

“RELEVANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FUNDACIÓN EDUCACIONAL SILVIA
SALAS EDWARDS N°29 DE ESTACIÓN CENTRAL”

Autora (o): Elen Beatriz Córdova Reyes.

Profesor Guía: Melvin Anabalón Sepúlveda

Artículo para Optar al Grado de Licenciada (o) en Psicología y al título de Psicóloga (o)

Santiago, diciembre 2023

Contenido

RESUMEN	4
ABSTRACT	4
I. INTRODUCCIÓN	5
II. ANTECEDENTES Y PROBLEMATIZACIÓN	6
Objetivo general	10
Objetivos específicos	10
IV. FUNDAMENTACIÓN	11
Relevancia teórica:.....	11
Relevancia práctica:	13
V. MARCO TEÓRICO	14
Proceso de enseñanza aprendizaje.....	14
Rendimiento Académico	15
La Motivación en Psicología	17
Motivación: Definición y origen.....	17
Tipos de Motivación.....	18
Motivación como estrategia.....	19
Teorías de la Motivación	21
Pirámide de Maslow: Jerarquía de Necesidades (Maslow, 1954)	22
Críticas a la teoría de Maslow	23
La Motivación en el ámbito académico	23
Motivación en el docente	24
Rol del docente en la motivación	25
Motivación desde el docente	25
Motivación y emociones	26
Factores contextuales	26
Estrés y rendimiento académico	28
VI- MARCO METODOLÓGICO	29
Enfoque de la investigación	29
Diseño de la investigación.....	29
Universo y muestreo.....	29
Cuadro Tipológico	30

Técnicas de levantamiento de la información.....	30
Técnicas de interpretación de la investigación	31
Aspectos éticos	31
VII. ANÁLISIS DE RESULTADOS	32
VIII. CONCLUSIONES.....	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42
ANEXOS	44

RESUMEN

La presente investigación, tiene como objetivo establecer la relación de la motivación como factor influyente en el desempeño docente y su impacto en el rendimiento académico, teniendo como muestra a los docentes de la Fundación Educacional N°29 Silvia Salas Edwards de Estación Central.

Al definir el concepto se evidencia que, para la psicología, la motivación es la necesidad o el deseo que activa y dirige nuestro comportamiento, de manera que algunas conductas motivadas aumentan la excitación, el objetivo es obtener una excitación plena. Para alcanzar un propósito, los individuos sienten la necesidad de tener un objetivo definido. La psicología ha indagado la motivación dada la importancia que a su parecer tiene el término a la hora de explicar las causas del comportamiento.

Palabras claves: Motivación, docente, alumnos, desempeño.

ABSTRACT

The objective of this research is to establish the relationship of motivation as an influential factor in teaching performance and its impact on academic performance, taking as a sample the teachers of the Educational Foundation No. 29 Silvia Salas. Edwards from Central Station.

When defining the concept, we find that, for psychology, motivation is the need or desire that activates and directs our behavior, so that some motivated behaviors increase arousal, the objective is to obtain full arousal. In order to achieve a purpose, individuals feel the need to have a definite objective. Psychology has investigated motivation given the importance that, in its opinion, the term has when explaining the causes of behavior.

Keywords: Motivation, teacher, students, performance.

I. INTRODUCCIÓN.

El docente constituye uno de los principales fragmentos del sistema de calidad educativa, siendo actor clave de las relaciones entre los directivos, técnicos y estudiantes dentro de la sociedad educativa, pero al hablar del docente podemos referirnos a varias características o cualidades importantes que este debe poseer, encontrándose en primer lugar su formación, pero no podemos olvidar las condiciones y tampoco el clima laboral.

En este contexto, la presente investigación reconoce el condicionamiento y comprende que la tarea docente no sólo debe caer en una buena calidad de educación mirada desde el proceso de enseñanza aprendizaje, sin tener en cuenta factores que inciden en ello. La calidad docente no puede darse sin eficacia y eficiencia, por lo que son los docentes los profesionales que deben garantizar una enseñanza óptima con el fin de lograr una sociedad plural como hace referencia Pérez y Ruiz, 1996.

Al tener en cuenta dichos puntos y si además sumamos la motivación laboral como factor importante que determina, si la educación logra la transformación en la sociedad.

“¡Sin docentes, los cambios educativos no son posibles! Esta parece ser una de las certezas derivadas de las reflexiones y conclusiones de los balances de las reformas educativas emprendidas por la mayoría de países de América Latina y el Caribe, cuyas evaluaciones muestran resultados menores a los esperados con relación a los recursos y al tiempo invertidos” (Robalino, 2005: 7).

Entender la tarea docente desde un enfoque basado en competencias es bastante reciente. Como explica Pavié (2011), este modelo surge de la concepción de la tarea docente que implica un perfil concreto y que difiere del de otros profesionales. El desarrollo por competencias se puede igualar a la idea de “saber hacer” en la práctica, aunque a su vez, sustentado por un aprendizaje significativo que conlleva el correcto desempeño en situaciones reales y resolución de problemas (Andrade, 2008). Por consiguiente, se deja atrás el perfil basado en funciones, de tal manera que el docente “requiere nuevas estrategias, percepciones, experiencias y conocimientos para intentar dar respuesta a los múltiples interrogantes que se le presentan cada día” como lo expresa Galvis (2007)

II. ANTECEDENTES Y PROBLEMATIZACIÓN

En el primer estudio: “La motivación como herramienta en el aprendizaje escolar”, realizado el año 2019 por los estudiantes de la Pontificia Universidad Católica de Ecuador, Myrian Liceth Moreira & José Viguera, quedó evidenciado que uno de los múltiples aspectos que abarca la motivación es el que corresponde a la enseñanza - aprendizaje, siendo el principal problema la carencia de herramientas en los docentes, que impide la transmisión de lineamientos críticos y metodológicos propios de la producción y comprensión de textos, en este sentido, la rigidez de algunos elementos formales de la comunicación deterioran el elemento motivacional necesario para un aprendizaje con sentido y significado, optando en considerar como solución la aplicación de actividades didácticas y evaluaciones de contenido aplicado con el fin de hallar la mejor forma de motivar a los estudiantes, identificando como principales resultados el hecho de que el factor necesidad es capaz de romper el estado de mesura, produciendo tensión, capaz de llevar al estudiante a un comportamiento que le permita descargarla y librarse de la inconformidad y desequilibrio. De esta forma es posible comprender que, si el comportamiento es eficiente, la necesidad quedará satisfecha, permitiendo retornar a un estado de equilibrio, concluyendo que para que la función del docente sea eficaz, debe basarse en los intereses de los estudiantes, permitiendo que se conecten con los objetivos del aprendizaje, recalcando la importancia de buscar y realizar actividades motivadoras que impliquen una mayor participación de estos.

Por otra parte, en el segundo estudio llevado a cabo por los investigadores Néstor López, Luisa Álzate, Martín Echeverri y Ana Domínguez, bajo un corte cualitativo, de nombre “Práctica pedagógica y motivación desde el aprendizaje situado”, se busca comprender los sentidos y significados construidos en torno a una estrategia pedagógica situada, enfocada en este caso en la asignatura de biología, analizando la influencia de esta metodología en la percepción de un grupo de estudiantes frente a su motivación. En este caso, se logró observar que las aproximaciones situadas del aprendizaje orientadas a la acción y al contexto en un primer plano, favorecen la autonomía del aprendiz sobre su propio proceso, en este sentido, el aprendizaje basado en el hacer, las comunidades de práctica y el contexto, promueven la motivación y compromiso con la tarea, y, además, favorecen la autonomía del estudiante y la construcción de significados de forma más genuina.

En el artículo “¿Un cambio de metodología que aumente la satisfacción y motivación del estudiante favorece su aprendizaje? Experiencia en aula” (2018), los investigadores Ariadna Fuertes, Ricardo Ferris, Francisco Grimaldo, realizaron en Valencia, una actividad en las Jornadas de Enseñanza Universitarias de la Informática (JENUI), respecto de las mejoras metodológicas y variación de recursos, empleados en análisis de

informática con quienes no tenían relación con ella, basándose en ejercicios motivadores para la participación de los estudiantes a fin de originar mayor satisfacción la cual se vería reflejada en el aprendizaje.

En la investigación “Responsabilidad personal docente y motivación escolar”, realizada en Talca, Chile y publicada en el año 2021 por los investigadores; Consuelo Cáceres, Carla Muñoz y Jorge Valenzuela, tuvo como objetivo observar las representaciones relacionadas con la responsabilidad de los docentes en la motivación escolar. El estudio se realizó con docentes en formación en docencia (específicamente en educación primaria de la región de la Araucanía, Chile) y sus respectivos estudiantes, consistiendo en un análisis de grupo, enfocado en el modelo de Cluster, que en esta ocasión arrojó cuatro rasgos distintos. Respecto a la responsabilidad, se asume como propia o compartida mientras que la motivación queda figurada como un fenómeno continuo o como un momento limitado dentro de la clase. Los resultados obtenidos identifican que los docentes traspasan dicha responsabilidad de una u otra forma a la familia, por tanto se concluye que los docentes en práctica comprenden la motivación escolar como una situación específica y de responsabilidad compartida, en tanto que los futuros docentes advierten expresivamente más de la línea en donde la motivación es un continuo desarrollo de responsabilidad del docente, ya que es el actor con más herramientas y capacitado para entregar sentido y motivación del aprendizaje escolar. En conclusión. Debido a la falta de consenso no es posible que este punto se aclare, la responsabilidad debe ser generadora de motivación para lograr que los docentes se hagan cargo de entregar las herramientas en las salas de clases, siendo a la vez un proceso en desarrollo más allá de ellas.

En la investigación “La motivación en los profesores”, llevada a cabo por los investigadores Francisca Vidal, Nicasio García e Ivonne Pacheco, establece que es el docente quien posee la responsabilidad de focalizar la atención, el interés, y el aprendizaje en los estudiantes, teniendo un alto impacto en su motivación. La metodología y objetivo de este artículo se basan en la revisión de estudios empíricos a fin de brindar estructuras a la información recopilada, teniendo especialmente en consideración los aspectos de diseño y los instrumentos aplicados al contexto educativo., para ello, se consideran como participantes de la investigación, a docentes, educadores, orientadores, personas de educación, asistentes de apoyo del aprendizaje, directores, orientadores y estudiantes. El estudio concluyó que, además de conocer las necesidades de las personas es necesario conocer sus comportamientos, deseos, necesidades, expectativas, actitudes y valores, pudiendo identificarse además como fuentes de motivación docente el hecho de sentirse seguros en su establecimiento educacional, el éxito de sus estudiantes, sentir agrado por su trabajo, tener una alta autoestima, el hecho de tener un trabajo socialmente respetado, conseguir óptimos resultados por parte de inspección, sentirse realizados en un ambiente positivo, donde haya relaciones positivas,

cooperación y solidaridad, entre otros factores visibiliza que es una gran tarea a futuro para adquirir buenos resultados. Por otra parte, la sensación de constante competitividad lleva a los docentes a bajar sus niveles de motivación demostrando que al igual que los estudiantes, se ven responsables y perjudicados.

Problematización

La motivación consiste en un proceso neurobiológico clave para la implicación de los estudiantes respecto a los contenidos de la oferta académica en nuestro país, siendo directamente responsable en el cumplimiento de objetivos vocacionales y el desarrollo educativo.

En esta ocasión, se pondrá la mirada en los estudiantes de séptimo básico, quienes se encuentran a pocos años de terminar su enseñanza de segundo ciclo, y comenzar un periodo cuyo rendimiento es comprometededor para optar a beneficios estudiantiles que consideran criterios como las notas de enseñanza media (NEM) y el ranking NEM, correspondiente al promedio de notas superior al promedio histórico del contexto educativo cursado.

En la institución educativa Fundación educacional Escuela Particular N° 29 Silvia Salas Edwards (ESSE), ubicada en Estación Central, puede evidenciarse mediante las bajas calificaciones obtenidas en los exámenes aplicados a los estudiantes una carencia de estrategias metodológicas adecuadas para un óptimo rendimiento, y por tanto un vínculo deficiente entre el docente y los estudiantes. En este sentido, la motivación suele atribuirse a características personales del sujeto, sin considerar factores ambientales como el hecho de que el estudiante se encuentre fuera de su espacio de confort durante su estadía en la escuela, afectando la presencia del docente en el comportamiento de los estudiantes, en este sentido, posee más importancia la motivación del docente que la del estudiante, ya que el docente genera emociones y dinámicas claves en el proceso de enseñanza. El docente tiene ante él la posibilidad de “crear” estudiantes apasionados y futuros profesionales comprometidos con su carrera, no obstante, debe considerar que cada estudiante aprende y entiende de manera distinta, por lo que la diversificación del aprendizaje es vital al momento de generar motivación en ellos. No se debe ignorar la idea de que los estudiantes no hacen relación entre el aprendizaje y la motivación, por lo que no es posible identificar un aprendizaje en el cual sea posible ejecutar las destrezas y habilidades a fin de identificar, concebir y modificar la validez de su ambiente.

Tras la revisión de las investigaciones anteriores y un breve análisis respecto a la problemática que se suscita en el presente caso, surge la siguiente pregunta:

¿Cuál es la percepción que tienen los docentes acerca de su rol motivador para el logro de un mejor rendimiento académico en los estudiantes de la Fundación Educacional Escuela Particular N°29 Silvia Salas Edwards de Estación Central?

II. OBJETIVOS

Objetivo general

El siguiente apartado pretende determinar a la motivación como un factor de gran influencia en el rendimiento académico, pudiendo identificar que su presencia en la labor de los docentes, incrementa de manera significativa el desempeño de los estudiantes en dicho contexto.

- Identificar las percepciones que tienen los docentes respecto de la motivación y la satisfacción laboral como factores que influyen en el desempeño académico de los alumnos.

Objetivos específicos

- Indagar cómo los docentes perciben que las condiciones de trabajo y la motivación que inciden sus desempeños influyen sobre los alumnos.
- Comprender las relaciones existentes entre motivación y condiciones de trabajo con los resultados de aumento del rendimiento académico de los alumnos.
- Identificar los factores de motivación que tienen los docentes y que inciden para aumentar el rendimiento académico.

IV. FUNDAMENTACIÓN

En la presente investigación, es posible identificar los siguientes tipos de relevancia:

Relevancia teórica:

Al establecer la relación existente entre la motivación de los docentes y su impacto en el rendimiento académico de los estudiantes, se espera contribuir significativamente a la psicología educacional, la pedagogía y a toda investigación que busque indagar en las estrategias metodológicas y demás factores incidentes en el aprendizaje, otorgando una base, que inspire el desarrollo de nuevas teorías y métodos que contribuyan a la educación.

Al terminar el estudio se espera que la motivación además de ser un proceso cognitivo autónomo pueda también ser una estrategia metodológica beneficiosa para el proceso del logro de los objetivos académicos, no olvidando que además se implican otros submúltiplos, como lo son la memoria y la atención (factores que preponderan la voluntad para la adquisición de conocimiento) y su relevancia en el desarrollo de un futuro óptimo.

Lo anterior, permite que el estudiante asuma una posición crítica que le lleve a transformar su realidad social inmediata (Scardamalia & Bereiter, 2014). Adicionalmente, la autonomía y la motivación al logro se encuentran relacionadas, en la medida que una conciencia crítica favorece el interés creciente del aprendiz, al generarse un involucramiento afectivo con el objetivo del aprendizaje (Jarvela & Renninger, 2014). De esta manera, se subraya el papel que juega la motivación sobre el aprendizaje (Turner, Meyer & Schweinle, 2003).

Actualmente Chile carece de investigaciones centradas en las cualidades personales de los docentes relacionados a la motivación y aprendizaje, constituyendo un gran desafío para la psicología.

Relevancia social:

La relevancia social de un buen desempeño docente se logra manifestar en diversos aspectos, no sólo en el mercado laboral como por ejemplo en la salud, la misma participación en la sociedad, el bienestar social e individual. El docente adquiere el compromiso de incorporarse a la sociedad y a la interacción con ésta, para lograr hacer de las escuelas el primer y más importante espacio público de los niños para alcanzar un desarrollo tanto en percibir, actuar y vivir.

- Docente: El docente podrá evidenciar mediante un mejor rendimiento en sus estudiantes, que su labor puede transformar realidades y contribuir significativamente en el futuro de estos, permitiéndole realizar su trabajo de manera más satisfactoria. El docente motivado podrá desarrollar metodologías de enseñanza efectivas para incentivar el interés y motivación de los estudiantes por los conocimientos que imparte, constituyendo una fuente de inspiración.
- Estudiantes: Los estudiantes serán beneficiados directamente en su aprendizaje y rendimiento académico mediante las estrategias educativas otorgadas por el docente. En este caso, mediante el desarrollo de habilidades y capacidades, los estudiantes de séptimo básico podrán superar sus limitaciones, facilitando el alcance de sus metas y el ingreso a la enseñanza media, en donde se recopilan las calificaciones que conformarán el NEM, cuyo promedio es fundamental para optar a los beneficios estudiantiles que en muchos casos permiten acceder a la educación superior.
- Establecimientos educativos: La investigación será de ayuda para los establecimientos educativos, dado que el impacto del incentivo motivacional docente se verá reflejado en las calificaciones de los estudiantes, permitiendo en este caso a la Fundación Educacional N° 29 Silvia Salas Edwards optar a un mayor reconocimiento e incluso a la excelencia académica. De igual forma, la difusión de los resultados obtenidos mediante esta investigación podrá ayudar a otros establecimientos educativos a mejorar su reputación académica.
- Sociedad chilena: Un docente motivado potenciará el desarrollo vocacional de los estudiantes brindando a la sociedad futuros profesionales y técnicos comprometidos con la sociedad chilena mediante la calidad de sus servicios e incluso abriendo paso al desarrollo de investigaciones capaces de generar conocimientos de gran relevancia a niveles nacional e incluso internacional.
Otro aporte a la sociedad chilena por parte de esta investigación, es la oportunidad de disminuir la desigualdad en la calidad educativa generada por la segregación social, pues, incluso ante una distribución desigual de los recursos y grupos sociales que conforman el sistema educativo, un docente motivado impactará positivamente en el rendimiento de sus estudiantes garantizando una educación de calidad capaz de vencer las limitaciones socio territoriales.

Relevancia práctica:

La mejora de los principios fundamentales que influyen en la motivación y por ende el desempeño docente, el que abre las puertas en un mejor mercado que ofrece un sin número de posibilidades que se definen en educación adecuada para logros y progreso de la calidad de vida tanto para la sociedad a la se transmite, como para quién lo hace.

Con esta investigación se espera que dichos aportes obtenidos establezcan un recurso que fomente la aplicación de miradas en relación con condiciones laborales de los docentes, y sería tentador que se promuevan y originen políticas y acciones que se destinen a mejorarlas en el campo del trabajo docente.

V. MARCO TEÓRICO

La motivación constituye hasta la fecha un tema de gran relevancia pues es el impulso, lo que inicia el proceso, guía y mantiene comportamientos orientados a la consecución de objetivos y metas, siendo en otras palabras, aquel impulso que mantiene al mundo en movimiento.

En el ámbito académico, la motivación implica diferentes actores como lo son los estudiantes y docentes, siendo estos últimos los encargados del desarrollo de metodologías de enseñanza efectivas que potencian un óptimo rendimiento de desempeño, en su caso y académico en el del alumnado.

En algunas ocasiones los docentes carecen de motivación impidiendo el desarrollo de dichas metodologías y estrategias transmisoras de la motivación en los alumnos, indispensables para el desarrollo de habilidades y capacidades que les permitan superar sus limitaciones y el alcance de metas y objetivos.

Para efectos de la presente investigación es necesario hacer un recorrido inicial sobre el contexto del problema, para ahondar luego sobre los principales autores que le darán peso al desarrollo de los objetivos propuestos.

Proceso de enseñanza aprendizaje

El proceso de enseñanza-aprendizaje en el ámbito educativo, es representado en principal medida por la escuela, en donde se lleva a cabo la formación del futuro ciudadano esencial en diferentes etapas del desarrollo. Por ello, los aprendizajes escolares representan una fuente de desarrollo para los estudiantes, pues a la vez que promueven su socialización como miembros de una sociedad y una cultura, posibilitan un desarrollo personal, ya que el aprendizaje es un factor fundamental, del proceso educativo, el cual consiste en ciertas actividades constructivas que realizan los estudiantes con la intención de obtener conocimientos.

Lo que se busca con este proceso de enseñanza aprendizaje es desarrollar las habilidades de pensamientos (aprender a pensar) y de la estimulación de las habilidades para aprender (aprender a aprender) de los estudiantes. Es un aspecto trascendental de los sistemas educativos, promover ese tipo de habilidades, ya que en la actualidad los conocimientos se dan de manera rápida, además estas habilidades permiten promover el aprendizaje autónomo y permanente que en el futuro los estudiantes pueden utilizar en situaciones y problemas más generales e significativos incluso fuera del ámbito escolar.

Para lograr que los estudiantes adquieran estas habilidades y capacidades, es necesario que las instituciones educativas, a través de los docentes, implementen estrategias de formación con el objetivo de optimizar tanto el proceso enseñanza-aprendizaje como el de la motivación para el desarrollo de estos aprendizajes.

Según el Ministerio de Educación (s.f.), la educación básica constituye el segundo nivel de la educación formal, siendo impartida en aproximadamente 8.600 establecimientos educacionales a nivel nacional. Según la Ley General de Educación, en la educación básica los estudiantes deben desarrollar una autoestima positiva y conciencia de sí mismo, aprender a desarrollar su responsabilidad y tolerancia a la frustración, mediante la reflexión y creatividad. Considerando lo anterior, la motivación es indispensable tanto en estudiantes como docentes, sin embargo, son estos últimos quienes deberán aplicar las metodologías de enseñanza adecuadas para que el alumnado consiga los objetivos anteriormente mencionados.

Rendimiento Académico

Requena 1998, (como se citó en Serón, 2006), plantea que el desempeño académico es fruto del esfuerzo y la capacidad de trabajo (habilidad) del estudiante, en contemplación de las horas que destina al estudio, las competencias y el entrenamiento para la mejora de la concentración (esfuerzo). Según los estudios se ha comprobado que el desempeño académico es afectado por tres factores principales:

- Los factores sociales (consideraciones del medio ambiente y contexto del individuo) que se componen por diferencias sociales, entorno familiar, nivel educativo de los progenitores, nivel educativo de los padres, también tener muy en cuenta el contexto socioeconómico y variables demográficas.
- Factores institucionales (consideraciones externas atribuidas al medio académico en el cual se desenvuelven los individuos) que se componen por elección de los estudios según interés del estudiante, complejidad en los estudios, condiciones institucionales, servicios estacionales de apoyo, ambiente estudiantil, recursos designados a los estudios, relación docente - estudiante y pruebas específicas de ingreso a la carrera.

- Factores personales: Son aquellos que se concentran en las características propias del individuo, como lo son la competencia y condiciones cognitivas, auto concepto académico, autoeficacia percibida, bienestar psicológico, satisfacción y deserción de los estudios, asistencia a clases, inteligencia, aptitudes, sexo, formación académica anterior, calificaciones y por supuesto, la motivación adquirida de los docentes.

Todos estos factores son los que afectan al desempeño académico según los autores Vázquez, Cavallo, Aparicio, Muñoz, Robson, Ruiz, Florencia, Sepliarsky y Escobar (2012).

Por lo tanto, se demuestra que la motivación es un factor que incide en el desempeño académico y lo hace de dos formas; intrínseca y extrínsecamente, lo que se explicará más adelante en esta investigación. Por otro lado, las variables que logran determinación en el desempeño académico son además las principales razones por la que los estudiantes desertan de los colegios, en este punto se estaría hablando de factores contextuales y personales, concluyendo que la motivación por aprender se encuentra directamente relacionada con el interés que puede presentar un estudiante y el empeño que evidencie ante el trabajo escolar.

A su vez Palacios y Palos (2007) plantean que el desempeño académico es aquello que se expresa por medio de calificaciones, las cuales son asignadas por los docentes, o el promedio obtenido por el estudiante, el cual es considerado como un resumen del acto académico.

En función de definir el concepto de desempeño académico, pese a su complejidad, Jiménez 2000 citado en Navarro, 2003 lo identifica como el nivel de conocimientos que se demuestran en un área o materia en específico, en comparación con la normativa respectiva a la edad y nivel académico correspondiente del alumnado.

Por otra parte, Blázquez (1988) define este concepto como el nivel alcanzado en los diferentes logros y criterios pretendidos en educación, donde estos criterios se refieren a los indicadores a tomar en cuenta.

Según Enríquez ,1998, (citado en Serón, 2006) define el desempeño académico como el resultado del aprendizaje, expresado en términos de conducta, en función de las metas educacionales y de los factores psicosociales condicionantes.

Finalmente, Retana (2006), define el desempeño académico como el nivel de conocimiento expresado en una nota numérica obtenida por un estudiante, en función del resultado de una evaluación, con la finalidad de determinar el producto del proceso enseñanza aprendizaje entre el estudiante y el docente.

A modo de conclusión, es posible identificar que el desempeño académico es entender, por lo tanto, como la medida de las capacidades de los estudiantes, reflejadas como una nota de valor que se obtiene como resultado de una evaluación de tipo sanativa, la que refleja el nivel de avance en cuanto al nivel de desarrollo del proceso de enseñanza y obtención de aprendizaje de los estudiantes, con objeto de obtener la información para la correcta especificación de los instrumentos para su medición.

La Motivación en Psicología

La presente investigación, tiene como objetivo establecer la relación de la motivación como factor influyente en el desempeño docente y su impacto en el rendimiento académico, teniendo como muestra a los docentes de los alumnos de séptimo año básico de la Fundación Educacional N°29 Silvia Salas Edwards de Estación Central.

Al definir el concepto nos encontramos con que, para la psicología, la motivación es la necesidad o el deseo que activa y dirige nuestro comportamiento, de manera que algunas conductas motivadas aumentan la excitación, el objetivo es obtener una excitación plena. Para alcanzar un propósito, los individuos sienten la necesidad de tener un objetivo definido. La psicología ha indagado la motivación dada la importancia que a su parecer tiene el término a la hora de explicar las causas del comportamiento.

Motivación: Definición y origen

Tal y como indica su etimología, la motivación es una combinación de motivo y acción, consistiendo en un constructo psicológico que explica el comportamiento voluntario (Pintrich, 1994). Según, Kleinginna y Kleinginna (1981) la motivación consiste en un estado interno o condición que activa y orienta el comportamiento en una determinada dirección, cuya intensidad es influenciada por las necesidades y deseos del sujeto. Franken (1994) integra como un componente adicional a esta definición la persistencia en el comportamiento. Según Serra (2008, pág. 52), “La motivación despierta, inicia, mantiene, fortalece o debilita la intensidad del comportamiento y pone fin al mismo, una vez lograda la meta que el sujeto persigue”

Tolman (1932) plantea que la motivación surge a partir de motivos primarios como, por ejemplo, la búsqueda de alimentos y eliminación de desperdicios, motivos secundarios como la afiliación y dependencia y motivos terciarios como el logro de metas culturales. Además, es posible identificar la tensión como un componente cognitivo de la motivación, de manera que la tensión surge a partir de necesidades en el organismo que motivan al sujeto a realizar una determinada acción a fin de su disminución. Los estímulos y situaciones que actúan sobre el sujeto se refractan a través de las condiciones internas de la personalidad, de manera que la motivación es una expresión y manifestación de las propiedades y del estado de la personalidad, del carácter, de las capacidades cognoscitivas y del temperamento; siendo las propiedades del carácter las que constituyen la función principal (Serra, 2008).

Tipos de Motivación

Existen diferentes tipos de motivación en relación al sujeto, y sus respectivas metas. Por una parte, se encuentra la motivación intrínseca, que permite la realización de acciones mediante la voluntad. Según Moll (2019) “La realización de la actividad es un fin en sí mismo que permite al sujeto sentirse autónomo y competente, fundamental para el buen desarrollo de la autoestima sana”. Por otra parte, se encuentra la motivación extrínseca, la cual se produce fuera de la persona y posee un alcance menor que la motivación intrínseca. La motivación intrínseca hace referencia a los motivos que llevan a una persona a realizar una determinada acción para conseguir una recompensa, o evitar consecuencias, provocando que las acciones se realicen desde la obligación y el interés (Salvador, 2019). Dado que los factores externos no siempre están presentes, el rendimiento varía según el contexto en que se encuentra la persona, en algunos casos, la resolución de problemas se limita a lo superficial, por lo que los individuos realizan el menor esfuerzo para obtener el máximo reconocimiento posible (Lepper, 1998). En este sentido, es posible inferir según la teoría de Maslow, que una persona que presenta carencias en los satisfactores primarios necesitará motivadores extrínsecos, por ejemplo, al carecer de seguridad necesitará de una constante aprobación. Por el contrario, una persona que consiga ubicarse en los escalones superiores utilizará motivación intrínseca.

Es posible identificar, además, otros tipos de motivación como lo es la motivación positiva, que, según (Nicuesa, 2017), surge cuando se marcan objetivos que realmente ilusionan a una persona, de manera que se establece un compromiso por parte de esta. La motivación negativa en cambio, se manifiesta cuando la persona realiza una acción con el fin de evitar consecuencias, provocando que las personas no estén centradas en la óptima realización de una determinada actividad (Silván, 2018).

Motivación como estrategia

Con la implementación al mundo de la enseñanza media, los estudiantes se encuentran con la necesidad de instaurar un cambio de enfoque en su comportamiento para adaptarse al nuevo contexto. Esto, en muchos casos, trae consigo la necesidad de que los estudiantes acojan una serie de estrategias diferentes a las que disponían hasta ese momento para superar con éxito los nuevos requerimientos que se les solicitan. Sin embargo, una gran parte de esos nuevos estudiantes carecen de dichas estrategias o presentan conductas en su personalidad que son inadecuadas para las nuevas demandas. Es en este caso donde la motivación entregada por un docente en su educación básica, podría ser no solo el desarrollo de un proceso cognitivo, sino que también una herramienta que los prepare para esta etapa de la vida.

Al inicio del siglo XX, el conductismo y cognitivismos constituían las corrientes dominantes del pensamiento psicológico. El conductismo determinaba el aprendizaje a través de un cambio de conducta desde el exterior al interior, en otras palabras, los factores ambientales eran responsabilizados de lo que el individuo aprendía. Cabe mencionar que para entonces las investigaciones carecían de argumento teórico, lo que se traducía en examinar extensos códigos de aprendizaje que se aplicaban a la mayoría de las situaciones de aprendizajes. Por otra parte, el conductismo comprendía al ser humano como un individuo que obtenía aprendizajes con base en mecanismos de asociación entre estímulos-respuestas, manifestando que los cambios producidos tenían origen de estímulos externos y no procesos mentales internos.

Luego, un poco más de la mitad del siglo XX, adquiere protagonismo la visión cognitiva de la psicología, la cual propone un desarrollo interior que estudia los submúltiplos particulares e individuales, en este caso, la información adecuada de las fuentes internas y externas de estimulación se gestionan mediante la agrupación de movimientos interiorizados, organizados y coordinados, además de aspectos sociales y a cooperativos relacionados en el aprendizaje.

Cuando uno se encuentra con alumnos y alumnas que actúan de este modo, es fácil pensar que está frente a personas inteligentes. Sin embargo, más que inteligencia o capacidad de razonar, lo que se observa es que la actividad mental del alumno está dirigida por el propósito, consciente o no, de comprender, aprender o experimentar que es capaz de hacer algo. Este propósito facilita el aprendizaje y potencia las capacidades de los alumnos. Es decir, la forma de motivación con efectos más positivos sobre el aprendizaje se da cuando el alumno se adentra en las tareas escolares deseoso principalmente de incrementar la propia competencia e interesado en el descubrimiento, comprensión y dominio de los conocimientos o destrezas

cuyo aprendizaje está en juego, porque implica sentirse atraído por la naturaleza de la tarea y los efectos intrínsecamente ligados a su realización. Así lo han probado numerosos estudios. (Csikzentmihalyi, 1975; Deci y Ryan, 1985; Alonso Tapia y Sánchez Ferrer, 1992; Jagacinski, 1992; Montero y Alonso Tapia, 1992- a y b)

Los supuestos asociados al paradigma cognitivo introducen el mismo esquema estímulo- respuesta, la variable organismo: input - organismo (procesos mentales) - output (respuesta).

En la obtención de respuestas se designa al docente como distribuidor de feedback, es decir distribuidor de información. Esta fase supone impregnarse en la perspectiva cognitiva, la cual producirá señales que recaerá en el papel del aprendiz, durante el proceso del aprendizaje, sustentando desde una concepción estimulada y pasiva a un rol más activo.

El aprendizaje sigue siendo la gran responsabilidad de los docentes, quienes deben buscar la adecuada manera de transmitir a los estudiantes los conocimientos que deben adquirir, sin olvidar los procesos cognitivos que ayudan a este aprendizaje, midiendo en términos de cantidad la información adquirida por el estudiante.

Hay que entender que estas necesidades no son determinantes únicos o exclusivos de ciertas clases de conducta. En cualquier comportamiento se puede encontrar un ejemplo que parezca tener una motivación fisiológica como la comida, el juego sexual, o cosas parecidas. Los psicólogos clínicos descubrieron hace mucho que cualquier conducta puede ser un canal a través del cual fluyen diversos impulsos. O para decirlo de otro modo, la mayor parte de la conducta está super determinada motivada de manera múltiple. Dentro de la esfera de los determinantes motivacionales, cualquier conducta tiende a ser determinada por varias o todas las necesidades básicas a la vez, y no por una sola de ellas. Lo último sería más una excepción que lo primero. Comer se puede hacer parcialmente por la necesidad de llenar el estómago y en parte por la comodidad y la mejora de otras necesidades. Uno puede hacer el amor no sólo por la pura descarga sexual, sino también para convencerse a sí mismo de su sexualidad, para sentirse poderoso, o para ganar afecto. A modo de ilustración, sería posible (en teoría si no en la práctica) analizar un solo acto de un individuo y ver en él la expresión de las necesidades fisiológicas de seguridad, de amor, de estima y de autorrealización. Esto contrasta fuertemente con la rama más ingenua de la psicología de los rasgos, en la que un rasgo o un motivo cuenta para cierta clase de acto, por ejemplo, un acto agresivo se perfila enteramente como un rasgo de agresividad. Maslow, 1954 (pág. 43)

Teorías de la Motivación

En el transcurso de los siglos (XIX y XX) la psicología ha evolucionado en numerosas teorías de la motivación humana, siendo estas:

- La teoría de los instintos – Psicología evolucionista (Darwinista).
- La teoría de la reducción de impulsos (Clark Hull)
- La jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow.
- La teoría del psicoanálisis de Freud.
- Teoría de logro de McClelland.
- Teoría de atribución de Weiner.
- Teoría de la orientación de la meta de Elliot y Church
- Teoría de las fases de desarrollo vital de Buhler.
- Teoría de Motivación e Higiene de Herzberg

Algunas de las teorías anteriormente mencionadas durante mucho tiempo cumplieron como un ámbito de explicación de la conducta, pero luego en la década de los años 30 comenzaron a ser insuficientes las explicaciones de modo motivacional que solo se apoyaban en estímulos de tipo biológicos o físicos. Esta incapacidad nació conforme a que el estudio de la motivación comenzó a reconocer otros tipos de necesidades, como lo son las cognitivas o emocionales, contempladas como necesidades propias y específicas de los seres humanos. Se debió trabajar en conjunto para responder de manera adecuada respecto a diversas interpretaciones la motivación, de modo que las teorías de cognitivistas que anteriormente consideraban a las personas como seres inactivos de voluntad (cuya única función era admitir entradas y salidas de necesidad), debieron afirmar que los individuos armonizan con las experiencias vividas en el pasado, permitiendo centrarse en la capacidad cognitiva de los mismos, en otras palabras, la experiencia constituye el modelo de la motivación la que se evidencia. Debido a esto se determina que en las teorías cognitivas la motivación nace de la conciencia o pensamientos internos del individuo ante una determinada escena donde se correlacionan la percepción, las metas y la manera en la cual se procesa la información de manera individual. Dentro de estas categorías se encuentra la teoría de la atribución de Weiner, la teoría de la motivación de logro de McClelland y la teoría de las orientaciones de meta.

Con la aparición de Maslow (1943), surge la propuesta de un patrón de necesidades que abarcan las necesidades fisiológicas como únicas de los seres humanos, adquiriendo el nombre de “Jerarquía de

necesidades”. Esta teoría se enfocó en la comprensión de la motivación, desde esta teoría se han manifestado diversos aportes que han incrementado y diversificado el raciocinio y conocimiento de lo que motiva o impulsa al individuo a desempeñar los actos.

Maslow publicó el artículo científico *“Una teoría sobre la motivación humana”*, el cual desarrolló posteriormente en su libro *“Motivation and Personality”* (1954). En esta ocasión, el autor desarrolló una pirámide que resume la jerarquía de las necesidades humanas, cuya satisfacción debe producirse en orden secuencial comenzando por la base, señalando que el no intentar un nivel anterior, impedirá aproximarse al nivel siguiente, afirmando además que ninguna de las posiciones es permanente en su lugar, pues, dependen de las presiones y cambios del entorno.

Pirámide de Maslow: Jerarquía de Necesidades (Maslow, 1954)



Esta jerarquía constituye un método para conseguir la felicidad, por lo tanto, la indagación de los componentes deseados, será la que genere la motivación. Esta teoría es considerada como la precursora en las investigaciones en la mirada de la motivación y tiene como base la teoría de que los seres humanos tienen ciertas necesidades básicas cuya satisfacción es indispensable para la autorrealización

En primer nivel (base de la pirámide), se encuentran las necesidades fisiológicas, en otras palabras, aquellas necesidades que permiten la supervivencia. En segundo nivel, se encuentran las necesidades relacionadas con la seguridad o huida del miedo. En el tercer nivel se encuentran las necesidades de amor y pertenencia mediante la socialización, el contacto y el amor. En el cuarto nivel se encuentran las necesidades de autoestima, en donde cobra especial relevancia el respeto, la satisfacción o reputación. Finalmente, en el último nivel (cúspide de la pirámide), se encuentra la realización personal o autorrealización, en donde es fundamental alcanzar un potencial que permita dar sentido a las experiencias y a la vida misma.

Críticas a la teoría de Maslow

A pesar de que algunos investigadores dan total credibilidad a esta teoría, no es posible garantizar su éxito mediante las investigaciones realizadas a la fecha, dado que no existen evidencias de un patrón establecido en las necesidades. Además, la Teoría de Maslow ha recibido críticas por su concepto de autorrealización, dado que la felicidad es subjetiva.

Según la teoría de Maslow, una persona se ubica en los primeros escalones inferiores de la pirámide, presentando diferencias en satisfactores primarios, de manera que necesitan motivación extrínseca, por ejemplo, debido a una carencia de seguridad necesitan constante aprobación. De la misma forma se infiere que los agentes motivadores se orientan a los niveles superiores, de manera que las dos primeras etapas han sido satisfechas.

Para efecto de esta investigación, es indispensable recurrir al conocimiento de las características de aplicación en los estudiantes en el marco educativo.

La Motivación en el ámbito académico

En el ámbito académico, la motivación constituye una fuente de compromiso y éxito que permite al estudiante obtener mejores resultados mediante un mayor aprendizaje, constituyendo uno de los factores esenciales para estimular la acción, de manera que no sería posible impulsar el conocimiento sin ella. Feldman (2005) define el aprendizaje “como un proceso de cambio relativamente permanente en el comportamiento de una persona generado por la experiencia” (p. 54). El aprendizaje está conformado por tres procesos afectivo-motivacionales, siendo estos la motivación, emoción y actitud. En este caso, la motivación constituye una fuente intrínseca de inspiración que permite a la persona la adquisición de nuevos conocimientos y experiencias. Según Guillén (2012), en el aprendizaje del estudiante se consideran las motivaciones

intrínsecas propias de su personalidad y las motivaciones extrínsecas que surgen en el proceso de enseñanza y aprendizaje incitado por el docente, por esta razón, este último debe fomentar una motivación capaz de promover el interés de los estudiantes evaluando un constante progreso y bienestar. Pintrich (1994), identifica tres componentes de la motivación en el ámbito académico, siendo estos el contexto de la clase, los sentimientos y creencias de los estudiantes sobre su propia motivación y los comportamientos observables de los mismos, los cuales dependen de los dos componentes anteriores y reflejan el nivel de motivación de los estudiantes en tanto estos son capaces de seleccionar alternativas y mantener una participación activa y persistente.

Motivación en el docente

El docente constituye uno de los principales fragmentos del sistema de calidad educativa. Al hablar del docente podemos referirnos a varias características o cualidades importantes que este debe poseer, encontrándose en primer lugar su formación. La calidad docente no puede darse sin eficacia y eficiencia, por lo que son los docentes los profesionales que deben garantizar una enseñanza óptima con el fin de lograr una sociedad plural como hace referencia Pérez y Ruiz, 1996.

Wenglinsky (2002) nombra otras variables como las prácticas de enseñanza del docente, el desarrollo profesional entendido como manejo de la materia y adaptación a las diferencias individuales de los estudiantes, así como el número de estudiantes, la educación inicial y su experiencia. A su vez, es necesario considerar la investigación educativa del docente como una tarea indispensable que dé respuesta a las dificultades y situaciones diarias de los centros, propiciando la calidad educativa del mismo (Pérez y Ruiz, 1996).

Entender la tarea docente desde un enfoque basado en competencias es bastante reciente. Como explica Pavié (2011), este modelo surge de la concepción de la tarea docente que implica un perfil concreto y que difiere del de otros profesionales. El desarrollo por competencias se puede igualar a la idea de “saber hacer” en la práctica, aunque a su vez, sustentado por un aprendizaje significativo que conlleva el correcto desempeño en situaciones reales y resolución de problemas (Andrade, 2008). Por consiguiente, se deja atrás el perfil basado en funciones, de tal manera que el docente “requiere nuevas estrategias, percepciones, experiencias y conocimientos para intentar dar respuesta a los múltiples interrogantes que se le presentan cada día” como lo expresa Galvis (2007).

Rol del docente en la motivación

Como se mencionó anteriormente, el docente es el encargado de aplicar una metodología capaz de transmitir el mensaje de la clase al estudiante y propiciar una zona de confort que favorezca el aprendizaje. Sin embargo, su rol abarca más que técnicas de enseñanza, puesto que es responsable del desarrollo y constitución del alumnado mediante la tolerancia y el respeto (Ferrada, 2014). La cercanía y motivación de los estudiantes dependen en cierta forma del nivel de identificación que estos tengan hacia sus docentes y la adquisición de recompensas obtenidas mediante el logro de los resultados esperados (Conde, 2010). El contexto generado por el docente interactúa con características personales de los estudiantes, teniendo una repercusión diferente en cada caso, por esta razón es fundamental que el docente conozca los intereses de los estudiantes, mediante la escucha y observación. De la misma manera se debe disponer una mayor consideración al conocimiento y habilidad didáctica del docente, la que refleja un mayor rendimiento académico en los estudiantes, la experiencia y la reproducción de los contenidos favorece el dominio de lo que les transmitirá (Casero, 2010).

Motivación desde el docente

Según Stipek (1988), el docente al establecer los objetivos y propósitos debe no solo centrarse en el “por qué”, sino también en el “para qué”, permitiendo al estudiante una mayor comprensión que permita compartir el entusiasmo del docente. Desde el comienzo de la asignatura debe establecerse una visión general de los objetivos, oportunidades, retos y amenazas, evitando la incertidumbre. El docente debe mostrar satisfacción mediante el proceso de enseñanza, compartiendo experiencias que contribuyan al mismo, debiendo brindar una imagen ejemplificante para sus estudiantes mediante una actitud positiva, en este caso, además de la tarea formativa, debe demostrar una personalidad y actitud motivadora y adecuada para tener una positiva influencia en sus estudiantes a pesar de los factores que puedan intervenir en este proceso.

Por otro lado, es fundamental que el docente conozca las necesidades de los estudiantes, evitando que la motivación de estos se limite a la obtención de calificaciones. Algunas recomendaciones para incentivar la motivación desde el docente son:

- Estimular la curiosidad
- Propiciar el interés
- Mantener una óptima comunicación

- Mantener el respeto
- Otorgar motivadores extrínsecos (premios y sanciones)

Motivación y emociones

Las emociones tienen un rol fundamental en la motivación, pues constituyen gran parte de la psicología escolar, dado que poseen una gran influencia en la motivación académica, estrategias cognitivas y por tanto en el aprendizaje y rendimiento (Pekrun, 1992). Según (Ormrod, 2010), algunos problemas de motivación se asocian a la desinformación vocacional o incluso a problemas por depresión, los cuales se ven evidenciados en las aulas, permitiendo incluso crear un “perfil” de estudiantes con escasa motivación intrínseca o extrínsecamente motivados. En este caso, los estudiantes tienden a desconocer el objetivo de las asignaturas y evitar las instancias de participación, limitando su compromiso a la evaluación. Por otra parte, los estudiantes que realizan las actividades con el fin de aprender, tienen como prioridad la comprensión de las asignaturas y la adquisición de nuevas competencias (Bereiter y Scardamalia, 1989).

En otras palabras, la motivación intrínseca en el estudiante se manifiesta mediante la funcionalidad aprendizaje, es decir, en que las actividades y asignaturas sean un aporte para el desarrollo académico, constituyendo un medio para el éxito, mientras que para los estudiantes extrínsecamente motivados lo más relevante es la utilidad práctica del aprendizaje.

Factores contextuales

Se puede afirmar que existen una serie de elementos contextuales que inciden en la práctica docente. En este caso, no recaen las variables condicionantes únicamente en la figura docente, sino que también el contexto favorece o dificulta su trabajo personal. Cabe mencionar que no todos los contextos son iguales o tienen las mismas condiciones, pues siempre surgen diferencias y por ello es vital analizar cuáles son las características individuales del entorno en el que el docente sitúa su labor. Dentro de estos entornos se encuentran el escolar, familiar, laboral y social.

Así también lo reconoce Monteiro (2014), quien habla de la importancia de la gestión de la escuela, atendiendo a la necesidad de que el directivo se desvincule en cierto modo de los deberes administrativos, para apoyar también la parte humana. En este sentido, es preciso que el director busque un equilibrio en su rol y no cometa el error de ser demasiado autoritario o permisivo (Martínez-Chairez, Guevara-Araiza, Valles Ornelas, 2016).

A continuación, se hará mención a algunas de las variables influyentes en el desempeño del docente:

Un factor perjudicial para el docente es el no participar de un ambiente de cuidado y de confianza, al igual que no tener la disponibilidad de tomar decisiones, de tener autonomía, participación en los programas y en las planificaciones a realizar. Por otro lado, debemos mencionar lo importante que es la posibilidad de ser capacitado y a la vez reconocido por la labor dando posibilidades de ascender en su puesto de trabajo, ya que el reconocimiento de sus logros facilita la motivación, pudiendo evidenciarse en su desempeño y su compromiso en la institución educativa.

Suele asociarse la cantidad de años en los que el docente ha desempeñado su labor con una eficacia mayor y vocación, pero existen excepciones, puesto que el establecimiento educacional no reúne las condiciones que garantice la calidad necesaria de trabajo, de manera que en algunos casos las condiciones deficientes pueden llegar a ser indignas y humillantes.

Dentro de la sala de clases, el factor contextual determinante que interviene la función positiva del docente, son los estudiantes, en este punto se puede demostrar que desde ellos se extraen otras variantes como lo son la cantidad, las capacidades que tienen para adquirir el aprendizaje, la etnia, las posibilidades propias y no se debe dejar de lado el compromiso de sus familias, como el nivel socioeconómico de estas. Otro factor incidente en la baja motivación escolar es el escaso interés de los padres, debido al sector socioeconómico en donde habitan, se ve muy reflejada la falta de nivel de escolaridad de estos y además es necesario considerar que, por la mucha necesidad de trabajo, las niñas y niños han tenido que aprender a valerse por sí solos en sus hogares, en otras palabras, podríamos resumir que ellos en el rol de estudiantes no han recibido la motivación desde el hogar para poder desarrollar buenos resultados, por existir temas de más interés para sus padres. A estos factores también se debe agregar la relación de los actores demostrada en el transcurso de la clase, si es positiva, hará que la entrega de conocimiento tenga mejor llegada.

Al hablar de relación interpersonal, es necesario mencionar que el liderazgo del director, deberá realizarse bajo una gestión cuya influencia sea positiva sobre el docente, promoviendo la buena convivencia, no solo dentro de los profesionales, sino que también con todos los funcionarios.

Estrés y rendimiento académico

Según la Ley de Yerkes y Dodson (1908), la eficiencia requiere una motivación ni tan baja ni tan alta, pues en este caso los extremos llevarían a un bajo rendimiento. De acuerdo a esta ley, existe una relación entre la motivación, el estrés y el rendimiento académico, pues el docente debe aplicar una exigencia que permita a los estudiantes tener un buen rendimiento. El nivel máximo de estrés positivo o motivación es afectado por el nivel de complejidad de la actividad, siendo mayor en las actividades que requieren paciencia y perseverancia (Anaya-Durand, 2008; Bazúa-Rueda, 2008). Un docente “mecaniza” al estudiante mediante la saturación de exigencia, provocando que este solucione los problemas carentes de creatividad e interés (Anaya-Durand, 2008; Bazúa-Rueda, 2008).

Como se mencionó anteriormente, la motivación no solo es afectada por el contexto, sino que además está relacionada con el sentido de autoeficacia, implicando que el docente a pesar de enfrentarse a situaciones negativas durante el proceso de su desempeño, deberá realizarse profesionalmente para transmitir un aprendizaje responsable a sus estudiantes.

Aplicación de la Teoría de Maslow desde la docencia según Turienzo, R. (2016).

Para la aplicación de esta teoría en el ámbito académico, el docente debe:

- Generar un ambiente de estudios que cubra las necesidades básicas otorgando confort a los estudiantes, teniendo en consideración una adecuada ventilación e iluminación, acceso a agua potable y servicios higiénicos (necesidades fisiológicas).
- Fomentar la interacción social y el sentido de pertenencia en las clases mediante la participación, el diálogo y la colaboración. Se recomienda crear instancias de socialización en el aula mediante el compartimiento de experiencias y anécdotas que incentiven la motivación del alumnado (necesidad de amor y pertinencia).
- Practicar la escucha activa y elogiar (en caso de que corresponda), permitiendo que los aportes de los estudiantes puedan ser aplicados, valorados y reconocidos. (necesidades de autoestima).

VI- MARCO METODOLÓGICO

Enfoque de la investigación

El enfoque metodológico que se utilizará en esta investigación será de carácter cualitativo. La técnica con la cual se trabajará, es la entrevista semi- estructurada. La utilización de la metodología cualitativa se justifica por la necesidad de incorporar las percepciones de los actores centrales del proceso educativo, es decir los docentes con respecto a la motivación en su desempeño.

Es decir, “el enfoque cualitativo se caracteriza, en superficie, por su apertura al enfoque del investigado. Todas las técnicas cualitativas trabajan en ese mismo lugar como disposición a observar el esquema observador del investigado” (Canales, y otros, 2008, pág. 20). Por lo cual, la prioridad de este enfoque, será la importancia que consiguen los sujetos estudiados en esta investigación. En este tipo de enfoque, serán estos sujetos los que hablarán, por intermedio de sus historias nos manifiestan cómo sienten y cómo ven desde su perspectiva las gráficas desde donde originan sus exploraciones, acciones y discursos.

Diseño de la investigación

El tipo de diseño de la investigación será de carácter descriptivo. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2001) estas investigaciones se llevan a cabo cuando el objetivo es describir situaciones específicas, es decir, la manera en que se manifiesta un fenómeno en particular. Conforme a que, dicho tema a estudiar se enfoca en identificar en qué dimensiones ciertas variables intervienen en los resultados del desempeño académico de los alumnos, se piensa adecuado este tipo de diseño.

Universo y muestreo

La unidad de análisis al igual que la de observación será correspondiente a docente de segundo ciclo básica de la Fundación Educacional Silvia Salas Edwards y docentes del mismo ciclo del Colegio Municipal Lo Barnechea Bicentenario de las Condes.

En esta investigación, la muestra será de tipo no probabilística, ya que estará constituida por dos docentes de enseñanza básica de la fundación educativa Silvia Salas Edwards y dos docentes del colegio municipal Lo Barnechea Bicentenario de las Condes.

Los criterios que se utilizarán para determinar el tamaño de la muestra serán:

Criterio Colegio (Fundación- Municipal)

Criterio género (Hombre- mujer)

Criterio ciclo educativo (segundo ciclo)

Cuadro Tipológico

Criterio	D 1	D 2	D 3	D 4
Institución Educativa	ESSE	ESSE	CMB	CMB
Género	hombre	mujer	hombre	mujer
Ciclo educativo	2ºCiclo	2ºCiclo	2ºCiclo	2ºCiclo

Para elegir la muestra anteriormente señalada, se hará la selección de dos docentes correspondientes a cada uno de los establecimientos.

Técnicas de levantamiento de la información

Como técnica de levantamiento de información, se trabajará la entrevista semi-estructurada, esta técnica se caracteriza por la planificación de un guion de preguntas fundamentalmente abiertas. Esto permitirá al entrevistador colocar por completo el foco de atención en el relato del entrevistado, es decir, mantener la conversación “enfocada sobre un tema particular y proporcionar al informante el espacio y la libertad suficiente para definir el contenido de la discusión” (Vela, 2004:77).

Técnicas de interpretación de la investigación

Para llevar a cabo los objetivos planteados, las entrevistas se interpretarán utilizando el análisis cualitativo por categoría simple. Este procedimiento consiste en distinguir, separar y priorizar elementos de los discursos obtenidos en las entrevistas individuales, a fin de reconocer y diferenciar los tópicos y lugares comunes que aparecen en los dichos de los sujetos de estudio (Echeverría, 2005).

Aspectos éticos

Para dicha investigación primordialmente se seleccionará a 2 docentes como participantes involucrados basado en los objetivos de la investigación, en cada una de las Instituciones.

- Los docentes por intermedio de un consentimiento informado han declarado la participación con conocimiento de causa y sin coerción.
- La investigadora garantiza protección por otorgar datos de información concerniente a ellos o a sus opiniones, desarrollando y comprometiéndose a la práctica del respeto, beneficencia y justicia.
- Se hará entrega a los directores de las instituciones, un listado con datos de 20 docentes de los cuales se seleccionarán sólo 2 por institución.
- Se asignará un código a cada entrevistado, como forma de proteger su identidad.
- Devolución de resultados: Terminada la investigación se realizará la sistematización de La información, lo cual arrojará un resultado que nos lleve a corroborar la tesis planteada, por intermedio de una acción participativa con propuestas para generar una mejora a la situación actual.

VII. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el desarrollo de esta investigación se logró corroborar la gran importancia que tiene la motivación en la vida de un docente, tanto personal como en lo laboral.

A continuación, se presentan los principales resultados encontrados en esta investigación, en la que se entrevistó a 2 docentes de segundo ciclo del Colegio Fundación Educacional Silvia Salas Edwards de Estación Central y dos docentes del mismo ciclo del Colegio Municipal Lo Barnechea Bicentenario de las Condes, donde se pudo observar una vivencia personal, una vivencia de desempeño laboral y una vivencia de motivación laboral, de esta dimensión aparecen dos subcategorías, Salud Mental y Eficiencia de los Equipos Directivos.

En **Características Generales**, como se ha denominado la primera gran categoría, se hace referencia a general como aquellos aspectos de significado en la docencia de manera personal. Existe una diferencia respecto al sentido de ser docente por parte de quienes están al mando, como factor influyente para motivar.

Esta primera gran categoría se dividió en dos subcategorías:

Desarrollo Profesional. En este caso lo que se puede observar es que los entrevistados señalan expresamente que el desarrollo profesional tiene mucho que ver con los tratos y las condiciones de trabajo de las instituciones, que como se señala anteriormente, el interés y apoyo por los funcionarios, no sólo educacionales, sino que, hablando en general, vienen de parte de los mandos directivos, y en caso de no obtener esta ayuda, ellos sienten que deben buscarla por otros lados.

“Personalmente no creo que haya contribuido mucho en mí, porque, por ejemplo, en las instancias de capacitaciones sólo he tenido una, de todas las que debería o podría haber tenido y ehhh...eso, tampoco el acceso a curso o he solicitado que me den permiso para hacer, para asistir perdón ahhh, por ejemplo, alguna charla o algún conversatorio y no se han dado los permisos”. (DF2).

Los docentes de la Fundación Educacional, expresan falta de interés e importancia en sus personas y en su perfeccionamiento, ya que, no se observan indicios de opciones para aprender y mejorar el desempeño laboral por parte de la institución, lo que desfavorece la motivación.

Por otra parte, los docentes de colegio municipal, demuestran muy enfáticamente que el establecimiento en donde cumplen su labor, están constantemente preocupados por sus logros personales y de la misma manera, en su desempeño, expresando que esta actitud es fundamental para la motivación, con la que sienten una positiva transferencia hacia los alumnos, llevando a cabo un proceso satisfactorio.

“... mi experiencia en este establecimiento ha sido positiva, la institución, o mejor dicho mi coordinación, que es quien la representa directamente conmigo y mis funciones, lo ha hecho de muy buena manera, además de preocuparse de que mi trabajo esté de acuerdo a lo que se me solicita, también se preocupa de cómo estoy llevando eso, si es verdad, debería haber mejorar de nuestra parte por medio de capacitaciones para perfeccionarnos en lo que hacemos y no siempre las hay para todos, pero siento que vendrán, porque es una preocupación de parte de la institución, sólo queda esperar y tener paciencia, mientras tanto las ayudas a mi desarrollo vienen de otros lados dentro del colegio”. (DM2)

La teoría de las necesidades de Abraham Maslow (1943) hace referencia a todo aspecto que como necesidad para el desarrollo logre realización personal y tenga como consecuencia la satisfacción en todos los ámbitos. En parte de su escrito el autor relata que los síntomas son importantes, pero no de una forma propia, sino que, como una consecuencia del significado final, en otras palabras, la relación de estos fines o efectos con la producción y en el caso de los docentes, se puede aplicar en sus logros debido al desarrollo personal.

Teniendo en cuenta la teoría de Maslow y los relatos de los docentes, se refleja que el desarrollo personal es tan importante para ellos, pero a la vez debe serlo para sus superiores, en tanto sea de cuidado, apoyo, y herramientas necesarias para los fines destinados.

Importancia de la Motivación. En esta subcategoría los entrevistados coinciden en que la motivación es el factor primordial para su desempeño, no sólo se debe ser un profesor eficiente y preocupado por perfeccionarse, porque esto de nada sirve si no hay una motivación como logro para traspasar los conocimientos a sus alumnos.

“...Ehhh...yo creo que es super importante la motivación, ehh sobre todo para poder hacer las cosas bien y dar como el máximo, cuando uno no está motivada le suele dar, como no sé si dar lo mismo, ehhh ...yo creo que baja el cumplimiento o las cosas que uno realmente quiere hacer, como que no las hace tan bién, entonces yo creo que super importante y aparte dentro del aula también, porque, bueno igual somos profesionales o soy profesional y puedo como llegar con una actitud súper positiva a las clases, pero internamente ehhh... afecta el tema de la motivación” (DF2).

“... la motivación es mega relevante, de hecho, yo creo que es el motor para que nosotros podamos ehhh, impulsar el aprendizaje de nuestros estudiantes, puesto que, si uno se levante con ganas de asistir a su trabajo o preparar clases motivadoras que enganchen con los estudiantes, tiene un clima laboral óptimo para poder desempeñar las funciones, creo que siempre van a ir en directo beneficio con lo que nosotros hagamos.

La motivación como dije anteriormente es el motor que mueve todo, lo que vamos a construir para potenciar a nuestros estudiantes". (DM2).

La motivación es un estado especial, muy diferente a los acontecimientos del organismo. En esta frase Maslow (1943) denota que la motivación debe ser un estado constante, inacabable, fluctuante y complejo, no es realizable de primera instancia en la conducta del ser humano, pero si es el producto de la relación con una situación y a la vez con unas personas, o sea dependerá del entorno cultural como del propio organismo.

Para los individuos en general, la motivación es un motor que impulsa un desarrollo completo, el que como dice Maslow, debe ser constante. Para los docentes es un factor primordial y su constancia abarca resultados importantes, en este caso son los resultados de tipo satisfactorios propios y académicos de sus alumnos.

La segunda gran categoría hace referencia a la **Motivación Laboral** y de ésta gran categoría se despliega una subcategoría.

Valoración Profesional. En esta jerarquía que hace referencia a cómo se aprecia a los docentes en las instituciones, queda claro que es este punto en donde se percibe que los docentes de la fundación educacional sienten una gran valoración por parte de sus compañeros de trabajo y de sus alumnos, pero no de sus equipos directivos.

"Muy valorado por parte de mis colegas pertenecientes a mí mismo estamento, o más bajo, y también de mis estudiantes. Siento una fuerte desvalorización por parte de la dirección y administración de la escuela.

¿Eso en qué ve que le afecta mayormente? en todo, en mis ganas de venir a trabajar, en el darme cuenta que quienes tienen el mando del establecimiento no están interesados en el bienestar de un docente". (DF1).

Por otro lado, los docentes del colegio municipal expresan que como los docentes de la fundación también sienten valoración en su trabajo, pero no directamente de los directivos, es decir desde sus coordinadores.

"...me hace sentir bien, de hecho, hay veces que lo expresan sobre todo desde mi coordinador que con él hay una relación más cercana. Él reconoce todas las buenas ideas, los logros, si uno tiene iniciativa siempre está potenciando y nos tira para arriba, así que por ese lado siento una alta valoración por parte de mi equipo más cercano, que sería el coordinador del programa de integración, que es donde hoy me desempeño laboralmente". (DM2).

Pero, también se observa, al contrario que los docentes de la fundación, que no siempre se aprecia valoración por parte de los alumnos respecto del trabajo docente y esfuerzo por mantener su desempeño a un buen nivel, siendo generalmente, causa de desmotivación.

“La verdad que podría separarlo por varias aristas o como por varias esferas de la vida, siento que por mis estudiantes a veces no me siento muy valorada, hay cosas que ellos me han dicho, que han hecho, que hacen como que la labor docente igual sea un poco desmoralizante, porque a veces te dicen...nooo que el lenguaje, porque yo soy profesora de lenguaje, y que el lenguaje no sirve para nada, igual así, uno también se siente desvalorizada”. (DM1).

Para lograr motivar a los funcionarios en todo tipo de trabajo, los empleadores deben tener en consideración los niveles de necesidades y de igual manera establecer un entorno que logre satisfacer estas necesidades de manera progresiva. Maslow (1940).

Un buen desarrollo profesional y por lo tanto laboral debe ir unido al trabajo constante de incentivo motivacional de quienes están a la cabeza de las organizaciones. Como los docentes relatan, a veces la motivación puede depender de simples palabras o acciones que demuestren el interés, no sólo por conseguir producción, también por hacer sentir conformes y tranquilos a quienes están detrás de ellos. Demostrar que son sólo instrumentos, también son personas con vidas propias.

Como segunda subcategoría aparecen las **Condiciones Laborales**, en la que se relaciona a los medios para el buen desempeño, tomando en cuenta la infraestructura y materiales necesarios para lograr una entrega de aprendizaje efectivo y satisfactorio. En relación a esto, los docentes de la fundación manifiestan que no las tienen y que no hay mucha preocupación en que estos factores influyentes en la motivación, puedan cambiar.

“Muchas veces las escuelas no cuentan con los recursos necesarios, pero se nota trabajo en intentar mejoras por parte de la administración, ¿es este el caso? nooo, y me desmotiva eso, el ver que ni siquiera lo intentan, mis condiciones serían todos los elementos que sean necesarios para generar aprendizajes”. (DF19).

En tanto, los docentes municipales denotan que sí los hay y que estas condiciones tienen mucho que ver con el espacio en donde trabajan para lograr sentir motivación.

“Yo creo que las condiciones de trabajo ocupan un gran espacio dentro de la motivación para trabajar, siento que, si no hay para mí, como por ejemplo para mí, como para sentirme motivada para trabajar, como que haya un espacio, como en el que yo pueda dejar mis cosas, desenvolverse con tranquilidad en el sentido de que voy a llegar y van a estar ahí, o que ‘pueda sentirme cómoda en el espacio, es decir tener un espacio cómodo para mí y...como en general. Esa es una de las condiciones que me causa motivación”. (DM2).

Cuando se habla de condiciones de trabajo, como son la seguridad y el equilibrio entre el trabajo, la vida personal de los trabajadores y la cultura de las empresas, como lo relata Maslow (1943) también se está hablando del nivel de motivación de los funcionarios.

Lo que se menciona anteriormente tiene mucho que ver con el logro de los docentes, en este caso, un entorno seguro y favorable puede mejorar la productividad y el bienestar de sus trabajadores el que se verá reflejado en los aprendizajes y resultados académicos.

Luego en la tercera gran categoría, denominada **Desempeño Laboral**, en donde se puede observar que, para una eficiente y efectiva entrega de conocimientos hacia los alumnos, es vital que incidan factores positivos de primera instancia con los docentes y luego con los alumnos propiamente tal, como las estrategias y la motivación como relación en el aprendizaje de ellos.

Estrategias de Motivación, haciendo noción a qué, como aparece en otras interrogantes, los docentes de la Fundación, no sienten mucha ayuda en aportar estrategias de motivación por parte de los directivos del establecimiento, sí mencionan que hubo un tiempo en que se evidenció métodos e ideas que aumentarían la motivación por medio de estrategias, pero, con el paso de éste, desapareció causando un factor contrario y perjudicial en el aspecto personal.

“ Con nosotros, quizás sería en algunas instancias , como reconocerlo con la labor que hacemos o realizar actividades que sean motivadoras para nosotros o de repente dar así como... algún día ,o al medio día, o nos dejen salir antes si es necesario, no sé si cuenta como estrategia de motivación, pero son las cosas que a mí , me motivan un poco más , viendo desde la consideración de que también somos personas, con otras necesidades, que a veces debemos hacer un trámite fuera del lugar de trabajo o asistir al médico, porque no es fácil lidiar con el trabajo más nuestras vidas personales y nos vemos afectados mentalmente”. (DF2).

En el caso de los docentes municipales, ellos expresan que el establecimiento entrega estrategias, tanto en ayuda de motivación hacia ellos, como algunas que pueden transmitir a sus alumnos, sintiendo una satisfacción en común luego de percibir aprendizajes.

“... de marzo por ejemplo, nos entregaron un diploma, que fue muy bakan , porque más allá de reforzar positivamente con palabras, decir... ohhh lo estás haciendo bien , que eso es súper necesario y siento que muchas veces se parte y a la mitad del año se van olvidando un poquito de tener éste tipo de gesto, porque sin duda nos mantendrán mucho más motivado, de hecho la crítica constructiva, el apoyo constante, el acompañamiento en el aula son primordiales para que uno también pueda ir mejorando sus prácticas pedagógicas”. (DM2).

Es importante entender que la motivación es distinta según la persona, la secuencia de necesidades no es la misma para todos, Maslow (1940) concluye que es esencial adaptar las estrategias de motivación a esas necesidades individuales de los empleados.

Es importante tener en cuenta que el desempeño laboral tiene mucho que ver con las condiciones que, como importantes factores, pueden influir en un buen, pero también mal desempeño. El reconocimiento, oportunidades de crecimiento y desarrollo, salarios justos, ambientes de trabajo amigables, logran comprometer a los trabajadores con tareas desafiantes y significativas siendo estas estrategias para logros positivos.

Como segunda subcategoría se hace distinción a la **Relación de la Motivación y el Aprendizaje de los Alumnos**. En este punto, se contempla que dicha relación pasa a ser indispensable y a la vez el factor más importante en los logros. En esta fase existe coincidencia en los relatos respecto a la interrogante, manifestando que las clases no serían efectivas sin la presencia de la motivación y de ahí la transmisión a los alumnos para obtener buenos resultados.

Para los docentes de la fundación queda muy claro que la no práctica de estrategias de motivación como importante relación con los resultados es consecuencia de las deficientes gestiones de los cargos directivos, lo que no ha impedido a que ellos las puedan proporcionar a sus alumnos, teniendo muy claro que ha sido gran parte, una tarea personal y el hecho de buscar medidas por parte de ellos, también se ve reflejado en la salud, específicamente en el desgaste mental.

“ cuando yo les entrego el contenido así súper motivada, con material, me expreso de forma más extrovertida, eh... veo los resultados, que ellos se interesan más en el tema, me hacen más preguntas, quieren intentar recabar más información de las que les estoy entregando y cuando realizan sus trabajos, eh... lo dan todo, entonces, ¿si influyen mucho en los resultados? sí, influye mucho mi nivel de motivación y así se ven los resultados de sus trabajos completos, poniendo mucho empeño, eh... interesándose más que nada por las cosas que uno les entrega, con los contenidos que uno les da, yo de esta forma veo los resultados, como conclusión, en el interés de ellos y en la participación y cómo finalizan también sus trabajos”. (DF2).

“Muy, muy relacionada, porque cuando uno se para adelante también transmite, si yo transmito energía positiva y ganas de aprender, la forma en que uno entrega el mensaje, todo eso va de la mano para poder enganchar a los chicos y poder motivarlos. El presentarles también actividades que sean llamativas, utilizar estrategias con las que ellos puedan enganchar y teniendo en cuenta que los estilos de aprendizaje que presenta cada uno de ellos, va a ayudar mucho más a que puedan tener aprendizaje significativo y queden fijados a lo largo del tiempo”. (DM2).

Para el autor de Motivación y Personalidad y haciendo referencia al aprendizaje, expondrá que la motivación es fundamental para el proceso de aprendizaje, hace referencia a que cuando una persona está motivada para ya sea desempeñar un trabajo o dispuesto al aprendizaje, es más factible a que se

comprometa activamente en la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades. Maslow (1991). La motivación aumenta la atención y el interés de un individuo en la tarea del aprendizaje.

Está comprobado de que cuando alguien se siente motivado, presta más atención a la información y está más dispuesto a involucrarse en el proceso del aprendizaje. En los alumnos o personas en general, el hecho de estar motivados está más expuestos a superar obstáculos y dificultades en el camino hacia el aprendizaje, por el hecho de tener un objetivo claro que desean alcanzar.

En la dimensión **Cierre**, aparecieron dos categorías emergentes, como temas de gran importancia en esta investigación.

Salud Mental En esta subcategoría los docentes , tanto de la fundación como del colegio municipal, expresan que el dedicar más tiempo de lo asignado por las cargas horarias a su trabajo teniendo que resolver la escasa temática de recursos a utilizar con sus alumnos y, además de tener que llevar actividades a sus hogares, y no podemos olvidar lo vivido recientemente con la pandemia a causa del COVID 19, en donde el exceso de trabajo acompañado al desgaste visual de las pantallas, repercute en tener menos tiempo para su vida personal lo que en ocasiones podría ser una fuente perjudicial de gran manera en la salud mental , acudiendo a largas licencias, por ende, tener que suspender el proceso educativo con sus alumnos.

“...viendo desde la consideración de que también somos personas, con otras necesidades, que a veces debemos hacer un trámite fuera del lugar de trabajo o asistir al médico, porque no es fácil lidiar con el trabajo más nuestras vidas personales y nos vemos afectados mentalmente”. (DF2).

“... somos funcionarios que venimos saliendo de una pandemia, en donde estuvimos encerrados por casi dos años, pero eso no evitó que existiera estrés o cansancio mental y volver a la presencialidad ha sido difícil para los alumnos como para los docentes también. (DM1).

No obstante, Maslow (1940) no enunció una teoría sobre la salud mental, su enfoque en el crecimiento personal y la satisfacción de necesidades básicas fisiológicas, pero sí aclara que facilitan un punto de vista beneficioso sobre cómo las necesidades humanas pueden influir en el bienestar mental.

Hoy en día, la salud mental ha pasado a estar en la cima de las jerarquías, un factor importante de la autorrealización, en donde una persona busca su máximo potencial y crecimiento personal, experimentando un mayor bienestar mental y satisfacción en la vida.

Eficiencia de los Equipos Directivos. En este punto se concluye que, los mandos directivos son el motor que impulsa un mecanismo principalmente de motivación, con la entrega de estrategias, valores y condiciones,

que tendrán como consecuencia la motivación para que los docentes lleguen a sus alumnos con el aprendizaje necesario y adecuado para obtener resultados satisfactorios en ambos actores.

“Los equipos directivos deben trabajar desde las personas que están a su cargo teniendo en cuenta lo importante que es la educación para nuestra sociedad y para eso es necesario preocuparse por quienes tienen esa tarea”. (DF1).

De la misma manera, es expresado por los docentes del colegio municipal, es decir, dan una labor primordial y a la vez vital a los directivos, teniendo en cuenta que el demostrar presencia constante, es lo que hace de ellos un equipo entregado a sus funcionarios y también a sus alumnos.

“...es necesario que los alumnos vean que el equipo directivo y la comunidad educativa está ahí para ellos y que, en base a eso, ellos también entiendan que están en un lugar seguro y protegido y que estén motivados al respecto. Yo siento que, si el equipo directivo está encerrado en una oficina, no sirve de nada, entonces...

Ud. ¿siente directamente que hay falencias por parte del equipo de dirección? En parte, porque yo creo que...*primero los estudiantes no los conocen y además ellos sienten que son los profesores los únicos, o los inspectores que son quienes están preocupados de ellos y siento que es importante tener a toda la comunidad educativa como...ayudando a los chiquillos y chiquilla”. (DM1)*

VIII. CONCLUSIONES

Luego de la recopilación de la información necesaria para la posible respuesta a la pregunta de investigación inicial y a los objetivos específicos, los cuales fueron pensados con el propósito de comprender el ámbito en el cual se desarrollan, se procedió, por medio de entrevistas, a la comparativa entre las muestras y finalmente a las conclusiones.

Los resultados de la investigación en relación al primer objetivo específico, Indagar, ¿cómo los docentes perciben que la motivación y las condiciones de trabajo inciden en sus desempeños y desde ahí a los resultados académicos?, demuestran que:

- 1.- la motivación, su importancia en el ámbito del desarrollo profesional, demuestra que afecta a los docentes, tanto de manera positiva al existir o de manera negativa, con su falta.
- 2.- Queda al descubierto que la motivación debe ser considerada según su índole, es decir, del modo intrínseca o del modo extrínseca, puesto que cada tipo de motivación influye de diferente forma a los docentes y sus alumnos.
- 3.- El trabajo docente no sólo consta de la propia motivación, sino que, deben existir los medios que logren impulsar el aumento de ésta.

Pero también existen factores externos e internos, que hacen que el docente sienta la necesidad de motivación, en este caso el segundo objetivo específico que es, Comprender las relaciones existentes entre motivación y desempeño laboral, con los resultados de aumento del rendimiento académico de los alumnos, los resultados de la investigación evidencian una relación directa.

- 1.- El adecuado material pedagógico, es vital para la realización de un trabajo efectivo en aula.
- 2.- La infraestructura debe ser pertinente para un desempeño óptimo.
- 3.- La valoración personal debe ser constante.

Resulta indiscutible mencionar, que la labor de un docente es muy compleja e implica una multiplicidad de actividades que contemplan resultados, como es el caso de las estrategias, por lo tanto, en el tercer objetivo específico, Identificar los factores de motivación que tienen los docentes y que influyen en el aumento del rendimiento académico, la investigación refleja que:

- 1.-No existen posibilidades de ofertas de cursos y capacitaciones como fuente de perfeccionamiento, promovidas desde el ámbito institucional, las que podrían ser estrategias importantes para el aumento de la motivación.
- 2.- Diseñar conversatorios pertinentes al tema de la motivación, en donde, tanto docentes como funcionarios en general, puedan plantear inquietudes e ideas para un trabajo en común.
- 3.- Necesidad de establecer metas alcanzables y reconocer los logros de los estudiantes para impulsar su autoestima.

Resulta indiscutible mencionar, que la labor de un docente es muy compleja e implica una multiplicidad de actividades que contemplan resultados y si, además sumamos factores como el cansancio físico y emocional, darían cuenta que de alguna u otra forma, serían un impedimento a que estos resultados pudiesen no ser los esperados.

Por otra parte, también es necesario reevaluar el trabajo de enseñar en la sociedad, ya que los docentes pasan a ser considerados responsables directos de los resultados de los alumnos en los establecimientos educacionales. De la misma manera es vital poder tener regulaciones que permitan desarrollar un trabajo colectivo en dichas instituciones. En este punto es cuando aparecen los equipos directivos, quienes no sólo deben guiar la educación, también debe existir una constante comunicación y énfasis en la empatía con los docentes. Es por esto que la preocupación de los equipos directivos por los docentes y su desempeño, tiene que ser la misma que la de los resultados académicos, ya que, es éste, el que con su trabajo y motivación ejecuta los medios para obtenerlos. Un directivo que se preocupa por la seguridad, por reconocer las necesidades y además ayudar a satisfacerlas en todo lugar de trabajo, puede aumentar la eficiencia y el compromiso. Y aun cuando Maslow no haya trabajado la eficiencia de los líderes, su teoría puede aportar influencia en la satisfacción y motivación de sus docentes, alumnos y funcionarios en general ayudando a reconocer y ocuparse de sus necesidades individuales como también en común.

De este modo como resultado a la investigación se concluye que los docentes que colaboraron en dicha investigación son susceptibles a variados factores que inciden en la motivación. También se infiere que es esencial fomentar programas institucionales que les posibilite obtener capacitaciones y plantear proyectos originales y dinámicos que les ofrezcan la posibilidad de aprender y desarrollar nuevas facultades, utilizando de manera principal, la motivación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso Tapia, J. y Sánchez Ferrer, J. (1992). El cuestionario MAPE-I: Motivación hacia el aprendizaje. En J. Alonso Tapia: *Motivar en la adolescencia: Teoría, evaluación e intervención* (págs. 53-92). Madrid: Publicaciones de la Universidad Autónoma. (Accesible en <http://www.uam.es/gruposinv/meva/>, Publicaciones en red).
- Anaya-Durand, A., & Anaya-Huertas, C. (2010). ¿Motivar para aprobar o para aprender? Estrategias de motivación del aprendizaje para los estudiantes. *Tecnología, ciencia, educación*, 25(1), 5-14.
- Cáceres, C., Muñoz, C., & Valenzuela, J. (2021). Responsabilidad personal docente y motivación escolar. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(1). <https://doi.org/10.6018/reifop.402761>.
- CANALES, MANUEL & OTROS (2006). *Metodologías de investigación social. Una introducción a los oficios*. LOM Ediciones. Santiago, Chile.
- David; Marco Simó, Josep Maria (eds.). *Actas de las XXIV Jornadas sobre la Enseñanza Universitaria de la Informática*, Barcelona, 4-6 de julio de 2018. Barcelona: Asociación de Enseñantes Universitarios de la Informática, 2018, pp. 335-342.
- Echeverría, G. (2005). *Análisis cualitativo por categoría. Apuntes docentes de metodología de investigación*. Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
- Edgar Francisco Llanga Vargas, Jandry Jaret Murillo Pardo, Kelly Patricia Panchi Moreno, Mónica Magaly Paucar Paucar y Diamela Thamara Quintanilla Orna (2019): “La motivación como factor en el aprendizaje”, *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo* (junio 2019). En línea: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/motivacion-aprendizaje.html>
[//hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1906motivacion-aprendizaje](https://hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1906motivacion-aprendizaje)
- Fuertes Seder, Ariadna; Ferrís Castell, Ricardo; Grimaldo Moreno, Francisco. “¿Un cambio de metodología que aumente la satisfacción y motivación del estudiante favorece su aprendizaje? Experiencias en el aula”. En: Marco Galindo, María Jesús; Bañeres Besora.
- Herdnández, R (2014). *Metodología de la investigación*. Mcgraw-Hill. 978-1-4562-2396-0.

- HERNÁNDEZ, R; FERNANDEZ, C; BAPTISTA, P (2001). Metodología de la Investigación, Mc Graw Hill, México, D.F, México.
- Pacheco, Deilis Ivonne, Vidal Martínez, Francisca, & García, Jesús Nicasio (2010). LA MOTIVACIÓN EN LOS PROFESORES. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3(1),937-942. [fecha de Consulta 12 de octubre de 2022]. ISSN: 0214-9877. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832326098>.
- Palacios, J. y Palos, P. (2007). Rendimiento académico y conductas de riesgo en adolescentes. Revista de educación y desarrollo centro universitario de ciencias de la salud de la Universidad de Guadalajara.7. (7). 5-16. Recuperado de: http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/7/007_Palacios.pdf
- Sierra Bravo, Restituto (1986). Tesis doctorales y trabajos de investigación científica. Metodología general de su elaboración y documentación. (5ª ed.) Paraninfo.
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación* ([edition missing]). Grupo Planeta. Retrieved from <https://www.perlego.com/book/2541186/el-pequeo-libro-de-la-motivacin-pdf> (Original work published 2016).
- Vázquez, V., Cavallo, A., Aparicio, S., Muñoz, B., Robson, C., Ruiz, L., Florencia, M., Sepiarsky, P. y Escobar, M. (2012). Factores de impacto en el rendimiento académico universitario. Un estudio a partir de las percepciones de los estudiantes. Instituto de investigaciones teóricas y aplicadas. Escuela de Contabilidad. Recuperado de: http://www.fcecon.unr.edu.ar/webnueva/sites/default/files/u16/Decimocuartas/vázquez_c_factor_es_de_impacto_en_el_rendimiento_academico.pdf
- Vela, F. (2004) *Un acto Metodológico Básico de la investigación Social, en Observar, Escuchar y Comprender: Sobre la tradición Cualitativa en la Investigación Social*, El Colegio de México, FLACSO, México.

ANEXOS

A. Estructura de la entrevista

La técnica usada en la entrevista será de tipo Semiestructurada, constará de 3 preguntas por categoría.

- Categoría 1: Características generales del docente entrevistado.

1.- ¿Cómo se siente, respecto a la remuneración de su trabajo?

2.- ¿Piensa que es suficientemente valorado por el trabajo que desempeña?

3.- ¿Qué lugar le da a la motivación como factor para ejercer su labor?

- Categoría 2: Motivación Laboral

1.- ¿Cómo considera Ud. las condiciones de trabajo dentro de la motivación en su desempeño?

2.- ¿Qué tan satisfecho se encuentra con los recursos que el establecimiento le entrega para ejercer su trabajo?

3.- ¿Cuán importante cree Ud. ¿Cuál es la motivación para los resultados de su satisfacción laboral?

- Categoría 3: Desempeño Laboral

1.- ¿Qué técnicas de motivación identifica que el establecimiento utiliza con Ud.?

2.- ¿Qué técnicas de motivación Ud. Utiliza con los alumnos?

3.- ¿Qué relación ve Ud. ¿Entre el aprendizaje de sus estudiantes con su actitud y motivación?

- Categoría 4: Cierre

1.- ¿De qué manera, cree Ud. ¿Qué estilo de liderazgo influye en su motivación?

2.- ¿Cómo evaluaría las estrategias de motivación laboral del establecimiento?

3.- ¿Podría dejar alguna idea que lo haga pensar que puede aumentar su motivación y desde eso ser más productivo?

Muchas gracias.

B. Consentimiento informado

Yo..... RUT ... acepto participar en el estudio

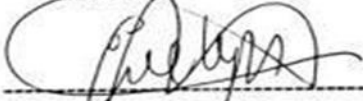
“Relevancia de la motivación en el desempeño del docente de la fundación educacional Silvia Salas Edwards n°29 de Estación Central” y declaro lo siguiente:

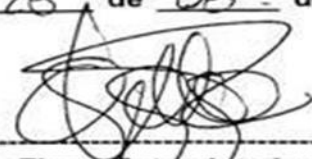
- 1- Se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre la “Relevancia de la motivación en el desempeño del docente de la fundación educacional Silvia Salas Edwards n°29 de Estación Central”. consistirá en responder una entrevista que pretende aportar al conocimiento, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.
- 2- Acepto la solicitud de que la entrevista sea en un formato escrito para su posterior transcripción y análisis, a los cuales podrá tener acceso parte del equipo docente de la carrera de Psicología de la Universidad de Humanismo Cristiano, que guía la investigación.
- 3- Declaro que la información que entregue estará protegida por el anonimato y la confidencialidad. La Investigadora Responsable del estudio Elen Córdova Reyes, al igual que el docente guía, Melvin Anabalón Sepúlveda, cuyo correo electrónico manabalon@academia.cl; se ha comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación. Asimismo, la entrevistadora me ha dado seguridad de que no se me identificará en ninguna oportunidad en el estudio y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial.
- 4- En caso de que el producto de este trabajo se requiera mostrar al público externo (publicaciones, congresos y otras presentaciones), se solicitará previamente mi autorización. Por lo tanto, como participante, aceptó la invitación en forma libre y voluntaria.
- 5- He leído esta hoja de consentimiento y acepto participar en este estudio según las condiciones establecidas. Santiago, a _____ de _____ de 2023.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, [Redacted]... RUT... [Redacted]
acepto participar en el estudio "Relevancia de la motivación en el desempeño docente de la fundación educacional Silvia Salas Edwards n°29 de Estación Central" y declaro lo siguiente:

- 1- Se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre la "Relevancia de la motivación en el desempeño docente de la Fundación Educacional Silvia Salas Edwards n°29 de Estación Central". Consistirá en responder una entrevista que pretende aportar al conocimiento, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.
- 2- Acepto la solicitud de que la entrevista sea en un formato grabación y escrito para su posterior transcripción y análisis, a los cuales podrá tener acceso parte del equipo docente de la carrera de Psicología de la Universidad de Humanismo Cristiano, que guía la investigación.
- 3- Declaro que la información que entregue estará protegida por el anonimato y la confidencialidad. Las Investigadora Responsable del estudio Elen Córdova Reyes, al igual que el docente guía, Melvin Anabalón Sepúlveda, cuyo correo electrónico manabalon@academia.cl; se ha comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plante acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación. Asimismo, la entrevistadora me ha dado seguridad de que no se me identificará en ninguna oportunidad en el estudio y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial.
- 4- En caso de que el producto de este trabajo se requiera mostrar al público externo (publicaciones, congresos y otras presentaciones), se solicitará previamente mi autorización. Por lo tanto, como participante, acepto la invitación en forma libre y voluntaria.
- 5- He leído esta hoja de consentimiento y acepto participar en este estudio según las condiciones establecidas. Santiago, a 28 de 08 de 2023.


Firma Docente


Firma Entrevistadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

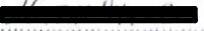
Yo.... [REDACTED] RUT..... [REDACTED]
 acepto participar en el estudio "Relevancia de la motivación en el desempeño docente de la fundación educacional Silvia Salas Edwards n°29 de Estación Central" y declaro lo siguiente:

- 1- Se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre la "Relevancia de la motivación en el desempeño docente de la Fundación Educacional Silvia Salas Edwards n°29 de Estación Central". Consistirá en responder una entrevista que pretende aportar al conocimiento, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.
- 2- Acepto la solicitud de que la entrevista sea en un formato grabación y escrito para su posterior transcripción y análisis, a los cuales podrá tener acceso parte del equipo docente de la carrera de Psicología de la Universidad de Humanismo Cristiano, que guía la investigación.
- 3- Declaro que la información que entregue estará protegida por el anonimato y la confidencialidad. Las Investigadora Responsable del estudio Elen Córdova Reyes, al igual que el docente guía, Melvin Anabalón Sepúlveda, cuyo correo electrónico manabalon@academia.cl; se ha comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plante acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación. Asimismo, la entrevistadora me ha dado seguridad de que no se me identificará en ninguna oportunidad en el estudio y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial.
- 4- En caso de que el producto de este trabajo se requiera mostrar al público externo (publicaciones, congresos y otras presentaciones), se solicitará previamente mi autorización. Por lo tanto, como participante, acepto la invitación en forma libre y voluntaria.
- 5- He leído esta hoja de consentimiento y acepto participar en este estudio según las condiciones establecidas. Santiago, a 28 de octubre de 2023.

 Firma Docente

 Firma Entrevistadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

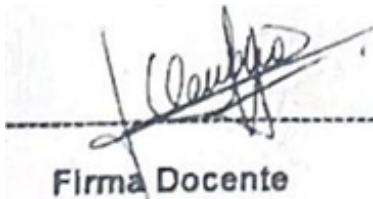
Yo  RUT.  acepto participar en el estudio "Relevancia de la motivación en el desempeño docente en la fundación educacional Silvia Salas Edwards n'29 do Estación Central" y declaro lo siguiente.

1. Se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre la "Relevancia de la motivación en el desempeño docente de la Fundación Educacional Silvia Salas Edwards n'29 de Estación Central". Consistirá en responder una entrevista que pretende aportar al conocimiento, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.
2. Acepto la solicitud de que la entrevista sea en un formato grabación y escrito para su posterior transcripción y análisis, a los cuales podrá tener acceso parte del equipo docente de la carrera de Psicología de la Universidad de Humanismo Cristiano, que guía la investigación.
3. Declaro que la información que entregue estará protegida por el anonimato y la confidencialidad Las Investigadora Responsable del estudio Elen Córdova Reyes, al igual que el docente guía, Melvin Anabalón Sepúlveda, cuyo correo electrónico manabalon@academia.cl; se ha comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con ta investigación. Asimismo, la entrevistadora me ha dado seguridad de que no se me identificará en ninguna oportunidad en el estudio y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial.
4. En caso de que el producto de este trabajo se requiera mostrar al público externo (publicaciones, congresos y otras presentaciones), se solicitará previamente mi autorización. Por lo tanto. como participante, acepto la invitación en forma libre y voluntaria.

25 de 08 de 2023.

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned above a dashed line.

Firma Entrevistadora

A smaller, more compact handwritten signature in black ink, positioned above a dashed line.

Firma Docente

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, [Redacted] RUT: [Redacted] acepto participar en el estudio "Relevancia de la motivación en el desempeño docente en la fundación educacional Silvia Salas Edwards n°29 de Estación Central" y declaro lo siguiente:

1. Se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre la "Relevancia de la motivación en el desempeño docente de la Fundación Educacional Silvia Salas Edwards n°29 de Estación Central". Consistirá en responder una entrevista que pretende aportar al conocimiento, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.
2. Acepto la solicitud de que la entrevista sea en un formato grabación y escrito para su posterior transcripción y análisis, a los cuales podrá tener acceso parte del equipo docente de la carrera de Psicología de la Universidad de Humanismo Cristiano, que guía la investigación.
3. Declaro que la información que entregue estará protegida por el anonimato y la confidencialidad. Las Investigadora Responsable del estudio Elen Córdova Reyes, al igual que el docente guía, Melvin Anabalón Sepúlveda, cuyo correo electrónico manabalon@academia.cl; se ha comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plante acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación. Asimismo, la entrevistadora me ha dado seguridad de que no se me identificará en ninguna oportunidad en el estudio y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial.
4. En caso de que el producto de este trabajo se requiera mostrar al público externo (publicaciones, congresos y otras presentaciones), se solicitará previamente mi autorización. Por lo tanto, como participante, acepto la invitación en forma libre y voluntaria.
5. He leído esta hoja de consentimiento y acepto participar en este estudio según las condiciones establecidas. Santiago, a 25 de 08 de 2023.

[Firma]
Firma Docente

[Firma]
Firma Entrevistadora

MATRIZ DE CATEGORÍAS

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	CITAS
CARACTERÍSTICAS GENERALES	DESARROLLO PROFESIONAL	DF1: <i>Hmmm... no ha habido muchas maneras, mejor dicho, nada, no se ha manifestado tampoco el querer hacerlo. Podrían pensar en capacitaciones, pero no lo han hecho hasta ahora.</i> DF2: <i>Personalmente no creo que haya contribuido mucho en mí, porque, por ejemplo, en las instancias de capacitaciones sólo he tenido una, de todas las que debería o podría haber tenido y eh...eso, tampoco el acceso a curso o he solicitado que me den permiso para hacer, para asistir perdón ahhh, por ejemplo, alguna charla o algún conversatorio y no se han dado los permisos.</i> DM1: <i>Ehhh, siento que hay preocupación de nosotros como persona, a veces es necesario que se nos diga que lo estamos haciendo bien, y la institución lo ha hecho, en algunas veces, pero yo creo que es importante que ellos sepan que necesitamos capacitaciones o talleres para mejorar o tener nuevas posibilidades dentro de la institución, también informarse cómo está nuestra salud mental, si necesitamos algo, en fin, somos funcionarios del colegio , ehh , pero también somos individuos , y como individuos sufrimos físicamente también.</i> DM2:.... <i>mi experiencia en este establecimiento ha sido positiva, la institución, o mejor dicho mi</i>

		<i>coordinación, que es quien la representa directamente conmigo y mis funciones, lo ha hecho de muy buena manera, además de preocuparse de que mi trabajo esté de acuerdo a lo que se me solicita, también se preocupa de cómo estoy llevando eso, si es verdad, debería haber mejorar de nuestra parte por medio de capacitaciones para perfeccionarnos en lo que hacemos y no siempre las hay para todos, pero siento que vendrán, porque es una preocupación de parte de la institución, sólo queda esperar y tener paciencia, mientras tanto las ayudas a mi desarrollo vienen de otros lados dentro del colegio.</i>
	IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN	DF1: <i>Es el factor más importante para lograr un buen desempeño, sino...voy a trabajar sólo con la intención de cumplir para recibir un sueldo.</i> DF2: <i>...Ehhh...yo creo que es super importante la motivación, ehh sobre todo para poder hacer las cosas bien y dar como el máximo, cuando uno no está motivada le suele dar, como no sé si dar lo mismo, ehhh ...yo creo que baja el cumplimiento o las cosas que uno realmente quiere hacer, como que no las hace tan bien, entonces yo creo que super importante y aparte dentro del aula también, porque, bueno igual somos profesionales o soy profesional y puedo como llegar con una actitud súper positiva a las clases, pero internamente ehhh... afecta el tema de la motivación.</i> DM1: <i>Siento que no se puede hacer una clase buena o más que buena, quizás como adecuada o de acorde a lo que uno espera sin motivación. Siento que la motivación es algo súper importante que los y las estudiantes notan, cuando uno está motivado o tiene ganas de hacer</i>

		<i>clase, yo siento que, sin motivación, si bien es cierto los y las estudiantes, pueden aprender, siento que no va a ser tan importante el proceso de enseñanza - aprendizaje.</i> DM2: ... la motivación es mega relevante, de hecho, yo creo que es el motor para que nosotros podamos ehhh, impulsar el aprendizaje de nuestros estudiantes, puesto que, si uno se levante con ganas de asistir a su trabajo o preparar clases motivadoras que enganchen con los estudiantes, tiene un clima laboral óptimo para poder desempeñar las funciones, creo que siempre van a ir en directo beneficio con lo que nosotros hagamos. La motivación como dije anteriormente es el motor que mueve todo, lo que vamos a construir para potenciar a nuestros estudiantes.
MOTIVACIÓN LABORAL	VALORACIÓN PROFESIONAL	DF1: <i>Muy valorado por parte de mis colegas pertenecientes a mí mismo estamento, o más bajo, y también de mis estudiantes. Siento una fuerte desvalorización por parte de la dirección y administración de la escuela. ¿Eso en qué ve que le afecta mayormente?</i> en todo, en mis ganas de venir a trabajar, en el darme cuenta que quienes tienen el mando del establecimiento no están interesados en el bienestar de un docente. DF2: <i>Últimamente no me he sentido muy valorada, por el hecho de que como que han cerrado las puertas para hacer diferentes cosas que he querido trabajar y... y... por ejemplo el hecho de que me hayan dicho que se iba a utilizar una sala para realizar las clases y que eso no se haya cumplido, obviamente ehh que hace que no valoren el trabajo ni las cosas que yo he hecho por la escuela.</i>

		DM1: <i>La verdad que podría separarlo por varias aristas o como por varias esferas de la vida, siento que por mis estudiantes a veces no me siento muy valorada, hay cosas que ellos me han dicho, que han hecho, que hacen como que la labor docente igual sea un poco desmoralizante, porque a veces te dicen...nooo que el lenguaje, porque yo soy profesora de lenguaje, y que el lenguaje no sirve para nada, igual así, uno también se siente desvalorizada.</i> DM2: <i>...me hace sentir bien, de hecho, hay veces que lo expresan sobre todo desde mi coordinador que con él hay una relación más cercana. Él reconoce todas las buenas ideas, los logros, si uno tiene iniciativa siempre está potenciando y nos tira para arriba, así que por ese lado siento una alta valoración por parte de mi equipo más cercano, que sería el coordinador del programa de integración, que es donde hoy me desempeño laboralmente.</i>
	CONDICIONES LABORALES	DF1: <i>Muchas veces las escuelas no cuentan con los recursos necesarios, pero se nota trabajo en intentar mejoras por parte de la administración, ¿es este el caso? nooo, y me desmotiva eso, el ver que ni siquiera lo intentan, mis condiciones serían todos los elementos que sean necesarios para generar aprendizajes.</i> DF2: <i>las condiciones de trabajo es uno de los grandes factores para la motivación para tener un buen desempeño. porque si no están ehhe...las condiciones obviamente no se puede desarrollar una clase como...como uno esperaría o como uno quisiera, ehhe ... así que influyen de gran manera las condiciones de trabajo.</i>

		<i>Dentro de los factores serían la infraestructura de la sala, que sea en una sala en donde permita una buena clase, queeee no sea muy fría, que no sea muy calurosa, que esté aislada acústicamente, otra de las condiciones sería que estén todos los instrumentos o todas las herramientas para que nosotros podamos desarrollar una clase al máximo, por ejemplo que estén los proyectores, que estén buenos, que estén bien posicionados, que los parlantes funcionan, que haya un computador bueno que se pueda utilizar por último, ehhe que se faciliten los materiales con los que uno quiera trabajar y son más complejo que los niños los puedan comprar ahhh y lo último de las condiciones , que haya un buen acceso al internet .</i> DM1: <i>Yo creo que las condiciones de trabajo ocupan un gran espacio dentro de la motivación para trabajar, siento que, si no hay para mí, como por ejemplo para mí, como para sentirme motivada para trabajar, como que haya un espacio, como en el que yo pueda dejar mis cosas, desenvolverse con tranquilidad en el sentido de que voy a llegar y van a estar ahí, o que 'pueda sentirme cómoda en el espacio, es decir tener un espacio cómodo para mí y...como en general. Esa es una de las condiciones que me causa motivación.</i> DM2:<i>de una u otra manera desde el año pasado a la fecha han mejorado bastante las condiciones, el reconocimiento laboral, si es que uno hace algo bien está el refuerzo positivo, aparte de esta condición más o menos fome que comento por el otro lado se compensa y de una u otra forma hemos logrado sacar adelante nuestras funciones.</i>
--	--	---

DESEMPEÑO LABORAL	ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN	DF1: <i>En la actualidad siento que la situación respecto a la motivación es crítica, sin perjuicio de lo anterior, en los primeros años, esto no era así y podría identificar algunas estrategias, como, por ejemplo, Flexibilidad ante situaciones externas que afecten la asistencia al lugar de trabajo, también Conversatorios y diálogos para generar bienestar entre los integrantes.</i> DF2: <i>Con nosotros, quizás sería en algunas instancias , como reconocerlo con la labor que hacemos o realizar actividades que sean motivadoras para nosotros o de repente dar así como... algún día ,o al medio día, o nos dejen salir antes si es necesario, no sé si cuenta como estrategia de motivación, pero son las cosas que a mí. , me motivan un poco más , viendo desde la consideración de que también somos personas, con otras necesidades, que a veces debemos hacer un trámite fuera del lugar de trabajo o asistir al médico, porque no es fácil lidiar con el trabajo más nuestras vidas personales y nos vemos afectados mentalmente.</i> DM1: <i>... que constantemente están al día con las cosas que se necesitan para desarrollar las funciones y si no es así, lo pedimos, porque a veces, nos cuesta informar que necesitamos algo, como un material o recurso para hacer nuestro trabajo, pero lo debemos hacer, sino, no podemos cumplir nuestra tarea. También es importante la motivación entre nosotros como personas, comenzando por un saludo agradable y buenos deseos de tener una buena</i>

		<i>jornada de trabajo, esas cosas se trabajan desde los directivos y se transmite entre nosotros. Es importante la buena relación entre quienes trabajamos en el colegio, el apoyo entre nosotros, eso es muy importante trabajarlo a nivel de establecimiento. ¿Qué mejor para los niños ver a un profesor motivado para hacer las clases?</i> DM2: ... de marzo por ejemplo, nos entregaron un diploma, que fue muy bakan , porque más allá de reforzar positivamente con palabras, decir... ohhh lo estás haciendo bien , que eso es súper necesario y siento que muchas veces se parte y a la mitad del año se van olvidando un poquito de tener éste tipo de gesto, porque sin duda nos mantendrán mucho más motivado, de hecho la crítica constructiva, el apoyo constante, el acompañamiento en el aula son primordiales para que uno también pueda ir mejorando sus prácticas pedagógicas.
	RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN Y EL APRENDIZAJE DE LOS ALUMNOS	DF1: Constante relación, si estoy motivado puedo realizar mayor cantidad de actividades con buena disposición, sino...la rutina se va comiendo la intencionalidad inicial. DF2: Por ejemplo , cuando yo les entrego el contenido así súper motivada, con material, me expreso de forma más extrovertida, eh... veo los resultados, que ellos se interesan más en el tema, me hacen más preguntas, quieren intentar recabar más información de las que les estoy entregando y cuando realizan sus trabajos, eh... lo dan todo, entonces, ¿si influyen mucho en los resultados? sí, influye mucho mi nivel de motivación y así se ven los resultados de sus trabajos completos, poniendo mucho empeño,

		<i>ehh... interesándose más que nada por las cosas que uno les entrega, con los contenidos que uno les da, yo de esta forma veo los resultados, como conclusión, en el interés de ellos y en la participación y cómo finalizan también sus trabajos.</i> DM1: <i>Yo siento que cuando una no llega tan motivada a hacer la clase a los chiquillos. como que les cuesta más, cómo, prendarse de lo que estamos hablando o como prestar atención, siento que si una llega como bien motivada...las cosas como que salen mejor, los niños se motivan mejor y yo siento que... es mucho mejor...es mucho mejor como cuando los chiquillos nos ven a uno motivado, porque siento que su aprendizaje o la llegada hacia los nuevos contenidos, es mejor. Yo siento que a través de eso los chiquillos, como que, notan que el profe está haciendo lo mejor para enseñarles.</i> DM2... <i>muy relacionada, porque cuando uno se para adelante también transmite, si yo transmito energía positiva y ganas de aprender, la forma en que uno entrega el mensaje, todo eso va de la mano para poder enganchar a los chicos y poder motivarlos. El presentarles también actividades que sean llamativas, utilizar estrategias con las que ellos puedan enganchar y teniendo en cuenta que los estilos de aprendizaje que presenta cada uno de ellos, va a ayudar mucho más a que puedan tener aprendizaje significativo y queden fijados a lo largo del tiempo.</i>
--	--	--

CIERRE	SALUD MENTAL	DF1: ...mi salud mental es muy importante, lástima que para los directivos no sea así, ahí están muy mal. DF2: ...viendo desde la consideración de que también somos personas, con otras necesidades, que a veces debemos hacer un trámite fuera del lugar de trabajo o asistir al médico, porque no es fácil lidiar con el trabajo más nuestras vidas personales y nos vemos afectados mentalmente. DM1: somos funcionarios que venimos saliendo de una pandemia, en donde estuvimos encerrados por casi dos años, pero eso no evitó que existiera estrés o cansancio mental y volver a la presencialidad ha sido difícil para los alumnos como para los docentes también. DM2: puesto que son licencias muy largas obviamente uno no puede cuestionar las licencias que se van solicitando, porque es la salud de nuestros colegas y seguro que es desgaste mental.
	EFICIENCIA DE LOS EQUIPOS DIRECTIVOS	DF1: Los equipos directivos deben trabajar desde las personas que están a su cargo teniendo en cuenta lo importante que es la educación para nuestra sociedad y para eso es necesario preocuparse por quienes tienen esa tarea. DF2: ... las evalúo como deficiente, si bien yo creo que han hecho algunas cosas para motivar al personal, creo que no han sido suficientes y ehhmm, creo que esas cosas que han realizado para motivarnos a nosotros, han sido básicamente, porque se lo hemos dado a

		conocer, no es algo como que nazca desde eh... los buenos líderes para motivarnos y que nos mantengamos así, casi que han sido cosas que han realizado, casi que han sido bajo presión, porque ha sido necesario solicitarlas, no porque ha sido algo que constantemente están realizando. DM1: es necesario que los alumnos vean que el equipo directivo y la comunidad educativa está ahí para ellos y que, en base a eso, ellos también entiendan que están en un lugar seguro y protegido y que estén motivados al respecto. Yo siento que, si el equipo directivo está encerrado en una oficina, no sirve de nada, entonces... Ud. ¿siente directamente que hay falencias por parte del equipo de dirección? En parte, porque yo creo que... primero los estudiantes no los conocen y además ellos sienten que son los profesores los únicos, o los inspectores que son quienes están preocupados de ellos y siento que es importante tener a toda la comunidad educativa como... ayudando a los chiquillos y chiquillas. DM2: Los equipos directivos pudiesen trabajar en reencantar a sus trabajadores cierto, con espacios de auto cuidado, eh... y además de enriquecimiento como talleres en donde también a nosotros se nos enseñara, se nos pudiese potenciar esta habilidad para poder motivar a los chicos, creo que habría resultados satisfactorios tanto como para el aprendizaje de los estudiantes y para el desempeño de nosotros como docentes.
--	--	--