



UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL
DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN INCLUSIÓN EDUCATIVA Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

TRABAJO DE TITULACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN MENCIÓN INCLUSIÓN EDUCATIVA Y
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

TEMA
LA MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO PEDAGÓGICO DEL DOCENTE
Y SU INFLUENCIA EN LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES
EDUCATIVAS ESPECIALES DEL NIVEL BÁSICO ELEMENTAL

AUTORA
Psic: GLORIA ADELAIDA CHUNGA CEREZO

TUTOR:
MSc. JOSÉ PATIÑO SOLÍS
GUAYAQUIL-ECUADOR

2018

DEDICATORIA

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios, por ser mí guía y haberme brindado la sabiduría necesaria para conducirme y obtener este título profesional. A mis padres y familiares, por el apoyo brindado, por haber estado a mi lado brindándome confianza para lograr la meta.

Con cariño para todos:

Gloria Adelaida Chunga Cerezo

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por estar siempre conmigo, a mi familia por su apoyo incondicional, y a los profesores que supieron transmitir sus conocimientos para hacer realidad este momento. Gracias a todos por la ayuda brindada, desinteresada e incondicional.

Agradezco al Máster José Patiño quien supo guiarme en el desarrollo de este trabajo investigativo, gracias por su tiempo y paciencia brindada.

A todos muchas gracias.

Gloria Adelaida Chunga Cerezo

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, **Gloria Adelaida Chunga Cerezo** declaro bajo juramento, que la autoría del presente trabajo me corresponde totalmente y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo mis derechos de autor a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, según lo estipulado por la ley de propiedad intelectual por su reglamento y normativa institucional vigente.

Firma: _____

Ps. Gloria Chunga Cerezo

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DE LA TESIS

Certifico que el trabajo La motivación en el trabajo pedagógico del docente y su influencia en los estudiantes con necesidades educativas especiales del nivel Básico Elemental, ha sido elaborado por la Psic. **Gloria Adelaida Chunga Cerezo** bajo mi tutoría, y que el mismo reúne los requisitos para ser defendido ante el tribunal examinador que se designe al efecto.

Firma: _____

MSc. José Patiño Solís

Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS GLORIA REVISIÓN FINAL_EM.docx (D41255484)
Submitted: 9/7/2018 3:10:00 PM
Submitted By: jpatinos@ulvr.edu.ec
Significance: 8 %

Sources included in the report:

TESIS Uquillas..docx (D40252601)
TESIS YESENIA 21-06 concluida.docx (D40355218)
ALARCON AREVALO ISRAEL.docx (D40811524)
<https://ddd.uab.cat/record/123665?n=en>
<https://ddd.uab.cat/record/123662?n=en>
<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2308/1/TUPLCEB001-2016.pdf>

Instances where selected sources appear:

52



Handwritten signature in blue ink, likely belonging to the analyst or a representative of the institution.

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación se desarrolla en un contexto educativo, responde a una investigación de campo, bibliográfica y documental, de tipo mixta (cualitativa y cuantitativa), con un nivel descriptivo. Las técnicas utilizadas para la recolección de datos responden a la realidad de la institución; las que permitieron precisar como problema de la investigación la existencia de falencias en la atención pedagógica a los niños con Necesidades Educativas Especiales (NEE), determinando como causa principal la desmotivación del docente, generada por decisiones de la institución sin previa consulta o participación de los docentes; así como por el débil sistema de estimulación, faltando el reconocimiento a los logros que van obteniendo en su labor educativa. Para el desarrollo del tema “La motivación del docente y su influencia en los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales del nivel básico elemental” se aplicaron los métodos: sistémico, análisis y síntesis y el deductivo, los que permitieron elaborar como propuesta una estrategia motivacional dirigida al docente, de tal manera que se eleve el nivel de compromiso por su labor. La muestra seleccionada estuvo conformada por maestros, directivos, 17 alumnos con NEE y los padres de los mismos. Para la validación de la investigación se aplica la técnica del focus group. Concluye el proyecto con la afirmación de que es de vital importancia atender las necesidades profesionales y afectivas del docente de manera que se sienta estimulado y comprometido con su trabajo, lo cual garantizará la obtención de mejores resultados y una atención efectiva a los alumnos con NEE.

Palabras claves: Motivación, Motivación Laboral, Inclusión, Necesidades Educativas Especiales, Estrategia Motivacional

ABSTRACT

The present investigation is developed in an educational context, responds to a field, bibliographic and documentary research, of a mixed type (qualitative and quantitative), with a descriptive level; the techniques used to collect data respond to the reality of the institution; which allowed us to specify as a problem of research the existence of shortcomings in the pedagogical attention to children with Special Educational Needs (SEN), determining as the main cause the motivation of the teacher for his work, generated by decisions of the institution without prior consultation or participation of teachers, as well as the weak stimulation system, missing the recognition of the achievements that are obtained in their educational work. For the development of the theme "Teacher motivation and its influence on students with Special Educational Needs basic elementary level" applies the systemic method, analysis and synthesis and the deductive, which allowed to develop a proposal as a motivational strategy for the teacher so that the level of commitment for their work is raised. The selected sample consisted of teachers, managers, 17 students with SEN, as well as their parents. For the validation of the research, the focus group technique is applied. The project concludes with the affirmation that it is of vital importance to meet the professional and affective needs of the teacher so that he feels stimulated and committed to his work, which will guarantee obtaining better results and effective attention to students with SEN.

Keywords: Motivation, Work Motivation, Inclusion, Special Educational Needs, Motivational Strategy

ÍNDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	iii
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DE LA TESIS	iv
RESUMEN EJECUTIVO	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	5
1.1 TEMA	5
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	7
1.4 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	7
1.5 . DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	9
1.6 OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	11
1.6.1 Objetivo general de investigación	11
1.6.2 Objetivos Específicos	11
1.8 IDEA A DEFENDER	14
1.8.1 Variables de investigación	14
CAPÍTULO 2	15
MARCO TEÓRICO	15
2.1 MARCO TEÓRICO	15
2.1.1 Investigaciones relacionadas con el problema de investigación	15
2.1.2.1 La atención educativa a los alumnos con Necesidades Educativas Especiales	20
2.1.3 El trabajo pedagógico del docente en la educación inclusiva	24
2.1.4 La motivación	28
2.1.4.1 La motivación laboral	30
2.1.4.2 Las Necesidades Humanas	32
2.1.5 Estrategia motivacional	35

2.1.6	Fundamentación Filosófica	36
2.1.7	Fundamentación Pedagógica	37
2.1.8	Fundamentación psicológica	38
2.1.9	Fundamentación sociológica	39
2.2	Marco Conceptual	39
2.3	Marco Legal.....	42
3.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	49
3.2	MÉTODOS TEÓRICOS.....	51
3.3	POBLACIÓN	53
3.4	MUESTRA	53
3.5	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	56
3.6	ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	58
3.6	Presentación de resultados	75
CAPÍTULO 4:		78
PROPUESTA/DESARROLLO DE TEMA		78
4.1	PROPUESTA PARA LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA	78
4.2	Beneficios que aporta la propuesta:	83
4.3	Validación de la propuesta	112
CONCLUSIONES.....		113

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO DEL MAESTRO, DEFINIDOS POR DIFERENTES AUTORES.....	25
TABLA 2 POBLACIÓN	53
TABLA 3 CONTRASTE ENTRE POBLACIÓN Y MUESTRA	54
TABLA 4 MUESTRA SELECCIONADA	54
TABLA 5 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.	56
TABLA 6 INDICADORES DE EFICIENCIA.....	58
TABLA 7 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES.....	59
TABLA 8 ALUMNOS CON NEE POR GRADOS DEL NIVEL ELEMENTA.....	64
TABLA 9 DISTRIBUCIÓN DE MAESTROS POR GRADOS Y AÑOS DE EXPERIENCIA.....	64
TABLA 10 DOMINIO DE TÉCNICAS Y MÉTODOS.....	66
TABLA 11 TIPOS DE NEE ATENDIDAS	66
TABLA 12 DIFICULTAD AL TRABAJAR CON LOS NIÑOS CON NEE....	68
TABLA 13 CAUSALES DE LAS DIFICULTADES EN SU TRABAJO	68
TABLA 14 CAPACITACIONES RECIBIDAS.....	69
TABLA 15 ASPECTOS QUE LE MOTIVAN A REALIZAR SU TRABAJO	70
TABLA 16 RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS REPRESENTANTES	74
TABLA 17 RESULTADOS EN % DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS REPRESENTANTES	74
TABLA 18 PROPUESTA: ESTRATEGIA MOTIVACIONAL	85
TABLA 19 LISTA DE COTEJO TALLER 1.....	93
TABLA 20 LISTA DE COTEJO TALLER 2..... ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.	45
TABLA 21 LISTA DE COTEJO TALLER 3.....	1106
TABLA 22 LISTA DE COTEJO TALLER 4..... ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.	8
TABLA 23 LISTA DE COTEJO TALLER 5.....	102

<i>TABLA 24 LISTA DE COTEJO TALLER 6.....</i>	<i>107</i>
<i>TABLA 25 LISTA DE COTEJO TALLER 7.....</i>	<i>110</i>
<i>TABLA 26 LISTA DE COTEJO TALLER 8</i>	<i>111</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>FIGURA 1 POBLACIÓN</i>	<i>53</i>
<i>FIGURA 2 MUESTRA SELECCIONADA.....</i>	<i>55</i>
<i>FIGURA 3 INDICADORES DE EFICIENCIA.....</i>	<i>59</i>
<i>FIGURA 4 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES.....</i>	<i>60</i>
<i>FIGURA 5 ALUMNOS CON NEE POR GRADOS DEL NIVEL ELEMENTAL.....</i>	<i>64</i>
<i>FIGURA 6 DISTRIBUCIÓN DE MAESTROS POR GRADO Y AÑOS DE EXPERIENCIA.....</i>	<i>65</i>
<i>FIGURA 7 DOMINIO DE TÉCNICAS Y MÉTODOS.....</i>	<i>66</i>
<i>FIGURA 8 TIPOS DE NEE ATENDIDAS.....</i>	<i>67</i>
<i>FIGURA 9 CAUSALES DE LAS DIFICULTADES EN SU TRABAJO</i>	<i>68</i>
<i>FIGURA 10 ASPECTOS QUE LES MOTIVAN A REALIZAR SU TRABAJO</i>	<i>70</i>
<i>FIGURA 11 RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADAS A LOS REPRESENTANTES</i>	<i>74</i>
<i>FIGURA 12 ESTRUCTURA PARA EL DESARROLLO DE LA PROPUESTA.....</i>	<i>84</i>

INTRODUCCIÓN

El ser humano actúa en dependencia de sus necesidades e intereses, de esta forma toma decisiones, adopta determinadas actitudes en los diferentes contextos de la vida, emprende proyectos, entre otras acciones. El estudio de la motivación en el ámbito laboral ha sido una temática muy abordada, a partir de la tesis de que un trabajador motivado está doblemente comprometido y su desempeño es de calidad.

Como todo ser humano, el docente también actúa por motivación. A través de los años las funciones y responsabilidades del docente se han modificado, haciendo que en algunas instituciones la aplicación de los lineamientos de trabajo se realice sin la participación del docente; esto causa disgusto y barreras en la comunicación, sintiendo el docente que está sobrecargado de actividades y responsabilidades. Por lo general, la parte directiva o administrativa no se percata de lo que ocurre en la labor pedagógica del docente y solo logra percibir de esta situación cuando comienza a reflejarse la desmotivación laboral, observándose bajos resultados en los trabajos realizados.

Las exigencias actuales en el ámbito educativo son complejas. A medida que las ciencias pedagógicas avanzan, surgen nuevos métodos, procedimientos u otros conocimientos pedagógicos; unido a esto, la diversidad en la población escolar. Anteriormente el maestro impartía el

conocimiento de forma frontal; hoy se habla de educación inclusiva y atención a la diversidad, lo que implica un maestro bien preparado para que pueda atender las necesidades educativas de sus estudiantes y desarrollar sus potencialidades; sin embargo, ante la desmotivación del maestro, todas estas premisas se revierten en el estudiante, quien es el que sufre las consecuencias, desmotivándose, estancándose, retrocediendo en el aprendizaje; así también, esto repercute en las familias de dichos escolares.

El presente proyecto investigativo aborda como tema “La motivación en el trabajo pedagógico del docente y su influencia en los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales del nivel básico elemental”, responde a una investigación de campo, bibliográfica y documental, de tipo mixta (cualitativa y cuantitativa), con un nivel descriptivo. Las técnicas utilizadas para la recolección de datos describen la realidad de la institución; los que permitieron precisar como problema de la investigación, las deficiencias en la atención pedagógica a los niños con Necesidades Educativas Especiales (NEE), debido a la desmotivación del docente, determinada por factores relacionados a las exigencias del centro con respecto a sus funciones.

Se propone una estrategia motivacional para los docentes lo cual potencie una atención efectiva a los niños con NEE; la misma es de gran beneficio, pues son varias estrategias para fortalecer determinadas áreas de la institución que muchas veces generan tensiones en el docente. Es un

problema actual que puede darse en cualquier contexto, y se brinda las vías para su solución de una forma armónica y profesional, permitiendo el crecimiento en el desempeño del docente, lo cual significa una mejor atención a los alumnos con NEE.

La estrategia motivacional consta de 3 dimensiones: Preparación, Colaboración y Evaluación y estimulación, mismas que contienen las áreas que deben ser potenciadas para estimular y comprometer al docente. La investigación pretende demostrar que la solución no es el despido o la sanción, hay que buscar alternativas que garanticen la transformación del maestro, más cuando se ha comprobado que existe un sentido de pertenencia y sentimientos de frustración, lo cual indica que es una situación salvable, siempre y cuando seamos capaces de incidir oportunamente.

Los métodos teóricos utilizados fueron: el método sistémico, análisis y síntesis y el inductivo-deductivo; estos permitieron profundizar en los aspectos teóricos y contribuir al conocimiento necesario para el desarrollo del proyecto. Además, se utilizaron métodos y técnicas empíricas y procedimientos matemáticos. La muestra seleccionada estuvo conformada por maestros, directivos, alumnos con NEE y padres de familia. Para la validación de la investigación se aplicó la técnica del focus group. Concluye el proyecto con la afirmación de que es de vital importancia atender las necesidades profesionales y afectivas del docente; de manera que, se

sienta estimulado y comprometido en su trabajo, lo cual garantizará la obtención de mejores resultados y una atención efectiva a los alumnos con NEE.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1 TEMA

La motivación en el trabajo pedagógico del docente y su influencia en los estudiantes con necesidades educativas especiales del nivel básico elemental.

La línea de investigación que seguirá este trabajo será: "Inclusión Educativa y atención a la diversidad". El trabajo pretende a través del desarrollo de esta línea, brindar un entorno más favorable a los estudiantes con necesidades educativas especiales dentro del proceso educativo, con el fin de que alcancen su máximo potencial a través de la influencia del docente, quien debe poseer características personales que estimulen el desarrollo de los estudiantes y por consiguiente su integración. Mediante esta línea se procura conseguir que se desarrolle con calidad el trabajo de enseñanza y aprendizaje dentro de la institución; se busca equidad y justicia, lo cual es necesario para esta investigación.

Para la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, es trascendental porque contribuye con nuevas estrategias que enriquecen el contexto escolar, favoreciendo la calidad en los procesos de integración e inclusión.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La investigación parte de falencias observadas en el proceso docente educativo relacionadas a la atención de los estudiantes con necesidades educativas especiales. Se parte de un contexto donde están creadas las condiciones materiales necesarias, dígame material concreto, soporte audiovisual y las adaptaciones curriculares para el trabajo diferenciado con los estudiantes; sin embargo, no se visualizan avances en el desarrollo de los mismos, haciendo más complejo el proceso de inclusión.

Al realizar un análisis profundo de las causas de esta problemática, se identifican posibles elementos que pudieran influir como: la preparación del personal docente involucrado en la atención de los estudiantes con necesidades educativas especiales; la motivación del personal docente por la labor que realizan e insuficiencias en la evaluación del personal docente como vía para elevar la calidad; sin embargo, al aplicar diferentes técnicas e instrumentos de investigación, se pudo constatar la existencia de un personal escasamente motivado hacia el trabajo con los estudiantes que presentan necesidades educativas especiales. Este aspecto es esencial para lograr avances cognitivos y educativos, el papel del profesor es trascendental, constituye el ejemplo, pues es el impulsor. Un docente desmotivado no transmite positividad; más bien, le impregna al proceso de enseñanza aprendizaje negatividad y pesimismo.

El presente trabajo, permitirá abordar de manera práctica esta problemática que se evidencia en el estudio de campo que se realiza, y así aportar con una estrategia dirigida al fortalecimiento de la motivación del personal docente lo cual permita elevar la calidad del proceso docente- educativo.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo influye la motivación en el trabajo pedagógico del docente en la atención educativa a los estudiantes con necesidades educativas especiales del nivel Básico Elemental?

1.4 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

Actualmente este problema se evidencia en la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina” código AMIE 09H00574, la cual cuenta con estudiantes que presentan necesidades educativas especiales en un porcentaje considerable de la población estudiantil.

En el centro educativo, se cuenta con los recursos materiales y humanos necesarios para la atención a los estudiantes con necesidades educativas especiales; sin embargo, no se evidencian avances en el desarrollo de los mismos, generándose evidentemente una serie de interrogantes que nos llevan al análisis del contexto escolar, identificando como principal causal la motivación del docente para el desarrollo efectivo de sus funciones.

Los docentes han creado una serie de valoraciones incorrectas en su trabajo pedagógico, debido al desconocimiento de estrategias motivacionales que estén relacionadas a la atención de los estudiantes con necesidades educativas especiales, lo cual ha generado un bajo nivel en el proceso de enseñanza aprendizaje; limitando así, el desarrollo de habilidades y destrezas en este grupo de estudiantes.

Preguntas para la sistematización

¿Cuáles son los referentes teóricos de la motivación y su importancia en la labor pedagógica del docente?

¿Cómo influye la motivación del docente en la atención a los alumnos que presentan necesidades educativas especiales?

¿Qué características debe poseer el docente para brindar una adecuada atención a los estudiantes con necesidades educativas especiales del nivel Básico Elemental del contexto escolar donde se desarrolla la investigación?

¿Cómo elaborar una estrategia motivacional para los docentes que permita una mayor efectividad en la atención a los alumnos con necesidades educativas especiales?

1.5. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

El presente estudio pretende diseñar una estrategia para incentivar la motivación profesional de los docentes, dirigida a tres aristas o dimensiones fundamentales: Preparación, demostración práctica y evaluación. Estas fueron las variables asociadas a la problemática identificada. La muestra seleccionada implica a 5 docentes y 17 estudiantes con necesidades educativas especiales del nivel Básico Elemental.

El trabajo investigativo se realizará en la Unidad Educativa Particular “Giovanni Antonio Farina” 09H00574, ubicada en el sur de ciudad de Guayaquil, la cual tiene como objetivo fundamental la educación de niños, niñas y jóvenes del sector, ofrecer un servicio educativo con calidad y calidez, y formar educandos capaces de enfrentar el mundo actual.

La Unidad Educativa tiene como visión, ser una organización de crecimiento integral continuo mediante la excelencia académica, que trascienda la normativa vigente, generando conocimiento, investigación, innovación científica y tecnológica, desarrollo sustentable, promoción social y calidad de vida. En fidelidad interactiva a la inspiración original del fundador, formará líderes competentes que trasmitan identidad cristiana – carismática, convencidos de su fe, que infundan valores, que se inserten plenamente en los cambios que la sociedad exige, ciudadanos capaces de transformar la familia y su entorno.

La educación es uno de los pilares fundamentales para el desarrollo de una sociedad proactiva y eficiente; por lo tanto, la estructura de los procesos y el correcto manejo de documentos, puede garantizar la fluidez y el buen desarrollo de la parte académica.

País: Ecuador

Región: Costa

Provincia: Guayas

Cantón: Guayaquil

Parroquia: Letamendi

Organización: Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina”

Ubicación: La D y Nicolás Segovia

Campo: Educación

Zona: 8

Distrito: 3

AMIE: 09H00574

Área: Enseñanza General, nivel básico elemental

Período 2017-2018



Figura 1. Ubicación del Centro Educativo

Fuente: (Google Maps, 2018)

1.6 OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1 Objetivo general de investigación

- Determinar la influencia de la motivación del trabajo pedagógico del docente en la atención educativa a los estudiantes con necesidades educativas especiales del nivel Básico Elemental.

1.6.2 Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente la motivación del trabajo pedagógico del docente para la atención educativa de los estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Caracterizar el estado actual de la motivación en el trabajo pedagógico del docente, para la atención educativa de los estudiantes con necesidades educativas especiales del nivel Básico Elemental.
- Diseñar una estrategia dirigida a incentivar la motivación de los docentes del nivel Básico Elemental para la atención educativa a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

- Validar la estrategia diseñada para incentivar la motivación de los docentes del nivel Básico Elemental para la atención educativa a los alumnos con necesidades educativas especiales.

1.7 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad, la inclusión educativa se ha convertido en un reto para todos los países del mundo, surgiendo proyectos a nivel regional, nacional e incluso internacional, siendo los más conocidos los impulsados por la UNESCO. Son muchos los autores que han investigado el tema y han propuesto estrategias encaminadas al logro de una verdadera inclusión.

En algunas de las bibliografías consultadas se pudo constatar que no importa de cuántos recursos materiales se cuente; pues inclusión no es disponer de un espacio con medios audiovisuales sofisticados, inclusión es preparar para la vida, como expresa (Alvaro Marchesi, Blanco , & Hernández , 2014), quien hace referencia a los 4 pilares del aprendizaje expresados por Delors en 1996: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser. Plantea el autor que, conseguir esto es muy difícil ya que la sociedad está dividida, existiendo la concepción que lo más importante es que el estudiante adquiera el conocimiento y las competencias cognitivas, dejando en un segundo plano el aprendizaje de valores y de saberes para la vida social como hombre útil. Advierte además sobre la importancia de la cooperación alumno-alumno, maestro-alumno, comunidad-alumno-maestro.

El problema de investigación surgió en el contexto escolar perteneciente a la Unidad Educativa Particular “Giovanni Antonio Farina”, a partir de ciertas manifestaciones en los estudiantes como rechazo escolar, avances poco significativos en el aprendizaje, pobre participación en actividades curriculares y extracurriculares. Al revisar algunos indicadores se pudo constatar la existencia de un proceso pedagógico planificado y organizado; sin embargo, se advirtieron factores como docentes con ausencias y con evaluaciones insatisfactorias. Al analizar las variables se pudo constatar como problema fundamental la baja motivación profesional de los docentes, esencialmente en el nivel Básico Elemental.

Al aplicar los instrumentos de investigación se determinaron varios factores que inciden en esta desmotivación, entre uno de ellos, la cantidad de estudiantes con necesidades educativas especiales ubicados en este nivel. La existencia de una matrícula alta de estudiantes con necesidad de una atención más diferenciada genera una mayor atención por parte de los directivos y especialistas del centro educativo. La evaluación profesional muestra un desequilibrio al compararla con los profesores de otros niveles, siendo la más baja en los que imparten clase en el nivel Básico Elemental.

La propuesta de la investigación radica en una estrategia para incentivar la motivación de los docentes de nivel Básico elemental, la misma permitirá trazar acciones que fortalezcan algunos procesos que de una forma u otra causan esta desmotivación. Las dimensiones que constituyen la estrategia son: preparación, demostración y evaluación.

Fortalecer la motivación del personal docente es de vital importancia para el logro de un proceso armónico docente–educativo; pues un docente motivado genera un estado de ánimo afable, positivismo, proactividad, deseos de investigar y obtener logros en sus estudiantes, lo que es sinónimo de estimulación y activación. Los estudiantes con necesidades educativas especiales son sensibles, perciben con gran facilidad los estados de ánimo, además de necesitar constantemente estímulo y confianza para el logro de sus actividades.

1.8 IDEA A DEFENDER

La motivación del trabajo pedagógico del docente influye en la atención a los estudiantes con necesidades educativas especiales del nivel básico elemental.

1.8.1 Variables de investigación

- **Variable Independiente:** La motivación del trabajo pedagógico del docente.
- **Variable Dependiente:** La atención a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 Investigaciones relacionadas con el problema de investigación.

En la revisión bibliográfica realizada se encontraron trabajos investigativos a nivel nacional, relacionados con las variables del proyecto, los cuales aportaron elementos valiosos que permitieron profundizar la fundamentación teórica del presente trabajo, así como para la elaboración de la estrategia motivacional.

Una de las investigaciones estudiadas fue la realizada en la Universidad de Cuenca con el título “La actitud docente frente a los estudiantes de inclusión en el ámbito educativo” del autor (Rodríguez Sanmartín, 2014). Permitió profundizar en los conceptos de inclusión en el ámbito educativo, el cual refiere un modelo de docente para la atención a los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales. En este trabajo se determina la actitud del docente frente a los estudiantes de inclusión, el autor utiliza un enfoque cualitativo y cuantitativo. Los resultados fueron positivos y permitió ver las falencias que aún existen en lo referente al currículo por parte de los docentes, al momento de adaptar los contenidos y emplear estrategias

metodológicas en respuesta a la necesidad de los estudiantes, elemento que coincide con el presente trabajo de investigación.

La autora (Caiza Gabilanes, 2011) presenta un trabajo con el tema “Inclusión de estudiantes con discapacidad en las escuelas públicas de la ciudad de Ambato”, realizado en la Universidad Tecnológica Equinoccial. En la misma, plantea un acercamiento a la inclusión educativa, basada en los principios de calidad y calidez desde la perspectiva del desarrollo humano. Se realiza todo un análisis del proyecto de inclusión educativa en el Ecuador, permite profundizar en la realidad de este proceso y brinda una orientación para el desarrollo social del niño con Necesidades Educativas Especiales.

Otra investigación es la realizada por las autoras (Guanoluisa Pullupaxi & LLango Guamushig, 2015) de la Universidad Técnica de Cotopaxi, en el año 2015, con el título “Importancia de la adaptación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales no asociadas a la discapacidad”. Se brinda una información actualizada sobre las Necesidades Educativas Especiales y sus clasificaciones, además de los beneficios y el cómo hacer las adaptaciones curriculares. Permite además, profundizar en los métodos de investigación aplicados como el deductivo, inductivo y analítico sintético.

Un aporte lo constituye el tema “Estrategias metodológicas y Necesidades Educativas Especiales en estudiantes con discapacidad intelectual” realizado en la ciudad de Riobamba, en el 2016. Presenta una propuesta

de tácticas metodológicas dirigidas a los maestros para la atención a los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales. Aplicaron un estudio de tipo no experimental y exploratorio, de campo y documental. Las conclusiones de este trabajo permitieron realizar una caracterización las clases de estrategias que utiliza el maestro, fundamentadas en el uso de técnicas activas, que reportaron un gran beneficio, pues elaboraron un grupo de elementos para caracterizar a los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales.

La tesis “Autoconcepto de los niños con Necesidades Educativas Especiales y niños regulares”, realizada en el año 2015, en la Universidad de Cuenca, de la autora (Calle Haro & Verdugo Garcés , 2015), esta tiene como objetivo identificar y realizar una descripción de las percepciones en el autoconcepto de los niños con Necesidades Educativas Especiales y sus compañeros, además se plantean los factores que determinan el desarrollo del autoconcepto. Sus resultados demuestran que los niños con Necesidades Educativas Especiales tienen un bajo autoconcepto en comparación a sus coetáneos, sobre todo en lo físico, académico y emocional. Se hace referencia a otras investigaciones que coinciden en el resultado. Las conclusiones y fundamentos realizados permitieron a la autora del presente trabajo argumentar las razones por las cuales es necesario tener un maestro motivado, preparado, para poder brindar una atención integral a partir de las diversas características de los alumnos que atiende.

La autora (Donoso Figueiredo, 2013), de la Universidad Complutense de Madrid, parte de la tesis de que vivimos un mundo muy diverso, y la solución para poder atender esa diversidad, es la vida. En la misma se realiza un análisis de los cambios actuales del sistema educativo ecuatoriano y cómo se reflejan en el marco legal. Se exponen los logros que se evidencian a nivel social y las resistencias que aún se evidencian en materia de inclusión educativa.

Los proyectos investigativos anteriores aportaron los elementos teóricos para poder construir el conocimiento y así desarrollar las variables propuestas. La investigación se desarrolla en un contexto educativo que sigue los principios de la educación inclusiva.

2.1.2 La educación inclusiva.

En el contexto actual, la educación inclusiva se considera un tema complejo y que tiene variadas interpretaciones. Al consultar diferentes fuentes y profundizar en el término “educación inclusiva” o “inclusión educativa” como lo reconocen otros autores, se pudo constatar la diversidad de problemas que existen con respecto a la educación inclusiva y el papel del docente como guía e integrador de acciones.

En el artículo “La educación inclusiva como derecho”, los autores (Ainscow & Echeita, 2011, pág. 12) analizan la visión que se tiene de inclusión en América Latina. Plantean que se concibe la inclusión, para niños con

discapacidad, como una modalidad, que ocurre dentro del ámbito de educación general; expresan que no hay una visión amplia de todo lo que esto implica. Para los autores, no solo se refiere a niños con discapacidad, sino que es todo un proceso que abre las puertas para intervenir y atender a la diversidad.

Al realizar estos análisis, se considera necesario valorar, al igual que muchos investigadores, el concepto dado por la UNESCO y el cual se asume para el desarrollo de la investigación; este concibe a la educación inclusiva como “un proceso que permite abordar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los educandos, a través de una mayor participación en el aprendizaje, las actividades culturales y comunitarias y reducir la exclusión dentro y fuera del sistema educativo”, (UNESCO, 2016, pág. 31). Se divide en tres componentes claves: proceso, diversidad y para todos; el mismo que responde a las exigencias actuales y constituye un proceso que transita por diferentes etapas, pues aún maestros y familias no están conscientes de todo lo que significa, pues solo la práctica indica si realmente constituye algo significativo en el actuar del docente.

Otro concepto abordado, fue el (Tisalema, y otros, 2013) referido por la autora (Guanoluisa Pullupaxi & LLango Guamushig, 2015, pág. 27), en el mismo se sintetiza que la inclusión tiene una base teórica, que en la práctica se evidencia en la atención que la escuela da a la diversidad; en este está implícita la responsabilidad de la institución educativa, no solo en el

aprendizaje de conocimientos, sino en la formación de estudiantes con valores humanos.

La atención a la diversidad requiere conocer bien las características, necesidades y potencialidades no solo del alumnado, también de los docentes, de las familias, de la institución y de la comunidad. Es preparar al educando para la vida y esto es una labor de tiempo, de aprendizajes, de adquisición de conocimientos en todos los sentidos; porque para poder transformar hay que conocer. Implica el dominio de contenidos, enfoques, estructuras y estrategias. Tiene el propósito de mantener el equilibrio entre estudiantes y docentes, escuela y sociedad. Es la aceptación de que somos diferentes, que no aprendemos igual, no respondemos igual y por lo tanto, es un reto para el maestro, quien debe ser un investigador, creativo y motivador de sus estudiantes.

En la actualidad la educación inclusiva es un reto, se traduce como educación de calidad, es sinónimo de equidad y posibilidad del incremento de oportunidades de aprendizaje para todos.

2.1.2.1 La atención educativa a los alumnos con Necesidades Educativas Especiales.

En la revisión bibliográfica realizada, se profundiza en los antecedentes relacionados con la atención a los alumnos con Necesidades Educativas Especiales. Las autoras (Guanoluisa Pullupaxi & LLango Guamushig, 2015) hacen referencia al surgimiento de este término y puntualizan que

aparece en el año 1978 en el informe Warnock. Más tarde, dicho informe determinó el surgimiento de la Ley de Educación de 1981 en Gran Bretaña. La UNESCO, en el año 2005, se pronuncia afirmando que es un proceso que aborda la diversidad de las Necesidades Educativas Especiales, a través de la participación en el proceso de aprendizaje; estableciendo de esta forma, un conjunto de estrategias, enfoques y estructuras para el desarrollo, a través del sistema educativo.

En el artículo “La atención de niños, niñas y jóvenes considerados con Necesidades Educativas Especiales: Una mirada desde la integración y desde la Inclusión”, (Soto Builes, 2007); la autora cita al investigador (Pérez, 1998) autor del libro “La capacidad de ser sujeto. Más allá de las técnicas en Educación Especial”, el cual expresa que para la segunda mitad del siglo XX, la visión social que existía sobre la deficiencia tuvo un cambio radical, y fundamenta este planteamiento en las demostraciones de capacidad realizadas por el ser humano durante la primera y segunda guerra mundial. La autora (Soto Builes, 2007, pág. 42) hace mención a todos los cambios ocurridos en la concepción, incluyendo las leyes generadas a favor de la igualdad y libertad del ser humano. Menciona la Convención de los Derechos del niño, la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos, Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales y la Declaración de Salamanca, entre otros.

En la investigación realizada por (Guanoluisa Pullupaxi & LLango Guamushig, 2015, pág. 11), se hace referencia al autor (Bengoechea,

1999) quien plantea que el alumno con Necesidades Educativas Especiales requiere de una mayor atención y recursos; también la autora hace mención a (UNESCO, 2003), texto en el que se señala que la educación es un derecho y constituye la base de toda sociedad. La autora puntualiza que las características de los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales se distinguen por el ritmo y el estilo de construir sus conocimientos; por lo que, se debe garantizar la calidad en la enseñanza y programas de estudio, unidos a una buena organización escolar.

Al analizar lo expuesto por estos investigadores, se sintetizan y definen tres aspectos esenciales para la atención integral de los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales: Calidad de la enseñanza, atención personalizada y organización escolar. El logro de la calidad en la enseñanza depende del docente, quien es el encargado del aprendizaje, de los recursos didácticos a emplear, de la atención a las características de los educandos, y de las adaptaciones curriculares que se empleen. La atención personalizada no solo es en el proceso de aprendizaje, ni va dirigida a las dificultades, implica desarrollar potencialidades, cualidades, valores, prepararlos para la vida. Una correcta organización escolar genera el desarrollo de hábitos, disciplina, responsabilidad, condiciona las bases para un desarrollo social armonioso.

“El ambiente educativo para estudiantes con necesidades educativas especiales están relacionadas con la preparación de los recursos didácticos, la organización del grupo, y las adaptaciones en el aula”

(Guanoluisa Pullupaxi & LLango Guamushig, 2015, pág. 13), la autora plantea que todas estas actividades deben ser motivadoras, integradoras, unidas al diálogo. Menciona además que los recursos en el aula deben constar de instalaciones adecuadas, de amplio espacio e iluminación específica. Deben tener material de lectura, escritura y lenguaje, materiales que desarrollen las habilidades motoras. Indica además que el trabajo en grupo debe fomentar la inclusión a través de actividades prácticas.

El éxito del logro de la inclusión educativa lo sintetizan las autoras (Granada Azcárraga, Pomés Correa, & Sanhueza Henriquez, 2013, pág. 13) quienes hacen referencia a especialistas del tema como (Eisenman, Pleet, Wandry y McGinley, 2011) y dan a conocer diversos indicadores del éxito de las prácticas inclusivas dentro de un contexto escolar, elaborados por (Idol, 2006):

- Los tipos de discapacidad de los estudiantes que participan en educación especial.
- La cantidad de tiempo que los estudiantes de educación especial utilizan aprendiendo en el programa de educación general de la escuela.
- La cantidad de personal de apoyo disponible y cómo ellos son utilizados.
- La cantidad y tipo de derivaciones para realizar evaluación especial.

-La percepción de los miembros de la comunidad educativa sobre sus propias habilidades para generar cambios en sus prácticas pedagógicas y modificaciones curriculares; además de sus habilidades para mantener la disciplina de los estudiantes y el manejo de la clase.

-La percepción de los miembros de la comunidad educativa sobre el impacto de las prácticas inclusivas en otros estudiantes. (Granada Azcárraga, Pomés Correa, & Sanhueza Henríquez, 2013, pág. 22)

2.1.3 El trabajo pedagógico del docente en la educación inclusiva

Se entiende por trabajo pedagógico del docente todas aquellas actividades realizadas por el docente durante el proceso educativo. Incluye el trabajo metodológico, la superación o preparación, el trabajo formativo, el trabajo didáctico, el proceso de aprendizaje, entre otros.

En la revisión documental realizada, son varias las bibliografías y artículos dedicados al trabajo pedagógico del docente y la atención a la diversidad. Para la investigadora, el maestro es la piedra angular del todo el proceso, es quien conduce a los estudiantes, facilita la comunicación, orienta a los padres, organiza y planifica el currículo atendiendo a las características de sus estudiantes, entre otras tantas funciones; sin embargo, en la práctica de los diferentes contextos escolares, se advierten contradicciones entorno a la función del maestro para la atención a la diversidad.

La autora Cynthia Duk Homad en su artículo “La formación y el desarrollo profesional de los docentes para una educación inclusiva”; reconoce lo complejo y exigente que se ha vuelto el trabajo del maestro en el aula, debido a la creciente diversidad de estudiantes. La concepción de aprendizaje se ha transformado, ya no es lineal, el maestro debe garantizar un aprendizaje activo en el estudiante y para esto debe profundizar en sus “capacidades, ritmos y estilos de aprendizaje, intereses y motivaciones, condiciones socioeconómicas, origen cultural y étnico, género” (Duk Homad, 2014, pág. 73).

El autor (Martinic, 2008, pág. 41), considera que para la inclusión educativa uno de los elementos fundamentales en el aprendizaje es la actividad del maestro. Lo relaciona a lo que crea, pueda y esté dispuesto a hacer por sus estudiantes. Para el investigador es un elemento vital, al cual hay que prestar especial atención.

Diversos autores han definido estándares para evaluar el desempeño de los docentes, países como Colombia, Chile, Ecuador, Perú, también se manejan con estándares sobre todo para las carreras de formación de maestros.

Tabla 1

Estándares de desempeño del maestro, definidos por diferentes autores.

Autores	Cualidades
Beatrice Ávalo	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de métodos de enseñanza. • Las competencias comunicacionales para interactuar con alumnos, padres, colegas. • Dominio de técnicas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación. • Competencias para la investigación y la reflexión acerca de sus prácticas. (Ávalos, 2006)
Proyecto Tuning	<p><u>Define competencias genéricas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión. • Capacidad de aprender y actualizarse. • Compromiso ético. • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. <p><u>Competencias específicas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dominio de los saberes de las disciplinas del área del conocimiento de su especificidad. • Capacidad para desarrollar el pensamiento lógico, crítico y creativo de los educandos. • Dominio de la teoría y la metodología curricular para orientar acciones educativas. • La capacidad para diseñar y poner en práctica estrategias de enseñanza-aprendizaje según los contextos. • Crear y evaluar ambientes favorables para el aprendizaje también teniendo en cuenta el contexto. (Beneitone, 2007)
Gloria Calvo	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de construirse un punto de vista personal, identidad propia como persona capaz de aprender, de ser responsable e innovadora. • Capacidad para resolver tareas estableciendo sus propias metas, planteando sus propias estrategias, procesando información y encontrando recursos para aprender. • Capaz de flexibilizar el currículum para poder contextualizarlo y garantizar la permanencia de los estudiantes en el centro educativo. • Priorizar el trabajo entre la escuela y la comunidad. • Capacidad de reflexión sobre su práctica. • Compromiso con el derecho a una educación de calidad para todos sus estudiantes. (Calvo, Ortíz, & Sepúlveda, 2009)

Fuente: Elaboración propia

Al analizar los estándares dados por estos autores y los expuestos en otros proyectos educativos, se asume la posición de la investigadora Gloria Calvo, considerando que son estándares concretos y actuales. La temática abordada profundiza en las competencias del maestro, para la atención a la diversidad, no se reduce el campo del mismo o sea su funcionamiento; se enfatiza en que no se trata de cualquier persona, hablamos de un maestro comprometido, responsable, maduro en sus decisiones y algo fundamental un maestro que conozca el currículo, capaz de identificar, en cada niño, las destrezas, habilidades y capacidades necesarias, así como dosificar el contenido, emplear métodos y estrategias en dependencia de las características, dígame estilos de aprendizajes, edades, género, religión entre otras.

En la bibliografía consultada, la autora (Calvo, 2009) plantea la necesidad de una sólida formación del docente y enfatiza tres áreas fundamentales, de las cuales depende la efectividad de su desempeño: Formación didáctica, Formación ética y Formación en investigación.

En la bibliográfica revisada, algunos autores hacen referencia a determinadas manifestaciones observadas en los docentes, asociadas a la permanencia y rotación de estos, como la ausencia reiterada, el ausentismo y las enfermedades a largo plazo (causadas por estrés, el sistema nervioso, entre otras...). También se mencionan logros y satisfacciones por parte de los docentes por los resultados obtenidos; sin embargo, se constata en

estas investigaciones varios factores que causan el desencadenamiento de estas manifestaciones.

En el trabajo investigativo realizado por la autora (Blanco Vargas, 2008) menciona la existencia de sentimiento de frustración, expone que el docente percibe constantemente las necesidades que presentan los alumnos, y por supuesto debe de trazar estrategias para poder brindar la atención necesaria; si carece de ayuda, preparación para enfrentar determinadas complejidades, entonces crea un clima de angustia y sentimiento de frustración ya que no puede responder a toda las situaciones específicas que se puedan presentar.

2.1.4 La motivación

En el presente trabajo de investigación se analizan los conceptos de motivación y su influencia en el ambiente laboral. El autor (Utria, 2007) hace referencia al concepto dado por (Stoner, 1996) quien conceptualiza la motivación responsable de la actuación y la manera de manifestarse de un individuo; añade además que, es toda una combinación de procesos psicológicos y fisiológicos determinantes en la actuación del individuo, tanto en dirección, como el vigor o fuerza que le impregnan a su actuación. El autor dice que es la “energía”, con la que se actúa.

En el libro de filosofía, (Moreno Villa, 2003) precisa que, la motivación conlleva o impulsa al organismo a actuar, a tener un comportamiento

determinado, a realizar una actividad. Incluye tanto las reacciones conscientes como inconscientes. Se define además un nivel de motivación primario, que se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales, como respirar, comer o beber, y un nivel secundario referido a las necesidades sociales, como el logro o el afecto. En estos aspectos coincide el autor (Hernández Herrera , 2011) quien define que “La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares”. Ambos autores la conciben como un proceso cuya función es influir en la conducta de las personas.

El investigador (Robbins, 2004) citado por (Moreno Villa, 2003), hace referencia también a elementos ya encontrados en los autores anteriores, pero brinda un grado mayor de profundidad que permite medir el alcance y la importancia de la motivación para el desarrollo del ser humano. La define como procesos caracterizados por la intensidad del esfuerzo así como la dirección y persistencia por parte del individuo para obtener su propósito. Destacando un elemento de gran importancia “las metas organizacionales”. La intensidad la concibe como el nivel o grado de esfuerzo que realiza la persona e incluso el tiempo que dedica para el logro de esta meta. Determinando, de esta forma, que el concepto de motivación, citado por (Moreno Villa, 2003, pág. 35) del autor (Robbins, 2004), se asume como referente de este trabajo.

Otra referencia encontrada en la bibliografía consultada es el investigador (Chiavenato, 1999, pág. 27) quien aporta tres premisas fundamentales que

explican el comportamiento humano: en primer lugar el autor plantea que el comportamiento es causado; una segunda premisa es que el comportamiento es motivado y, en tercer lugar, está orientado hacia objetivos.

Estos elementos son importantes para la investigación, pues permiten ver la relación entre conducta y motivación; además de otros componentes como impulso, estímulo y necesidad, que forman parte del proceso de motivación. Relacionar todos estos elementos, permite ver la importancia de la motivación para la labor del maestro, al analizar las causales del problema definido; entonces, necesariamente hay que profundizar en aspectos como ¿Qué estímulos están presentes en el trabajo del maestro?, ¿Qué impulsa al maestro a trabajar mejor?, ¿Qué motiva al maestro a investigar y preparar clases diferenciadas según las características de los alumnos?

2.1.4.1 La motivación laboral

Para la investigación es importante referir aquellas teorías que forman parte del sustento teórico de la misma. En el trabajo titulado “Propuesta de un plan motivacional para mejorar las relaciones interpersonales del personal administrativo” (Mera Pinargote, 2013) muestra las variadas teorías existentes relacionadas con la motivación laboral, la autora cita a (Campbell, Dunnette, Lawler y Weick 1970) quienes clasifican a las teorías

en dos categorías: las teorías enfocadas en el contenido y las teorías centradas en el proceso de la motivación.

Las teorías de la primera categoría tratan de identificar los conceptos sustantivos que motivan la actividad; como por ejemplo, las necesidades. Otras teorías significativas son: la teoría de necesidades de (Murray, 1938), la teoría de necesidades de (Mc Clelland, 1989), la teoría de la jerarquía de necesidades de (Maslow, 1991), la teoría de las expectativas y valencias (Vroom, 1964), la teoría del establecimiento y la teoría de la equidad de Adams (Hellriegel y Slocum, 2004).

Concluye la autora en su investigación que “la motivación y la satisfacción laboral son fenómenos que incluye diversidad de factores”, (Mera Pinargote, 2013, pág. 73), plantea que es la percepción por parte de cada individuo, dependiendo del contexto y la situación, percepción que puede ser positivo o negativo. En la investigación se hizo uso de tres grandes estudiosos del tema. El primero fue (Frederick Herzberg, 1968), con su teoría de los dos factores. El teórico resalta dos factores: los factores de motivación y los factores de higiene. Los segundos autores (Peiró y Prieto, 2002), resaltan que la motivación y la satisfacción laboral se encuentran sumergidas en dos tipos de motivadores: los motivadores del contenido del trabajo y los motivadores del entorno laboral.

Todos los elementos referidos anteriormente nos brindan la base para poder analizar con detenimiento la motivación laboral en el ámbito

educativo. Realmente son muchos los factores que contribuyen a la insatisfacción laboral del docente: el exceso de trabajo, que las estructuras directivas no reconozcan las actitudes y aptitudes de los docentes, la falta de espacios para la preparación o superación, evaluaciones que escasamente atienden las diferencias individuales. Si el entorno laboral no tiene armonía, si no se crea un ambiente de colaboración y superación, entonces puede influir negativamente en el docente; por otro lado, si el docente no se encuentra comprometido con su labor, si se le dificulta y no logra avances, entonces pierde la motivación.

En todo este proceso es necesario conocer la relación entre motivación y necesidad. Las cuales son categorías que dependen una de otra: la motivación depende de la necesidad; por eso es importante detallarlas desde un punto de vista teórico.

2.1.4.2 Las Necesidades Humanas

El deseo de satisfacer una necesidad es lo que nos conlleva a actuar, a tener un determinado modo de comportarnos, a determinar nuestra conducta. Existen autores que definen las necesidades como deseos, aspiraciones. Estudios realizados han precisado los principales requerimientos o aspiraciones básicas, que tienen las personas en el ámbito laboral. Según la autora (Mera Pinargote, 2013, pág. 56), se agrupan en:

Pago. - Ayuda a satisfacer las necesidades fisiológicas de seguridad y las relativas al ego de los individuos.

Seguridad en el Trabajo. - Los cambios tecnológicos se consideran desafíos para el trabajador; ya que estos pueden incidir en la calidad del servicio que brinda y por tanto pone en riesgo su desempeño.

Aceptación Social. - Ser aceptado socialmente.

Reconocimiento del trabajo realizado. - Se realiza de diferentes maneras, es estimular o reconocer tanto moral, verbal o materialmente. Es la satisfacción del ego de cada individuo.

Oportunidad de progreso. - Al surgir necesidades sociales el empleado necesita saber qué oportunidades tiene allí para su crecimiento laboral y social.

Condiciones de trabajo confortables, seguras y atractivas. - El anhelo de tener buenas condiciones de trabajo también descansa en múltiples necesidades. Las condiciones de trabajo en que se prevengan los peligros surgen de la necesidad de seguridad.

Liderazgo competente y justo. - El querer una buena dirección, es un resultado de las necesidades fisiológicas y de las necesidades de seguridad. Un buen liderazgo ayuda a asegurar que la organización y los

cargos continúen en existencia, incluye recibir órdenes de personas que generalmente sean respetadas.

Órdenes e instrucciones racionales. - Precisa que al ejecutarse una orden sensible debe ser orientada de manera completa, detallada, clara y concisa. Debido a que las órdenes absurdas, cuya ejecución se hace imposible, tan solo sirven para aumentar la inseguridad y la frustración de los empleados.

Una organización consciente de su responsabilidad social. - La tendencia de las organizaciones privadas a dar soluciones a problemas de carácter social, tiene impacto en las expectativas puestas en la organización por parte de los empleados. Este anhelo descansa en la necesidad humana de estimación y lleva consigo una responsabilidad estimulante de parte de los administradores de la organización.

En la labor del docente ocurre lo mismo, el docente como ser humano presenta necesidades siempre variadas y crecientes según su contexto. En el plano laboral, en este caso la institución, el docente va a demandar una serie de necesidades que en la medida que las satisface, irá motivándose en su labor; dígase, necesidad de reconocimiento, de aumento salarial, de preparación, de asesoría, de confianza y de muchas otras. De ahí la importancia que en los contextos educativos se profundice y se interactúe con el docente, con el fin de conocer su estados de ánimo, sus preocupaciones, aspiraciones y de esta forma trazar estrategias en función

de su crecimiento profesional, garantizando calidad en el proceso pedagógico.

2.1.5 Estrategia motivacional

Cuando hablamos de estrategias, nos referimos al conjunto de acciones que se implementarán en un contexto determinado, y así lograr el fin propuesto. En este caso el contexto es educativo, ocurre dentro de una institución y está dirigida al personal docente; “un personal altamente motivado resulta indispensable para cualquier organización” (Azuaje, 2008) esta afirmación adquiere mayor relevancia cuando se refiere al proceso de enseñanza-aprendizaje, solo por lo que significa transmitir conocimientos, formar valores, y esto se logra con el ejemplo del principal conductor que es el maestro.

En ocasiones, los objetivos de las partes que forman este sistema, no van en una misma dirección, dígame directivos y maestro; por lo que se necesita replantearse los objetivos, planificar, organizar, orientar y motivar al colectivo, para que puedan ejecutar las tareas que se les asignen y de esta manera lograr avances personales y profesionales que garanticen un buen desempeño, lo que es sinónimo de calidad. El control sistemático de la actividad acompañado de la demostración, son elementos que ayudan a encontrar la coherencia y la formación de un ambiente laboral armonioso, (Azuaje, 2008, pág. 33). Todos estos componentes forman parte de la

estrategia como instrumento o herramienta para el logro de una mayor efectividad.

En el caso de las estrategias para elevar la motivación, según (Azuaje, 2008, pág. 34), no pueden ser teóricas, deben caracterizarse por las actividades prácticas, planificadas, organizadas, orientadas, demostradas y controladas. De esta manera se podrá estimular y ser justos en las decisiones, generando el cambio.

2.1.6 Fundamentación Filosófica

La investigación parte de una concepción humanista, ya que concibe al ser humano como centro de atención, a partir del estudio de las características psicológicas y los factores externos que inciden en su desarrollo como ser social. Se sustenta en la teoría del conocimiento, al revelar las contradicciones existentes en la práctica educativa relacionada al papel del docente y la atención a la diversidad, es decir, un docente consciente de su rol pero poco motivado. El tema que se aborda responde a un proceso colectivo, expone la importancia de incentivar al docente; pues, para todo docente, la motivación va unida a la superación.

El autor (Aguilar, 2005, pág. 27), plantea que:

La filosofía de la educación recalca la capacidad que tenemos todas las personas de generar conocimiento y por lo tanto, de crear nuestra propia filosofía, tanto personal

como institucional, que nos permita tener una mejor comprensión y dominio sobre las situaciones reales como un conjunto de concepciones sobre los principios y las causas del ser". (P. 27)

Una vía para el desarrollo de esa conciencia es la superación, la cual contribuye a la formación de un ambiente reflexivo y de compromiso.

2.1.7 Fundamentación Pedagógica

El proyecto de investigación, parte de la concepción de la escuela contemporánea, la que debe de estar preparada para atender a la diversidad; fortaleciendo determinadas áreas necesarias para el logro de una mayor eficiencia en el proceso de enseñanza aprendizaje; caracterizándose por un enfoque constructivista, siendo el docente responsable de la reorganización de los espacios de aprendizaje, la aplicación y creatividad de lo aprendido. El maestro es un facilitador, debe propiciar constantemente nuevas situaciones de aprendizaje, el contenido debe ser relevante desde el punto de vista social.

En la actualidad, el desarrollo del proceso docente-educativo requiere del perfeccionamiento de la estructura organizativa y científica-teórica. Se requiere del fortalecimiento de los métodos de enseñanza, vinculado directamente a las exigencias sociales. La pedagogía cognitiva en el desarrollo educativo considera al estudiante el eje central de la actividad y

lo prepara para que pueda solucionar de forma independiente los problemas, enriqueciendo la práctica con sus experiencias, lo que beneficia el desarrollo del lenguaje y la comunicación.

2.1.8 Fundamentación psicológica

La construcción del aprendizaje es un proceso que solo puede ocurrir en sociedad, a partir de las contradicciones de la misma práctica, las que conducen a que el hombre sea un observador de su propia actividad; capaz de solucionar sus constantes problemas, generando nuevos conocimientos. En la práctica pedagógica el maestro debe percibir su realidad, aceptando las diferencias, la diversidad en la personalidad, en el estilo de aprender de cada uno de los alumnos.

Una enseñanza centrada en el estudiante, en sus necesidades, potencialidades, contexto familiar, religión, entre otras, conduce a un aprendizaje significativo. En el ámbito educativo, presentar un enfoque constructivista conduce al desarrollo del pensamiento del estudiantado, formación de una conciencia sobre cómo aprendo, qué estrategias aplicar; para esto, el maestro debe de incorporar habilidades cognitivas en el desarrollo del currículo escolar.

Algunos autores consideran que, el proceso de superación profesional es un generador de motivación, a la vez que lo consideran ilimitado; indican

que, constituye la base del desarrollo del docente, la motivación impulsa y determina nuestro comportamiento, (Cárdenas Cárdenas, 2015, pág. 55).

2.1.9 Fundamentación sociológica

Una premisa que todo educador debe de tener en cuenta es lo relativo de la realidad, esta es cambiante, se puede modificar. El docente, al ser un observador de su práctica, identifica todas aquellas barreras que impiden o dificultan el avance de sus alumnos. De esta forma, a través de la comunicación, consulta, pregunta e intercambia nuevas experiencias para la solución de la problemática surgida.

Los procesos educativos no se pueden ver solo como un simple proceso de enseñanza-aprendizaje, también tienen implícito y con la misma fortaleza la formación del ser humano para su integración social, conducen a un fin, a una meta. En la actualidad el currículo de la Enseñanza General Básica define el perfil de salida del estudiante. Todo esto implica que el docente debe de estar comprometido, preparado y motivado.

2.2 Marco Conceptual

Para la investigación es necesario definir los conceptos fundamentales con los que se va a direccionar el trabajo teórico, los mismos fueron elaborados por la autora del proyecto.

Motivación: Es una de las variables del trabajo de investigación, la causa fundamental de las insuficiencias en la atención pedagógica a los niños con NEE. La autora define motivación como el impulso, la intensidad y la dirección con la que se actúa, determina la actitud, el comportamiento para el cumplimiento de una meta. Depende de la necesidad. (Definición operacional)

Motivación laboral: Se define como un componente decisivo para el desarrollo de cualquier empresa. Depende de factores como ambiente laboral y contenido laboral. (Definición operacional)

Necesidad: Se entiende como una aspiración, un deseo. En el caso del docente la necesidad se relaciona con deseos y aspiraciones en cuanto a salario, condiciones laborales, seguridad laboral, superación como sinónimo de avance, progreso; todo esto, unido al deseo de ser dirigido por líderes justos, bajo instrucciones claras, precisas y lógicas. (Basado en el concepto de (Mera Pinargote, 2013, pág. 56) Definición operacional)

Inclusión: El contexto de la investigación responde a la educación inclusiva. La autora la concibe en el plano educativo, a partir de un proceso que tiene como principio el respeto a la individualidad; es crear las condiciones para que el individuo según sus necesidades y desarrollo de sus potencialidades tenga una participación activa en el aprendizaje, es prepararlo para la vida.

Necesidades Educativas Especiales: Son aquellas necesidades físicas o funcionales, transitorias o permanentes que se requieren para la satisfacción de los estudiantes, es una atención especializada, individualizada. (Definición operacional)

Estrategia motivacional: Se concibe como un sistema regido por un objetivo general, que abarca varias esferas del ámbito donde se desarrolla, a partir de acciones coherentes dirigidas a elevar la motivación, según las necesidades detectadas. (Definición operacional)

El Trabajo pedagógico docente: Está conformado por todos los procesos que ocurren en el contexto educativo, son todos los escenarios donde actúa el docente, tiene implícito el trabajo educativo, metodológico, didáctico, proceso de aprendizaje, entre otros. De ahí la importancia de una estrategia dirigida a incentivar la motivación del docente, a partir de sus necesidades en las áreas mencionadas. (Definición operacional)

Metas organizacionales: Son aquellos objetivos que se plantea la persona a partir de sus necesidades, en este caso, laborales; pueden ser a corto, mediano o largo plazo, permiten estructurar la actividad, así como la conducta a seguir, para satisfacer las aspiraciones. (Definición operacional)

Proceso de superación profesional: Se considera ilimitado, constituye la base del desarrollo del docente, pues lo impulsa, le permite actualizarse, lo

brinda seguridad y una perspectiva de avance en su proyecto de vida, propiciando impulso y motivación. (Definición operacional)

Taller educativo: Taller en el lenguaje corriente es el lugar en donde se hace, se construye algo o se repara algo, desde hace algunos años la práctica ha perfeccionado el concepto de taller extendiéndolo a la educación y la idea de ser un lugar donde las personas trabajan cooperativamente para hacer o reparar algo, lugar donde se aprende haciendo junto con otros obteniendo experiencias innovadoras y buscando nuevos métodos activos en la enseñanza.

2.3 Marco Legal

En Ecuador existen varias leyes que promueven la educación y la inclusión social. Para esta investigación se tendrán en cuenta cuatro marcos legales: La Constitución del 2008, la Ley Orgánica de Educación Intercultural del 2011 y el Reglamento de Educación Especial del 2002. A partir de la temática abordada se realiza un análisis de aquellos documentos y leyes que amparan la educación inclusiva en el Ecuador.

La Constitución del Ecuador elaborada en el 2008. En el artículo 3,1 la educación es concebida por el Estado ecuatoriano como un principio fundamental y un deber primordial, (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012). La educación de los niños, niñas y jóvenes está asegurada en el Capítulo III de la constitución que versa sobre los Derechos de las personas

y de grupos de atención prioritaria, donde el Estado “tomará medidas de atención en centros especializados que garanticen su nutrición, salud, educación y cuidado diario, en un marco de protección integral de derechos...”, artículo 38-1. La educación forma parte de lo que el Estado Ecuatoriano considera los Derechos del Buen Vivir y resalta la importancia de la atención a la educación.

En la sección V, artículo 26 de la Constitución se establece que: Los lineamientos para la acción educativa que se detallan en el Título VII sobre el Régimen del Buen Vivir, dentro del Capítulo I sobre inclusión y equidad: la finalidad de la educación será el desarrollo de las capacidades y potencialidades individuales (Art.343). La educación se deberá entender como un servicio público (Art. 345). Todas las entidades educativas trabajarán con un enfoque de derechos (Art. 347 – 4), convirtiéndose así en espacios democráticos (Art. 347 – 2) donde se vele por la integridad física y psicológica de todos los estudiantes (Art. 347 – 6) y se garantice la participación activa de estudiantes, familias y docentes en el proceso educativo (Art. 347 – 11). La universalización de la educación también es promovida por el Estado ecuatoriano en una búsqueda de erradicar todo tipo de analfabetismo, no solo el puro, sino también el funcional y el digital (art. 347 – 1, 7, 8).

El capítulo tercero de la Constitución del Ecuador se establece cuáles son los grupos de personas que necesitan una atención prioritaria y define sus derechos. El artículo 35 declara: Las personas adultas mayores, niñas,

niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad. Sobre las discapacidades y las personas en situación de riesgo.

En el Art.11-2, sección II, capítulo 1 de la Constitución, afirma que todos tendrán los mismos derechos y nadie ...podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física... Además de esto, el mismo artículo, sostiene que cualquier tipo de discriminación será sancionada y que el "...Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

En el artículo 46 (literal 3) de la Constitución, el Estado ecuatoriano establece su obligación de proteger a los niños, niñas y jóvenes que presenten alguna discapacidad, garantizando su acceso a la educación. El literal indica que es función del estado la "Atención preferente para la plena

integración social de quienes tengan discapacidad. El Estado garantizará su incorporación en el sistema de educación regular y en la sociedad.”, para lo cual “El Estado financiará la educación especial...” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012)

La Ley Orgánica de Educación Intercultural, es otro de los documentos legales a analizar. Esta ley contempla los principios generales y básicos de la educación en el Ecuador, los derechos del ciudadano y las obligaciones del estado en materia educativa, los derechos y obligaciones de los estudiantes, los docentes, los representantes legales de los estudiantes, de la comunidad educativa, así como los objetivos del sistema educativo nacional, las funciones de la autoridad educativa, del Consejo Nacional de Educación. Se establece la estructura del sistema educativo, hace referencia a las necesidades educativas especiales, a la resolución de conflictos educativos. Establece los parámetros de la evaluación educativa, del sistema de interculturalidad y bilingüismo con sus obligaciones y derechos, y para finalizar, de la carrera educativa, (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

La LOEI define como principios básicos de la educación, la universalidad, la libertad, la igualdad de género, la atención prioritaria a la discapacidad, la participación de la Comunidad en el sentido del entorno social, la educación para la democracia, el aprendizaje permanente, la educación en valores, la motivación, la participación ciudadana, la flexibilidad, la educación en derechos, la cultura de paz y de resolución de conflictos, la

equidad y la inclusión, el plurilingüismo, el respeto a las identidades culturales, la calidad y la calidez de la educación, la gratuidad y la obligatoriedad de la educación, entre otros. Dentro de esta ley existen algunos artículos que guardan relación con la inclusión educativa. En el apartado de los principios básico la LOEI (Art.2, capítulo único) establece:

- Equidad e inclusión. - La equidad e inclusión aseguran a todas las personas el acceso, permanencia y culminación en el Sistema Educativo. Garantiza la igualdad de oportunidades a comunidades, pueblos, nacionalidades y grupos con necesidades educativas especiales y desarrolla una ética de la inclusión con medidas de acción afirmativa y una cultura escolar incluyente en la teoría y la práctica en base a la equidad, erradicando toda forma de discriminación;
- Educación para la democracia. - Los establecimientos educativos son espacios democráticos de ejercicio de los derechos humanos y promotores de la cultura de paz, transformadores de la realidad, transmisores y creadores de conocimiento, promotores de la interculturalidad, la equidad, la inclusión, la democracia, la ciudadanía, la convivencia social, la participación, la integración social, nacional, andina, latinoamericana y mundial;
- Comunidad de aprendizaje. - La educación tiene entre sus conceptos aquel que reconoce a la sociedad como un ente que aprende y enseña y se fundamenta en la comunidad de aprendizaje entre docentes y

educandos, considerada como espacios de diálogo social e intercultural e intercambio de aprendizajes y saberes.

En el trabajo investigativo “La educación inclusiva en el marco legal ecuatoriano”, (Donoso Figueiredo, 2013), argumenta que esta ley es, luego, llevada a la práctica en el Reglamento de la Educación Intercultural Bilingüe, en el cual se delimitan con mayor precisión las acciones a tomar para cumplir con la ley.

El Reglamento General de Educación Especial fue publicado el 11 de septiembre del 2002. Está dividido en nueve títulos, 177 artículos, tres disposiciones generales, seis transitorias y dos finales en los cuales se tratan temas como a naturaleza, los principios, fines y objetivos de la educación especial, la escolarización de los niños, niñas y jóvenes con necesidades educativas especiales asociadas o no a la discapacidad y a la superdotación, los profesores, el currículo y el actuar de las instituciones educativas, (Ministerio de Educación, Cultura, Deporte y Recreación, 2002).

La autora (Donoso Figueiredo, 2013), detalla algunos aspectos importantes que distinguen este reglamento, y constituye un sustento teórico para esta investigación. Los principios que rigen la educación especial en Ecuador son: el principio de normalización, el principio de individuación, el principio de integración, el principio de participación comunitaria y el principio de inclusión. De esta manera se entiende a la educación especial como una

modalidad de atención educativa que se inscribe en los mismos principios y fines de la educación en general, manteniendo una relación de interdependencia con el resto del sistema, ofrece un conjunto de recursos humanos, técnicos y pedagógicos, para desarrollar y potenciar procesos educativos que le permitan una educación de calidad para todos los niños/as y jóvenes con necesidades educativas especiales derivadas o no de una discapacidad, a fin de lograr, la inclusión educativa. (Ministerio de Educación, Cultura, Deporte y Recreación, 2002)

CAPÍTULO 3:

METODOLOGÍA, ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo se desarrolla bajo un enfoque de investigación mixta, (cualitativa y cuantitativa), la misma parte del análisis y las valoraciones del diagnóstico inicial de una situación determinada, lo cual se expresa de forma cuantitativa y se reafirma o constata a partir de la aplicación de una serie de instrumentos que arrojan los resultados de forma cuantitativa.

Cuantitativa porque genera datos, información numérica que indica la relación entre las variables, determinando la fuerza de asociación o correlación de estas, explica por qué las cosas suceden o no de una forma determinada. Parte de un tipo de pensamiento deductivo, que va desde lo general a lo particular, utilizando la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente.

Se apoya en una investigación de tipo descriptivo, porque le permite a la autora mostrar con precisión las dimensiones del fenómeno estudiado en su contexto, profundizar y de forma crítica y valorativa evaluar la influencia de los distintos factores presentes en la problemática. Es de campo, pues la misma se aplica en el lugar, en el contexto donde labora la autora, por lo que hay un dominio cognitivo del lugar, las personas, las relaciones

sociales y laborales, y es transversal cuando la investigación se centra en el estudio de una o más variables en un momento dado.

Con la finalidad de obtener la información necesaria y elaborar un análisis eficiente, se han seleccionado las siguientes técnicas de recolección de datos:

- Encuestas: Con el objetivo de constatar las principales falencias en el proceso educativo, relacionadas al logro de la inclusión educativa de los alumnos con Necesidades Educativas Especiales. A partir de las opiniones emitidas, se enriquecerá la propuesta.
- Entrevistas: Entrevista a docentes, familiares y alumnos, con el objetivo de profundizar en el campo de investigación; indagando acerca de la consideración que estos tienen sobre el proceso de enseñanza aprendizaje, el papel del docente, entre otros elementos que favorecerán el desarrollo de la propuesta.
- Los instrumentos de recolección de datos que se van a emplear son cuestionarios de preguntas. En el caso de las entrevistas las preguntas serán abiertas para dar la posibilidad de que las personas interrogadas puedan exponer con amplitud sus criterios; mientras que, en el caso de las encuestas serán preguntas cerradas para hacer más fácil y específica la tabulación e interpretación de resultados.

- El focus group es un método o forma de recolectar información necesaria para una investigación. Consiste en reunir a un pequeño grupo de personas (generalmente de 6 a 12 personas) con el fin de entrevistarlas y generar una discusión en torno a un servicio, determinado en una situación dada. Con la utilización de estos instrumentos, la autora alcanza a determinar la satisfacción de los mismos con respecto a la aplicación de una estrategia con acciones encaminadas al mejoramiento e integración de los procesos.

3.2 MÉTODOS TEÓRICOS

Los métodos que han permitido el desarrollo de la investigación son:

El método Sistémico permite la orientación general para la elaboración de la estrategia, aporta una concepción concatenada de los procesos que intervienen en la educación inclusiva. Interviene además en la integración que se realiza de los hechos, permitiendo plantear una posible teoría a partir del análisis de cada situación y sus causales, pero viéndola como un todo y no como un fenómeno aislado.

El Análisis-síntesis, facilitó la realización de una valoración crítica de la bibliografía vinculada al objeto y el análisis objetivo de las técnicas e instrumentos para diagnosticar y evaluar la situación en el contexto educativo seleccionado. Además de analizar el fenómeno por partes, para comprender determinar los factores externos e internos que pueden influir

en la motivación del maestro. Posibilitó integrar todos los aspectos estudiados para la realización de la estrategia. Permite además en análisis detallado de cada respuesta obtenida en las entrevistas y encuestas aplicadas.

El **Método deductivo-Inductivo**, de utilidad en la investigación para la realización del análisis conceptual. Sirvió como guía para elaborar las conclusiones del proyecto, en la confrontación de los resultados de las técnicas aplicadas con lo establecido en las normativas constitucionales. Es un método que conlleva a la construcción del conocimiento, a la determinación de la teoría formulada. Presente además después del análisis de cada instrumento aplicado.

El **Método matemático estadístico**, es un procedimiento que permiten analizar datos cuantitativos y cualitativos mediante técnicas de recolección, descripción y análisis, con el fin de comprobar la idea a defender y establecer relaciones de causalidad en un determinado fenómeno. Posibilitó la precisión de los datos registrados, lo cual sirvió de guía para la investigación. Brinda seguridad y confiabilidad de la información.

3.3 POBLACIÓN

La población constituida por: docentes, alumnos desde segundo hasta séptimo grado, directivos, representantes de segundo hasta séptimo grado para un total de 292 personas, distribuidos como se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 2

Población

Docentes	Alumnos de 2do a 7mo grado	Directivos	Representantes de 2do. a 7mo. grado	Total
32	183	5	72	292
10%	63%	2%	25%	

Fuente: Elaboración propia

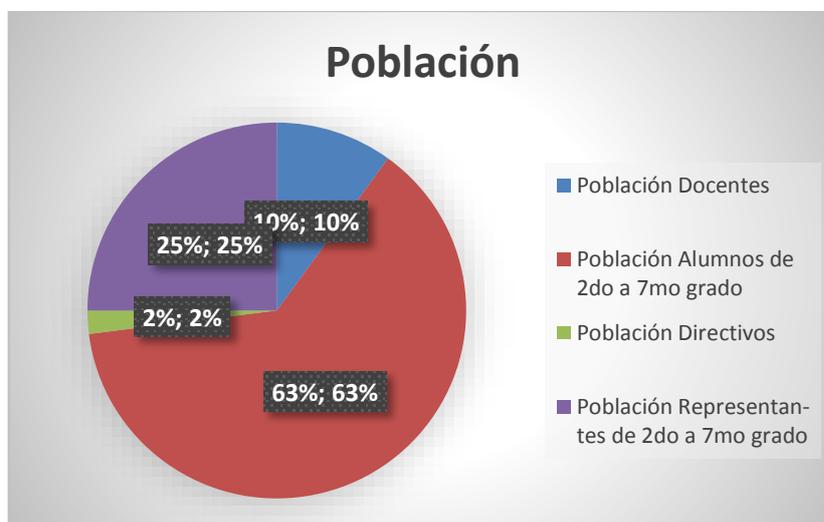


Figura 1 Población

3.4 MUESTRA

La muestra seleccionada se define por el método de (Hernández, 2010) quien plantea la selección de muestra no probabilística intencional, por

criterios donde el investigador determina la muestra considerando las características de su estudio; por lo que la investigadora, decide tomar como muestra la totalidad de los alumnos en condición de Necesidades Educativas Especiales, desde el segundo grado hasta el séptimo grado.

Considerando que la muestra seleccionada de manera intencional es menor a 100 no se requirió de la aplicación de la fórmula para selección de la muestra, por lo que se trabajará como se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 3

Contraste entre población y muestra

	Docentes	Alumnos de 2do a 7mo grado	Directivos	Representantes de 2do a 7mo grado	Total
Población	32	183	5	72	292
Muestra	5	17	3	12	37
%	16%	9%	60%	17%	13%

Fuente: Elaboración Propia

La muestra seleccionada representa un 13% de la población. Se puede observar la relación por categorías entre población y muestra.

Tabla 4

Muestra Seleccionada

	Docentes de 2do. a 4to. grado	Alumnos de 2do. a 4to. grado	Directivos	Representantes de 2do. a 4to.	Total
muestra	5	17	3	12	37
%	14%	46%	8%	32%	

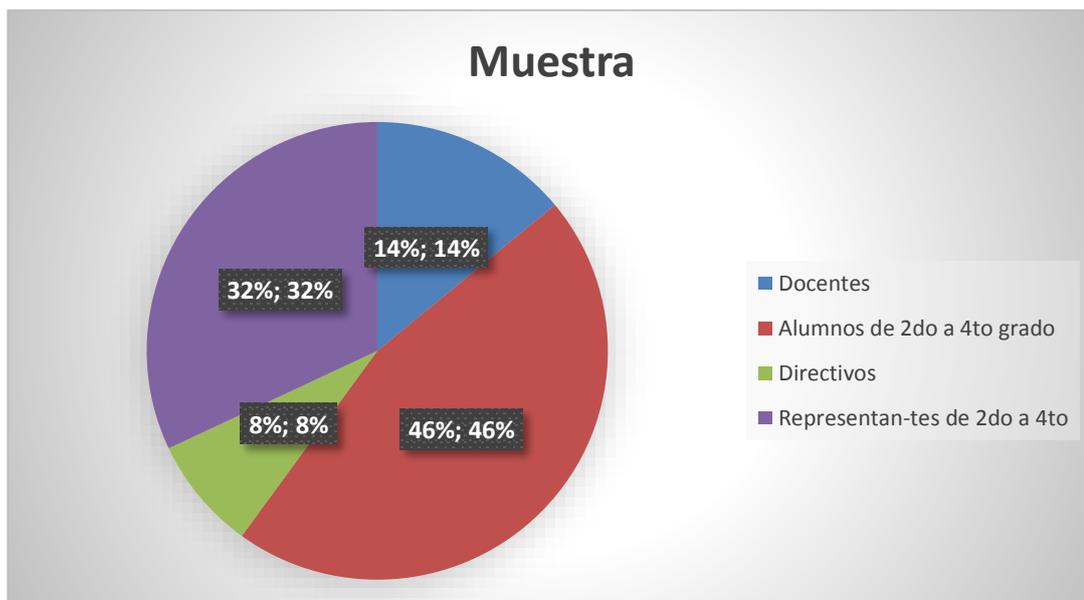


Figura 2 Muestra seleccionada

En la muestra seleccionada de forma intencional, los alumnos con Necesidades Educativas Especiales se encuentran distribuidos desde el segundo hasta el 4to grado, grados que corresponden al nivel de Básica Elemental. La muestra de directivos está constituida por la directora, la inspectora del nivel elemental y la coordinadora académica. Los docentes son los dirigentes de estos grados, responsables del proceso de enseñanza aprendizaje. Se incluye en esta muestra dos docentes tutores o de apoyo, responsables de organizar y planificar de forma directa la enseñanza a 6 estudiantes con Necesidades Educativas Especiales. En cuanto a la cantidad de la muestra de representantes legales se trabaja con 12 representantes ya que los 5 restantes no asistieron a las encuestas realizadas.

3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

Tabla 5

Operacionalización de las variables.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
<u>Variable independiente:</u> La motivación en el trabajo pedagógico del docente	Motivación laboral	-Asistencia y permanencia de docentes. -Satisfacción de los docentes ante el resultado de sus alumnos.	Encuesta
Combinación de procesos que impulsan al docente a cumplir determinadas metas, las que dependen de la intensidad, dirección e impulso del esfuerzo; se mide por la voluntad y el compromiso hacia la labor que desempeña, desde el esfuerzo que hace para lograr las metas propuestas, las que se ven reflejadas en el logro de sus estudiantes.	Necesidades e intereses. Desempeño del docente	-Satisfacción de las familias. -Aspiraciones de los docentes en el ámbito laboral -Cumplimiento de horarios. -Tiempo de preparación docente. -Dominio del diagnóstico de aprendizaje -Competencias para el desarrollo de Adaptaciones curriculares. -Capacitaciones recibidas. -Asesoría recibida para las adaptaciones curriculares. -Asesoría metodológica para el trabajo diferenciado en el salón de clases. -Evaluaciones recibidas	Entrevista

Fuente: Elaboración propia

				<ul style="list-style-type: none"> -Indicaciones derivadas de las evaluaciones. -Seguimiento a las indicaciones -Indicadores de eficiencia: <ul style="list-style-type: none"> • Asistencia de alumnos. • Promoción de los alumnos con NEE. • Satisfacción de las familias. 	
<u>Variable Dependiente:</u>					
Atención a los estudiantes con necesidades educativas especiales	los con	La Educación Inclusiva		- Tipo de Necesidades Educativas Especiales.	Encuestas
		Acciones para la atención educativa a los alumnos con Necesidades Educativas Especiales.		- Atención por especialistas: lenguaje, psicólogo, deporte, cultura.	Entrevistas
Son todas las acciones de atención educativa realizadas durante el proceso docente para inclusión de los estudiantes con necesidades educativas especiales que busca prepararlos para que sean personas útiles a la sociedad.				- Satisfacción de las familias en la atención de sus hijos.	
				- Las Adaptaciones curriculares responden a las necesidades de los alumnos.	
				- Avances en el aprendizaje y desarrollo de potencialidades.	

3.6 ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para la investigación se procedió a realizar un diagnóstico del contexto educativo, para determinar las principales causales relacionadas a la desmotivación de los docentes, reflejada en los indicadores de eficiencia: asistencia y permanencia.

Tabla 6

Indicadores de eficiencia

Niveles	Nivel básica elemental					Nivel básica media				
	2do, 3ro, 4to					5to, 6to, 7mo				
meses	jun	jul	ago	sept	Oct	jun	Jul	ago	Sep	Oct
Ausencias injustificadas	16	22	36	38	42	4	7	3	2	2
Ausencias justificadas	9	15	22	23	32					
Enfermos a largo plazo	2			2	2			1		1

Fuente: Elaboración Propia

Si analizamos los datos anteriores, podemos apreciar que en básica elemental existe mayor cantidad de ausencias que en básica media, tanto ausencias justificadas como injustificadas por diferentes causales, esto demuestra una inestabilidad en la permanencia del personal docente.

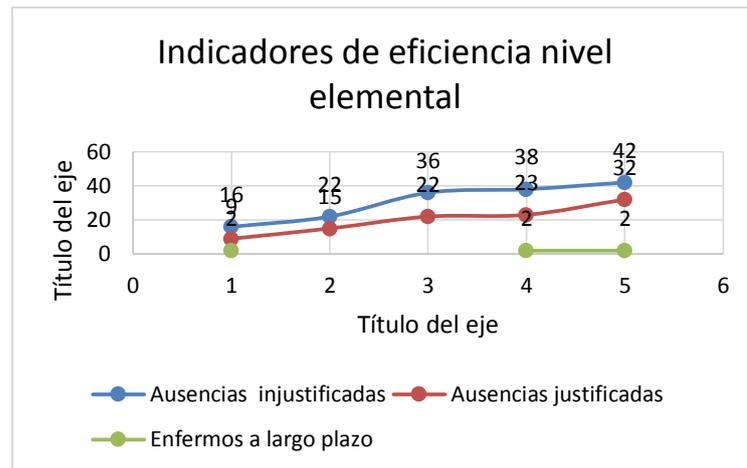


Figura 3 Indicadores de eficiencia

En el gráfico se observa el comportamiento de uno de los indicadores de eficiencia del personal docente: la asistencia. La tendencia, en este caso aumenta en la medida que avanzan los meses, lo cual resulta significativo para la investigación.

Otro indicador analizado fue la evaluación de los docentes, es un elemento que también indica la eficiencia en el trabajo. A continuación se presentan los resultados obtenidos en la evaluación docente durante los meses de junio a octubre.

Tabla 7

Evaluación de los docentes

Meses	junio	julio	agosto	sept	octubre
satisfactorias	60%	40%	40%	10%	
insatisfactorias		60%	60%	40%	60%
no evaluados	40%			40%	40%

Fuente: Elaboración Propia

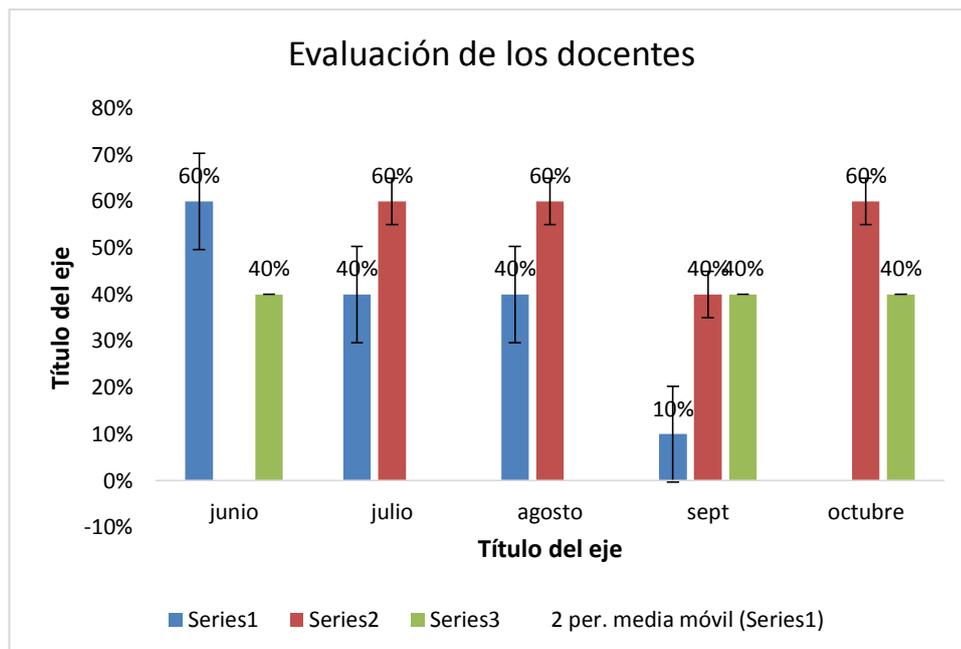


Figura 4 Evaluación de los docentes

En el gráfico se puede apreciar como a partir del mes de julio comienza a disminuir docentes por problema de enfermedad para un 40% de la muestra. En los meses de julio y agosto se obtuvo un 60% de evaluaciones insatisfactorias, en el mes de septiembre un 40%; sin embargo, solo en satisfactoria se obtiene un 10%. Esto es un elemento importante ya que se evidencia la existencia de un problema que incide en el desempeño del docente.

Entrevista realizada a los directivos de la institución educativa

Se realiza la entrevista con el objetivo de obtener información que permita interpretar los datos cuantitativos y determinar las principales causales que inciden en las falencias detectadas. La entrevista como técnica se caracterizó por ser individual y semiestructurada. Consta de 6 preguntas, pero se realizó en un ambiente flexible y espontáneo, donde la autora se

apoyó de otras preguntas no concebidas para obtener la información de forma clara y concisa. Los directivos entrevistados fueron: la inspectora del nivel elemental, la coordinadora académica y la directora de la institución.

1- ¿Cuáles son las principales potencialidades de los docentes que trabajan en nivel de básica elemental?

Las tres personas entrevistadas coinciden en que los docentes del nivel elemental son docentes con experiencia en la institución y siempre se han caracterizado por cumplir con la entrega de sus documentos. Esto es un elemento positivo para la investigación, pues no se trata de un docente inexperto al cual haya que instruir y explicar cómo proceder ante cada caso. El hecho de que tengan experiencia hace que se optimice tiempo y se pueda direccionar la estrategia hacia otro elemento.

2- ¿Qué causa que los docentes del nivel de básica elemental tengan los indicadores de asistencia y evaluación más afectados?

Plantean que al realizar los análisis de eficiencia con los docentes se pudo constatar que muchos plantean tener problemas familiares, o de enfermedad, presentan además dos pacientes con patologías crónicas como: cardiopatía y diabetes. La junta directiva reconoció que la situación se ha agudizado desde hace dos años: los maestros no quieren enfrentarse a dar clases en el nivel elemental. Los docentes actuales pertenecían al nivel de básica media, pero el centro hizo un reajuste para que los maestros con mayor experiencia estuvieran en los primeros grados. Aportaron otros

datos importantes como el que fue un proceso impuesto, donde estos docentes no estuvieron de acuerdo.

3- ¿Cuáles son las principales dificultades detectadas en el proceso de evaluación docente?

Como junta directiva plantean que se les dificulta la atención a los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales. No implementan las adaptaciones curriculares de forma correcta, los estudiantes se han estancado; cuando se compara con el año lectivo anterior se aprecia un retroceso en sus logros. Tienen poca iniciativa durante la clase, se quejan del trabajo que realizan, pues siempre se escudan en que es demasiado el esfuerzo cuando se trata de niños con Necesidades educativas Especiales.

4- ¿Cuál es el sistema implementado en la institución para la preparación metodológica del docente?

En la institución de forma mensual se realiza un taller metodológico por niveles, el cual responde a las principales dificultades o necesidades que presentan los docentes. Luego se realizan visitas áulicas para evaluar cómo el docente transfirió la ayuda o qué otra asesoría necesita.

5- ¿Qué preparación han recibido los docentes para la atención a los estudiantes con necesidades educativas especiales?

En esta pregunta, el directivo contestó que se ha impartido un tema de adaptaciones curriculares y sobre medios de enseñanza. Lo que demuestra que no ha habido una ayuda directa a estos docentes. El trabajo

metodológico se ha enfocado en cómo realizar los documentos que se solicitan, pero no cómo trabajar en la práctica con estos alumnos.

6- ¿Qué considera usted que se debe añadir al sistema de preparación de los docentes para mejorar la atención de los estudiantes con necesidades educativas especiales?

La coordinadora académica considera que dentro de todo el proceso de inclusión, la evaluación de los estudiantes es lo que más dificultad les da a los docentes, la directora planteó que también sería recomendable darle técnicas para el trabajo con estos estudiantes de forma que sean participativas. Aun cuando sugieren otros elementos, no hacen referencia a la problemática real. ¿Será solo impartir un tema metodológico la solución?

Encuesta realizada a los docentes

La encuesta se realizó con el objetivo de obtener información que permita caracterizar el proceso docente-educativo de la institución, así como las estrategias trazadas por el centro para la preparación metodológica de los docentes que atienden a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Un primer dato que recoge la encuesta es el nivel de estudio o profesión de estos docentes, obteniendo como resultados que todos son graduados de docentes en Educación Básica.

1. ¿Cuántos estudiantes con necesidades educativas especiales atiende usted?

Tabla 8 *Alumnos con NEE por grados del nivel elemental*

Grados	Alumnos con NEE
2do grado	7
3er grado	5
4to grado	5

Fuente: Elaboración Propia

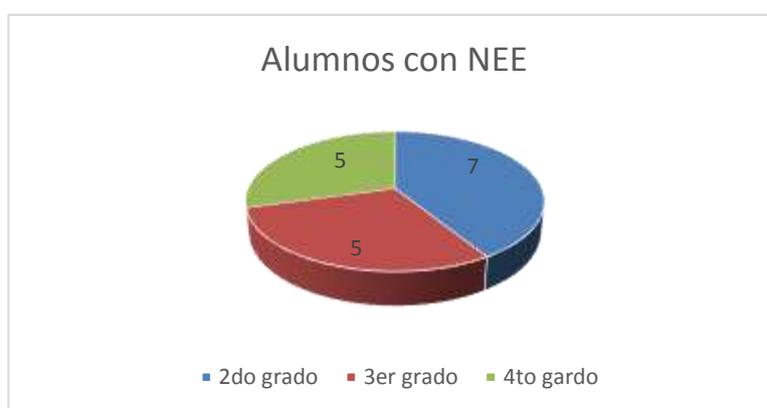


Figura 5 *Alumnos con NEE por grados del nivel elemental*

Como se ilustra en la tabla y en el gráfico los tres grados del nivel elemental tienen 5 alumnos considerados con Necesidades Educativas Especiales. En esta etapa y en este nivel, el niño con NEE requiere de una atención personalizada, bien centrada en sus necesidades y potencialidades, requiere de estímulo constante, motivación, de un maestro que lo haga sentir seguro.

2. ¿Cuántos años lleva de laborar en la institución?

Tabla 9

Distribución de maestros por grados y años de experiencia

Grados	años de experiencia
--------	---------------------

	maestros por grados	menos de 1 año	5 años	más de 5
2do grado	2		1	1
3er grado	2		1	1
4to grado	1			1
total	5		2	3

Fuente: Elaboración Propia

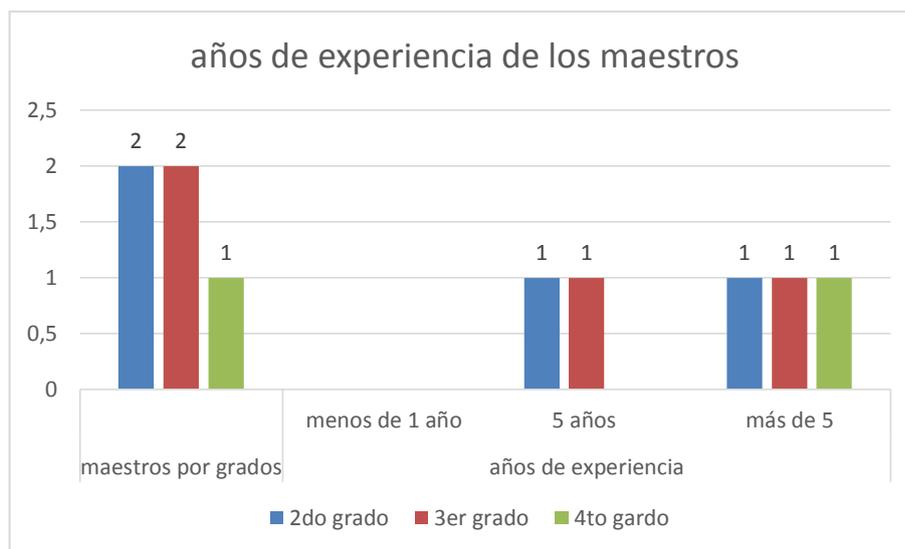


Figura 6 Distribución de maestros por grado y años de experiencia

En los grados de 2do. y 3ero. se encuentran 2 maestros en cada uno, se desempeñan uno como el maestro dirigente del grado y el otro como tutor de los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales. Todos los docentes seleccionados tienen más de un año de permanencia en la institución, lo cual es positivo pues conocen las características de la institución.

3. ¿Posee usted un título docente en especialización de educación especial?

Ninguno de los encuestados posee título de la Educación especial. Todos son Licenciados en Educación Básica.

4. ¿Posee dominio de técnicas o métodos adecuados para trabajar con niños que presentan necesidades educativas especiales?

Tabla 10

Dominio de técnicas y métodos

Total	Si	No
5	5	0

Fuente: Elaboración propia



Figura 7 Dominio de técnicas y métodos

La totalidad de los maestros consideran que sí dominan las técnicas y métodos para el trabajo con los estudiantes que están en condición de Necesidades Educativas Especiales. Este elemento es importante pues el maestro se autoevalúa y considera que no necesita ayuda; sin embargo, es un error, son varias las técnicas y métodos a utilizar en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Esta posición de los docentes limita el aprendizaje de nuevos conocimientos.

5. ¿Qué necesidades Educativas Especiales atiende?

Tabla 11

Tipos de NEE atendidas

Total	Discapacidad intelectual	Trastornos del habla	Trastornos del espectro autista	Trastorno por déficit de atención con y sin hiperactividad
17	4	6	3	4
%	23%	35%	17%	23%

Fuente: Elaboración Propia

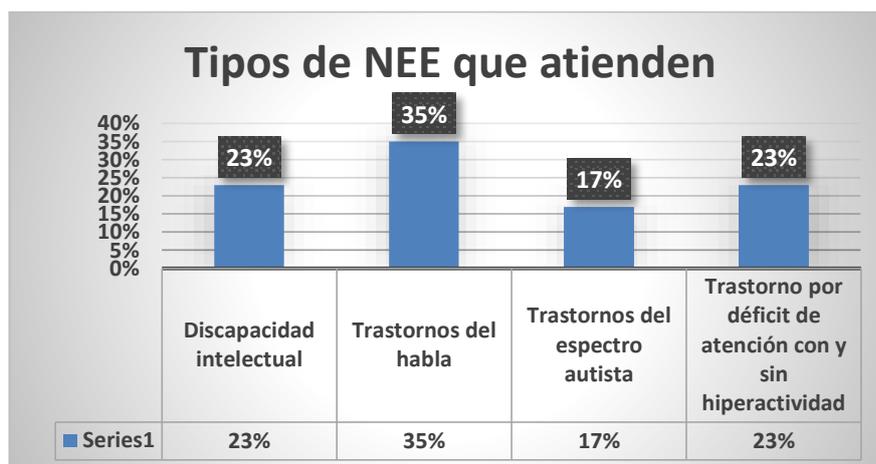


Figura 8 Tipos de NEE atendidas

La muestra seleccionada fue de 17 alumnos, todos con diagnóstico de variadas patologías; no obstante, la autora considera necesario aclarar la existencia de otros niños con trastornos del lenguaje, visuales, de aprendizaje, que no han sido tratados por especialistas y no poseen diagnóstico, siendo una situación más compleja que requiere de una mayor atención por parte del maestro. De los diagnosticados predominan los trastornos del habla, esencialmente la disgrafía. Todos estos casos en sentido general, requieren de un algoritmo diferente para trabajar en el salón de clases. La voz del maestro, la mirada, son herramientas que ayudan y estimulan a los estudiantes.

6. ¿Le es difícil el trabajo con estudiantes que tienen Necesidades Educativas Especiales? ¿Por qué?

- _____ a. Falta de experiencia
- _____ b. Falta de seguridad
- _____ c. Falta de preparación
- _____ d. Falta de coordinación
- _____ e. Falta de orientación

_____ d. Otros, especifique:

Tabla 12

Dificultad al trabajar con los niños con NEE

¿Le es difícil el trabajo con niños que tienen Necesidades Educativas Especiales?	
sí	No
5	0

Fuente: Elaboración Propia

El 100% de la muestra considera que le es difícil el trabajo con los niños con Necesidades Educativas Especiales.

Tabla 13

Causales de las dificultades en su trabajo

Falta de preparación	Falta de coordinación	Falta de orientación	Otros
0	0	2	3
0	0	40%	60%

Fuente: Elaboración Propia

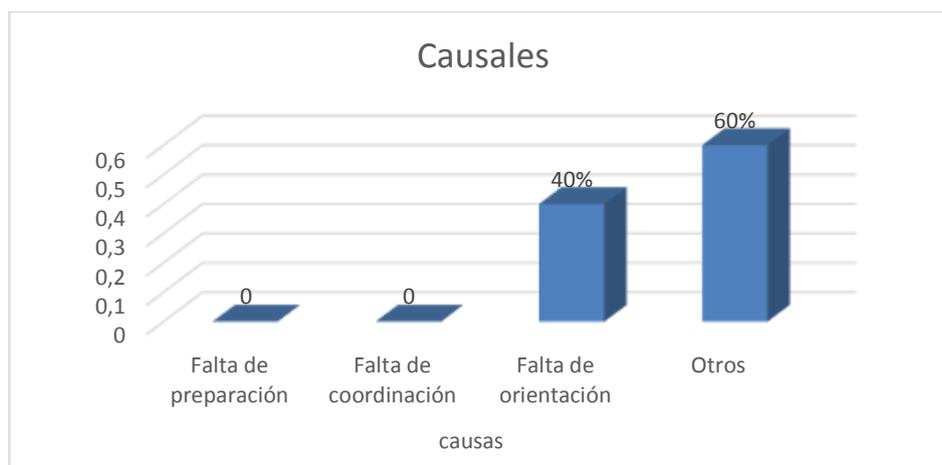


Figura 9 Causales de las dificultades en su trabajo

Una pequeña parte de la muestra considera que el trabajo con estudiantes que tienen Necesidades Educativas Especiales les resulta difícil por la falta de orientación y otros señalan otras causales, consideran que deben entregar varios documentos y esto los limita en cuanto a tiempo; nadie les reconoce su trabajo y siempre les señalan los problemas de los estudiantes. En ocasiones el ser humano ante las dificultades busca sus propias soluciones para lograr el avance; sin embargo, en este caso los docentes han creado una barrera, separándolos de su principal objetivo o meta que es la de enseñar, formar y estimular el aprendizaje constante de sus alumnos. El descontento y desmotivación que sienten se lo transmiten a los niños.

7. ¿Ha recibido capacitaciones que le motiven a desarrollar de manera eficaz su trabajo pedagógico en su labor como docente de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales durante el año en curso?

a. Sí _____

b. No _____

Tabla 14 Capacitaciones recibidas

Si	No
5	0

Fuente: Elaboración Propia

El 100% de los docentes reconocen haber recibido capacitaciones.

a. Si su respuesta es afirmativa mencione el tema de la capacitación o taller al que asistió.

Mencionan que recibieron una capacitación sobre las adaptaciones curriculares, cómo elaborarlas, y realmente aprendieron a realizarlas, pues no se lo ha señalado como dificultad.

Al analizar estas respuestas podemos constatar que realmente ha sido insuficiente la preparación recibida para la formación de competencias profesionales que le permitan trabajar con estudiantes con NEE; sin embargo, los docentes admiten que están preparados.

8. ¿Cuáles son los aspectos que le motivan al realizar su trabajo docente?

- a. El salario
- b. El amor a los niños
- c. La vocación y entrega a la docencia
- Otros, especifique: _____

Tabla 15

Aspectos que le motivan a realizar su trabajo

El salario	El amor a los niños	La vocación y entrega a la docencia	otros
1	5	5	3
20%	100%	100%	60%

Fuente: Elaboración Propia



Figura 10 Aspectos que les motivan a realizar su trabajo

Se trata de docentes que están motivados por su profesión, entre otros aspectos señalan que necesitan que reconozcan sus esfuerzos. Los docentes expresan la necesidad de reconocimiento, sienten que trabajan mucho; sin embargo, los resultados que obtienen no se corresponden con el esfuerzo que han realizado.

9. ¿Se siente satisfecho con los logros obtenidos por sus estudiantes con Necesidades Educativas Especiales?

En esta pregunta, los 5 docentes admiten que no están satisfechos, que realmente se sienten desmotivados, pues no perciben logros en sus estudiantes. Esta es la causa fundamental de la poca cooperación y pasividad de los docentes que no permite la activación del aprendizaje en sus estudiantes.

Entrevista realizada a los docentes

El objetivo de la entrevista fue obtener información detallada sobre los principales aspectos que le preocupan de la institución educativa relacionadas al proceso docente educativo y la atención a los estudiantes con Necesidades Educativas especiales.

1. ¿Usted siente alguna insatisfacción relacionada con su trabajo?

Los docentes admiten estar insatisfechos, lo hacen de manera muy preocupada. Plantean que en las evaluaciones recibidas se les han señalado muchas insuficiencias, se comparan además con los docentes del nivel de básica superior, a quienes prácticamente no les significa ningún

problema. Se advierte que sí hay responsabilidad por parte de los docentes, pero han existido una serie de acciones administrativas que han estado dirigidas a la búsqueda del orden, la disciplina, los resultados. Se ha evaluado de forma general para todos los niveles, sin medir los indicadores específicos para cada nivel.

2. ¿Por qué se siente desmotivado?

Afirman sentirse desmotivados porque no se les reconocen los esfuerzos realizados en su labor. Plantean que constantemente reciben visitas áulicas pero con evaluaciones insatisfactorias. También comentan sentirse preparados, pero en ocasiones consideran que sus estudiantes no avanzan y eso los hace desmotivarse. Un elemento importante obtenido de esta entrevista es que los docentes expresan que en años anteriores rotaban a los docentes por los diferentes niveles, y que desde hace tres años ellos están en el nivel elemental; añaden que es el más complejo por tener mayor cantidad de estudiantes con NEE y además se enfrentan al proceso de consolidación de la lectoescritura, cálculo y otros contenidos que requieren de mayor atención.

3. ¿Ha sido estimulado por sus logros en el trabajo?

Los docentes plantean no haber recibido ningún estímulo en los últimos tres años, “nos sentimos estancados profesionalmente”.

4. ¿Considera que la estrategia que implementa la dirección del centro garantiza su preparación para la atención efectiva de los estudiantes con necesidades educativas especiales?

Son de la opinión que han recibido preparación sobre las adaptaciones curriculares, que para esto les enseñaron a caracterizar, que profesionalmente en ese sentido se sienten preparados. Admitieron que la preparación nunca está demás; uno de ellos sugirió que los capacitaran en técnicas para la lectura y juegos de agilidad mental.

5. ¿Qué usted pudiera sugerir para perfeccionar el trabajo con los estudiantes con necesidades educativas especiales?

Son del criterio que, la escuela concibe como únicos responsables del trabajo con los estudiantes con NNE a los maestros, ellos consideran que es responsabilidad de todos. También opinan que las visitas áulicas deben ser para dar sugerencias y no para evaluar inmediatamente por cualquier situación que se pudiera dar. Con respecto al trabajo directo con los niños, consideran que deben esforzarse más como maestros para que los niños avancen.

Encuesta a familiares

La encuesta fue realizada a las familias con el objetivo de conocer la opinión y visión que tienen los familiares sobre la atención a sus hijos con NEE. Se seleccionaron 12 representantes para un 32 % de la muestra.

Tabla 16*Resultados de la encuesta aplicada a los representantes*

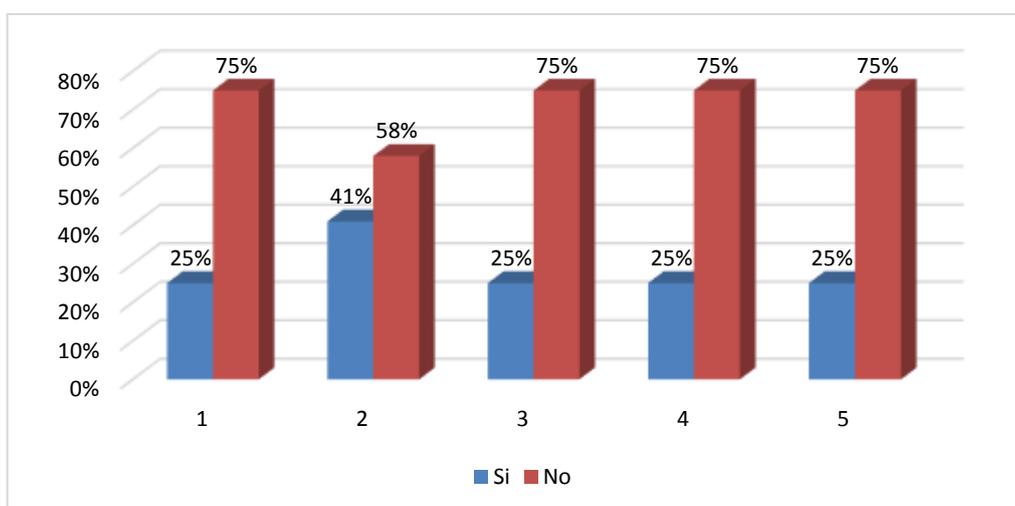
No	Ítems	Sí	No
1.	Me siento satisfecho con la atención que mi hijo recibe en el centro.	3	9
2.	El maestro de mi hijo está preparado para atenderlo.	5	7
3.	Mi hijo avanza en el aprendizaje.	3	9
4.	Mi hijo se siente motivado y alegre ante sus avances.	3	9
5.	Como representante me siento bien orientado por el docente en cuanto a las estrategias que debo de seguir para el aprendizaje de mi hijo en casa.	3	9

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 17*Resultados en % de la encuesta aplicada a los representantes*

Ítems	Si	%	No	%
1	3	25%	9	75%
2	5	41%	7	58%
3	3	25%	9	75%
4	3	25%	9	75%
5	3	25%	9	75%

Fuente: Elaboración Propia

**Figura 11** Resultados de la encuesta aplicadas a los representantes

3.6 Presentación de resultados

Los resultados de la valoración de las técnicas aplicadas, demuestran que han incidido varios factores en la actitud asumidas por los docentes. Las causales son de índole administrativas en cuanto a la organización, trabajo metodológico y evaluación profesional.

“La motivación es el proceso donde se estimula al individuo para que este realice una acción, satisfaciéndose alguna de sus necesidades al alcanzar alguna meta propuesta. La motivación no depende de un solo aspecto, sino que es una interrelación de diversos factores: cognitivos, sociales, afectivos y académicos”, (Sánchez Mena, 2014, pág. 40).

La autora de la investigación considera que dentro de todo el proceso docente educativo se desarrollan acciones paralelas, dirigidas por la parte administrativa, a los estudiantes y a los docentes; sin embargo, en ocasiones se planifican metas que deben cumplirse en plazos inmediatos y se toman decisiones por los directivos que violentan la dinámica del proceso, generando malas interpretaciones en los docentes y crean barreras que con el tiempo causan desmotivación. Corroborado esto en la entrevista aplicada a los maestros y directivos.

La autora (Jaramillo Fernández, 2015, págs. 61-63) en su investigación afirma que “el gerente educativo concede poco valor al trabajo en equipo,

lo cual genera desmotivación, ausentismo, des aprendizaje de valores positivos”. En este estudio se demuestra cómo influyen los diferentes tipos de liderazgos en el desempeño del docente. También la autora expresa que entre motivación y responsabilidad hay una relación de dependencia, es decir, la motivación laboral determina el desempeño del docente.

A partir de las técnicas aplicadas y en la entrevista a las familias, se pudo constatar que la desmotivación del docente genera una gran variedad de incorrectas prácticas que son percibidas inmediatamente por los alumnos y los familiares. La solución de estas problemáticas no es hacia una sola área, inciden varios elementos como preparación, comunicación y evaluación; esta última, con la concepción de estímulo.

El autor (Campoverde Gómez, 2014, pág. 24) precisa que entre los factores que influyen en el desempeño del docente están: el amor a su profesión, tener una buena salud, preparación, motivación y compromiso. El maestro contemporáneo debe de estar motivado y con deseos de superarse.

La actitud positiva del docente hacia la diversidad genera nuevas actitudes positivas e incentiva en sus estudiantes una cultura de tolerancia, les ayuda a llegar a ser ellos mismos hasta que asuman su personalidad, les permite encontrar un equilibrio entre los impulsos creadores básicos, siendo más sencillos desarrollar sus facultades intelectuales, les permite el sentido de superación, haciéndoles descubrir el valor del trabajo en común y aceptación a la diversidad. Al considerar los planteamientos del grupo

entrevistado en el focus group (Anexo 5), la autora expresa que los alumnos con NEE, constituyen un factor vulnerable para la institución, requiriendo apoyo constante y confianza en sus potencialidades; estableciéndose de esta forma que el docente debe estar comprometido con su labor en todo momento. Las instituciones tienen la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las funciones del docente, evaluar y diseñar acciones que permitan su crecimiento profesional, ya que de esta forma el docente se sentirá motivado para ejercer su trabajo con mayor efectividad.

CAPÍTULO 4: PROPUESTA/DESARROLLO DE TEMA

4.1 PROPUESTA PARA LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA

Estrategia de motivación para los docentes del nivel Básico Elemental de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina”.

Objetivo General: Fomentar la motivación del personal docente del nivel Básico Elemental de la Unidad Educativa “Giovanni Antonio Farina”, para la realización eficaz de su trabajo pedagógico con estudiantes que presentan necesidades educativas especiales.

Objetivos Específicos:

- Utilizar el sistema de preparación del personal docente del nivel Básico Elemental para mejorar la atención a los estudiantes con NEE.
- Estimular los logros que los docentes van obteniendo en la atención a los estudiantes con NEE.
- Realizar actividades de cooperación entre docentes (talleres) que favorezcan al intercambio de ideas y experiencias para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fundamentación:

Con base a la información que se ha logrado recabar a lo largo de la investigación primaria y secundaria, se procede a continuación a estructurar la propuesta con el objetivo de definir actividades y tareas a través de las cuales será posible contribuir a elevar el nivel de motivación de los docentes, y de esta forma, mejorar la atención a los estudiantes con NEE. Para el desarrollo de la propuesta se aplicaron diferentes técnicas que permitieron trazar las directrices para su elaboración. De igual forma se cuenta con el compromiso de la junta directiva y docentes.

Las técnicas aplicadas demostraron la existencia de un grupo de falencias generadas por el propio proceso de toma de decisiones por parte de los directivos, causando alteraciones en la dinámica del proceso docente educativo, dejando aparte la estimulación y reconocimiento de los logros que van obteniendo los maestros. De esta forma, se determinó un grupo de acciones para conformar una Estrategia, con el objetivo de impulsar, motivar, generar cambios en la forma de pensar de los docentes.

Por lo tanto, dentro del presente apartado se detallará el proceso de diseño, aplicación y socialización de una estrategia en la que se definirán actividades, las cuales permitirán elevar la motivación de los docentes y por consiguiente la atención a los estudiantes con NEE. A su vez, se requerirá de la planificación y desarrollo, una entrevista grupal entre maestros y

directivos, el focus group, para así conocer la opinión de los docentes acerca de la estrategia.

La investigación plantea un problema que está presente en muchas instituciones, y además una temática sensible, pues como se demuestra en la misma, la toma de decisiones en ocasiones se realiza pensando en la mayoría; sin embargo, puede existir un porcentaje pequeño que se afecta. Un trabajador desmotivado constituye un problema y más cuando se trata de un maestro encargado de formar en este caso a niños, quienes requieren de estímulo constante, alegría y motivación.

Fundamentación Filosófica

La investigación parte de una concepción humanista, ya que concibe al ser humano como centro de atención, a partir del estudio de los alumnos con NEE y la incidencia del trabajo docente para su desarrollo. Se sustenta en la teoría del conocimiento al revelar las contradicciones existentes en la práctica educativa relacionadas a la desmotivación del docente ante el trabajo con los niños que poseen NEE. Surge como una necesidad de brindar una mayor motivación a los docentes, logrando efectividad en la atención a los niños con NEE.

La propuesta parte de un enfoque socio-histórico-cultural, al reconocer que determinadas situaciones pueden transformarse a partir de las acciones que se tracen para su perfeccionamiento; que el ser humano al interactuar con el medio, está expuesto a un grupo de factores que lo hacen asumir

actitudes poco favorables y con otros estímulos es capaz de revalorar sus decisiones.

(Bell, Illán Romeu, & Martínez , 2010), en el artículo: Familia – Escuela – Comunidad: pilares para la inclusión, Vygotsky plantea que “el niño, en su proceso de desarrollo, se apropia no solamente del contenido de la experiencia cultural, sino también de las formas y procedimientos de la conducta cultural, de los procedimientos culturales del pensamiento”, de ahí la importancia de un docente motivado, que irradie disposición, alegría, transmita confianza y seguridad a sus alumnos.

El autor (Aguilar, 2005), plantea que “La filosofía de la educación recalca la capacidad que tenemos todas las personas de generar conocimiento y por lo tanto de crear nuestra propia filosofía, tanto personal como institucional, que nos permita tener una mejor comprensión y dominio sobre las situaciones reales como un conjunto de concepciones sobre los principios y las causas del ser”; por tal motivo, la estrategia motivacional propuesta tiene entre sus líneas de trabajo crear ambientes participativos que generen una mayor interacción entre docentes y directivos, de manera que se logre una unificación de criterios, relacionados con los temas que preocupan.

Fundamentación Pedagógica

La estrategia propuesta parte de la concepción de la escuela contemporánea; las acciones tienen como objetivo fortalecer la motivación del docente, teniendo en cuenta las áreas que causan las deficiencias,

entre ellas, el fortalecimiento de la preparación del docente para que pueda atender a la diversidad. Presenta un enfoque constructivista, ya que surge como respuesta a las contradicciones existentes en la práctica.

Fundamentación psicológica

La propuesta parte de una realidad, donde se caracteriza e identifican los factores externos e internos que inciden en la motivación profesional de los docentes. Estas contradicciones de la misma práctica, conducen a que el hombre sea un observador de su propia actividad, capaz de solucionar sus constantes problemas, generando nuevos conocimientos.

En la práctica pedagógica el maestro debe percibir su realidad, aceptando las diferencias, la diversidad en la personalidad, el estilo de aprender de cada uno de los alumnos. Conduce al fortalecimiento de un pensamiento colectivo que facilite la construcción del conocimiento, a la formación de una conciencia sobre cómo debe el docente mejorar su desempeño y qué estrategias aplicar, de manera que cumpla con su objetivo.

Fundamentación sociológica

Una premisa que todo educador debe tener en cuenta es lo relativo de la realidad, esta es cambiante, se puede modificar. El docente al ser un observador de su práctica, identifica todas aquellas barreras que impiden su realización; si no tiene todas las competencias profesionales necesarias

para brindar una atención integral a sus alumnos, de no contar con la colaboración de otras personas en el contexto educativo que aporten a su desarrollo profesional o escuchen sus necesidades, entonces no concibe alternativas para la solución de su problemática, generándose la desmotivación por su actividad. La estrategia presenta acciones que conllevan a la formación de un ambiente de intercambio, propiciando de esta forma, a través de la comunicación, consultas, preguntas, intercambio de nuevas experiencias, las cuales aportarán a la solución de la problemática surgida.

El proceso educativo muestra una relación fundamental maestro-alumno, pues no solo es el crecimiento del estudiante, también lo es de docente, quien continuamente debe ser estimulado por sus logros, motivado por alcanzar metas mayores en su profesión, resultados que conducen a una efectividad en los procesos de aprendizaje.

4.2 Beneficios que aporta la propuesta:

Con una estrategia dirigida a elevar la motivación de los docentes, no significa que el propósito sea tener un docente dispuesto siempre a decir sí; significa un docente consciente de su actividad, de los avances y retrocesos, capaz de plantearse nuevas metas y reelaborar las acciones cotidianas dependiendo del contexto escolar. Una estrategia involucra muchos procesos, pues todos están concatenados, la modificación de un área determinada conlleva a la transformación de otra. El aporte de la

investigación brinda un grupo de acciones que tienen como propósito el mejoramiento de la calidad educativa, una educación más personalizada, mayor unidad del colectivo de maestros y directivos, lo que implica acompañamiento, cooperación en la elaboración y ejecución de las actividades docentes-metodológicas.

Esquema del desarrollo de la propuesta:



Figura 12 Estructura para el desarrollo de la propuesta

La estrategia para la motivación del personal docente consta de tres dimensiones, estrechamente relacionadas entre sí: Planificación, colaboración, evaluación y estimulación. Estas dimensiones proyectan un grupo de acciones de diferentes procesos del contexto educativo, dirigidas a elevar el nivel de motivación del personal docente y de esta forma, la mejora en la atención a los estudiantes niños con NEE. Cada dimensión expresa variadas acciones, cuyos responsables principales son los directivos del nivel y por supuesto el maestro que en este caso es el

protagonista. La estrategia conlleva a un análisis profesional entre directivos y docentes acerca de las carencias y potencialidades que se van detectando en el proceso educativo y brinda el cómo debe ser el proceder de cada parte implicada en la problemática y su solución.

Tabla 18

Propuesta: Estrategia motivacional

ESTRATEGIA MOTIVACIONAL PARA DOCENTES DEL NIVEL BÁSICO ELEMENTAL			
Dimensión	Acción	Área	Responsable
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño del plan de capacitación con temas relacionados con la atención a los estudiantes con NEE. • Elaboración de los indicadores para las visitas áulicas. 		Coordinador académico
	Reunión preparatoria con el personal docente: <ul style="list-style-type: none"> • Metas generales y de cada nivel. • Objetivos a trabajar en el mes. Cronograma de actividades del mes <ul style="list-style-type: none"> • Dinámica grupal con el objetivo de motivar y propiciar la integración entre los docentes y la junta directiva. 	Trabajo metodológico	Coordinador académico e inspector
	Entregar a los participantes en la reunión un tríptico con las principales actividades del cronograma y algunos elementos teóricos sobre el papel del maestro en la educación inclusiva. Ejecución de los temas planificados: <ul style="list-style-type: none"> • Pertenezco a un grupo. • Necesito y doy afecto. • Motivación al logro a través de la búsqueda del éxito. • Los estilos de liderazgos. • Autoestima y parámetros de las habilidades sociales. • Autoestima y características personales para una adecuada habilidad social. • Planifico con entusiasmo. • Compromiso ético. 		Coordinador académico
Colaboración		Trabajo metodológico	Coordinador académico y Facilitador

Coordinadora
académica

Visitas áulicas conformadas por los docentes del nivel y la junta directiva, con el objetivo de dar sugerencias y ayudar a los docentes en aquellos elementos didácticos y metodológicos que necesiten profundizar. (Formación de pares)

Coordinadora
académica e
inspectora

Cronograma:

2do grado –inspección (visitan 3ero)

3er grado coord académica (visitan 4to)

4to grado- coordinadora académica (visitan 5to)

Indicadores visitas áulicas:

- Saluda a los estudiantes cuando entran o al inicio de la clase.
- Es respetuoso con los estudiantes (ni burlas ni humillaciones).
- Trata a todos los alumnos por igual.
- Hace referencia al trabajo de clases anteriores.
- Permite a los estudiantes hacer preguntas relacionadas con el tema de clase.
- Llama a los estudiantes por su nombre.
- Forma equipos de trabajo otorgándole responsabilidades a estudiante que no se involucran del todo.
- Da instrucciones claras para el desarrollo de las actividades.
- Permite la participación activa de los estudiantes involucrándolos a la clase.
- Sigue rutinas para cada procedimiento durante la clase.
- Establece normas durante la clase y exige su cumplimiento.
- Fomenta el respeto a la participación de los todos los estudiantes.
- Permite la retroalimentación entre estudiantes compartiendo sus opiniones.

inspección

-
- Demuestra empatía al hablar con los estudiantes de manera individual o con un grupo.
 - Mantiene contacto visual al exponer o explicar algo.
 - Volumen de voz lo suficientemente alto para ser escuchado de lejos.
 - Hace preguntas que ayudan a que los estudiantes profundicen y espera a que respondan.
 - Da tiempo adecuado para cada actividad.
 - Al asignar una actividad, el profesor rota por el salón monitoreando el aprendizaje.
 - Permite que los estudiantes recuerden qué se hizo en clases anteriores.
 - Incentiva el trabajo cooperativo entre los estudiantes.
 - Comunica los objetivos de aprendizaje.
 - Hace preguntas a los estudiantes durante la clase para verificar su comprensión.
 - Comenta las respuestas de los estudiantes y da las explicaciones necesarias.
-

Evaluación y Estimulación	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar a los docentes con mejores resultados en las visitas áulicas, atendiendo a los indicadores definidos. • Realizar las reuniones de evaluación por niveles, reconociendo los avances obtenidos. • Realizar reuniones de integración trimestral entre los docentes a nivel general para que intercambien ideas sobre el trabajo realizado en la etapa. • Talleres científicos trimestrales: las reuniones de integración culminarán con los talleres científicos, los docentes deben presentar recursos didácticos, experiencias pedagógicas, investigaciones, entre otros elementos que sean muestra de su trabajo. 	Área académica y de inspección Coordinadora académica e inspectora
----------------------------------	--	--

Fuente: Elaboración Propia

Dinámica grupal: Aquí estoy yo.

Materiales: hojas, lápices

La dinámica grupal tiene como objetivo que los participantes reconozcan las características más distintivas de cada uno. Cada participante realizará una descripción de 10 líneas, describiéndose tanto de forma física como cualitativa. Luego el modelador debe ir leyendo cada escrito y los participantes deben reconocer de quién se habla.

Se utilizarán además otras técnicas participativas en dependencia del estado de ánimo de los docentes.

Sugerencias:

- El rincón del saber: Esta técnica es para el desarrollo del trabajo colaborativo. Se divide a los participantes en equipos, los mismos que ocupan determinada posición en el salón y se les da un tema

determinado y entre todos deben de construir un mapa conceptual, o un ordenador gráfico con los elementos más significativos.

- **Sigue la idea:** Se forman 2 equipos de trabajo, cada equipo coloca un papelógrafo en el piso, luego deben representar, dibujando una isla, sus características principales, pero se realizará de uno en uno, con un tiempo definido. Cuando concluya el primer equipo el otro se detiene. Luego se conversa y reflexiona sobre lo ocurrido, cada equipo debe valorar la forma de organizarse, de compartir las ideas, qué posibilidad que ganara el equipo contrario. Esta técnica se utiliza para valorar la importancia de estructurar y organizar la actividad docente, además de destacar la importancia del trabajo grupal.
- **Mi diario pedagógico:** Se utiliza para la reflexión y sistematización de la práctica pedagógica. El maestro debe apuntar los elementos más significativos de una actividad de superación con sus alumnos; luego en el taller, cada docente debe decir la apreciación o reflexión realizada. Es una técnica importante pues ayuda a valorar la acción diaria del docente y a tener una mejor percepción de la realidad educativa.
- **Lluvia de ideas:** Es una técnica muy utilizada para la construcción de un conocimiento determinado. El docente o el facilitador que conduce la actividad, introduce un tema y para su desarrollo decide partir de lo conocido a lo desconocido, de lo general a lo particular, invita a cada participante a decir las ideas principales sobre la temática. El profesor va anotando en la pizarra y al final se elabora un concepto o caracterización del fenómeno o elemento estudiado.

Los talleres se realizarán con los temas: Pertenezco a un grupo, necesito y doy afecto, motivación al logro a través de la búsqueda del éxito, los estilos de liderazgos, autoestima y parámetros de las habilidades sociales, autoestima y características personales para una adecuada habilidad social, planifico con entusiasmo, compromiso ético. Se han seleccionado estos temas en correspondencia con las necesidades de

superación identificadas. Además de responder a las principales dificultades observadas en las visitas áulicas y por la desmotivación que se presentan en los docentes.

Taller 1: Pertenezco a un grupo

Objetivo: Reconocer la pertenencia a la institución educativa y su compromiso al proceso de enseñanza aprendizaje para la atención a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Método: taller

Técnicas: Lluvia de ideas.

Materiales: Tarjetas, medios audiovisuales

Dinámica: Colócate en mis zapatos

Esta actividad consiste en que los grupos de trabajo asumen las actividades de los otros, luego se define quién se encarga de qué y se procede a caracterizar el comportamiento de las personas

Desarrollo del contenido:

En este taller se reconocen las diferentes actividades que tienen los docentes durante su proceso pedagógico y los distintos obstáculos que se presentan durante su desarrollo, sin embargo, esto permite plantearse formas de lograr nuevas metas.

Con el apoyo del facilitador se realizarán grupos a los cuales se les dará diferentes temas relacionados al trabajo en equipo, para reflexionar que luego serán expuestos y analizados, recordando que el fortalecimiento de las relaciones interpersonales proporciona aceptación, el diálogo y el respeto mutuo y mucho mejor si se trabaja por un objetivo común, un mismo interés, en este caso el grupo se sentirá uno solo, se apoyan entre sí y acuerdan compromisos.

Evaluación

Tabla 19

Lista de Cotejo Taller 1

Pertenezco a un grupo		Tuvo en cuenta	
No	Indicador	Sí	no
1	Comunicación asertiva.		
2	Equidad.		
4	Reconocimiento y valoración del trabajo de los demás.		
5	Indica acciones de forma precisa.		
6	Estimula a los docentes a reconocer el valor de sus actividades.		
7	Se definen metas a lograr y la fecha de cumplimiento.		

Fuente: Elaboración Propia

Cierre del taller: Al termino del taller los docentes con ayuda del facilitador elaboraran compromisos para una adecuada atención a los estudiantes con necesidades educativas especiales que se encuentran en la institución educativa.

Taller 2: Necesito y doy afecto

Objetivo: Afianzar la importancia del afecto y el reconocimiento de las actividades del docente, durante el proceso de enseñanza aprendizaje desarrollando su motivación personal y profesional para incentivar la atención a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Método: Taller

Técnica: Lluvia de ideas

Dinámica: El merequetengue

En esta dinámica el facilitador deberá organizar al personal docente en dos círculos, uno detrás del otro con los brazos abajo, luego dice Merequete, al tiempo que coloca su mano derecha en el hombro del que está adelante, luego este dice merequeté y hace lo mismo, cuando todos hayan colocado su mano en el hombro derecho del compañero, el facilitador mueve su cuerpo y con su mano mueve el cuerpo del compañero que está tocando con el ritmo de cumbia

Merequetengue tengue tengue.

Merequetengue tengue tengue.

Así todos cantan y mueven su cuerpo al mismo tiempo que van girando en el círculo.

Desarrollo del contenido

Durante el desarrollo de este taller se van realizando diferentes acciones en donde el facilitador motiva a los docentes a manifestar gestos llenos de afecto y aprecio, estímulos positivos para las relaciones interpersonales, reconociendo que la falta de afecto y de sus demostraciones causan desánimo, desmotivación e incluso inmovilidad traducida en algunos casos la falta de comunicación entre compañeros.

Evaluación Taller 2

Tabla 20

Lista de Cotejo Taller 2

Necesito y doy afecto		tuvo en cuenta	
No.	Indicador	Sí	no
1	Se refuerza el reconocimiento del trabajo realizado por el docente.		
2	Se incentiva el compañerismo dentro del entorno laboral.		
4	Estimula la comunicación asertiva.		
5	Se reconocen consignas motivadoras y de impulso.		
6	Se expresan sentimientos y emociones que podrían aplicarse en el trabajo a realizar.		
7	Se reconoce la necesidad de afecto en las actividades que realizan los estudiantes con necesidades educativas especiales.		

Fuente: Elaboración Propia

Cierre del taller: Al término del taller los docentes expondrán sus emociones y sentimientos vividos durante el desarrollo de la dinámica desarrollada, manifestando ejemplos de cómo lo aplicarían con sus estudiantes durante el proceso de enseñanza aprendizaje.

Taller 3 Motivación al logro a través de la búsqueda del éxito.

Objetivo: Promover en los participantes la motivación al logro a través de la búsqueda del éxito personal y profesional metas realistas y cambio de actitud mental para facilitar la atención a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Método: Taller

Técnicas: Lluvia de ideas.

Materiales: papelografos, marcadores, revistas, goma, medios audiovisuales

Desarrollo del contenido:

Durante el desarrollo del taller se les pedirá a los participantes que se formen en grupo de 6 personas, luego elaboraran un collage por cada equipo relacionado con el tema estudiado, cada participante expondrá y explicará al grupo la creatividad que realizó como una experiencia vivida.

Procesar la actividad a través de las preguntas ¿Qué realizó? ¿Cuál fue la inspiración del equipo para elaborar el collage? ¿Cómo se sintieron?

Se realiza la exposición de contenidos y se le piden al grupo que realicen conclusiones sobre lo tratado.

Evaluación

Tabla 21

Lista de Cotejo Taller 3

Motivación al logro a través de la búsqueda del éxito.		Tuvo en cuenta	
No	Indicador	Sí	No

-
- 1 Se demostró interés al tema tratado en el taller
 - 2 Se exteriorizaron emociones y sentimientos de los docentes.
 - 4 Se motiva al docente a desarrollar su trabajo pedagógico como éxito personal.
 - 5 Indica acciones de forma precisa para lograr el éxito.
 - 6 Estimula a los docentes al reconocer los aspectos positivos de los estudiantes con necesidades educativas especiales.
 - 7 Se definen los diferentes éxitos alcanzados por los docentes.

Fuente: Elaboración Propia

Cierre del Taller:

Se evaluarán las actividades realizadas durante el proceso del taller y los docentes darán sus conclusiones y sugerencias para la adecuada atención a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Taller 4: Los estilos de liderazgos.

Objetivo: Incentivar a los docentes y directivos a un liderazgo proactivo en la institución para propiciar la atención a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Método: Taller

Técnicas: Lluvia de ideas, dramatización.

Materiales: Hoja de trabajo y de autoevaluación, medios audiovisuales

Desarrollo del contenido:

Durante el desarrollo del taller los docentes concientizarán cómo los diferentes estilos de liderazgos pueden afectar lo personal y profesional, para esto se aplicarán preguntas y respuestas para conocer el campo de opinión de los participantes sobre el contenido.

Se pedirá a los participantes se formen en tres grupos y dramaticen los diferentes estilos de liderazgos: Autocrático, democrático y participativo luego de esto lo analizarán y expondrán sus conclusiones.

Evaluación

Tabla 22 Lista de Cotejo taller 4

Los estilos de liderazgos		Tuvo en cuenta	
No	Indicador	Sí	No
1	Responde a socializar las necesidades de los docentes.		
2	Se reconoce el estilo adecuado de liderazgo del docente en la atención de los estudiantes.		

-
- 3 Se comprometen aplicar el estilo de liderazgo que permita la participación a todos los miembros de la comunidad.
 - 4 Se reconoce el ritmo de trabajo de los participantes.
-

Fuente: Elaboración Propia

Cierre del Taller: Durante el cierre del taller los docentes formando grupo analizaran el mejor estilo de liderazgo que se debe aplicar para una adecuada atención a los estudiantes con necesidades educativas especiales

Taller 5 Autoestima y parámetros de las habilidades sociales.

Objetivo: Reconocer la importancia de la autoestima y los parámetros que se deben alcanzar en las habilidades sociales del docente para motivar la atención a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Métodos: Taller (trabajo en equipo, debate y reflexión, lista de cotejo)

Técnicas: Ejercicios corporales.

Materiales: Recursos audiovisuales, papelógrafo.

Desarrollo del Taller:

Durante el desarrollo del taller se darán a conocer el concepto de habilidades sociales y la estructura del contenido a tratar durante el día.

Las habilidades sociales son el conjunto de estrategias de conducta y las capacidades para aplicar dichas conductas que nos ayudan a resolver una situación social de manera efectiva, es decir, aceptable para el propio sujeto y para el contexto social en el que está.

Permiten expresar los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de modo adecuado a la situación en la cual el individuo se encuentra mientras respeta las conductas de los otros. Así, nos hacen mejorar nuestras relaciones interpersonales, sentirnos bien, obtener lo que

queremos y conseguir que los demás no nos impidan lograr nuestros objetivos.

Las habilidades sociales no son innatas. Son hábitos adquiridos y por lo tanto pueden mejorarse a base de conocerlas y practicarlas.

Para facilitar el aprendizaje de las habilidades sociales el taller se estructura en tres grandes parámetros personales:

CONFIANZA

Es la base de las relaciones sociales son el autoconocimiento y la autoestima. Aquí se profundizará la relación consigo mismo para que el docente empiece a descubrir y potenciar los recursos personales que posee a la vez que aprende a transformar sus debilidades en fortalezas.

CONTROL

Durante este punto los docentes aprenderán las habilidades de comunicación necesarias para poder iniciar y mantener relaciones sociales fluidas y constructivas, así como la capacidad asertiva que les permitirá controlar mejor sus interacciones con los estudiantes que presentan una necesidad educativa especial.

Mejorar nuestra relación interpersonal, sentirnos bien, obtener lo que queremos y conseguir que los demás no nos impidan lograr nuestros objetivos.

Las habilidades sociales no son innatas, son hábitos adquiridos y por lo tanto pueden mejorarse a base de conocerlas y practicarlas

Para facilitar el aprendizaje de las habilidades sociales el taller se estructura en tres grandes parámetros personales:

CONEXIÓN

En este parámetro los docentes obtendrán los recursos necesarios para expresar empáticamente las emociones, establecer vínculos y generar cercanía en las relaciones con sus compañeros de trabajo y los estudiantes. También se aprenderá a interpretar las señales no verbales de comodidad e incomodidad

Tabla 23 Lista de cotejo Taller 5

Autoestima y los parámetros de las habilidades sociales.

Nº	Indicador	Sí	No
1	Identificación del objetivo de cada temática.		
2	Correspondencia del objetivo con el contenido.		
3	Determinación de las habilidades sociales.		
4	Reconocimiento de la importancia del autoestima en el desarrollo de las habilidades sociales.		
5	Presencia de procedimientos.		

- 6 Los procedimientos describen los parámetros de las habilidades sociales.
- 7 Los docentes identificación los recursos personales que poseen.
- 8 Se genera comunicación asertiva entre docentes y estudiantes.

Fuente: Elaboración Propia

Cierre del taller: A cada equipo se le asigna un contenido y deben realizar el esquema de los temas tratados. Al final deben evaluarse a través de una lista de cotejo; la misma que establece los indicadores para la autoevaluación y evaluación de cada equipo.

Taller 6 Autoestima y características personales para una adecuada habilidad social.

Objetivo: Reconocer las características personales que permiten una adecuada habilidad social del docente como vía para la motivación a la atención a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Métodos: Taller (trabajo en equipo, debate y reflexión, lista de cotejo)

Técnicas: Ejercicios corporales.

Materiales: Recursos audiovisuales, papelógrafo.

Desarrollo del Taller:

Durante el desarrollo del taller se reconocerá las características personales que permitirán una adecuada habilidad social y lograr una autoestima alta que permitirá la interrelación personal y social para compartir ideas y procesos de trabajo entre docentes, logrando el éxito en sus metas propuestas. Para su reconocimiento se expondrán las siguientes características. A partir de su presentación se pedirá que los docentes que reflexionen sobre ellas y expresen que tan cerca o lejos están de alcanzarlas.

1. Detectar sus fortalezas

Se realizarán con ayuda del facilitador algunos ejercicios que harán descubrir al docente algunos recursos personales que desconocían tener y los convertirán en pilares que le permitirán relacionarse mejor con los demás.

2. Comprender tus miedos

Muchas veces los miedos son tremendamente paralizantes y nos privan de nuevas experiencias vitales. Aquí el docente entenderá el origen de ellos, cómo funcionan; los pensamientos y actitudes más adecuados para aceptarlos, vencerlos y empezar a actuar.

3. La comunicación asertiva

La comunicación humana es más compleja de lo que parece, y un error en cualquier parte del proceso puede conducir a malentendidos, enfados o rechazos. Aquí se trabajarán los aspectos críticos de la comunicación que permitirán al docente controlar el mensaje que reciben los interlocutores para crear relaciones basadas en la confianza.

4. Iniciar conversaciones

Se trabajarán varias formas de abrir conversaciones en cualquier tipo de entorno social, ya sea en una fiesta, reunión de trabajo, presentación, o incluso en un bar. La idea es que los docentes se sientan cómodos entablando conversaciones con gente desconocida mientras justifican su actitud para generar empatía en tu/s interlocutor/es.

5. Mejorar tu capacidad de convencer

Muchas veces las personas toman decisiones de forma irracional, debido a que la mente está diseñada para buscar atajos en la toma de decisiones. En esta característica se comprenderán los mecanismos por los que la gente decide y cómo incorporarlos de forma natural en la comunicación.

6. Comunicarte emocionalmente

La comunicación emocional es la forma más efectiva de establecer la conexión adecuada con tus interlocutores y evitar rechazos. Se aprenderán tres claves imprescindibles para incorporarla en su estilo de comunicación y mejorar las relaciones sociales.

7. Escucha activa

Ser capaz de escuchar correctamente es una habilidad muy importante que debe poseer toda persona y mucho más el docente porque hará que los estudiantes y compañeros de trabajo se sientan más a gusto a su lado y quieran pasar más tiempo con ellos. En esta característica se interiorizarán las técnicas para no tan sólo escuchar, sino empatizar y agradar más.

8. Lenguaje corporal

La comunicación no verbal es otro aspecto clave de las habilidades sociales. Aquí se entenderá sus funciones, los errores más habituales, y formas de utilizarlo para crear vínculos más profundos en las relaciones sociales.

Tabla 24 Lista de cotejo Taller 6

Autoestima y características personales para una adecuada habilidades sociales.

Nº	Indicador	Sí	No
1	Se identifica el objetivo de la temática.		
2	Hay correspondencia del objetivo con el contenido.		
3	Se reconocen las características de las habilidades sociales.		

- 4 Se reconoce la importancia del autoestima para lograr las características personales en el desarrollo de las habilidades sociales.
- 5 Se reconocen las características personales necesarias para una adecuada habilidad social.
- 6 Las actividades realizadas permiten reconocer las características personales del docente para las habilidades sociales.
- 7 Se identifican las habilidades que deben tener los docentes en sus habilidades sociales.
- 8 El lenguaje corporal permite una adecuada habilidad social.

Fuente: Elaboración Propia

Cierre del taller:

Finalmente se hará un repaso de todo lo aprendido y se entenderán las claves que puedan convertir al docente en alguien mucho más carismático para el desarrollo de su trabajo pedagógico con los estudiantes que presentan necesidades educativas especiales.

Taller 7 Planifico con entusiasmo

Objetivo: Planificar una actividad de aprendizaje teniendo en cuenta la motivación para el desarrollo de sus actividades.

Métodos: Taller- expositivo (trabajo en equipo).

Técnicas: Lluvia de ideas.

Materiales: Recursos audiovisuales, papelógrafo, hojas, marcadores.

Desarrollo del Taller:

Durante el desarrollo del taller el facilitador hará que los docentes reconozcan la importancia de la motivación durante el desarrollo de sus planificaciones y actividades pedagógicas, entendiendo que todas sus actividades deben ser realizadas con entusiasmo y dedicación.

Se les pedirá a los docentes trabajar en equipo de 5 personas realizando una planificación de diferente área educativa en donde se pondrá en práctica los temas tratados durante los diferentes talleres realizados.

Luego serán expuestos y manifestarán sus emociones durante el desarrollo del trabajo en equipo explicando la importancia de su labor pedagógica

durante el proceso de aprendizaje de los estudiantes que presentan una necesidad educativa especial.

.

Tabla 25 Lista de cotejo Taller 7

Planifico con entusiasmo.

Nº	Indicador	Sí	No
1	Identificación del objetivo.		
2	Correspondencia del objetivo con el contenido.		
4	El método se ajusta al tema planificado.		
5	Se observan diferentes procedimiento durante el desarrollo de la planificación.		
6	Se toman métodos adecuados para la planificación.		
7	Se incluye el liderazgo para el desarrollo del trabajo pedagógico en la planificación.		
8	Se considera como base primordial las habilidades sociales durante el desarrollo de la planificación.		

Fuente: Elaboración Propia

Cierre del taller: Cada equipo presentará la clase planificada a través de la exposición, teniendo en cuenta la motivación como base para la planificación y organización de la misma durante su desarrollo.

Taller 8 Compromiso ético

Objetivo: Asumir diferentes actividades que le lleven a lograr sus metas planteadas y la adecuada atención a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Método: Taller

Técnicas: Lluvia de ideas, tarjetas de la sorpresa.

Materiales: Medios audiovisuales

Desarrollo del contenido:

Durante el desarrollo del taller el facilitador hará preguntas relacionadas a la atención de los estudiantes con necesidades educativas especiales y sus actitudes frente al tema de la inclusión educativa en las instituciones escolares.

Se hará el análisis de las respuestas a las preguntas planteadas y se desarrollarán compromisos éticos ante el tema de la inclusión educativa y la atención a los estudiantes con necesidades educativas especiales poniendo en práctica los valores de respeto, honestidad, tolerancia y solidaridad, los que les ayudará a realizar los compromisos planteados durante el desarrollo del taller.

Tabla 246 Lista de Cotejo Taller 8

Compromiso Ético		Tuvo en cuenta	
No	Indicador	Sí	no
1	Se observan actividades donde el docente se formula compromisos éticos.		
2	Se reconoce la importancia de la ética en el desarrollo de su trabajo pedagógico.		
4	Se observan criterios de los docentes que interactúan con el estudiante.		
5	Indica acciones de forma precisa.		
6	Estimula a los docentes a reconocer los aspectos positivos del estudiante.		
7	Se definen las metas y logros propuestos para su trabajo pedagógico.		

Fuente: Elaboración Propia

Cierre del Taller: Cada docente realizará una redacción sobre el significado de la ética en la atención de los estudiantes con necesidades educativas especiales. Esta evaluación permitirá reflexionar de una manera más profunda sobre el compromiso ético, además de poder evaluar de forma cualitativa la significación de este elemento tan importante en la práctica del maestro.

4.3 Validación de la propuesta

Para la validación de la propuesta se aplica la técnica del focus group. La muestra es de 5 docentes y 3 directivos. Se inicia la presentación, la moderadora en este caso es la autora de la investigación. La directora de la institución educativa explica el desarrollo de la técnica y el motivo de la reunión, planteando la necesidad de buscar soluciones que generen una mayor motivación por la actividad que desempeñan y obtener mejores resultados en la atención a los alumnos con NEE. Se pone a consideración las acciones de la estrategia propuesta. Se presentan los integrantes del grupo. La conversación solo tiene lugar durante 15 minutos.

En la introducción se precisan las funciones del grupo y se concientiza que toda respuesta es válida, que no se considera la existencia de respuestas definitivas, sino que todo planteamiento será considerado positivo. La aplicación de esta técnica arrojó como resultado la necesidad de intercambiar con los docentes y escuchar sus criterios. Todos los presentes estuvieron de acuerdo con la estrategia planteada, aportaron ideas en cuanto al momento más indicado para realizar las acciones. Los maestros consideran que los talleres son necesarios pues es una forma de sentirse más capacitados y esto los motiva. La directora expresó que aunque existan criterios diferentes a lo indicado por la administración, en un momento dado, no significa que debemos posponer nuestras responsabilidades, recordó que el maestro siempre debe estar dedicado a sus alumnos. Se determinó que esta técnica se llevaría como un estilo de trabajo para poder conocer el criterio de cada trabajador y llegar a un acuerdo colectivo.

CONCLUSIONES

El trabajo de investigación realizado se sustenta en la revisión de las teorías y fundamentos generales sobre la motivación del trabajo pedagógico y la atención a la diversidad a partir de la labor del maestro en la conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje. Se analizan detalladamente algunos procesos que influyen en la motivación laboral del maestro y la influencia de esta en el desarrollo de los niños con NEE; haciendo énfasis en las consecuencias que ocasiona la falta de estimulación y reconocimiento al desempeño del docente.

En los resultados se constata que los docentes se muestran inconformes, y dentro de sus inquietudes plantean que no se sienten estimulados, que su trabajo no se reconoce, que se toman decisiones sin tener en cuenta sus necesidades e intereses, reconocen que esto ha influido en los pocos avances de los niños con NEE. Por su parte los directivos afirman que sí existen falencias; así mismo, los padres de los niños con NEE manifiestan preocupación por los avances académicos de sus hijos.

La orientación e intercambio de experiencias entre docentes, propiciando un mayor trabajo en equipo; permitirá una adecuada atención a los estudiantes que presentan una necesidad educativa especial, permitiendo que en la evaluación docente sea siempre un estímulo. Todos estos elementos forman parte de la estrategia motivacional propuesta.

La propuesta de una estrategia motivacional para docentes del Nivel de Básica Elemental permite elevar la calidad de la atención pedagógica de los alumnos con NEE; además, de propiciar una mayor integración y trabajo en equipo por parte del colectivo pedagógico.

En la aplicación del focus group los maestros y directivos estuvieron de acuerdo con las acciones planteadas en la estrategia. Además, la

validación realizada por los especialistas corrobora la validez de la estrategia propuesta.

RECOMENDACIONES

La motivación del maestro por su labor influye en los avances formativos y académicos de los alumnos con NEE. Por lo que el docente debe estar siempre motivado al momento de planificar su trabajo pedagógico para brindar una adecuada atención a sus estudiantes.

Las estructuras de dirección de las instituciones educativas son responsables de estimular y reconocer el trabajo de los docentes; lo que exige, la coordinación de estrategias que evidencien la importancia que tiene el docente para la institución. Por lo que se sugiere su aplicación en otros cursos.

Las problemáticas presentadas en este aspecto, referidas a la falta de motivación de los docentes, influye en los avances de los niños con NEE, por lo que se requiere o sugiere que se estructuren equipos competentes a nivel de centros educativos que propicien el intercambio de experiencias entre docentes; así como la colaboración para la planificación de clases u otros problemas que surjan del producto de la práctica pedagógica; incidiendo de esta forma en la motivación del docente por su labor y le permita obtener mejores resultados en la atención pedagógica de sus estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA

- Naspud Villafuerte , A. G. (2016). *Estrategias metodológicas y Necesidades Educativas Especiales en estudiantes con discapacidad intelectual de la unidad educativa especializada "Carlos Garbay"*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo.
- Aguilar, C. E. (julio de 2005). *Relación del currículo formal y el currículo fundamentado en el desarrollo de capacidades para el sexto año de educación básica de la escuela anexa "Guayaquil"*. Quito, Pichincha , Ecuador .
- Ainscow, M., & Echeita, G. (2011). *La Educación inclusiva como derecho. Marco de referencia y pautas de acción para el desarrollo de una revolución pendiente*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Alvarado Hernández, M. M. (2016). *Estrategias de enseñanza del docente para niños con capacidad diferente*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Alvaro Marchesi, Blanco , R., & Hernández , L. (febrero de 2014). *Avances y desafíos de la Educación Inclusiva en Iberoamérica*. FundaciónMAPFRE. Obtenido de OEI.
- Amartya, & Sen, A. (1998). *Capital humano y capacidad humana*. Cuaderno de Economía No 29, 67-72.
- Ávalos, B. (2006). *El nuevo profesionalismo: formación docente inicial y continua*. . Buenos Aires: Siglo XXI.
- Azuaje, R. Z. (2008). *Propuesta de plan de estrategias de motivación para el personal académico de la Universidad Nacional Abierta*. Caracas: Universidad Nacional Abierta .
- Bell, R., Illán Romeu, N., & Martínez , J. B. (2010). *Familia – Escuela – Comunidad: pilares para la inclusión*. *Revista Universitaria de Formación del Profesorado*, 47-57.
- Beneitone, P. C. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina. Informe final Proyecto Tuning, América Latina, 2004-2007*. Bilbao: Universidad Deusto.
- Blanco Vargas, P. M. (2008). *El trabajo con la diversidad en una escuela municipal, de la comuna de la Región Metropolitana*. Chile: Chile.

- Caiza Gabilanes, M. E. (2011). *Inclusión de estudiantes con discapacidad en las escuelas públicas de la ciudad de Ambato*. Ambato: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Calle Haro, I., & Verdugo Garcés, M. F. (2015). "Autoconcepto de los niños con Necesidades Educativas Especiales y niños regulares". Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Calvo, G. (2009). *Inclusión y Formación de maestros*. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación.*, 8-94.
- Calvo, G. (2013). *La formación de docentes para la inclusión educativa*. Scielo, Educación.
- Calvo, G., Camargo, M., & Gutiérrez, M. (2006). *Política educativa, equidad y formación docente*. Bogotá: D'vinni.
- Calvo, G., Ortiz, A., & Sepúlveda, E. (2009). *La escuela busca al niño*. Medellín. Madrid: Fundación Iberoamericana para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Campoverde Gómez, M. L. (2014). *Desempeño docente en el Proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica*. Loja: Universidad Católica de Loja.
- Cárdenas Cárdenas, R. E. (2015). *El desempeño del docente y su bienestar familiar*. Quito: Universidad Católica del Ecuador.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Donoso Figueiredo, D. (2013). *¿Responden las leyes ecuatorianas a las necesidades del modelo inclusivo?*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Duk Homad, C. (2014). *La formación y el desarrollo profesional de los docentes para una educación inclusiva*. En Á. Marchesi, R. Blanco, & L. Hernández, *Avances y desafíos de a educación inclusiva en Iberoamérica* (págs. 61-69). Madrid: OEI.
- Fernández Batanero, J. M. (2013). *Competencias docentes y educación inclusiva*. *Revista de Investigación Educativa*, Vol. 15.
- Granada Azcárraga, M., Pomés Correa, M. P., & Sanhueza Henriquez, S. (2013). *Actitud de los profesores hacia la inclusión educativa*. Scielo, 7-9.

- Guanoluisa Pullupaxi, M. E., & LLango Guamushig, F. (2015). *Importancia de la adaptación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales no asociadas a la discapacidad en la escuela*. Dr. José María Velasco Ibarra, de la ciudad de Latacunga. Cotopaxi: Universidad Técnica Cotopaxi.
- Hernández Herrera , C. A. (2011). *La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de la enseñanza media. Investigación administrativa*, 69-80.
- Hernández, S. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herrera Hernández, C. A. (2011). *La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior. Investigación Administrativa*, 69-80.
- Imbernón, F. (2010). *La profesión docente en el nuevo contexto educativo. II Seminario Internacional de la Red Europea y Latinoamericana de Formación e Innovación Docente* (págs. 6-7). Barcelona: FODIP.
- Jaramillo Fernández, N. (2015). *Motivación y desempeño docente en las instituciones educativas* . Cañete: IESPP.
- Martinic, S. (2008). *Información, participación y enfoque de derechos. Reflexiones en torno a la evaluación de la calidad educativa en América Latina y el Caribe.*, 13-33.
- Mera Pinargote, N. M. (2013). *Propuesta de un plan motivacional para mejorar las relaciones interpersonales del personal administrativo*. Portoviejo: Universidad Técnica Equinoccial.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Educación Intercultural* . Quito: Registro Oficial.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Marco Legal Educativo* . Quito: Registro Oficial.
- Ministerio de Educación, Cultura, Deporte y Recreación. (2002). *Reglamento de Educación Especial*. Quito: Registro Oficial.
- Moreno Villa, M. (2003). *Filosofía* . Madrid : MAD.
- Reyes Sánchez, M. E. (2017). *Planteamientos de política pública para una educación inclusiva y de calidad de estratos sociales marginales en el sector privado católico* . Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

- Rodríguez Sanmartín, F. F. (2014). *la actitud docente frente a los estudiantes de inclusión en el ámbito educativo*. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Sánchez Mena, F. J. (2014). *Estrategia de motivación en Educación Primaria*. Soria: UVa.
- Saraví, G. (2006). Biografías de exclusión: *desventajas y juventud en América Latina*". *Perfiles Latinoamericanos*, 83-116.
- Soto Builes, N. (2007). *La atención de niños, niñas y jóvenes considerados con Necesidades Educativas Especiales: Una mirada desde la integración y desde la Inclusión*. Centro de estudios avanzados en niñez y juventud: UNICEF.
- Sureda García, I. (2002). *Estrategias psicopedagógicas orientadas a la motivación docente*. *Revista española de Pedagogía*, 83-98.
- UNESCO. (2016). *XI y XII Jornada de Cooperación con Iberoamamerica sobre Educación Especial e inclusión educativa*. Chile: OREALC/UNESCO.
- Utria, O. (2007). *La importancia del concepto de motivación en la Psicología*. *Revista Digital de Psicología*, 55-78.
- Valdés González, I. d., & López, E. (2011). *Fundamentos filosóficos y sociológicos de la educación*. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, PDF.

ANEXOS

Anexo 1

Entrevista realizada a los directivos de la institución educativa

Objetivo: Obtener información que permita interpretar los datos cuantitativos y determinar las principales causales que inciden en las falencias detectadas.

- 1- ¿Cuáles son las principales potencialidades de los docentes que trabajan en nivel de Básica Elemental?
- 2- ¿Qué causa que los docentes del nivel de Básica Elemental tengan los indicadores de asistencia y evaluación más afectados?
- 3- ¿Cuáles son las principales dificultades detectadas en el proceso de evaluación docente?
- 4- ¿Cuál es el sistema implementado en el centro para la preparación metodológica del docente?
- 5- ¿Qué preparación han recibido los docentes para la atención a los estudiantes con necesidades educativas especiales?
- 6- ¿Qué considera usted que se debe añadir al sistema de preparación de los docentes para mejorar la atención de los estudiantes con necesidades educativas especiales?

Anexo 2

Encuesta realizada a los docentes

Objetivo: Obtener información que permita caracterizar el proceso docente educativo de la institución educativa, así como las estrategias trazadas por el centro para la preparación metodológica de los docentes que atienden a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Consigna: Estimado docente, solicitamos su opinión acerca del desarrollo del proceso docente educativo en la institución, y la preparación que usted recibe para la atención a los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales.

Nivel de estudio o profesión:

1. ¿Cuántos estudiantes con características especiales atiende usted?
2. Número _____
3. ¿Cuántos años lleva de laborar en educación especial? _____ años
4. ¿Posee usted un título docente en especialización de educación especial? a. Sí _____ b. No _____
5. Especifique
cual _____

6. ¿Considera que es importante especializarse en Educación Especial para brindar una mejor atención a niños con necesidades educativas especiales?

a. Sí _____

b. No _____

7. ¿Posee dominio de técnicas o métodos adecuados para trabajar con niños que presentan necesidades educativas especiales?

8. ¿Qué necesidades Educativas Especiales atiende?

a. _____

b. _____

c. _____

d. _____

e. _____

9. Le es difícil el trabajo con niños que tienen Necesidades Educativas Especiales. ¿Por qué?

_____ a. Falta de experiencia

_____ b. Falta de seguridad

_____ c. Falta de preparación

_____ d. Falta de coordinación

_____ e. Falta de orientación

_____ d. Otros,

especifique _____

10. ¿Ha recibido capacitaciones que le han permitido desarrollar competencias en su labor como docente de niños con Necesidades Educativas Especiales durante el año en curso?

a. Sí _____

b. No _____

11. Si su respuesta es afirmativa mencione el tema de la capacitación o taller al que asistió.

12. ¿Considera que el proceso y desarrollo educativo de niños especiales se ve afectado por la falta de especialización de su maestro?

a. Sí _____ b. No _____

13. ¿Qué características tiene la evaluación en educación especial?

a. Cuantitativa _____
b. Cualitativa _____
c. Sistemática y continua para formular _____
d. Juicios cualitativos y cuantitativos _____

14. ¿Cuáles son los instrumentos que usted maneja para evaluar el progreso de los niños con necesidades educativas especiales que atiende? Señálelos marcando con una X en el espacio correspondiente.

a. Lista de cotejo _____
b. Escala de rúbrica _____
c. Guía de observación _____
d. Otros, especifique: _____

15. ¿Conoce la guía de adecuaciones curriculares para estudiantes con necesidades especiales?

a. Sí _____ b. No _____

16. Si su respuesta es afirmativa ¿Cuál es la característica principal del Currículum de Educación Especial?

- a. Rígido y metódico _____
- b. Funcional y flexible _____
- c. Programático rutinario _____

17. ¿Cuáles son los aspectos que le motivan al realizar su trabajo docente?

- a. El salario _____
- b. El amor a los niños _____
- c. La vocación y entrega a la docencia _____
- d. Otros, especifique: _____

18. ¿Se siente satisfecho con los logros obtenidos por sus alumnos con Necesidades Educativas Especiales?

- a. _____
- b. _____

Anexo 3

Entrevista realizada a los docentes

Objetivo: Obtener información detallada sobre los principales aspectos que le preocupan de la institución educativa, relacionadas al proceso docente educativo y la atención a los estudiantes con Necesidades Educativas especiales.

1. ¿Usted siente alguna insatisfacción relacionada con su trabajo?
2. ¿Por qué se siente desmotivado?
3. ¿Ha sido estimulado por sus logros en el trabajo?
4. ¿Considera que la estrategia que implementa la dirección del centro garantiza su preparación para la atención efectiva de los alumnos con necesidades educativas especiales?
5. ¿Qué usted pudiera sugerir para perfeccionar el trabajo con los estudiantes con necesidades educativas especiales?

Anexo 4**Encuesta a familiares****Solicitamos su cooperación confirmando los siguientes ítems:**

Ítems	Sí	No
Me siento satisfecho con la atención que mi hijo recibe en el centro.		
El maestro de mi hijo está preparado para atenderlo.		
Mi hijo avanza en el aprendizaje.		
Mi hijo se siente motivado y alegre ante sus avances.		
Como representante me siento bien orientado por el docente en cuanto a las estrategias que debo de seguir en casa para el aprendizaje de mi hijo.		

Anexo 5 Focus Group

En el focus group, aplicado a 5 docentes y 3 directivos, los resultados son los siguientes:

Guía Previa:

1. Presentación
2. Introducción
3. Relación entre el grupo
4. Preguntas de apertura
5. Preguntas de relación
6. Preguntas del tema
7. Preguntas de confirmación

Muestra y población

La investigación se dirige a docentes del nivel de Básica Elemental, quienes tienen bajo su responsabilidad la enseñanza de niños con NEE.

La muestra es de 5 docentes y 3 directivos.

Moderador:

Se inicia la presentación, la moderadora en este caso es la autora de la investigación. La directora de la institución educativa explica el desarrollo de la técnica y el motivo de la reunión, planteando la necesidad de buscar

soluciones que generen una mayor motivación por la actividad que desempeñan y obtener mejores resultados en la atención a los alumnos con NEE. Se pone a consideración las acciones de la estrategia propuesta.

Se presentan los integrantes del grupo, la conversación solo tiene lugar durante 15 minutos.

Introducción

En la explicación introductoria se precisan las funciones del grupo y se concientiza que toda respuesta es válida y no se considera la existencia de respuestas definitivas, sino que todo planteamiento será considerado positivo.

Relación entre el grupo

Para establecer una relación, la moderadora preguntará cómo se sienten, cómo están las familias, los hijos, la salud...

Preguntas de apertura

- ¿Qué sienten por su profesión?
- ¿Conocen sus funciones y responsabilidades?
- ¿Qué barreras impiden obtener satisfacción o motivación por el trabajo que realizan?
- ¿Tienen conocimiento de cómo se sienten los alumnos y las familias cuando el docente no les presta la atención requerida?
- ¿Qué consideran sobre las acciones planteadas?

Preguntas de relación

- ¿En qué nivel se sienten mejor?
- ¿Con qué frecuencia consideran que deben entregar la planificación?
- ¿Los talleres propuestos son de su interés?
- ¿Qué otras acciones consideran que pueden realizar para brindar una mejor atención a sus alumnos y familias?
- ¿Qué otros aspectos pueden potenciar en sus alumnos?

Preguntas del tema

- ¿Qué opina sobre las acciones propuestas?
- ¿Qué opina acerca de la forma de realizar la evaluación del docente?
- ¿Usted está dispuesto y preparado para enfrentar las exigencias de su salón de clases?
- ¿Considera necesario recibir otros temas de preparación?
- ¿Está de acuerdo con el cronograma de actividades propuesto?

Preguntas de confirmación

- ¿Qué le recomendaría a la dirección de su institución acerca de la atención a los docentes?
- ¿Recomendaría a otras instituciones estas acciones?
- ¿Considera necesario que se preparen los docentes para sentirse con mayor seguridad en la atención a niños con NEE?
- ¿Cree necesario que se establezcan otros lineamientos relacionados a su labor?

Anexo 6**Memorias que reflejan los diferentes momentos de la investigación****Atención individualizada**



Reunión con docentes



Actividad pedagógica visitada



Entrevista a docentes



Entrevistas a padres de familia


MAESTRIA EN EDUCACIÓN MENSION INCLUSIÓN EDUCATIVA Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

TEMA: La motivación en el trabajo pedagógico del docente y su influencia en los estudiantes con necesidades educativas especiales del nivel básico elemental.

Instrucciones para la validación de la propuesta

1.- Lea detenidamente la propuesta.

2.- Emita su criterio.

3.- Utilice las siguientes categorías.

MA = Muy de acuerdo (no hay que mejorar)

DA = Emita su criterio.

MDA = Medianamente de acuerdo.

ED = En desacuerdo sin embargo hay aspectos rescatables.

4.- Marque la letra X en la casilla correspondiente.

VALORACION ASPECTO	MA	DA	MDA	ED	OBSERVACIONES
1. La propuesta es buena, alternativa y funcional	X				
2. El contenido es pertinente, para el mejoramiento de la problemática	X				
3. Existe coherencia en su estructuración.	X				
4. Su aplicabilidad dará cumplimiento a los objetivos propuestos.	X				
COMENTARIO: <i>De acuerdo a lo presentado el trabajo es bueno y puede ser aplicado</i>					

VALIDO POR:

Apellido y Nombre: <i>Marjanes Zambano Natalia Virginia</i>	Cédula de identidad <i>0909744898</i>
Cargo: <i>Docente de ULVR</i>	Lugar de trabajo <i>Universidad Laica Vicente Rocafuerte</i>
Teléfono: <i>0986987069</i>	Teléfono de trabajo: <i>2596500</i>
Fecha: <i>Noviembre 26 de 2018</i>	Firma: <i>Natalia Marjanes</i>

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN


MAESTRIA EN EDUCACIÓN MENSION INCLUSIÓN EDUCATIVA Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

TEMA: La motivación en el trabajo pedagógico del docente y su influencia en los estudiantes con necesidades educativas especiales del nivel básico elemental.

Instrucciones para la validación de la propuesta

1.- Lea detenidamente la propuesta.

2.- Emita su criterio.

3.- Utilice las siguientes categorías.

MA = Muy de acuerdo (no hay que mejorar)

DA = Emita su criterio.

MDA = Medianamente de acuerdo.

ED = En desacuerdo sin embargo hay aspectos rescstables.

4.- Marque la letra X en la casilla correspondiente.

VALORACIÓN ASPECTO	MA	DA	MDA	ED	OBSERVACIONES
1. La propuesta es buena, alternativa y funcional	X				
2. El contenido es pertinente, para el mejoramiento de la problemática	X				
3. Existe coherencia en su estructuración.	X				
4. Su aplicabilidad dará cumplimiento a los objetivos propuestos	X				
COMENTARIO: <i>La propuesta es interesante y podría ser replicada a los docentes.</i>					

VALIDO POR:

Apellido y Nombre: <i>Daimy Monier Llovio</i>	Cédula de identidad: <i>0959554068</i>
Cargo: <i>Docente</i>	Lugar de trabajo: <i>ULVR.</i>
Teléfono: <i>0983415048</i>	Teléfono de trabajo:
Fecha: <i>26/11/2018</i>	Firma: <i>[Firma]</i>

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN


MAESTRIA EN EDUCACIÓN MENSION INCLUSIÓN EDUCATIVA Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

TEMA: La motivación en el trabajo pedagógico del docente y su influencia en los estudiantes con necesidades educativas especiales del nivel básico elemental.

Instrucciones para la validación de la propuesta

- 1.- Lea detenidamente la propuesta.
- 2.- Emita su criterio.
- 3.- Utilice las siguientes categorías.

- MA = Muy de acuerdo (no hay que mejorar)
 DA = Emita su criterio.
 MDA = Medianamente de acuerdo.
 ED = En desacuerdo sin embargo hay aspectos rescatables.

- 4.- Marque la letra X en la casilla correspondiente.

VALORACION ASPECTO	MA	DA	MDA	ED	OBSERVACIONES
1. La propuesta es buena, alternativa y funcional		✓			
2. El contenido es pertinente, para el mejoramiento de la problemática	✓				<i>Debe revisar el marco teórico e incluir temas</i>
3. Existe coherencia en su estructuración.		✓			
4. Su aplicabilidad dará cumplimiento a los objetivos propuestos		✓			
COMENTARIO: <i>La propuesta es interesante pero debe aclarar sus objetivos y revisar el marco teórico</i>					

VALIDO POR:

Apellido y Nombre: <i>Paulina Castro Cordero</i>	Cédula de identidad: <i>0906125257</i>
Cargo: <i>Profesora</i>	Lugar de trabajo: <i>ULVR</i>
Teléfono: <i>2461831 - 0979169919</i>	Teléfono de trabajo:
Fecha: <i>26 noviembre 2018</i>	Firma: <i>Paulina Castro Cordero</i>

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN