Universidad Abierta Interamericana

TRABAJO FINAL

LA MOTIVACIÓN DEL DOCENTE: CLAVE PARA EL APRENDIZAJE DEL ALUMNO

Alumnos: García Tallarico, María Paz

Docente: Sánchez, Jorge

Año: 2024

RESUMEN

El siguiente trabajo intenta responder al interrogante: ¿La motivación docente, influye en el aprendizaje del alumno?

Para su resolución se realizaron entrevistas a diversos docentes del nivel universitario, a través de las cuales se pudo evidenciar que a mayor motivación del docente, mayor motivación y mejor rendimiento por parte de los estudiantes.

Se identificaron algunos factores que influyen en la motivación del docente, como: condiciones económicas, clima laboral, conocimiento sobre el tema a enseñar, la retroalimentación de los alumnos, entre otras.

Si bien se pudo ver que los docentes pueden haberse sentido desmotivados por cuestiones extrínsecas, la motivación intrínseca prevalece, haciendo que el alumno logre aprender efectivamente.

PALABRAS CLAVE: motivación, aprendizaje, rol docente, alumno.

INDICE

INTRODUCCIÓN 4
ANTECEDENTES 5
MARCO TEÓRICO 10
CAPÍTULO 1: MOTIVACIÓN 10
A) DEFINICIÓN DE MOTIVACIÓN 10
B) TIPOS DE MOTIVACIÓN 12
CAPÍTULO 2: ROL DOCENTE 15
CAPÍTULO 3: APRENDIZAJE 18
A) TEORÍAS DEL APRENDIZAJE 18
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN 24
CONCLUSIÓN 29
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 30
ANEXO 35

INTRODUCCIÓN

En el ámbito educativo, es fundamental poder ofrecer educación de calidad a los alumnos. Dicha calidad depende de diversos factores, como es el caso de la motivación.

Diversos estudios coinciden en que la motivación es un pilar fundamental en el binomio docente-alumno, y que son diversos factores los que inciden en la misma: factores de orden intrínseco y extrínseco.

El siguiente trabajo intenta conocer la relación entre la motivación como elemento clave para lograr el aprendizaje, partiendo del siguiente interrogante: ¿Influye la motivación del docente en el aprendizaje del alumno?

El objetivo principal del trabajo es: conocer la relación entre la motivación del docente y el aprendizaje del alumno. Y para poder dar respuesta, se tuvieron en cuenta los siguientes objetivos específicos: conocer en profundidad los niveles de motivación intrínseca y extrínseca, conocer las implicancias del rol docente, y, por último, identificar diferentes tipos de aprendizaje.

La justificación de este trabajo radica en la importancia de dar cuenta a la motivación como elemento fundamental dentro del ámbito educativo para lograr que el aprendizaje del alumno sea eficaz. A su vez, conocer aquellos factores que se consideran positivos y/o negativos asociados a la motivación, permitirá a las instituciones educativas, mejorar e implementar estrategias que sean más efectivas para el desarrollo profesional de los docentes, impactando directamente en el aprendizaje del alumno, y, en consecuencia, una mejora significativa en la calidad educativa.

La metodología de este estudio incluye la aplicación de encuestas con preguntas abiertas a distintos docentes que se desenvuelven en el ámbito universitario y que cuenten con al menos 2 años de experiencia en el dictado de clases.

ANTECEDENTES

En el año 2020, José María Roa Venegas realiza una publicación titulada: “La motivación de los docentes en la enseñanza secundaria”. Esta misma tuvo como objetivo conocer la motivación con la que cuentan los docentes a la hora de realizar sus tareas profesionales.

El trabajo fue simplemente descriptivo, obteniendo datos de cien profesores a partir de un cuestionario de 20 preguntas.

Uno de los principales resultados de dicho estudio fue que casi la mitad de los profesores encuestados (el 49%) no se sentían motivados en su ejercicio profesional. Y dentro de los factores asociados a dicho resultado: falta de apoyo de las autoridades políticas y docentes, las condiciones de trabajo, baja participación de los alumnos y baja vocación docente.

Las variables mencionadas son consideradas externas y parte del ambiente, afirmando que los docentes no presentar el control sobre las mismas, afectando directamente la autoeficacia.

Sin embargo, se intentó determinar cuáles eran los factores necesarios para lograr la aparición de la motivación en los docentes, encontrando a la implicación psicoeducativa con los alumnos, la promoción y el compromiso profesional con la educación, así como también a la preparación técnica de los profesores.

Para ampliar y comprender mejor, es importante destacar que la media de experiencia docente fue de 16.82 años, según los docentes encuestados para dicha investigación, no siendo significativas variables como sexo, edad y la experiencia de los profesores.

Uno de los factores más llamativos y que mayor varianza explica dentro de la descripción es la “Implicación profesional y psicológica en la educación y en los alumnos”, pudiendo determinar que la motivación autodeterminada y la motivación intrínseca están estrechamente relacionadas.

Al momento de reflexionar, Roa Venegas (2020), hace hincapié en la importancia que tiene la motivación en el rendimiento profesional de los docentes, considerando necesaria una reforma y consenso futuro para reducir el déficit motivacional. “La apropiada práctica docente es una de las claves para la mejora

de la calidad de la enseñanza, el rendimiento y la motivación del alumno y el docente.”

Franco López, en el 2021, en Colombia, realiza un trabajo en el cual determina como primer factor influyente en la motivación de los docentes a aquellos de orden extrínseco, coincidiendo, en parte con lo planteado por el autor del trabajo anteriormente mencionado. El factor identificado como el más relevante fue la remuneración.

La remuneración depende, a su vez, de muchos otros factores, tales como: la ubicación geográfica y el tipo de gestión (pública, privada).

Franco López (2021) menciona la importancia de tener en cuenta a los factores intrínsecos (aquellos vinculados a la parte psíquica del docente), a la hora de hablar de motivación de los docentes, ya que son los que considera como decisivos al hablar de docentes de instituciones de educación secundaria (IES). Uno de los ejemplos de este tipo de factores es la vocación, a la cual se la toma como pilar para garantizar el éxito en el proceso de capacitación, y garantizar así un compromiso social durante su jornada laboral. La vocación es aquella característica que determina que un individuo decida convertirse en docente.

Uno de los puntos importantes a tener en cuenta dentro de la educación es la calidad de la misma, la cual se la puede considerar como una articulación de diversos factores que parten no solo de la voluntad del docente, sino también de la institución y de las políticas gubernamentales, asociadas a la educación.

El autor destaca la relevancia de la formación permanente por parte del docente en términos del discurso de la ciencia que va a transmitir, la pedagogía y la didáctica.

A modo de conclusión, el autor determinó que los factores extrínsecos no solo motivan docentes, sino también alumnos. Sin embargo, en las IES son los factores extrínsecos aquellos que motivan a los docentes, tales como la remuneración y el prestigio social. Y considera conveniente continuar con su estudio ya que los avances en materia de tecnología vienen cambiando a grandes pasos, pudiendo interferir en la educación.

Un tercer estudio, realizado por Silenis Añez en el año 2006, en el cual se investigó la relación existente entre las dimensiones de la Cultura Organizacional

y la Motivación Laboral de una institución de educación superior, se encuentra que los docentes de la misma carecían de algunas condiciones consideradas necesarias para un correcto desarrollo y funcionamiento de la institución en cuestión.

Algunas características fueron consideradas favorables, tales como la identificación, el compromiso, disposición del docente para el cumplimiento de lineamientos, normas, visión, misión, valores, estabilidad laboral y patrones de conducta universitarias. (Añez, 2006)

Pero también se ha detectado poco apoyo institucional para el mejoramiento de vida, procesos, estímulos a la participación en decisiones de trabajo, divulgación sobre estructura, normas y políticas institucionales, consideradas como debilidades de la institución.

Por otro lado, si bien se ha demostrado alto grado de cordialidad y amistad entre los grupos de trabajo, la falta de apoyo institucional en cuanto a recursos y diversos estímulos por parte de los gerentes también fue notoria, haciendo hincapié en la falta de liderazgo compartido y comprometido como modelo.

Añez (2006) concluye en la correlación positiva encontrada entre las dos variables a analizar: la Cultura Organizacional y la motivación laboral.

Un cuarto estudio, realizado por Valenzuela, J., et. al (2015), hace alusión a tres aspectos importantes al momento de hablar de motivación y docentes.

El primer aspecto, coincide con los mencionados anteriormente, relacionados con los factores intrínsecos y extrínsecos. Menciona un segundo, basándose en las expectativas que tienen los docentes sobre los alumnos, relacionado con el efecto Pigmalión. Por último, y no menos importante, el tercer aspecto está vinculado con el aprendizaje significativo propuesto por Ausubel, en el cual, los nuevos conocimientos se adquieren a partir de los saberes previos de los alumnos.

Se da por entendido el hecho de que los docentes cuentan con la tarea extra de motivar a los alumnos, pero no se tiene en cuenta la importancia de la motivación docente, para luego motivar al alumno. Los autores sugieren que la formación profesional en términos de motivación debe ser sólida y pertinente, teniendo en

cuenta el contexto, las representaciones y los conocimientos teóricos con los que se cuente.

Contar con elementos teóricos para la planificación, gestión y toma de decisiones resulta importante para hacer visible a la motivación y hacer posible una adecuada trasposición didáctica.

Valenzuela, J., et.al (2015) proponen ampliar la información, no limitándose a los enfoques tradicionales que tienen como objeto la autodeterminación (distinguiendo entre factores intrínsecos y extrínsecos), sino en enfoques nuevos centrados en la tarea, ajustándose a las exigencias de la misma.

Para concluir, resulta interesante mencionar que el artículo plantea que, para lograr una eficaz motivación, y consecuente aprendizaje, es importante poder ver más allá de la llamada tarea. No resulta suficiente que el alumno quiera hacer la tarea, sino es importante que la misma tenga un sentido para el estudiante, y que el docente sea quien pueda reconocer ese sentido, ya que a partir de allí podrían activarse ciertos recursos cognitivos que faciliten el aprendizaje (Valenzuela, J., et.al, 2015).

Un quinto estudio: Auto-eficacia Docente, Motivación del Profesor y Estrategias de Enseñanza, tomó una muestra de 95 profesores pertenecientes a 10 instituciones diferentes y con estudios diferentes también. Se les brindó un cuestionario, en el cual se indagaban diferentes aspectos con el fin de conocer el perfil de autoeficacia (Rodríguez, S., et.al, 2009).

Como principal resultado del estudio, se puede decir que las creencias de autoeficacia de los profesores tienen un papel decisivo en lo relacionado con el compromiso con la enseñanza y la motivación de los docentes (Rodríguez, S., et.al, 2009). De hecho, las razones intrínsecas como el sentido del deber o el disfrute con el aprendizaje del alumno pueden ser significativamente más importantes entre los profesores caracterizados por una percepción de eficacia alta que entre los profesores con niveles intermedios y bajos de autoeficacia.

La falta de motivación y la desilusión asociadas a la labor educativa se encuentra presente en aquellos profesores que no se consideraban capaces de motivar a los alumnos.

En este estudio también se observó que los niveles de autoeficacia docentes pueden vincularse con la autoestima del profesor. En el caso de docentes satisfechos con ellos mismos, con que se sentían más seguros y con mayor capacidad para dirigir sus vidas, coincidían con aquellos docentes con altas creencias de autoeficacia para implicar los alumnos, mejorar su labor y gestionar correctamente en el aula (Rodríguez, S., et.al, 2009).

A fin de concluir, se pudo determinar que aquellos docentes que presentaban baja percepción de eficacia tienden a tener baja autoestima y no suelen encontrar razones internas para involucrarse en la enseñanza. Y viceversa, aquellos docentes con niveles altos de autoeficacia parecen involucrarse más en la enseñanza debido a las razones intrínsecas, resultando en niveles altos de autoestima y mayor motivación para la enseñanza (Rodríguez, S., et.al, 2009).

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO 1: MOTIVACIÓN

A) DEFINICIÓN DE MOTIVACIÓN

El término motivación tiene que ver con todas aquellas razones que subyacen a una determinada conducta, pudiéndola relacionar directamente con el por qué de la misma.

Este término es utilizado cuando queremos describir aquellas fuerzas que actúan sobre o dentro de un individuo que hacen que este mismo inicie y dirija a lo largo del tiempo una determinada conducta (Palmero, F., 1997).

Como dice Ospina Rodríguez en su artículo (2006): “La motivación se constituye en el motor del aprendizaje”, haciendo que el individuo forme parte de una manera activa en el accionar del mismo (Ospina Rodríguez, J., 2006).

Otra definición para considerar es la que proponen Alemán Marichal, et al. en 2018: “Se entiende como la intención de producir en el estudiante la ejecución consciente y deseada de una actividad.” Aquí entra en juego el deseo, las ganas, la voluntad de los individuos a la hora de ejecutar una acción, fundamental para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

“El término motivación deriva del verbo latino moveré, cuyo significado es mover, por lo tanto, motivación es la necesidad de activar la conducta dirigiéndola hacia la meta propuesta.” (Alemán Marichal, B., 2018).

Estos autores consideran que es fundamental conocer el nivel de motivación de los estudiantes durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que es la única forma de poder intervenir de una manera efectiva y afectiva en dicho proceso. “La motivación que puede cultivar el docente como facilitador, será efectiva si está asociada al interés de los alumnos, lo cual se produce cuando estos toman conciencia del motivo y de la necesidad de aprender.” (Alemán Marichal, B., 2018).

Si la motivación está presente en el alumno, sumado al andamiaje del docente, probablemente será mayor el nivel de eficacia en la asimilación de conocimientos y en el desarrollo de habilidades (Alemán Marichal, B., 2018).

“Para Santrock (2001), es el *"conjunto de razones por las que las personas se comportan de la forma en que lo hacen".* Dicho comportamiento se caracteriza por ser "vigoroso, dirigido y sostenido"”. (Farías, D., & Pérez, J., 2010).

Es interesante el modo en que Sonia Bryndum y José Montés describen a la motivación. Estos autores, coinciden con varios de los estudios previamente mencionados ya que entiende que la motivación es un aspecto fundamental para el logro del aprendizaje. Sin embargo, consideran que la motivación “es inherente a la posibilidad de otorgar sentido y significado al conocimiento.” (Bryndum, S., & Jerónimo Montes, J. A., 2005).

Al estar hablando de la motivación y su relación con el aprendizaje, según los autores, es importante hacer foco en la motivación de logro, es decir, aquella que aparece cuando estamos en búsqueda de bienes, ya sean materiales o de otro tipo. “El logro mantiene la tendencia de una persona a actuar para aprender”. (Bryndum, S., & Jerónimo Montes, J. A., 2005).

José Herrera Soria y Noemí Zamora hacen hincapié en la confusión que se hace entre la motivación con el arte de estimular. Si bien son dos aspectos importantes cuando de enseñanza-aprendizaje se habla, “la motivación es el interés que tiene el alumno por su propio aprendizaje o por las actividades que le conducen a él”.

Los autores definen a la motivación como proceso autoenergético y autodinámico, donde el principal protagonista es el individuo, el estudiante (Herrera Soria, J., & Zamora Guevara, N., 2014).

La motivación es fundamental como punto de partida en el proceso enseñanza aprendizaje, pero es importante poder mantenerla hasta el final, ya que será este el único modo de lograr los objetivos y así: el aprendizaje (Herrera Soria, J., & Zamora Guevara, N., 2014).

Sergio Móntico, en 2004, determina en revisión que “El proceso de motivación lo inicia la identificación de una necesidad.” Partiendo de este enunciado es que se puede ver la complejidad del término debido a que, al existir gran diversidad de personas, es muy difícil saber cómo será su forma de responder ante determinada circunstancia (Montico, S., 2004).

Luis Lopez Muñoz, en el 2004 escribe sobre la motivación en el aula, y habla de tres principios básicos de la motivación:

- El primero se basa en que “A mayor autoconcepto, mayor nivel de motivación positiva” (López Muñoz, L., 2004), es decir, que cuanto mejor sea la autopercepción del estudiante, y cuánto más potiva sea esa autopercepción, mayor será la motivación del estudiante.

- Un segundo principio: “El nivel de estimulación debe ser óptimo, ni reducido ni excesivo” (López Muñoz, L., 2004). Los extremos no son buenos si se habla de motivación y su relación con el aprendizaje. Resulta interesante lograr el “nivel óptimo” para que el aprendizaje pueda darse, si el nivel es muy reducido, no habrá eficacia en el proceso. Por el contrario, si es muy excesivo, podría incluso generar angustia, dificultando dicho proceso. (López Muñoz, L., 2004).

- Y un último principio: aquel que considera importante entender la presencia de distintos tipos de motivación (interna y externa), las cuáles se desarrollarán en diferentes campos según sea donde se esté dando el aprendizaje. “La estimulación externa o extrínseca tiende a optimizar el desempeño de tareas de tipo rutinario, mientras que la motivación intrínseca resultará más eficaz cuando es aplicada en tareas creativas y de asimilación de conceptos nuevos.” (López Muñoz, L., 2004).

B) TIPOS DE MOTIVACIÓN

Si bien se mencionaron distintos tipos de autores, muchos coinciden en la existencia de distintos tipos de motivación, entendiendo que no todos somos iguales, así como tampoco lo son los propósitos a lo largo el tiempo: motivación extrínseca, intrínseca, de competencia y de rendimiento.

- MOTIVACIÓN INTRÍNSECA: es aquella que se genera dentro de cada individuo que impulsa la realización de determinada actividad: “El simple hecho de querer y gusto de hacerlas, ya que esto genera satisfacción a las personas y va mucho más allá que un interés externo” (Llanga Vargas, E., et.al, 2019).

  Este tipo de motivación es “aquella que ocurre cuando se atrapa la atención, bien sea porque el tema es interesante o porque las actividades que se desarrollan atraen la atención de quien aprende” (Farias, D., & Pérez, J., 2010).

“La motivación intrínseca resultará más eficaz cuando es aplicada a tareas creativas y de asimilación a conceptos nuevos”. “Conocer ofrece la posibilidad de actuar, de “manipular” positivamente las circunstancias que potencian nuestra capacidad de mejora”. Así como conocer con certeza cuáles son aquellos caminos que llevan al éxito, facilita el seguimiento de estos, también lo es el hecho de registrar los progresos. (López Muñoz, L., 2004).

- MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA: según Farias, D., & Pérez, J., es aquella “en la que el aprendizaje es secundario y no permanente”. “Las metas se encuentran relacionadas con diferentes factores donde el estudiante origina una imagen de el con respecto a su entorno” (Farias, D., & Pérez, J., 2019).

  Este tipo de motivación es aquella que viene como consecuencia de la presencia de estímulos externos, como podría ser el caso de la calificación o las recompensas como consecuencia de los resultados obtenidos (Montico, S. 2004).

  Esta categoría de motivación no se considera “buena” si se habla de logros a largo plazo, ya que estos factores externos pueden no ser constantes a lo largo del tiempo, “por lo que disminuirá el rendimiento independientemente al ámbito que se refiera” (Llanga Vargas, E., et.al, 2019). Es por esto que se considera importante este tipo de motivación ya que es útil como medio para alcanzar un fin determinado (Farias, D., & Pérez, J., 2010).

  “Para Emmer (1997) la motivación extrínseca hace muy emocionante la clase y puede conducir u orientar el comportamiento” (Farias, D., & Pérez, J., 2010).

- MOTIVACIÓN DE COMPETENCIA: “Está representada por la satisfacción que se siente cuando se sabe que algo se está haciendo bien” (Montico, S. 2004). En otras palabras, “la necesidad de ser eficaz en la realización de la tarea” (Huertas, J. A., 1997).

  El interés por realizar correctamente una tarea deviene de la necesidad de mantener la satisfacción generada de aquello que condujo al éxito, aún en la ausencia de recompensa (Farias, D., & Pérez, J., 2010).

- MOTIVACIÓN DE RENDIMIENTO: “Se genera por la expectativa de saber las recompensas que le esperan al alumno si es capaz de tener éxito en la relación con los demás, o sea, de ser mejor que los otros” (Montico, S. 2004).

  Esta motivación se caracteriza por la presencia de refuerzos positivos o negativos, ya sea de parte el propio individuo o de uno externo, como consecuencia del logro del éxito (Farias, D., & Pérez, J., 2010).

CAPÍTULO 2: ROL DOCENTE

Paulo Freire, pedagogo brasileño, propone que el aprendizaje está relacionado con la experiencia que los individuos desarrollan durante el proceso, motivo por el cual “el rol del docente debe orientarse a construir espacios que favorezcan en el estudiantado el desarrollo de la capacidad de asumir responsablemente su libertad y que pueda ser autónomo para participar en su transformación” (García-Retana, J.Á., 2015).

García-Retana (2015), extrae del texto de Paulo Freire lo siguiente:

> “El rol docente se debería caracterizar por ser un transmisor de cultura que favorezca en el estudiantado el desarrollo de la capacidad para asumir responsablemente la toma de decisiones, ser personas autónomas y creativas en el esfuerzo por transformar su realidad”. (p.129)

El rol de un docente democrático no es el del tradicional facilitador de contenidos, sino más bien un rol de desafiador. Esto implica que el docente toma un rol activo dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje junto con el estudiantado, “comprometido con las personas con quienes trabajamos, con su contexto, sus dilemas, sus opciones y alternativas posibles” (Jara H. O., 2007).

Si bien la responsabilidad no recae totalmente en el docente, si es importante tener presente que “él es quien lidera el cambio en el aula con sus alumnos” (Ruay Garcés, R. 2010).

Jara (2007) reconoce como importante:

- Tanto el docente como el alumno son parte del proceso permanente de enseñanza-aprendizaje, adoptando el rol de desafiantes en el “camino de la construcción y producción de conocimientos” (p.19).
- “Freire afirma con la misma fuerza la responsabilidad de enseñar como la responsabilidad de aprender” (p.20).

Para lograr que el proceso de aprendizaje sea efectivo es importante que cada docente pueda aceptar que no tiene el conocimiento completo y que es necesario investigar diariamente para poder adquirir ese conocimiento, reflexionar para poder enriquecerlo, contextualizarlo para poder relacionarlo con las distintas realidades de los educandos y luego así, poder compartirlo” (García-Retana, J.Á., 2015).

Paulo Freire hace hincapié en que los docentes deben conceptualizar y comprender continuamente “el pre-texto, texto y con-texto en donde realizar la labor docente, y significa que no hay otra probabilidad que el actuar desde la ética” (García-Retana, J.Á., 2015).

Jara destaca la siguiente frase de Paulo Freire: “Enseñar exige reflexión crítica sobre la práctica” como parte esencial dentro de la formación permanente que el mismo propone para los docentes (Jara H. O., 2007).

“El desarrollo profesional docente se incrementa cuando los profesores tienen la oportunidad para reflexionar con sus pares sobre las exigencias que le demanda la sociedad a su quehacer (Ruay Garcés, R. 2010).

Ruay Garcés (2010) detecta que el rol del docente cobra importancia en el momento en que se lo considera al mismo como un agente social, cuya función se basa en el desarrollo y crecimiento tanto de las personas como de la comunidad. (p.119)

Se proponen algunos valores considerados esenciales, según la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), dentro de la comunidad y que el docente debe de tener presentes al momento de su práctica pedagógica: la solidaridad, el respeto, la responsabilidad, los derechos humanos, la defensa de la paz, el cuidado y la preservación del medio ambiente y la tolerancia (Ruay Garcés, R. 2010).

En el marco de un nuevo contexto escolar, el rol del docente cobra importancia no solo desde su función tradicional como educador, sino también desde su desempeño social: “enseñar para que otros aprendan y emprendan lo que no podían aprender ni emprender” (Ruay Garcés, R. 2010).

Jiménez Morales y López Zafra (2013) destacan que “las expectativas del profesor también juegan un importante papel en los resultados académicos, tal como lo demostraron Rosenthal y Jacobson, (1968) en sus clásicos experimentos sobre el efecto Pigmalión en el aula”.

En este mismo artículo, lo que se intenta demostrar es la relación existente entre el rendimiento académico de los estudiantes, la inteligencia emocional percibida y las expectativas del docente. Teniendo en cuenta al efecto Pigmalión, al solicitar al docente la valoración de sus estudiantes, se pudo observar que

aquellos con comportamientos más autorregulados y de los que se espera mayor rendimiento, son aquellos alumnos que suelen obtener calificaciones más elevadas respecto de aquellos alumnos mal valorados (Jiménez Morales & López Zafra, 2013).

En la investigación se termina demostrando la relación “positiva y significativa entre las actitudes sociales de los alumnos y las expectativas del profesor. Los profesores informaron tener unas expectativas superiores sobre el rendimiento académicos de los alumnos con actitudes prosociales” (Jiménez Morales & López Zafra, 2013).

La función del docente no debe limitarse a la transmisión de saberes ya que es de suma importancia su participación en la educación integral:

> Entendiéndola como la que busca la formación de seres humanos que contribuyan al mejoramiento de la sociedad, implica inculcarles no solamente conocimientos y habilidades sino valores y actitudes que les permitan tener una mejor visión del mundo en el viven para, a partir de ello, puedan incidir eficazmente en la promoción de un mundo mejor. (Guzmán, 2005) (Mendoza Vargas, et.al, 2017)

Por lo tanto, es deber del docente funcionar como andamio y es fundamental que el mismo “practique cotidianamente comportamientos socialmente deseables” (Mendoza Vargas, et.al, 2017).

CAPÍTULO 3: APRENDIZAJE

> Isabel García define el aprendizaje como todo aquel conocimiento que se adquiere a partir de las cosas que suceden en la vida diaria, de esto modo se adquieren conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes, etc. Esto se conseguirá a través de la experiencia, la observación y la instrucción. (Vega-Lugo, et. al, 2019).

Es importante entender que “el aprendizaje es propio del ser humano, por lo tanto, cada persona aprende de diferente forma, Sylwester (2008) afirma que el ser humano nunca deja de aprender a lo largo de su vida” (Posso pacheco, et.al, 2020).

A) TEORÍAS DEL APRENDIZAJE

Las teorías del aprendizaje son aquellas que pretenden explicar el modo en el que el ser humano adquiere nuevos conocimientos. “Son las que contribuyen al conocimiento y desde diferentes enfoques explican el cómo se da el proceso de aprendizaje en los seres humanos” (Vega-Lugo, et. al, 2019).

CONDUCTISMO: Esta teoría fue fundada por J. B. Watson, en la que se deja de lado todos aquellos aspectos considerados intrínsecos (propios del individuo) para basarse en todas aquellas conductas que puedan ser observables y medibles (Vega-Lugo, et. al, 2019).

El conductismo pretende analizar la relación existente entre los estímulos del ambiente y las conductas de las personas, en función al “estímulo-respuesta”. (Vega-Lugo, et. al, 2019).

“Skinner (1970) describe que el aprendizaje de los estudiantes se da como producto de la acción de cambiar la conducta después de haber vivido un “estímulo-respuesta” en el entorno educativo” (Posso pacheco, et.al, 2020).

- CONDICIONAMIENTO CLÁSICO: Segura (2005) determina que esta teoría pretende que se aprenda a través de la memorización, en la que los individuos son “receptores y repetidores de estos conocimientos sin alterar ni contextualizar ningún detalle.” (Posso pacheco, et. al, 2020).
- CONDICIONAMIENTO OPERANTE: esta forma de aprendizaje pretende que los individuos adquieran conocimientos “relacionando los estímulos

> con respuestas, siendo estas reforzadas permanentemente para que sean duraderas". (Posso pacheco, et.al, 2020).
>
> "Skinner (1971) menciona que el condicionamiento opereante estimula y mantiene la conducta con una consecuencia la cual se puede reforzar" (Posso pacheco, et.al, 2020).
>
> El refuerzo de las respuestas, que brinda un tercero dentro del marco de enseñanza-aprendizaje, puede ser positivo o negativo, con el objetivo de que dichas conductas se fortalezcan o debiliten (Posso pacheco, et.al, 2020).

Mas allá del tipo de conductismo del que se hable, es importante remarcar que el docente es la figura activa en el proceso, el alumno, un receptor pasivo, y el conocimiento es "lineal, por lo general a corto plazo, siempre en proceso de reforzamiento para no ser olvidado" (Posso pacheco, et.al, 2020).

"El aprendizaje se logra cuando se sucede un cambio en la conducta del estudiante, sin importar los procesos internos que éste tiene que seguir para conseguirlo" (Posso pacheco, et.al, 2020).

CONSTRUCTIVISMO: Esta teoría es propuesta por Piaget y Ausubel, y plantea que el individuo realiza una construcción propia del aprendizaje, pudiendo vincular conocimientos nuevos a los previos. Este aprendizaje ocurre como consecuencia de la interacción del ambiente y de las disposiciones internas del individuo. El principal responsable del conocimiento es el individuo, y profesores, docente y padres, son quienes ofician de orientadores a lo largo del proceso (Vega-Lugo, et. al, 2019).

Diversos autores coinciden en que lo que los individuos conocen del mundo real no son mas que interpretaciones de las experiencias y vivencias de cada uno, es decir, que cada individuo "crea un significado, no lo adquiere" (Ertmer & Newby, 1993).

Ertmer y Newby (1993) destacan la importancia de conocer toda la experiencia del individuo para poder comprender el modo en el que se da el aprendizaje: "El aprendizaje emerge en contextos que le son significativos" (Ertmer & Newby, 1993).

COGNOSCITIVISMO: Esta teoría puede explicarse desde el momento en el que se toma al ser humano como un ser pensante que puede “transformar el pensamiento como resultado de su ambiente interno y externo” (Vega-Lugo, et. al, 2019).

Así es como los individuos son capaces de: “aprender y solucionar problemas, desarrollar habilidades intelectuales y estratégicas”. (Vega-Lugo, et. al, 2019).

“Las teorías cognitivas se dedican a la conceptualización de los procesos de aprendizaje del estudiante y se ocupan de como la información es recibida, organizada, almacenada y localizada”. (Ertmer & Newby, 1993).

Aquí, el individuo tiene un rol activo muy presente, a diferencia del conductismo. Las actividades mentales de los individuos se tornan fundamentales a la hora de evaluar las conductas que llevan a obtener una determinada respuesta (Ertmer & Newby, 1993).

“El conocimiento previo se usa para el establecimiento de delimitaciones para identificar las semejanzas y diferencias con la nueva información” (Ertmer & Newby, 1993).

COGNITIVO-SOCIAL: Como referente de esta teoría se puede mencionar a Albert Bandurra, quien brindó mayor importancia “a los procesos mentales internos (cognitivos) así como la interacción del sujeto con los demás” (Acosta Morales, Y. 2018).

Dicha teoría sienta sus bases en la necesidad del elemento social como parte esencial del proceso de aprendizaje. “Esta teoría resulta útil para explicar cómo las personas aprenden y desarrollan nuevas formas de conducirse mediante la observación a otros individuos”. (Vega-Lugo, et. al, 2019).

> Un ejemplo que presenta es que, de un grupo de niños, uno de ellos presenta una conducta agresiva y los otros solo observan al que presenta la conducta, esta puede ser reforzada o castigada y los que observan, tras haber evaluado internamente, posteriormente emiten esta conducta cuando esta tuvo consecuencias positivas, es por eso que dice que estos niños obtienen el aprendizaje por observación e imitación. (Acosta Morales, Y. 2018)

SOCIOCONSTRUCTIVISTA: Es la teoría planteada por Lev Vigotsky, en la que los individuos aprenden con un “otro”, teniendo en cuenta al entorno en el cual se encuentras inmersos. (Vega-Lugo, et. al, 2019).

Para esta teoría es importante “considerar al individuo como resultado del proceso histórico y social donde el lenguaje desempeña un papel esencial” (Acosta Morales, Y. 2018).

Lev Vigotsky determina la presencia de funciones mentales inferiores, es decir, aquellas que “están determinadas mediante los genes de cada individuo”, y también funciones mentales superiores, es decir, aquellas que “son adquiridas y desarrolladas a través de la interacción social y están determinadas por la sociedad en que se forma el individuo” (Acosta Morales, Y. 2018).

INTELIGENCIAS MULTIPLES: esta teoría fue planteada por Howard Gadner en 1983 en la que propone que cada persona cuenta con al menos 8 inteligencias de diversa índole, lo cual explicaría la tenencia de las personas a aprender y conocer el mundo de modo diferente (Sánchez Aquino, 2015).

> "Es de máxima importancia que reconozcamos y formemos toda la variedad de las inteligencias humanas, todas las combinaciones de inteligencias. Todos somos diferentes, en gran parte porque todos tenemos distintas combinaciones de inteligencias. Si lo reconocemos, creo que por los menos tendremos una mejor oportunidad para manejar de manera adecuada los muchos problemas que nos enfrentan en el mundo.” (Armstrong, 1999) (Sánchez Aquino, 2015)

Las inteligencias múltiples son las siguientes:

- Inteligencia lingüística: “es la capacidad de usar las palabras de manera efectiva, en forma oral o escrita” (Sánchez Aquino, 2015).

  Aquellas personas con facilidad para la redacción y lectura, y quienes tienen facilidad y gusto por otros idiomas, son quienes tienen mayor desarrollo de esta inteligencia (Sánchez Aquino, 2015).

- Inteligencia lógico-matemática: este tipo de inteligencia de caracteriza por tener mayor facilidad para el trabajo y análisis de números. La tendencia a la resolución de problemas es característica de dicha inteligencia (Sánchez Aquino, 2015).

- Inteligencia visual-espacial: “es la capacidad de pensar en tres dimensiones” (Sánchez Aquino, 2015).

  Las personas con mayor desarrollo de este tipo de inteligencia cuentan con facilidad para movilizarse en el espacio en el que se encuentran, así como también la identificación y asociación de los objetivos en función del espacio (Sánchez Aquino, 2015).

- Inteligencia corporal y cinestésica: “es la capacidad para usar todo el cuerpo en la expresión de ideas y sentimientos, y la facilidad en el uso de las manos para transformar elementos” (Sánchez Aquino, 2015).

  Quienes tienen a tener mayor desarrollo de dicha inteligencia son personas como: artesanos, instrumentistas, atletas, bailarines, etc. (Sánchez Aquino, 2015).

- Inteligencia musical: “es la capacidad de percibir, discriminar, transformar y expresar las formas musicales. Incluye la sensibilidad a ritmo, al tono y al timbre” (Sánchez Aquino, 2015).

  Las personas que tienen mayor afinidad con los sonidos y distintos tipos de melodías son aquellas que tienden a tener esta inteligencia mucho más desarrollada (Sánchez Aquino, 2015).

- Inteligencia intrapersonal: “es la capacidad de construir una percepción precisa respecto de si mismo y de organizar y dirigir su propia vida” (Sánchez Aquino, 2015).

  Esta inteligencia es muy característica en personas “que son reflexivas, de razonamiento acertado y suelen ser consejeros de sus pares” (Sánchez Aquino, 2015).

- Inteligencia interpersonal: es un tipo de inteligencia que se encuentra desarrollada en aquellas personas que tienen facilidad para relacionarse con otras personas de manera eficaz. Está presente en las personas que se desenvuelven bien al trabajar en grupos (Sánchez Aquino, 2015).

- Inteligencia naturalista: aquellas personas con afinidad por el medio ambiente, los objetos, animales y plantas que el se encuentran, suelen tener un gran desarrollo de esta inteligencia (Sánchez Aquino, 2015)

Estas inteligencias no son limitantes, sino complementarias. Es decir, en cada persona, puede estar desarrollada alguna mas que otra, pero al momento de presentarse una situación problema, todas en conjunto ayuda a su resolución (Chura, E, et.al, 2019).

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

En el siguiente apartado se describe la metodología utilizada para realizar el trabajo, en el cual se intenta conocer si existe influencia entre la motivación de los docentes en el aprendizaje de los alumnos.

Se optó por realizar un trabajo de enfoque cualitativo, ya que permite conocer la compresión de las percepciones y experiencias de los docentes entrevistados. El diseño que sigue el trabajo de campo es descriptivo-correlacional, ya que se buscó que los docentes puedan determinar desde su experiencia y punto de vista si esa relación existe o no.

Se realizó una encuesta a 5 docentes del nivel universitario, con al menos 2 años de experiencia en docencia.

El instrumento seleccionado para la recolección de datos consistía en una encuesta con las siguientes 4 preguntas:

1. Desde tu punto de vista y experiencia, ¿crees que la motivación de los docentes al momento de dar una clase tiene incidencia en el aprendizaje de los alumnos?
2. ¿De qué modo crees que la motivación del docente influye en el aprendizaje de los alumnos?
3. Para lograr que los alumnos aprendan mejor, ¿Qué factores pensas que influyen en tu motivación?
4. ¿Te pasó alguna vez de sentirte desmotivado como docente? ¿crees o notaste que eso tuvo impacto en el desempeño de los alumnos?

Dichas preguntas fueron enviadas de manera digital a un grupo de docentes con las características mencionadas anteriormente. La participación fue voluntaria. El objetivo fue que aquellas personas interesadas en responder pudieran enviar un audio de máximo 2 minutos, con la respuesta considerada a cada pregunta, con la posibilidad de ampliar las mismas con aquella información que consideraran enriquecedora.

Para identificar a las diferentes personas encuestadas, las denominaremos: ENº1, ENº2, ENº3, ENº4 y ENº5, en función al orden en que se encuentran las entrevistas ordenadas en el ANEXO del siguiente trabajo.

Al momento de analizar los datos, con respecto a la pregunta Nº1, todas las personas entrevistadas coinciden en que la motivación de los docentes influye en el aprendizaje de los alumnos, es decir, a mayor motivación docente, mayor motivación por parte del alumnado.

La motivación del docente implica la aplicación de mayor cantidad y variedad de herramientas didácticas, que pueden captar la atención de los alumnos, tal como respondió ENº1. Además, el modo en el que docente dicta cierto contenido, o su forma de pararse frente al alumnado, o entusiasmo, también influyen en el aumento de la voluntad de escucha por parte de los estudiantes, según menciona ENº2.

ENº4 coincide en que el modo de dar una clase, genera cierto clima de atención por parte de los estudiantes. Este mismo comenta que otros factores también son determinantes cuando de motivación se habla, como por ejemplo: la tonalidad de la voz, la lectura o no de material didáctico (ejemplo: PowerPoint), e incluso el propio interés del docente por el contenido que se esté tratando.

Algo interesante de la recolección de datos fue que ENº4 comparte que: la motivación se contagia: a mayor motivación docente, mayor motivación de participación, de atención y escucha por parte del estudiantado.

El ENº5 comenta que, si bien pueden existir situaciones en las que el docente se encuentre desmotivado, y el estudiante aún así pueda aprender, “no es lo mismo, cuando PAR (docente-alumno) se encuentra motivado”, ya que la experiencia será mejor y más enriquecedora.

Por último, relacionado a la primera pregunta, el ENº2 comparte en que la motivación del docente influye en el aprendizaje del alumno, aunque los factores mencionados están asociados a lo económico: si bien se conoce que en Argentina el sueldo docente no es el mejor, entiende que el valor de la hora paga, influye en la motivación del docente y la planificación de una clase.

Con respecto a la pregunta Nº2, en la que se consulta el modo en el que influye la motivación docente en el aprendizaje del alumno, las respuestas coinciden en que siempre la motivación del docente es fundamental en el aprendizaje del alumno, reafirmando las respuestas a la pregunta Nº1.

Con respecto a ENº1, afirma que la desmotivación se nota al momento de dictar una clase, llevando a que los alumnos no presten atención, por lo tanto, probablemente no se lleve nada (contenido) de la clase.

ENº2 comparte con la afirmación ENº1, y suma que la motivación del docente aumenta el número de herramientas utilizadas para dar una clase, haciéndose visible el compromiso del docente para con el alumnado, aumentando el entusiasmo en el estudiante, el cual puede verse visible: cuando escriben, cuando participan. Por el contrario, frente a la desmotivación del docente, queda a voluntad del alumno recepcionar el contenido y aprender, o no.

La participación activa (que el estudiante se exprese y pueda contar experiencias) de los alumnos es resultado de la motivación de los docentes, según ENº4. Y como ENº5 menciona, el éxito en el aprendizaje depende del modo en el que el docente transmite los contenidos.

Al escuchar las distintas respuestas de la pregunta Nº3, las respuestas fueron las siguientes:

- Para ENº1, los factores que más influyen en su motivación son: el tiempo destinado a la clase, en función a los contenidos, y los conceptos previos que pueda tener el alumno sobre el tema en cuestión, que hacen a la fluidez de la clase.
- Para ENº2, factores como: las ganas de transmitir el contenido, lo económico el clima laboral, el pluriempleo y el turno de la clase (mañana/tarde/noche) son los que influyen en su motivación como docente.
- Para ENº3, el grado de conocimiento que se tenga sobre el tema que se está enseñando, es uno de los factores más importantes. Esta persona encuestada comenta que no cree que su motivación se vea afectada por factores ambientales como: la presencia o no de pizarrón, proyector, o incluso el número de alumnos.
- Para ENº4, tal como menciona ENº3, la relación que tenga con el contenido que se este enseñando es un factor importante en su motivación, así como también factores como: el feedback de los alumnos, la confianza que se va instalando con los alumnos, el diálogo directo entre

alumno-docente y el modo en que uno se siente (haciendo referencia a que somos personas).

- Por último, para ENº5, factores como la motivación inicial, la planificación anticipada de una clase, el diálogo con los alumnos y las nuevas estrategias implementadas, son aquellos que influyen directamente en su motivación a la hora de dar una clase.

Por último, con relación a la cuarta y última pregunta, los datos recolectados fueron los siguientes:

Tanto ENº2, como para ENº3, ENº4 y ENº5, alguna vez se han sentido desmotivados a lo largo de su trayectoria como docentes, y coinciden en que consideran que dicha desmotivación no ha impactado en su desempeño como docente, ni en el aprendizaje de sus alumnos.

ENº2 y ENº3 coinciden en que se han sentido desmotivados cuando su salario era considerado bajo, aunque manifiestan que no consideran que haya habido cambios en su desempeño como docentes. Para ENº3, también comenta que la desmotivación fue de la mano con los horarios de dictados de clases, y también personales, aunque no ha sentido impacto en su despeño, ya que se actitud positiva prima, por sobre lo negativo.

Tanto ENº4 como ENº5, coinciden en que se han sentido desmotivados cuando hay poca participación de los alumnos. Según ENº4 la baja participación puede ser como consecuencia de: desgano, vergüenza, miedo, o incluso desinterés por el tema/clase en cuestión. La falta de compromiso por parte del estudiante también es un factor que incluye en la desmotivación del docente, según ENº4: no realizar tareas asignadas, o no entregar trabajos pautados.

ENº4 menciona que no se ha sentido nunca desmotivado en cuanto a los resultados de las evaluaciones, ya que entiende que el aprendizaje es un proceso, por lo que implica de tiempo para adquirir conocimientos.

ENº5 ha sentido cierto grado de desmotivación cuando ha dictado temas que no eran de su competencia, y los cuales no dominaba, y también cuando el volumen de alumnos fue realmente bajo (4-5 alumnos), lo cual se traducía en el poco interés y baja participación, tal como antes se mencionó.

ENº1 refiere nunca haberse sentido desmotivado hasta el momento.

Se puede decir que el análisis de los datos revela que la motivación del docente tiene impacto significativo en el aprendizaje de los alumnos. Los encuestados coinciden que cuanto más motivados ellos se sentían, mayor es la motivación, y mejor rendimiento por parte de los alumnos.

La motivación del docente puede verse reflejada en: la variedad de las herramientas didácticas utilizadas, el modo de dictar la clase, la tonalidad de la voz, el entusiasmo al hablar de determinados temas, incluso en el interés de los estudiantes por la clase.

Además, la motivación del docente impacta sobre la participación de los alumnos, de una manera positiva, haciendo que los mismos se encuentren en rol activo.

Si bien los docentes entrevistados coinciden en haberse sentido desmotivados alguna vez (motivación extrínseca), al momento de dar una clase, también coinciden en que no ha afectado de manera significativa su desempeño, ni el aprendizaje de los alumnos, por la actitud positiva frente al escenario (motivación intrínseca).

CONCLUSIÓN

El análisis de la información recolectada permite destacar la importancia de la motivación de los docentes a lo largo del proceso de aprendizaje de los alumnos. Es evidente que un docente motivado tiene impacto positivo, no solo en la atención del estudiante, sino también en la participación del mismo. A su vez, hace que la experiencia educativa sea enriquecedora para el estudiante, ya que la motivación lleva al uso de diferentes herramientas y estrategias de enseñanza, junto a la actitud positiva del docente.

La motivación de los docentes se puede manifestar de diversas formas, ya sea desde la inclusión de recursos variados, en el modo del dictado de clases, e incluso desde el interés legítimo en el contenido enseñado. Estos factores no solo captan la atención del alumno, sino también fomentan una mayor interacción y participación en el aula. Además, es importante resaltar que la motivación del docente puede contagiarse a los alumnos, creando un clima más favorable y enriquecedor para que el alumno pueda participar de manera activa en el proceso de aprendizaje. Cuando un docente motivado, se encuentra con un alumno interesado, la probabilidad de éxito del proceso de enseñanza-aprendizaje, aumenta sustancialmente.

A modo de concluir, la motivación del docente es un elemento esencial para la efectividad del proceso educativo. Fomentar un entorno que apoye y estimule la motivación de los docentes, mediante condiciones laborales justas, oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento del esfuerzo, es crucial para asegurar una educación de calidad y para garantizar el aprendizaje de los estudiantes.

Es sabido que existen distintos tipos de motivación. Aunque los docentes pueden encontrarse desmotivados en ciertas ocasiones como consecuencia de factores externos, la motivación interna es la que prevalece, haciendo que el proceso de enseñanza-aprendizaje no se vea afectado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Roa Venegas, J. M., & Fernández Prados, C. (2020). La motivación de los docentes en la enseñanza secundaria. *Revista Reflexión e Investigación Educacional*, volumen 2, 66-77. https://doi.org/10.22320/reined.v2i2.4122[[1]]

Franco López, JA (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, 64 (Septiembre), 151-179. https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a7

Añez, S. (2006). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. Universidad Rafael Belloso Chacín - Venezuela. SSN: 1856-6189. Volumen 4 Edición No 1 – Año 2006, 102-126. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218348

Valenzuela, J., Muñoz Valenzuela, C., Silva-Peña, I., Gómez Nocetti, V., & Precht Gandarillas, A. (2015). Motivación escolar: Claves para la formación motivacional de futuros docentes. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, volumen 41(número 1). http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052015000100021.

Rodríguez, S., Núñez, J. C., Valle, A., Blas, R., & Rosario, P. (2009). Auto-eficacia Docente, Motivación del Profesor y Estrategias de Enseñanza. Escritos de Psicología, 3(1). https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=s1989-38092009000300001&script=sci_arttext

Palmero, F. (1997). MOTIVACIÓN: CONDUCTA Y PROCESO. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, (Vol. 8, Número 20-21). https://viciongroup.info/assets/files/07.-Motivacin.CondutayprocesoautorFrancescPalmero.pdf

Ospina Rodríguez, J. (2006). La motivación, motor del aprendizaje. *Revista Ciencias de la Salud*, (Vol. 4, No. 2). http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-72732006000200017&script=sci_arttext

Alemán Marichal, B., Navarro de Armas, O. L., Suárez Díaz, R. M., Izquierdo Barceló, Y., & Encinas Alemán, T. de la C. (2018). La motivación en el

contexto del proceso enseñanza-aprendizaje en carreras de las Ciencias Médicas. *Revista Médica Electrónica*, (Vol. 40, No. 4). http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v40n4/rme320418.pdf

Farias, D., & Pérez, J. (2010). Motivación en la Enseñanza de las Matemáticas y la Administración. *Formación Universitaria*, (Vol. 3, No. 6). http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062010000600005

Bryndum, S., & Jerónimo Montes, J. A. (2005). La motivación en los entornos telemáticos. *RED. Revista de Educación a Distancia*, (Vol. 5, No. 13), 1-26. https://www.um.es/ead/red/13/bryndum.pdf

Herrera Soria, J., & Zamora Guevara, N. (2014). ¿Sabemos realmente que es la motivación? *Correo Científico Médico*, (Vol. 18, No. 1), Páginas. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1560-43812014000100017&script=sci_arttext

Montico, S. (2004). La motivación en el aula universitaria: ¿una necesidad pedagógica?. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, (Vol. 15, No. 29), Páginas. https://www.redalyc.org/pdf/145/14502904.pdf

López Muñoz, L. (2004). La motivación en el aula. *Pulso: Revista de Educación*, (Vol. 27), Páginas. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1104735

Llanga Vargas, E. F., Murillo Pardo, J. J., Panchi Moreno, K. P., Paucar Paucar, M. M., & Quintanilla Orna, D. T. (2019). La motivación como factor en el aprendizaje. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*. https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/motivacion-aprendizaje.html

Huertas, J. A. (1997). ¿Por qué queremos hacer lo que nos da la gana?: los elementos y condiciones para la motivación intrínseca o extrínseca. En J. A. Huertas (Ed.), Motivación: Querer aprender (pp. 99-116). Aique Grupo Editor S.A. http://mateandoconlaciencia.zonalibre.org/TA_Huertas_Unidad_4.pdf

García-Retana, J. Á. (2015). Compromiso y esperanza en educación: Los ejes transversales para la práctica docente según Paulo Freire. *Revista Educación, 40*(1), 113-132. https://doi.org/10.15517/revedu.v40i1.14649

Jara H., O. (2007). Paulo Freire y el desafío y pasión por aprender. *Tarea, Revista de Educación y Cultura, Nº67*. http://tarea.org.pe/wp-content/uploads/2014/03/Tarea_67_16_Oscar_Jara1.pdf

Ruay Garcés, R. (2010). El rol del docente en el contexto actual. *Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias (REDEC), N° 6, Vol. 2*. Universidad de Talca. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60475046/El_rol_del_docente_en_el_contexto_actual.practica20190903-80583-1pkowns-libre.pdf?1567522252=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DUniversidad_de_Talca.pdf&Expires=1712697284&Signature=NcLTKaJonodbkfrqVHHM6T1R8IPCJCz~-RpJaj5SXwBvO6CQheqmjAAaEJRyYyPwd9-t~47UN4xtpQ7rvkrR9OBJ7GNLYgy6ftLXrc95JSRoZX3IroYDA30R6iZNYs~j1U2ExvUduHV0YGagiCS16TKutNubMcywc8OQKGvxD4jQeSUDnKxZrf0Gpf0j~xlAQzQwFVoa18-tAUGvqIJG2Hs7fJAbNSXumvQzjzuP51ES4zcZ6z8EnOoLlaYmx2cubfng-SgIhuqrEAIkJ4HEwpJuNe1RHvZvhQnCeS2c8f3lOFgkJ1Rhtg5ohlC7L9AhNz~zOAefZt78F6gG4jwSeg__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Jiménez Morales, Mª Isabel, & López Zafra, Esther (2013). Impacto de la Inteligencia Emocional Percibida, Actitudes Sociales y Expectativas del Profesor en el Rendimiento Académico. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 11(1), 75-98. Redalyc.Impacto de la Inteligencia Emocional Percibida, Actitudes Sociales y Expectativas del Profesor en el Rendimiento Académico

Mendoza Vargas, E. Y., Tachong Alencastro, L., Balleteros Balleteros, E. Y., & Álvarez Perdomo, G. R. (2017). El impacto de la afectividad docente en el desempeño académico del estudiante universitario. Didáctica y Educación, 87-98. Vista de EL IMPACTO DE LA AFECTIVIDAD DOCENTE EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DEL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO (ult.edu.cu)

Vega-Lugo, N., Flores-Jiménez, R., Flores-Jiménez, I., & Rodríguez-Martínez, J. S. (2019). Teorías del aprendizaje. Boletín Científico de la Escuela Superior de Tlahuelilpan, 51-53. https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/xikua/article/view/4359/6343

Posso Pacheco, R. J., Barba Miranda, L. C., & Otáñez Enríquez, N. R. (2020). El conductismo en la formación de los estudiantes universitarios. *Revista Educare*, *24*(1). https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1229

Ertmer, P.A. & Newby, T.J. (1993). Conductismo, cognitivismo y constructivismo: una comparación de los aspectos críticos desde la perspectiva de diseño de instrucción. Performance Improvement Quarterly, 6(4), 50-72. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/37163288/1.-ConductismoCognositivismo-y-Constructivismo-libre.pdf?1427752996=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCONDUCTISMO_COGNITIVISMO_Y_CONSTRUCTIVIS.pdf&Expires=1713900708&Signature=CzDvQKLMhka3z~i6dGk0Loqt5ow9d0vXBwQPbR56LmHo5WysGDgcoXZaSPsA3-gIYJQ2H96rDEqrJo6DlISK1gku~RVINxFFr4006k8jQBX7zEkiOXTJcFgqgJotd7A5gtg-AjOQqSmIsUT~1NE3rZ9Dc5EyU9Wsse~59VnP7bX4PndQuwkZVDE0Lao0fZ4vUUWBYbU6bXnC0ykSabEV2N0TR3v9T2wqCnw3p1bnZW9JuE~ll9GmADaz~Li7PN4hxOxfLPkP5uu7ZMmfONJ0QQdadeido4wd6hYAQibwdUMJF4sM3-Z0ebmxNU~hFisyWff7N1YXAC3uL69heQS9pw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Acosta Morales, Y. (2018). Revisión teórica sobre la evolución de las teorías del aprendizaje. *Revista Vinculando*, 16(1). https://vinculando.org/educacion/revision-teorica-la-evolucion-las-teorias-del-aprendizaje.html

Sánchez Aquino, L.I. (2015). La teoría de las inteligencias múltiples en la educación. https://unimex.edu.mx/investigacion/docinvestigacion/la_teoria_de_las_inteligencias_multiples_en_la_educacion.pdf

Chura, E., Huayanca, P. & Maquera, M. (2019). Bases epistemológicas que sustentan la teoría de las inteligencias múltiples en Howard Gardner en la pedagogía. Revista de pedagogía, 1(4). https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/62/115

ANEXO

ENTREVISTAS

Entrevista 1

P1: Desde tu punto de vista y experiencia, ¿crees que la motivación de los docentes al momento de dar una clase tiene incidencia en el aprendizaje de los alumnos?

R1: Si, yo creo que la motivación del docente, al momento de dar la clase, tiene incidencia en el aprendizaje, porque cuanto más motivado uno esté a armar y planificar la clase, más herramientas didácticas uno puede ofrecer, y eso siempre hace a la mayor atención de los alumnos en el momento del aprendizaje, y por ende u mejor aprendizaje.

P2: ¿De qué modo crees que la motivación del docente influye en el aprendizaje de los alumnos?

R2: Bueno, un poco como decía antes. Al estar más motivado el docente tiene un poco mas de creatividad en la planificación de las clases. Y también al momento de dar las clases, porque seguramente comparta experiencias personales/profesionales, que es algo que, en mi opinión, les atrae mucho a los alumnos, poque ven la teoría aplicada en el día a día, y los acerca más desde ese lugar de alumnos, a un lugar donde ellos quieren llegar, que es justamente al profesional.

P3: Para lograr que los alumnos aprendan mejor, ¿Qué factores pensas que influyen en tu motivación?

R3: En mi caso, los factores que influyen en mi motivación pueden ser: el orden de los contenidos, los tiempos de clases (es decir, las horas destinadas a la cátedra para poder abordar todos los temas de manera aceptables). Por otro lado también, la noción de conceptos básicos por parte de los alumnos, que hacen a la fluidez de la clase y a tener un nivel parejo de desarrollo de los temas.

P4: ¿Te pasó alguna vez de sentirte desmotivado como docente? ¿crees o notaste que eso tuvo impacto en el desempeño de los alumnos?

R4: Por el momento nunca me ha pasado de sentirme desmotivado como docente. Al contrario, mientras más compromiso por parte de los alumnos, más

motivación del docente. Siempre que existan más preguntas, desafíos o cuestionamientos, al menos en mi caso, siempre fue a favor de querer buscar cada vez mejores maneras para hacerles llegar, lo que les quiero hacer llegar.

Entrevista 2:

P1: Desde tu punto de vista y experiencia, ¿crees que la motivación de los docentes al momento de dar una clase tiene incidencia en el aprendizaje de los alumnos?

R1: Si, creo que la motivación efectivamente incide en la manera de dar la clase, porque por ejemplo, si te están pagando mal, a pesar de ya se sabe que la docencia no te deja tanto dinero en el bolsillo, creo que también influye a la larga. Por ejemplo, si tenes otra propuesta laboral de otra rama, de docencia, investigación, o en un organismo, creo que, a la larga, va a tener peso, y mas en la Argentina. Bueno, yo lo pienso desde el lado económico, pero puede ser otro tipo de falta de motivación, por ejemplo que los alumnos no se lleven nada de la clase, entonces no te prestan tanta atención, y te desmotiva también.

P2: ¿De qué modo crees que la motivación del docente influye en el aprendizaje de los alumnos?

Creo que va de la mano la 1 y la 2. Si vos estás desmotivado, eso se va a notar en tu clase, y: o no te van a prestar atención, o no les va a quedar nada a los alumnos para llevarse de la clase, entonces creo que influye bastante.

P3: Para lograr que los alumnos aprendan mejor, ¿Qué factores pensas que influyen en tu motivación?

Creo que para la motivación de un docente, las ganas de transmitirle tus conocimientos de una forma que… Por ejemplo, muchas veces, cuando doy clases o capacitaciones, pienso en cómo me gustaría que me hubiesen dado a mi la capacitación o clase, y en base a eso armo la clase, lo mas sencillo posible y siempre dando ejemplos. Siempre pienso en como me hubiese gustado a mi aprender tal cosa.
El tema económico, también influye. Si bien se sabe que la docencia no te va a dejar tanta plata en el bolsillo, creo que también una cosa es alguien que esta mal pago, que alguien que está bien pago.

Y también el clima laboral es importante. Esos momentos en el recreo en el que compartis con otros docentes, o si tenes muchos trabajos y no llegas a conectar con nadie, eso siempre influye.

En cuanto a los alumnos, si los agarras a la mañana están un poco más dormidos. Después de comer, por ahí están mas relajados. A mi me pasaba cuando daba clases en el IGI, que venían después de la clase de cocina (práctica), a mi clase que era teórica, y les era medio bodrio. Entonces yo hubiese puesto primero la teoría y después la práctica, porque venían con no muchas ganas de materias como bromatología, microbiología… que para algunos es más aburrido.

P4: ¿Te pasó alguna vez de sentirte desmotivado como docente? ¿crees o notaste que eso tuvo impacto en el desempeño de los alumnos?

Creo que lo desmotivador fue que me pagaban muy poco por hora. Ganaba más en consultorio, y a la larga lo tuve que dejar, y meterle más al consultorio. La verdad es que no lo noté en mi desempeño, porque yo ya sabía que nunca me iban a dar más de eso que ganaba. Pero, como no era full time, no me era tan desmotivador. Si lo hacía porque me gusta la docencia, las materias que daba. Me gustaba preparar las clases. Nunca se me ocurriría que fuera algo full time, porque siento que me aburriría. No sería desafiante ya.

Entrevista 3:

P1: Desde tu punto de vista y experiencia, ¿crees que la motivación de los docentes al momento de dar una clase tiene incidencia en el aprendizaje de los alumnos?

R1: Yo creo que la motivación como docente influye totalmente en como aprenden los alumnos, ya que influye en la manera en la que uno se para enfrente del aula, frente a cómo va a dar el contenido, el entusiasmo que uno le pone para querer transmitir el contenido. Hay algo muy particular que los alumnos notan desde que uno entra en el aula: cuán motivado uno está, e inconscientemente, darse cuenta de cuanta voluntad le van a poner ellos para escucharte.

P2: ¿De qué modo crees que la motivación del docente influye en el aprendizaje de los alumnos?

R2: Si estas motivado positivamente para dar la clase, el alumnado no solo te presta atención, sino que uno, al poner otras herramientas como el uso del pizarrón, volver sobre los contenidos, explicar los contenidos con otras palabras, poner ejemplos… influye en el aprendizaje porque es más rico para el alumnado, y ellos notan que uno está comprometido. Entonces hay cierto entusiasmo del otro lado para poder adquirir ese contenido: los alumnos escriben, preguntan. Todo esto influye en el modo en el que van a adquirir el conocimiento. De forma contraria, si la motivación es negativa. Si yo no estoy motivada, voy hablo y listo, me voy. Voy solo a hablar, a llevar contenido y que cada alumno es el que decide si lo recepciona o no.

P3: Para lograr que los alumnos aprendan mejor, ¿Qué factores pensas que influyen en tu motivación?

R3: En lo personal, hay factores que influyen en mi motivación como puede: ser el grado de conocimiento que tengo sobre un tema que estoy dando, la comodidad con el contenido. Es decir, mi relación con el contenido, mas que algo ambiente como puede ser el uso del pizarrón, proyector o de la cantidad de alumnos. Tenga 20 o tenga 60 alumnos, no influye en mi motivación, como si lo hace mi relación con el contenido. Si hay algún tema que no me agrada explicar, yo lo estudio, lo incorporo… y me puedo llegar a motivar del propio desafío de aprenderlo, y lograr que pueda transmitir el contenido, y que el alumnado lo entienda.

P4: ¿Te pasó alguna vez de sentirte desmotivado como docente? ¿crees o notaste que eso tuvo impacto en el desempeño de los alumnos?

R4: Si absolutamente me he sentido desmotivada, ya sea por cuestiones de salario, horarios, personales, de comodidad física, pero jamás sentí que tuvo un impacto con mis alumnos, porque basta con entrar al aula o a la institución, y me reseteo. Me pongo el chip del docente, el chip de: “Yo hago esto por ellos, lo hago porque me gusta”, entonces no creo que haya tenido impacto en el despeño de los alumnos, porque siempre voy con una actitud positiva.

Entrevista 4:

P1: Desde tu punto de vista y experiencia, ¿crees que la motivación de los docentes al momento de dar una clase tiene incidencia en el aprendizaje de los alumnos?

R1: Si, claro. Creo que la motivación tiene incidencia en el aprendizaje de los alumnos por varias cuestiones: primero por la forma de dar clases. Si se logra un clima en donde los alumnos logren prestar más atención, eso va a lograr otro tipo de aprendizaje, por un lado. Por el otro, si los alumnos nos ven motivados a nosotros como docentes, también los motiva a ellos a responder ciertas preguntas. A partir de que ellos responden preguntas, uno puede genera un ida y vuelta en la clase, y eso, por el momento, les genera prestar más atención. A veces eso se convertirá en aprendizaje, y a veces se convertirá en un pasito más, y en tal caso, el aprendizaje luego vendrá acompañado de un proceso. Pero claro que la motivación influye y tiene mucho que ver.

No es lo mismo dar una clase leyendo un Powerpoint, con una tonalidad de voz monótona, siendo muy repetitivo, leyendo lo que dice exactamente la bibliografía, que hacer cortes, hacer pausas, mostrarte interesado por lo que estas diciendo, cambiar la tonalidad, ir por el medio de la clase. Eso genera si o si otra atención en los alumnos, no en todos, pero si va a generar otra atención. Y también la motivación se contagia, si nos ven motivados, ellos también van a estar motivados ya sea para participar, prestar atención, contar alguna anécdota, y desde ahí se puede generar otro tipo de aprendizaje.

P2: ¿De qué modo crees que la motivación del docente influye en el aprendizaje de los alumnos?

R2: Para mi mas importante es lograr una participación activa de los alumnos en la clase. En lo que sea, desde que ellos se expresen, desde que cuenten una experiencia, desde que vivan una experiencia de otro, ahí siempre se plasma distinto lo que uno está dando en la clase. Entonces ellos van a sentirse mejor o van a tener más herramientas para participar, si se encuentran motivados.

P3: Para lograr que los alumnos aprendan mejor, ¿Qué factores pensas que influyen en tu motivación?

R3: Los factores que influyen en mi motivación: ver la respuesta que hay en la clase, ver si les sirve o no el contenido. A veces hay ciertas palabras que tiran los alumnos que te hacen pensar que vamos por buen camino. O te dicen “a mi me sirvió mucho esto, o mucho lo otro”, me parece que preguntarles siempre sirve. Yo soy mucho de preguntarles: les sirvió que hayas hecho tal cosa? Les sirvió que hayamos dado la clase de esta manera? preguntarles abiertamente,

porque al fin y al cabo son ellos los que reciben la clase, y si uno va generando un clima con cierto grado de confianza, les abrís la puerta para que ellos puedan ir contándote que sirve o que no. El diálogo con ellos directo para mi es clave.

También influye en mi motivación como uno se siente. Eso es inevitable, porque somos personas, trasladamos eso al aula o a todos los ámbitos laborales en los que estamos. Y también si lo que estamos trabajando. Ya sea la materia que estás dando o un tema específico, te gusta o no te gusta, eso también se contagia. Cuando a uno le gusta el tema, te mostras mas motivado por distintas cuestiones. Y cuando no te gusta, quizás depende de otras cuestiones y le podes poner más o menos onda, de cierta manera. Creo que lo personal y el tema que estás trabajando, influye siempre en la motivación.

P4: ¿Te pasó alguna vez de sentirte desmotivado como docente? ¿crees o notaste que eso tuvo impacto en el desempeño de los alumnos?

R4: SI, varias veces. Cuando veo que los alumnos no participan, o cuando haces preguntas y se quedan callados. No me pasa tanto con los resultados de la evaluación: que una evaluación tengo un alto porcentaje de desaprobados eso no me genera desmotivación, porque se que, a veces es un proceso de aprendizaje, y por diversas cuestiones, en primera instancia no pueden aprobar, que tiene que ver con un montón de factores, y que no solo están atados a la clase en si, obvio que la clase tiene que ver, pero no lo ligo a eso al 100%. Pero si eso, cuando no hay participación en clase, cuando mandas tareas y no las resuelven, cuando haces una pregunta, por más sencilla que sea, hay vergüenza o miedo, desinterés o desgano para responderlo, y eso si va generando desmotivación. Y a veces pasa que puede ser una característica de un curso. Hay veces que hay unos pares que no sea animan a hablar, es como que se generaliza y no habla nadie. Y a veces pasa lo contrario, hay unos pares que se animan a hablar, rompen el hielo y habilita que todos hablen, se genera otro clima, y uno encuentra otra motivación.

Otras cuestiones en relación a la desmotivación, que no haya ida y vuelta que no haya compromiso del otro, que no sea hagan la tarea de forma generalizada, que no puedan expresar: “no lo hice por esto” “se me dificulto tal cosa”, o frenarte y expresar lo que les pasa, eso si genera desmotivación, porque ahí es donde siento que no tenemos herramientas para darla vuelta. En cambio, si ellos van

expresando, uno tiene chances de cambiar. Pero si no hay interés, o no pueden expresar lo que les pasa, ahí es más difícil encontrar la motivación si no sabemos cuál es el problema.

Entrevista 5:

P1: Desde tu punto de vista y experiencia, ¿crees que la motivación de los docentes al momento de dar una clase tiene incidencia en el aprendizaje de los alumnos?

R1: Creo que si, que tiene muchísima incidencia la motivación del docente a la hora de transmitir los conocimientos a los alumnos. Me parece que, con la desmotivación docente, desmotivamos a los alumnos también. Y bastante creo que tiene impacto tiene en cómo aprenden y no. Si bien pueden existir casos en que los docentes estén desmotivados, y los alumnos aprenden por su cuenta, no es lo mismo cuando el par está motivado. Creo que así, se obtienen mejores resultados siempre.

P2: ¿De qué modo crees que la motivación del docente influye en el aprendizaje de los alumnos?

R2: Yo creo que incide directamente proporcional. Si uno, que es el que va a contar algo nuevo digamos, no tiene modo de llegar a los alumnos de una manera en la que al alumno le interese lo que uno está diciendo, o contando o haciendo practicar, no tiene mucho sentido el aprendizaje. Sobre todo, en la universidad, desde el punto de vista universitario, si uno va ya con pocas ganas, no intenta transmitir a los alumnos de la mejor manera lo que intenta transmitir, es poco probable tener éxito.

P3: Para lograr que los alumnos aprendan mejor, ¿Qué factores pensas que influyen en tu motivación?

Los factores que mas afectan son, primero que nada, si uno está motivado de antemano, y el preparar la clase con antelación, de poder pensar en qué estrategias poner en cada clase, como para que el contenido llegue de la mejor manera al terminar de evaluar, ver en cuanto a los resultados, si pudo haber fallado algo en la comunicación intentar cambiarlo, preguntarlo, dialogar con los alumnos. Creo que todos esos factores, el planificar las clases, el buscar estrategias nuevas, el comunicarse, son fundamentales.

P4: ¿Te pasó alguna vez de sentirte desmotivado como docente? ¿crees o notaste que eso tuvo impacto en el desempeño de los alumnos?

R4: me pasó de estar desmotivada cuando me puse a dar clases de una escuela primaria, en donde, terminé haciendo lo que no era de mi competencia, es decir, transmitiendo contenidos con los que no estaba tan segura. Y la primaria no es un ámbito en la que yo tenga mucha experiencia. Mas que desmotivada, me sentía incómoda. Era un taller, y como no tenía evaluación directa, no me di cuenta si aprendían o no. Ahí si yo iba a dar clases desmotivado.

También me ha pasado de tener muy pocos alumnos en la universidad, de los cuales te faltaban 2 o 3, y te quedaban 1 o 2 que no tenían muchas ganas de escuchar o participar en clase, y uno se sentía en un monólogo. Pero no sé si impacta en que no aprendan, al menos no pasó en este caso, porque después rendían bien. Pero me ha pasado de sentirme a mi incómoda con la situación. Y creo que depende de la materia también. Esta era una materia muy teórica, en la que los alumnos si después se ponían a estudiar, terminaban aprendiendo bien. Pero no de la manera que a mi me hubiera gustado, desde el saber hacer, y no tanto desde el saber contar. Pero me pasó pocas veces por suerte, porque me gusta la docencia.