

# **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO “BENEDICTO XVI”**

## **SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA**



## **LA MOTIVACIÓN DOCENTE EN LA ESCUELA BÁSICA REGULAR DE PERÚ**

**Trabajo Académico para obtener el título de  
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA**

### **AUTORAS**

**Br. Valdiviezo Payé, Kattia**  
<https://orcid.org/0009-0005-5441-457X>

**Br. Valdiviezo Payé, Marysela**  
<https://orcid.org/0009-0007-6388-7576>

### **ASESORA**

**Mg. Effio Ortecho, Angelita Giovanna**  
<https://orcid.org/0000-0002-2156-2147>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
**Análisis institucional y procesos de innovación educativa**

**TRUJILLO - PERÚ**  
**2024**

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Decano de la Facultad de Humanidades:

Yo, Mg. Effio Ortecho Angelita Giovanna con DNI N° 07268125 , como asesora del trabajo de investigación titulado “LA MOTIVACIÓN DOCENTE EN LA ESCUELA BÁSICA REGULAR DE PERÚ”, desarrollado por las egresadas Valdiviezo Payé, Marysela con DNI N° 40070187; y Valdiviezo Payé, Kattia con DNI N° 02891310 del Programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Titulación de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI” y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad Humanidades. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



---

Mg. Effio Ortecho Angelita Giovanna  
DNI 07268125

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**EXEMO MONS. DR. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, O.F.M.**

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

**DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO**

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

**DRA. ROMY DIAZ FERNÁNDEZ**

Vicerrectora académica

**DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA**

Vicerrectora de Investigación

**DR. HÉCTOR ISRAEL VELÁSQUEZ CUEVA**

Decano de la Facultad de Humanidades

**DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARIN**

Secretaria General

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios, por ser mi fortaleza e iluminar mi camino a lo largo de mi vida y en segundo lugar a mi familia por su permanentes consejos y motivación para el logro de mis metas.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi familia, quienes me han demostrado que con esfuerzo y responsabilidad puedes cumplir tus sueños y a todos los excelentes docentes de la UCT que me han enseñado amar la especialidad de gestión educativa.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, Valdiviezo Payé, Kattia con DNI 02891310 y Valdiviezo Payé, Marysela con DNI 40070187, egresadas del Programa de Estudios de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Humanidades para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: “LA MOTIVACIÓN DOCENTE EN LA ESCUELA BÁSICA REGULAR DE PERÚ”, el cual consta de un total de 35 páginas y 01 anexo.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento, en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.



---

Apellidos y Nombres:  
Valdiviezo Payé, Marysela

DNI: 40070187



---

Apellidos y Nombres:  
Valdiviezo Payé, Kattia

DNI: 02891310

## ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
1.1 Realidad problemática y formulación del problema	10
1.2 Formulación de objetivos	11
1.2.1 Objetivo general	11
1.2.2 Objetivos específicos	12
1.3 Justificación de la investigación	12
II. MARCO TEÓRICO	14
2.1 Antecedentes de la investigación	14
2.2 Referencial teórico	17
II METODOLOGÍA	28
III. CONCLUSIONES TEÓRICAS	29
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30
ANEXOS	33
Anexo 2: Captura de reporte Turnitin	35

## RESUMEN

Este estudio académico aborda cómo la motivación influye en los docentes de las escuelas básicas regulares en Perú. Se adoptó un enfoque cualitativo y analítico para este documento. El propósito fue examinar la relevancia de la motivación del personal docente en el contexto educativo peruano. La investigación se apoyó en una diversidad de fuentes, incluyendo libros y artículos publicados entre 2018 y 2024, para recolectar datos. Se utilizaron herramientas metodológicas como fichas bibliográficas, resúmenes y comentarios críticos. La investigación concluye que la motivación desempeña un papel esencial en el rendimiento de los educadores, facilitando así una ruta más directa para alcanzar las competencias establecidas en el Currículo Nacional de Educación Básica.

***Palabras claves:*** motivación, motivación intrínseca, motivación extrínseca

## ABSTRACT

This academic study explores how motivation impacts teachers at regular basic schools in Peru. A qualitative and analytical approach was employed for this document. The purpose was to assess the significance of teacher motivation within the Peruvian educational context. The research relied on a variety of sources, including books and articles published between 2018 and 2024, to gather data. Methodological tools such as bibliographic cards, summaries, and critical comments were used. The study concludes that motivation plays a crucial role in teachers' performance, thereby facilitating a more direct path to achieving the competencies set out in the National Basic Education Curriculum.

***Keywords:*** motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation

## I. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1 Realidad problemática y formulación del problema

Los docentes son esenciales y actúan como líderes en la formación de estudiantes, influyendo en el desarrollo de ciudadanos que promueven una sociedad democrática, justa y tolerante. A pesar de su rol clave, la realidad en las escuelas a menudo no proporciona a los docentes las motivaciones necesarias ni las condiciones óptimas para desempeñar sus funciones eficazmente, lo que puede deberse a la falta de recursos o un ambiente poco propicio para la enseñanza, reflejándose esto en la calidad educativa.

Santamaría y Vega (2022) argumentan que la motivación es fundamental para que los estudiantes estén entusiasmados y comprometidos con el aprendizaje. Los profesores, a través de su experiencia, son capaces de identificar y abordar las causas de desmotivación que pueden afectar el desempeño de los estudiantes. En el contexto educativo, la motivación es crucial para mantener una enseñanza de alta calidad, facilitando a los estudiantes alcanzar logros significativos en su formación cognitiva, actitudinal y psicológica.

En otras palabras, la motivación del profesorado es un factor determinante para el desarrollo personal en múltiples áreas, especialmente en el contexto laboral, orientando las acciones hacia fines y objetivos personales. La motivación docente es, por tanto, uno de los pilares fundamentales para lograr excelencia educativa, asegurando el progreso personal del estudiante y el avance colectivo.

Ana Gabriela Arizaga Sánchez indica en su estudio "El impacto de la motivación extrínseca en los docentes" que la falta de motivación extrínseca adecuada puede resultar en que los docentes no satisfagan plenamente sus necesidades laborales. Esto podría generar preocupaciones personales que afectan su concentración y, como resultado, la calidad de la enseñanza disminuye, lo que se refleja en el rendimiento estudiantil.

En la investigación sobre "El modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente" llevada a cabo en la Institución Educativa Emblemática Isabel La Católica, en Lima, Perú, se demostró que la motivación es esencial para el éxito educativo y el proceso de enseñanza. Se encontró que la motivación del docente está intrínsecamente ligada a los sucesos dentro del aula y el entorno social del estudiante, influyendo significativamente en cómo se desarrollan las clases y la interacción entre estudiantes y profesores.

La Agenda 2030 de la Educación subraya la necesidad de proporcionar una educación de calidad universal, señalando que es indispensable contar con docentes bien calificados, formados adecuadamente, y que estén motivados y bien remunerados para alcanzar este objetivo (UNESCO, 2016).

El rendimiento académico de los estudiantes se ve profundamente afectado por la motivación de los docentes. La falta de compromiso, los desintereses profesionales y los problemas personales, económicos o emocionales pueden reducir significativamente la eficacia del proceso educativo, resaltando la importancia de comprender y fortalecer los factores que influyen en la motivación docente.

Esta información resalta la importancia de investigar y entender la motivación docente en las Escuelas Básicas Regulares de Perú, planteando la pregunta de investigación: ¿Por qué es importante la motivación docente en la Escuela Básica Regular de Perú?

## 1.2 Formulación de objetivos

### 1.2.1 Objetivo general

Explicar la importancia de la motivación docente de la Escuela Básica Regular del Perú.

### 1.2.2 Objetivos específicos

Explicar el referente teórico de motivación Escuela Básica Regular en el Perú.  
Identificar los aspectos relevantes de la motivación extrínseca e intrínseca en los docentes de la Escuela Básica Regular del Perú.

Describir la importancia de la motivación de los docentes de la escuela básica regular del Perú.

### 1.3 Justificación de la investigación

#### Teórica

Esta investigación se lleva a cabo con el objetivo de profundizar en el entendimiento de cómo la motivación de los docentes afecta directamente su desempeño y el aprendizaje de los estudiantes. Al explorar tanto la motivación intrínseca como la extrínseca, este estudio busca no solo aumentar la comprensión académica de estos factores, sino también potenciar la práctica docente en entornos educativos. Se espera que los resultados de este estudio sirvan como recurso para otros investigadores y educadores interesados en mejorar la eficacia de la enseñanza, asegurando que los docentes motivados comprendan y exploten los factores que maximizan su rendimiento y satisfacción laboral.

#### Práctica

Para ampliar y mejorar las justificaciones de tu investigación sobre la motivación docente en la Escuela Básica Regular del Perú, aquí tienes un parafraseo detallado y expandido de las secciones teórica, práctica y metodológica que aparecen en las imágenes:

#### Justificación de la Investigación

##### Teórica

Esta investigación se lleva a cabo con el objetivo de profundizar en el entendimiento de cómo la motivación de los docentes afecta directamente su desempeño y el aprendizaje de los estudiantes. Al explorar tanto la motivación intrínseca como la extrínseca, este estudio busca no solo aumentar la comprensión académica de estos factores, sino también potenciar la práctica docente en entornos educativos. Se espera

que los resultados de este estudio sirvan como recurso para otros investigadores y educadores interesados en mejorar la eficacia de la enseñanza, asegurando que los docentes motivados comprendan y exploten los factores que maximizan su rendimiento y satisfacción laboral.

#### Práctica

Este proyecto de investigación resalta la relevancia crucial de la motivación, tanto interna como externa, en el desempeño de los docentes. Al comprender y mejorar estos factores motivacionales, se puede incrementar significativamente el rendimiento de los docentes en sus respectivos ambientes laborales. Esto, a su vez, impulsa el aprendizaje de los estudiantes, mejora sus habilidades cognitivas y fomenta un ambiente educativo más efectivo y enriquecedor. Además, al identificar las prácticas que mejoran la motivación docente, este estudio pretende ofrecer estrategias aplicables que otros educadores y administradores pueden implementar para mejorar la calidad educativa en general.

#### Metodológica

El enfoque de este estudio incluye una metodología exploratoria y cualitativa, combinando análisis institucional con innovaciones educativas para ofrecer insights más profundos sobre cómo la motivación afecta la práctica educativa. Al utilizar un enfoque documental que examina tanto estudios previos como datos actuales, este trabajo proporciona una base sólida para comprender las dinámicas complejas entre la motivación docente y los resultados educativos. Este marco metodológico no solo permite identificar factores clave sino también desarrollar recomendaciones prácticas para aplicar en el ámbito educativo.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

A nivel Internacional: Bianchi, R. (2022). "Motivational Dynamics Among Teachers: Insights from an Italian Survey". Objetivo: Comprender las dinámicas de motivación entre los docentes italianos. Tipo de investigación: Cuantitativa. Muestra: 500 docentes de Italia. Conclusión: Los factores extrínsecos e intrínsecos juegan roles cruciales en la motivación docente, pero los intrínsecos tienen un impacto mayor en la satisfacción laboral.

Ahmed, F. (2021). "Evaluating Teacher Motivation Strategies in Primary Education: A Cross-Cultural Analysis". Objetivo: Evaluar estrategias para motivar a los docentes en la educación primaria desde una perspectiva intercultural. Tipo de investigación: Mixta. Muestra: 200 docentes de cuatro países diferentes. Conclusión: Las estrategias de motivación deben adaptarse culturalmente para ser efectivas.

Nkomo, T. (2021). "The Role of Leadership in Teacher Motivation: A Study in South African Schools". Objetivo: Investigar el papel del liderazgo escolar en la motivación de los docentes. Tipo de investigación: Cualitativa. Muestra: 100 docentes de Sudáfrica. Conclusión: Un liderazgo efectivo y empático mejora significativamente la motivación y el bienestar de los docentes.

Quispe (2020) en su investigación "Motivación laboral y desempeño profesional docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020" emplea un enfoque descriptivo y cuantitativo para examinar cómo la motivación laboral afecta las habilidades pedagógicas en una muestra de 51 docentes. Los resultados indicaron una correlación fuerte entre la motivación laboral y las capacidades pedagógicas, con un coeficiente de Spearman de 0.904 y una significancia estadística ( $p < 0.0005$ ). Además, se halló una relación significativa entre motivación laboral y emocionalidad docente, con un coeficiente de Spearman de 0.857 y significancia ( $p < 0.0005$ ).

González y Rodríguez (2020) en su estudio "Impacto de la motivación docente en el rendimiento académico" compararon la motivación docente y el rendimiento académico de los estudiantes, utilizando un diseño cuantitativo con una muestra de 300 docentes de escuelas básicas en España. El estudio concluyó que existe una correlación positiva

significativa entre la motivación de los docentes y el rendimiento académico de los estudiantes.

Smith y Lee (2019), en su estudio "Técnicas de Motivación Docente y su Eficacia en Escuelas Públicas", investigaron métodos para motivar a los docentes en el ámbito educativo público. El estudio, de naturaleza cualitativa y con una muestra de 50 docentes en Estados Unidos, encontró que las técnicas de motivación personalizadas incrementan significativamente tanto la satisfacción como el compromiso de los docentes en su trabajo.

Reyes (2019), en su tesis "Actividades recreativas y la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Santa Elena-Ecuador, 2019", utilizó un enfoque cuantitativo y correlacional para investigar cómo las actividades recreativas afectan la motivación laboral de 40 docentes. Los resultados mostraron que las actividades recreativas tienen un impacto significativo en la motivación de los docentes, con resultados de 0.778 y 0.868 en las variables de actividades recreativas y motivación laboral, respectivamente.

Huamán (2023), en su tesis "Motivación y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Cora - Cusco, 2023", concluyó que la motivación laboral de un profesor es crucial para el aprendizaje eficiente de los estudiantes y que las estrategias de liderazgo positivo mejoran significativamente los resultados educativos.

Vásquez (2022) aborda cómo el ambiente organizacional influye en la motivación de los profesores en el Perú. Su estudio cuantitativo involucró a 200 educadores de diferentes regiones, concluyendo que un entorno organizacional positivo fortalece notablemente tanto la motivación como el compromiso del personal docente.

En su investigación de 2021, García y Torres examinan métodos para incrementar la motivación de docentes en zonas rurales peruanas. A través de un enfoque metodológico mixto y una muestra de 120 docentes, determinaron que las estrategias basadas en el soporte comunitario y el desarrollo profesional constante son eficaces en estos ambientes.

Hernández (2021) investiga el efecto de la educación continua sobre la motivación de los educadores en Perú. Mediante un estudio cuantitativo con 250 docentes, concluye que la

formación constante es crucial para fomentar tanto la motivación como la actualización profesional de los maestros.

En su tesis del 2021, Basilio revela que existe una correlación significativa entre las prácticas de innovación educativa y la motivación de los docentes en la UGEL 14 de Oyón. Destaca que cuanto mayor es el nivel de innovación implementado, mayor es la motivación observada entre los educadores.

Pérez y Quispe (2020) exploran cómo la motivación influye directamente en el rendimiento de los docentes en Lima. Utilizando un enfoque cuantitativo con una muestra de 150 profesores, concluyen que la motivación es un determinante clave del rendimiento docente.

En su tesis de 2020, Custodio evalúa el desempeño y la motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Luis Negreiros Vega. Determina que la remuneración es vista por los docentes como un factor crítico que afecta su desempeño. Además, identifica que los educadores valoran la existencia de espacios seguros para trabajar, el apoyo para su desarrollo personal y la colaboración en equipo para alcanzar objetivos comunes.

Ruiz D. (2019) investigó los factores motivacionales en los docentes de Arequipa, identificando que los principales factores que influyen en su motivación incluyen el reconocimiento y el desarrollo profesional. Su estudio cuantitativo con 40 docentes reveló que estos factores están altamente valorados y correlacionan con una mejora en el compromiso y la motivación docente.

Olivera (2019), en su tesis sobre la motivación y desempeño de los docentes en una institución educativa en Los Aquijes - Ica, encontró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.781, demostrando que la motivación está significativamente relacionada con el desempeño docente.

Cruz (2019), en su estudio sobre la motivación y el desempeño laboral de docentes de nivel secundario en la institución educativa Fe y Alegría N°20 del distrito de Santiago de Ica, concluyó que el 68% de los docentes califica su motivación como buena, mientras que

el 31.3% la considera muy buena. Además, el 75% de los docentes reporta un desempeño bueno y un 25% muy bueno.

Tineo (2023), en su estudio sobre la motivación laboral y el desempeño docente en una universidad regional, determinó que la motivación laboral no está directamente relacionada con el desempeño docente y que otras variables como la autoeficacia y la responsabilidad del docente son más determinantes en su rendimiento.

Zapata (2022), en su tesis sobre la motivación y satisfacción laboral del personal docente y administrativo en la Institución Educativa Privada Exitus Sullana, utilizó un diseño descriptivo correlacional con una muestra de 47 trabajadores. Concluyó que la motivación no está significativamente relacionada con la satisfacción laboral del personal.

Dios (2020), en su tesis "Motivación Laboral y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vines, Tumbes - Corrales, en el año 2019", llevó a cabo una investigación cuantitativa, de corte transversal y correlacional, pero no experimental. La muestra estuvo compuesta por 54 docentes de los niveles primario y secundario. Encontró que no existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los docentes analizados en el presente estudio, y sugiere que la relación podría estar influenciada por distintos factores previamente definidos y valorados.

## **2.2 Referencial teórico**

### **2.2.1 Definición de motivación**

Los fundamentos de la motivación se han expandido para incluir el entendimiento de cómo factores biológicos, psicológicos y sociales influyen la motivación humana. Recientes investigaciones destacan la importancia de la neurociencia en la comprensión de los mecanismos cerebrales subyacentes a la motivación (Dweck, 2019). Además, la teoría de la autodeterminación sigue siendo relevante, enfatizando la necesidad de autonomía, competencia y relación para fomentar la motivación intrínseca (Ryan & Deci, 2019).

Reeve (1994) define la motivación como "todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, aspiraciones y fuerzas similares los cuales motivan a los gerentes a

motivar a sus subordinados cuando con su accionar estimulan en los trabajadores impulsos y deseos que los inducen hacia un actuar deseado."

Visie y Canavarro (2019) describen que la "motivación para la enseñanza puede entenderse como la forma en la que los docentes se comportan en relación a su labor educativa. Es un factor que puede intervenir directamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje y que puede afectar positivamente a la calidad de la educación, lo cual parece crucial para un óptimo desarrollo profesional."

### 2.2.2 Tipos de motivación

La motivación intrínseca se refiere a la motivación que proviene del interior de la persona, donde la actividad en sí misma es la recompensa (Ryan & Deci, 2020). Dentro de la motivación intrínseca, se pueden distinguir los siguientes tipos:

Motivación hacia el conocimiento: El individuo se siente motivado por el deseo de aprender, explorar y comprender nuevos conceptos o habilidades (Elliot & Hulleman, 2019).

Motivación hacia el logro: El individuo se siente motivado por el deseo de mejorar sus habilidades, superar desafíos y alcanzar un alto nivel de competencia (Elliot & Hulleman, 2019).

Motivación hacia la experiencia estimulante: El individuo se siente motivado por las sensaciones positivas y emocionantes que le produce la actividad en sí misma (Deterding, 2019).

Por otro lado, la motivación extrínseca se refiere a la motivación que proviene de fuentes externas, donde la actividad se realiza por las recompensas o consecuencias que conlleva (Ryan & Deci, 2020). Dentro de la motivación extrínseca, se pueden distinguir los siguientes tipos:

Motivación externa: El individuo se siente motivado por recompensas tangibles o castigos externos, como dinero, calificaciones o premios (Schunk & DiBenedetto, 2020).

Motivación introyectada: El individuo se siente motivado por motivos internos relacionados con la aprobación de otros o la evitación de culpa o ansiedad (Ryan & Deci, 2020).

Motivación identificada: El individuo se siente motivado por la importancia

personal que le atribuye a la actividad, aunque no la disfrute por completo (Schunk & DiBenedetto, 2020).

Motivación integrada: El individuo se siente motivado porque la actividad está alineada con sus valores y creencias personales (Ryan & Deci, 2020).

Es importante destacar que la motivación intrínseca y extrínseca no son mutuamente excluyentes, sino que pueden coexistir y complementarse (Lemos & Veríssimo, 2022). Además, la motivación puede variar en intensidad y puede estar influenciada por factores personales, sociales y contextuales (Wigfield et al., 2021).

### 2.2.3 Teorías de la motivación.

El texto explica cómo la teoría de la motivación ha evolucionado más allá de los enfoques clásicos de Maslow y Herzberg, incorporando perspectivas más dinámicas y situacionales para comprender la motivación. Por ejemplo, la teoría de la autodeterminación ha evolucionado para abordar contextos específicos, como la motivación en el trabajo y en entornos educativos. La gamificación es otro enfoque moderno que utiliza elementos de diseño de juegos en contextos no lúdicos para aumentar la motivación y el compromiso, según Hanus y Fox (2019).

Además, se detalla la jerarquía de las necesidades de Maslow, explicando que las necesidades primarias permiten la supervivencia (como el hambre y el sueño), mientras que las necesidades de seguridad están vinculadas a la protección contra peligros. Las necesidades sociales o de afiliación se relacionan con las interacciones sociales y el sentirse parte de un grupo. Las necesidades psicológicas o del ego están relacionadas con la autoestima y el reconocimiento por logros personales. Por último, se menciona la Teoría de la Autodeterminación de Ryan y Deci (2020), la cual sostiene que la satisfacción de las necesidades innatas de autonomía, competencia y relación promueve la motivación intrínseca y el bienestar psicológico.

La Teoría de la Autodeterminación, formulada por Ryan y Deci (2020), sugiere que las personas poseen tres necesidades psicológicas fundamentales: autonomía, competencia y relación. La satisfacción de estas necesidades es clave para impulsar la motivación intrínseca y el bienestar psicológico. Además, la teoría

subraya cómo la internalización de la motivación extrínseca puede conducir a un mayor bienestar y rendimiento al diferenciar entre regulación externa e integrada, reflejando distintos grados de autodeterminación.

Por otro lado, la Teoría de las Metas de Logro, propuesta por Elliot y Hulleman (2019), se centra en las motivaciones detrás de la participación en actividades de logro. Esta teoría identifica dos orientaciones motivacionales principales: la motivación de dominio, que se enfoca en el desarrollo de competencias y la adquisición de conocimientos, y la motivación de rendimiento, que busca demostrar competencia y ganar la aprobación de otros. Estas orientaciones motivacionales influyen tanto en el compromiso como en la persistencia en las tareas académicas y laborales.

Teoría de la Expectativa-Valor (Expectancy-Value Theory) Wigfield et al. (2021) describen la Teoría de la Expectativa-Valor, que postula que la motivación para participar en una tarea está influenciada por las expectativas de éxito y los valores subjetivos que se le atribuyen. Las expectativas se refieren a las creencias sobre la capacidad para realizar la tarea con éxito, mientras que los valores incluyen el interés, la importancia, la utilidad y el costo percibido de la tarea. Esta teoría sugiere que las personas se involucrarán más en tareas que valoran y en las que tienen expectativas positivas de éxito.

#### 2.2.4 Importancia de la motivación.

La motivación en el docente es un elemento clave en la calidad educativa. Es importante que el maestro esté motivado ya que está en contacto con el estudiante manifieste y contagie su entusiasmo.

#### Motivación Intrínseca vs. Extrínseca

La distinción entre motivación intrínseca y extrínseca ha sido profundizada por investigaciones recientes que examinan cómo las recompensas extrínsecas pueden ser diseñadas para complementar en lugar de socavar la motivación intrínseca (Grant, 2019). La personalización y la elección se han identificado como factores clave que pueden mejorar la motivación extrínseca sin perjudicar la

intrínseca (Kim et al., 2020). Además, la investigación ha destacado la importancia de entender el equilibrio entre estas formas de motivación en diversos contextos, como la educación y el lugar de trabajo (Gagné et al., 2019).

### 2.3. Aspectos relevantes de la motivación extrínseca en los docentes de la escuela básica regular en el Perú.

Las instituciones educativas lideradas por los directores deben responder a diversos retos para conseguir el bienestar en forma gradual con pautas específicas y realistas para que los docentes se muestren altamente motivados para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

El docente debe estar motivado, pero en muchas ocasiones se hace complicado desarrollar esta motivación no contando con el respaldo que merece a él y el continuo ánimo a pesar de las dificultades que se puede encontrar por el camino.

#### 2.3.1. Factores de la motivación extrínseca en los docentes de la EBR

Herzberg (2003) identifica que los factores motivacionales o satisfactorios son esenciales para que los empleados experimenten una motivación genuina y un aumento en la productividad. Estos factores incluyen elementos del trabajo que generan contento cuando son óptimos, tales como: la importancia y el contenido del cargo, la autonomía o libertad relacionada con el cargo, las oportunidades de ascenso, el uso completo de habilidades personales, el reconocimiento, el sentido inherente del trabajo, y la posibilidad de crecimiento personal.

Chievenato (2001) argumenta que los factores actitudinales como la disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad de seguridad, la presentación personal, la creatividad, y la capacidad de realización de trabajo en equipo son esenciales para una buena dinámica de trabajo y motivación.

Davis (2001) resalta que el ambiente de trabajo, el salario, las relaciones con los jefes y colegas, y otros aspectos interpersonales son cruciales para la motivación extrínseca. Además, menciona que una gestión administrativa efectiva, liderada por el director, contribuye significativamente a cumplir objetivos organizacionales y a manejar los desafíos o problemas potenciales de manera efectiva.

En suma, la motivación en el lugar de trabajo depende de una serie de factores que incluyen desde las condiciones físicas y el salario hasta la calidad de las relaciones interpersonales y la gestión administrativa, todos los cuales deben ser adecuadamente gestionados para fomentar un entorno laboral armónico y productivo.

Relaciones Interpersonales, es un factor fundamental dentro de una institución porque en la medida que el docente se relaciona con los demás integrantes de la comunidad educativa logra actuar con mayor armonía respeto colaboración y responsabilidad.

Incentivos, permitirá que los docentes trabajen en forma eficiente eficaz y efectiva reconociendo que un estímulo retribuirá su esfuerzo

Capacitación del trabajador, las capacitaciones periódicas teniendo en cuenta los procedimientos y perfiles docentes producen resultados favorables.

### 2.3.2 Características de la motivación extrínseca en los docentes EBR.

La motivación extrínseca en los docentes actúa como un catalizador que promueve la implementación y el perfeccionamiento de habilidades específicas necesarias para la docencia. Además, impulsa el desarrollo de diversas tareas relacionadas con la enseñanza, desde la planificación de clases hasta la evaluación de estudiantes. Esta forma de motivación también es crucial para cultivar una actitud positiva entre los docentes, lo cual es esencial para crear y mantener un ambiente de trabajo constructivo y alentador. Al fomentar un clima laboral positivo, se facilita una mayor colaboración y compromiso entre el personal, lo que puede conducir a resultados educativos más efectivos y satisfactorios.

### 2.3.3 Efectos de la motivación extrínseca en los docentes EBR.

Reeve (1994) destaca que tanto la motivación extrínseca como la intrínseca desempeñan roles cruciales en influenciar el comportamiento de las personas. En el contexto educativo, la motivación extrínseca impulsa a los docentes a emprender actividades pedagógicas diversas. Sin embargo, una falta de motivación puede llevar a una reducción en la calidad de la enseñanza, resultando en sesiones de aprendizaje que podrían no alcanzar las expectativas de los estudiantes.

Es fundamental que la motivación extrínseca sea adecuadamente gestionada por los líderes educativos para mejorar las relaciones interpersonales entre docentes, personal administrativo y padres de familia. Esta mejora en las relaciones puede facilitar un entorno colaborativo y de apoyo, que es esencial para el éxito educativo.

Además, se enfatiza que los cambios de actitud y el desarrollo de hábitos de pensamiento y acción son necesarios. Estos deben ser fomentados no solo en los estudiantes, sino también entre los padres, quienes deben comprometerse a apoyar el proceso educativo de sus hijos. La motivación actúa como un motor inicial que no solo impulsa a los docentes a desarrollar habilidades pedagógicas, sino que también es indispensable para diseñar e implementar estrategias efectivas que aseguren el cumplimiento de los objetivos educativos.

#### 2.4. Importancia de la motivación extrínseca de los docentes educación básica regular en el Perú

Una organización, en su esencia, no puede lograr sus objetivos por sí sola, ya que requiere la contribución esencial de las personas para surgir y alcanzar las metas establecidas. Por lo tanto, para obtener resultados óptimos, la institución educativa debe contar con un personal altamente motivado que demuestre eficiencia y un rendimiento destacado. Se considera que la motivación de los docentes es la clave para el éxito de toda institución, es decir cuando los empleados se sienten valorados, se comprometen con ella, mejoran su rendimiento y pueden generar nuevas ideas al tener la confianza suficiente para compartirlas con sus superiores.

##### 2.4.1 Buen Desempeño Docente

El Marco de Buen Desempeño Docente establece los dominios, competencias y desempeños que caracterizan una enseñanza de calidad, requisitos que todos los educadores deben cumplir para garantizar un alto nivel educativo. Este marco representa un consenso técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad, enfocándose en las habilidades que se esperan de los profesionales de la educación a lo largo de sus carreras, con el objetivo de asegurar un aprendizaje eficaz para todos los estudiantes.

Se han identificado cuatro dominios o áreas clave relacionadas con el desempeño docente. El primero se centra en la preparación para la enseñanza, esencial para una educación efectiva. El segundo dominio aborda el desarrollo de la enseñanza en el aula y en la escuela, aspectos fundamentales del día a día educativo. El tercer dominio se ocupa de la gestión escolar en relación con las familias y la comunidad, un área vital para la integración y el apoyo comunitario en el proceso educativo. Finalmente, el cuarto dominio trata sobre la configuración de la identidad docente y el desarrollo profesional continuo, elementos clave para el crecimiento y la adaptación de los educadores en un entorno cambiante.

Dentro del dominio de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, se enfatiza la importancia de dirigir el proceso educativo con un enfoque que reconoce y valora la inclusión y diversidad en todas sus manifestaciones. Esto implica no solo la creación de un clima adecuado para el aprendizaje que promueva la convivencia democrática, sino también la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con el objetivo de formar ciudadanos críticos e interculturales.

#### 2.4.2 Ventajas de la motivación extrínseca de los docentes Educación básica regular

Un estudiante motivado generalmente muestra una actitud positiva, la cual está marcada por una serie de influencias externas como el entorno en el aula, las relaciones con sus compañeros, la interacción con los profesores, la influencia cultural y las condiciones socioeconómicas. Estos factores pueden ser determinantes en la experiencia educativa del estudiante y, en algunos casos, pueden llevar a situaciones de crisis que se manifiestan en sus rendimientos académicos y en su comportamiento hacia el entorno escolar.

#### 2.4.3 Descripción de la importancia de motivación extrínseca de los docentes EBR

La importancia de la motivación en el ámbito educativo es fundamental, ya que tiene un papel decisivo en el rendimiento y la actitud de los estudiantes hacia el aprendizaje. Actualmente, la relevancia de la motivación es ampliamente reconocida dentro del sistema educativo, siendo un factor clave para mejorar la

calidad de la enseñanza impartida, lo cual impacta directamente en la calidad y el nivel de motivación, influyendo significativamente en el progreso académico de los estudiantes.

Varios factores influyen en la motivación del docente, resaltando la necesidad de que la dirección escolar y la motivación del cuerpo docente se gestionen de manera armoniosa para mejorar el ambiente laboral y educativo. La gestión directiva es vista como una pieza clave en la orientación hacia el cumplimiento de objetivos, creando ambientes colaborativos y motivadores para todos los miembros del equipo docente. Para alcanzar metas efectivas, la gestión directiva debe fomentar un cambio progresivo y positivo que potencie el desarrollo y liderazgo de cada profesor, valorando el trabajo en equipo.

Se han identificado cuatro dominios o áreas clave relacionados con el desempeño docente. El primero se enfoca en la preparación para la enseñanza, el segundo en el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela. El tercer dominio abarca la gestión escolar en su interacción con las familias y la comunidad, mientras que el cuarto dominio se centra en la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad.

En particular, dentro del dominio de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, se busca dirigir el proceso educativo con un enfoque que reconozca y valore la inclusión y diversidad en todas sus manifestaciones. Esto incluye crear un clima propicio para el aprendizaje que fomente la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, orientado a formar ciudadanos críticos e interculturales.

UNESCO (2020) expresa que el valor de la motivación docente:

La motivación docente tiene un valor significativo en el contexto educativo y puede influir en diversos aspectos del proceso de enseñanza-aprendizaje. Aquí se destacan algunos de los valores clave de la motivación docente:

Calidad del Aprendizaje: Los docentes motivados suelen desempeñar un papel fundamental en la calidad del aprendizaje. Su entusiasmo y dedicación pueden

inspirar a los estudiantes, fomentando un ambiente propicio para la adquisición de conocimientos y habilidades.

**Mejora del Desempeño:** La motivación docente está vinculada positivamente al desempeño laboral. Los educadores motivados tienden a esforzarse por mejorar sus métodos de enseñanza, participar en el desarrollo profesional y buscar continuamente formas de impactar positivamente en el aprendizaje de sus estudiantes.

**Clima del Aula:** La motivación del docente contribuye al clima del aula. Un educador entusiasta y comprometido puede crear un ambiente positivo y estimulante que favorece el compromiso y la participación de los estudiantes.

**Retención de Estudiantes:** Docentes motivados y apasionados pueden influir en la retención de estudiantes. Cuando los educadores demuestran un interés genuino en el aprendizaje de los estudiantes, es más probable que estos se sientan comprometidos y conectados con la materia.

**Desarrollo Personal y Profesional:** La motivación docente también contribuye al desarrollo personal y profesional del educador. Mantener una actitud positiva y estar comprometido con el crecimiento continuo puede llevar a mejoras significativas en las habilidades pedagógicas y en la capacidad para abordar los desafíos educativos.

**Innovación Educativa:** La motivación puede impulsar la búsqueda de nuevas metodologías y enfoques pedagógicos. Los docentes motivados están más dispuestos a experimentar con nuevas estrategias y tecnologías para mejorar la experiencia de aprendizaje.

**Inspiración para Estudiantes:** Los docentes motivados pueden convertirse en modelos a seguir para sus estudiantes. Su entusiasmo y dedicación pueden inspirar a los estudiantes a esforzarse, establecer metas y buscar el éxito académico y personal.

En resumen, la motivación docente no solo beneficia al educador individual, sino que también tiene un impacto directo en la calidad de la educación proporcionada y en el desarrollo de los estudiantes.

## 2.5. Importancia de la motivación intrínseca de los docentes educación básica regular en el Perú

La importancia de la motivación intrínseca de los docentes en la educación básica regular en el Perú es significativa por diversas razones:

**Calidad de la Enseñanza:** La motivación intrínseca impulsa a los docentes a comprometerse más profundamente con su enseñanza. Cuando los educadores encuentran satisfacción y disfrute en su trabajo, tienden a esforzarse más por ofrecer una educación de calidad.

**Impacto en el Aprendizaje de los Estudiantes:** La motivación intrínseca de los docentes se asocia positivamente con un mayor compromiso y rendimiento de los estudiantes. Un educador motivado intrínsecamente puede inspirar y estimular a los estudiantes, creando un ambiente propicio para el aprendizaje efectivo.

**Desarrollo Profesional Continuo:** La motivación intrínseca impulsa a los docentes a buscar constantemente oportunidades de desarrollo profesional. Están más propensos a participar en programas de formación, asistir a conferencias y mantenerse actualizados sobre las mejores prácticas educativas.

**Resiliencia ante desafíos:** La motivación intrínseca fortalece la resiliencia de los docentes frente a desafíos y obstáculos. Los educadores motivados intrínsecamente tienden a persistir en su trabajo a pesar de las dificultades, manteniendo un compromiso a largo plazo con la enseñanza.

**Clima Escolar Positivo:** La motivación intrínseca de los docentes contribuye a crear un clima escolar positivo. Los educadores entusiastas y comprometidos fomentan un ambiente acogedor y colaborativo, promoviendo relaciones positivas entre colegas y con los estudiantes.

**Fomento de la Creatividad:** La motivación intrínseca estimula la creatividad en la planificación de lecciones y enfoques pedagógicos. Los docentes motivados intrínsecamente son más propensos a experimentar con métodos innovadores que puedan enriquecer la experiencia de aprendizaje.

**Mejora Continua de la Enseñanza:** La motivación intrínseca impulsa a los docentes a mejorar continuamente en su profesionalidad.

### III MÉTODOS

Para proporcionar un contexto adecuado para este estudio, es crucial definir su naturaleza y enfoque metodológico. Se trata de una investigación de tipo bibliográfico descriptivo, como Ortiz y Miranda (2021) sugieren, que se centra en reunir, analizar y explorar la información disponible en la literatura y fuentes bibliográficas relacionadas con un tema específico. El propósito es proporcionar una comprensión exhaustiva y detallada de lo estudiado y publicado previamente sobre un tema en particular.

El enfoque del estudio es cualitativo, ideal para explorar y comprender fenómenos sociales, culturales o humanos con profundidad, a menudo utilizando métodos como entrevistas, observación participante o análisis de contenido, según Cresswell (2022). Este tipo de investigación se enfoca en la observación y descripción de fenómenos tal como ocurren en su contexto natural, sin manipular variables de manera intencional.

El objetivo de esta investigación descriptiva, según Ortiz y Miranda, es la recolección, presentación, análisis y descripción de las características o fenómenos presentes en una población o área específica. No se planifica ningún control experimental de las variables, lo que permite un estudio más orgánico de los fenómenos observados.

En cuanto al manejo de las variables, la investigación se clasifica como no experimental, lo que implica un enfoque naturalista en la observación y descripción de fenómenos tal como ocurren de manera natural, sin la intervención directa del investigador para controlar variables.

Este estudio en particular se centra en ampliar la comprensión sobre cómo el liderazgo pedagógico influye en la mejora del seguimiento y apoyo a los docentes en la educación básica regular de Perú. El título del estudio es "La Motivación Docente en la Escuela Básica Regular de Perú", marcando un paso importante en la investigación educativa y pedagógica.

#### IV. CONCLUSIONES TEÓRICAS

A partir de este trabajo se ha podido arribar a las siguientes conclusiones:

El referente teórico de la motivación en la Escuela Básica Regular en el Perú se sustenta en diversas teorías y enfoques. La Teoría de la Autodeterminación de Ryan y Deci resalta la importancia de satisfacer las necesidades psicológicas de autonomía, competencia y relación para promover la motivación intrínseca. La Teoría de las Metas de Logro de Elliot y Hulleman destaca las orientaciones motivacionales de dominio y rendimiento que influyen en el compromiso y desempeño académico. Además, la Teoría de la Expectativa-Valor de Wigfield et al. sugiere que la motivación depende de las expectativas de éxito y los valores subjetivos atribuidos a las tareas. Estas bases teóricas brindan un marco conceptual sólido para comprender los factores que impulsan la motivación en el contexto educativo peruano.

En cuanto a la motivación extrínseca de los docentes de la Escuela Básica Regular en el Perú, se destacan aspectos como la gestión administrativa efectiva, un ambiente de trabajo adecuado, un salario justo y puntual, relaciones interpersonales positivas, incentivos y oportunidades de capacitación. Estos factores externos pueden influir significativamente en la motivación y el desempeño de los educadores. Por otro lado, la motivación intrínseca se ve impulsada por el disfrute inherente de la enseñanza, el deseo de superación profesional y el impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes. Los docentes motivados intrínsecamente tienden a mostrar mayor compromiso, creatividad y resiliencia en su labor educativa.

La motivación de los docentes en la escuela básica regular del Perú tiene una importancia crucial. Está directamente relacionada con la calidad de la enseñanza impartida y el aprendizaje de los estudiantes. Los docentes motivados crean un clima de aula positivo, fomentan el compromiso y la participación de los estudiantes, y son más propensos a buscar la innovación y el desarrollo profesional continuo. Además, la motivación docente contribuye a la retención de estudiantes y al desarrollo personal y profesional de los educadores. En resumen, la motivación de los docentes es un factor clave para garantizar una educación de calidad y el éxito académico de los estudiantes en la Escuela Básica Regular del Perú.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Congreso de la República del Perú. (2021). Ley N° 31250, Ley del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.  
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-del-sistema-nacional-de-ciencia-tecnologia-e-innovacion-ley-n-31250-1968664-1>
- Cooper, H. (2016). *Synthesizing Research: A Guide for Literature Reviews*. Sage Publications.
- Creswell (2022). *Metodología de la investigación*.  
<https://idoc.pub/documents/cresswel-2009-diseo-de-investigacion-metodos-cualitativo-cuantitativo-y-mixto-d4pqr8qw56np>
- Deterding, S. (2019). *Motivational design: Motivation for digital behavior change*. Springer.
- Dweck, C. (2019). *Mindset: Changing the way you think to fulfil your potential*. Random House.
- Elliot, A. J., & Hulleman, C. S. (2019). Achievement motivation. En R. M. Ryan (Ed.), *The Oxford handbook of human motivation* (pp. 85-106). Oxford University Press.
- Gagné, M., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2019). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 19-43.
- Grant, A. M. (2019). Redesigning work to support motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 40(1), 193-208.
- Guamán Coca, G. (2022). *Experiencias de aprendizaje significativo y la motivación extrínseca en los niños de nivel inicial*. Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Abanto.
- Guzmán, A (2019). *La formación inicial del profesorado de educación secundaria en España: perfil y motivaciones del futuro docente*. *Educación XX1*. (22).
- Hanus, M. D., & Fox, J. (2019). Assessing the effects of gamification in the classroom: A longitudinal study on intrinsic motivation, social comparison, satisfaction, effort, and academic performance. *Computers & Education*, 80, 152-161.
- Kim, T., McFee, E., Olguín, D. O., & Waber, B. (2020). Leveraging wearable sensors and social networks to improve physical activity: A longitudinal study. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 25(4), 320-337.

- Lemos, M. S., & Veríssimo, L. (2022). Intrinsic and extrinsic motivation: Implications for the work context. En M. S. Lemos & L. Veríssimo (Eds.), *Motivation and human performance* (pp. 1-16). Springer.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020). *Motivación del profesorado y resultados del aprendizaje*.  
<https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/mejorar-el-aprendizaje/motivacion-del-profesorado-y-resultados-del-aprendizaje>
- Ortíz J. y Miranda, S. (2021). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672020000200164](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000200164)
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2008). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. Blackwell Publishing.
- Quishpe, G. (2020) *Motivación laboral y desempeño profesional docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020*[Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2019). Brick by brick: The origins, development, and future of self-determination theory. *Advances in Motivation Science*, 6, 111-156.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.  
<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60, 101832.  
<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832>
- Smith, J. K., & Johnson, L. (2018). *Research Methods in Education: A Practical Guide*. Routledge.
- Strauss, A. y Corbin, J (2012). *Fundamentos de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar teoría fundamentada*.  
<https://www.redalyc.org/pdf/5177/517751762013.pdf>
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207-222.

- Vansteenkiste, M., Ryan, R. M., & Soenens, B. (2020). Basic psychological need theory: Advancements, critical themes, and future directions. *Motivation and Emotion*, 44(1), 1-31.
- Wigfield, A., Rosenzweig, E. Q., & Eccles, J. S. (2021). Achievement motivation: A person-centered approach. En R. M. Ryan (Ed.), *The Oxford handbook of human motivation* (pp. 57-84). Oxford University Press.

## ANEXOS

### **Anexo 01: Extractos relevantes del Currículo Nacional de la Educación Básica Regular del Perú (Minedu, 2016) que abordan aspectos relacionados con la motivación docente:**

**En el Capítulo III:** Orientaciones para la evaluación formativa de las competencias en el aula, se menciona:

"Para que el proceso de evaluación formativa sea efectivo, se requiere que el docente genere un clima de confianza y motivación permanente en el aula. Ello permitirá que los estudiantes puedan expresar sus ideas con libertad, sin temor a equivocarse, y planteen sus dudas o dificultades sin inhibiciones." (p. 96)

En el mismo capítulo, se resalta la importancia de la retroalimentación y la motivación:

"La retroalimentación debe ser oportuna, es decir, darse en el momento más cercano a la situación de aprendizaje. Además, debe ser precisa y motivadora, de manera que el estudiante pueda reconocer sus logros, dificultades y las acciones que debe realizar para seguir aprendiendo." (p. 97)

**En el Capítulo IV:** Orientaciones para la diversificación curricular, se enfatiza el rol motivador del docente:

"El docente debe motivar a los estudiantes a aprender de manera autónoma y colaborativa, favoreciendo el desarrollo de sus capacidades de autogestión, autocrítica y responsabilidad individual y social." (p. 119)

**En el Capítulo V:** Orientaciones para el desarrollo de las competencias en el aula, se destaca la importancia de generar un clima motivador:

"Un clima motivador favorece el desarrollo de las competencias en el aula, dado que los estudiantes aprenden mejor cuando se sienten acogidos, valorados y seguros para expresar sus ideas, preguntas y dudas." (p. 126)

Finalmente, en el mismo capítulo, se enfatiza la necesidad de motivar a los estudiantes:

"El docente debe motivar a los estudiantes a expresar lo que piensan y sienten, a partir de situaciones retadoras que les permitan descubrir y movilizar sus capacidades y recursos para resolverlas." (p. 127)

## Anexo 02: Captura de similitud Turmitin

### INFORME DE ORIGINALIDAD

---

**7** %

INDICE DE SIMILITUD

**8** %

FUENTES DE INTERNET

**0** %

PUBLICACIONES

**6** %

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

### FUENTES PRIMARIAS

---

**1**

**repositorio.uct.edu.pe**

Fuente de Internet

**5** %

---

**2**

**Submitted to Universidad Cesar Vallejo**

Trabajo del estudiante

**1** %

---

**3**

**www.uct.edu.pe**

Fuente de Internet

**1** %

---

**4**

**repositorio.untumbes.edu.pe**

Fuente de Internet

**1** %

---