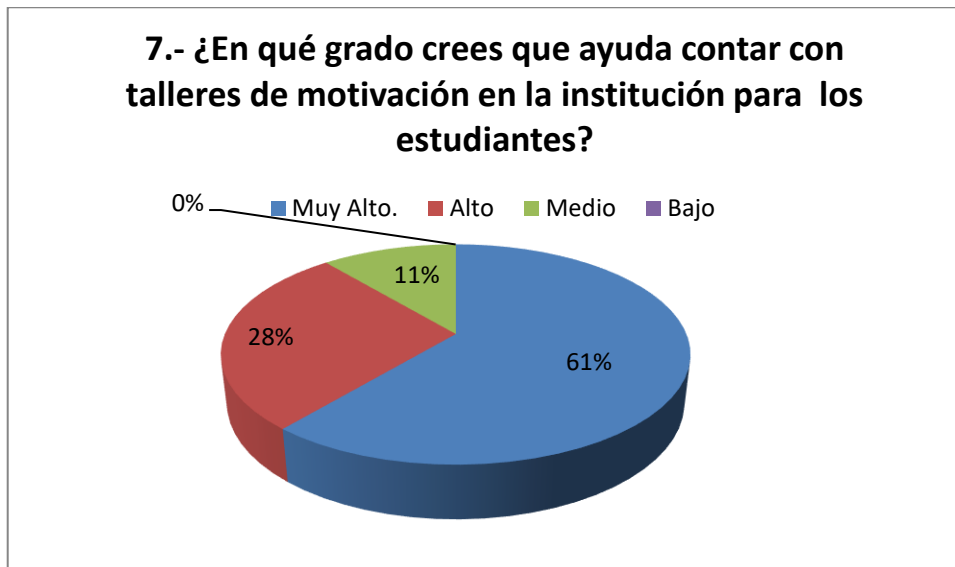
**Análisis.-** En los resultados de la encuesta de esta pregunta nos indica que el 50% de los estudiantes se encuentran poco satisfecho con su nivel de conocimientos adquiridos en la institución, para nuestro concepto es un porcentaje que perjudica su rendimiento escolar. De pronto por falta de motivación en horas clase o problemas familiares pero lo que se quiere lograr es que los estudiantes obtengan un mejor rendimiento escolar.

**7.- ¿En qué grado crees que ayuda contar con talleres de motivación en la institución para los estudiantes?**

**Tabla # 10**

Frecuencia	n	%
Muy Alto.	72	61%
Alto	33	28%
Medio	13	11%
Bajo	0	0%
Total	117	100%

**Gráfico # 7**



**Análisis.**-Observando el gráfico esta si es una respuesta motivadora a lo cual queríamos llegar con nuestro trabajo, esta claro y evidente que los estudiantes necesitan ser motivados para poder captar el aprendizaje. Y de esa manera lograr que ellos sigan con ese mismo entusiasmo de trabajar con clases motivadoras que están impartiendo sus docentes.

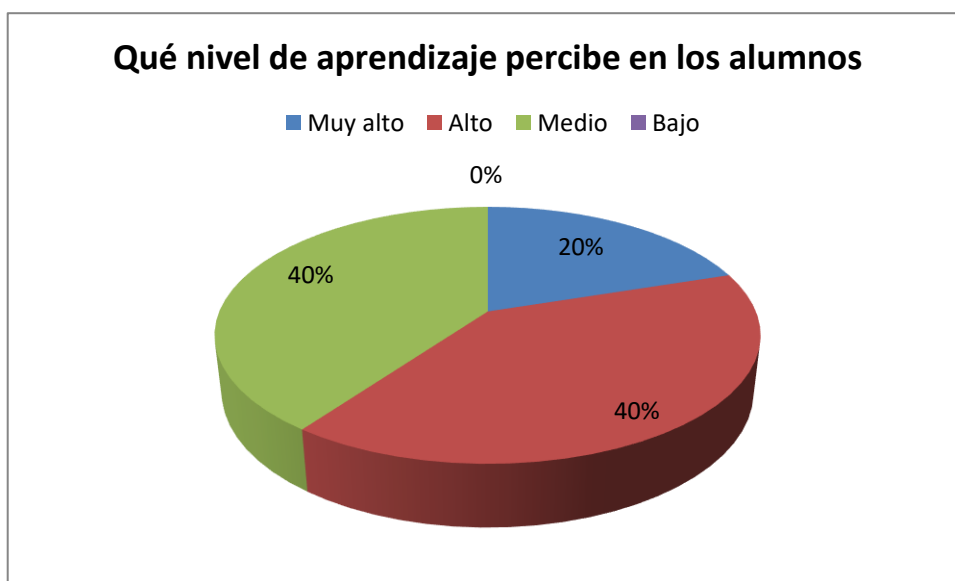
## **ANÁLISIS DE LA ENCUESTA A DOCENTES**

**1.- ¿Qué nivel de aprendizaje percibe en los alumnos?**

**Tabla # 11**

Frecuencia	n	%
Muy alto	1	20%
Alto	2	40%
Medio	2	40%
Bajo	0	0%
TOTAL	5	100%

**Gráfico 8**



**Análisis.-** En la encuesta realizada a los maestros responden a la pregunta del nivel de aprendizaje que percibe de sus estudiantes con una respuesta de conocimiento medio de los alumnos representados en un 40%, es decir se encuentra en un estado conforme. Aunque un 20% está un poco inconforme esto se da a notar que el docente debe dejar al estudiante en clases de recuperación para que pueda obtener mejores calificaciones.

**2.- ¿Cuál es la forma de dirigir en la institución?**

**Tabla # 12**

Frecuencia	n	%
Democrática	5	100%
Autoritaria	0	0%
Discontinua	0	0%
Otra.	0	0%
TOTAL	5	100%

**Gráfico#9**



**ANALISIS.-** Observando el gráfico, y con el 100% de la respuesta la forma de dirigir la institución es democrática, podemos entender que los maestros como Directivo, todos tienen libertad de expresión y podría decirse que hay una relación buena de trabajo en equipo.

### 3.- ¿Existen programas de actualización docente?

**Tabla # 13**

Frecuencia	n	%
------------	---	---

Si	3	60%
no	2	40%
TOTAL	5	100%

**Gráfico 10**



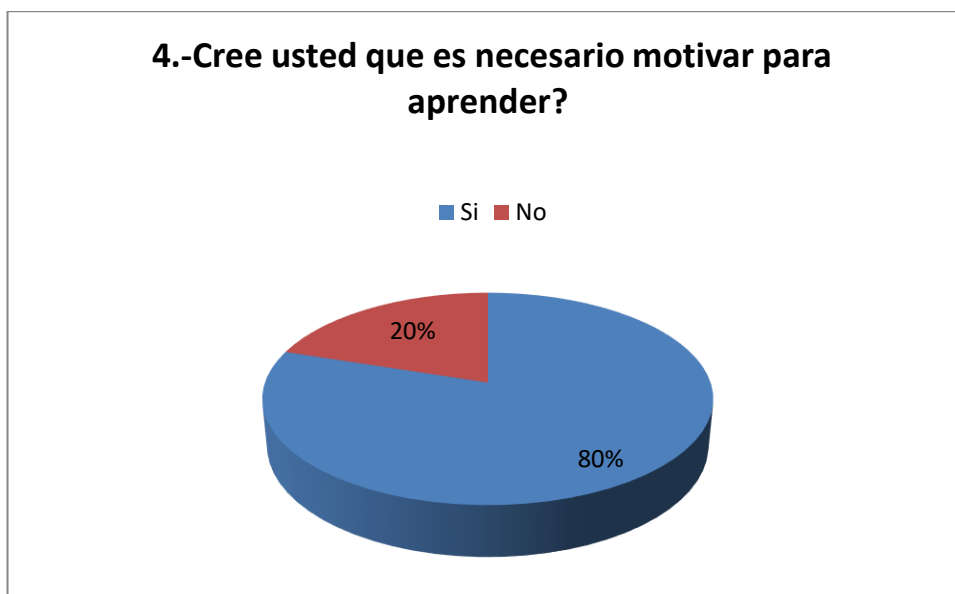
**Análisis.-** Con la respuesta dada por los encuestados el 60% responde a la pregunta afirmativa de que conoce que existen programas de actualización para el docente, indican que el punto en contra esta en que no todos participación al mismo tiempo en que se imparten estos programas de actualización, pues en nuestra provincia existe un gran número de maestros que no ha participado de ellos por falta de cupos.

**4.- ¿Cree usted que es necesario motivar para aprender?**

**Tabla # 14**

Frecuencia	n	%
Si	4	80%
No	1	20%
TOTAL	5	100%

**Gráfico 11**



**Análisis.-** Analizando la pregunta que dice si los maestros creen necesario motivar a los estudiantes el 80% concuerda que si, pues sin motivación no hay aprendizaje y un 20% respondieron que no.

**5.- En su planificación emplea la motivación para sus clases?**

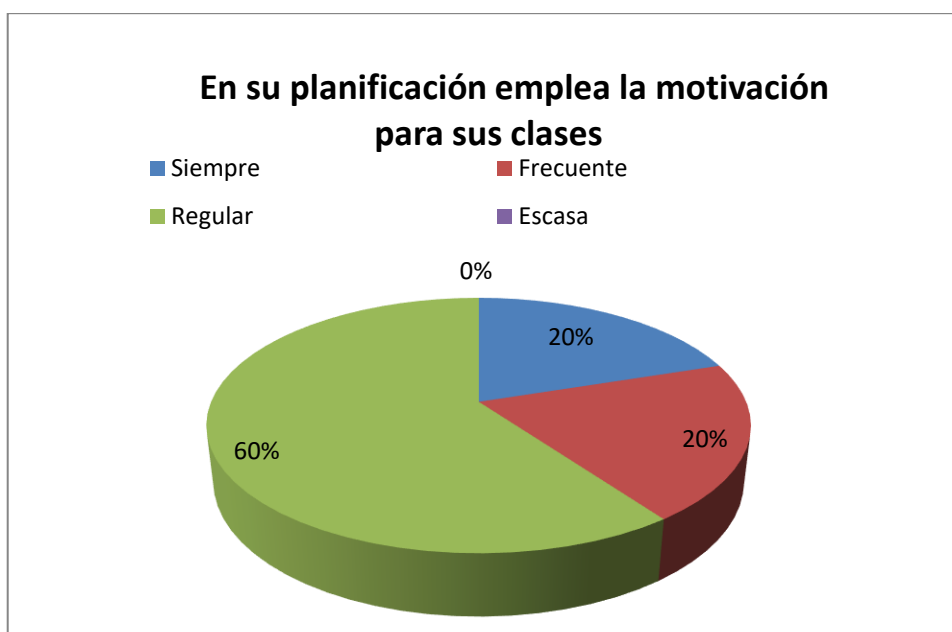
**Tabla # 15**

Frecuencia	n	%
------------	---	---



Siempre	1	20%
Frecuente	1	20%
Regular	3	60%
Escasa	0	0%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

**Gráfico # 12**



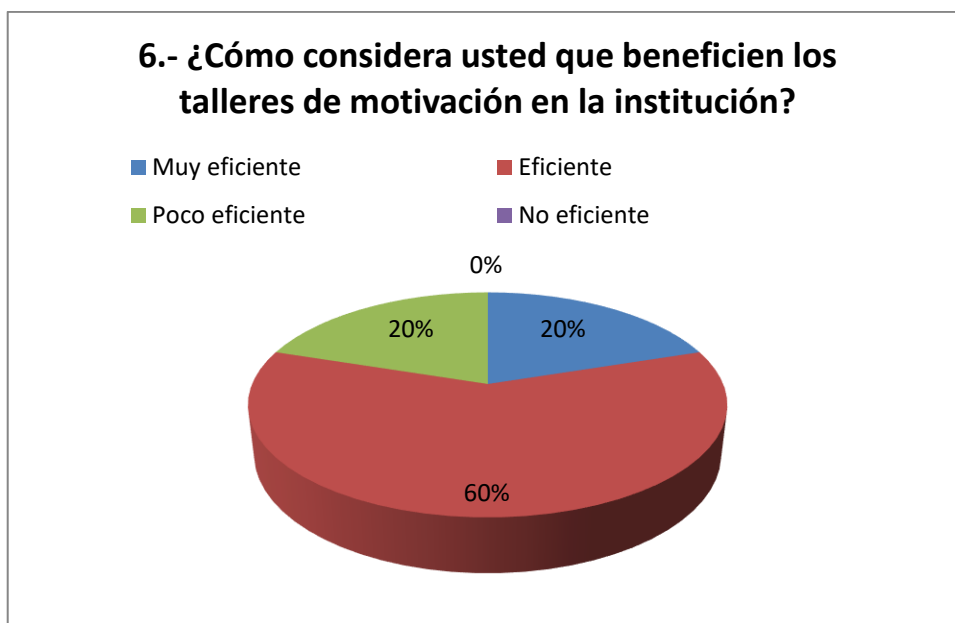
**Análisis.-** En la pregunta realizada a los docentes de que si emplean la motivación en sus planificaciones el 60% responde en forma regular que utilizan la motivación y un 20% responde que siempre, por lo que apreciamos en estos resultados no siempre se dan estas motivaciones en todas las clases y no esta mas decir que tampoco la emplean todos los días. Pues esto debería ser siempre y en todo momento.

**6.- ¿Cómo considera usted que beneficien los talleres de motivación en la institución?**

**Tabla # 16**

Frecuencia	n	%
Muy eficiente	1	20%
Eficiente	3	60%
Poco eficiente	1	20%
No eficiente	0	0%
TOTAL	5	100%

**Gráfico # 13**



**Análisis.-** Observando el gráfico de los resultados arrojados en la pregunta de cómo considera que benefician los talleres de motivación en la institución, el 60% respondió eficiente y aún un 20% respondió poco eficiente al igual que muy eficiente, analizando estos resultados, los maestros mismos no están muy motivados en el trabajo realizado, por lo que se considera que es muy importante empezar a trabajar con los talleres de motivación.

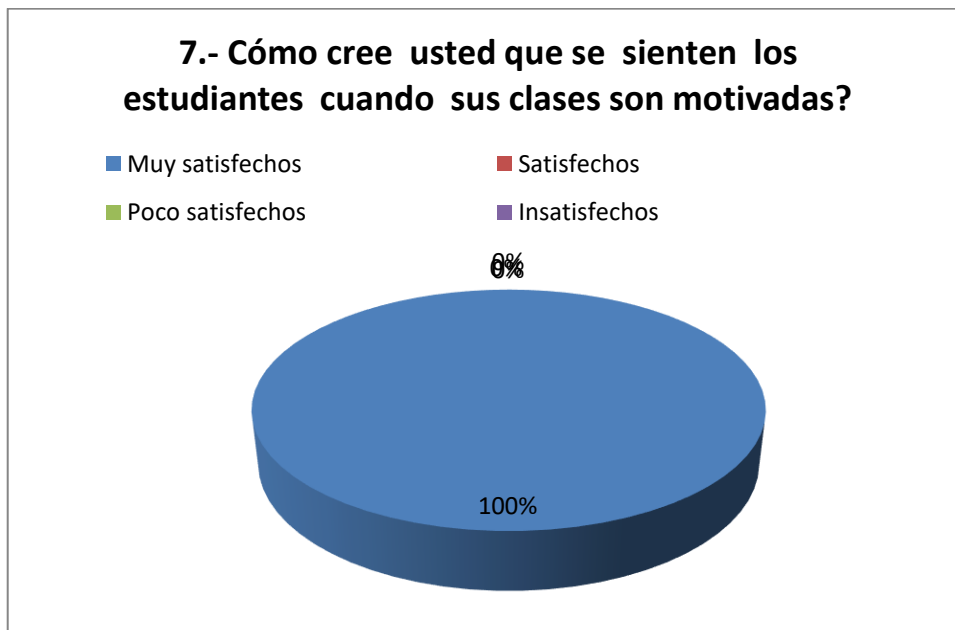
**7.- ¿Cómo cree usted que se sienten los estudiantes cuando sus clases son motivadas?**

**Tabla # 17**

Frecuencia	n	%
Muy satisfechos	5	100%

Satisfechos	0	0%
Poco satisfechos	0	0%
Insatisfechos	0	0%
Total	5	100%

**Gráfico # 14**



**Análisis.-** En la pregunta realizada todos los encuestados el 100% responde a que sus estudiantes se sienten muy satisfechos al recibir las clases con motivación, están conscientes de ello pero no lo aplican en su totalidad, de acuerdo a los resultados de las preguntas anteriores.

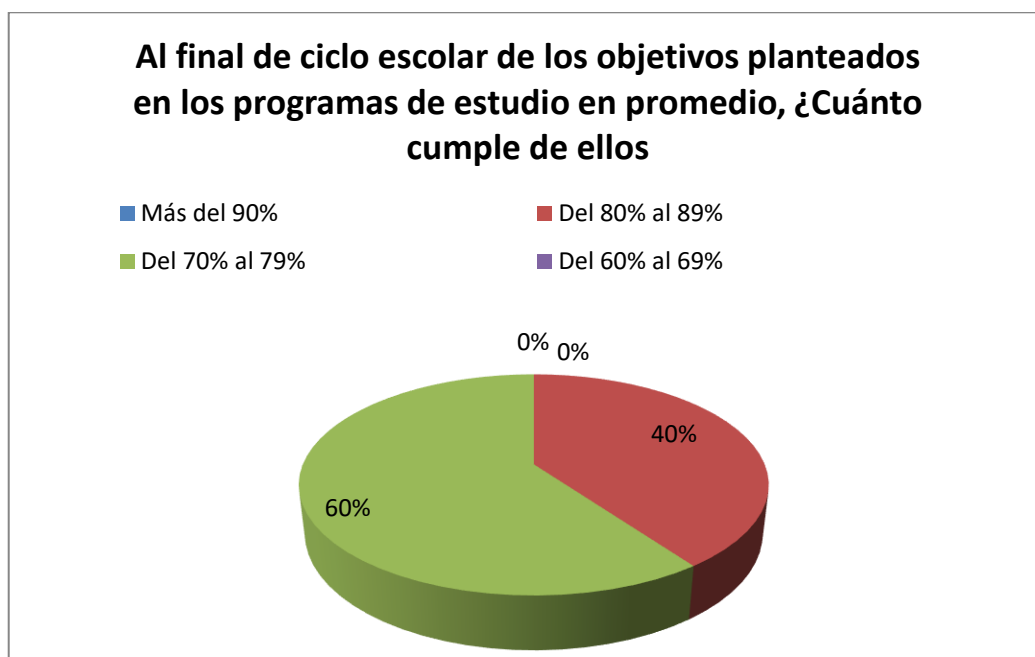
**8.- Al final de ciclo escolar de los objetivos planteados en los programas de estudio en promedio, ¿Cuánto cumple de ellos?**

**Tabla # 18**

Frecuencia	n	%
Más del 90%	0	0%
Del 80% al 89%	2	40%

Del 70% al 79%	3	60%
Del 60% al 69%	0	0%
Total	5	100%

**Gráfico # 15**



**Análisis.-** Observando el gráfico, el 60% de los encuestados responden a que solo avanzan con sus programas de estudio en un 70 a 79%, que no pueden avanzar y culminar con todos los objetivos planteados debido al tiempo. Esto también puede ser motivo para que en muchas ocasiones no puedan utilizar las motivaciones en sus clases.

## **ANÁLISIS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS PADRES O REPRESENTANTES**

**1.- Conozco y tengo información acerca de los objetivos de cada asignatura.**

**Tabla # 19**

Frecuencia	n	%
si	7	10%

poco	20	27%
nada	46	63%
Total	73	100%

**Gráfico 16**



**Análisis.-** De acuerdo a la pregunta realizada en la encuesta a los padres de familia en lo referente a que si conocen de los objetivos de cada asignatura el 63% responde a que conocen poco de ello. El 10% responde que si y un 27% responde a que no conoce nada. Es decir al parecer que la mayoría de los padres desconocen de los contenidos a estudiar de sus hijos, se nota poco interés por parte de ellos a preocuparse por su educación.

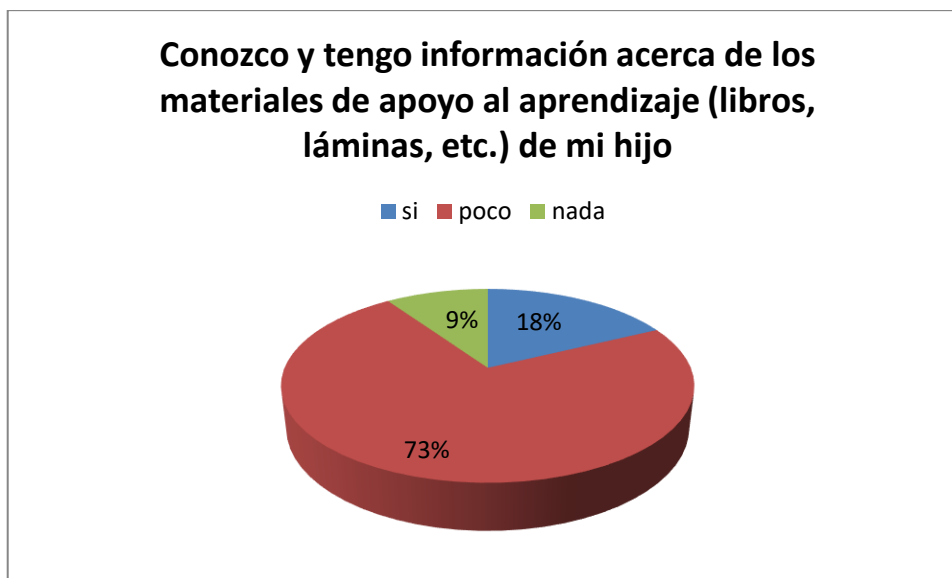
**2.- Conozco y tengo información acerca de los materiales de apoyo al aprendizaje (libros, láminas, etc.) de mi hijo**

**Tabla # 20**

Frecuencia	n	%
si	13	18%
poco	53	73%

nada	7	9%
Total	73	100%

**Gráfico 17**



**Análisis.-** En los resultados de esta pregunta el 73% de los padres de familia encuestados respondieron que conocen poco de los materiales de apoyo de sus hijos, pero a fondo no están conscientes del trabajo que se realiza con estos materiales de apoyo, pues los niños llegan a la institución con sus tareas incompletas. El material de apoyo es de importancia porque de esta manera se instruye y aprende a hacer su propio material de trabajo.

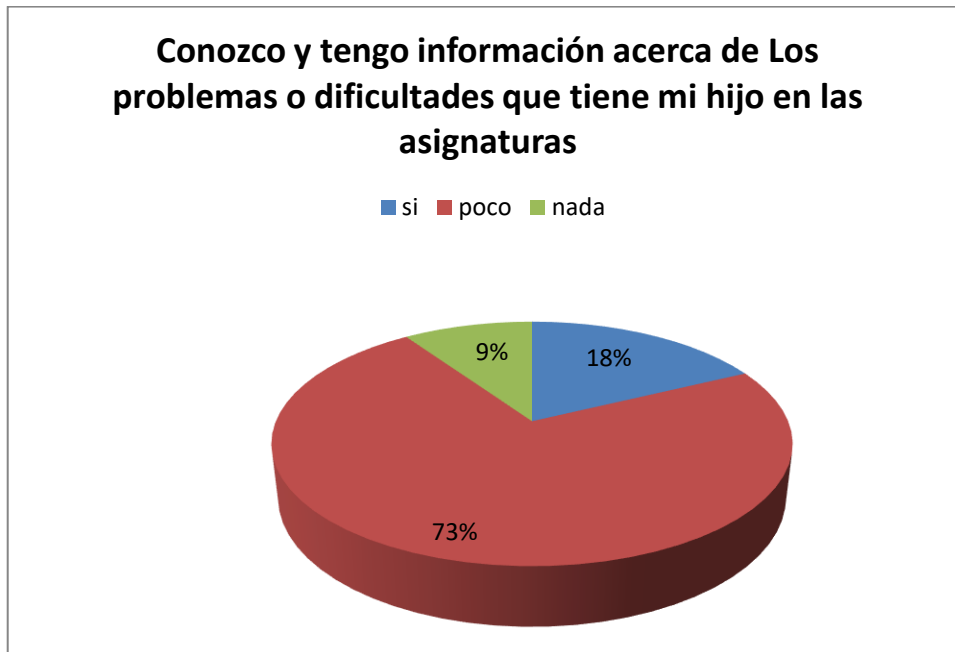
**3.-Conozco y tengo información acerca de los problemas o dificultades que tiene mi hijo en las asignaturas**

**Tabla # 21**

Frecuencia	n	%
si	13	18%
poco	53	73%

nada	7	10%
Total	73	100%

**Gráfico 18**



**Análisis.-** Observando el gráfico nos indica que el 73% de los padres de familia no están informados de los inconvenientes que tienen sus hijos en cuanto al aprendizaje y cumplimiento de sus responsabilidades, pero parece que no pueden o no saben cómo actuar con respecto a este inconveniente.

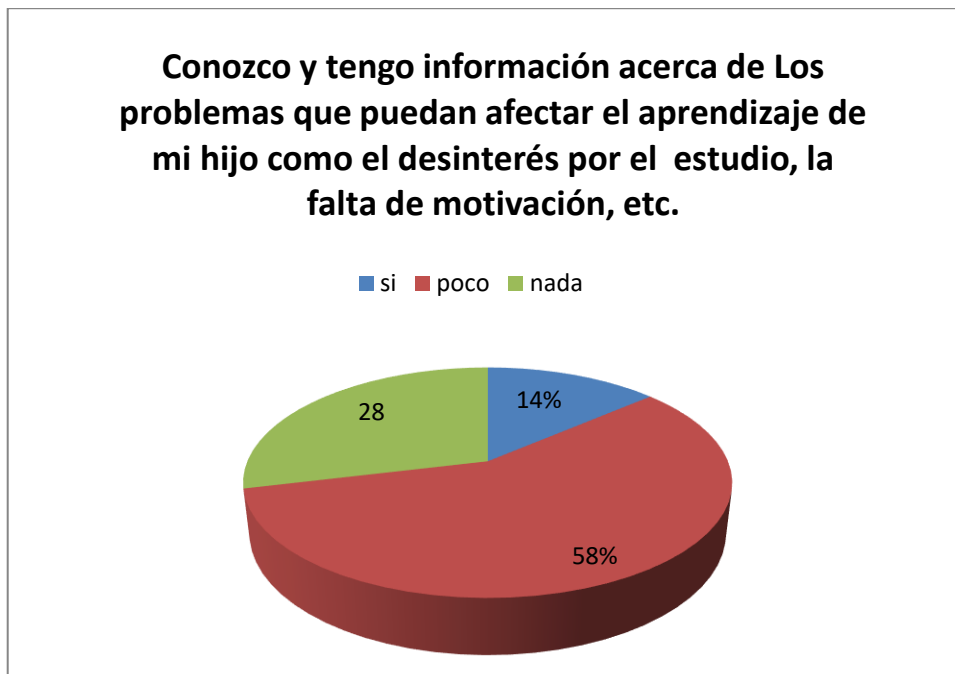
**5.- Conozco y tengo información acerca de Los problemas que puedan afectar el aprendizaje de mi hijo como el desinterés por el estudio, la falta de motivación, etc.**

**Tabla # 22**

Frecuencia	n	%
si	10	14%
poco	42	58%
nada	21	28%

Total	73	100%
-------	----	------

**Gráfico 19**



**Análisis.-** De acuerdo a las respuestas dadas por los padres encuestados, el 58% de ellos conocen poco de los problemas que tienen en cuanto a su aprendizaje, pero tal parece existen muchos otros factores que ellos pueden tener en su hogar que no actúan, poniendo el debido interés en su hijos en el sistema escolar. Y es allí donde los padres de familia deben poner mas empeño en revisar y trabajar con sus educandos para que de esta manera tengan una mejor fluidez de palabras y puedan desenvolverse en cualquier ámbito que se encuentre.

**6.- Conozco y tengo información acerca El Código de Convivencia Institucional**

**Tabla # 23**

Frecuencia	n	%
si	13	18%
poco	33	45%
nada	27	37%



Total	73	100%
-------	----	------

**Gráfico 20**



**Análisis.-** Observando el gráfico en la pregunta realizada en la encuesta a los padres de familia, el porcentaje del 45% responde que conoce poco del Código de Convivencia institucional, y un 37% este resultado nos da a conocer, que los padres de familia no están motivados a poner el debido interés por la educación de sus hijos en la institución. Analizando la pregunta sobre el código de convivencia indica que debemos realizar charlas a los padres de familia y darle a conocer lo importante que es este tema.

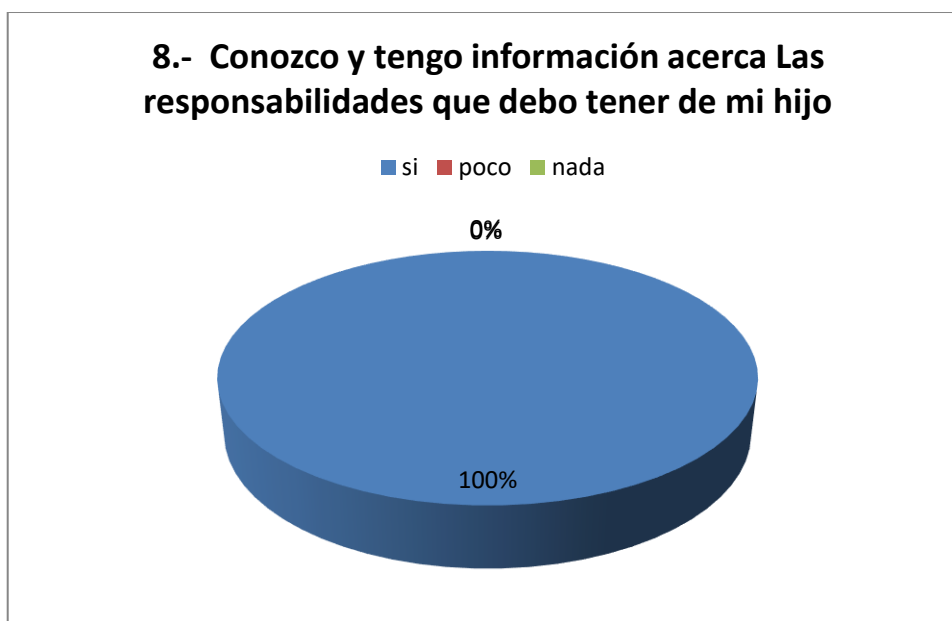
**8.- Conozco y tengo información acerca Las responsabilidades que debo tener de mi hijo**

**Tabla # 24**

Frecuencia	n	%
si	73	100%
poco	0	0%
nada	0	0%

Total	73	100%
-------	----	------

**Gráfico 21**



**Análisis.-** Sin duda alguna los padres de familia saben las responsabilidades que tienen sobre sus hijos, pero ahí está el detalle una cosa es la teoría y otra la práctica, los padres de familia mentalmente conocen pero no lo practican. Igualmente se les hace hincapié a los padres de familia que no solo la responsabilidad es irlo a dejar a la escuela sino en todo momento y lugar y por último no dejarse llevar por lo que dicen ellos.

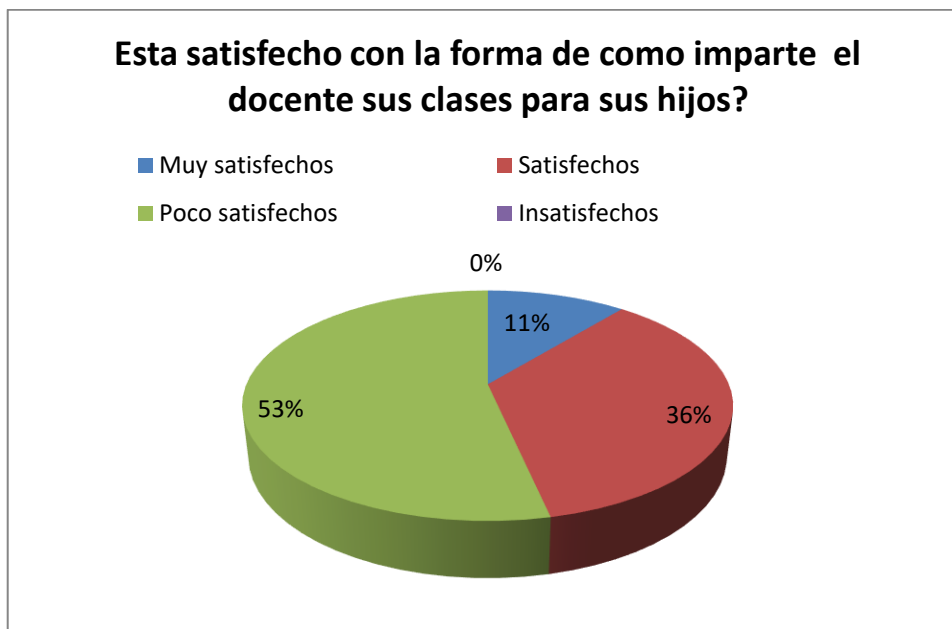
**9.- Esta satisfecho con la forma de como imparte el docente sus clases para sus hijos?**

**Tabla # 25**

Frecuencia	n	%
Muy satisfechos	8	11%
Satisfechos	26	36%
Poco satisfechos	39	53%
Insatisfechos	0	0%

Total	73	100%
-------	----	------

**Gráfico 22**



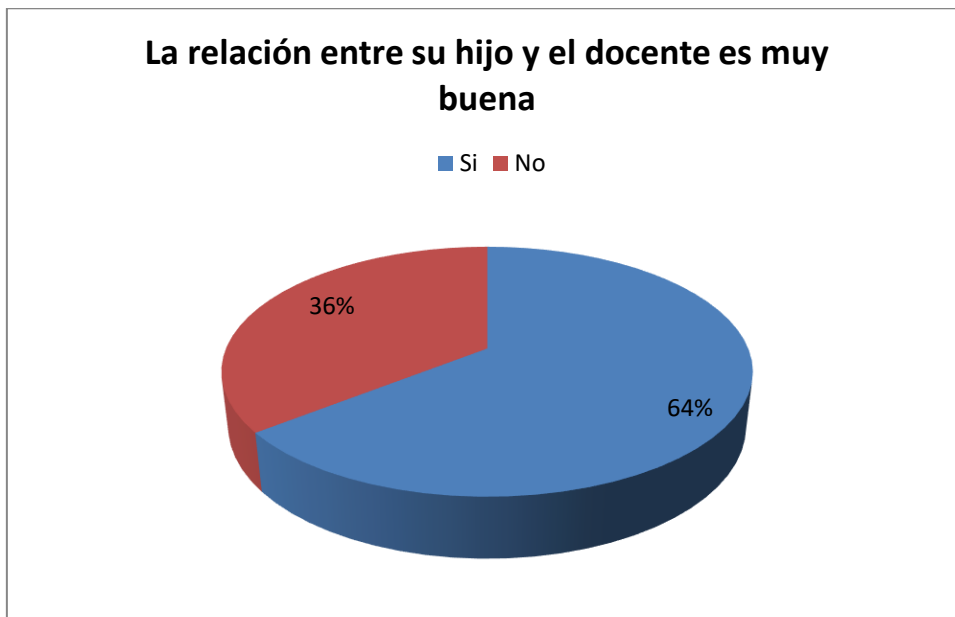
**Análisis.-** Observando el gráfico en esta pregunta los padres de familia se encuentran poco satisfechos en un 53% con la enseñanza que imparten los maestros a sus hijos, esperando ver o lograr tener un nivel de educación muy alto en sus hijos. De esta manera con este porcentaje se está logrando algo positivo con los docentes porque se ve una preparación.

**10.- La relación entre su hijo y el docente es muy buena?**

**Tabla # 26**

Frecuencia	n	%
Si	47	64%
No	26	36%
Total	73	100%

**Gráfico # 23**



**Análisis.-** En esta pregunta realizada en la encuesta podemos observar que el 64% de los padres encuestados admite que la relación entre el docente y su representado es muy buena, lo que nos indica que el padre de familia tiene confianza en el docente. Pero lo que si hay que darse cuenta es que no todos los estudiantes tienen el mismo ambiente de vida por tanto siempre va a ver un porcentaje que marque la diferencia en esta pregunta.

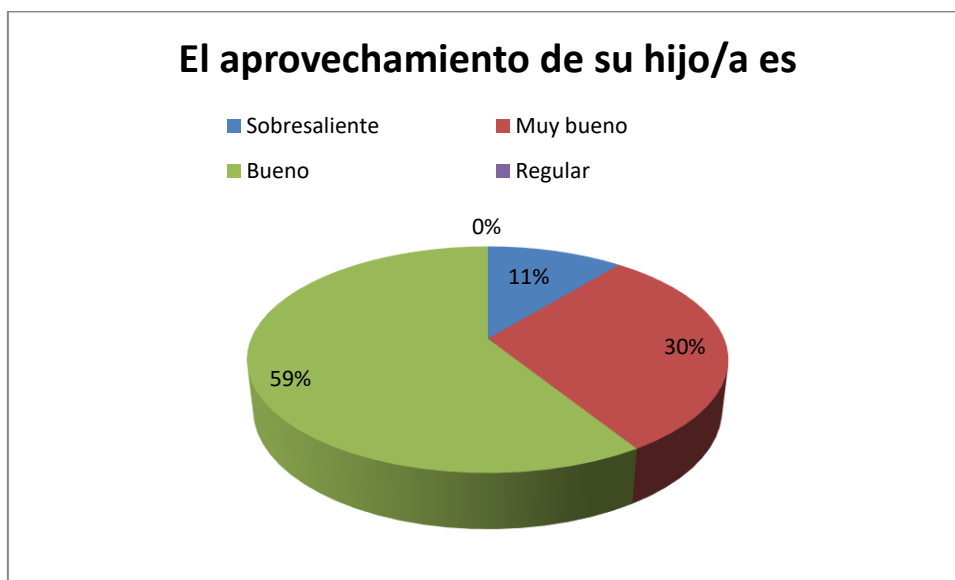
**11.- El aprovechamiento de su hijo/a es:**

**Tabla # 27**

Frecuencia	n	%
Sobresaliente	8	11%
Muy bueno	22	30%
Bueno	43	59%
Regular	0	0%

Total	73	100%
-------	----	------

**Gráfico 24**



**Análisis.-** Observando el gráfico podemos apreciar que el 59% de los padres de familia encuestados nos indica que el aprovechamiento de sus hijos es bueno, sin saber a fondo cual es el programa de estudio que tienen los niños y además sin saber si se cumplen o no en su totalidad. Esto nos da un motivo grande para dar a conocer que es lo que pasa en el hogar y en la escuela que de pronto ayuda una parte y la otra parte es la que está fallando.

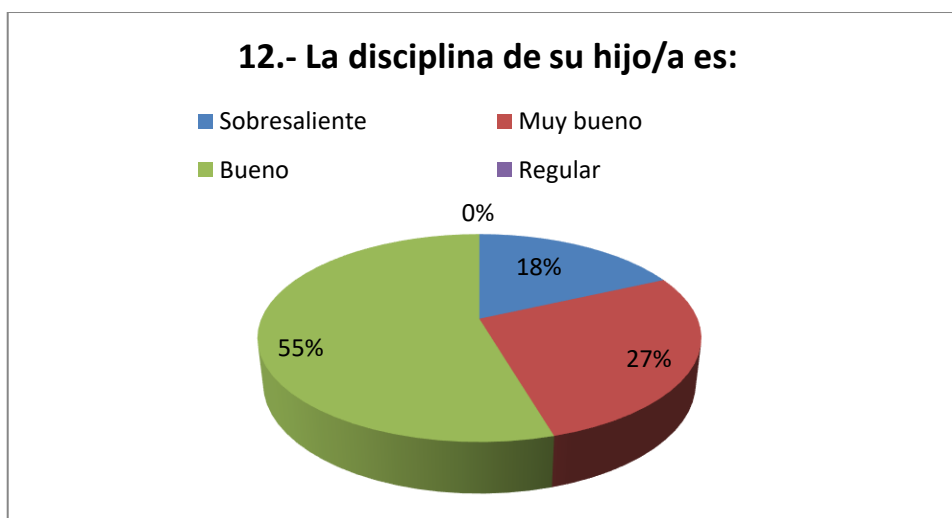
**12.- La disciplina de su hijo/a es:**

**Tabla # 28**

Frecuencia	n	%
Sobresaliente	13	18%
Muy bueno	20	27%
Bueno	40	55%
Regular	0	0%

Total	73	100%
-------	----	------

**Gráfico # 25**



**Análisis.-** Al analizar los resultados obtenidos en esta pregunta podemos observar que los padres de familia conocen el comportamiento que tienen sus hijos, a la vez el 55% de ellos reconocen que es bueno el comportamiento de ellos en la escuela, no así hay un porcentaje bajo del 18 y 27% que reconocen que es sobresaliente y muy bueno. Un factor importantísimo al momento de llevar nuestro trabajo a cabo esta causa es elemental ya que se debe trabajar con mucha motivación. Causa que puede ser el desorden desde el hogar en caso de padres disfuncionales, el estudiante pierde parte de su concentración de ver o escuchar los problemas en casa.

**13.- ¿Usted cree que en las actividades pedagógicas el docente aplica la motivación?**

**Tabla # 29**

Frecuencia	n	%
Si	19	26%
No	54	74%
Total	73	100%

**Gráfico # 26**



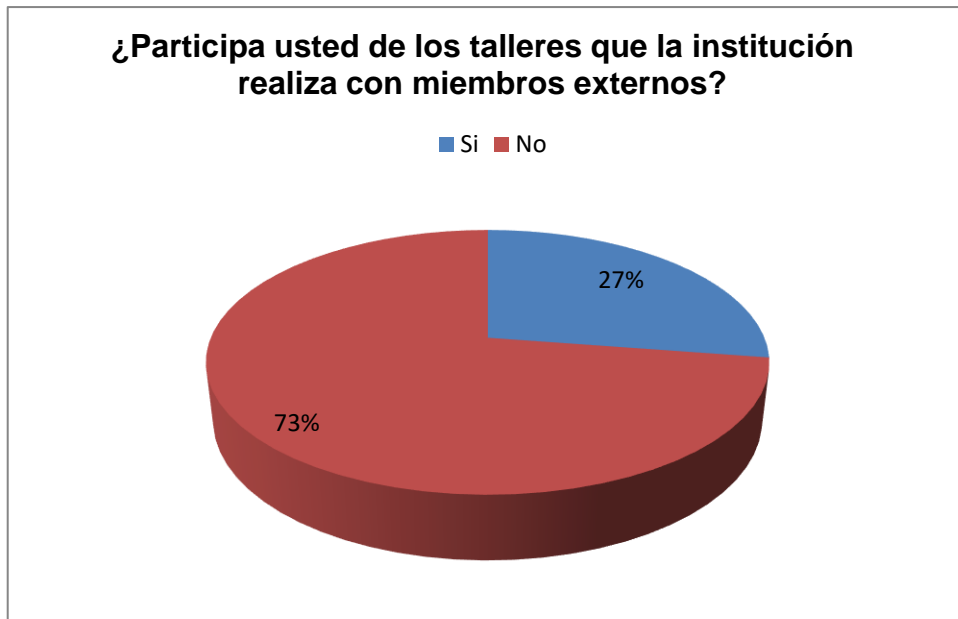
**Análisis.-** Observando el gráfico los padres de familia se dan cuenta el 74%, que los maestros no incluyen la motivación en las actividades pedagógicas, al analizar las preguntas anteriores puede decirse que los estudiantes están desmotivados y no ponen el debido entusiasmo por concentrarse en sus estudios. De tal modo que necesitan escuchar cuan importante es estar motivados para que afloren sus nuevos conocimientos.

**14.- ¿Participa usted de los talleres que la institución realiza con miembros externos?**

**Tabla # 30**

Frecuencia	n	%
Si	20	27%
No	53	73%
Total	73	100%

**Gráfico # 27**



**Análisis.-** Tomando en cuenta los resultados obtenidos en la pregunta de que los padres de familia participan en los talleres que la institución realiza, responden el 73% que no asiste realmente son poquísimos y contados los padres de familia que en realidad asisten a los talleres. Lo que falta es incentivar a ellos que asistan al llamado por que es para mejorar la calidad de enseñanza, y no asistir por interés. Ya que los padres siempre buscan una comodidad para asistir a un evento.

**15.- De darse los talleres de motivación pedagógica en la institución se compromete a asistir a los mismos**

**Tabla # 31**

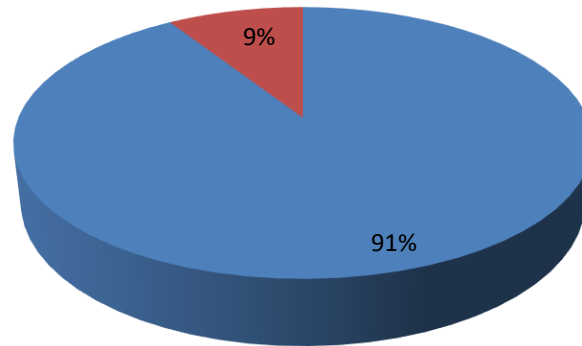
Frecuencia	n	%
Si	66	91%
No	7	9%
Total	73	100%

**Gráfico # 28**



**15.- De darse los talleres de motivación pedagógica en la institución se compromete a asistir a los mismos**

■ Si ■ No



**Análisis.-** Observando las respuestas de la pregunta de la encuesta en donde se comprometen el 91% a asistir a los talleres que imparta la institución. Esperando sea una respuesta sincera ya que todo es por un objetivo que es el de mejorar la calidad y calidez del proceso enseñanza aprendizaje de los niños y de la institución.

Otro de los instrumentos utilizados en el levantamiento de la información fue la entrevista a los directivos de la unidad básica la misma que se pone a consideración.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA Y POSTGRADO**

**MAESTRIA EN DISEÑO Y EVALUACIÓN DE MODELOS EDUCATIVOS**

**ENTREVISTA A DIRECTIVO**

**Prof. Gustavo Vera Rodríguez director de Centro de Educación Básica Adolfo Jurado González**

La información brindada será utilizada con total discreción favor contestar con la mayor seriedad posible.

**1.- ¿Cuán importante es para usted la motivación?**

Toda actividad de la que se genera un aprendizaje debe iniciar con una motivación, así aseguramos el cumplimiento del objetivo planteado desde el inicio del ciclo del aprendizaje.

**2.- ¿Cada qué tiempo realiza talleres de motivación en la institución?**

De cuando en cuando.

**3.- ¿Usted cree que es necesario la motivación? ¿Por qué?**

Es necesario motivar a la concurrencia para despertar interés.

**4.- ¿Tiene usted programados fechas para aplicar talleres de motivación durante este período?**

Aun no.

**5.- ¿Piensa usted que estos talleres deben ser registrados en el POA, PEI?**

Seguro.

**6.- ¿Los talleres de motivación deben ser solo para los docentes?**

Para todas las personas y en todas las profesiones.

**7.- ¿Una vez recibido los talleres de motivación a los docentes, como los evaluaría?**

Revisando su planificación y observando sus clases.

**8.- Considera usted que los talleres de motivación debería ser los mismos para los docentes, padres de familia y estudiantes?**

Tienen que ser diferentes, materiales por sus roles.

Analisis.- De la entrevista al Prof. Gustavo Vera Rodríguez director de Centro de EducacioBasica Adolfo Jurado Gonzalezse rescata la importancia asi como la necesidad de aplicar los talleres de motivación pedagógica con el fin de buscar la calidez y calidad en los procesos de enseñanza aprendizaje que se imparten en la institución que dirige.

#### **2.4 Verificación de hipótesis**

Para medir el cumplimiento efectivo de los procesos dirigidos a los docentes en un período de cuatro semanas establecidos en el cronograma. Se procedio tomar una evaluación la que refleja los siguientes resultados:

¿Qué nivel de aprendizaje percibe en los estudiantes?

Para esta interrogante se detecta que el 40% de los estudiantes tienen un nivel medio de aprendizaje en promedio, luego de que los docentes participaron y aplicaron la motivación en el desarrollo de sus clases los resultados post reflejan

una mejora en un 90% en el nivel de aprendizaje, la comparación entre el diagnóstico y la evaluación final denota un incremento del 50% del nivel del aprendizaje en los estudiantes

¿Te encuentras satisfecho con la forma en que tus maestros dan las clases?

Al analizar esta interrogante se observa que el 41% de los padres se encuentran poco satisfecho con la forma en que los maestros imparten sus clases sin embargo luego de aplicar la propuesta se demuestra que el 85% se encuentran ahora muy satisfecho con la forma en que los docentes dan sus clases, lo que significa un incremento del 44% de mejoría en la forma en que los docentes presentan sus clases

¿En su planificación emplea la motivación para sus clases?

Los resultados nos muestran que el 60% solo emplean la motivación en forma regular, sin embargo se detecta que el 80% de los docentes mejoraron en la preparación de sus clases empleando siempre la motivación y que las posibilidades de lograr emplear la motivación en las planificaciones mejoraron en un 20% índice favorable para el proceso.

¿Cómo considera usted que benefician los talleres de motivación en la institución?

En los índices del diagnóstico se halló un 60% que indican que es eficiente dar los talleres de motivación, comprobando que los talleres de motivación han rendido muy eficiente en un 95% de provecho para la institución, cabe recalcar que hubo una acogida al cambio con los talleres de motivación en un 35%.

¿Usted cree que en las actividades pedagógicas el docente aplica la motivación?

Encontramos que el 74% respondieron negativamente a la pregunta donde el docente no aplica la motivación, como resultado de aplicación de la propuesta el cambio indica que las actividades pedagógicas han mejorado en un 96% debido a los talleres de motivación, actividades pedagógicas que han tenido mucha acogida

por tanto se observa en un incremento del 22% en que los docentes aplican las motivaciones en sus clases.

¿Al final del ciclo escolar en promedio cumple de los objetivos planteados en los programas de estudio?

En el diagnóstico se detecto un 60% cumple en un 70 a 79% con sus programas de estudio, observando el desempeño del docente hemos visto que se cumple con el 89% de avance de los programas pedagógicos del trabajo incremento un porcentaje del 29% mejorando los avances de los docentes en los programas de estudio ya que con las capacitaciones se logro en los estudiantes un mejor aprendizaje.

## **CAPITULO III**

### **3.PROPUUESTA PARA LOS TALLERES DE MOTIVACION**

#### **3.1Titulo:**

Talleres de motivación pedagógica para el cumplimiento efectivo de los procesos de trabajos áulicos dirigidos a los docentes del Centro de Educación Básica Adolfo Jurado González.

### **3.2 Justificación de la propuesta**

El presente estudio se justifica por cuanto posee valor teórico, utilidad práctica, relevancia social por su conveniencia y sobre la base de los beneficios que genera una motivación en el personal docente al establecer los procesos de trabajo, y cumpliendo efectivamente con lo requerido en el ministerio de educación que es trabajar para brindar calidad y calidez a los educandos en el proceso de enseñanza aprendizaje.

De acuerdo al análisis efectuado por el ministerio de educación y por el sistema de evaluación se detectaron serias falencias en el sistema educativo, los que tienen como base el tipo de metodología utilizada por los docentes que por lo general son tradicionalistas, metódicos y renuentes en muchos casos al cambio. Causando un malestar en el estudiante los mismos que se reflejaron en los resultados de las diferentes evaluaciones. Es conocido también que los ambientes propicios para obtener resultados positivos en el proceso educativo parte de la relación de maestro estudiante, del entorno que estos formen durante la ejecución de la enseñanza y de la metodología que es docente aplique para llegar eficazmente al estudiante.

### **3.3 Objetivo de la propuesta**

Desarrollar talleres de motivación mediante el uso de materiales y herramientas que fomenten la actividad positiva en el proceso de enseñanza aprendizaje del docente.

### **3.4 Factibilidad de aplicación**

Los talleres de motivación fueron utilizados con fines diagnósticos y formativos; basados en resultado, se demuestra la carencia de motivación en el proceso enseñanza aprendizaje de los docentes del Centro de Educación Básica Adolfo Jurado González. Además del interés y compromiso de los directivos de la institución para la aplicación de la propuesta quienes brindaron todo el apoyo logístico y técnico en la aplicación.

Los talleres tuvieron además ventajas relevantes en su implementación tales como:

- Flexibilidad en su contenido.
- Se aplicó a los docentes de la institución educativa.
- Se puso de manifiesto elementos como: habilidades, destrezas, talentos entre otras cualidades de los docentes.
- Desde su aplicación, el profesor retroalimentó su trabajo y planificación.
- Permitió conocer aspectos del desempeño del docente no sólo como profesor, sino también como compañero y colaborar en el desarrollo de los talleres.

Los talleres de motivación para el docente siempre dependió en primer lugar del objetivo que se perseguía. Además fue acompañado de toda la voluntad y predisposición que se especifica claramente en los indicadores de un buen desempeño y desarrollo de esta actividad a partir de las habilidades requeridas por el plan de estudios. La conformación de estos talleres permitió tener estándares de calidad de desempeño en la institución educativa que podrán utilizarse como modelos para el docente.

### **3.5 Descripción de la propuesta**

El presente estudio pretende describir las formas y técnicas de motivación utilizadas por los docentes del nivel básico mediante un diagnóstico y análisis explicativo sobre las formas y en qué medida influye en los alumnos del Centro de Educación Básica "Adolfo Jurado González" de la ciudad de Santa Elena en relación a los efectos causados luego de aplicar la propuesta por lo cual es un diseño que enmarca la investigación es del tipo descriptivo comparativo.

Los talleres de motivación pedagógica constituyeron una de las fuentes compuestas por varias estrategias orientadas a desarrollar la creatividad, habilidades, destrezas y talentos de los maestros que integran el Centro de Educación Básica Adolfo Jurado González facultades necesarias para el normal desarrollo de la sociedad en el contexto actual, que para lograrlos objetivos propuestos se hace necesario involucrar la estructura y dirección tanto técnica como humana de manera especial la participación de los docentes quienes deberán estar preparados en esta línea de trabajo para desarrollar en los estudiantes verdaderos motivos para estudiar.

El trabajo fue elaborado como una herramienta de apoyo para los docentes y directivos de la institución educativa responsables de la formación de los niños y niñas que se educan en el Centro Básica, estos tienen la responsabilidad y compromiso de lograr un el efecto multiplicador de las temáticas impartidas en los talleres.

Los talleres y materiales utilizados son elaborados y coordinado por las autoras que al mismo tiempo cumplen la función de facilitadoras, estos contenidos proporcionan pautas y recursos que sirven de ayuda y guía el desarrollo, secuencia y manejo de las actividades de aprendizaje, contienen también sugerencias de ejercicios que pueden aplicarse de forma adecuada y ordenada según se la necesidad y requerimiento a para el logro de las competencias establecidas.

Ante las dificultades y realidades que en la actualidad presenta el magisterio ecuatoriano, se busca implementar y aplicar estrategias de solución a los problemas entre ello la ejecución de los talleres de motivación pedagógica para que los docentes de educación Básica estén bien preparados ante la demanda del incremento de la cobertura docente y de personal calificado para brindar atención especial y diferenciada al universo escolar, es por ello que la labor de los talleres de motivación pedagógica se hace indispensable para integrar a los educandos en la hermosa labor de estudiar.



Al analizar la importancia de aplicar los talleres de motivación pedagógica, se detecta que es una herramienta que sirven de apoyo en la formación del personal docente, que transita desde el proceso sistemático de intereses, inclinaciones, desarrollo de habilidades y capacidades, pasando por la preparación y orientación de los estudiantes, usando la pedagogía adecuada dentro del marco de las necesidades sociales en su desempeño y desarrollo del trabajo permanente del educador.

Considerando, además, que la profesión del docente es esencial para el desarrollo de la sociedad, por su incidencia en la formación integral de las presentes y futuras generaciones de ecuatorianos y que no siempre se encuentran debidamente preparados, para dirigir el proceso pedagógico, la misma que parte de la motivación personal y de cómo llevarlo a la práctica diaria desde las aulas y fuera de ellas.

El trabajo se aplicó en el Centro de Educación Básica, dirigido exclusivamente a los directivos y docentes de la institución; la labor consistió en despertar el interés y el sentido de responsabilidad que cada maestro debe tener en el cumplimiento de sus funciones como docentes ya sea en forma interna o externa, entre las temáticas de los talleres consideradas por las autoras para el desarrollo son las siguientes:

1. Autorrealización
2. Motivación
3. Liderazgo
4. Empoderamiento
5. Responsabilidades y derechos
6. Valores
7. Herramientas del éxito
8. Competencias y capacidades

9. Metas y evaluaciones

**CONTENIDO PROGRAMÁTICO DE LOS TEMAS**

**Tabla # 32**

**TEMA: AUTORREALIZACIÓN**

<b>CONTENIDO</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>HORA ACADEMICA</b>
1. LA SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES BÁSICAS	Trabajo en equipo	Proyector Computadora	1 1
2. LA SEGURIDAD: SEGURIDAD ECONÓMICA, FÍSICA, MORAL, SALUD, ETC.	Exposiciones Análisis de casos Lección magistral	Copias Papelógrafos Marcadores	1 1
3. NECESIDAD DE AFILIACIÓN:	Trabajo de reflexión	Materiales lúdicos	1
4. LA AUTOESTIMA: PARA VIVIR LA VIDA DE UNA FORMA MÁS PLENA Y FELIZ.		Diapositivas Otros.	
5. LA AUTORREALIZACIÓN:			
TOTAL			4

**Tabla # 33**

**TEMA: MOTIVACIÓN**

<b>CONTENIDO</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>HORA ACADEMICA</b>
1. INTRODUCCIÓN	Trabajo en equipo	Proyector Computadora	1
2. EXTRÍNSECOS.	Exposiciones	Copias	1
3. INTRÍNSECOS.	Análisis de casos Lección magistral	Papelografos Marcadores	1
4. TRASCENDENTE.	Trabajo de reflexión	Materiales lúdicos	1
5. ¿CÓMO MOTIVAR?		Diapositivas Otros.	
TOTAL			4

**Tabla # 34**

**TEMA: LIDERAZGO**

<b>CONTENIDO</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>HORA ACADEMICA</b>
1. DEFINICIÓN DE LIDERAZGO		Proyector	1
2. EL LIDERAZGO COMO CUALIDAD PERSONAL	Trabajo en equipo	Computadora	1
3. EL LIDERAZGO COMO FUNCIÓN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN	Exposiciones	Copias	
4. FACTORES CONDICIONANTES	Análisis de casos	Papelografos	1
5. EL PROCESO DE LIDERAZGO	Lección magistral	Marcadores	
6. EL LÍDER ADECUADO EN EL MOMENTO APROPIADO	Trabajo de reflexión	Materiales lúdicos	1
7. CARACTERÍSTICAS DE TODOS LOS LÍDERES		Diapositivas	
8. ESTILOS DE LIDERAZGO		Otros.	
<b>TOTAL</b>			<b>4</b>

**Tabla # 35**

**TEMA: EMPODERAMIENTO**

<b>CONTENIDO</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>HORA ACADEMICA</b>
1. ¿QUÉ ES EMPODERAMIENTO?		Proyector	1
2. DISTINTAS PERSPECTIVAS DEL EMPODERAMIENTO	Trabajo en equipo	Computadora	
3. EL EMPODERAMIENTO Y LAS INTERRELACIONES ENTRE LAS DIMENSIONES POLÍTICA, SOCIAL Y ECONÓMICA	Exposiciones	Copias	1
4. EL EMPODERAMIENTO Y SUS DIMENSIONES	Análisis de casos	Papelografos	
5. EMPODERAMIENTO SOCIAL	Lección magistral	Marcadores	1
6. EMPODERAMIENTO	Trabajo de	Materiales lúdicos	
		Diapositivas	1

POLÍTICO 7. EMPODERAMIENTO ECONÓMICO 8. APORTES AL MONITOREO DEEMPODERAMIENTO	reflexión	Otros.	
TOTAL			4

**Tabla # 36**

**TEMA: RESPONSABILIDADES Y DERECHOS**

CONTENIDO	METODOLOGIA	RECURSOS	HORA ACADEMICA
1. RESPONSABILIDADES DEL DOCENTE	Trabajo en equipo	Proyector	1
2. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DEL DOCENTE	Exposiciones	Computadora Copias	1 1
3. RESPONSABILIDADES DE LOS ESTUDIANTES	Análisis de casos	Papelografos Marcadores	1
4. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS ESTUDIANTES	Lección magistral  Trabajo de reflexión	Materiales lúdicos  Diapositivas	
TOTAL			4

**Tabla # 37**

**TEMA: VALORES**

CONTENIDO	METODOLOGIA	RECURSOS	HORA ACADEMICA
1. HONESTIDAD 2. GRATITUD 3. LA PUNTUALIDAD 4. SINCERIDAD 5. LA RESPONSABILIDAD GENERAL 6. FAMILIA 7. HONESTIDAD 8. DECENCIA 9. SOLIDARIDAD 10. APRENDER 11. PRUDENCIA	Trabajo en equipo  Exposiciones  Análisis de casos  Lección magistral  Trabajo de reflexión	Proyector  Computador a  Copias  Papelografo s  Marcadores  Materiales	2    2    2

12. DOCILIDAD		lúdicos	
13. AUTODOMINIO SENSIBILIDAD		Diapositivas	
14. SACRIFICIO			2
15. CRITICA CONSTRUCTIVA			
16. DESPRENDIMIENTO			
17. COMUNICACIÓN			
18. OPTIMISMO			
19. COMPASIÓN			
20. AMOR			
21. SERVICIO			
22. SUPERACIÓN			
23. VOLUNTAD			
24. RESPONSABILIDAD			
25. PACIENCIA			
26. COMPRENSIÓN			
27. SENCILLEZ			
28. BONDAD			
29. AMISTAD			
30. LEALTAD			
31. RESPETO			
32. PERDÓN			
33. ALEGRÍA			
34. EMPATÍA			
<b>TOTAL</b>			<b>8</b>

**Tabla # 38**

**TEMA: HERRAMIENTAS DEL ÉXITO**

<b>CONTENIDO</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>HORA ACADEMICA</b>
------------------	--------------------	-----------------	---------------------------

1. SER CONCIENZUDO 2. GENERAR EL "MOMENTUM" Y MANTENERLO EN MOVIMIENTO 3. MANTENERSE CONCENTRADO 4. MIRAR LA SOLUCIÓN, NO EL PROBLEMA 5. VER UNA OPORTUNIDAD, POR LO QUE REALMENTE ES: UNA OPORTUNIDAD 6. APRENDER TODO LO QUE SE PUEDA SOBRE LO QUE UNO HACE 7. SER AFORTUNADO 8. VERSE A UNO MISMO SIENDO VICTORIOSO 9. SER INTELIGENTE 10. POR SOBRE TODAS COSAS, NUNCA RENDIRSE	Trabajo en equipo	Proyector	1	
	Exposiciones	Computadora		
	Análisis de casos	Copias	1	
	Lección magistral	Papelografos		
	Trabajo de reflexión	Marcadores	1	
		Materiales lúdicos	1	
		Diapositivas		
		Otros.		
	TOTAL			4

**Tabla # 39**

**TEMA: COMPETENCIAS Y CAPACIDADES**

CONTENIDO	METODOLOGIA	RECURSOS	HORA ACADEMICA
1. DE LAS CONDUCTAS A LAS COMPETENCIAS, PASANDO POR LAS CAPACIDADES 2. EL CONOCIMIENTO SOSTIENEN LA PUJANZA DE LAS COMPETENCIAS 3. DESDE EL ÁMBITO CURRICULAR, LAS COMPETENCIAS EN EL SISTEMA EDUCATIVO INCLUYEN LAS CAPACIDADES 4. CAPACIDADES Y COMPETENCIAS	Trabajo en equipo	Proyector	1
	Exposiciones	Computadora	
	Análisis de casos	Copias	1
	Lección magistral	Papelografos	
	Trabajo de reflexión	Marcadores	1
		Materiales lúdicos	1
		Diapositivas	
		Otros.	
TOTAL			4

**Tabla # 40**

**TEMA: METAS Y EVALUACIONES**

CONTENIDO	METODOLOGIA	RECURSOS	HORA ACADEMICA
-----------	-------------	----------	----------------

1. HABILIDADES INTELLECTUALES DE ALTO ORDEN	Trabajo en equipo Exposiciones	Proyector Computadora	1
2. DESTREZAS ACADÉMICAS BÁSICAS	Análisis de casos Lección magistral	Copias Papelografos	1
3. DESTREZAS Y CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS DEL CURSO	Trabajo de reflexión	Marcadores Materiales lúdicos	1
4. HUMANIDADES Y VALORES ACADÉMICOS		Diapositivas Otros.	
5. PREPARACIÓN PARA EL TRABAJO Y LA CARRERA PROFESIONAL			
6. DESARROLLO PROFESIONAL			
TOTAL			4

### 3.6 Formas de seguimiento

El programa de capacitación “Talleres de motivación pedagógica para el cumplimiento efectivo de los procesos de trabajos áulicos dirigidos a los docentes” se dictó en un periodo de cuatro semanas y se dio cumplimiento al cronograma establecido tiempo prudencial para que los docentes demuestren su capacidad de cambio en el trabajo pedagógico. Al finalizar se procedió a tomar una evaluación con la finalidad de medir el impacto causado en los actores involucrados en el proceso de lo cual se obtienen los siguientes resultados los mismos que difieren del análisis en el diagnóstico, lo que se detalla a continuación.

PREGUNTAS	DIAGNÓSTICOS	EVALUACIÓN	CAMBIO PORCENTUAL
¿Qué nivel de	Indica que el 40% de los	Dada la motivación los	Entre el diagnóstico y la

aprendizaje percibe en los alumnos?	estudiantes tienen un nivel de aprendizaje de promedio medio.	resultados reflejan que se han mejorado en un 90% el nivel de aprendizaje.	evaluación Se incremento el 50% el nivel del aprendizaje en los estudiantes
¿Te encuentras satisfecho con la forma en que tus maestros dan las clases?	El 41% se encuentra poco satisfecho con la forma en que los maestros imparten sus clases	Demostramos que el 85% actualmente se encuentran ahora muy satisfecho con la forma en que los docentes dan sus clases	Con el incremento del 44% se observa la mejoría en que los docentes presentas sus cleses
¿En su planificación emplea la motivación para sus clases?	Los resultados nos muestran que un 60% solo emplean la motivación en forma regular	Hallamos que el 80% de los docente mejoraron en la preparación de sus clases empleandosiempre la motivación	Las posibilidades de lograr emplear la motivación en las planificaciones mejoraron en un 20%
¿Cómo considera ud. Que benefician los talleres de motivación en la institución?	Hallamos un 60% de la respuesta que indica que es eficiente dar los talleres de motivación.	Se comprueba en la actualidad que los talleres de motivación han rendido Muy eficiente en un 95% de provecho para la institución	Cabe recalcar que hubo una acogida al cambio con los talleres de motivación en un 35%.
¿Usted cree que en las actividades pedagógicas el docente aplica la motivación?	Encontramos que el 74% respondieron negativamente a la pregunta donde el docente no aplica la motivación.	El cambio de ahora indica que las actividades pedagógicas han mejorado en un 96% debido a los talleres de motivación	Las actividades pedagógicas han tenido mucha acogida por tanto se observa en un 22% que los docentes aplican las motivaciones en sus clases.
Al final del ciclo escolar de los objetivos planteados en los programas de estudio. ¿En promedio, cuánto cumple de ellos?	Un 60% cumple en un 70 a 79% con sus programas de estudio	Observando el desempeño del docente hemos visto que se cumple con el 89% de avance de los programas pedagógicos del trabajo	Con un porcentaje del 29% mejoraron los avances de los docentes en los programas de estudio ya que con las capacitaciones se logro en los estudiantes un mejor aprendizaje.

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES



Taller Temático	Semanas				
	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5
Autorrealización Motivación					
Liderazgo Empoderamiento					
Responsabilidades y derechos Valores					
Herramientas del éxito					
Competencias y capacidades Metas y evaluaciones					

Se trataron dos temas por semanas durante un mes sin embargo en la quinta semana se formularon metas y evaluaciones respecto al proceso y cambios ocasionados por el desarrollo del programa

### 3.7 Validación

#### APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA EDUCATIVA

Previo a la aplicación de los Talleres de motivación pedagógica para el cumplimiento efectivo de los procesos de trabajos áulicos dirigidos a los docentes del Centro de Educación Básica Adolfo Jurado González se realizaron varias acciones las que sirvieron de respaldo previo a los resultados.

En la implementación de los Talleres de motivación se hizo necesario analizar la importancia de la orientación profesional de los docentes en su formación pedagógica desde la personalidad, intereses, inclinaciones, desarrollo de habilidades y capacidades.

Considerando, además, que la profesión docente es esencial para el desarrollo de la sociedad, por su incidencia en la formación integral de las presentes y futuras generaciones ya que no siempre las estructuras de formación de los docentes se encuentran debidamente preparados para dirigir el proceso de enseñanza aprendizaje.

El análisis y estudio concienzudo de los docentes de la Centro de Educacion Básica constituye una de las fuentes donde se puede encontrar recomendaciones y sugerencias para incluir docentes interesados o aptos para la cátedra ya que los docentes de estos centros deben estar preparados en esta línea de trabajo para desarrollar en los estudiantes una verdadera formación profesional.

Con estos antecedentes se propuso el desarrollo de la propuesta en varias fechas como se detalla a continuación en las planificaciones previamente elaborada por por las autoras.



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE EDUCACION A DISTANCIA Y POSTGRADO**

## PLAN METODOLÓGICO DE TALLERES DE MOTIVACION

EXPOSITORES: LIC. TANIA SUAREZ TIGRERO Y LCDA. KERLY SUAREZ TIGRERO

<b>1.-TALLERES DE MOTIVACIÓN PEDAGÓGICA PARA EL CUMPLIMIENTO EFECTIVO DE LOS PROCESOS DE TRABAJOS AULICOS DIRIGIDA A DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACION BÁSICA ADOLFO JURADO GONZÁLEZ”</b>	
<b>2.- TEMA: AUTORREALIZACIÓN</b>	<b>3.- FECHA: Mayo 11 /2012</b> <b>4.- DURACIÓN # 4 HORAS</b>
<b>5.- CONTENIDOS</b>  1) LA SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES BÁSICAS 2) LA SEGURIDAD: SEGURIDAD ECONÓMICA, FÍSICA, MORAL, SALUD, ETC. 3) NECESIDAD DE AFILIACIÓN: 4) LA AUTOESTIMA: PARA VIVIR LA VIDA DE UNA FORMA MÁS PLENA Y FELIZ. 5) LA AUTORREALIZACIÓN:	
<b>6.- OBJETIVO:</b>  Desarrollar el potencial de los asistentes mediante talleres prácticos que faciliten el éxito en el proceso enseñanza aprendizaje utilizando los recursos de manera optima y eficaz mediante el análisis de casos reales que fomenten y fortalezcan la formación profesional del docente.	
<b>7.-COMPETENCIAS:</b>  Fomentar la formación profesional de los docentes.	
<b>8.- METODOLOGÍAS:</b>  Trabajo en equipo                      Exposiciones                      Análisis de casos Lección magistral                      Trabajo de reflexión	
<b>9.-: MÉTODOS:</b>  Aprendizaje cooperativo	
<b>10.- MEDIOS:</b>  Proyector, Computadora, Copias , Papelografos, Marcadores, Materiales lúdicos	



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE EDUCACION A DISTANCIA Y POSTGRADO

## PLAN METODOLÓGICO DE TALLERES DE MOTIVACION

EXPOSITORES: LIC. TANIA SUAREZ TIGRERO Y LCDA. KERLY SUAREZ TIGRERO

<b>1.-TALLERES DE MOTIVACIÓN PEDAGÓGICA PARA EL CUMPLIMIENTO EFECTIVO DE LOS PROCESOS DE TRABAJOS AULICOS DIRIGIDA A DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACION BÁSICA ADOLFO JURADO GONZÀLEZ”</b>		
<b>2.- TEMA: MOTIVACIÓN</b>	<b>3.- FECHA: Mayo 18 /2012</b>	<b>4.- DURACIÓN # 4 HORAS</b>
<b>5.- CONTENIDOS</b>  a. INTRODUCCIÓN b. EXTRÍNSECOS. c. INTRÍNSECOS. d. TRASCENDENTE. e. ¿CÓMO MOTIVAR?		
<b>6.- OBJETIVO:</b>  Explicar la influencia que tiene la motivación en la toma de decisiones, por medio de talleres y dinámicas adecuadas que incentiven a los docentes el desarrollo sus habilidades en el proceso enseñanza aprendizaje.		
<b>7.-COMPETENCIAS:</b>  Identifica la importancia de la adecuada motivación.		
<b>8.- METODOLOGÍAS:</b>  Trabajo en equipo                      Exposiciones                      Análisis de casos Lección magistral                      Trabajo de reflexión		
<b>9.-: MÉTODOS:</b>  Aprendizaje cooperativo.		
<b>10.- MEDIOS:</b>  Proyector , Computadora, Copias , Papelografos, Marcadores, Materiales lúdicos		



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE EDUCACION A DISTANCIA Y POSTGRADO

## PLAN METODOLÓGICO DE TALLERES DE MOTIVACION

EXPOSITORES: LIC. TANIA SUAREZ TIGRERO Y LCDA. KERLY SUAREZ TIGRERO

<b>1.-TALLERES DE MOTIVACIÓN PEDAGÓGICA PARA EL CUMPLIMIENTO EFECTIVO DE LOS PROCESOS DE TRABAJOS AULICOS DIRIGIDA A DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACION BÁSICA ADOLFO JURADO GONZÁLEZ”</b>	
<b>2.- TEMA: LIDERAZGO</b>	<b>3.- FECHA: Mayo 25/2012</b> <b>4.- DURACIÓN # 4 HORAS</b>
<b>5.- CONTENIDOS</b>  a. <b>DEFINICIÓN DE LIDERAZGO</b> b. <b>EL LIDERAZGO COMO CUALIDAD PERSONAL</b> c. <b>EL LIDERAZGO COMO FUNCIÓN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN</b> d. <b>FACTORES</b>	
<b>6.- OBJETIVO:</b>  Utilizar herramientas que les permitirán ser eficientes en el desempeño de sus funciones con un liderazgo democrático y reflexivo, involucrando a los actores en el proceso de enseñanza aprendizaje.	
<b>7.-COMPETENCIAS:</b>  Los participantes utilizaran herramientas que les permita ser eficientes en el desempeño de su liderazgo	
<b>8.- MODALIDADES ORGANIZATIVAS:</b>  Clase teórica expositiva	
<b>9.-: MÉTODOS:</b>  Aprendizaje cooperativo	
<b>10.- RECURSOS</b>  Proyector , Computadora, Copias , Papelografos, Marcadores, Materiales lúdicos Diapositivas	



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE EDUCACION A DISTANCIA Y POSTGRADO

## PLAN METODOLÓGICO DE TALLERES DE MOTIVACION

EXPOSITORES: LIC. TANIA SUAREZ TIGRERO Y LCDA. KERLY SUAREZ TIGRERO

<b>1.-TALLERES DE MOTIVACIÓN PEDAGÓGICA PARA EL CUMPLIMIENTO EFECTIVO DE LOS PROCESOS DE TRABAJOS AULICOS DIRIGIDA A DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACION BÁSICA ADOLFO JURADO GONZÁLEZ”</b>	
<b>2.- TEMA: EMPODERAMIENTO.</b>	<b>3.- FECHA: Mayo 31 2012</b> <b>4.- DURACIÓN # 4 HORAS</b>
<b>1. ¿QUÉ ES EMPODERAMIENTO?</b> <b>2. DISTINTAS PERSPECTIVAS DEL EMPODERAMIENTO</b> <b>3. EL EMPODERAMIENTO Y LA INTERRELACIONES ENTRE LASDIMENSIONES POLÍTICA, SOCIAL Y ECONÓMICA</b> <b>4. EL EMPODERAMIENTO Y SUS DIMENSIONES</b> <b>5. EMPODERAMIENTO SOCIAL</b> <b>6. EMPODERAMIENTO POLÍTICO</b> <b>7. EMPODERAMIENTO ECONÓMICO</b> <b>8. APORTES AL MONITOREO DEL EMPODERAMIENTO</b>	
<b>6.- OBJETIVO:</b> Desarrollar competencias personales para fomentar el empoderamiento de las mujeres en su propia autonomía económica y en la participación en la toma de decisiones.	
<b>7.-COMPETENCIAS:</b> Los participantes deben fomentar el empoderamiento en el momento de tomar sus decisiones.	
<b>8.- MODALIDADES ORGANIZATIVAS:</b> Clase teórica expositiva	
<b>9.-: MÉTODOS:</b> Aprendizaje cooperativo	
<b>10.- MEDIOS</b> Proyector , Computadora, Copias , Papelografos, Marcadores, Materiales lúdicos	



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE EDUCACION A DISTANCIA Y POSTGRADO

## PLAN METODOLÓGICO DE TALLERES DE MOTIVACION

EXPOSITORES: LIC. TANIA SUAREZ TIGRERO Y LCDA. KERLY SUAREZ TIGRERO

<b>1.-TALLERES DE MOTIVACIÓN PEDAGÓGICA PARA EL CUMPLIMIENTO EFECTIVO DE LOS PROCESOS DE TRABAJOS AULICOS DIRIGIDA A DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACION BÁSICA ADOLFO JURADO GONZÀLEZ”</b>	
<b>2.- TEMA: VALORES</b>	<b>3.- FECHA: Junio 7 2012</b> <b>4.- DURACIÓN # 4 HORAS</b>
<b>5.- CONTENIDOS</b>  a. HONESTIDAD - GRATITUD b. PUNTUALIDAD - SINCERIDAD c. RESPONSABILIDAD - GENEROSIDAD d. SENSIBILIDAD - CRITICA CONSTRUCTIVA e. COMUNICACIÓN -OPTIMISMO COMPASIÓN f. AMOR - SUPERACIÓN g. VOLUNTAD -PACIENCIA h. COMPRENSIÓN - BONDAD i. AMISTAD - LEALTAD j. RESPETO - PERDÓN k. ALEGRÍA - EMPATÍA	
<b>6.- OBJETIVO:</b> Reconocer y valorar la especificidad del ser humano como ser capaz para darse a si mismo principios racionales que orienten su vida, individual y colectivamente.	
<b>7.-COMPETENCIAS:</b> Los participantes deben poner en practica los valores en su diario vivir.	
<b>8.- MODALIDADES ORGANIZATIVAS:</b> Clase teórica expositiv	
<b>9.-: MÉTODOS:</b> Aprendizaje cooperativo	
<b>10.- MEDIOS</b> Proyector , Computadora, Copias , Papelografos, Marcadores, Materiales	

### RECURSOS NECESARIOS

Recursos Humanos

<b>Cantidad</b>	<b>Designación</b>	<b>Funciones a realizar</b>
2	CAPACITADORES	Capacitar a directivo, docentes
2	TECNICAS	Levantamiento de información y análisis
1	DIGITADORES /AUXILIARES	Levantamiento de Información / control de documentos

### **Recursos Materiales y técnico.**

<b>Cantidad</b>	<b>Descripción</b>	<b>A utilizarse en:</b>
1000	Hojas de papel bond	Elaboración de borradores e informe final y formato de encuestas
2	Carpetas	Levantamiento de información
12	Lapiceros	Levantamiento de información
4	Encuadernaciones	Borradores e informe final
1	Computador	Tabulación y procesamiento de encuestas
1	Impresora	Para matriz e informe
1	Proyector de imágenes	Socializar informe con la comunidad
1	Laptop	Socializar informe con la comunidad

## **COSTOS**

### **Recursos Humanos**

<b>RECUROS HUMANOS</b>			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO UNITARIO POR MES</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
CAPACITADORES	2	150	300,00
TECNICOS	2	100	200,00
DIGITADORES /AUXILIARES	2	100	200,00
<b>SUBTOTAL RECURSOS HUMANOS: USD</b>			<b>\$700,00</b>

### **1.3. Recursos Materiales y tecnicos**



<b>RECUROS MATERIALES</b>			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
Hojas de papel bond	1000	0,01	10
Carpetas	2	0,25	0,5
Lapiceros	12	0,20	1,2
Encuadernaciones	4	2,00	8
Computador arriendo	1	20,00	20
Impresora	1	10,00	10
Proyector de imágenes	1	20,00	20
Laptop	1	20,00	20
<b>SUBTOTAL RECURSOS MATERIALES : USD</b>			<b>\$89,70</b>

#### 8.1 Costo Total

<b>COSTO TOTAL :</b>	<b>CANTIDAD (USD)</b>
<b>SUBTOTAL RECURSOS HUMANOS</b>	<b>\$700,00</b>
<b>SUBTOTAL RECURSOS MATERIALES</b>	<b>89,70</b>
<b>COSTO TOTAL (USD)</b>	<b>\$789,70</b>

## CONCLUSIONES

1. La motivación constituye un elemento imprescindible en los procesos de enseñanza aprendizaje que evidentemente hacen falta desarrollar en los actores para poder lograr procesos de calidad y calidez
2. Para lograr procesos de calidad en la educación se debe primero capacitar a los involucrados en la metodología, técnicas y métodos que fomenten la motivación de los integrantes.
3. El índice de desmotivación que se observa en los docentes es elevado y preocupante lo que se refleja en las clases que imparten a diario.
4. La pérdida de los principios básicos de valores también es preocupante especialmente en los niños y jóvenes en formación lo que trae como consecuencias jóvenes involucrados en situaciones conflictivas como pandillas y delincuencia.
5. Se detecta la necesidad de aplicar estrategias como talleres, seminarios y capacitaciones que fomenten el cumplimiento de los procesos de enseñanza aprendizaje en el Centro de Educación Básica Adolfo Jurado González.
6. Existe poco o nada de interés de los directivos y por preparar al cuerpo docente en relación a la motivación, valores y autoestima ya que no se evidencia ningún tipo de planificación para lograr este objetivo.
7. Se detecta el interés de varios docentes en participar en talleres que generen motivación para lograr los objetivos de la educación de calidad con calidez.

## **RECOMENDACIONES**

1. Que para lograr procesos de enseñanza aprendizaje de calidad y calidez la motivación debe estar implícita durante todo el proceso por lo que es necesario que los directivos se comprometan a planificar talleres, capacitaciones y seminarios durante el año lectivo del Centro de Educación Básica ADOLFO JURADO GONZÁLEZ.
2. Que el proceso de capacitación y formación profesional de los docentes sea constante y continuo, que cada uno debe buscar y fortalecer este factor importante en el desarrollo personal e institucional.
3. Que el cuerpo docente deberá estar comprometido a seguir los programas recomendados con el fin de fortalecer sus conocimientos y capacidades en bien personal y de la institución e incluso de los estudiantes.
4. Aplicar los principios y conocimientos impartidos en el programa con el fin de mejorar las aptitudes y actitudes al momento de impartir sus clases las que deberán ser motivante, activas y generadora de conocimientos.
5. Rescatar mediante programas y estrategia la importancia de vivir los principios básicos de valores como el respeto, la puntualidad, el compañerismo, la solidaridad entre otros lo que prepararía niños y jóvenes para un futuro digno.
6. Aprovechar el ánimo y energía de varios docentes que tienen el deseo de participar en los talleres que generen motivación para lograr los objetivos de la educación de calidad con calidez.
7. Establecer estas estrategias en los Planes operativos anuales o el el plan educativo institucional.

## BIBLIOGRAFIA

- Palacios. J y Marchesi, A. (1993) "Desarrollo psicológico y de educación II " cap. 22. Editorial Alianza. Madrid.
- García-Rodeja, I. (1999). El sistema Tierra y el efecto invernadero. Alambique, Didáctica de las Ciencias Experimentales, 20: 75-84.
- Gómez José (1983)“ El método experimental” ED ARIAS MEXICO
- Hernández R. (1994) “Metodología de la investigación” ED MCGRAW HILL
- Jiménez A, M.P. (2000). Modelos didácticos. In F.J. Perales Palacios & P. Cañal de León. Didáctica de las Ciencias Experimentales. 165-186. Alcoy. Ed. Marfil.
- Jimenez A. (2000) “Teoría, Método y Técnicas de Investigación Social”
- Lafourcade, P. "Evaluación de los aprendizajes".Editorial Kapelusz .Bs.As.1992
- López Martínez, J. y Durán, J.J. (2002). Ciencia española en la Antártida: análisis de la producción bibliográfica. Instituto Geológico y Minero de España. Madrid. Edición bilingüe español-inglés. 178 p.
- Marinko G. (1990) “La Revolución Científico Técnica” ED Progreso, Moscú.
- Martín Sánchez, M. (2002). Investigación en enseñanza de las ciencias. Por qué y cómo. Alambique, Didáctica de las Ciencias Experimentales, 4: 30-36.
- Pardina F. (1987) “ Metodología y Técnicas de Investigación Social”, ED. Siglo Veintiuno, España
- Ruíz de Pinto L. (1997) "Evaluación y Autoevaluación" . Revista de Posgrado de la VI Cátedra de Clínica Médica de la Facultad de Medicina de la U.N.N.N.E.

- Sánchez Jiménez, J.M. (1998). Formación permanente de profesores. Problemas y perspectivas. Alambique, *Didáctica de las Ciencias Experimentales*, 15: 7-13.
- Sanmartí, N. (2002). Conectar la investigación y la acción: el reto de la enseñanza de las ciencias. Alambique, *Didáctica de las Ciencias Experimentales*, 34: 17-29.
- Soriano Rojas R. (1982) “ Guía para realizar Investigaciones Sociales” UNAM, Mexico
- Stufflebeam, D.;Shinkfield ,A. (1993)"Evaluación Sistemática (guía teórica y práctica) Temas de educación. Editorial Paidós. Barcelona
- Suarez A. (1998) “Metodologías y Hermenéutica” ED. Ibáñez, Colombia
- Villalba C (2000) “Guías par la Elaboración de Anteproyectos y Proyectos, ediciones del Sur.
- SENPLADES. (2009, noviembre 5). *www.senplades.gob.ec*. Retrieved mayo 20, 2012, recuperado from [http://www.senplades.gob.ec /c/ document\\_library /get\\_file?uuid=5a31e2ff-5645-4027-acb8-6100b17bf049&groupId=18607](http://www.senplades.gob.ec/c/document_library/get_file?uuid=5a31e2ff-5645-4027-acb8-6100b17bf049&groupId=18607).
- Bosques. (s. f.). En *Enciclopedia de Puerto Rico*. Recuperado de <http://www.encyclopediapr.org/esp/article.cfm?ref=08032701>
- Bravo N. (2010) recuperado de [http://acreditacion.unillanos.edu.co/contenidos//Segunda%20Sesion/Concepto\\_taller.pdf](http://acreditacion.unillanos.edu.co/contenidos//Segunda%20Sesion/Concepto_taller.pdf)
- Definiciondemodeloeducativo (2011) recuperado <http://definicion.de/modelo-educativo/>

Teoriadelreforzamiento (2011) recuperado [http://www.rincondelvago.com/  
http://html.rincondelvago.com/teoria-del-reforzamiento.html](http://www.rincondelvago.com/http://html.rincondelvago.com/teoria-del-reforzamiento.html)

Gestiondenuevosescenarios(2011) recuperado  
<http://www.educarchile.cl/Userfiles/P00015CFile5C03estionderrhnhuevosescenarios.pdf>

<http://www.med.unnd.edu.com>

<http://www.mitecnologico.com>

Evaluacion educativa (2011) recuperado [http://www.oposicionesprofesores.com  
/biblio/docueduc/la%20evaluaci%20educativa.pdf](http://www.oposicionesprofesores.com/biblio/docueduc/la%20evaluaci%20educativa.pdf)

Tipos de motivacion- (1010) recuperado[http://www.pedagogia.es/motivacion-tipos-  
motivar/ www.educacioninicial.com/ei/contenidos/.../450.ASP](http://www.pedagogia.es/motivacion-tipos-motivar/www.educacioninicial.com/ei/contenidos/.../450.ASP)

Educacioninicial.org(2012) recuperado  
[www.educacioninicial.org/ei/contenidos/00/0450/450.ASP](http://www.educacioninicial.org/ei/contenidos/00/0450/450.ASP)

Educacion inicial (2012) recuperado [www.monografias.com](http://www.monografias.com) › Educacion - En caché  
– Similares

Taller-de-motivacion(2011) recuperado [www.slideshare.net/.../taller-de-motivacion-  
presentation-7924](http://www.slideshare.net/.../taller-de-motivacion-presentation-7924)

## ANEXOS



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA Y POSTGRADO**

**MAESTRIA EN DISEÑO Y EVALUACIÓN DE MODELOS EDUCATIVOS**

Fecha:.....

Institución:.....Función:.....

**Estimado Profesional:**

Con el propósito de establecer cuál es el impacto de los contenidos emitidos sobre el tema **“TALLERES DE MOTIVACIÓN PEDAGÓGICA PARA EL CUMPLIMIENTO EFECTIVO DE LOS PROCESOS DE TRABAJOS AULICOS DIRIGIDA A DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACION BÁSICA ADOLFO JURADO GONZÁLEZ”**, periodo 2012 - 2013 deseamos conocer su opinión referida a algunas interrogantes que se plantean sobre este tema.

Esta herramienta servirá como base para orientar al personal a la solución de las diferentes problemáticas sentidas en la comunidad educativa y establecer una profunda conciencia social. La Metodología se sustenta en el trabajo de campo, la observación, encuestas a los involucrados en la investigación.

Por las razones expuestas solicitamos responder al cuestionario adjunto.

Cordialmente,

Lic. Tania Suárez Tigrero

Lic, Kerly Suárez Tigrero



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA Y POSTGRADO**

**MAESTRIA EN DISEÑO Y EVALUACIÓN DE MODELOS EDUCATIVOS**

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN							
TÍTULO DEL TRABAJO			"TALLERES DE MOTIVACIÓN PEDAGÓGICA PARA EL CUMPLIMIENTO EFECTIVO DE LOS PROCESOS DE TRABAJOS AULICOS DIRIGIDA A DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACION BÁSICA ADOLFO JURADO GONZÁLEZ", periodo 2012 - 2013				
INSTRUCTIVO			CLARIDAD		TENDENCIOSIDAD		Observaciones
	CONGRUENCIA (Con el título del trabajo)						
Ítem	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
Total							
%							

Evaluado por:	Apellido	Nombre	Cédula de Identidad	Fecha	Firma	
	Profesión		Cargo	Teléfono		

Agradecido por su colaboración.

Lic. Tania Suárez Tigrero

Lic, Kerly Suárez Tigrero





**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA Y POSTGRADO**

**MAESTRIA EN DISEÑO Y EVALUACIÓN DE MODELOS EDUCATIVOS**

El presente instrumento tiene como propósito obtener información relacionada con su opinión sobre "TALLERES DE MOTIVACIÓN PEDAGÓGICA PARA EL CUMPLIMIENTO EFECTIVO DE LOS PROCESOS DE TRABAJOS AULICOS DIRIGIDA A DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACION BÁSICA ADOLFO JURADO GONZÁLEZ", periodo 2012 – 2013.

**INSTRUCTIVO**

Para llenar este cuestionario sírvase a escribir el número en el casillero

**INFORMACION GENERAL** (Sírvase señalar el número que corresponda)

**1. Edad:**

- 1. Entre 9 a 15
  - 2. Entre 16 a 30
  - 3. Entre 31 a 40
  - 4. Entre 41 a 50
  - 5. Entre 51 a 60
- 

**2. Sexo:**

- 1. Masculino
  - 2. Femenino
- 

**3. A recibido algún taller de motivación.**

Si  No

Si su respuesta es positiva, escriba cual.....

Si no ha recibido, mencione el nombre de algún taller que halla recibido

.....

**4. Acude con frecuencia a talleres o charlas**

- 1. Siempre
- 2. Casi siempre
- 3. Nunca

### INFORMACIÓN ESPECÍFICA

Definitivamente si	Probablemente si	Definitivamente no	Probablement e no	Indeciso
5	4	3	2	1

No.	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
1	¿Qué nivel de aprendizaje percibe en los alumnos?					
2	¿Cuál es la forma de dirigir en la institución?					
3	¿Existen programas de actualización docente?					
4	¿Cree usted que es necesario motivar para aprender?					
5	En su planificación emplea la motivación para sus clases?					
6	¿Cómo considera usted que beneficien los talleres de motivación en la institución?					
7	Cómo cree usted que se sienten los estudiantes cuando sus clases son motivadas?					
8	Al final de ciclo escolar de los objetivos planteados en los programas de estudio en promedio, ¿Cuánto cumple de ellos?					

Gracias por la información brindada



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA Y POSTGRADO**

**MAESTRIA EN DISEÑO Y EVALUACIÓN DE MODELOS EDUCATIVOS**

**ENCUESTA A ESTUDIANTES**

La información brindada será utilizada con total discreción favor contestar con la mayor seriedad posible.

**1.- El nivel de enseñanza que percibes en la institución es:**

- ( ) Muy alto
- ( ) Alto
- ( ) Medio
- ( ) Bajo

**2.- Los temas de las clases cumplen con lo que esperabas aprender.**

- ( ) Muy ampliamente
- ( ) Ampliamente
- ( ) Regularmente
- ( ) Escasamente

**3.- La calidad de la educación que recibes en la institución la percibes como:**

- ( ) Excelente
- ( ) Buena
- ( ) Regular
- ( ) Mala

**4.- En qué nivel crees que los docentes de la institución tienen conocimiento sobre sus áreas de trabajo.**

- ( ) Alto conocimiento
- ( ) Con conocimiento
- ( ) Poco conocimiento
- ( ) Sin conocimiento

**5.- ¿Te encuentras satisfecho(a) con la forma en que tus maestros dan las clases?**

- ( ) Muy satisfecho(a)
- ( ) Satisfecho(a)
- ( ) Poco satisfecho(a)
- ( ) No satisfecho(a)

**6.- ¿Te encuentras satisfecho(a) con tu nivel de rendimiento educativo que presentas hasta hoy?**

- ( ) Muy satisfecho(a)
- ( ) Satisfecho(a)
- ( ) Poco satisfecho(a)
- ( ) No satisfecho(a)

**7.- ¿En qué grado crees que ayuda contar con talleres de motivación en la institución para los estudiantes?**

- ( ) Muy alto
- ( ) Alto
- ( ) Medio
- ( ) Bajo



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA Y POSTGRADO**

**MAESTRIA EN DISEÑO Y EVALUACIÓN DE MODELOS EDUCATIVOS**

**ENCUESTA A DOCENTES**

La información brindada será utilizada con total discreción favor contestar con la mayor seriedad posible.

**1.- ¿Qué nivel de aprendizaje percibe en los alumnos?**

- Muy alto
- Alto
- Medio
- Bajo

**2.- ¿Cuál es la forma de dirigir en la institución?**

- Democrática
- Autoritaria
- Discontinua
- Otra.

**3.- ¿Existen programas de actualización docente?**

- Si
- No

**4.- Cree ud. Que es necesario motivar para aprender?**

- Si
- No

**5.- En su planificación emplea la motivación para sus clases?**

- Siempre
- Frecuente
- Regular
- Escasa

**6.- ¿Cómo considera ud. que benefician los talleres de motivación en la institución?**

- Muy eficiente
- Eficiente
- Poco eficiente
- No eficiente

**7.- Como cree ud. que se sienten los estudiantes cuando sus clases son motivadas?**

- Muy satisfechos
- Satisfechos
- Poco satisfechos
- Insatisfechos

**8.- Al final de ciclo escolar de los objetivos planteados en los programas de estudio ¿en promedio, cuánto cumple de ellos?**

- Más del 90%
- Del 80% al 89%
- Del 70% al 79%
- Del 60% al 69%



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA Y POSTGRADO**

**MAESTRIA EN DISEÑO Y EVALUACIÓN DE MODELOS EDUCATIVOS**

**ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA**

Tache y anote enseguida el grado de su hijo(a).

Curso Básico   6°  7°

**INSTRUCCIONES:**

La información brindada será utilizada con total discreción favor contestar con la mayor seriedad posible.

Los padres suelen conocer o tener información sobre distintos aspectos de la escuela en la que están sus hijos, en su caso, señale con una “equis” (X) la opción que corresponda.

**1.- Conozco y tengo información acerca de:**

	<b>SI</b>	<b>POCO</b>	<b>NO</b>
1.- Los objetivos de cada asignatura ninguna			
2.- Los materiales de apoyo al aprendizaje (libros, láminas, etc.) de mi hijo			
3.- Los problemas o dificultades que tiene mi hijo en las asignaturas.			
4.-. Los problemas que puedan afectar el aprendizaje de mi hijo como el desinterés por el estudio, la falta de motivación, etc.			
5.- El Código de Convivencia Institucional			
6.- Las responsabilidades que debo tener de mi hijo			

**2.- Esta satisfecho con la forma de como imparte el docente sus clases para sus hijos?**

- ( ) Muy satisfechos
- ( ) Satisfechos
- ( ) Poco satisfechos
- ( ) Insatisfechos

**3.- La relación entre su hijo y el docente es muy buena?**

Si ( ) NO ( )

**4.- El aprovechamiento de su hijo/a es:**

- ( ) Sobresaliente
- ( ) Muy bueno
- ( ) Bueno
- ( ) Regular

**5.- La disciplina de su hijo/a es:**

- ( ) Sobresaliente
- ( ) Muy bueno
- ( ) Bueno
- ( ) Regular

**6.- Usted cree que en las actividades pedagógicas el docente aplica la motivación?**

Si ( )      NO ( )

**7.- Participa usted de los talleres que la institución realiza con miembros externos?**

Si ( )      NO ( )

**8.- De darse los talleres de motivación pedagógica en la institución se compromete a asistir a los mismos?**

Si ( )      NO ( )



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA Y POSTGRADO**

**MAESTRIA EN DISEÑO Y EVALUACIÓN DE MODELOS EDUCATIVOS  
ENTREVISTA A DIRECTIVO**

**Prof. Gustavo Vera Rodríguez**

La información brindada será utilizada con total discreción favor contestar con la mayor seriedad posible.

**1.- ¿Cuán importante es para usted la motivación?**

Toda actividad de la que se genera un aprendizaje debe iniciar con una motivación, así aseguramos el cumplimiento del objetivo planteado desde el inicio del ciclo del aprendizaje.

**2.- ¿Cada que tiempo realiza talleres de motivación en la institución?**

De cuando en cuando.

**3.- ¿Usted cree que es necesario la motivación? ¿Por qué?**

Es necesario motivar a la concurrencia para despertar interés.

**4.- ¿Tiene usted programados fechas para aplicar talleres de motivación durante este período?**

Aun no.

**5.- ¿Piensa usted que estos talleres deben ser registrados en el POA, PEI?**

Seguro.

**6.- ¿Los talleres de motivación deben ser solo para los docentes?**

Para todas las personas y en todas las profesiones.

**7.- ¿Una vez recibido los talleres de motivación a los docentes, como los evaluaría?**

Revisando su planificación y observando sus clases.

**8.- Considera usted que los talleres de motivación debería ser los mismos para los docentes, padres de familia y estudiantes?**

Tienen que ser diferentes, materiales por sus roles.

## TALLER A PROFESORES

TEMA: LIDERAZGO



## TALLER A PROFESORES

TEMA: MOTIVACIÓN







**ENCUESTA REALIZADA A PADRES DE FAMILIA**



**ENCUESTA REALIZADA A DOCENTES**





**ENCUESTA REALIZADA A ESTUDIANTES**



**ENCUESTA REALIZADA A ESTUDIANTES**



VISTA PANORÁMICA DE LA ESTRUCTURA DE LA CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ADOLFO JURADO GONZÁLEZ