



La motivación docente como pilar fundamental de la excelencia educativa

Teacher motivation as a fundamental pillar of educational excellence

Esteban Patricio Olmedo Rodríguez

<https://orcid.org/0009-0008-5889-3071>

patricioolmedo1989@gmail.com

Unidad Educativa Francisco Febres Cordero

Cuenca-Ecuador

Segundo Pardo Rojas

<https://orcid.org/0009-0009-4172-7912>

segundopardo2000@hotmail.com

Instituto Superior Tecnológico Mariano Samaniego

Cariamanga-Loja-Ecuador

Blanca Del Rosario Camacho Castillo

<https://orcid.org/0009-0005-6151-9011>

blancacamacho@hotmail.es

Escuela de Educación Básica "Nicolás Maquiavelo"

Cariamanga-Loja-Ecuador

María Yesenia Cueva Briceño

<https://orcid.org/0009-0008-3208-337X>

mayecueva@gmail.com

Unidad Educativa "Eloy Alfaro"

Cariamanga-Loja-Ecuador

María del Carmen Pacheco Calva

<https://orcid.org/0009-0006-7161-7616>

maria.2141@yahoo.es

Instituto Superior Tecnológico Mariano Samaniego

Cariamanga-Loja-Ecuador

Matilde del Rosario Camacho González

<https://orcid.org/0009-0002-4327-2172>

matilde.camacho@educacion.gob.ec

Unidad Educativa Cariamanga

Cariamanga – Ecuador

Dolores Mercedes Camacho González

<https://orcid.org/0009-0002-4327-2172>

dolorescamacho2010@gmail.com

Escuela de Educación Básica "18 de Noviembre"

Loja - Ecuador

Sandra María Gaona Toledo

<https://orcid.org/0009-0005-5656-5814>

sandragaonatoledo2010@gmail.com

Unidad Educativa "Eloy Alfaro"

Cariamanga-Loja-Ecuador

RESUMEN

Este estudio examina la relación entre la motivación docente y la calidad educativa en instituciones de niveles primario, secundario y superior. El objetivo es identificar factores que influyen en la motivación de los docentes y proponer estrategias para mejorarla. Se utilizó un diseño cuantitativo transversal con una encuesta estructurada aplicada a 100 docentes. Los resultados indican que un ambiente interno positivo, apoyo administrativo, reconocimiento profesional y oportunidades de desarrollo son cruciales para la motivación docente. Factores como la reducción del tamaño de las clases, un liderazgo eficaz, un ambiente colaborativo y el reconocimiento del trabajo docente también son esenciales. La investigación muestra que la motivación influye directamente en la calidad de la enseñanza, sugiriendo que la implementación de prácticas administrativas efectivas y adaptadas al contexto educativo puede mejorar significativamente la motivación docente y, por ende, la calidad educativa.

Palabras clave: motivación docente, calidad educativa, estrategias administrativas.

Recibido: 17-03-24 - Aceptado: 01-06-24

ABSTRACT

This study examines the relationship between teacher motivation and educational quality in primary, secondary, and tertiary institutions. The aim is to identify factors that influence teachers' motivation and propose strategies to improve it. A cross-sectional quantitative design was used with a structured survey applied to 100 teachers. The results indicate that a positive internal environment, administrative support, professional recognition and development opportunities are crucial for teacher motivation. Factors such as reduced class sizes, effective leadership, a collaborative environment, and recognition of teacher work are also essential. The research shows that motivation directly influences the quality of teaching, suggesting that the implementation of effective administrative practices adapted to the educational context can significantly improve teacher motivation and, therefore, educational quality.

Key words: teacher motivation, educational quality, administrative strategies.

INTRODUCCIÓN

La calidad de la educación, piedra angular para el desarrollo socioeconómico y cultural de las sociedades, se encuentra influenciada por una multiplicidad de factores, entre los cuales la motivación docente juega un papel crucial. Diversos estudios han demostrado que la motivación del profesorado incide directamente en su desempeño en el aula, en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y, consecuentemente, en el rendimiento académico de los estudiantes (Franco-López, Vélez Salazar, & López Arellano, 2018; Roa Venegas & Fernández Prados, 2020). Sin embargo, a pesar de su reconocida importancia, los mecanismos para fomentar y sostener la motivación docente no han sido suficientemente explorados ni implementados en las políticas educativas actuales.

En el contexto educativo actual, marcado por retos emergentes como la adaptación a las nuevas tecnologías y los cambios socioculturales, se hace imperativo profundizar en la comprensión de los factores que promueven o inhiben la motivación de los docentes. Esta necesidad se ve acentuada por la creciente demanda de una educación de calidad que prepare a los estudiantes para enfrentar los desafíos del siglo XXI. Asimismo, investigaciones recientes han puesto de manifiesto la influencia del entorno institucional, el apoyo administrativo, el reconocimiento profesional y las oportunidades de desarrollo personal y profesional en la motivación docente (Cáceres, Muñoz, & Valenzuela, 2021; Loayza Flores et al., 2022).

Ante este panorama, el presente estudio se propone examinar cómo diversos factores relacionados con el ambiente de trabajo, las políticas institucionales, y el desarrollo profesional afectan la motivación de los docentes en instituciones educativas de niveles primario, secundario y superior. Particularmente, se busca analizar la relación

entre la motivación docente y la calidad educativa, con el fin de identificar estrategias efectivas que puedan ser implementadas para fomentar una enseñanza de excelencia.

La hipótesis central de este estudio sugiere que un ambiente interno positivo, caracterizado por un adecuado apoyo administrativo, reconocimiento profesional y oportunidades de crecimiento personal y profesional, contribuye significativamente a mejorar la motivación de los docentes. Se postula que este incremento en la motivación docente tiene un impacto directo en la calidad de la enseñanza, lo cual, a su vez, favorece el logro de una educación de excelencia.

Este trabajo tiene como objetivo contribuir al cuerpo de conocimiento existente, ofreciendo insights valiosos para los formuladores de políticas educativas, administradores de instituciones educativas, y la comunidad académica en general, sobre cómo potenciar la motivación docente como estrategia para alcanzar la excelencia educativa.

METODOLOGÍA

Diseño del Estudio

Este estudio adopta un diseño de investigación cuantitativo transversal. El objetivo principal es evaluar los factores que los docentes identifican como motivadores para promover una enseñanza de excelencia en sus instituciones educativas. Se empleó una encuesta estructurada como instrumento principal de recolección de datos.

Población y Muestra

La población objetivo comprende a cien docentes activos en diferentes instituciones educativas de niveles primario, secundario y superior.

Instrumento de Recolección de Datos

La encuesta se diseñó para evaluar varios aspectos relacionados con la motivación docente, incluyendo:

- Reconocimiento profesional y personal.
- Apoyo administrativo y acceso a recursos didácticos.
- Oportunidades de desarrollo profesional y capacitación continua.
- Clima organizacional y cultura institucional.
- Involucramiento en la toma de decisiones y autonomía en el aula.
- Incentivos económicos y no económicos.

Cada ítem de la encuesta utilizó una escala Likert de 5 puntos, que va desde "Totalmente en desacuerdo" hasta "Totalmente de acuerdo", para medir la percepción de los docentes sobre cada aspecto mencionado.

Procedimiento

Diseño de la Encuesta: Se desarrolló el instrumento basándose en la literatura existente sobre motivación docente y enseñanza de excelencia, validado por expertos en educación.

Piloto de la Encuesta: Se realizó una prueba piloto con un pequeño grupo de docentes para evaluar la claridad y el tiempo de respuesta de la encuesta. Se realizarán ajustes si es necesario.

Distribución de la Encuesta: La encuesta se ejecutó electrónicamente a través de plataformas en línea a la muestra seleccionada Google form, asegurando el anonimato y la confidencialidad de las respuestas.

Análisis de Datos: Los datos recogidos serán analizados utilizando software estadístico. Se emplearon estadísticas descriptivas para resumir las características de la muestra y los niveles de acuerdo con los ítems de la encuesta. Se utilizarán análisis inferenciales para identificar relaciones significativas entre variables.

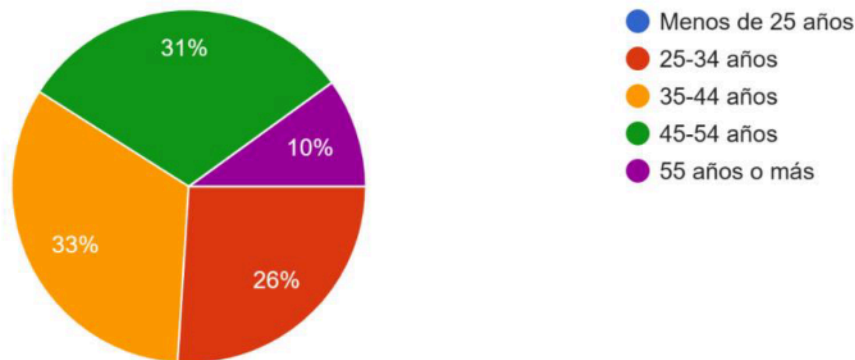
Consideraciones Éticas

El estudio se llevó a cabo siguiendo estrictas normas éticas, incluyendo la obtención de consentimiento informado de los participantes y la garantía de confidencialidad y anonimato de los datos recogidos.

RESULTADOS GRÁFICO 1

Edad:

100 respuestas



Análisis e Interpretación:

Distribución por Edad de los Encuestados:

Análisis:

La distribución de edades entre los encuestados muestra una mayor representación de docentes en las edades intermedias (35-44 años y 45-54 años), que juntas representan el 64% de la muestra. Esto sugiere que la mayoría de los docentes encuestados tienen una experiencia considerable, lo cual podría influir en su percepción sobre la motivación y las necesidades para alcanzar la excelencia educativa.

Interpretación:

1. Predominio de Docentes Experimentados:

- La alta proporción de docentes en el rango de 35-54 años indica que una buena parte de la muestra cuenta con una experiencia significativa en el campo educativo. Estos docentes probablemente han pasado por diversas reformas educativas y cambios en las políticas institucionales, lo que les da una perspectiva amplia sobre lo que se necesita para mejorar la motivación docente y, en consecuencia, la calidad educativa.

2. Necesidades Diversas Según la Edad:

- Los docentes más jóvenes (menos de 25 años) están ausentes en esta muestra, lo que puede indicar una menor participación de los docentes novatos o recién ingresados en el sistema educativo. Los docentes entre 25-34 años, aunque representan el 26%, pueden estar en la etapa inicial de consolidación de sus carreras y pueden estar más interesados en el desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento.

3. Implicaciones para Políticas Educativas:

- Las políticas de motivación docente deben considerar esta diversidad etaria para ser efectivas. Los incentivos y programas de desarrollo profesional deben ser adaptados para atender tanto a los docentes jóvenes que buscan crecer rápidamente en sus carreras, como a los más experimentados que buscan consolidar su trayectoria y recibir reconocimiento por su trabajo.

4. Impacto en la Excelencia Educativa:

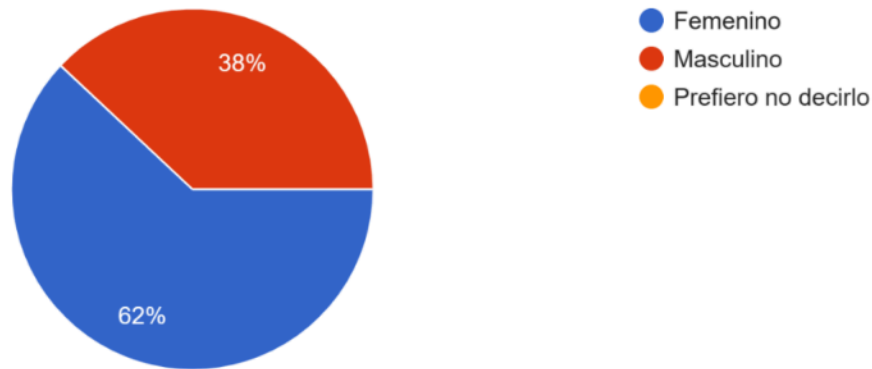
- La motivación de los docentes en diferentes etapas de su carrera puede tener un impacto directo en la calidad de la enseñanza. Un enfoque integral que reconozca y apoye las diferentes necesidades

de los docentes según su edad y experiencia puede contribuir significativamente a alcanzar una educación de excelencia.

GRÁFICO 2

Género:

100 respuestas



Análisis e Interpretación:

Distribución por Género de los Encuestados:

Análisis:

La distribución de género entre los encuestados muestra una mayor representación femenina (62%). Esto puede influir en las percepciones y necesidades relacionadas con la motivación docente y las estrategias para mejorar la calidad educativa.

Interpretación:

1. Predominio Femenino:

- La alta proporción de encuestados femeninos indica que cualquier análisis y políticas desarrolladas deben tener en cuenta las perspectivas y necesidades específicas de las mujeres en el ámbito educativo.

2. Necesidades y Estrategias de Motivación:

- Las estrategias de motivación pueden necesitar ser adaptadas para abordar de manera efectiva las necesidades de los docentes femeninos, como el equilibrio trabajo-vida, oportunidades de desarrollo profesional, y apoyo institucional.

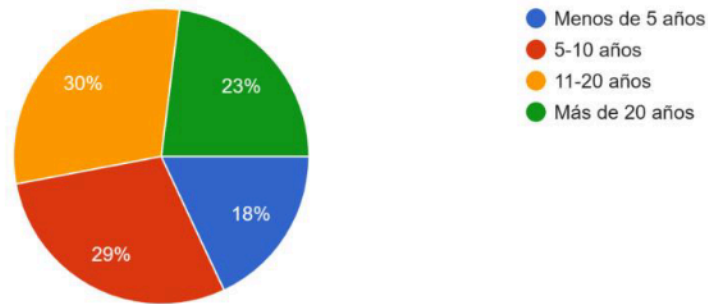
3. Impacto en la Excelencia Educativa:

- Considerar la distribución de género es crucial para implementar políticas equitativas que fomenten un ambiente de trabajo inclusivo y motivador, contribuyendo así a una educación de excelencia.

GRÁFICO 3

Años de experiencia docente:

100 responses



Análisis e Interpretación:

Distribución por Años de Experiencia Docente:

Análisis:

La distribución de años de experiencia docente muestra una representación equilibrada entre los diferentes rangos de experiencia, con una ligera concentración en los docentes con 5-20 años de experiencia.

Interpretación:

1. Diversidad de Experiencia:

- La muestra incluye una representación significativa de docentes tanto novatos como experimentados. Esto sugiere que las percepciones sobre la motivación docente y las necesidades pueden variar ampliamente según la experiencia.

2. Estrategias de Motivación:

- Los docentes con menos de 5 años de experiencia (18%) pueden estar más enfocados en el desarrollo inicial de sus carreras y pueden necesitar más apoyo y formación. Los docentes de 5-10 años tienen una experiencia sólida y aún están en proceso de formación. Los docentes con 11-20 años de experiencia (30%) y más de 20 años (23%) pueden valorar más el reconocimiento profesional y las oportunidades de liderazgo.

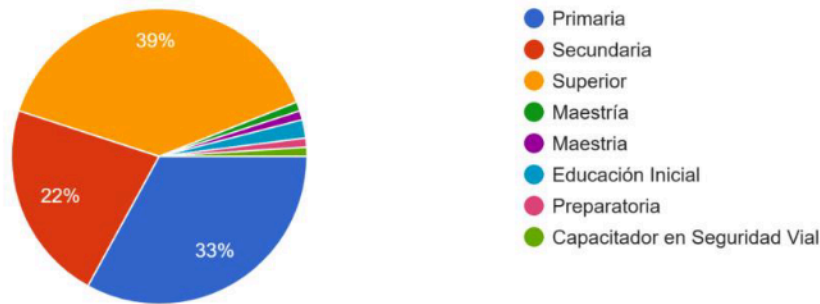
3. Impacto en la Excelencia Educativa:

- La diversidad en la experiencia docente es un recurso valioso. Las políticas educativas deben ser inclusivas y considerar las necesidades de los docentes en diferentes etapas de su carrera para fomentar un ambiente de trabajo motivador que promueva la excelencia educativa.

GRÁFICO 4

Nivel educativo en el que enseña:

100 respuestas



Análisis e Interpretación:

Distribución por Nivel Educativo en el que Enseñan:

Análisis:

La distribución de niveles educativos muestra una mayor representación de docentes que enseñan en niveles superiores (39%) y primarios (33%). Esto sugiere una amplia gama de enfoques y necesidades en diferentes etapas de la educación.

Interpretación:

1. Predominio de Docentes en Educación Superior y Primaria:

- La alta proporción de docentes en los niveles superior y primaria indica que las estrategias de motivación deben adaptarse para satisfacer las necesidades específicas de estos dos grupos mayoritarios.

2. Necesidades Diversas Según el Nivel Educativo:

- Los docentes de educación primaria y secundaria pueden requerir más apoyo en términos de recursos didácticos y formación continua. En contraste, los docentes de educación superior pueden valorar más las oportunidades de investigación y desarrollo profesional.

3. Implicaciones para Políticas Educativas:

- Las políticas de motivación docente deben considerar la diversidad de niveles educativos para ser efectivas. Las estrategias deben ser diseñadas para proporcionar apoyo y desarrollo específico según el nivel educativo en el que enseñan los docentes.

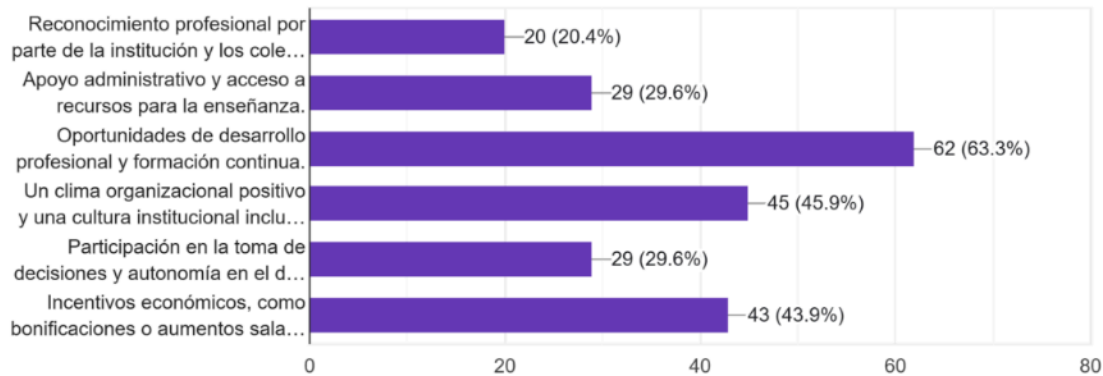
4. Impacto en la Excelencia Educativa:

- Un enfoque integral que reconozca y apoye las diferentes necesidades de los docentes según el nivel educativo puede contribuir significativamente a alcanzar una educación de excelencia.

GRÁFICO 5

Sección de Motivación: ¿Qué factor considera más importante para su motivación como docente?

98 respuestas



Análisis e Interpretación:

Distribución de Factores de Motivación Docente:

Análisis:

Los datos muestran que las oportunidades de desarrollo profesional y formación continua son el factor más importante para la motivación docente, con un 63,3% de los encuestados eligiendo esta opción. Esto indica una fuerte preferencia por el crecimiento y la mejora continua en su carrera profesional.

Interpretación:

1. Importancia del Desarrollo Profesional:

- La mayoría de los docentes (63,3%) considera que las oportunidades de desarrollo profesional y formación continua son cruciales para su motivación. Esto sugiere que las instituciones educativas deben invertir en programas de capacitación, talleres y cursos que permitan a los docentes actualizar sus conocimientos y habilidades.

2. Valoración del Clima Organizacional:

- Un 45,9% de los docentes valoran un clima organizacional positivo y una cultura institucional inclusiva. Esto resalta la importancia de un ambiente de trabajo armonioso y colaborativo, donde los docentes se sientan respetados y apoyados.

3. Incentivos Económicos:

- Los incentivos económicos, como bonificaciones y aumentos salariales, también son un factor significativo para el 43,9% de los encuestados. Esto indica que las recompensas financieras son importantes para la satisfacción y retención del personal docente.

4. Apoyo Administrativo y Recursos:

- El 29,6% de los docentes consideran que el apoyo administrativo y el acceso a recursos para la enseñanza son cruciales. Esto implica que la disponibilidad de materiales didácticos y el respaldo de la administración son fundamentales para su desempeño y motivación.

5. Participación y Autonomía:

- Otro 29,6% valora la participación en la toma de decisiones y la autonomía en el diseño curricular. Esto sugiere que los docentes desean tener un papel activo en la configuración de su entorno de enseñanza y en las decisiones que afectan su trabajo diario.

6. Reconocimiento Profesional:

- El reconocimiento profesional por parte de la institución y los colegas es importante para el 20,4% de los docentes. Este factor refleja la necesidad de ser apreciado y valorado por los esfuerzos y logros en el ámbito educativo.

GRÁFICO 6

En cuanto al apoyo institucional, ¿cuál de las siguientes opciones valora más?

100 respuestas



Análisis e Interpretación:

Distribución de Preferencias sobre el Apoyo Institucional:

Análisis:

Los datos muestran que los docentes valoran más el equipamiento y la tecnología de vanguardia para la enseñanza, seguido muy de cerca por el acceso a materiales didácticos y recursos educativos actualizados. Esto indica una fuerte preferencia por contar con herramientas y recursos modernos que faciliten la enseñanza efectiva.

Interpretación:

1. Importancia del Equipamiento y la Tecnología:

- La preferencia mayoritaria (29%) por el equipamiento y la tecnología de vanguardia sugiere que los docentes consideran crucial disponer de herramientas tecnológicas modernas para mejorar la enseñanza. Esto puede incluir dispositivos como computadoras, proyectores, software educativo y acceso a internet de alta velocidad.

2. Acceso a Materiales Didácticos y Recursos Actualizados:

- Un 28% de los docentes valoran el acceso a materiales didácticos y recursos educativos actualizados. Esto resalta la necesidad de tener a disposición libros de texto actuales, recursos digitales y otros materiales que puedan enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.

3. Soporte para la Salud Mental y Bienestar Emocional:

- El 25% de los encuestados valoran el soporte para la salud mental y el bienestar emocional. Esto indica que los docentes reconocen la importancia de un ambiente de trabajo que cuide de su salud mental y emocional, lo cual es esencial para mantener altos niveles de motivación y efectividad en la enseñanza.

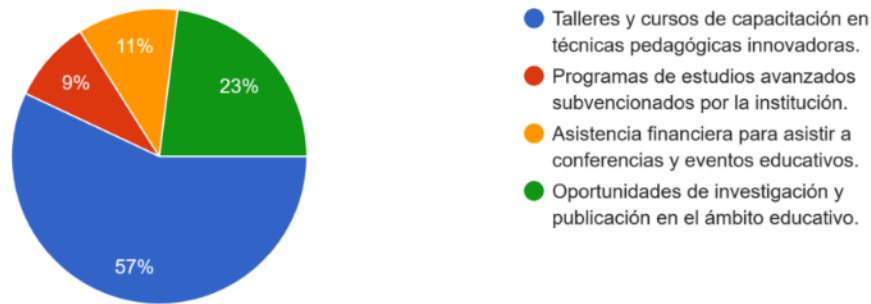
4. Flexibilidad en Horarios y Necesidades Personales:

- La flexibilidad en horarios y la consideración de las necesidades personales son importantes para el 18% de los docentes. Esto sugiere que un número significativo de docentes aprecia la capacidad de ajustar sus horarios de trabajo para equilibrar mejor sus responsabilidades profesionales y personales.

GRÁFICO 7

Respecto al desarrollo profesional, ¿qué preferiría?

100 respuestas



Análisis e Interpretación:

Preferencias sobre el Desarrollo Profesional:

Análisis:

Los datos muestran que la mayoría de los docentes prefieren los talleres y cursos de capacitación en técnicas pedagógicas innovadoras. Esto indica una fuerte inclinación hacia el aprendizaje práctico y la adquisición de habilidades pedagógicas modernas que pueden ser aplicadas directamente en el aula.

Interpretación:

1. Preferencia por Talleres y Cursos de Capacitación:

- El 57% de los docentes prefieren participar en talleres y cursos de capacitación en técnicas pedagógicas innovadoras. Esto sugiere que los docentes valoran la formación continua que les permite mejorar sus prácticas pedagógicas y adaptarse a las nuevas tendencias educativas.

2. Oportunidades de Investigación y Publicación:

- Un 23% de los encuestados prefieren las oportunidades de investigación y publicación en el ámbito educativo. Esto indica que una parte significativa de los docentes está interesada en contribuir al conocimiento académico y participar en actividades de investigación que pueden enriquecer tanto su desarrollo profesional como el de la comunidad educativa.

3. Asistencia a Conferencias y Eventos Educativos:

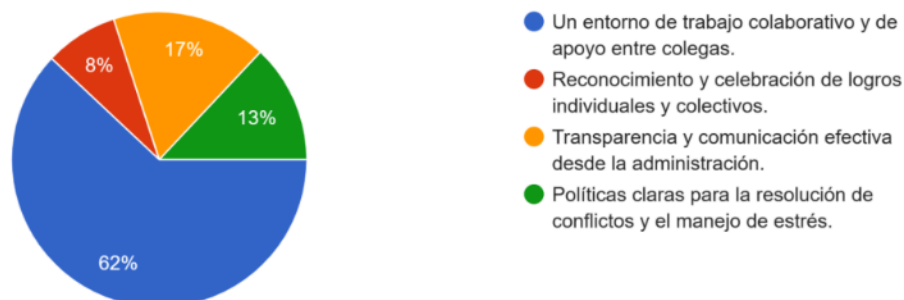
- El 11% de los docentes valoran la asistencia financiera para asistir a conferencias y eventos educativos. Esto muestra el interés en la participación en eventos que ofrecen oportunidades para el networking, el intercambio de ideas y el aprendizaje de nuevas tendencias y prácticas en educación.

4. Programas de Estudios Avanzados:

- Solo un 9% de los docentes prefieren programas de estudios avanzados subvencionados por la institución. Esto podría indicar que mientras que los estudios avanzados son valorados, no son tan prioritarios como las otras opciones de desarrollo profesional más inmediatas y prácticas.

Considerando el ambiente de trabajo, ¿qué aspecto considera esencial para su motivación?

100 responses



Análisis e Interpretación:

Aspectos Esenciales del Ambiente de Trabajo para la Motivación Docente:

Análisis:

Los datos muestran que la mayoría de los docentes consideran que un entorno de trabajo colaborativo y de apoyo entre colegas es esencial para su motivación. Esto indica una fuerte preferencia por un ambiente de trabajo donde la colaboración y el apoyo mutuo sean valores fundamentales.

Interpretación:

1. Importancia del Trabajo Colaborativo:

- El 62% de los docentes prefieren un entorno de trabajo colaborativo y de apoyo entre colegas. Esto sugiere que los docentes valoran la cooperación, el intercambio de ideas y el respaldo mutuo, lo cual puede mejorar significativamente su satisfacción y motivación en el trabajo.

2. Transparencia y Comunicación:

- Un 17% de los docentes consideran esencial la transparencia y la comunicación efectiva desde la administración. Esto indica que la claridad en las políticas y la información, así como una comunicación abierta, son fundamentales para que los docentes se sientan informados y apoyados.

3. Políticas para la Resolución de Conflictos:

- El 13% de los encuestados valoran las políticas claras para la resolución de conflictos y el manejo de estrés. Esto sugiere que los docentes reconocen la importancia de tener procedimientos establecidos para resolver problemas y gestionar el estrés, lo cual es crucial para mantener un ambiente de trabajo saludable.

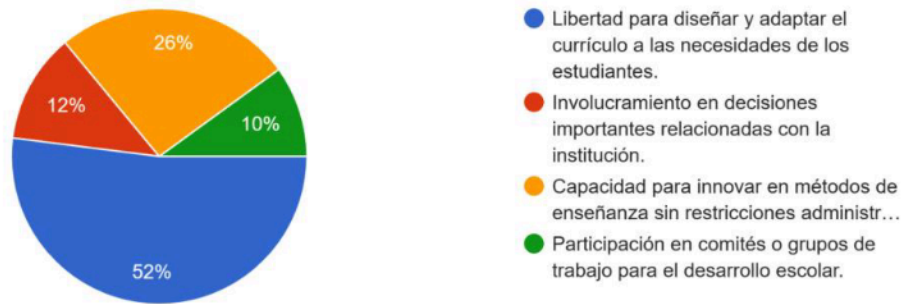
4. Reconocimiento de Logros:

- Solo el 8% de los docentes consideran que el reconocimiento y la celebración de logros individuales y colectivos son esenciales para su motivación. Aunque este porcentaje es menor, sigue siendo importante reconocer los esfuerzos y logros de los docentes para mantener altos niveles de motivación y satisfacción.

GRÁFICO 9

En relación con la autonomía y participación, ¿qué situación valora más?

100 respuestas



Análisis e Interpretación:

Preferencias sobre Autonomía y Participación:

Análisis:

Los datos muestran que la mayoría de los docentes valoran más la libertad para diseñar y adaptar el currículo a las necesidades de los estudiantes. Esto indica una fuerte preferencia por tener autonomía en el contenido y la metodología de enseñanza para responder mejor a las necesidades específicas de sus estudiantes.

Interpretación:

1. Libertad Curricular:

- El 52% de los docentes prefieren tener la libertad para diseñar y adaptar el currículo a las necesidades de los estudiantes. Esto sugiere que los docentes valoran la flexibilidad para ajustar el contenido y los métodos de enseñanza, lo que les permite ofrecer una educación más personalizada y efectiva.

2. Innovación en la Enseñanza:

- El 26% de los docentes valoran la capacidad para innovar en métodos de enseñanza sin restricciones administrativas. Esto indica que un número significativo de docentes desea tener la libertad de experimentar con nuevas técnicas y enfoques pedagógicos, lo cual puede contribuir a una enseñanza más dinámica y eficaz.

3. Involucramiento en Decisiones Institucionales:

- Solo el 12% de los docentes valoran el involucramiento en decisiones importantes relacionadas con la institución. Aunque este porcentaje es menor, refleja la importancia de incluir a los docentes en el proceso de toma de decisiones para asegurarse de que sus voces y experiencias sean consideradas en la gestión institucional.

4. Participación en Comités y Grupos de Trabajo:

- El 10% de los encuestados valoran la participación en comités o grupos de trabajo para el desarrollo escolar. Esto sugiere que algunos docentes aprecian la oportunidad de colaborar y contribuir a proyectos escolares, lo cual puede fomentar un sentido de comunidad y pertenencia.

GRÁFICO 10

Sobre los incentivos, ¿cuál cree que tendría un mayor impacto en su motivación?

100 respuestas



Análisis e Interpretación:

Preferencias sobre Incentivos para la Motivación Docente:

Análisis:

Los datos muestran que la mayoría de los docentes consideran que los ascensos y recategorizaciones constantes tendrían el mayor impacto en su motivación. Esto indica una fuerte preferencia por un sistema de reconocimiento y promoción que valore y recompense el crecimiento y la trayectoria profesional.

Interpretación:

1. Ascensos y Recategorizaciones:

- El 44% de los docentes creen que los ascensos y recategorizaciones constantes tendrían el mayor impacto en su motivación. Esto sugiere que los docentes valoran las oportunidades de avanzar en su carrera y obtener nuevos roles y responsabilidades dentro de la institución, lo que puede aumentar su sentido de logro y satisfacción laboral.

2. Aumento Salarial:

- El 30% de los docentes consideran que un aumento salarial basado en la antigüedad y las contribuciones a la institución sería muy motivador. Esto refleja la importancia de las recompensas financieras y el reconocimiento del tiempo y el esfuerzo dedicados a la institución.

3. Bonificaciones por Desempeño:

- Un 13% de los docentes prefieren bonificaciones por desempeño y resultados excepcionales. Esto indica que algunos docentes valoran las recompensas basadas en el mérito y los logros específicos, lo cual puede incentivarlos a esforzarse más y mejorar su desempeño.

4. Beneficios Adicionales:

- El 9% de los docentes valoran beneficios adicionales, como mejoras en el seguro de salud o más días de vacaciones. Estos beneficios pueden contribuir al bienestar general y la satisfacción laboral, aunque no son tan prioritarios como los ascensos y aumentos salariales.

5. Reconocimientos Públicos:

- Solo el 2% de los docentes creen que los reconocimientos públicos y premios a la excelencia docente tendrían un impacto significativo en su motivación. Esto sugiere que, aunque el reconocimiento público es importante, no es tan motivador como los incentivos financieros y las oportunidades de carrera.



BY

6. Estabilidad Laboral y Desarrollo Personal:

- La estabilidad laboral y el desarrollo personal y profesional son considerados importantes solo por el 1% de los docentes cada uno. Esto puede indicar que estos factores son vistos como requisitos básicos más que como incentivos adicionales.

Implicaciones para Políticas Educativas:

Las instituciones educativas deben enfocarse en implementar un sistema de ascensos y recategorizaciones constantes para motivar a los docentes, ya que esta es la preferencia principal. Además, los aumentos salariales basados en la antigüedad y las contribuciones deben ser considerados como una forma significativa de reconocimiento y motivación. Las bonificaciones por desempeño también pueden ser un incentivo efectivo para mejorar el rendimiento docente. Aunque menos prioritarios, los beneficios adicionales y los reconocimientos públicos no deben ser descuidados, ya que pueden contribuir al bienestar general de los docentes.

Sección de Comentarios Finales :

Comentarios:

Reducir el número de estudiantes por aula, estrategias efectivas para manejar la falta de respeto de algunos padres de familia, liderazgo comprometido, ambiente laboral positivo, participación en capacitaciones, reconocimiento del trabajo docente, autonomía en la enseñanza, mejor comunicación administrativa, colaboración de los padres, materiales didácticos adecuados, estabilidad laboral, y oportunidades de desarrollo profesional.

Análisis e Interpretación:

Reducir el tamaño de las clases y mejorar la comunicación y el liderazgo en las instituciones educativas son fundamentales para la motivación docente. Un ambiente de trabajo colaborativo, apoyo administrativo adecuado, y oportunidades de capacitación continua también son cruciales. El reconocimiento profesional y mejores condiciones laborales, incluidos salarios y recursos didácticos, son vitales para mantener la motivación y el compromiso de los docentes, contribuyendo así a una educación de calidad.

DISCUSIÓN

La implementación de prácticas administrativas efectivas, similares a las encontradas en las auditorías administrativas, puede mejorar significativamente la motivación docente. Los resultados del presente estudio indican que la motivación docente es un factor clave para alcanzar una educación de excelencia. Este hallazgo es consistente con estudios previos que destacan la importancia del entorno institucional, el apoyo administrativo, el reconocimiento profesional y las oportunidades de desarrollo personal y profesional en la motivación docente.

Diversos estudios han demostrado que la motivación del profesorado incide directamente en su desempeño en el aula, en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y, consecuentemente, en el rendimiento académico de los estudiantes. Los resultados de este estudio corroboran estos hallazgos, mostrando que los docentes motivados tienden a ofrecer una enseñanza de mayor calidad, lo cual repercute positivamente en el aprendizaje de los estudiantes.

La implementación de prácticas administrativas efectivas, como las utilizadas en las auditorías administrativas, puede contribuir significativamente a mejorar la motivación docente. Estas prácticas incluyen la gestión de riesgos, controles internos robustos y comunicación abierta y efectiva. Establecer mecanismos para identificar y gestionar los riesgos asociados con la labor docente, como el estrés y el burnout, puede ayudar a crear un ambiente de trabajo más seguro y saludable. Implementar controles internos que aseguren la transparencia y la equidad en la toma de decisiones puede aumentar la confianza de los docentes en la administración y mejorar su motivación. Fomentar una comunicación abierta y efectiva entre los docentes y la administración es crucial para resolver conflictos y asegurar que las necesidades y preocupaciones de los docentes sean escuchadas y atendidas.

Los resultados también indican la necesidad de adaptar las estrategias de motivación según el nivel educativo y la experiencia de los docentes. Por ejemplo, los docentes de educación primaria y secundaria pueden requerir más apoyo en términos de recursos didácticos y formación continua, mientras que los docentes de educación superior pueden valorar más las oportunidades de investigación y desarrollo profesional. Además, los docentes con menos

experiencia pueden necesitar más apoyo y formación, mientras que los docentes más experimentados pueden valorar más el reconocimiento profesional y las oportunidades de liderazgo.

Para mejorar la motivación docente y, consecuentemente, la calidad educativa, las instituciones educativas deben reducir el tamaño de las clases, mejorar el clima laboral, reconocer y valorar el trabajo docente, fortalecer la comunicación efectiva, proveer recursos adecuados, ofrecer desarrollo profesional continuo y adaptar las prácticas de auditorías administrativas al contexto educativo para gestionar riesgos, asegurar controles internos robustos y fomentar la comunicación abierta. La implementación de estas estrategias puede crear un ambiente motivador y satisfactorio para los docentes, contribuyendo significativamente a alcanzar una educación de excelencia.

CONCLUSIONES

El estudio concluye que la motivación docente es un componente esencial para alcanzar una educación de calidad. Los datos obtenidos indican que factores como el apoyo administrativo, el reconocimiento profesional, y las oportunidades de desarrollo profesional y personal son cruciales para mejorar la motivación de los docentes.

La reducción del tamaño de las clases se destaca como una necesidad imperativa, ya que permitiría a los docentes aplicar estrategias de enseñanza más efectivas y proporcionar una atención más individualizada a los estudiantes. Un ambiente de trabajo positivo y colaborativo también es fundamental para la motivación, ya que fomenta el apoyo mutuo y mejora el bienestar emocional de los docentes.

El reconocimiento y la valoración del trabajo docente son vitales. Implementar sistemas de reconocimiento que valoren la trayectoria y el esfuerzo de los docentes puede incrementar significativamente su motivación y compromiso. Además, una comunicación abierta y efectiva entre la administración y los docentes es crucial para resolver conflictos y asegurar que las necesidades de los docentes sean atendidas de manera oportuna y justa.

Proveer recursos adecuados, como materiales didácticos actualizados y herramientas tecnológicas modernas, es esencial para facilitar el trabajo de los docentes y mejorar la calidad de la enseñanza. Asimismo, ofrecer oportunidades continuas de desarrollo profesional, mediante capacitaciones, talleres y programas de mentoría, es fundamental para mantener a los docentes actualizados y motivados.

Las prácticas administrativas efectivas, como las encontradas en las auditorías administrativas, pueden ser adaptadas al contexto educativo para mejorar la motivación docente. Estas prácticas incluyen la gestión de riesgos, la implementación de controles internos robustos y la promoción de una comunicación transparente y efectiva.

Las instituciones educativas deben adoptar un enfoque integral que considere la diversidad de necesidades de los docentes según su nivel educativo y experiencia. Implementar estrategias que aborden estas necesidades puede crear un ambiente motivador y satisfactorio para los docentes, contribuyendo significativamente a alcanzar una educación de excelencia.

REFERENCIAS

- Franco-López, J. A., Vélez Salazar, F. M., & López Arellano, H. (2018). La Motivación Docente y su repercusión en la Calidad Educativa: Estudio de Caso. *Revista de Pedagogía*. Recuperado de http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_ped/article/view/16530
- Callata Gallegos, Z. E., & Fuentes Lopez, J. D. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA - Puno. *Revista De Investigaciones*, 7(2), 592–597. <https://doi.org/10.26788/riepg.v7i2.312>
- Roa Venegas, J. M., & Fernández Prados, C. (2020). La motivación de los docentes en la enseñanza secundaria. *Revista Reflexión E Investigación Educativa*, 2(2), 66–77. <https://doi.org/10.22320/reined.v2i2.4122>
- 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>
- Loayza Flores, L. J., Marujo Serna, M. D. P., Primo Mendoza, J., & Alanya Coras, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista De Propuestas Educativas*, 4(7), 19–31. <https://doi.org/10.33996/propuestas.v4i7.772>



BY

- Irnidayanti, Y., Maulana, R., Helms-Lorenz, M., & Fadhilah, N. (2020). Relación entre la motivación docente y el comportamiento docente de profesores de educación secundaria en Indonesia. *Revista para el Estudio de la Educación y el Desarrollo*, 43(2), 271-308. <https://doi.org/10.1080/02103702.2020.1722413>
- Rojas-Segovia, M. M., & Romero-Varela, D. Y. (2019). Revisión de la influencia de la motivación docente en el empleo de las pizarras digitales interactivas. *Propósitos y Representaciones*, 7(2). <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.228>
- Muñoz, C., et al. (2019). Motivación del profesorado para utilizar el juego como dispositivo de aprendizaje. *Interdisciplinaria*, 36(2). <http://dx.doi.org/10.16888/interd.2019.36.2.15>.
- Quiñónez-Sánchez, Y. E., & Farfán-Casanova, O. D. (2021). La motivación docente en tiempos de pandemia. *GESTAR*, 4(8 Ed. esp.), 251-264. <https://doi.org/10.46296/gt.v4i8edesp.0044>
- Grajeda Montalvo, A., & Cangahuala Matos, S. (2019). Percepción de la motivación académica docente y rendimiento académico en estudiantes de sexto de primaria de un distrito limeño. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(1), 79-94. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8162694>
- Santander Salmon, E. S., & Schreiber Parra, M. J. (2022). Importancia de la motivación en el proceso de aprendizaje. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 4095-4106. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3378
- González Castro, J. C. A., Corrales Félix, G. L., & Morquecho Sánchez, R. (2023). La motivación en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 3922-3938. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4708
- Plata Santos, M. E. (2018). Subjetividades docentes en tiempos de la excelencia educativa. *Revista Nombre de la Revista no Proporcionado*. <https://doi.org/10.14483/22487085.12624>
- Fuentes, J. L., Lareo, M. D. C., García-Gutiérrez, J., López-Gómez, E., & Ruiz-Corbella, M. (2019). *Ética para la excelencia educativa*. Síntesis. ISBN: 978-84-9171-2019