



**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE SAN MIGUELITO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR**

TÍTULO:

**USO DE ESTRATEGIA DIDÁCTICA DEL DOCENTE LÍDER EN LA MOTIVACIÓN
COMO ESTÍMULO PARA LOGRAR EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES
DE CONTABILIDAD DEL TURNO NOCTURNO, SEGUNDO AÑO, EN LA
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA Y CONTABILIDAD DEL
CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE SAN MIGUELITO, AÑO 2023.**

AUTOR:

AMARALIS J. ZELAYA K. 3-702-289

**TRABAJO FINAL PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MÁSTER EN
DOCENCIA SUPERIOR**

ASESOR DE TESIS:

LUIS SOLIS

PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMÁ, 2024

HOJA DE APROBACIÓN

Este trabajo ha sido aprobado por la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado de la Universidad de Panamá, en el cumplimiento de los requisitos exigidos para otorgar el Título de Maestría en Docencia Superior.

Asesor inicial

Mgter. Del Jurado

Miembro del Jurado

Fecha

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedico a mis padres Enrique y Grisela que me educaron con hábitos y valores para ser una persona de bien y me han ayudado a seguir adelante.

A mi esposo Eduardo por confiar en mí, por su fortaleza y su apoyo incondicional; por estar siempre a mi lado para lograr que este proyecto de investigación lo pudiera culminar.

A mis hijos Yoharis, Enrique y Ariatne porque son mi mayor motivación, fuentes de inspiración; mi mayor deseo es llegar a ser buen ejemplo para ellos.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecerle a Dios por iluminar mi mente, guiarme y permitirme alcanzar unas de mis metas.

A todos los profesores que dejaron un granito del saber en mí y que me transmitieron sus enseñanzas e influyeron de una u otra manera en mi formación profesional, sobre todo, a perseverar y por ser fuente de conocimiento, motivación y orientación.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	i
HOJA DE APROBACIÓN	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO 1. ASPECTOS GENERALES	1
1.1 Planteamiento del Problema	2
1.2 Formulación del Problema	3
1.3 Hipótesis	4
1.4 Objetivos	4
1.4.1 Objetivos Generales	4
1.4.2 Objetivos Específicos	4
1.5 Restricciones y Limitaciones	5
1.6 Justificación	5
1.7 Importancia	6

1.8	Aportes	7
1.9	Delimitación	7
CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL		9
2.1	Antecedentes del Problema	10
2.2	Conceptualización	10
2.2.1	Liderazgo	10
2.2.2	Motivación	11
2.2.3	Aprendizaje	12
2.2.4	Estrategia	14
2.3	Marco Conceptual	15
2.3.1	Concepto de Liderazgo	15
2.3.2	Enfoques Contemporáneos	16
2.3.3	Liderazgo Transaccional	18
2.3.4	Concepto de Motivación	21
2.3.5	Diversidad y Convergencias en la Motivación para Aprender.....	22
2.3.6	Tipos de Motivación.....	23
2.3.7	La Motivación por la Docencia	25
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO		27
3.1	Formulación de Hipótesis	28

3.2	Definición Operacional de las Variables	28
3.2.1	Variable Independiente	28
3.2.2	Variable Dependiente.....	28
3.3	Población y Muestra.....	28
3.4	Instrumentos	28
3.5	Procedimiento de Investigación	28
3.6	Tipo de Metodología	29
3.7	Operacionalización de las Variables.....	29
3.7.1	Variable Independiente	29
3.7.2	Variable Dependiente.....	30
CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS		31
4.1	Análisis Estadísticos	32
4.2	Propuesta	42
4.3	Estrategias y Dinámicas	42
4.3.1	Para el Inicio de la Clase	43
4.3.2	Para un Tema Dado	44
CONCLUSIONES		46
RECOMENDACIONES		47
BIBLIOGRAFÍA		48

ÍNDICE DE TABLAS	
Tabla 1. Operacionalización de la variable independiente	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2. Operacionalización de la variable dependiente	28
Tabla 3. Atención a las necesidades de los estudiantes	29
Tabla 4. Apoyo del docente para descubrir las habilidades	30
Tabla 5. Valoración del trabajo	31
Tabla 6. Motivación para realizar talleres grupales	32
Tabla 7. El docente brinda confianza al impartir la clase	33
Tabla 8. Estrategias de enseñanza.....	34
Tabla 9. Refuerzo con preguntas.....	35
Tabla 10. Uso de estrategias frente a la desmotivación	36
Tabla 11. Diálogo sobre el examen final	37
Tabla 12. Promoción de actividades para la participación activa	38

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Atención a las necesidades de los estudiantes.	32
Gráfico 2. Apoyo del docente para descubrir las habilidades.	33
Gráfico 3. Valoración del trabajo.	34
Gráfico 4. Motivación para realizar talleres grupales.	35
Gráfico 5. El docente brinda confianza al impartir la clase.	36
Gráfico 6. Estrategias de enseñanza.	37
Gráfico 7. Refuerzo con preguntas.	38
Gráfico 8. Uso de estrategias frente a la desmotivación.	39
Gráfico 9. Diálogo sobre el examen final.	40
Gráfico 10. Promoción de actividades para la participación activa.	41

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se refiere al tema “Influencia del docente como líder en la motivación del estudiante universitario”, que se puede definir como un docente que imparta su clase alegre y de forma apasionada y, a su vez, motive la formación de alumnos felices y amantes de su profesión.

La característica principal del docente como líder motivador es su entusiasmo, la confianza en sí mismo, su capacidad para expresar la visión, su convicción firme en torno a esta, el comportamiento fuera de lo común; su apariencia es la de un agente de cambio y que tiene sensibilidad ambiental.

Para analizar este tema es necesario mencionar los estilos de liderazgo y los tipos de motivación que puede tener un docente en su aula de clase.

La motivación por la docencia influye en la motivación de los alumnos; los valores de la personalidad del profesor animan y llevan al alumno a trabajar activamente en su propio perfeccionamiento individual. El profesor pasa de ser un simple transmisor o experto en los contenidos a ser un profesional o versado de la enseñanza.

Es relevante señalar el papel que juega el docente como líder en la motivación, en la formación de los futuros profesionales y conocer las distintas formas en que el profesorado ejerce el liderazgo frente a los estudiantes en el salón de clase.

El interés que despierta esta investigación se debe a que hay estudiantes que se desmotivan y algunos optan por retirarse o no terminar sus estudios. Esta idea permitió identificar que se debe promover la motivación docente al impartir las clases y que la motivación del docente es más imprescindible que la del estudiante universitario.

Por otra parte, liderar es influir para que los estudiantes se movilicen hacia la consecución de objetivos comunes y puedan llegar a la meta que desean. Un docente

que ejerce bien su liderazgo comunica, motiva, moviliza y genera convicción e implicación entre los miembros del equipo, es decir, entre sus alumnos.

Profundizar este tema desde una perspectiva metodológica y relacionarlo con el trabajo en equipo para que se pueda aplicar en la docencia, permite aumentar en cantidad y calidad las interacciones entre los estudiantes y también con el profesor; además, se adquiere más conocimiento.

Finalmente, en el trabajo se presentan los siguientes puntos:

- Aspectos metodológicos, definiciones y conceptos.
- Características del líder
- Estilos de liderazgo
- Motivación para aprender
- Tipos de motivación
- Motivación por la docencia
- Instrumentación
- Cuadro de encuesta

CAPÍTULO 1 ASPECTOS GENERALES

1.1 Planteamiento del Problema

Bernal, (2006) sostiene que “plantear el problema de investigación significa enunciar el problema y formular el problema”.

Otra postura al respecto es la de Torres, (2007) quién afirma que “plantear un problema de investigación significa orientar previamente la correcta formulación de objetivos e hipótesis, asimismo, diseñar instrumentos para recolectar datos, establecer técnicas y procesos metodológicos a utilizarse”.

En el planteamiento del problema se debe explicar cuál es el problema, el porqué, su importancia para resolverlo y quiénes pueden ser afectados ante el problema.

Bombino & Jiménez citado en Ortega Rodríguez, (2002) proponen:

Que los niños con manifestaciones de hiperactividad se distinguen rápidamente del resto de sus coetáneos porque son los que manifiestan una intranquilidad generalizada, en constante movimiento, que a veces resultan exagerados; si están sentados, se mueven constantemente, cogen cualquier objeto y juegan con él, mantienen una hipervigilancia permanente, es decir, miran para todos los lados sin concentrar sus miradas y siempre están reclamando la atención de sus compañeros para conversar o distraerse”. (p. 48)

El docente es aquel que se dedica a enseñar e impartir conocimiento y, a su vez, asume retos de toda situación problemática que se desarrolle en un salón de clases y cuyo desempeño está directamente relacionado con el rendimiento y motivación de los estudiantes para que cada uno de ellos saque lo mejor de sí mismo.

Bombino & Jiménez, (2019) señalan que “esta es una realidad que el docente debe enfrentar haciendo gala de sus conocimientos, habilidades y creatividad; no obstante, suelen identificarse limitaciones en cuanto a la atención adecuada del tema”.

En efecto, hablar del docente y su uso de estrategias en la motivación de los estudiantes es actuar con liderazgo, motivándolos al compromiso, la participación proactiva y la comunicación.

Según Stephen & Coulter, (2011) “hay que medir el liderazgo educativo analizando su impacto en los aprendizajes de los estudiantes, aunque sea una realidad difícil de valorar y evaluar” (p.8).

El docente tiene un gran compromiso formando a cada estudiante para que en un futuro estos puedan ser buenos profesionales; desde esta perspectiva, el docente de la educación universitaria debe mantener un alto grado de motivación para la formación de los futuros profesionales.

Galván, citado en Edgar (1982) menciona que “nuestras motivaciones y nuestras necesidades están determinadas principalmente por la forma como percibimos la situación en la que nos encontramos y esa percepción está a su vez determinada por lo que ya se ha aprendido” (p. 4).

Esta mención se relaciona con la investigación planteada, ya que hay estudiantes desmotivados que optan por la deserción estudiantil; por esto, el objetivo de este proyecto muestra cómo debe ser la trayectoria en la carrera profesional como docente universitario, ya que se propone motivar e incentivar al estudiante para que no solo se quede con una licenciatura, sino que aspire a una maestría y por qué no llegar hasta un doctorado.

1.2 Formulación del Problema

¿Cuáles son los factores para que un docente sea un buen líder en la motivación de los estudiantes universitarios utilizando estrategias para lograr el aprendizaje?

¿De qué manera el uso de estrategias del docente líder en la motivación es un estímulo para lograr el aprendizaje de los estudiantes?

¿Cómo influye la motivación a modo de estímulo para lograr el aprendizaje de los estudiantes?

1.3 Hipótesis

Según Díaz, (2014):

La elaboración de la hipótesis es fundamental para el enriquecimiento de la teoría pedagógica para el mejor conocimiento de las particularidades psicológicas y pedagógicas de los alumnos, de la formación y educación de la personalidad, del proceso docente educativo, del desarrollo de la enseñanza y el aprendizaje. (p.122)

¿Existe relación entre el uso de estrategias de un docente líder en motivación y el estímulo para lograr el aprendizaje en el estudiante universitario?

Tipo de hipótesis: el tipo de hipótesis para esta investigación es descriptiva.

Para Labarrere & Valdivia, (2022) “la estimulación motivacional se basa en la activación, descubrimiento y agudización de la contradicción entre las tareas que se le plantean al estudiante y el nivel de desarrollo que estos tengan para realizarlas con éxito” (p. 585).

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivos Generales

Proponer el uso de la estrategia didáctica del docente líder en la motivación como estímulo para lograr el aprendizaje de los estudiantes de contabilidad del turno nocturno del segundo año en la Facultad de Administración de Empresa y Contabilidad del Centro Regional Universitario de San Miguelito, año 2023.

1.4.2 Objetivos Específicos

1. Identificar las características que debe poseer un docente como líder del estudiante universitario.

2. Describir el rol del docente como líder en la motivación y desempeño de los estudiantes universitarios.
3. Diferenciar los tipos de motivación que se pueden utilizar para lograr el aprendizaje de los estudiantes universitarios.
4. Diseñar dinámicas y estrategias didácticas de motivación como estímulo para lograr el aprendizaje de los estudiantes universitarios.

1.5 Restricciones y Limitaciones

Limitaciones que han impedido alcanzar los objetivos:

- La falta de tiempo para investigar.
- La accesibilidad de los libros para desarrollar el tema.
- Lograr aplicar la entrevista a más estudiantes.
- Que el alcance de esta investigación y sus aportes no se concreten o no sean tomados en cuenta.

1.6 Justificación

Esta investigación servirá de guía y orientación para docentes y estudiantes que desarrollen investigaciones sobre el docente como líder motivacional, ya que sirve para lograr cambios positivos en función de llevar mejor el proceso de enseñanza aprendizaje.

En este sentido, para Maslow, (1954) “la motivación es una característica universal del organismo, además es constante, inagotable y compleja de ser comprendida” (p. 20).

La motivación que se le da al estudiante es primordial, ya que existen diferentes características que causan que un individuo sea más susceptible que otro, de igual manera, se deben conocer las necesidades de los estudiantes, ya que estas van a desempeñar un rol muy importante en su motivación.

García y Doménech (2005) manifiestan que “son principalmente las características personales las que establecen el grado de motivación del estudiante para desarrollar aprendizajes en el proceso educativo, por tal razón los profesores no deben descuidar el trabajo motivacional relacionado con sus alumnos” (p.21).

En este estudio se hablará sobre dos tipos de motivación: la intrínseca y extrínseca. Se abordará el tema de las emociones internas que es propio del estudiante y las externas, que proceden de afuera; no obstante, se desarrollará con mayor detenimiento la motivación extrínseca.

Este trabajo será de utilidad en el futuro porque permitirá ver la importancia que tiene la motivación en el éxito de cada estudiante, los objetivos que se proponen los docentes y los estudiantes universitarios, mejorando la calidad, aumentando el rendimiento de los estudiantes y, en definitiva, incrementando el desempeño laboral del docente.

En este sentido, Villalobos (2003) indica que:

Las actividades que el docente desee implementar deben motivar el interés del estudiante. Con frecuencia estas actividades enfocan la esfera afectiva y evocan una reacción inicial en el estudiante. Contar una historia emocionante puede motivar las emociones del estudiante para que se abran a los conceptos e ideas que se presentarán en la clase. (p. 173)

1.7 Importancia

El liderazgo es el factor más importante en el impacto de aprendizaje de los estudiantes, después del trabajo en el aula. La dirección mejora la enseñanza y el aprendizaje a través de su influencia en la motivación del personal, condiciones de trabajo y el compromiso.

1.8 Aportes

El liderazgo en el docente es para influir en los demás sin imponer su autoridad, el reflejo de valores personales y profesionales y la capacidad de transmitir una visión con motivación.

1.9 Delimitación

Delimitación espacial

La investigación se llevará a cabo en la Universidad de Panamá, sede Centro Regional Universitario de San Miguelito.

Delimitación temporal

El estudio se realizará en el período determinado, en el año 2023, año académico establecido en la Universidad de Panamá.

Delimitación poblacional

La población objeto de estudio serán los docentes y estudiantes de contabilidad del turno nocturno, segundo año, en la Facultad de Administración de Empresa y Contabilidad del Centro Regional Universitario de San Miguelito

Delimitación temática

El tema central será el liderazgo docente y su influencia en la motivación académica de los estudiantes. Se deben evitar desviaciones temáticas y mantener el foco en esta relación específica.

Delimitación metodológica

La investigación utilizará un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo para determinar la relación entre liderazgo docente y motivación académica. Se aplicarán cuestionarios validados a docentes y estudiantes para recopilar los datos. Estas delimitaciones permitirán enfocar la investigación de manera clara y precisa,

facilitando la recopilación de datos relevantes y el análisis de la relación entre el liderazgo docente y la motivación de los estudiantes en el contexto específico de la institución educativa seleccionada.

CAPÍTULO II MARCO REFERENCIAL

2.1 Antecedentes del Problema

“Los antecedentes reflejan los avances y el estado actual de conocimientos en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones” (Arias, 2004).

En esta investigación se abordarán las definiciones de liderazgo, motivación, aprendizaje y estrategia. Seguidamente, se resaltarán las características y estilos de un líder; de igual manera, se verán los tipos de motivación.

El motivo o motor del comportamiento como impulso se viene definiendo y estudiando desde mucho tiempo atrás, consolidándose como parte de la psicología gracias a Freud (1920) con su teoría psicoanalítica.

Se comprende que el docente es la autoridad en el salón de clase, pero a la vez, debe de ser líder para motivar a los estudiantes, tener humanidad y ser dócil, ya que las necesidades que conlleva cada estudiante son diferentes.

2.2 Conceptualización

2.2.1 Liderazgo

Hugues, Ginnet y Curphy, (2007) definen el liderazgo como “una persona que establece metas, planea, proporciona y retroalimenta” (p. 433).

Según Deep (1990), citado por Hugues, Ginnet y Curphy, (2007) el liderazgo es “la persona que se retroalimenta positivamente para influir por alcanzar las metas”.

Es decir que para estos autores el líder tiene la capacidad, la destreza de influir, guiar, de retroalimentar, de proveer y facilitar dándoles ideas para alcanzar sus metas.

El liderazgo educativo en el contexto escolar se define como aquel que tiene la capacidad de impulsar y orientar los múltiples esfuerzos de los diferentes agentes para favorecer y mejorar los aprendizajes de los estudiantes (Robinson, Hohepa y Lloyd, 2009, p.70); (Bombino & Jiménez, 2019).

Según Newstrom (2007), “es el proceso que consiste en influir y apoyar a los demás para que lo sigan y se muestren con disposición para hacer todo aquello que sea necesario”.

Según Chiavenato (2004), “liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

Estos autores definen líder como una persona que influye en el individuo, los dirige, los atrae para que lo sigan en diferentes actividades y alcancen su objetivo. Según Hughes (2007) es el “proceso de influir en un grupo organizado hacia el cumplimiento de sus metas”.

Según Daft (2006) es la “relación de influencia que ocurre entre líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten”.

Estos autores definen el liderazgo como el proceso de orientar a un grupo de individuos con el fin de enfocarlos en diferentes ideas para realizar cambios.

2.2.2 Motivación

Según Covington, (1992) citado por Good & Brophy, (1996) la motivación es un “constructo hipotético usado para explicar el inicio, dirección, intensidad y persistencia de la conducta dirigida hacia un objetivo”.

Según Mc Carlin, (1990) la motivación es “una conducta similar y el esfuerzo que pueden estar asociados con patrones internos”.

La motivación se refiere a la conducta y el comportamiento que tiene el individuo para realizar una actividad, aprender y conocer para tener éxitos en sus fines y lograr su objetivo.

Según Gallardo & Camacho, (2016) la motivación es un proceso interno, intrínseco al individuo, que forma parte de un conjunto de atributos, cualidades propias de la persona y que está asociada a factores personales de tipo afectivo, cognitivo y/o factores sociales, tales como la inteligencia, la memoria, las actitudes, el conocimiento, las emociones, etc.

Según Gallardo & Camacho (2016):

La motivación es uno de los factores que determinan la satisfacción y el rendimiento académico. Saber cómo funciona y en qué modo es posible intervenir sobre ella puede resultar muy útil, tanto para el alumno que desea conocer las razones de su comportamiento en el centro escolar, como para el profesor que pretende desarrollar una enseñanza eficaz.

En consecuencia, este punto intenta descubrir en qué consiste la motivación, cómo puede afectar el trabajo estudiantil y la labor docente.

La motivación es importante para el rendimiento del estudiante ya que, dependiendo de esta, el individuo se esfuerza por conocer, aprender para sentirse satisfecho al ver que es un éxito y un logro en sus estudios.

Según Cashmore (2002); Lorenzo (1996) y Sage (1997) la motivación, de forma general, se puede explicar a través de tres elementos de la conducta: la dirección, intensidad y persistencia.

Según Münch, la motivación “es el proceso por medio del cual se logra la satisfacción del personal y se impulsa su conducta hacia el logro de los objetivos de acuerdo con los estándares deseados”.

2.2.3 Aprendizaje

Según Withrock, (1977) citado por Good & Brophy, (1996) el aprendizaje es el “proceso de adquirir cambio de conducta relativamente permanente en el entendimiento; información, capacidad y habilidad”.

Ahora, según Good & Brophy (1996) el aprendizaje es “un cambio de conducta inducido por medio de la experiencia incluyendo la reflexión interna”.

El aprendizaje se define como conocimientos y experiencias que hace que el individuo cambie de conducta porque ya tienen la capacidad de entender y la habilidad de saber cómo actuar y expresar.

Según Marín (2011) el término aprendizaje es de uso común en la vida cotidiana. Generalmente, se asocia al campo de la educación escolarizada. Pero el aprendizaje es un fenómeno complejo que trasciende los marcos de la escuela y la relación pedagógica.

Según Marín (2011) Rousseau define el aprendizaje como un proceso natural que transcurre a través de la expresión libre de los intereses y sentimientos del niño.

Esto quiere decir que mientras más conocimientos tengan juntamente con lo vivido, la conducta ya no va a ser igual porque en el trayecto de la vida se va aprendiendo y dejando la ignorancia atrás.

Según Marín, (2011) Spence señala que “el aprendizaje es un constructo hipotético, no tangible, que subyace a la respuesta observable o “ejecución” del sujeto. Es el producto de las interrelaciones pasadas del individuo con su ambiente; y una de las condiciones que determinan la ejecución en el momento presente”.

De acuerdo con Sánchez, (2014) citado por Castellanos (2001):

El aprendizaje humano es el proceso dialéctico de apropiación de los contenidos y las formas de conocer, hacer, convivir y ser construidos en la experiencia sociohistórica, en el cual se producen, como resultado de la actividad del individuo y de la interacción con otras personas, cambios relativamente duraderos y generalizables, que le permiten adaptarse a la realidad, transformarla y crecer como personalidad.

Se puede decir que, en el aprendizaje el individuo construye sus conocimientos por medio de las experiencias, la interacción con otras personas y observando alguna práctica o actividad que realicen.

2.2.4 Estrategia

Según Díaz (2010) “las estrategias son los medios y los recursos que se ajustan para lograr aprendizajes a partir de la intencionalidad del proceso educativo” (p. 118).

Ayala, Martínez y Yuste (2004) llegan a definir las estrategias como “utilización estratégica de procedimientos para aprender”, ya que consideran que el concepto de estrategia de aprendizaje es más dinámico que estático.

Para Mayer (2010) la diferencia es de naturaleza. Las estrategias son un tipo de conocimiento (conocimiento estratégico), y las define como un método o una “orientación general para aprender, recordar o resolver problemas” (p.48); que incluye la supervisión por parte del alumno del progreso.

Chiavenato (2011) sostiene que las estrategias se refieren a diversas elecciones administrativas que existen entre opciones, es decir, se constituyen en el medio para lograr el fin (objetivo deseado), son acciones que se definen para consolidar el logro de los resultados propuestos. (Education, Euroinnova Internacional Online)

Las estrategias son programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica. Son patrones de objetivos, los cuales se han concebido e iniciado de tal manera, con el propósito de darle a la organización una dirección unificada. (Koontz, 1991), (Castillo & William, 2012)

Morrissey define la estrategia como la dirección en la que una empresa necesita avanzar para cumplir con su misión. Esta definición ve la estrategia como un proceso en esencia intuitivo. El cómo llegar ahí es a través de la planeación a largo plazo y la planeación táctica. (Castillo & William, 2012)

2.3 Marco Conceptual

2.3.1 Concepto de Liderazgo

“El liderazgo educativo se define como la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela” (Leithwood, 2009, p.20) y se reconoce como la práctica del mejoramiento (Elmore, 2015). Desde esta perspectiva de “práctica”, el liderazgo no es un atributo o característica personal del líder, sino de un conjunto de acciones que, además, se construyen de forma situada.

El liderazgo ha sido un tema de interés desde los tiempos antiguos en los que las personas se reunían en grupos para lograr objetivos. Sin embargo, no fue sino hasta principios del siglo XXI que los investigadores comenzaron a estudiarlo. Estas primeras teorías del liderazgo se centraron en el líder (teorías de rasgos) y cómo el líder interactuaba con los miembros de su grupo (teorías del comportamiento).

2.3.1.1 Estilos de Liderazgo

Kurt Lewin identificó tres estilos de liderazgo orientados al poder; cada uno tiene sus beneficios y limitaciones, y aunque un líder puede utilizar los tres estilos, siempre uno tiende a dominar sobre los otros. (Consultores, Aiteco, 2018)

2.3.1.2 Liderazgo Autocrático o Autoritario

Toma personalmente una decisión a partir de la información que tiene a su alcance en este momento. Obtiene la información necesaria de sus subordinados y después toma personalmente la decisión para resolver el problema, al obtener la información de sus subordinados puede revelar el problema, resulta claro que el rol de sus subordinados en la toma de decisiones consiste en proveer la información que se necesita. (Robbins & Coulter, 2011)

En este estilo predomina la dominación e imposición, se ordena lo que se debe hacer, la comunicación es unidireccional, descendente, el poder y la toma de decisiones es centralizada, al subordinado se le exige obediencia, se acapara la autoridad y asume la responsabilidad.

2.3.1.3 Liderazgo Democrático o Participativo

Este estilo es participativo e incluyente, la comunicación se da en dos vías (descendente y ascendente), se toman en cuenta las opiniones de los subordinados, la autoridad es delegada y la responsabilidad compartida.

2.3.1.4 Laissez Faire

Libertad completa para adoptar las decisiones grupales o individuales; participación mínima del líder. No tiene confianza en su habilidad de liderazgo. La participación del líder en el debate es limitada; presenta algunas propuestas al grupo y suministra información si se le solicita.

La división de las actividades y la elección de compañeros quedan a cargo del grupo. Absoluta falta de participación del líder, éste no establece metas para el grupo. La toma de decisiones la lleva a cabo cualquiera que lo desee en el grupo. El líder no hace ningún intento de evaluar o regular el curso de los acontecimientos, hace comentarios sobre las actividades de los miembros solo cuando se lo piden.

Es un estilo en el cual existe la libertad y responsabilidad individual y grupal, el líder tiene mínima participación supervisando a la distancia al subordinado y dejándolo en libertad de actuar conforme a su criterio y responsabilidad, se delegan altas responsabilidades.

2.3.2 Enfoques Contemporáneos

En este apartado se desea abordar la temática de los líderes que guían o motivan a sus seguidores en la dirección de los objetivos establecidos aclarando las necesidades de roles y tareas.

2.3.2.1 El Liderazgo Transformacional

Produce niveles de esfuerzo y desempeño por parte de los empleados, intenta inspirar en sus seguidores la habilidad para cuestionar no solo los puntos de vista establecidos, sino los que sostiene el líder.

En trabajos de investigación han descubierto que los líderes transformacionales generan una mayor efectividad en sus equipos y sus organizaciones que los líderes transaccionales. (Aguirre, Serrano, Sotomayor & Guido, 2017, p. 187)

Los líderes transformacionales proyectan una imagen positiva y creíble en sus seguidores; se pueden considerar eficaces y eficientes (Mc Cleskey, 2014; Sosik y Jung, 2018). Así, genera cambios en los entornos escolares porque permite la articulación de una visión y una misión compartida, la participación de las personas y una cultura de cambio y mejora continua. El docente transformacional enseña con el

ejemplo y es un modelo para sus estudiantes; además, los estimula intelectualmente, lo cual hace que estos sean creativos y enfrenten desafíos cada vez más complejos. (Castillo, Cruz, Acosta & Pinto, 2023, p. 40)

2.3.2.1.1 Características del Liderazgo Transformacional

Este liderazgo tiene como fundamentos la transacción, la negociación y los acuerdos entre las partes (docente y estudiantes). Es propicio en condiciones estables sin mayores turbulencias. (Riascos y Becerril, 2021, p. 249); (Burns, 1978 citado en Bass, 1985)

- Carisma: proporciona la visión y la misión, introduce el orgullo, gana el respeto y la confianza.
- Inspiración: comunica altas expectativas, utiliza símbolos para enfocar los esfuerzos y expresa importantes propósitos de manera simple.
- Estimulación intelectual: promueve la inteligencia, la racionalidad y la cuidadosa solución a los problemas.
- Consideración Individualizada: da atención personal; trata a cada integrante del equipo individualmente instruye y aconseja.

2.3.3 Liderazgo Transaccional

Define el liderazgo transaccional como aquel que se fundamenta en el intercambio social. (Castillo, Cruz y Wilson; Pinto, 2023, p. 40)

2.3.3.1.1 Características de los Líderes Transaccionales

- Recompensa contingente: contrata el intercambio de las recompensas por el esfuerzo, promete recompensas por el buen desempeño y reconoce los logros.
- Gerencia por excepción (activa): observa y busca desviaciones de las reglas y estándares y toma acción correctiva.
- Gerencia por excepción (pasiva): interviene solamente si no se reúnen los estándares.
- Laissez - Faire: abdica las responsabilidades y evita la adopción de decisiones.

Es importante dejar claro que el liderazgo transaccional y transformacional no se contradice, por el contrario, puede verse como una fase en la cual una persona pase a ser de un líder transaccional a ser uno transformacional.

2.3.3.2 El Liderazgo Carismático

Es decir, un líder entusiasta y con confianza en sí mismo, cuya personalidad y acciones influyen en las personas para que se comporten de determinada manera. Tienen una visión, son capaces de articularla, están dispuestos a enfrentar riesgos para lograrlo, son sensibles tanto a las limitaciones ambientales como a las necesidades de sus seguidores y muestran comportamientos fuera de lo común.

2.3.3.2.1 Características del Líder Carismático

- Confianza en sí mismo. “Los líderes carismáticos manifiestan una confianza total en su propio criterio y su capacidad” (Robbins & Coulter, 2000).
- Autoconfianza. Un alto nivel de confianza en sí mismo y en sus capacidades.
- Visión. “Tiene una meta idealizada que propone un futuro” (citado por Robbins & Coulter, 2000). Es la meta lo que desea lograr.
- Capacidad para expresar la visión. “Son capaces de actuar y exponer la visión en términos comprensibles para otra persona” (citado por Robbins & Coulter, 2000).
- Habilidad de comunicar la visión. Capacidad para compartir y convencer a sus seguidores para el logro de la visión.
- Convicción firme en torno a la visión. “Los líderes carismáticos son percibidos como personas firmemente comprometidas y deseosas de aceptar altos riesgos personales” (citado por Robbins & Coulter, 2000).
- Fuertes convicciones acerca de la visión. Existe mucha intensidad y fuerza en lo que creen y en su sentido de trascendencia.
- Comportamiento fuera de lo común. “Adoptar formas de comportamiento que son percibidos como novedosos y fuera de lo convencional” (citado por Robbins & Coulter, 2000).

- La apariencia es la de un agente de cambio. “Los líderes carismáticos son percibidos por los demás como agente de cambio radical y no de individuos que desempeñan” (Robbins & Coulter, 2000).
- Se perciben como agentes de cambio. En el sentido no está interesado en mantener el *statu quo*; sus planteamientos, ideas conductas, y lenguaje son distintos o alternativos al de *status quo*.
- Sensibilidad ambiental. “Son capaces de hacer evaluaciones realidad de las restricciones ambientales y los recursos necesarios para lograr el cambio” (Robbins & Coulter, 2000).
- Sensibilidad al ambiente: capacidad de comprender y de responder a las necesidades de sus seguidores.

2.3.3.3 El Liderazgo Visionario

El liderazgo visionario va más allá del carisma, ya que es la habilidad para crear y expresar una visión realista, creíble y atractiva del futuro que supere la situación actual. Esta visión requiere que se planteen objetivos claros y acciones requeridas por medio de comunicaciones orales y escritas.

La segunda destreza es la habilidad para expresar la visión no solo verbalmente, sino a través del comportamiento, lo que implica comportarse en formas que transmitan y refuercen continuamente la visión. La tercera destreza que necesitan tener los líderes visionarios es la habilidad para extender o aplicar la visión a diferentes contextos de liderazgo.

Consiste en la habilidad de crear y articular una visión realista, creíble y atractiva del futuro que surge y que mejora a partir del presente.

2.3.3.3.1 Cualidades del Liderazgo Visionario

- Habilidad de explicar la visión a otros: capacidad de comunicar efectivamente sus ideas a sus seguidores.
- Capacidad para expresar su visión holísticamente: comunicarla verbal, conductual, corporal y actitudinalmente. La congruencia con lo que comunica es fundamental.
- Extender la visión a diferentes contextos de liderazgo: esta es la habilidad para establecer una secuencia de actividades para que la visión pueda ser aplicada en una variedad de situaciones. Es importante destacar que las personas que deseen desarrollar y practicar el liderazgo visionario deben conocer y aplicar la teoría de la “quinta disciplina” del norteamericano Peter Senge.

2.3.4 Concepto de Motivación

De acuerdo con Woolfolk (2010) la motivación generalmente se define como un estado interno que activa, dirige y mantiene el comportamiento. El estudio de la motivación se enfoca en cómo y por qué los individuos inician actos dirigidos hacia metas específicas, el tiempo que los lleva iniciar la actividad, qué tan intensamente están relacionados en esta, qué tan persistentes son sus intentos por alcanzar sus metas y en lo que piensan y sienten durante el proceso.

Motivación se refiere a los procesos responsables del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales, condicionado por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. Aunque, en general, la motivación se refiere al esfuerzo ejercido hacia cualquier objetivo; en este

sentido, se hace referencia a los objetivos organizacionales porque el enfoque de esta investigación está en el comportamiento relacionado con el trabajo. Esta definición muestra tres elementos clave: esfuerzo, objetivos organizacionales y necesidades.

2.3.5 Diversidad y Convergencias en la Motivación para Aprender

2.3.5.1 Diversidad de la motivación

Los profesores incrementan la motivación para aprender si toman en cuenta esta diversidad cuando emplean el método TARGET (diseño de tareas, fomento de la autonomía, reconocimiento de logros, agrupamiento, aplicación de evaluación y administración de tiempo). Alentar a los estudiantes a beneficiarse de sus conocimientos podría aumentar la motivación y la importancia de la escuela; sin embargo, esto no ocurre con demasiada frecuencia, pues la falta de congruencia entre las experiencias de vida de los estudiantes y la instrucción en la mayoría de las escuelas es bien conocida especialmente en el caso de los alumnos de bajos ingresos. “Una forma de captar y mantener el interés situacional, consiste en ubicar las tareas escritas de los estudiantes en contextos culturales” Begin (1999) citado por Woolfolk, (2010).

2.3.5.2 Convergencia de estrategias para la motivación

Ninguna estrategia motivacional resulta, a menos que se cumplan cuatro condiciones básicas. Primero, el salón de clase debe estar relativamente organizado, libre de interrupciones y alteraciones constantes. Segundo, el maestro debe ser una persona paciente y comprensiva, que nunca avergüence a los alumnos por sus errores. Todos los miembros del grupo deben considerar los errores como oportunidades de aprendizaje. En tercer lugar, el trabajo debe ser desafiante pero razonable, si es demasiado fácil o difícil los alumnos se sentirán poco motivados, se enfocarán en terminar y no en aprender. Finalmente, las tareas de aprendizaje deben ser auténticas

y, como se ha visto, la cultura del estudiante influye en aquello que hace que una tarea sea auténtica (Clifford, 1990, 1991; Begin, 1999; Brophy y Khes, 1986 y Stipek, 1993; citado por Woolfolk, 2010).

Queremos que los alumnos confíen en sus habilidades para que se acerquen al aprendizaje con energía y entusiasmo, deseamos que observen el valor de las tareas relacionadas y del trabajo que deben aprender y no solo que traten de obtener una calificación o de terminar. Deseamos que los estudiantes piensen que el éxito llegará cuando apliquen buenas estrategias de aprendizaje. (Woolfolk, 2010) **2.3.5.2.1**

Motivación para aprender

La motivación para aprender se define como “la tendencia del estudiante a encontrar actividades académicas significativas y valiosas, y a intentar obtener los beneficios académicos deseados de ellas” (Brophy, 1988, p. 205 - 206). Surge de las necesidades, metas, intereses, emociones, creencias y atribuciones del individuo en combinación con las tareas asignadas, la autonomía y el reconocimiento otorgado; los procedimientos de evaluación y el tiempo permitido implica algo más que desear o tener la intención de aprender, incluye, pues, la calidad de los esfuerzos mentales de los estudiantes; de igual manera, implica estrategias de estudio más activas y más reflexivas como resumir, elaborar ideas fundamentales, esquematizar con las propias palabras (Brophy, 1988).

2.3.6 Tipos de Motivación

Todos conocen lo que se siente estar motivados, para algunas aplicaciones se basa en factores internos y personales como necesidades, intereses y curiosidades, mientras que otros señalan factores externos y ambientales como la recompensa, presión social, castigo, etc. Un enfoque clásico distingue la motivación intrínseca de la extrínseca (Woolfolk, 2010).

2.3.6.1 La motivación intrínseca

La motivación intrínseca es la tendencia natural del ser humano a buscar y vencer desafíos conforme se persiguen intereses personales y se ejercitan capacidades; cuando se está motivado intrínsecamente, no se necesitan incentivos ni castigos porque la actividad es gratificante en sí misma (Anderman, 2009; Deci y Ryan, 2002; Risa, 2004; citado por Woolfolk, 2010).

La motivación intrínseca se mueve por la necesidad de saber, de aumentar los conocimientos de la persona, por la satisfacción que proporciona al sujeto el hecho de realizar un trabajo. Las personas se mueven en el campo de la inteligencia, del conocimiento, y al aumentar el saber, se están cubriendo necesidades de cultura, ciencia, arte, etc. Esta motivación también está dominada por el ego; el “yo” es lo más importante por la satisfacción interna que siente al efectuar una acción (Carrasco y Soto, 2016).

Una capacidad, tendencia o impulso interno se pone al servicio del aprendizaje escolar (Gallardo Y Camacho, 2016).

Ajello (2003) señala que la motivación intrínseca se refiere a aquellas situaciones donde la persona realiza actividades por el gusto de hacerlas, independientemente de si obtiene o no un reconocimiento. La motivación extrínseca, por su parte, obedece a situaciones donde la persona se implica en actividades principalmente con fines instrumentales o por motivos externos a la actividad misma, como podría ser obtener una recompensa (Naranjo, 2009, p. 166).

2.3.6.2 La motivación extrínseca

En realidad, el individuo no está interesado en la actividad, solo le importa aquello que le redituara, hace algo para obtener una calificación, para evitar un castigo o para agradar al profesor; tiene poco interés en la materia (Reeve, 2002 y Jang, 2006; citado por Woolfolk, 2010).

La motivación extrínseca, referida siempre a cubrir mediante incentivos externos determinadas necesidades del “yo”, se mueve por el afán de tener más, sobre todo en el campo de las cosas materiales (dinero, posesiones...) aunque también puede referirse al campo psicológico (fama, honores...), o al pedagógico (premios, castigos). Al tomar una decisión, que supone un esfuerzo, con el fin de cubrir necesidades materiales justas, se está usando correctamente esta motivación, pero si se hace por cubrir necesidades superfluas, las personas se empiezan a desviar del camino correcto (Gallardo y Camacho, 2016).

2.3.7 La Motivación por la Docencia

Según Gallardo y Camacho, (2016) la motivación por la docencia influye en la motivación de los alumnos, pero también influyen otros aspectos del profesor. Estos son:

2.3.7.1 La personalidad del profesor

La personalidad del profesor es su porte, su presencia física, su voz, su facilidad, naturalidad y elegancia de expresión, su entusiasmo por la materia, su dinamismo, su buen humor y cordialidad junto con su firmeza y seguridad. Estas cualidades del docente que se señalan influyen en la labor didáctica y educativa, pero además, hay otros rasgos o características personales que son fundamentales, ya que de ellos dependen muchos aspectos de la acción educativa, entre los que se encuentran la atención, el interés por el estudio, el estímulo por lograr los resultados previstos y la satisfacción por los trabajos escolares (madurez afectiva, equilibrio interno, comprensión empática, objetividad, motivación por la enseñanza, ejemplaridad, etc.). Estos valores de la personalidad del profesor animan, incitan y llevan al alumno a trabajar activamente en su propio perfeccionamiento individual.

2.3.7.2 La competencia

La competencia es entendida en términos de dominio de la asignatura que se imparte y de las capacidades para desarrollar una enseñanza eficaz. El profesor pasa de ser un simple transmisor o experto en los contenidos a ser un profesional o experto de la enseñanza, investigando en la propia acción, donde se valoran los aspectos positivos para potenciarlos y los negativos para mejorarlos, adaptarlos o cambiarlos.

2.3.7.3 El material didáctico utilizado en las clases

Se trata de libros de texto, fotografías, diapositivas, películas, vídeos, murales, cómics, prensa, programas de ordenador, etc. En fin, todo lo que haga el asunto más concreto, intuitivo e interesante.

2.3.7.4 La identificación o grado de empatía

Es decir, el ambiente que se desarrolla en su aula con los alumnos basado en las relaciones interpersonales. La identificación del profesor con el alumno es un elemento favorecedor de la implicación y la comprensión de los contenidos. En la medida que el alumno se identifica con el profesor mejora su comprensión; un ambiente adecuado para la impartición de una clase y un buen ambiente docente/disciente contribuyen a mejorar la calidad de la docencia.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Formulación de Hipótesis

¿Se puede implementar la motivación como estímulo para lograr el aprendizaje en los estudiantes universitarios?

3.2 Definición Operacional de las Variables

En este contexto se tomará en cuenta la motivación que debe tener el estudiante para lograr un aprendizaje mediante el uso de estrategias y dinámicas didácticas.

3.2.1 Variable Independiente

El uso de estrategias didácticas del docente líder en la motivación.

3.2.2 Variable Dependiente

Estímulo para lograr el aprendizaje de los estudiantes.

3.3 Población y Muestra

Para efectos de esta investigación, la encuesta se aplica a 20 estudiantes de contabilidad del segundo año del turno nocturno.

3.4 Instrumentos

Se han utilizado como instrumentos la computadora, páginas blancas, impresora, lápiz y bolígrafo.

3.5 Procedimiento de Investigación

Este proyecto de investigación es descriptivo, ya que trata del sentir humano que deben tener los docentes con sus estudiantes, enfocado en la comunicación. De igual

manera, se utiliza la observación de experiencias vividas con ayuda de dos estudiantes universitarios.

3.6 Tipo de Metodología

Este trabajo tiene un enfoque cualitativo porque se utilizan los métodos de recolección de datos, la observación y la encuesta.

3.7 Operacionalización de las Variables

3.7.1 Variable Independiente

Tabla 1.
Operacionalización de la variable independiente

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores
Estrategia didáctica	Para Mayer, (2010) la estrategia didáctica es un método o una orientación general para aprender o recordar o resolver problemas.	Los datos fueron recolectados mediante encuesta.	Facilita el aprendizaje. Potencializa sus habilidades. Permite la participación de todos.
Motivación	Según MC Carlin, (1990) la motivación es una conducta similar y el esfuerzo que pueden estar asociados con patrones internos.		Deseo de crecimiento. Satisfacción por el estudio. Confianza para alcanzar su meta.

Fuente: Elaboración Propia. 2024.

3.7.2 Variable Dependiente

Tabla 2. Operacionalización de la variable dependiente.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores
Lograr el aprendizaje	Según Rousseau, citado por Marín, (2011) el aprendizaje es un proceso natural que transcurre a través de la expresión libre de los intereses y sentimientos.	Los datos fueron recolectados mediante encuesta.	Se propone obtener buenas calificaciones. Construye su futuro profesional.

Fuente: Elaboración Propia. 2024.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis Estadísticos

- a) El docente presta atención a las necesidades de los estudiantes con dedicación y esmero.

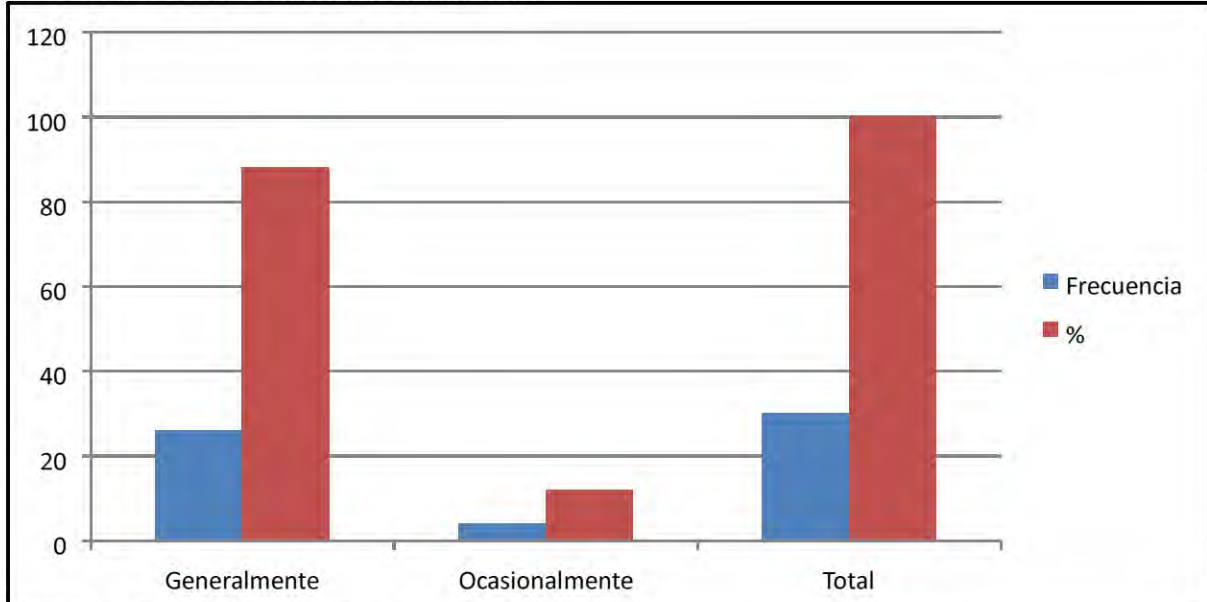
Tabla 3. Atención a las necesidades de los estudiantes

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Generalmente	26	88 %
Ocasionalmente	4	12 %
Total	30	100 %

Fuente: Elaboración Propia. 2024.

Gráfico 1.

Atención a las necesidades de los estudiantes.



Fuente: Elaboración Propia. 2024.

El 88% de los estudiantes universitarios manifiesta que generalmente el docente presta atención a las necesidades de los estudiantes con dedicación y esmero.

El 12% manifiesta que ocasionalmente el docente presta atención a las necesidades de los estudiantes con dedicación y esmero.

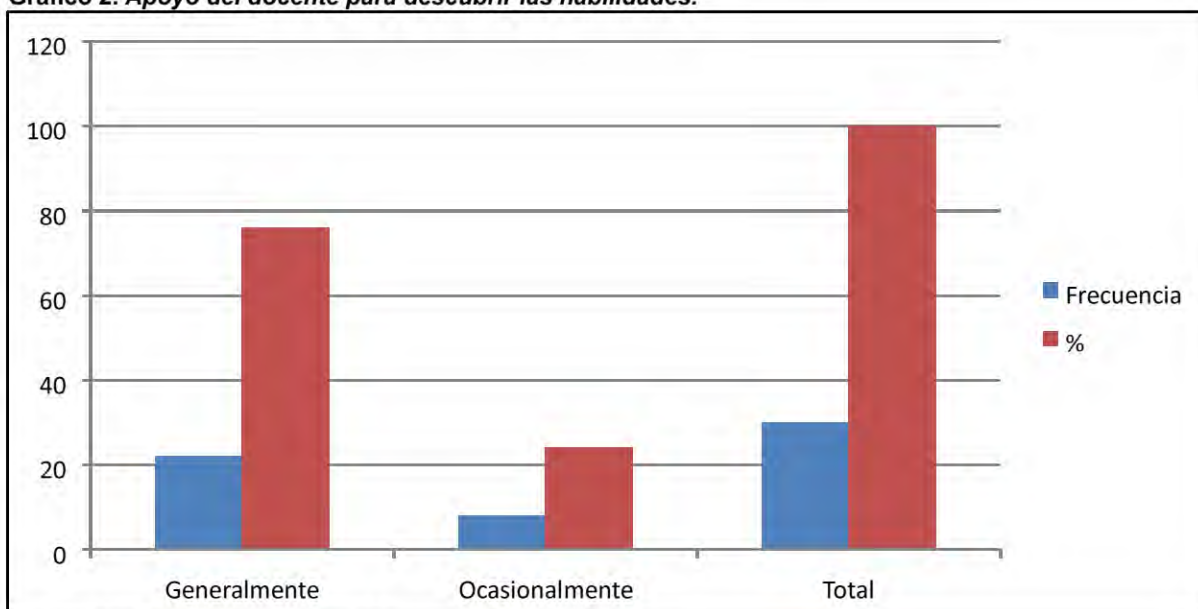
- b) El docente apoya a los estudiantes con el fin de fomentar el descubrimiento de sus habilidades.

Tabla 4. Apoyo del docente para descubrir las habilidades

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Generalmente	22	76 %
Ocasionalmente	8	24 %
Total	30	100 %

Fuente: Elaboración Propia. 2024.

Gráfico 2. Apoyo del docente para descubrir las habilidades.



Fuente: Elaboración Propia. 2024.

El 76% manifiesta que generalmente el docente apoya con el fin de fomentar el descubrimiento de habilidades en sus estudiantes. El 24%, manifiesta que ocasionalmente.

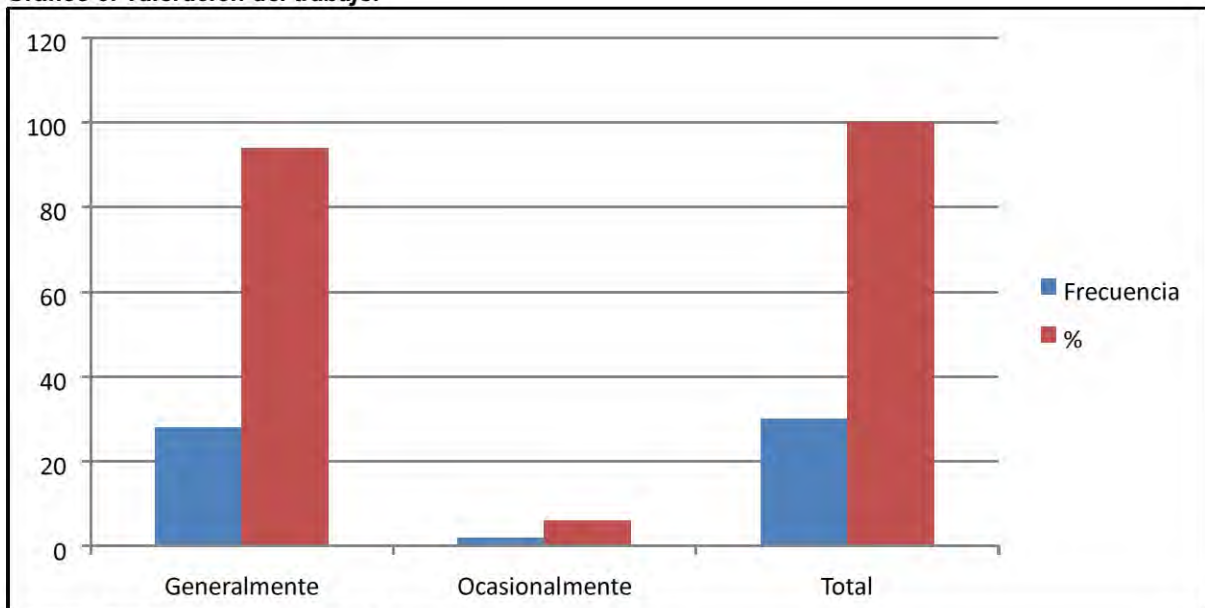
c) El docente valora el trabajo realizado por el estudiante universitario.

Tabla 5. Valoración del trabajo.

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Generalmente	28	94 %
Ocasionalmente	2	6 %
Total	30	100 %

Fuente: Elaboración Propia. 2024.

Gráfico 3. Valoración del trabajo.



Fuente: Elaboración Propia. 2024

El 94% manifiesta que generalmente el docente valora los trabajos e investigaciones realizados por los estudiantes. El 6% manifiesta que ocasionalmente.

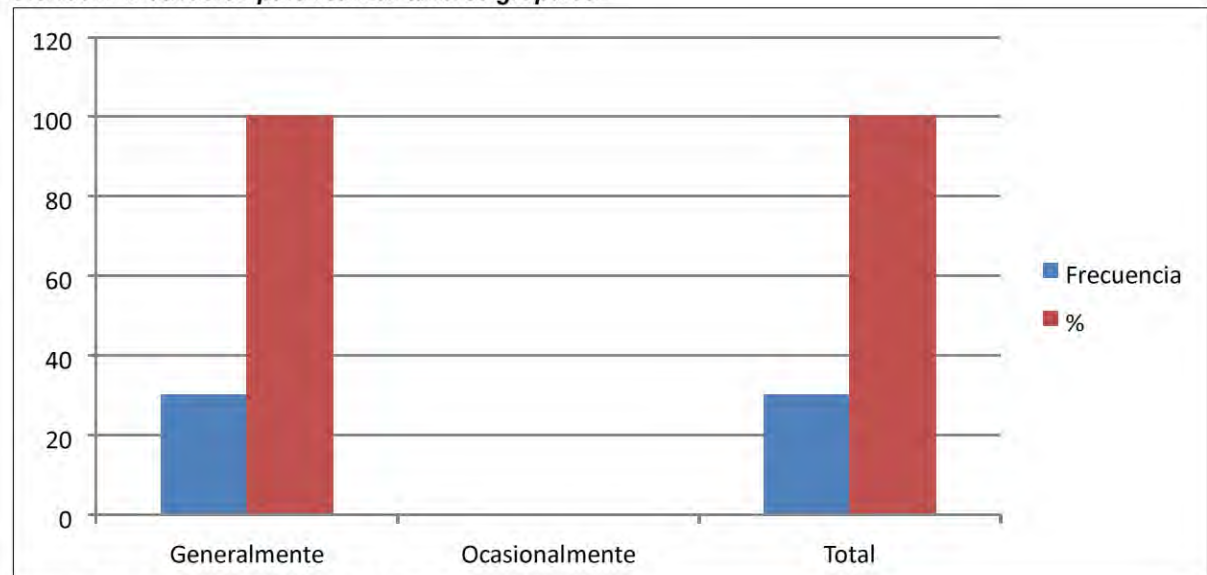
d) El docente motiva a los estudiantes universitarios para que realicen talleres en equipo grupales en función de alcanzar sus objetivos.

Tabla 6. Motivación para realizar talleres grupales.

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Generalmente	30	100
Ocasionalmente	0	0
Total	30	100

Fuente: Elaboración Propia. 2024.

Gráfico 4. Motivación para realizar talleres grupales.



Fuente: Elaboración Propia. 2024.

La totalidad de los estudiantes universitarios manifiestan que, generalmente, el docente motiva a los estudiantes para que realicen talleres grupales en función de alcanzar sus objetivos.

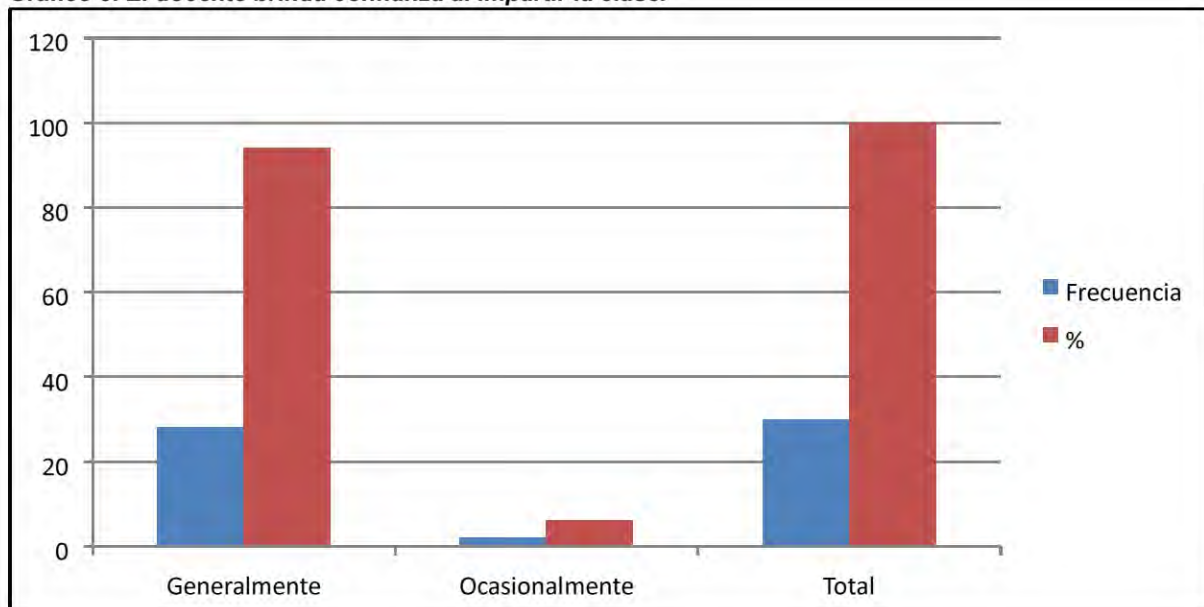
e) El docente brinda confianza a los estudiantes al momento de impartir su clase.

Tabla 7. El docente brinda confianza al impartir la clase.

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Generalmente	28	94 %
Ocasionalmente	2	6 %
Total	30	100 %

Fuente: Elaboración Propia. 2024.

Gráfico 5. El docente brinda confianza al impartir la clase.



Fuente: Elaboración Propia. 2024.

El 94% de estudiantes universitarios manifiesta que generalmente el docente les brinda confianza al momento de impartir su clase. El 6%, manifiestan que ocasionalmente.

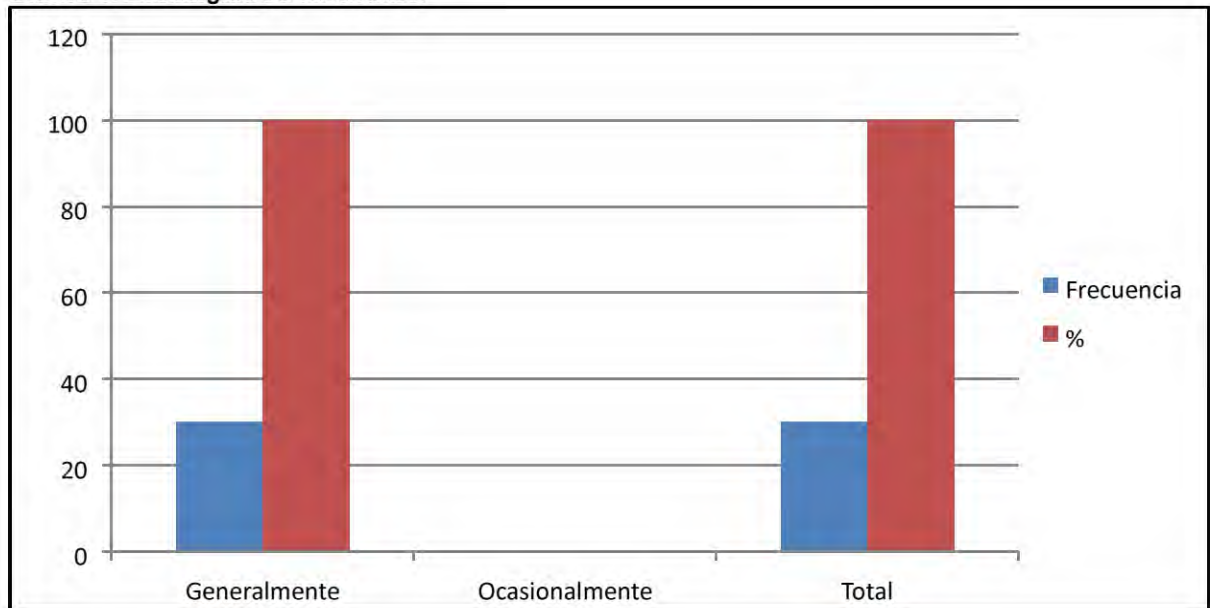
f) ¿Las estrategias de enseñanza que han utilizado los docentes han logrado que el estudiante comprenda sus clases?

Tabla 8. Estrategias de enseñanza.

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Generalmente	30	100 %
Ocasionalmente	0	%
Total	30	100 %

Fuente: Elaboración Propia. 2024.

Gráfico 6. Estrategias de enseñanza.



Fuente: Elaboración Propia. 2024.

100% de los estudiantes encuestados manifiestan que el docente utiliza estrategias de enseñanza para que el estudiante logre comprender sus clases para alcanzar sus objetivos.

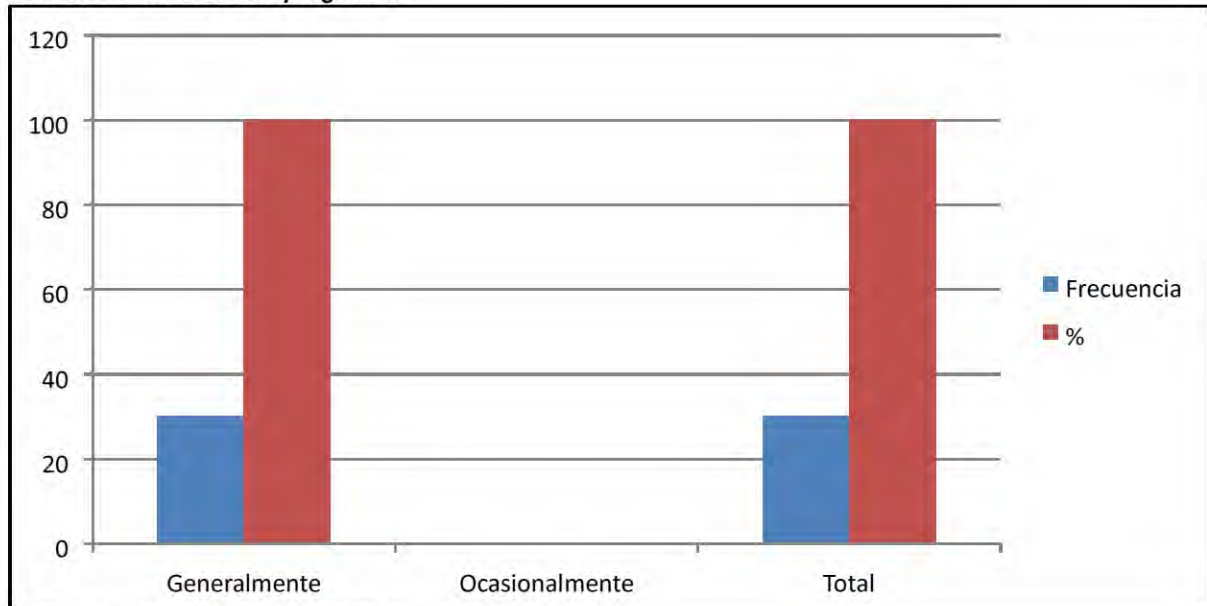
- g) El docente refuerza su clase con preguntas para activar las habilidades del estudiante.

Tabla 9. Refuerzo con preguntas

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Generalmente	30	100 %
Ocasionalmente	0	%
Total	30	100 %

Fuente: Elaboración Propia. 2024.

Gráfico 7. Refuerzo con preguntas.



Fuente: Elaboración Propia. 2024.

El 100% de estudiantes universitarios manifiestan que los docentes refuerzan su clase con preguntas para activar las habilidades del estudiante para alcanzar sus objetivos.

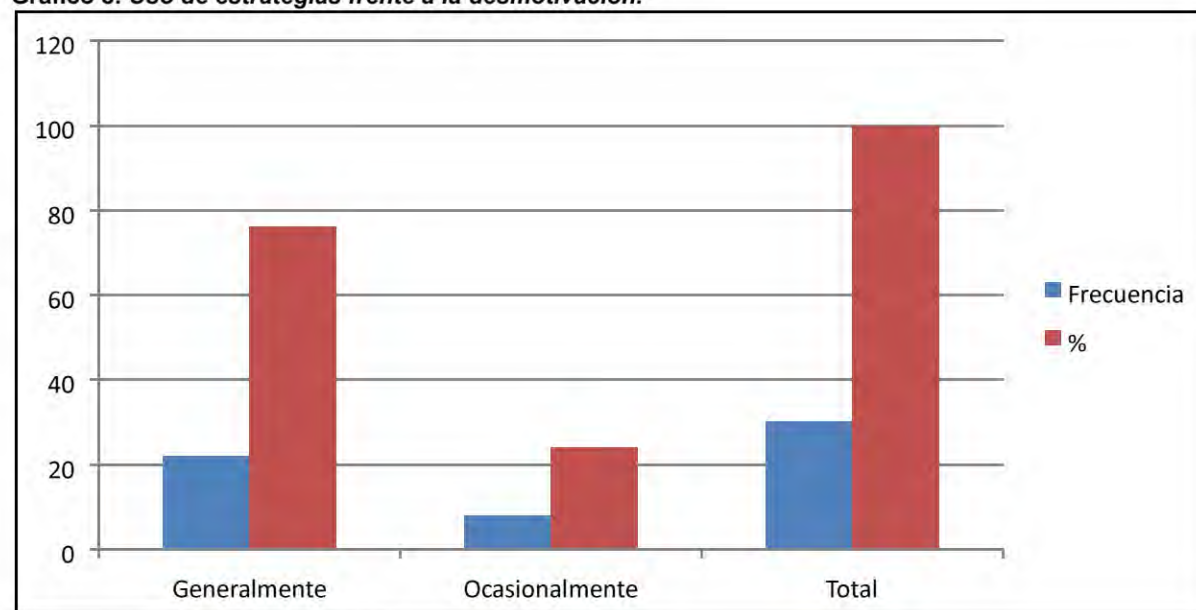
- h) El docente utiliza estrategias frente a la desmotivación que presentan algunos de sus estudiantes?

Tabla 10. Uso de estrategias frente a la desmotivación.

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Generalmente	22	76 %
Ocasionalmente	8	24 %
Total	30	100 %

Fuente: Elaboración Propia. 2024.

Gráfico 8. Uso de estrategias frente a la desmotivación.



Fuente: Elaboración Propia. 2024.

El 76% de estudiantes universitarios manifiesta que generalmente el docente utiliza estrategias frente a la desmotivación que presentan algunos de sus estudiantes. El 24% manifiesta que ocasionalmente.

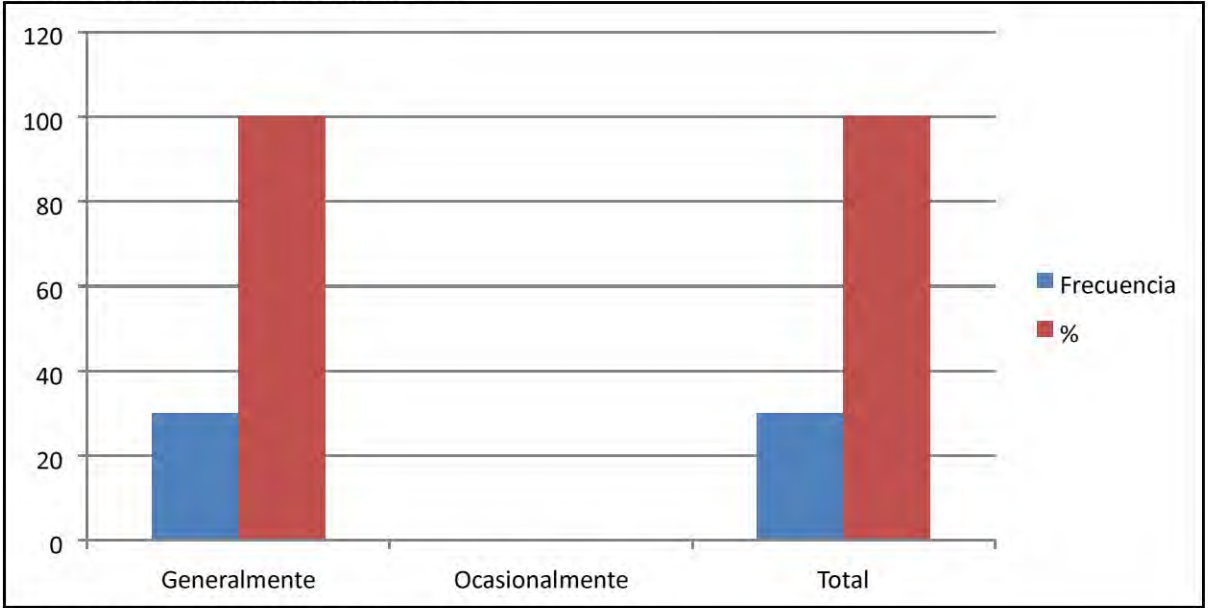
- i) El docente dialoga con los estudiantes cómo debe decidirse el proyecto final o el examen semestral?

Tabla 11. Diálogo sobre el examen final

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Generalmente	30	100 %
Ocasionalmente	0	%
Total	30	100 %

Fuente: Elaboración Propia. 2024.

Gráfico 9. Diálogo sobre el examen final.



Fuente: Elaboración Propia. 2024.

El 100% de los estudiantes universitario manifiesta que generalmente el docente dialoga con los estudiantes cómo debe decidirse el proyecto final o el examen semestral.

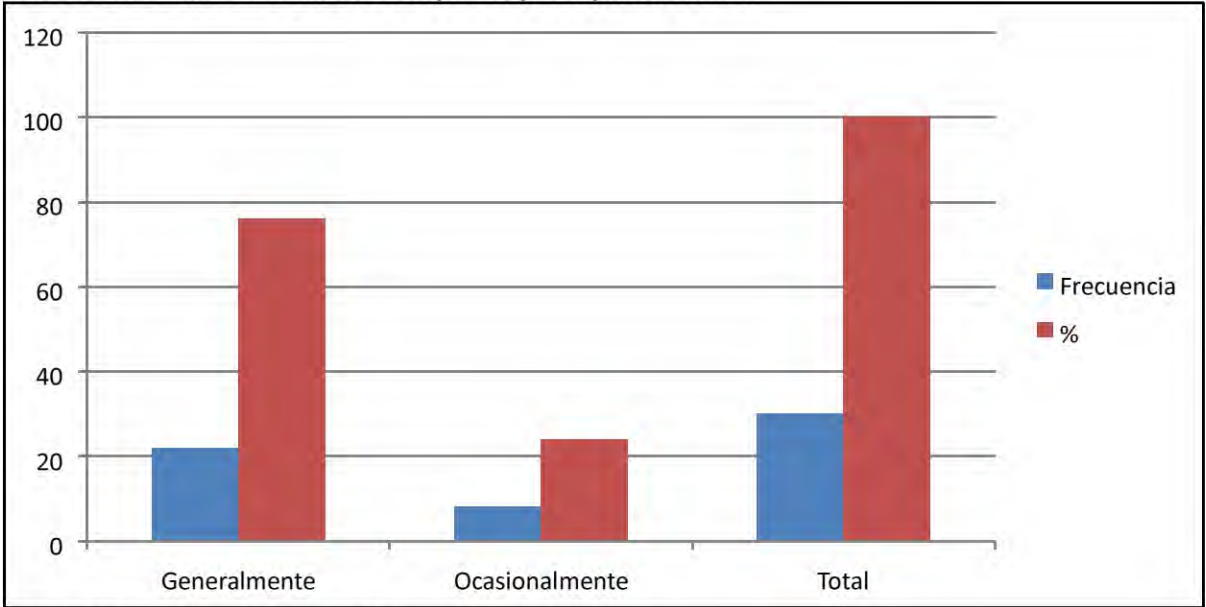
- j) El docente promueve actividades para la participación activa de los estudiantes en su clase?

Tabla 12. Promoción de actividades para la participación activa.

Criterios	Frecuencia	Porcentaje
Generalmente	22	76 %
Ocasionalmente	8	24 %
Total	30	100 %

Fuente: Elaboración Propia. 2024.

Gráfico 10. Promoción de actividades para la participación activa.



Fuente: Elaboración Propia. 2024.

El 76% de estudiantes universitarios manifiesta que generalmente el docente promueve actividades de estrategias como dinámicas para la participación activa de los estudiantes en su clase, mientras que el 24% manifiesta que ocasionalmente.

4.2 Propuesta

Este proyecto está orientado hacia futuros docentes del nivel superior que deseen que su clase sea más activa y que quieran fomentar la motivación en sus estudiantes, el cual será de gran apoyo para el desarrollo de sus clases.

La motivación ha demostrado ser el principal factor de influencia en el rendimiento y logro del aprendizaje del estudiante y, por ende, se considera que los docentes, quienes tienen el mayor contacto con los estudiantes, deben incluir en su planeamiento de clases herramientas de motivación que faciliten a los alumnos a alcanzar resultados satisfactorios y seguir el lineamiento de sus propios objetivos.

Debido a esto, se sugiere que al inicio de cada clase se realice una actividad que permita crear una atmósfera justa donde los estudiantes se “desconecten” de sus pensamientos y dirijan su atención a lo que están por realizar. Esto puede ser mediante “ice breakers” o actividades “rompehielos” durante 10 minutos; así, la atención será ideal y, por lo tanto, el aprendizaje será significativo.

A continuación, se detallarán estrategias que concentran técnicas que se aplican actualmente por docentes para obtener un aprendizaje significativo por parte del estudiante. El docente estará encaminado a la enseñanza de estudiantes en diferentes niveles y, a su vez, se espera que, con la aplicación de estas dinámicas estratégicas, a los estudiantes se les quite un poco el estrés y puedan olvidar aquella situación tensa que tuvieron durante el día o durante las semanas y pueden concentrarse; tener un lineamiento con lo que ellos más desean ser: un profesional de bien.

4.3 Estrategias y Dinámicas

Para la elaboración del taller correspondiente, se tienen en cuenta diferentes dinámicas y juegos en los cuales se desarrollan habilidades comunicativas, de integración y expresión corporal.

Para Donna Ogle, (1986) la inserción de un tema en el proceso de aprendizaje requiere de preguntas desafiantes para el estudiante.

Para la elaboración del taller correspondiente, se tomaron en cuenta diferentes dinámicas y juegos en los cuales se desarrollan habilidades comunicativas, de integración y expresión corporal.

4.3.1 Para el Inicio de la Clase

a) Presentación para conocerse

- Se inicia con el nombre del animal que empiece con la primera letra de su nombre.
- Luego debe decir su nombre.
- ¿Por qué decidió estudiar la carrera?
- ¿Qué espera de la carrera?

b) Preguntas desafiantes

- ¿Dónde estás hoy?
- ¿Dónde quieres estar?
- ¿Qué necesitas para conseguirlo?

c) También tenemos las siguientes preguntas

- ¿Qué pienso?
- ¿Qué siento?
- ¿Qué me motiva a hacer?

d) Preguntas antes del tema de clase • ¿Qué es lo que ya sé del tema?

- ¿Qué quiero saber ahora?
- ¿Qué he aprendido?

e) CQA

- Lo que conozco (C)
- Lo que quiero aprender (Q)
- Lo que aprendí (A)

En las tres primeras dinámicas (*a*, *b* y *c*) se hace uno por uno y en forma de presentación.

Las dos últimas dinámicas (*d* y *e*) se realiza en una página, se hace un cuadro con tres columnas y se le coloca en la parte superior las iniciales CQA.

Esto permitirá observar mediante tres simples preguntas los conocimientos previos que poseen los estudiantes acerca del tema a estudiar. La tercera pregunta en las actividades *d* y *c* la pueden contestarse al finalizar el estudio del tema para contrastar los que ya sabían con lo que ahora han aprendido.

Se debe recordar que tanto los jóvenes como los adultos ya tienen bastante experiencia en temas de su vida cotidiana, por lo cual, las actividades realizadas por el docente deben ser prácticas, con un propósito claro y relevante para la vida actual de los individuos.

4.3.2 Para un Tema Dado

Estas actividades se pueden aplicar al finalizar la clase o en la clase siguiente con el propósito de repasar sobre lo comprendido:

a) La pelota caliente

- El docente explica qué se debe hacer lo más rápido posible.
- Se utiliza una pelota u otro objeto para lanzar.

- En círculo o sentados en su puesto.
- El docente empieza haciendo una pregunta y lanza la pelota.
- Luego, el que reciba la pelota tiene que responder.
- Después, el estudiante que respondió hace otra pregunta sobre el tema dado en clase.

En esta dinámica se puede observar qué tanto los estudiantes han aprendido sobre el tema dado. Si el estudiante no sabía o no recordaba, entonces con las dinámicas podría captar lo que se necesita aprender.

CONCLUSIONES

Este proyecto de investigación permitió obtener conocimientos para diseñar y aplicar estrategias diferentes e innovadoras que favorezcan el desarrollo de una clase y crear un ambiente motivacional adecuado para el aprendizaje significativo.

Es importante profundizar más en el tema de la motivación del docente porque estos son un reflejo para los estudiantes; a medida que avanza el tiempo, surgen avances tecnológicos que hacen cambiar la forma de pensar y actuar de los distintos agentes del aprendizaje; las aulas de clase presenciales se han estado reemplazando por clases con videos, retroproyectores y espacios virtuales de aprendizaje; y lo que antes era exclusividad del docente -el cual era el centro de una clase- hoy en día es también de los estudiantes, quienes deben ser más participativos a través de las distintas plataformas tecnológicas.

El uso de estrategias didácticas influye en la educación ya que estas se basan en cómo hacer para que el alumno aprenda según sus diferentes capacidades de aprendizaje, estas consisten en una serie de actividades agradables que los relajan, interesan y motivan.

Dentro del sistema educativo, el docente debe, desde un enfoque didáctico, pretender desarrollar una serie de actividades que beneficien el aprendizaje y que se comprometa el quehacer del docente en su práctica.

El docente debe considerar el conocimiento previo que presenta el estudiante antes de abordar una clase; de esta forma, este conocimiento y experiencia que tiene el estudiante puede ser mejorado o innovado a través de un nuevo conocimiento que le facilite provecho en su medio social y cultural.

Es necesario que los docentes trabajen estrategias didácticas adecuadas que ayude a interiorizar de manera significativa los conocimientos aprendidos en clase utilizando diversas motivaciones.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a los futuros docentes desarrollar talleres y exposiciones para que los estudiantes puedan desarrollar sus conocimientos adquiridos.

Implementar una guía de estrategias didácticas innovadoras para que los estudiantes desarrollen sus habilidades y destrezas.

Buscar estrategias didácticas que motiven al estudiante para mejorar el aprendizaje.

Diseñar dinámicas y estrategias didácticas donde el estudiante tenga una participación proactiva, ayudando a relacionar lo teórico con lo práctico.

BIBLIOGRAFÍA

(s.f.). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

(s.f.). Obtenido de https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/7230/2019_Tesis_Matilde_Villamizar_Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aguirre León, Gabriela, Serrano Orellana, Bill, & Sotomayor Pereira, Guido. (2017). *EL LIDERAZGO DE LOS GERENTES DE LAS PYMES DE MACHALA*.

Obtenido de Revista Universidad y Sociedad: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?>

Bernal, Cesar Augusto. (2006). *PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA*. Obtenido de chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/icea/asignatura/turismo/2020/planteamientoproblema.pdf

Bombino Laura Luis y Jiménez Puerto Carlos Lázaro. (julio de 2019). *La preparación del docente y su papel como líder del proceso enseñanzaaprendizaje*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/07/preparacion-docenteensenanza.html>

Castillo, Alba Lucía Cruzó y Wilson Acosta Valdeleón; Ángela Cristina Pinto Quijano. (mayo de 2023). *Liderazgo educativo: reflexiones, escenarios y prácticas*.

Consultores, Aiteco. (23 de 05 de 2018). *Teorias Del Aprendizaje y Educación*. Obtenido de <https://www.aiteco.com/kurt-lewin-liderazgo/>

Dr. CASTILLO PALACIOS . FREDDY WILLIAM. (14 de marzo de 2012). *GERENCIA SOCIAL. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ*.

Obtenido de

<http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2012/03/14/elconcepto-de-estrategia/>

- Edgar, S. (diciembre de 1982). *Motivación estrategia de aprendizaje o autorrealización*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/4985/498573051001.pdf
- Education, Euroinnova Internacional Online. (s.f.). *que es estrategia segun autores*. Obtenido de https://www.euroinnova.pa/blog/que-es-estrategia-segun-autores
- Gallardo Vazquez Pedro Y Camacho Herrera Jose Manuel. (2016). Teorias Del Aprendizaje y Educación. En G. V. Manuel, *Teorias Del Aprendizaje y Educación* (págs. 13, 14). Sevilla: Copistería Los Remedios.
- García y Doménech . (2005). *La motivación y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Central del Ecuador (Quito)*. Obtenido de file:///C:/Users/hp/Downloads/tesis_segundo_napoleon_barreno_freire.pdf
- García y Doménech . (2005). *La motivación y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Central del Ecuador (Quito)*. Obtenido de file:///C:/Users/hp/Downloads/tesis_segundo_napoleon_barreno_freire.pdf
- Labarrere, T. C., & Valdivia, L. &. (1988-2022). *El estímulo a la motivación por la lectura en el proceso de formación inicial docente universitaria*. Obtenido de chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n1/2218-3620-rus-14-01-584.pdf
- Lunay Díaz. (Agosto de 2014). *La hipótesis en la investigación*. Mendeive. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181576962018000100122&lng=es&tlng=es.

- Maslow. (1954). *La motivación y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Central del Ecuador (Quito)*. Obtenido de file:///C:/Users/hp/Downloads/tesis_segundo_napoleon_barreno_freire.pdf
- Naranjo Pereira, María Luisa. (2009). *MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Ortega Rodríguez, L. (2002). *LA PREPARACIÓN DEL DOCENTE Y SU PAPEL COMO LÍDER DEL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/07/preparacion-docenteensenanza.html>
- Richard L. Hugues., Rober C. Ginnet. y Gordon J. Curphy. (2007). *Liderazgo*.
- Stephen p Robbins y Mary coulter. (2011). *La preparación del docente y su papel como líder del proceso enseñanza-aprendizaje*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/07/preparacion-docenteensenanza.html>
- Tomás L. Good y Brophy. (1996). Psicología Educativa. En T. L. Brophy, *Psicología Educativa* (Quinta Edición ed., pág. 294 al 338). Mexico D.F: Interamericana Editores, S.A.
- Torres. (2007). *Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis*. Obtenido de <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/planteamiento-delproblema.html#:~:text=Otra%20postura%20al%20respecto%20es,y%20procesos%20metodol%C3%B3gicos%20a%20utilizarse%22>.
- Villalobos, J. (julio de 2003). *El docente y actividades de enseñanza / aprendizaje: algunas consideraciones teóricas y sugerencias prácticas*. Obtenido de chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.redalyc.org/pdf/356/35602206.pdf>

Woolfolk, A. (2010). Psicología Educativa. En A. Woolfolk, *Psicología Educativa* (Decima Primera Edición ed., págs. 376, 377, 400, 407, 408). Mexico: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.