



Herramientas digitales para la motivación docente en la Escuela Nacional de
Medicina y Homeopatía

Fernando Reyes Ruiz

Memoria de Práctica Profesional elaborada para obtener el Grado de
Maestro en Innovación Educativa

Dirigida por:
Dra. Yheny López García

Mérida de Yucatán
Agosto de 2023.



UADY
UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE YUCATÁN



FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO
E INVESTIGACIÓN

Mérida, Yucatán a 21 de agosto de 2023

Dr. Pedro José Canto Herrera
Director
Presente

Asunto: Carta de liberación.

Con base en el artículo 68 del Reglamento de Inscripciones y Exámenes, el artículo 79 del Reglamento Interior de esta Facultad y en el dictamen académico emitido por el Comité Académico de la Maestría en Innovación Educativa respecto de la Memoria de Práctica Profesional "HERRAMIENTAS DIGITALES PARA LA MOTIVACIÓN DOCENTE EN LA ESCUELA NACIONAL DE MEDICINA Y HOMEOPATÍA", presentada por el **C. Fernando Reyes Ruiz**, para obtener el grado de Maestro (a) en Innovación Educativa, le comunico que el proceso académico interno del trabajo de Memoria de Práctica ha concluido, por lo que puede continuar con los trámites administrativos correspondientes.

Atentamente,
"Luz, Ciencia y Verdad"



Dra. Edith Jaffana Cisneros Chacón
Jefe de la Unidad de Posgrado e Investigación

s.c.p. Acolho-LPI
s.c.p. Control Escolar



Campus de Ciencias Sociales, Economía
Administrativa y Humanidades

Km. 1 Carretera Mérida-Tixtán, Cholul
C.P. 97305, Mérida, Yucatán, México



9999 22 45 68, ext. 72157
www.administracion.uady.mx



Oficio de aprobación por parte del comité revisor

Mérida de Yucatán; 26 de mayo de 2023.

C. DRA. EDITH JULIANA CISNEROS CHACÓN
Jefe de la Unidad de Posgrado e Investigación
Facultad de Educación, Universidad Autónoma de Yucatán
Presente.

Los abajo firmantes, integrantes del Comité Revisor nombrado por la Dirección de la Facultad de Educación y en respuesta a su solicitud de revisar la Memoria de Práctica Profesional:

"HERRAMIENTAS DIGITALES PARA LA MOTIVACIÓN DOCENTE EN LA ESCUELA NACIONAL DE MEDICINA Y HOMEOPATÍA",

presentada por **Fernando Reyes Ruíz**, como parte del programa de Seminario de Informe de la Práctica del Plan de Estudios aprobado por el H. Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Yucatán, para obtener el grado de **Maestro en Innovación Educativa**, le comunicamos que cumple con los requisitos de contenido y presentación establecidos por este Comité y por el Comité Académico de la Maestría en Innovación Educativa; y después de la defensa del mismo, el dictamen que emitimos es de:

A P R O B A D O

Por lo que puede realizar los trámites administrativos correspondientes para la obtención del título y cédula que lo acrediten con el grado respectivo.

Atentamente,
EL COMITÉ REVISOR



Dra. Yheny López García
Director y Miembro propietario



Dr. Alfredo Zapata González
Miembro propietario



Dr. Adrián Schroeder Esquivel Guemes
Miembro propietario

C.c.p. Secretaría Administrativa
C.c.p. Archivo de la Coordinación de la Maestría en Innovación Educativa (MIE)
C.c.p. Profesores de la asignatura Seminario de Informe de la Práctica
C.c.p. Informante



Primer dictamen de evaluación externa de la Memoria de Práctica Profesional



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

AEF MÉXICO
AUTORIDAD EDUCATIVA FEDERAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO

Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México
Dirección General de Operación de Servicios Educativos
Coordinación Sectorial de Educación Secundaria
Dirección Operativa de Educación Secundaria en las alcaldías
Magdalena Contreras, Milpa Alta, Tláhuac, Tlalpan y Xochimilco

Ciudad de México a 28 de marzo de 2023.

Dra. Edith Juliana Cisneros Chacón
Jefe de la Unidad de Posgrado e Investigación
de la Facultad de Educación de la
Universidad Autónoma de Yucatán
Presente

Asunto: Dictamen de evaluación de la Memoria de Práctica Profesional

Por este medio, como respuesta a su invitación y solicitud de evaluar la Memoria de Práctica Profesional denominada:

Herramientas digitales para la motivación docente en la Escuela Nacional de Medicina y Homeopatía

presentada por **Fernando Reyes Ruiz**, como producto del Programa Educativo de Posgrado: Maestría en Innovación Educativa que se imparte en la Facultad de Educación, cuyo plan de estudios ha sido aprobado por el H. Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Yucatán, para obtener el grado de Maestro/a en Innovación Educativa, le comunico que cumple con los indicadores de contenido y presentación, especificados para su evaluación, y constituye una herramienta de calidad, así como una aportación innovadora para la solución de problemas e introducción de cambios en el currículo y/o la práctica pedagógica, por lo tanto el dictamen que se emite es de:

APROBADO

Se expide el presente dictamen para los fines correspondientes en la Ciudad de México, a los 28 días del mes de marzo del año 2023.

Atentamente

Dra. Sandra Elizabeth Ojeda Ornelas
Secretaría de Educación Pública
Doctora en Educación
Postdoctorado en Gobernanza y Políticas Públicas para la Educación

Anillo Periférico No. 7650, Col. Granjas Coapa, CP 14330, Tlalpan, Ciudad de México.
Teléfono: (55) 38906715 Dray_ojeda@hotmail.com



Segundo dictamen de evaluación externa de la Memoria de Práctica Profesional



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
ESCUELA NACIONAL DE MEDICINA Y HOMEOPATÍA



Ciudad de México a 14 de abril de 2023.

Dra. Edith Juliana Cisneros Chacón
Jefe de la Unidad de Posgrado e Investigación
de la Facultad de Educación de la
Universidad Autónoma de Yucatán
Presente

Asunto: Dictamen de evaluación de la Memoria de Práctica Profesional

Por este medio, como respuesta a su invitación y solicitud de evaluar la Memoria de Práctica Profesional denominada:

HERRAMIENTAS DIGITALES PARA LA MOTIVACIÓN DOCENTE EN LA ESCUELA NACIONAL DE MEDICINA Y HOMEOPATÍA

presentado por Fernando Reyes Ruíz, como producto del Programa Educativo de Posgrado: Maestría en Innovación Educativa que se imparte en la Facultad de Educación, cuyo plan de estudios ha sido aprobado por el H. Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Yucatán, para obtener el grado de Maestría en Innovación Educativa, le comunico que cumple con los indicadores de contenido y presentación, especificados para su evaluación, y constituye una herramienta de calidad, así como una aportación innovadora para la solución de problemas e introducción de cambios en el currículo y/o la práctica pedagógica, por lo tanto el dictamen que se emite es de:

APROBADO

Se expide el presente dictamen para los fines correspondientes en la Ciudad de México, México, a los 14 días del mes de Abril del año 2023

Atentamente

D. en Ed. Claudia Narváez Canchoia
Escuela Nacional de Medicina y Homeopatía IPN
Doctorado en Educación

Dictamen antiplagio



Identificación de reporte de similitud: oid:28915:212917045

● 22% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 20% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Cross
- 12% Base de datos de trabajos entregados

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet	4%
2	enmh.ipn.mx Internet	<1%
3	slideshare.net Internet	<1%
4	tesis.educacion.uady.mx Internet	<1%
5	jalda-bolivia.org Internet	<1%
6	archive.org Internet	<1%
7	tesis.ipn.mx Internet	<1%
8	coursehero.com Internet	<1%

Descripción general de fuentes

Carta de satisfacción y utilidad de resultados



Escuela Nacional de
Medicina y Homeopatía
Innovación Educativa

Folio
DHE/0011/2023

Asunto: Carta de satisfacción y utilidad de resultados

2023 Año de Francisco Villa
88 Aniversario de la Declaración sobre
la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (CEV),
60 Aniversario del CICYT "Cuahimón" y del CEMC
98 Aniversario de la Escuela Superior de Ingeniería Textil
48 Aniversario del CEMH, Unidad Cuernavaca

Ciudad de México, 09 de mayo de 2023.

Dra. Edith Juliana Cisneros Chacón
Jefe de la Unidad de Posgrado e Investigación
de la Facultad de Educación de la
Universidad Autónoma de Yucatán
Presente.

Por este medio, se hace constar que el estudiante **Fernando Reyes Ruiz** presentó a esta institución, el informe de los resultados y productos académicos referentes al diseño de instrumentos sobre motivación y herramientas digitales para identificar áreas de oportunidad de capacitación que los docentes requieren fortalecer, y con base en los resultados se diseñó un taller de formación docente, que incluye el programa del taller, la elaboración de materiales y recursos didácticos. Como parte de la promoción se diseñó el flyer para la difusión del evento, la implementación de este, así como el diseño de instrumentos para la evaluación de los participantes, correspondientes al trabajo realizado en esta escuela y los cuales se incluyen como parte de la Memoria de Práctica Profesional titulada **Herramientas digitales para la motivación docente en la Escuela Nacional de Medicina y Homeopatía**, dicha Memoria de Práctica Profesional constituye un requisito para la obtención del grado de Maestro en Innovación Educativa.

Asimismo, le comunico que el trabajo realizado por el estudiante **Fernando Reyes**, ha sido de utilidad para esta institución, puesto que permitió capacitar a los docentes de la ENMH, a quienes se les brindaron herramientas digitales como: Genially, Canva, Wordwall, Mentimeter, Loom entre otras, para fortalecer su práctica docente, y contar con profesores motivados para impartir sus clases en la era digital. Aunado a lo anterior, la información obtenida es información válida y confiable y podrá ser utilizada para la toma de decisiones con respecto a futuros cursos de capacitación en el área tecnológica.

A solicitud del interesado y para los fines correspondientes, se expide la presente en la Ciudad de México, de los Estados Unidos Mexicanos a los 09 días del mes de mayo del año 2023.

ATENTAMENTE
"La Técnica al Servicio de la Patria"

M. en. C. Manuel Landeros Ledesma
Director Interino de la ENMH.

Responsable de la información:
Dra. Carolina Michel Bejarano Vela
Jefa del departamento de Innovación Educativa.
CMR/00001111

Declaratoria de responsabilidad

“Aunque un trabajo de examen profesional hubiera servido para este propósito y fuera aprobado por el sínodo, solo su autor es responsable de las doctrinas emitidas en él”.

Artículo 74.

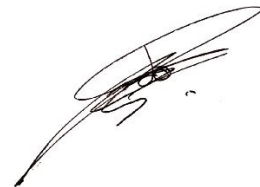
Reglamento interior de la

Facultad de Educación.

Universidad Autónoma de Yucatán.

Declaratoria de originalidad

Declaro que esta memoria de práctica profesional es de mi propia autoría, con excepción de las citas en las que he dado crédito a sus autores; asimismo, afirmo que este trabajo no ha sido presentado para la obtención de algún título, grado académico o equivalente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fernando Reyes Ruiz', with a large, sweeping flourish at the end.

Fernando Reyes Ruiz

Agradezco el apoyo brindado por el
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)
por haberme otorgado la beca, con el N° de CVU 1154522 durante el periodo
de agosto 2021 a julio de 2023 para la realización de mis estudios de
maestría que concluyen con esta memoria de práctica profesional, como producto final de
la Maestría en Innovación Educativa de la Universidad Autónoma de Yucatán.

Dedicatoria

Con profunda gratitud, dedico este trabajo a mi esposa Ivette. Gracias por tu amor incondicional, apoyo inquebrantable y paciencia constante, ya que han sido fundamentales para que este logro sea posible. Tu presencia en mi vida me ha inspirado y motivado a superar mis límites, a perseverar en momentos difíciles y a alcanzar mis metas.

No hay palabras suficientes para expresar lo agradecido que estoy por tenerte a mi lado en este camino. Gracias por ser mi soporte, mi confidente y mi compañera de viaje. Tu presencia en mi vida es un regalo precioso que valoro más que cualquier logro académico.

Te amo con todo mi corazón y estoy emocionado por todo lo que el futuro nos depara juntos. Sólo restaría hacerte una pregunta: ¿Sabes besar?

También dedico este trabajo a mis hijos, Maryfer y Josué, pues cada día que paso a su lado me llena de alegría y orgullo. Ver cómo crecen y aprenden, cómo descubren el mundo con sus propios ojos, es un regalo maravilloso que me recuerda la relevancia de seguir aprendiendo y creciendo.

Espero que este trabajo sea un ejemplo de la importancia de la educación y el esfuerzo, y que les inspire a seguir sus propios sueños y metas en la vida. Nunca olviden que siempre estaré aquí para apoyarlos y guiarlos en su camino. ¡Los amo hijos!

Quiero dedicar también este proyecto a Ma. Socorro Pérez Torres, en memoria de su vida y su legado. Su amor incondicional por la familia siempre será recordado y valorado por aquellos que le conocimos. Estarás en nuestros corazones y en nuestros pensamientos por toda la vida.

Agradecimientos

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento por su invaluable apoyo a todos mis profesores que me dieron clases durante mi estancia en la Maestría en Innovación Educativa, ya que, gracias a su orientación he aprendido mucho y he crecido, tanto en lo académico como en lo personal. Su dedicación y compromiso con la enseñanza han sido una fuente constante de inspiración para mí y estoy muy agradecido por ello.

De manera particular, agradezco infinitamente el apoyo brindado para la realización de este proyecto, a mi tutora, la Dra. Yheny López García, por el apoyo incondicional, por su experiencia, por sus conocimientos, pero, sobre todo, por su gran calidad humana que siempre ha demostrado en cada una de nuestras interacciones. Su cercanía, paciencia y disposición para ayudarme han sido un gran aliciente en momentos de incertidumbre y desafíos.

Quiero agradecer a la Dra. Gladis Ivette Chan Chi por haber creído en mí y por haberme guiado de manera tan efectiva en este proceso. Por su paciencia de santo, su dedicación, su compromiso y su amabilidad, ya que han sido clave para que pueda alcanzar mis objetivos académicos.

Agradezco a la Escuela Nacional de Medicina y Homeopatía del Instituto Politécnico Nacional, a sus profesores y personal académico por las atenciones brindadas a mi persona, y así poder obtener los resultados que se presentan en este trabajo. En especial a la directora de la escuela, la Mtra. Victorina Elizabeth Jiménez Sánchez por confiar en mí y el haberme dado todas las facilidades que necesité para la elaboración de este proyecto.

A la Dra. Sandra Elizabeth Ojeda Ornelas y la Dra. Claudia Narváez Canchola por dedicar su tiempo y sus aportes en la revisión de la presente memoria. ¡Muchas gracias por ser tan generosas en sus conocimientos!

Resumen

Las herramientas digitales han transformado la forma en la que se aprende y se enseña, proporcionando una amplia gama de recursos y posibilidades para mejorar el proceso de enseñanza. En este sentido, la motivación docente es un factor clave para garantizar el éxito en el aprendizaje de los estudiantes. Es por ello que, el uso de herramientas digitales en el aula puede ser una estrategia efectiva para mejorar la motivación de los docentes y, en consecuencia, la calidad de la enseñanza. El objetivo de este proyecto es implementar un taller de herramientas digitales que mejore la motivación docente en la Escuela Nacional de Medicina y Homeopatía (ENMH). Para ello, se han establecido tres objetivos específicos: identificar el nivel de motivación en los docentes, diseñar el taller de herramientas digitales y elaborar el material necesario para su implementación. Para ello, se utilizó un enfoque mixto, combinando tanto elementos cualitativos como cuantitativos. Esto permitió obtener una visión más completa y profunda del tema, ya que combina los aspectos subjetivos y objetivos en el proyecto. Se contó con la participación de 10 profesores y se emplearon técnicas de entrevista y cuestionario para la recolección de datos. Los resultados mostraron una necesidad de capacitación en los docentes sobre herramientas digitales, y con base en ello, se diseñó e implementó un taller de herramientas digitales que promovió la motivación en los profesores, en este taller se mostraron herramientas tales como Genially, Canva, Wordwall, Mentimeter, Loom entre otras. Las conclusiones fueron principalmente en el uso y promoción de herramientas digitales, las cuales solventaron la carencia del conocimiento digital presentada en el contexto educativo, mismas que tuvieron implicaciones directas en la práctica docente convirtiéndose en agentes de cambio en el aula.

Palabras clave: Formación de docentes, Herramientas digitales, Motivación.

Tabla de contenido

Tabla de contenido / i	
Lista de tablas / iii	
Lista de figuras / iv	
1. Introducción / 1	
2. Descripción del contexto / 3	
3. Descripción detallada de las actividades realizadas / 9	
3.1 Necesidad o problemática / 9	
3.2 Justificación / 10	
3.3 Objetivo general / 11	
3.4 Objetivos específicos / 11	
3.5 Marco de referencia / 12	
3.5.1 Motivación / 12	
3.5.2 Herramientas digitales / 13	
3.5.3 Teoría de Abraham Maslow / 13	
3.5.4. Teoría de Frederick Herzberg / 14	
3.5.5 Teoría de David McClelland / 15	
3.5.6 Teoría Antropológica de Juan Antonio Pérez López / 15	
3.5.7 Teoría del Conectivismo / 16	
3.5.8 Estudios referenciales / 17	
3.5.9 Marco normativo / 19	
3.6 Marco metodológico / 21	
3.6.1 ADDIE / 22	
3.6.2 Descripción del escenario donde se desarrolló el proyecto / 24	
3.6.3 Características de los participantes / 24	
3.6.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos / 24	
3.6.5 Resultados del diagnóstico / 28	
3.6.6 Resultados de las entrevistas / 29	
3.6.7 Resultados del cuestionario / 34	
3.7. Actividades realizadas / 45	
3.7.1 Resultados de la evaluación / 47	

4. Análisis de la experiencia adquirida /	51
4.1 Cambios producidos en la propia concepción de la actividad educativa /	51
4.2 Cambios en los supuestos y bases teóricas de la actividad profesional /	52
4.3 Cambios en los procedimientos o modos de actuar ante los problemas de la práctica /	53
4.4 Necesidades de mejora detectadas respecto de la propia práctica profesional /	54
5. Análisis de los alcances logrados con respecto al plan de prácticas /	54
5.1 Reflexión de las tareas realizadas /	54
5.2 Conocimiento adquirido /	55
5.3 Competencias desarrolladas /	57
5.4 Dificultades, limitaciones y alcances /	57
5.4.1 Dificultades personales /	58
5.4.2. Dificultades profesionales /	59
5.4.3. Dificultades del contexto /	59
5.4.4 Limitaciones /	60
5.4.5 Alcances /	60
5.5. Productos generados por la práctica /	61
6. Conclusiones y recomendaciones /	61
6.1. Contribución al perfil de egreso /	61
6.2. De las innovaciones realizadas /	64
6.3. Aportación a la institución y a los usuarios /	64
6.4. Implicaciones /	65
6.5. Recomendaciones para futuras intervenciones /	65
Referencias /	68
Apéndices /	76
Apéndice A. Guía de entrevista semiestructurada para directivo /	76
Apéndice B. Guía de entrevista para los docentes /	76
Apéndice C. Cuestionario dirigido a profesores /	77
Apéndice D. Formato de evaluación /	80
Apéndice E. Propuesta de innovación /	81
Apéndice F. Flyer del taller de herramientas digitales /	89
Apéndice G. Tests de evaluación del taller de herramientas digitales (inicio y fin) /	90

Lista de tablas

- Tabla 1. Distribución de docentes según datos generales / 35
- Tabla 2. Promedio de las variables numéricas según datos generales / 36
- Tabla 3. Distribución de frecuencia de la motivación docente / 36
- Tabla 4. Promedio de las motivaciones / 37
- Tabla 5. Distribución de frecuencia de la motivación intrínseca / 38
- Tabla 6. Distribución de frecuencia de la motivación extrínseca / 39
- Tabla 7. Distribución de frecuencia de la motivación trascendente / 40
- Tabla 8. Respuestas del apartado “Herramientas digitales” / 42
- Tabla 9. Respuestas del apartado “Intereses y necesidades de formación” / 43
- Tabla 10. Distribución de frecuencia del conocimiento de herramientas digitales / 49

Lista de figuras

- Figura 1. Alcaldías en la CDMX / 3
- Figura 2. Población según nivel de escolaridad / 5
- Figura 3. Asistencia escolar / 5
- Figura 4. Cuestionario en Google form / 27
- Figura 5. Niveles de motivación / 37
- Figura 6. Nube de palabras en uso de herramientas digitales / 41
- Figura 7. Temas importantes para actualización docente / 44
- Figura 8. Tipo de actividad de actualización docente / 45
- Figura 9. Línea de tiempo de las actividades realizadas / 46
- Figura 10. Opinión de profesores en el apartado motivacional / 47
- Figura 11. Grado de motivación docente / 48
- Figura 12. Opinión de profesores en el apartado de herramientas digitales / 49
- Figura 13. Análisis de sentimientos al final del taller / 50
- Figura 14. Principales dificultades en la realización del taller / 51
- Figura 15. Dificultades personales/acciones emprendidas / 58

1. Introducción

La propuesta de capacitar al profesor genera beneficio con el docente en adquirir una nueva visión para atender las necesidades educativas que surge en el aula y se convierte en un agente de cambio, a través de su profesionalismo y su vocación. Y a su vez, entendiendo que un docente motivado es la pieza clave en la enseñanza, este produce la motivación directa a sus alumnos, generando un ambiente ameno y feliz en su clase.

El presente proyecto denominado “Herramientas digitales para la motivación docente en la Escuela Nacional de Medicina y Homeopatía” fue elaborado en la Escuela Nacional de Medicina y Homeopatía (ENMH), institución incorporada al Instituto Politécnico Nacional (IPN), organismo desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública (SEP), en la Ciudad de México (CDMX), al norte de la ciudad para ser precisos (DOF, 1981). Dicho proyecto está enfocado en la detección de las necesidades identificadas en el área pedagógica en la ENMH a partir de la recolección de información y revisión de la literatura. Con base en el diagnóstico de las necesidades en el contexto educativo, se identificó como problemática principal, la poca motivación de los profesores que tienen en la elaboración de clases presenciales y virtuales, esto debido principalmente por la pandemia. Aunado a esto, se incorpora el interés por parte de los directivos para que el profesorado aprenda herramientas digitales para su proceso de enseñanza.

Para los fines de este proyecto, se tomó en cuenta el nivel de licenciatura, es decir, las licenciaturas de Médico Cirujano y Homeópata, así como la de Médico Cirujano y Partero, y el objetivo general planteado fue el de “Implementar un taller de herramientas digitales que promovieran la motivación dentro del proceso de enseñanza en los docentes de la ENMH”. De igual manera los objetivos específicos estuvieron alrededor del objetivo principal, los cuales fueron: identificar el nivel de motivación en los docentes, el diseño del taller, así como la elaboración del material a usar.

En la elaboración del presente proyecto de investigación, se utilizó la metodología de diseño instruccional del modelo ADDIE, que por sus siglas se caracteriza por cinco etapas: Análisis, Diseño, Desarrollo, Implementación y Evaluación (Amaro, 2011), y el cual formula los objetivos del curso a partir de un análisis previo, y así poder establecer el mejor diseño y llevar a cabo la parte del desarrollo, su implementación y posteriormente la

evaluación. Si bien esta metodología está asociada principalmente al desarrollo de entornos virtuales, también podemos encontrar en la literatura algunas propuestas en las cuales se han hecho aplicaciones de forma combinada, es decir, parte del curso es llevado en línea y parte de manera presencial (Aragón, 2017), en el cual se han aprovechado las ventajas de la educación virtual y la presencial. Otro caso es el Tamayo (2016), que menciona la implementación de esta metodología de manera presencial, y así aprovechar de manera directa en espacios presenciales.

El diseño utilizado en el presente estudio está fundamentado en un enfoque mixto, es decir, cualitativo y cuantitativo, pues dada la naturaleza de la problemática fue necesario profundizar los diferentes niveles de complejidad y evaluar las dificultades y problemáticas de cada etapa (Todd et al, 2004, citado por Hernández et al, 2010), y así poder obtener una mayor comprensión del objeto de estudio. El método es el no experimental para la parte cuantitativa, el cual se caracteriza por no generar variaciones en ninguna variable, y para la parte cualitativa, el método utilizado es el descriptivo, ya que se pretende medir de manera independiente los conceptos de motivación y herramientas digitales.

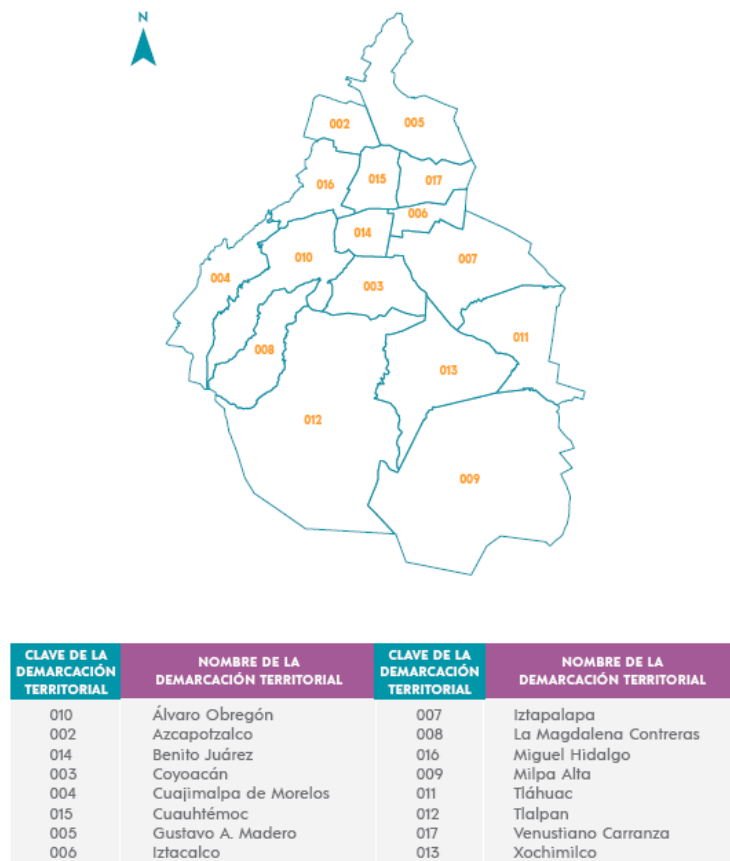
La organización de la presente memoria está distribuida en los siguientes apartados, inicialmente se muestra la descripción detallada del contexto en el cual se llevó a cabo la práctica profesional, en el siguiente apartado se describe la necesidad detectada en la indagación dentro del contexto estudiado, la justificación de la presente propuesta de innovación pedagógica, los objetivos que persigue esta investigación, el marco referencial y metodológico, así como la descripción de las actividades llevadas a cabo para tal fin. En el subsecuente apartado, se presenta una descripción de los cambios producidos en la práctica profesional, así como una reflexión de la experiencia adquirida entorno a las actividades realizadas en la unidad receptora, así como las dificultades, limitaciones y alcances en el penúltimo apartado. Y para finalizar, se describen las conclusiones y recomendaciones, comenzando con la contribución de la práctica profesional al perfil de egreso de la Maestría en Innovación Educativa (MINE), las innovaciones realizadas, las aportaciones a la institución en la cual se llevó a cabo la intervención, las implicaciones que surgieron de las mismas, así como las recomendaciones a las intervenciones futuras.

2. Descripción del contexto

La CDMX, antes denominada Distrito Federal, cambió su nombre a partir de la reforma constitucional aprobada en la Constitución Política de la Ciudad de México en diciembre del 2015, la cual entró en vigor en el año 2018 (DOF, 2019a). La CDMX es una entidad federativa que conforma, junto con los otros treinta y un Estados, la República Mexicana, misma que se denomina centro del país, por ser, hasta antes de la reforma de 2015, la capital de México, actualmente se divide en 16 Alcaldías, mismas que anteriormente se llamaban Delegaciones. En la Figura 1 se observa la demarcación territorial de la CDMX, enumerada con una clave en cada zona territorial. Cabe mencionar que la ENMH se encuentra en la Alcaldía Gustavo A. Madero, con clave 005.

Figura 1

Alcaldías en la CDMX



Nota: Información tomada de INEGI (2021)

La CDMX es autónoma en cuanto a sus decisiones internas, tiene una constitución local la cual le otorga todas las facilidades y condiciones para tener características de otras entidades: republicana, representativa, democrática, laico y popular (SEGOB, 2022). De acuerdo con la constitución de la CDMX, la soberanía recae en el pueblo, así como su organización política y la división territorial. Contempla una separación de poderes, los cuales son Ejecutivo (jefe de Gobierno), Legislativo (Congreso local) y Judicial.

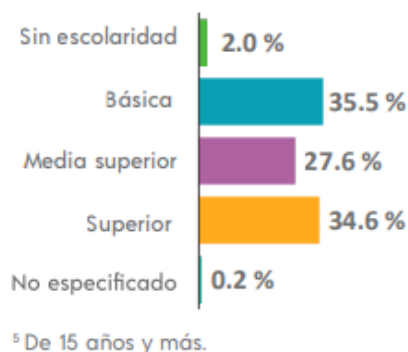
Para el año 2020, la CDMX tenía una población de 9,209,944 habitantes, representando el 73 % de la población nacional. Esta cantidad es la segunda a nivel nacional, sólo atrás del Estado de México. La distribución de la población es ligeramente mayor en el sexo femenino, con un 52.2 %, y la distribución masculina con un 47.8 % del total de la población. La distribución territorial es de 1,494.3 km², y una densidad de población de 6,163.3 habitantes por km² (INEGI, 2021b).

El mismo Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en su documento, menciona que la población económicamente activa (PEA) en la CDMX es del 97.8 % de la población de 12 años y más, y de la Población no económicamente activa (PNEA), el 37.1 % son estudiantes y el 34.3 % son personas dedicadas a los quehaceres de su hogar (INEGI, 2021b). En otro comunicado, el INEGI informa que la participación de la CDMX en el PIB para el año 2020 fue de 15.8 %, ocupando el primer lugar de la lista de Estados con esta participación, siendo las principales actividades económicas: Comercio; transportes, correos y almacenamiento; información en medios masivos; y servicios (financieros y de seguros; inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles; servicios profesionales, científicos y técnicos; etc.) (INEGI, 2021a).

En la Figura 2 se ofrece el porcentaje de educación que tiene la población. El 35.5% de esta tiene educación básica, el 27.6 % la educación media superior y el 34.6 % la educación superior. El resto de la población (2.2 %) no tiene escolaridad y/o no está especificado (INEGI, 2021b).

Figura 2

Población según nivel de escolaridad

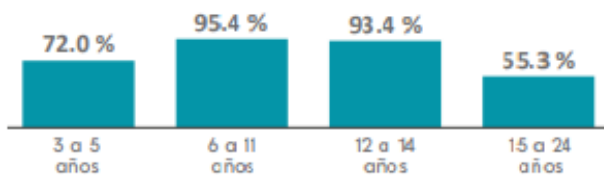


Nota: Información tomada de INEGI (2021)

La tasa de alfabetización para la CDMX es de 99.2 % de la población de 15 a 24 años, y del 97.9 de la población de 25 años o más. Respecto a la asistencia escolar, se puede observar en la Figura 3 el porcentaje de la población que asiste a la escuela, siendo que el 72% de esta oscila entre los 3 a 5 años de edad, el 95.4 % oscila entre los 6 a 11 años de edad, el 93.4 % oscila entre los 12 a 14 años de edad, y el 55.3 % oscila entre los 15 a 24 años de edad (INEGI, 2021b).

Figura 3

Asistencia escolar



Nota: Información tomada de INEGI (2021)

Referente al apartado cultural, la CDMX ofrece diversas opciones, museos, teatros, cines entre otras más. Sitios con reconocimiento mundial, como el Templo mayor, la Catedral metropolitana, Palacio nacional, Palacio de bellas artes, la Plaza de la Constitución, entre otro. La CDMX tiene esa característica de las grandes ciudades, que ofrece una amplia gama de gastronomía y sitios de gran interés.

La ENMH se encuentra ubicada en Av. Guillermo Massieu Helguera No. 239, en el Fraccionamiento “La Escalera”, Ticomán, en la Ciudad de México, con número telefónico 5555869449. Cuenta con los niveles de Licenciatura, Maestría y Doctorado, así como de Especialidades, todas ellas dentro del área de Ciencias Médico-Biológicas.

La oferta educativa de la ENMH en el nivel Licenciatura es a través de dos carreras, Médico Cirujano y Homeópata, así como la de Médico Cirujano y Partero. En el nivel de posgrado, se ofertan dos maestrías, las cuales son Ciencias en Biomedicina Molecular, y Ciencias en Salud Ocupacional, Seguridad e Higiene. En el caso del nivel de Doctorado, se cuenta con Ciencias en Biotecnología, y para las Especialidades se tiene Acupuntura Humana, así como la Terapéutica Homeopática (ENMH, 2022).

En relación al proyecto, se tomó en cuenta el nivel de licenciatura, en donde participaron los profesores de los programas de Médico Cirujano y Homeópata, así como los de Médico Cirujano y Partero en conjunto con la Directora de la escuela.

La ENMH es una Institución incorporada al Instituto Politécnico Nacional (IPN), organismo desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública (SEP), el cual tiene autonomía para determinar sus propios planes y programas de estudios, así como las decisiones de gobierno interno (DOF, 1981). La clave de centro de trabajo asignada a esta institución es 09DPN0063D, misma que se puede corroborar en el catálogo de centros de trabajo a nivel nacional (SEP, 2022). Es de carácter público, con un ámbito urbano y su turno es discontinuo.

Aunque se tienen antecedentes de la enseñanza de la homeopatía en México, la historia formal de la ENMH comienza el 10 de agosto de 1895, fecha en la cual el presidente Porfirio Díaz emitió el decreto que dio origen a la “Escuela Nacional de Medicina Homeopática”, tal como lo comenta François-Flores (2007) en su obra. A pesar del decreto, la ENMH comenzó formalmente sus labores el 4 de enero de 1896, y así, en palabras del mismo autor, “La ENMH sería la primera escuela oficial en el mundo para la enseñanza de la Homeopatía”.

A partir de la fecha de creación de la ENMH, varios organismos han sido los encargados de dirigir tal institución, entre ellos se encuentran el Ministerio de Gobernación,

la Universidad Nacional de México, el Departamento de Psicopedagogía e Higiene de la Secretaría de Educación Pública, Pero no es sino hasta el año de 1936, que pasa a formar parte del recién creado Instituto Politécnico Nacional, año en el cual cambia su nombre a Escuela Nacional de Medicina y Homeopatía:

Con fecha 5 de enero de 1936, la prensa nacional dio a conocer la creación del Instituto Politécnico Nacional, entre las carreras profesionales que quedarían incluidas se mencionaban a las de la Escuela Nacional de Medicina Homeopática, que dependía de la Secretaría de Educación Pública, con una enseñanza médica integral (François-Flores, 2007, p. 65)

La misión de la ENMH es la de “Formar médicos, especialistas, maestros y doctores en ciencias, con una preparación profesional de excelencia académica, científica, humanística y de servicio, capaces de producir conocimientos para la prevención, curación, rehabilitación en la enfermedad, la promoción y educación en salud” (ENMH, 2022), que a su vez promueva el respeto a la persona, a la vida misma, al medio ambiente y la diversidad cultural.

En cuanto a su visión, se destaca sus conocimientos actualizados y de excelencia académica, su compromiso a solucionar problemas de salud del país, y en los cuales se enfatiza los valores del respeto a la vida, la dignidad y la salud.

Referente a los objetivos de las dos carreras (Médico Cirujano y Homeópata, así como la de Médico Cirujano y Partero), se puede identificar las siguientes características:

- Prevención, atención médico asistencial e investigación de la problemática de salud que esté bajo su responsabilidad.
- Elevar el nivel y la calidad de vida de los mexicanos.
- Desarrollo, independencia científica y tecnológica de México.
- Reconceptualización de aprendizajes y adquisición de saberes pertinentes y fáciles de aplicar en el área de la salud.
- Implementación de estrategias médicas que le permitan dar solución a los problemas, objeto de su profesión, de manera creativa, autónoma y ética

La organización de la ENMH (ENMH, 2022) contempla una dirección, tres subdirecciones (académica, servicios educativos e integración social, y administrativa), una sección de estudios de posgrado e investigación, una coordinación de enlace y gestión técnica, una unidad de informática, un consejo técnico consultivo escolar, un comité interno de proyectos y un decanato. La subdirección académica es la más robusta en el sentido que cuenta con dos jefaturas (de la carrera de cirujano y homeópata, así como la de cirujano y partero), con siete departamentos (formación básica disciplinaria, formación profesional genérica, formación profesional clínica, formación profesional homeopática, formación integral e institucional, innovación educativa, evaluación y seguimiento académico) y una unidad de tecnología educativa y campus virtual.

Por otro lado, la subdirección de servicios educativos e integración social cuenta con tres departamentos (gestión escolar, servicios estudiantiles, extensión y apoyos educativos) y una unidad politécnica de integración social. Mientras que la subdirección administrativa cuenta con tres departamentos (capital humano, recursos financieros, así como el de recursos materiales y de servicios). Y finalmente, la sección de estudios de posgrado e investigación cuenta con dos departamentos (investigación, y el de posgrado), así como un colegio de profesores. Esta estructura tuvo su última ratificación en octubre del 2021 (ENMH, 2022).

En la parte de infraestructura, la ENMH cuenta con 3 edificios en total, el edificio de gobierno, el de posgrado y el edificio “M”. Cada uno de ellos está diseñado de manera tal que hace un óptimo funcionamiento de la propia institución. En el edificio de gobierno está la dirección, las áreas administrativas, aulas de clase, el auditorio, laboratorios y salas de informática, entre otros, de igual manera en el edificio de posgrado, y el edificio “M”, hay centros de apoyo a estudiantes, salas de juntas, área de audiovisuales, cubículos, gimnasio y biblioteca entre otros.

La capacidad total es de 34 aulas, así como de 12 cubículos, 14 laboratorios, 6 salas de maestros y 3 salas de informática. En la parte del alumnado, se cuenta con una matrícula de 4,239 alumnos en las dos licenciaturas (Médico Cirujano y Homeópata, así como la de Médico Cirujano y Partero), 88 grupos y 291 docentes dedicados a ambas licenciaturas (incluye docentes de base e interinato) en el ciclo escolar 2022-2023.

En lo que respecta a la impartición de las clases, la institución expresa que, debido a la pandemia del COVID-19, que tuvo su inicio en marzo de 2020, las clases presenciales fueron suspendidas a partir de esa fecha, así como en el resto del país y así evitar contagios.

Por lo que la ENMH optó por la impartición de clases en línea. Actualmente, la institución ha reiniciado clases presenciales a partir del marzo del 2022 en sus aulas.

3. Descripción detallada de las actividades realizadas

3.1 Necesidad o problemática

Este proyecto se enfocó en la detección de las necesidades identificadas en el área pedagógica en la ENMH a partir de la recolección de información y revisión de la literatura. Con base en el diagnóstico de las necesidades en el contexto educativo, se identificó como problemática principal, la poca motivación de los profesores que tienen en la elaboración de clases presenciales y virtuales, esto debido principalmente por la pandemia. Aunado a esto, se incorpora el interés por parte de los directivos para que el profesorado aprenda herramientas digitales para su proceso de enseñanza.

La motivación es parte fundamental en los docentes en todos los niveles educativos, pero en los docentes universitarios es fundamental, tal como lo menciona Mory (2021), ya que la motivación en los docentes se relaciona directamente con el desempeño académico en las instituciones de educación superior, tanto en universidades públicas como en privadas, por ende, la motivación en los docentes recae en la mejora continua de los aspectos académicos y de mayor impacto institucional.

En la misma línea de ideas, Pascual & Conejero (2015) perciben una falta de mayor motivación docente, ya que existen profesores que asisten a las aulas sin ningún compromiso y entrega hacia sus alumnos en los salones de clase, lo que trae como consecuencia que los educandos tengan poco o nulo interés en aprender. Lo anterior, sin lugar a duda repercute en el clima laboral, en la productividad escolar y en toda la institución.

Por otro lado, es innegable que el mundo vive otra realidad postcovid, la pandemia dio origen a nuevas formas de aprender y de enseñar, así pues, este cambio tan radical e intempestivo, ha obligado a los profesores y a las instituciones a utilizar las herramientas

disponibles para lograr esta adaptación, y que este óptimo uso de tales herramientas impacte en el factor humano, que al final es el insumo máspreciado con el que cuenta una institución educativa (Ardiles, 2022).

A pesar de que los docentes cuentan con las herramientas digitales, estos no las saben usar de manera adecuada, ya que adaptan estas herramientas a su currículo de acuerdo con la percepción que tiene cada uno de ellos en su labor pedagógica. De esta forma es importante considerar a Alvarez & Blanquicett (2015), que menciona, a la integración de estas herramientas en la educación de modo que contribuyan al logro de los objetivos educativos, tales como el fomento de la autonomía, la autodeterminación, la gestión del conocimiento y el desarrollo de habilidades cognitivas.

3.2 Justificación

Este proyecto se justifica porque se dirige a los docentes para ofrecer una respuesta a las necesidades encontradas dentro de la institución donde se realizó la intervención, es de suma importancia para el desarrollo profesional docente, por ende, una implicación directa en los estudiantes de la misma institución. Un profesor motivado para realizar su actividad en el aula es transmisor de entusiasmo y alegría por aprender, lo cual eleva las condiciones para que el proceso de enseñanza-aprendizaje se lleve a cabo de una manera efectiva.

La capacitación se refiere a un proceso de enseñanza sistemático y organizado de corto plazo, el cual tiene como objetivo que los individuos adquieran conocimientos, destrezas y habilidades específicas. Se trata de un método de instrucción que busca el desarrollo de competencias en función de objetivos previamente establecidos (Chiavenato, 2019).

En este sentido de ideas, la capacitación de los docentes es una de las prioridades en el nivel superior, por el gran reto y papel que juegan al formar personas íntegras y funcionales. La calidad educativa se ha convertido en una prioridad no solamente para las instituciones educativas sino es un compromiso universal y colectivo, a nivel mundial, la UNESCO (2021) describe que es parte de los objetivos y metas de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible 4 (ODS 4) que consiste en: “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover las oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos” (Párr. 3). De esta forma la UNESCO tiene el propósito de coordinar los

esfuerzos internacionales para alcanzar este objetivo, con el fin de hacer frente a los desafíos educativos y construir sistemas inclusivos, equitativos y pertinentes para todos los educandos.

La propuesta de capacitar a los profesores contribuye a que estos obtengan beneficios tales como la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades para mejorar su desempeño docente, elevar la calidad de su trabajo en el aula, el aumento de la motivación en su labor profesional y por ende mayor satisfacción personal, así como mayores oportunidades de ascenso y proyección en su carrera docente.

Por otro lado, se beneficia también la institución, pues la capacitación en lo docentes conduce a una mayor rentabilidad y actitudes positivas, mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles, crea una mejor imagen, mejora las relaciones entre jefes y subordinados, promueve la comunicación a través de la organización, reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflicto, agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas, promueve el desarrollo personal y la promoción, y contribuye a la formación de líderes (Rodríguez, 2017).

Además, coincidiendo con Rodríguez (2017), la capacitación también beneficia a todo el personal de una institución, ya que ayuda en la toma de decisiones y la solución de problemas, aumenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo personal, contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones, forja líderes y mejora las habilidades comunicativas, aumenta la satisfacción con el trabajo, permite el logro de metas individuales, desarrolla un sentido de progreso en diversos ámbitos y elimina los temores a la incompetencia o la falta de conocimiento individual.

3.3 Objetivo general

- Implementar un taller de herramientas digitales que promuevan la motivación dentro del proceso de enseñanza en los docentes de la ENMH.

3.4 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de motivación en los docentes en la ENMH
- Diseñar el taller de herramientas digitales que promuevan la motivación dentro del proceso de enseñanza en los docentes de la ENMH.

- Elaborar el material para el taller de herramientas digitales.

3.5 Marco de referencia

3.5.1 Motivación

Según la Real Academia Española (RAE), la motivación se define como “El Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona” (RAE, 2022), por lo tanto, la motivación es un aspecto fundamental de la vida de todos los seres humanos, y que tiene impacto en las áreas en las que se desarrolla, ya sea en el ámbito, laboral, afectivo, social, educativo, etc. En el día a día, la palabra “motivación” es quizás una de las que más se emplea, ya que tiene una connotación dirigida a la vida cotidiana, por lo que hablar de motivación, implica considerar cada uno de los móviles que inducen a actuar.

La palabra “motivación” tiene su origen en latín, *motivus*, *moveré*, que significa mover, la cual da razón de ser al comportamiento humano y su energía, por tanto, la motivación se considera el impulso que hace que las personas puedan elegir sus acciones, sopesando las alternativas posibles en situaciones específicas (Cuesta, 2013). La asociación que se da con frecuencia a la motivación, son a menudo, la energía, el deseo, el entusiasmo y la iniciativa, que son la base de cualquier actuar humano, para satisfacer, desde las necesidades más básicas hasta las más elevadas, tales como el altruismo y la autorrealización (Díaz, 2021). El mismo autor menciona que en la motivación interfieren emociones tales como el miedo, el rechazo, la evitación y el temor.

La motivación es la fuerza que hace que las personas actúen de determinada manera, siendo la supervivencia el impulso más primitivo e intenso por la vida misma, seguido de otras necesidades: hambre, abrigo, sed, sexo, protección, seguridad etc. (Chiavenato, 2007). Para Franco (2021), la motivación es “esa fuerza que hace moverse, surge por la necesidad para lograr mejores estándares; es un comportamiento humano que se compone de fuerzas internas reflejadas en energía psíquica” (p. 158). Perret (2016), afirma que todos los seres humanos necesitan ese combustible llamado motivación, para llevar a cabo sus acciones, y así llegar a sus objetivos, independientemente del escenario que le toque vivir.

Sayes (2017) considera que la motivación tiene su origen en los impulsos que hacen a las personas actuar de formas determinadas, y así cumplir la asignación de tareas, que a su

vez satisfacen necesidades de carácter físico o psicológico, haciendo hincapié en que el efecto contrario en el incumplimiento de tales tareas, estimulan insatisfacción individual o colectiva.

3.5.2 Herramientas digitales

En el caso de la conceptualización de herramientas digitales, Morán et al. (2021). Las define como el conjunto de aplicaciones en la web, que sirven de gestores para poder crear documentos, organizarlos y publicarlos de manera colaborativa. Con el apoyo de las herramientas digitales se pueden generar diferentes tipos de contenido en línea sin tener la necesidad de ser especialistas en programación.

Según la opinión de Maldonado et al. (2019), las herramientas digitales comprenden una variedad de recursos de software presentes en dispositivos electrónicos y computadoras, los cuales tienen la capacidad de realizar o facilitar la ejecución de diversas actividades, entre ellas la comunicación a distancia. Dichas herramientas digitales mejoran la organización de las instituciones, facilitan la educación, y por ende están inmersas en todas las actividades humanas en nuestros días.

Su acceso es a través de las tecnologías de la información y comunicación (TIC's), usando dispositivos para tal efecto, computadoras, tabletas y teléfonos inteligentes, que en su conjunto se han incorporado a la práctica educativa, otorgando al docente un sinnúmero de opciones para diseñar en el aula materiales educativos, y así, poder brindar una educación acorde a nuestra era digital (Morimoto et al., 2015).

Las herramientas digitales, según Carcaño (2021), son programas de software que inducen a un aprendizaje activo y colaborativo, que, junto con los repositorios, simplifican las actividades de aprendizaje, ya que constituyen un acervo de gran apoyo a los docentes para preparar material educativo, o bien tomar de la red el ya existente y adecuarlo a sus propias necesidades de enseñanza, constituyendo así a gestionar el tiempo de una manera óptima.

3.5.3 Teoría de Abraham Maslow

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1943), explica la motivación que incentiva el comportamiento de los seres humanos, y se define en una serie de

necesidades con un orden jerárquico, a manera de pirámide, cada nivel representa una serie de necesidades que van desde las más básicas hasta las más elevadas, y por ende de mayor necesidad. Las necesidades básicas o primarias se encuentran en la base de la pirámide. En este sentido, Gulfo (2020) comenta en su obra que se puede acceder a los peldaños superiores si se han cubierto los peldaños inferiores.

Esta pirámide tiene 5 peldaños, en la base se encuentran las necesidades básicas, también llamadas necesidades fisiológicas, tales como el comer, dormir, respirar, etc. El segundo nivel corresponde al de seguridad, que se relaciona con las situaciones de enfrentar peligros, así como de conservación de sus posesiones. El tercer peldaño corresponde al nivel social, el cual se relaciona con la formalización de organizaciones en grupos sociales, llámese familia, amigos, etc. El cuarto peldaño está formado por las necesidades de reconocimiento de los otros integrantes de su grupo social, y se pueden ejemplificar estas necesidades con el prestigio, el respeto, el status y el poder. Para el último peldaño, se encuentran las necesidades de autorrealización, las cuales dan sentido y justificación a la vida misma del individuo, en este escalón se encuentran la independencia, la autonomía y el autocontrol.

3.5.4. Teoría de Frederick Herzberg

En la teoría de la motivación e higiene de Herzberg (1959), también conocida como teoría de dos factores o bifactorial, se sustenta en que el desempeño de las personas está en función del grado de satisfacción en el entorno laboral. A diferencia de Maslow, que orienta su teoría en el interior de las personas, Herzberg sustenta su teoría en el trabajo individual y en el ambiente externo (Torrealba, 2015).

Los factores de esta teoría son los de higiene (o extrínsecos), y los motivacionales (o intrínsecos). De manera general, los factores de higiene están relacionados con las necesidades de Maslow en lo referente con la satisfacción de necesidades de carácter fisiológico y de seguridad, mientras que los factores de motivación están relacionados con las necesidades sociales y las de autorrealización (Foncubierta y Sánchez, 2019).

De manera específica, los factores higiénicos no están sujetos al control de las personas, ya que dichos factores están en el medio ambiente en donde se desempeña cada individuo, condiciones dadas por el entorno, tales como los incentivos, el salario,

condiciones físicas del lugar de trabajo, etc. Por otro lado, los factores motivacionales están relacionados con la satisfacción directa de las personas que ejecutan una tarea y con la naturaleza de la misma, dichos factores están bajo el control directo de los individuos que ejecutan la acción, y que involucran diversos sentimientos, tales como la autorrealización, el crecimiento personal y en general, a la satisfacción individual, (Herzberg, 1959 citado en Pin, 2007).

3.5.5 Teoría de David McClelland

La teoría de McClelland (1989) está orientada a la fundamentación de la motivación, principalmente en el ámbito empresarial y de los aspectos organizacionales. A esta teoría también se le conoce con el nombre de las tres necesidades, ya que basa sus argumentos en la motivación del logro, del poder y de la afiliación. Estas motivaciones son compartidas por todos los seres humanos, de manera independiente del género, de la cultura que provengan, o de cualquier otra variable que se presente (Marcelo, 2022).

La necesidad de logro está determinada por el impulso al éxito, a la obtención de premios, al impulso de sobresalir, características de las personas que buscan situaciones para asumir mayores responsabilidades. La necesidad de poder tiene que ver con la capacidad de influencia hacia los demás, dejando a un lado, incluso el mismo rendimiento, ya que es más importante la obtención de reconocimiento, así como el prestigio, la lucha y la competencia. La última necesidad, la de afiliación, corresponde al deseo de cooperación, a las situaciones interpersonales, ya que predomina ante todo un grado mayor de colaboración, según López (2017), se refiere a una característica que se define por la necesidad de pertenecer a un grupo, siendo requerido y aceptado por otros miembros del mismo. Dentro de esta dinámica, se persiguen objetivos relacionados con la amistad, la cooperación y el establecimiento de relaciones interpersonales con otros individuos.

3.5.6 Teoría Antropológica de Juan Antonio Pérez López

En la teoría antropológica de la motivación humana, Pérez (1992) agrega una motivación adicional a la teoría de Herzberg, dando un enfoque humanista a las teorías anteriores. Esta motivación es la trascendente, y es aquella que tiene un orden superior que da sentido a las acciones humanas. Aunado a la motivación intrínseca e extrínseca, en otra de sus obras del mismo autor, podemos identificar en las personas tres fuentes de

motivación diferentes, que actúan como principios de movimiento distintos y que impulsan a realizar una acción específica (Pérez, 1997).

La motivación intrínseca se origina por una gratificación interna derivada de la ejecución misma de la acción, se basa en la satisfacción personal y espontánea que la actividad proporciona, ya sea por la tarea en sí o por la forma de en la que se desarrolla. Esta motivación no depende de factores externos, basa sus necesidades en factores psicológicos, tales como la curiosidad, la autodeterminación, la efectividad, etc. (López, 2017).

Por otro lado, la motivación extrínseca depende de factores externos, y esta se origina por la obtención de algún tipo de recompensa o beneficio, o bien, evitar un castigo. Es la fuerza que hace realizar acciones provocadas por agentes externos, en pocas palabras, son motivaciones provocadas para ganar una gratificación. En este sentido, López (2013) comenta referente a esta motivación, que lo que realmente importa no es la ejecución de la acción en sí misma, sino las recompensas que se esperan obtener como resultado de su realización.

La motivación trascendente, está enfocada a la satisfacción de los demás, y no a las propias, está dirigida esta motivación al beneficio colectivo de un grupo específico, pasando incluso por encima de las necesidades individuales. De la misma manera que las motivaciones intrínsecas, estas tienen sus orígenes en el interior de la persona, pero con la salvedad de que el beneficio está orientado a otras personas, y se vinculan con actos de generosidad y servicio (Pérez, 1992).

3.5.7 Teoría del Conectivismo

El conectivismo, según Siemens (2006), es una teoría dirigida al aprendizaje en esta nueva era digital, que tiene sus bases en conductismo, el cognitivismo y el constructivismo, pero sin las limitantes del tiempo en las que fueron desarrolladas, ya que no se contaba con todos los avances tecnológicos y de masificación de la información con la que se cuenta hoy en día. Esta teoría hace alusión a la parte tecnológica como parte indispensable en el conocimiento y vincula al desarrollo de habilidades para distinguir la importancia de la información en la web y la que no lo es; así como también busca desarrollar el dominio de diferentes herramientas digitales (Dávila, 2021).

Destaca en esta teoría la capacidad de poder enlazar equipos de cómputo, conectividad, uso de redes, así como la gestión del conocimiento (Siemens, 2006). Giesbrecht (2007) citado en Gutiérrez (2012), define al conectivismo como un enfoque pedagógico que ofrece a los estudiantes la habilidad de conectarse entre sí utilizando herramientas colaborativas o redes sociales. Este enfoque promueve la interacción y el trabajo en equipo, con el objetivo de fomentar el aprendizaje colectivo y el intercambio de conocimientos entre los participantes.

En los últimos años ha surgido rápidamente una conexión muy importante entre la educación y los entornos virtuales, y tal conexión, así como los recursos tecnológicos deben ser utilizados por los docentes para desarrollar las capacidades digitales necesarias para hacer frente a esta nueva era digital (Sánchez-Cabrero et al, 2019).

3.5.8 Estudios referenciales

En lo que respecta al contexto internacional se revisaron cuatro trabajos relacionados con el tema en cuestión, tal es el caso de Dávila (2021), que desarrolló su trabajo en Perú y que tuvo como objetivo determinar la relación entre competencia digital y la motivación docente de una institución educativa pública del distrito de Los Olivos, Perú. El método que se empleó fue hipotético deductivo, y el tipo de investigación descriptivo-correlacional, con un enfoque cuantitativo, la población estuvo conformada por 98 docentes y la muestra contó con 79 de ellos. Se llevó a cabo con un muestreo probabilístico, donde la encuesta fue la técnica usada y los instrumentos de recolección de información fueron los cuestionarios. Los resultados obtenidos fueron, del total de docentes en el estudio, 57.3 % obtuvo un nivel bajo en la variable competencia digital, por lo que se concluyó, que el nivel bajo es el que predominó en la muestra. En lo que respecta a la variable motivación docente, del total de los docentes del estudio, 67.1 % obtuvo un nivel bajo de los tres niveles posibles, por lo que se concluyó que más de la mitad de los docentes está desmotivado.

Otra investigación se llevó a cabo en Colombia, por Franco (2021), el cual tuvo como objetivo identificar las variables que motivan a los docentes en las Instituciones de Educación Superior. Se construyeron 14 categorías a partir de la bibliografía donde 10 expertos en formación docente universitaria, sometieron su juicio a través de la

metodología Delphi. Fue una investigación de corte descriptivo y un método cualitativo. El análisis se llevó a cabo en dos rondas con un sistema de categorías, y los factores a evaluar fueron los intrínsecos y los extrínsecos, a través de una hermenéutica en cada una de las categorías. Concluyendo que los factores extrínsecos son los que mayormente impactan en la motivación de los docentes en las Instituciones de Educación Superior.

Se identificó otro estudio elaborado en Ecuador por Bedoya et al (2021), el cual tuvo como objetivo analizar la narrativa digital y sus aportaciones a la motivación docente de la Unidad Educativa Unitec Discovery, en la ciudad de Cuenca. Con un enfoque cualitativo, se recolectó la información usando la técnica de grupo focal, con una cohorte transversal, a una población de 16 profesores. Los resultados evidenciaron que el estado de ánimo, la subjetividad y las emociones estuvieron presentes en todas las respuestas de los docentes, esto indica que la reflexión es importante en su labor, así como la generación de espacios donde puedan ellos compartir experiencias y conocimientos que puedan nutrir a otros colegas.

Otro referente es el caso de Diaz (2021), que elaboró una investigación en Argentina que tuvo como finalidad verificar la apreciación positiva que se tiene de la motivación por parte de los docentes, y así poder hacer frente a la educación en tiempos de pandemia. El enfoque fue cuantitativo y tuvo una participación de 42 docentes como muestra, de diferentes edades, géneros y niveles educativos, a través de encuestas que se aplicaron a manera de cuestionarios en Google drive. Los resultados obtenidos concluyen que más de la mitad de los docentes sí contaban con los recursos necesarios para afrontar la pandemia, pero el 62 % de ellos no estaban preparados para afrontar la educación de manera virtual, sin embargo, la adaptación que se dio en los docentes fue aceptable, ya que el 72 % de los encuestados lograron adaptarse a la nueva modalidad.

Para los antecedentes nacionales, tenemos el caso de Roux (2018), que tuvo como finalidad examinar los niveles de motivación y la satisfacción profesional en los docentes del Programa Nacional de Inglés. El enfoque del estudio fue cualitativo, de carácter fenomenológico, donde la muestra estuvo conformada por 5 docentes del PNI, mientras que los resultados mostraron que hay 4 temas íntimamente relacionados con la motivación: la docencia, la disciplina, los alumnos y la escuela. De igual forma se identificaron 3 temas

que están relacionados con la satisfacción profesional: el status de la profesión, las condiciones laborales y las oportunidades presentes en el desarrollo profesional. Otro hallazgo importante a destacar es, que aún con excelentes relaciones interpersonales con sus colegas, perciben la profesión docente como desmotivante y en cierto punto estresante.

Los factores extrínsecos e intrínsecos de la motivación docente fueron analizados por Torres (2021), esto en la División de Posgrado de una universidad en México. El objetivo de este estudio fue el de identificar los factores que inciden en la motivación (tanto extrínsecos como intrínsecos) en los docentes de una Institución de Educación Superior, en el cual se empleó muestreo de tipo intencional, donde la población fue de 77 docentes, de los cuales, la muestra estuvo conformada por el 99 % de ella, es decir, 75 docentes. La metodología que se empleó fue de carácter cuantitativo, y los resultados obtenidos fueron los siguientes: la mayoría de los docentes encuestados está satisfecho con su trabajo en la institución donde labora, siendo algunos de los ítems donde alcanzaron mayor puntaje satisfacción en la libertad de cátedra, claridad en los objetivos de la materia y su formación profesional.

Existe otro referente a cargo de Flores (2020), que tuvo como objetivo el analizar la influencia que tiene la motivación sobre los docentes en formación, esto con la finalidad de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en la Escuela Normal de Sultepec. El enfoque utilizado fue cualitativo con una metodología investigación-acción, con un muestreo no probabilístico, se utilizó una muestra de 28 docentes en formación de una población de 110, en la Licenciatura en Educación Primaria durante el ciclo 2018-2019. Para la recolección de datos, se utilizó en un primer momento el método de observación participante, y para un segundo momento la entrevista estructurada. Los resultados obtenidos de esta investigación concluyen sobre la importancia de una formación integral en los futuros docentes, desde un aspecto personal hasta los aspectos relacionados con la familia y su entorno social, adicionalmente los aspectos que tienen relación con la vida académica.

3.5.9 Marco normativo

A nivel nacional, se cuenta con el Programa Sectorial de Educación (PSE) 2020-2024, en lo dispuesto por el artículo 23 de la Ley de Planeación, y que tiene como base los principios rectores de Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024 (DOF, 2020). En

dicho documento se otorgan dos grandes prioridades para mejorar la calidad en la educación, por un lado, la educación de excelencia en los aprendizajes significativos, y por otro, las maestras y los maestros como agentes de la transformación educativa. De este último se desprende la creación del Sistema de Mejora Continua (SMC) que tiene como cometido crear programas de actualización docente y formación continua, y así lograr una educación con equidad y excelencia.

En México, tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo establecen la importancia de la capacitación y el adiestramiento para el desarrollo laboral de los trabajadores. En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establece en el artículo 123 que los trabajadores tienen derecho a la capacitación y adiestramiento para el trabajo, con el objetivo de mejorar su productividad y garantizar su seguridad e higiene en el trabajo (DOF, 2022a). Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-A, señala que los patrones están obligados a proporcionar a sus trabajadores la capacitación y adiestramiento necesarios para el desempeño de sus labores, que les permita elevar su competitividad, su productividad y nivel de vida. De esta forma, se busca asegurar la competitividad de las empresas y el bienestar de los trabajadores en el mercado laboral (DOF, 2022b).

De igual manera la Ley General de Educación (DOF, 2019b) refiere en su capítulo II, sobre el fortalecimiento de la formación docente, en su artículo 95, donde el Estado deberá fortalecer a las instituciones públicas para su formación docente, en el párrafo VIII se hace referencia a la necesidad de asegurar la actualización continua de los trabajadores a través de diversos medios, tales como la capacitación, la formación, así como programas e incentivos que promuevan su desarrollo profesional.

En lo que respecta al IPN, a través del Reglamento Orgánico del mismo instituto, que faculta al titular de la Secretaría Académica el de desarrollar, implementar y evaluar programas de formación, actualización y desarrollo continuo para el personal académico, directivo y de apoyo y asistencia a la educación. El objetivo de estos programas es mejorar las habilidades y competencias del personal, con el fin de brindar una mejor calidad en los servicios educativos que se ofrecen (IPN, 2020). Y para estas funciones, el IPN delega esta responsabilidad a la Dirección de Formación e Innovación Educativa (DFIE), la cual tiene

como objetivo el de formar, capacitar y mejorar profesionalmente al personal del IPN con el propósito de fortalecer y mejorar la calidad de las funciones institucionales, así como de generar opciones innovadoras en el ámbito educativo. Para ello, se busca identificar prácticas innovadoras y derivadas de la investigación educativa, incorporarlas en la labor institucional para promover la innovación en el IPN (IPN, 2021).

Entre las atribuciones de la DFIE, está la de proponer y coordinar el Programa de Formación, Actualización y Profesionalización, que tiene la finalidad de establecer las directrices en lo que respecta a la formación del personal directivo, docente y del personal de apoyo y asistencia a la educación, esto con el objeto de contribuir a su desarrollo personal y profesional, y así generar mejoras en las funciones a su cargo, en concordancia con las metas educativas del Instituto Politécnico Nacional. Esta formación del personal tiene el propósito de contribuir al desarrollo de habilidades teóricas y metodológicas referentes a las disciplinas que ocupen en sus áreas laborales, sin dejar de lado su desarrollo personal. Las áreas de formación están dirigidas al desarrollo personal, técnico pedagógicas y disciplinares, mismas que se integran para elevar su formación personal, la práctica docente y la actualización en el área de su disciplina (IPN, 2021).

La Escuela Nacional de Medicina y Homeopatía, como parte del Instituto Politécnico Nacional, se alinea a los fines y propósitos que ostenta la DFIE, ya que esta es la encargada de brindar a todas las dependencias y unidades académicas del IPN el diseño de cada uno de los programas de capacitación que se requieran. Y es a través de un Diagnóstico de Necesidades de Formación y Actualización (DNFA) que se lleva a cabo la detección de necesidades de capacitación, y que tiene como finalidad identificar áreas de formación y actualización de los docentes de cada unidad académica tanto de educación media superior como de educación superior. Este diagnóstico se lleva a cabo por medio de una encuesta que se les aplica a todos los docentes que deseen participar, y así, en conjunto con la Dirección de Formación e Innovación Educativa llevar a cabo la ejecución de los cursos y talleres que sean más demandados.

3.6 Marco metodológico

El presente estudio está fundamentado en la investigación cualitativa y cuantitativa, es decir, un enfoque mixto, ya que se desea investigar una situación problemática que por

su naturaleza es necesario analizar a profundidad, que en este caso es la motivación docente por un lado y las herramientas digitales por otro. En este sentido, el enfoque mixto se utiliza para explorar diferentes niveles de complejidad de un problema de estudio determinado y así poder evaluar las dificultades y problemáticas en las indagaciones de cada etapa del proyecto, Todd et al, 2004, citado en Hernández et al (2010).

De igual manera, Creswell, 2005, citado en Hernández et al. (2010) opina que los diseños de investigación mixtos permiten obtener una amplia variedad de perspectivas sobre un problema en particular, abarcando aspectos cuantitativos, así como aspectos cualitativos relacionados con la profundidad y complejidad del fenómeno estudiado. De igual manera, estos diseños permiten la generalización de los resultados obtenidos en la parte cuantitativa y la comprensión profunda del problema en la parte cualitativa.

Para la parte cuantitativa, el método es el no experimental, el cual se caracteriza por no generar variaciones en ninguna variable, ya sea para determinar sus causas o sus efectos. Lo que se realiza en una investigación no experimental es la observación de los fenómenos tal como se presentan en su contexto natural, para después poder analizarlo (Hernández et al., 2010). En lo que respecta a la parte cualitativa, el método fue el descriptivo, ya que se pretende medir de manera independiente los conceptos de motivación y herramientas digitales. Moreno (2000) refiere que, los estudios descriptivos están orientados a la obtención de información del estado actual de los fenómenos del contexto de acuerdo con variables o factores determinados por el investigador. De manera que, no se trata de una acumulación de datos, lo que se pretende en el estudio descriptivo es realizar un proceso de análisis e interpretación de la información desde un marco teórico.

Debido a lo anterior, el proyecto analiza múltiples realidades subjetivas derivadas de entornos naturales que no han sido modificados por el investigador ya que los acontecimientos identificados en el diagnóstico se enuncian de manera objetiva sin utilizar juicios de valor e inferencias sobre los participantes o el contexto en el que se desarrolla el proyecto.

3.6.1 ADDIE

En la elaboración del presente proyecto de investigación, se utilizó la metodología de diseño instruccional del modelo ADDIE, que por sus siglas se caracteriza por cinco

etapas: Análisis, Diseño, Desarrollo, Implementación y Evaluación (Amaro, 2011), y el cual pretende formular los objetivos del curso a partir de un análisis previo, y así poder establecer el mejor diseño y llevar a cabo la parte del desarrollo, su implementación y posteriormente la evaluación.

Si bien esta metodología está asociada principalmente al desarrollo de entornos virtuales, también podemos encontrar en la literatura algunas propuestas en las cuales se han hecho aplicaciones de forma combinada, es decir, parte del curso es llevado en línea y parte de manera presencial (Aragón, 2017), en el cual se han aprovechado las ventajas de la educación virtual y la presencial. Tamayo (2016) menciona la implementación de esta metodología de manera presencial, y así aprovechar de manera directa en espacios presenciales.

Se describen a continuación las cinco etapas de este modelo:

Análisis. En esta etapa se recolecta la información de manera detallada para precisar el contexto de la organización donde se pretende realizar el proyecto. Se recolecta la información del contexto a través de diferentes medios, y se analiza las características de los participantes, así como de sus necesidades de aprendizaje.

Diseño. En esta etapa se utiliza la información obtenida de la fase anterior para construir el plano del proyecto instruccional, en esta fase se definen los resultados esperados del curso, así como el plan de actividades, el material que se utilizará y la forma en la que será evaluado.

Desarrollo. En esta etapa se construyen los contenidos de aprendizaje, así como el material y los instrumentos necesarios para el curso. El material que utilizará los participantes y los recursos del instructor, de igual manera los instrumentos de la evaluación.

Implementación. Propiamente dicho, en esta fase se lleva a cabo la realización del curso, con las características de las fases anteriores, de acuerdo con un plan estipulado y los roles que se han establecido para los alumnos como de los instructores.

Evaluación. En esta fase se valora la efectividad del curso, así como sus efectos en los participantes, pudiendo ser las evaluaciones de tipo diagnóstica, formativa y/o

acumulativa. En esta fase también se propone un espacio de reflexión sobre las actividades que se llevan a cabo, así como el análisis de cada una de las fases anteriores.

3.6.2 Descripción del escenario donde se desarrolló el proyecto

Como ya se ha mencionado en el capítulo 2, el contexto en el que se desarrolló este proyecto fue la ENMH, la cual es una institución educativa perteneciente al IPN ubicada en la Ciudad de México. La ENMH tiene como objetivo principal formar profesionales de la salud en las áreas de medicina y homeopatía a través de programas de licenciatura, especialización, maestría y doctorado en estas disciplinas. La ENMH es reconocida por su labor en el desarrollo y promoción de la medicina homeopática en México y cuenta con programas de investigación y difusión de la medicina y homeopatía en la sociedad.

3.6.3 Características de los participantes

La población está conformada por 291 docentes que imparten clases en las dos carreras que oferta la ENMH, dado el tiempo limitado para la elaboración del proyecto y el volumen de la población, se optó por un muestreo no probabilístico, y en específico el muestreo por conveniencia. El muestreo por conveniencia tiene características similares a las de la población, y su representatividad está determinada por el investigador de manera subjetiva (Enric, 2003). Para este caso, se consideró una muestra de 10 docentes que estuvieron en posibilidad de participar en el proyecto, así como la participación de la directora del plantel para el primer acercamiento en la elaboración de la fase inicial del diagnóstico.

Las características de la muestra (10 docentes) son:

- La distribución por sexo es de 4 hombre y 6 mujeres.
- La edad mínima es de 36 años y la máxima de 60.
- La distribución de su formación académica es de 5 docentes con licenciatura y 5 con estudios de posgrado (maestría y/o doctorado).
- Los años promedio de impartir clase es de 18 años

3.6.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos que se emplearon tienen su raíz en el enfoque utilizado, técnicas cualitativas y cuantitativas fueron utilizadas como apoyo para el

contraste de los datos obtenidos a través de entrevistas y encuestas realizadas, así como los instrumentos aplicados. En la presente investigación se busca profundizar en las distintas realidades en las que están sumergidos los participantes del proyecto respecto al área pedagógica, es decir, lo que concierne a la forma de implementar el proceso de enseñanza-aprendizaje en los alumnos.

Tejero (2021), referente a la investigación cualitativa, explica que las entrevistas estructuradas son aquellas que se basan en un guion de preguntas, fundamentalmente abiertas. Por lo que, las entrevistas que se realizaron a cada uno de los participantes fueron planteadas de forma abierta, atendiendo a lo mencionado por el autor, para indagar con mayor profundidad y comprender a detalle las respuestas proporcionadas por los entrevistados. Por otro lado, Hernández et al (2010) considera que la encuesta tiene como finalidad la de medir variables de una realidad determinada, a través del uso de preguntas, usando formatos impresos y/o digitales.

En cuanto a la elaboración de los instrumentos de recolección de datos, se consideró en un primer momento la estructuración de guías de entrevista dirigidas a directivo y docentes. La primera entrevista estuvo dirigida a la directora de la ENMH, se elaboró con la finalidad de conocer los datos relacionados con los enfoques de aprendizaje de la institución, métodos de enseñanza, aspectos positivos de la institución que influyen en el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como las áreas de oportunidad identificadas en este proceso.

La segunda entrevista fue dirigida a los docentes, y en cuanto al guion, las preguntas se agruparon por temáticas, relacionadas a sus labores como agentes educativos, y tuvo la finalidad de conocer los recursos que utilizan para apoyar su práctica educativa, el papel que juega la motivación docente en la educación superior, las dificultades de enseñanza-aprendizaje a las que se han enfrentado, la capacitación necesaria para hacer frente a estas dificultades, las áreas de oportunidad tanto de enseñanza innovadora de manera específica, así como áreas de mejora a manera general.

En un segundo momento, se elaboró un cuestionario dirigido a docentes, en el cual se buscó profundizar en la principal necesidad detectada en las entrevistas, orientada a la motivación docente y herramientas digitales. Para la elaboración de este instrumento se

generó una tabla de especificaciones para coadyuvar en su construcción. En este caso se consideraron cuatro apartados: datos generales, motivación docente, herramientas digitales e intereses/necesidades de formación.

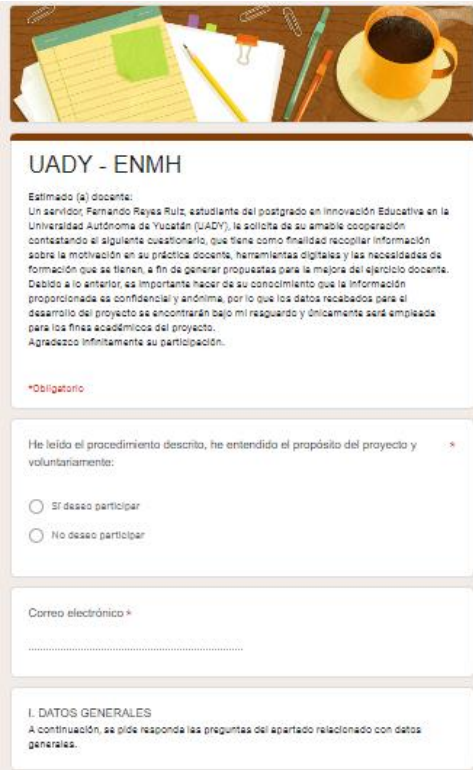
En el apartado de motivación docente, se adaptó el instrumento utilizado por Cuba (2021), denominado: “motivación laboral docente”, que a su vez es adaptación de Frederick Herzberg y Juan Pérez López. Este cuestionario tiene la característica de contar ítems adaptados al contexto de la ENMH, el cual fue validado en su conjunto con el total del cuestionario por expertos en el tema. En específico, este apartado está constituido por 27 ítems que considera tres dimensiones de motivación: motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente.

Las escalas de medición utilizadas para este instrumento fueron de tipo nominal y ordinal, las preguntas fueron cerradas, semi-cerradas y abiertas, para los apartados de datos generales, herramientas digitales e intereses/necesidades de capacitación. Para el apartado de motivación docente se utilizó escala Likert con 4 opciones de respuesta: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Casi siempre y (4) Siempre.

El diseño y aplicación de este cuestionario se llevó a cabo en la herramienta gratuita de Google form. Esta técnica se abordó de esta manera debido a los tiempos reducidos que tenían los profesores para dar respuesta a los instrumentos, así como de las ventajas adicionales que presenta esta, entre ellas, destaca el tiempo en cuanto a su elaboración, aplicación y análisis de los resultados; aunado a los costos mínimos en su ejecución, dada su gratuidad. En conjunto, ambas técnicas de recolección de datos brindan una mayor comprensión de los datos obtenidos. La Figura 4 muestra la parte inicial del cuestionario en Google form, y el cuestionario completo se puede apreciar en el apéndice C.

Figura 4

Cuestionario en Google form



UADY - ENMH

Estimado (a) docente:
Un servidor, Fernando Reyes Ruiz, estudiante del postgrado en Innovación Educativa en la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY), le solicita de su amable cooperación contestando el siguiente cuestionario, que tiene como finalidad recopilar información sobre la motivación en su práctica docente, herramientas digitales y las necesidades de formación que se tienen, a fin de generar propuestas para la mejora del ejercicio docente. Debido a lo anterior, es importante hacer de su conocimiento que la información proporcionada es confidencial y anónima, por lo que los datos recabados para el desarrollo del proyecto se encontrarán bajo mi resguardo y únicamente será empleado para los fines académicos del proyecto. Agradezco infinitamente su participación.

*Obligatorio

He leído el procedimiento descrito, he entendido el propósito del proyecto y voluntariamente: *

Sí deseo participar

No deseo participar

Correo electrónico *

.....

I. DATOS GENERALES
A continuación, se pide responder las preguntas del apartado relacionado con datos generales.

Antes de aplicar el cuestionario, se llevó a cabo su validación de contenido por parte de expertos especialistas, y así saber si las preguntas de cada apartado correspondían al objetivo del proyecto de investigación. Se contactó vía correo electrónico a cinco expertos, tres de ellos en el área educativa y dos en el área de psicología, solicitando su apoyo para la revisión de los instrumentos y su valoración con base en un formato de evaluación, en el que se incluyeron los criterios a valorar como: las dimensiones del cuestionario, la correspondencia de los reactivos con las dimensiones, la comprensión y redacción de los mismos, entre otros.

Respecto a la participación de expertos, Robles & Rojas (2015) indican que esta labor posee gran importancia, ya que se eliminan aspectos irrelevantes, así como la incorporación y/o modificación de otros aspectos imprescindibles. Por otra parte, Hernández et al. (2014), define a la validez como el grado que debe de percibirse en el

instrumento al momento de determinar lo que contiene, y que a su vez esto contraste con los indicadores, los ítems y la medición de las variables para la cual se han construido.

Posterior a la revisión, los expertos dieron su visto bueno para la aplicación del instrumento, pues consideraron que tanto las dimensiones como los reactivos incluidos eran adecuados, claros y suficientes para recolectar la información de interés. Sin embargo, realizaron algunas sugerencias de mejora respecto a tres aspectos en particular:

- Disminución de las opciones en la escala Likert, de cinco a cuatro opciones.
- Adecuación en la redacción de las preguntas, dando prioridad a la dimensión.
- Modificación en las instrucciones del llenado del instrumento.

Para la medición de la confiabilidad, se aplicó una prueba piloto a 5 docentes, y a través del alfa de Cronbach se pudo obtener su grado de fiabilidad, dando como resultado 0.89. Para Hernández et al (2014), la confiabilidad asume que los ítems del instrumento miden lo que se quiere medir, en este sentido, entre más cercano del alfa de Cronbach estén, más será su consistencia interna de los ítems que se proponen. Por otro lado, George (2003) establece rangos confiables para un alfa de Cronbach superiores a 0.7, por lo que el cuestionario sobre motivación docente es confiable.

3.6.5 Resultados del diagnóstico

A continuación, se describen los resultados del diagnóstico en el orden de los siguientes apartados, en primera instancia los hallazgos encontrados a partir de las entrevistas realizadas al directivo y los profesores de la ENMH. Como primer acercamiento a la unidad receptora, se realizó una entrevista a la directora (Dir), misma que sirvió como presentación e identificación de la problemática a resolver. La segunda entrevista fue dirigida a los docentes (D1, D2, D3, D4, D5, D6, D7, D8, D9 y D10), la cual tuvo como finalidad verificar la problemática detectada por la directora del plantel, algún tipo de enseñanza innovadora, así como áreas de oportunidad para este proyecto. Las dimensiones en las cuales se dividió esta entrevista fueron: métodos de enseñanza, recursos/herramientas en la enseñanza, motivación docente en la educación superior, dificultades en el aprendizaje de los alumnos, necesidades de capacitación docente, enseñanza innovadora y áreas de oportunidad para la enseñanza de las asignaturas que imparten.

En segundo lugar, se muestran los resultados del cuestionario que se aplicó a los docentes de la ENMH de acuerdo con las dificultades manifestadas en la fase exploratoria en relación con la motivación docente y el uso de herramientas digitales con base en los siguientes apartados: datos generales, motivación docente, herramientas digitales, intereses y necesidades de formación.

3.6.6 Resultados de las entrevistas

Métodos de enseñanza/estrategias/técnicas

A pesar de las múltiples opciones que dan las respuestas de los docentes entrevistados y coincidiendo en la libertad de cátedra con la que cuentan, se pueden resumir los métodos de enseñanza como sigue:

- Método deductivo/inductivo.
- Trabajo colaborativo.
- Trabajo por competencias.
- Clase magistral/forma expositiva.
- Lluvia de ideas.
- Gamificación.
- Casos clínicos.

En esta dimensión, a pesar de las variadas respuestas de los docentes, llama la atención algunas respuestas orientadas a la clase tradicional, de forma expositiva como pilar en la transmisión del conocimiento, tal como lo manifiesta el siguiente testimonio:

“Yo soy de la vieja escuela, uso la ponencia, pues sigue siendo una forma de enseñanza donde el docente expresa no solo lo que dicen los libros, sino le da una lectura adicional, por otro lado, creo que la experiencia que uno pueda expresar en cada clase es fundamental, la participación activa del maestro no se debe perder” (D3).

Recursos/herramientas en la enseñanza

En este apartado, los docentes son específicos al determinar que los materiales con los que cuentan para la impartición de su asignatura son de dos fuentes, las institucionales y las personales. Por el lado de los recursos institucionales que les provee la ENMH son:

- Institucionales: Conectividad a internet, plataforma educativa (Teams), aula, escritorio, pizarrón, cañón, marcadores y material para papelería.
- Personales: Laptop, cañón y papelería personal.

Esto lo hace ver el testimonio siguiente:

“Cuento con un aula, con el mobiliario de cada alumno, escritorio, proyector, por lo general llevo mi laptop, así como mi material. Lo básico que nos provee la institución, la estructura física” (D4).

Las herramientas digitales que con mayor frecuencia usan los profesores en el aula son:

- Powerpoint
- Zoom
- Youtube
- Canva
- Genially
- Spotify
- Prezzi
- Kahoot

Motivación docente en la educación superior

En esta dimensión se puede observar, según los testimonios de la directora y los docentes que es uno de los aspectos más relevantes para su práctica docente, así como su importancia dentro del aula. Todas las entrevistas coinciden en que la motivación docente es un aspecto fundamental en el quehacer diario de un maestro. De igual manera la literatura da lugar a este aspecto tan importante. La motivación es parte fundamental en los docentes en todos los niveles educativos, pero en los docentes universitarios es fundamental, tal como lo menciona Mory (2021), ya que se relaciona de manera directa con el desempeño académico en las instituciones de educación superior, y por lo tanto, la motivación en los docentes recae en la mejora continua de los aspectos académicos y de mayor impacto institucional.

La directora de la ENMH menciona, en este aspecto, lo siguiente:

“La motivación que tenga el docente frente a su materia, eso es algo invaluable, que lo hace un ser congruente, creo que es un factor muy importante en el aprendizaje del alumno. Si un profesor está motivado con su materia, con lo que va a dar, pues evidentemente siempre va a estar en la búsqueda de una mayor información para poderle brindar a los alumnos, y esta misma pasión con la que los alumnos lo pueden ver, pues es la pasión con la que el alumno toma esta materia y también la puede observar a través de esta motivación” (Dir).

Otros testimonios apuntan de manera más contundente sobre la evidencia sobre profesores sin motivación:

“Para mí, la motivación docente es total, y creo que es muy escaso en nuestra escuela la motivación, la motivación es necesaria todos los días para con las nuevas generaciones, porque necesitamos darle el valor y sentido a hacer las cosas porque te gusta hacerlas, y no porque te manden hacerlas” (D2).

“Y por supuesto que he detectado desmotivación en mis demás colegas, y se lo atribuyo a la falta de identidad, en varios sentidos, uno, identidad con la institución, hay maestros que se sienten enemigos de la escuela, dos, identidad en la enseñanza, pues no sienten el ser docentes, o bien están ocupando el lugar porque no hay de otra” (D3).

“Los chicos notan cuando un maestro viene mal, con apatía, con flojera, enojado y eso por supuesto que desmotiva a los alumnos, por eso creo que los maestros son los primeros en motivarse para poder transmitir eso. Y aquí en la escuela hay varios maestros así, desgraciadamente con esas características” (D5).

Esto último lo ratifica en la literatura Pascual & Conejero (2015), pues en su investigación percibe una falta de mayor motivación docente, ya que existen profesores que asisten a las aulas sin ningún compromiso y entrega hacia sus alumnos en los salones de clase. El mismo autor concluye que las consecuencias de la falta de motivación en los

docentes recaen en los educandos, ya que pueden presentar poco o nulo interés en aprender. Esto lo vemos plasmado en otro testimonio:

“Es un papel importantísimo porque parte del aprendizaje del alumno, si bien requiere de un conocimiento teórico y práctico, también se lleva las experiencias que el docente le puede brindar, y particularmente si uno viene a dar una clase motivado, con intención de compartir la experiencia, el alumno lo percibe y hacemos empatía entre alumno y docente y eso permite tener un ambiente académico muy positivo” (D1).

Dificultades en el aprendizaje de los alumnos

En esta dimensión se pudo observar, según los testimonios de los docentes, que las dificultades son diversas, y entre ellas se encuentran:

- Obsolescencia en los equipos informáticos y de apoyo tecnológico.
- Distancias largas que recorren los alumnos para llegar a la ENMH.
- Apatía y aburrimiento por parte del alumnado.
- Material insuficiente para las prácticas de los alumnos.
- Grupos con mayor cantidad de alumnos en aumento cada año.
- Los alumnos no saben transmitir sus ideas.
- Falta de fuentes de información/búsqueda por parte de los alumnos.

El testimonio siguiente apoya estas dificultades mencionadas de aprendizaje:

“Uno de los problemas es que a veces no me entienden, ya que mi vocabulario es amplio, y ellos están en otra edad, con otras formas de comunicarse, a veces ellos no saben transmitir sus ideas o bien no tienen de donde obtener información” (D10).

Necesidades de capacitación docente

En este apartado, la directora hace hincapié en la necesidad de capacitación de los docentes, y en específico en la parte de herramientas digitales y nuevas tecnologías educativas. Esto con la finalidad de que los alumnos puedan asimilar mejor el conocimiento de sus profesores.

“La pandemia hizo visible lo que tenemos que buscar y lo que no, las áreas de oportunidad que debemos fortalecer, entre ellas la capacitación en las diferentes herramientas, plataformas, tecnologías que hoy existen para enseñar. Debemos tener la certeza de que cada profesor esté capacitado con las herramientas adecuadas para la enseñanza de su materia, y así los alumnos puedan absorber de mejor manera ese conocimiento que el profesor les pueda dar” (Dir).

Este testimonio está apoyado por el trabajo de Ardiles (2022), que refiere, a las nuevas formas de aprender y de enseñar después de tiempos COVID, donde tal adaptación obliga a los profesores y a las instituciones a utilizar las herramientas tecnológicas disponibles que impacten en el quehacer docente, que finalmente es el recurso más valioso de toda institución educativa. Los siguientes testimonios confirman la inquietud por parte de los docentes en capacitarse en el área tecnológica:

“Me gustaría aprender herramientas tecnológicas para hacer mi práctica más dinámica” (D6).

“Definitivamente tengo que actualizarme, en los aspectos tecnológicos y pedagógicos, ya que todo va evolucionando y como docentes debemos estar al día con estos avances” (D9).

Enseñanza innovadora/ áreas de oportunidad

Para estas dos dimensiones, se hace evidente la relación con la dimensión anterior (Necesidades de capacitación docente), ya que varios profesores dan testimonio del vínculo que existe entre su propia necesidad de capacitación como área de oportunidad, y a su vez, la aplicación de nuevos conocimientos de herramientas digitales para hacer su clase más innovadora. Tales testimonios lo confirman:

“Me gustaría mucho implementar mucha tecnología, no sé, quizás previo a la clase, dar un podcast, hacer un video yo misma, tratar de mejorar la elaboración de mis rúbricas, incluso, creo que sería también un área de oportunidad, capacitarme en la elaboración de reactivos tipo quizzis, test” (D1).

“Todo lo relacionado a herramientas digitales, para poder hacer mis clases más innovadoras de lo que ya lo he hecho, porque nosotros, bueno, mi generación, todavía es de la vieja escuela, de querer enseñar al alumno todo el tema a partir de mi expertis, y creo que algo que me falta, es hacer más dinámica mi clase con herramientas tecnológicas que los motive, a ellos a investigar, y dar más sus opiniones, y formar como la clase colectiva y no tener que dar yo todas las explicaciones y todos los ejemplos” (D2).

“Quisiera aprender más sobre powerpoint, hacer presentaciones en prezzi, y preguntas en kahoot eventualmente a mi grupo” (D8).

3.6.7 Resultados del cuestionario

Datos generales

Los resultados obtenidos para este apartado se presentan en la Tabla 1, y en este rubro se observa que el intervalo de edad donde se ubica el 40 % de los docentes es el de menor a los 40 años, pero se destaca también que el 30% de ellos, se encuentra ubicado en el intervalo de mayor a los 55 años. Esto permite ver que, si bien hay población relativamente joven en la muestra de la investigación, también lo es la población que ya está casi en la fase final de su vida labor. También se puede observar que del 100 % de los docentes encuestados, el 60 % son mujeres y el 40 % restante son varones, con seis maestros y cinco maestras respectivamente. En cuanto a su formación, cinco son licenciados, representando un 50 % de la muestra, mientras que cuatro de ellos dice tener un nivel de posgrado (maestría y/o doctorado), representando un 40 % de la muestra. Sólo uno de ellos manifestó tener otro tipo de formación, representando un 10 % de la muestra.

Tabla 1*Distribución de docentes según datos generales*

<i>Variable</i>	<i>Categoría</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Edad	de 35 a 40	4	40.0
	de 41 a 45	1	10.0
	de 46 a 50	2	20.0
	de 51 a 55	0	0.0
	de 56 a 60	3	30.0
	Total	10	100
Sexo	Femenino	6	60.0
	Masculino	4	40.0
	Total	10	100
Formación académica	Licenciatura	5	50.0
	Posgrado (maestría y/o doctorado)	4	40.0
	Otro	1	10.0
	Total	10	100
Años de experiencia laboral impartiendo clases	de 1 a 5	2	20.0
	de 6 a 10	1	10.0
	de 11 a 15	0	0.0
	de 16 a 20	4	40.0
	de 21 o más	3	30.0
	Total	10	100
Años de experiencia laboral impartiendo clases en esta institución	de 1 a 5	2	20.0
	de 6 a 10	1	10.0
	de 11 a 15	2	20.0
	de 16 a 20	2	20.0
	de 21 o más	3	30.0
	Total	10	100

Nota (1): Resultados obtenidos en la encuesta aplicada vía Google

Nota (2): La letra *f* es la frecuencia de aparición y % es el porcentaje con respecto al total

En la Tabla 2 se observa que el promedio de edad es de 46.6 años para la muestra en cuestión. De igual manera, el promedio de años de experiencia laboral impartiendo clases es de 18.1 años, siendo el intervalo de edad con mayor frecuencia de años el de 16 a 20 años, con un 40 % de la muestra, tal como lo muestra la Tabla 1, mientras que el promedio de años dando clases en la ENMH es de 15.4 años, y el intervalo de edad con mayor frecuencia es el de 21 o más con un 30 % de la muestra. Con esto se puede deducir que ya existe una amplia experiencia impartiendo clase por parte de los docentes tanto de manera general como dentro de la ENMH.

Tabla 2*Promedio de las variables numéricas según datos generales*

<i>Variable</i>	<i>Promedio</i>
Edad	46.6
Años de experiencia laboral impartiendo clases	18.1
Años de experiencia laboral impartiendo clases en esta institución	15.4

Nota: Resultados obtenidos en la encuesta aplicada vía Google

Motivación docente

En el siguiente apartado se muestra los resultados obtenidos de las dimensiones relacionadas con la motivación docente: intrínseca, extrínseca y trascendente. La distribución de frecuencias de los docentes para cada dimensión se muestra en la Tabla 3, según el nivel de motivación.

Tabla 3*Distribución de frecuencia de la motivación docente*

<i>Nivel</i>	<i>Dimensión 1</i>		<i>Dimensión 2</i>		<i>Dimensión 3</i>	
	<i>M. Intrínseca</i>		<i>M. Extrínseca</i>		<i>M. Trascendente</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Bajo	0	0	1	10	1	10
Medio	3	30	7	70	3	30
Alto	7	70	2	20	6	60
Total	10	100	10	100	10	100

Nota (1): Resultados obtenidos en la encuesta aplicada vía Google

Nota (2): La letra *f* es la frecuencia de aparición y *%* es el porcentaje con respecto al total

En la Tabla 4 se puede apreciar los promedios de las puntuaciones para clasificar su nivel, así como en la Figura 5, donde se puede observar que las motivaciones extrínseca y trascendente están en un nivel medio, mientras que la motivación intrínseca está en un nivel alto.

Tabla 4

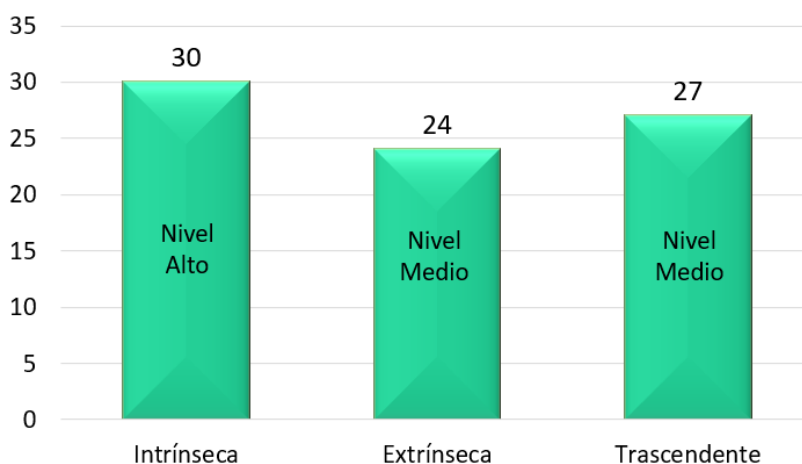
Promedio de las motivaciones

<i>Tipo de motivación</i>	<i>Promedio</i>	<i>Nivel</i>
Intrínseca	30	Alto
Extrínseca	24	Medio
Trascendente	27	Medio

Nota: Resultados obtenidos en la encuesta aplicada vía Google

Figura 5

Niveles de motivación



Motivación intrínseca

Se hace evidente que, en referencia a la motivación intrínseca el 30 % de los encuestados presenta un nivel medio y el 70 % un nivel alto (Tabla 3). El promedio de la motivación docente para la motivación intrínseca es de 30 puntos (Tabla 4), lo que confirma, sobre este apartado, que los docentes presentan un nivel alto en este rubro, que a su vez se traduce en la presencia en una gratificación interna por su labor docente, una carga emotiva acompañada de una satisfacción personal debido a su alto grado de vocación.

Adicionalmente, en la Tabla 5 se muestran los resultados de las preguntas con mayor frecuencia en la motivación intrínseca, y estas respuestas son las relacionadas con el estado de ánimo positivo para realizar su trabajo, y el sentirse a gusto con las responsabilidades asignadas dentro de la institución, ambas con un 70 % en la respuesta

“Casi siempre”, lo cual confirma en gran medida su grado de satisfacción comentada en el párrafo anterior.

Tabla 5

Distribución de frecuencia de la motivación intrínseca

<i>Enunciado</i>	<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
Recibo opiniones o críticas positivas respecto a mi desempeño docente que me permite crecer profesionalmente y seguir mejorando.	0.0%	30.0%	40.0%	30.0%
Tengo oportunidades de crecimiento personal y profesional por el trabajo que desempeño.	0.0%	40.0%	20.0%	40.0%
Estoy a gusto con las responsabilidades asignadas en la institución educativa donde laboro.	0.0%	0.0%	70.0%	30.0%
Soy independiente al organizar y realizar mi labor docente.	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%
Me resulta fácil tomar la iniciativa asumiendo nuevos retos.	0.0%	10.0%	50.0%	40.0%
Disfruto las actividades pedagógicas y los retos que se presentan.	0.0%	10.0%	40.0%	50.0%
Me siento con ánimos y energía para realizar mi trabajo.	0.0%	0.0%	70.0%	30.0%
Pienso que puedo desempeñar otras actividades diferentes o complementarias con metas más altas.	0.0%	10.0%	40.0%	50.0%
Considero que tengo la libertad de decidir cómo desempeñar mejor mi trabajo.	0.0%	20.0%	30.0%	50.0%

Nota: Resultados obtenidos en la encuesta aplicada vía Google

Motivación extrínseca

En este apartado se puede evidenciar, en referencia a la motivación extrínseca que el 10 % de los encuestados presenta un nivel bajo, el 70 % muestra un nivel medio, y el 20 % un nivel alto (Tabla 3). El promedio de la motivación docente para la motivación extrínseca es de 24 puntos (Tabla 4), lo que significa que los docentes presentan un nivel medio en esta dimensión, y que se confirma en parte la necesidad abordada en este proyecto. Sobre este resultado se puede inferir que los docentes no perciben una satisfacción externa por parte de la institución, los beneficios que obtienen no están acorde con el esfuerzo que

realizan en el aula. Las acciones que efectúan los docentes no están al mismo nivel de la posible recompensa de la cual reciben.

Referente a los resultados sobre las preguntas con mayor frecuencia de respuesta en esta motivación, son las relacionadas al recibimiento de estímulos y reconocimientos por el cumplimiento de metas y objetivos institucionales, con un porcentaje del 60 % en la respuesta “Casi nunca”, tal como lo muestra la Tabla 6, lo que apoya el resultado del nivel medio en esta motivación de los docentes de la ENMH.

Tabla 6

Distribución de frecuencia de la motivación extrínseca

<i>Enunciado</i>	<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
Me siento cómodo con el trabajo remoto.	0.0%	30.0%	30.0%	40.0%
Los recursos digitales y materiales educativos me ayudan a desarrollar mi labor docente.	0.0%	20.0%	50.0%	30.0%
Las tareas y responsabilidades específicas que asigna la dirección están dentro de mis responsabilidades como docente.	0.0%	10.0%	50.0%	40.0%
Recibo reconocimientos por mi labor docente.	0.0%	50.0%	40.0%	10.0%
Recibo estímulos y reconocimientos por el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.	10.0%	60.0%	20.0%	10.0%
Cuando realizo mi trabajo necesito el reconocimiento del personal superior.	40.0%	50.0%	0.0%	10.0%
El sueldo que recibo es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.	10.0%	40.0%	40.0%	10.0%
Mi remuneración está acorde con las actividades que se me han asignado en la institución educativa.	20.0%	30.0%	40.0%	10.0%
Son frecuentes las recompensas o intensivos en la institución educativa donde laboro.	10.0%	40.0%	40.0%	10.0%

Nota: Resultados obtenidos en la encuesta aplicada vía Google

Motivación trascendente

Para esta dimensión, la motivación trascendente el 10 % de los encuestados presenta un nivel bajo, el 30 % un nivel medio y un 60 % de los encuestados un nivel alto (Tabla 3).

El promedio de la motivación docente para la motivación trascendente es de 27 puntos (Tabla 4), lo que coloca a esta dimensión en un nivel medio. Es decir, la información de estos resultados evidencia un beneficio colectivo, una satisfacción más que personal, enfocado a los demás en la labor docente que ejecutan todos los días los maestros de la ENMH.

La Tabla 7 muestra los resultados de las preguntas con mayor frecuencia presentadas por esta dimensión, y son las relacionadas con el cumplimiento de objetivos institucionales y de la percepción que tienen los docentes sobre el beneficio de su desempeño docente en los estudiantes, ambas con un 60 % en la respuesta “Siempre”. Por otro lado, destacar las respuestas relacionadas con la percepción que se tiene referente al apoyo entre colegas para desarrollar actividades específicas, y el fomento en el trabajo colaborativo en la ENMH, ambas con un 60 % en la respuesta “Casi siempre”.

Tabla 7

Distribución de frecuencia de la motivación trascendente

<i>Enunciado</i>	<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
Pienso que mi trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales.	10.0%	0.0%	30.0%	60.0%
Considero que mi desempeño laboral beneficia a mis estudiantes.	0.0%	10.0%	30.0%	60.0%
Participo entusiastamente en las actividades de la institución educativa donde laboro.	0.0%	20.0%	40.0%	40.0%
Se fomenta en trabajo colaborativo en la institución educativa donde trabajo.	10.0%	20.0%	60.0%	10.0%
En ocasiones colaboro desinteresadamente con las actividades que no me fueron asignadas.	0.0%	20.0%	50.0%	30.0%
Me dan la oportunidad de participar en la toma de decisiones en la institución educativa donde laboro.	10.0%	40.0%	40.0%	10.0%
Considero que tengo buena relación con mis compañeros de trabajo.	10.0%	0.0%	50.0%	40.0%
Cuento con el apoyo emocional de parte de la dirección para realizar mi trabajo pedagógico.	10.0%	40.0%	10.0%	40.0%

Nota: Resultados obtenidos en la encuesta aplicada vía Google

Herramientas digitales

Para las preguntas relacionadas con herramientas digitales, se puede percibir en la Tabla 8 que las herramientas digitales que más usan los profesores encuestados son PowerPoint, Classroom, Zoom y Teams. Algunos profesores dicen usar también Socrative, Word wall, YouTube, Kahoot y WhatsApp entre otros, en menor frecuencia de uso., en la Figura 6 se puede apreciar esto.

Figura 6

Nube de palabras en uso de herramientas digitales



También en la Tabla 8 se puede apreciar que el lugar donde han aprendido los profesores a usar las herramientas digitales, son por cuenta propia (7 de 10 profesores así lo externaron), seguido de cursos y capacitación institucional en la que han participado. Referente a la manera en la que se implementan estas herramientas digitales en el aula, las respuestas son diversas, pero se puede apreciar que se orientan a la adquisición de nuevos conocimientos en sus alumnos, es decir, al proceso de enseñanza-aprendizaje relativo a la asignatura que imparten, así como la evaluación de los contenidos que se han enseñado en clase.

Por otra parte, las respuestas que dan los profesores en cuestión de herramientas digitales que pudieran ayudarle a mejorar su práctica docente, éstos refieren que la parte del diseño en la elaboración de videos son las herramientas que elegirían para su implementación en clase, seguido de herramientas lúdicas y de juego tales como Kahoot, y

algunas no especificadas pero orientadas a la gamificación. Se vislumbra también el interés por aprender encuestas en tiempo real y simuladores virtuales.

Tabla 8

Respuestas del apartado “Herramientas digitales”

	<i>¿Cuáles son las herramientas digitales que utiliza en el aula?</i>	<i>¿Dónde ha aprendido las herramientas digitales que emplea en el aula?</i>	<i>¿De qué manera implementa las herramientas digitales que usted usa en el aula?</i>	<i>¿Qué tipo de herramientas digitales considera que podrían ayudarle en práctica docente?</i>
D1	Celular, lap top, pantalla de TV, programas de presentación y de diseño	En internet	Para crear nuevos conocimientos generamos productos informativos	Tablets con todas las aplicaciones de diseño
D2	Ninguna, mi labor es presencial	De manera autodidacta	Cuando se requiere	Videos
D3	Power point, Zoom, Classroom, Teams y Google meet	En un curso y también por mi cuenta	Para tareas, presentaciones, videos y juegos didácticos	Kahoot, elaboración de cómics y videos!
D4	Classroom, teams, meet, whatsapp, correo electrónico	Dentro y fuera de la escuela	Tareas y evaluaciones y en algunas clases	Plataformas
D5	Classroom, Socrative, Google drive,	ENMYH	Para la revisión de tareas y trabajo de equipo, para la elaboración de exámenes y evaluación en línea.	Luca, edmodo
D6	Proyector, dispositivos, plataforma, WhatsApp, internet.	En cursos y en la vida cotidiana.	Mixta	Todas.
D7	Diapositivas, PLM, Cuestionarios en Socrative, Teams y gamificación (kahoot o educaplay)	Unitec, por mi cuenta	Cuestionarios, videos y juegos educativos	Encuestas en tiempo real y simuladores virtuales
D8	Microsoft Teams, Socrative, Word wall, YouTube y Kahoot	Algunas por mi cuenta, otras con capacitación en la institución	En el proceso enseñanza-aprendizaje y de aplicación de evaluaciones sumativas	De gamificación, de procesadores de texto creativos
D9	Teams, zoom, Meet, classroom	Cursos y de manera personal, explorando.	Las implementó de manera grupal, por equipos e individual en mis alumnos. Imparto clases en vivo, y grabadas. También doy asesorías.	Teams me parece muy completa.
D10	Powerpoint	Por mi cuenta	Como presentaciones	De videos y sonidos

Nota: Resultados obtenidos en la encuesta aplicada vía Google

Intereses y necesidades de formación

Las temáticas donde los profesores detectan más dificultad en el aprendizaje de los estudiantes están en las áreas específicas de psicopatología, médicas, bioquímica, etc. Y otras dificultades detectadas en los estudiantes son la búsqueda de información, específicamente en la búsqueda de artículos científicos donde notan dificultad en sus alumnos, esto se puede observar en la Tabla 9.

Tabla 9

Respuestas del apartado “Intereses y necesidades de formación”

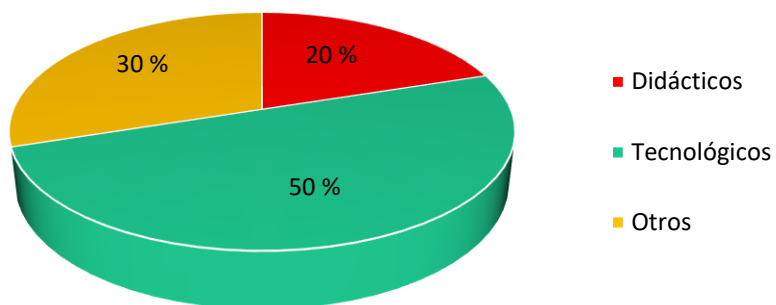
	<i>De acuerdo con su experiencia, ¿Cuáles son las temáticas que mayormente se les dificultan a los estudiantes?</i>	<i>¿En qué tipo de temas le gustaría o considera importante actualizarse para ayudar a solucionar las dificultades en los estudiantes?</i>	<i>¿Cuál es el tipo de actividades de actualización que considera pueden ayudar a solucionar las dificultades de sus estudiantes?</i>
D1	La teoría subjetiva	Tecnológicos	Talleres
D2	En mi caso, el sistema táctico de juego	Tecnológicos	Reuniones académicas con expertos
D3	Psicopatología y trastornos mentales	Otros	Talleres
D4	Las relacionadas con su área de conocimiento. Las médicas.	Didácticos	Webinars
D5	Bioquímica, Anatomía, metodología de la ciencia.	Tecnológicos	Talleres
D6	Las relacionadas a el área social.	Otros	Talleres
D7	Acceso a herramientas didácticas y falta de un buen internet en aulas	Tecnológicos	Cursos
D8	Aprendizaje, autogestión, autoaprendizaje.	Didácticos	Reuniones académicas con expertos
D9	Búsqueda de artículos científicos y desarrollo de trabajos de investigación	Otros	Webinars
D10	Búsqueda de información y argumentación	Tecnológicos	Talleres

Nota: Resultados obtenidos en la encuesta aplicada vía Google

En la parte de actualización, los docentes refieren que el tipo de temas en los cuales pudieran ellos actualizarse, y así poder solucionar las dificultades de sus alumnos son Tecnológicos con un 50 %, seguido de un 30 % de otro tipo de temas, y con un 20 % de tipo didáctico, tal como lo muestra la Figura 7. Esto apoya en gran medida el área de interés de los docentes por la cual se pretende realizar el proyecto en cuestión, al implementar un taller de herramientas digitales que pueda cubrir las expectativas de los docentes en relación a este tema.

Figura 7

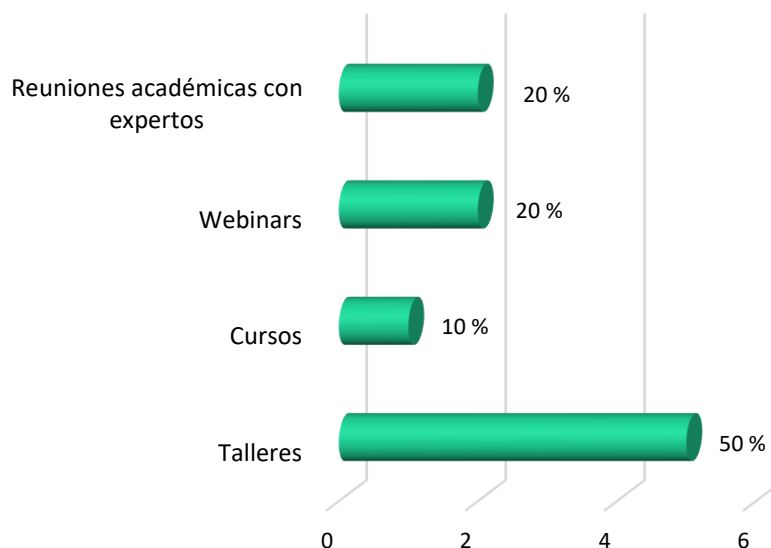
Temas importantes para actualización docente



Por último, en la Figura 8, en la sección del tipo de actividades de actualización, se puede apreciar las respuestas de los encuestados, los cuales refieren a un 50 % talleres, así mismo, se obtuvo un porcentaje igual en las reuniones con expertos y los webinar con un 20 %, y en último lugar a cursos, con un 10 %. Por lo que la implementación de un taller de herramientas digitales está acorde a la preferencia del tipo de actividades que refieren los docentes.

Figura 8

Tipo de actividad de actualización docente



3.7. Actividades realizadas

La primera etapa consistió en dar a conocer el proyecto de investigación a las autoridades de la ENMH, identificar el contexto de manera específica en cuanto a la estructura de la institución, misión, visión, etc. Así como la aplicación de una entrevista semiestructurada a la directora de la unidad receptora como primer acercamiento a la detección de potenciales áreas de oportunidad. Se identificó la necesidad institucional, así como la elaboración de la justificación del proyecto y los objetivos de este.

Se continuó con la segunda etapa, la cual tuvo lugar con entrevistas a los docentes, para entender y profundizar sobre el contexto educativo y la necesidad a abordar. Se elaboró un cuestionario con apoyo de expertos, y se aplicó en línea a través de Google form. De igual manera en esta etapa se elaboró el marco metodológico para la elaboración de esta memoria.

Cabe destacar que en ambas etapas se explicó a los participantes sobre la finalidad de las entrevistas, así como de los objetivos del proyecto, su consentimiento informado y la grabación de las entrevistas en formato de audio, de manera que pudieran transcribirse para profundizar en la información obtenida. Así también se les informó sobre el manejo de la

información obtenida, misma que sería tratada con apego a los principios de confidencialidad y anonimato.

La tercera etapa consistió en la obtención puntual de los resultados del diagnóstico, así como la elaboración del diseño del taller “Herramientas digitales que promuevan la motivación dentro del proceso de enseñanza en los docentes de la Escuela Nacional de Medicina y Homeopatía. La elaboración de los recursos y materiales que se ocuparon en el taller se elaboraron en esta etapa.

La cuarta y última etapa consistió en la implementación del taller, así como la evaluación del mismo a través de cuestionarios elaborados en Google form. Dichos cuestionarios se aplicaron al inicio y fin del taller con la finalidad de identificar información del antes y después de la intervención a los profesores.

Estas actividades fueron llevadas a cabo en los meses de agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2022, y se plasman en la Figura 9.

Figura 9

Línea de tiempo de las actividades realizadas



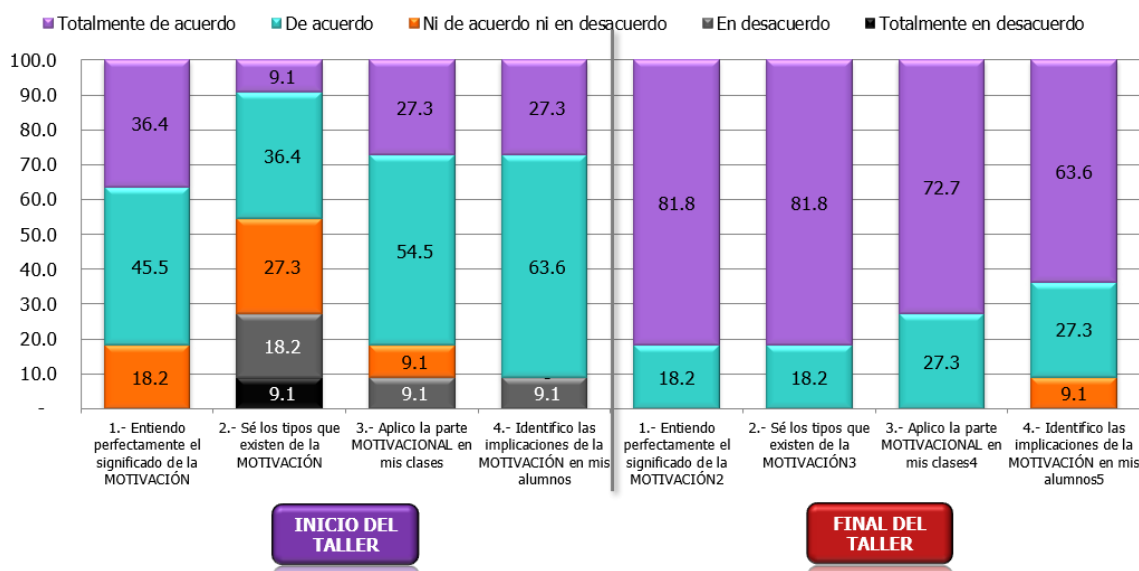
3.7.1 Resultados de la evaluación

La evaluación del taller se llevó a cabo en dos momentos, al inicio y al final de este. Se aplicó un cuestionario con escala likert de 9 preguntas al inicio de taller, 5 de ellas relacionadas con la parte motivacional y 4 para la parte de herramientas digitales. Estas mismas preguntas se volvieron a aplicar al final de taller, esto con la finalidad de poder medir la percepción de los docentes con estos temas.

En la Figura 10 se puede apreciar un aumento en la percepción de los profesores sobre la parte motivacional, en la pregunta 1, relacionada al entendimiento del significado de la motivación, aumentó de 36.4 % a 81.8 % en la opinión “Totalmente de acuerdo”. En la parte de los tipos de motivación, esta aumentó de 9.1 % a 81.8 % en la opinión “Totalmente de acuerdo”. En el caso de la aplicación de la motivación en el aula y la identificación de las implicaciones, éstas también tuvieron un aumento de 27.3 % a 72.7 %, y de 27.3 % a 63.6 % respectivamente en la opción “Totalmente de acuerdo”.

Figura 10

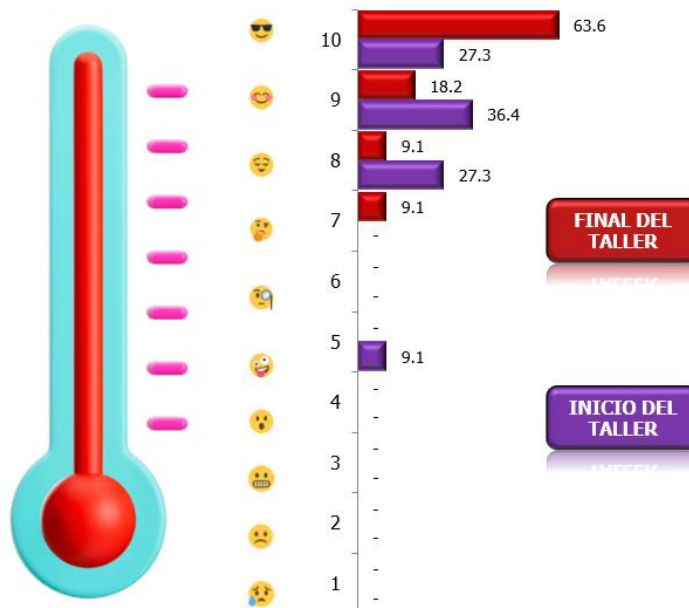
Opinión de profesores en el apartado motivacional



En la pregunta 5, relacionada al grado de motivación que presentaron los profesores al inicio y al final, este tuvo un aumento de 27.3 % a 63.6 % en el grado más alto de motivación (10), tal como se muestra en la figura 11.

Figura 11

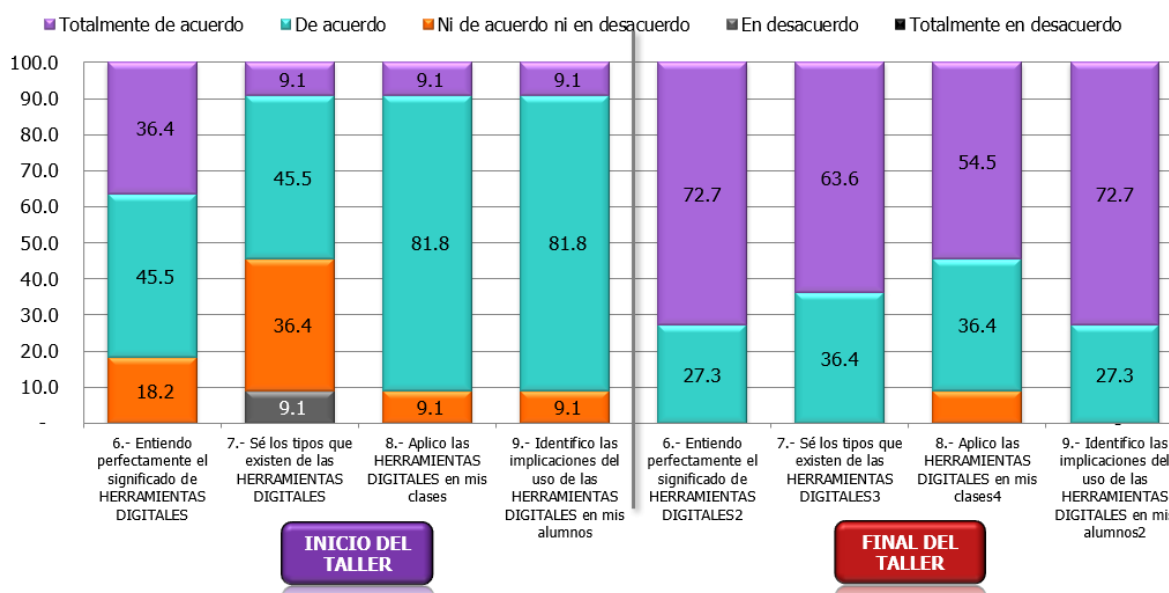
Grado de motivación docente



Para la parte de herramientas digitales, se puede apreciar un aumento en la percepción de los profesores en la pregunta 6, relacionada al entendimiento del significado de las herramientas digitales, aumentó de 36.4 % a 72.7 % en la opinión “Totalmente de acuerdo”. Para la parte de los tipos de herramientas digitales, esta aumentó de 9.1 % a 63.6 % en la opinión “Totalmente de acuerdo”. En el caso de la aplicación de herramientas digitales en el aula y la identificación de las implicaciones de su uso, éstas también tuvieron un aumento de 9.1 % a 54.5 %, y de 9.1 % a 72.7 % respectivamente en la opción “Totalmente de acuerdo”.

Figura 12

Opinión de profesores en el apartado de herramientas digitales



La Tabla 10 muestra los resultados referentes a la pregunta sobre el número de herramientas digitales que el docente conoce, antes y después de la implementación de este. Se observa que el número de herramientas digitales que el docente dice conocer, al inicio de taller estaba entre 6 y 10 con un 63.6%, y más de 16 herramientas digitales con 0 %. Al término del taller se puede visualizar un incremento en el conocimiento de estas herramientas, con un aumento del 54.6 % para un conocimiento de más de 16 herramientas digitales.

Tabla 10

Distribución de frecuencia del conocimiento de herramientas digitales

<i>No. de herramientas digitales</i>	<i>Inicio del taller</i>	<i>Final del taller</i>
Menos de 5	27.3 %	-
Entre 6 y 10	63.6 %	36.4 %
Entre 11 y 15	9.1 %	9.1 %
Entre 16 y 20	-	45.5 %
Más de 21	-	9.1 %

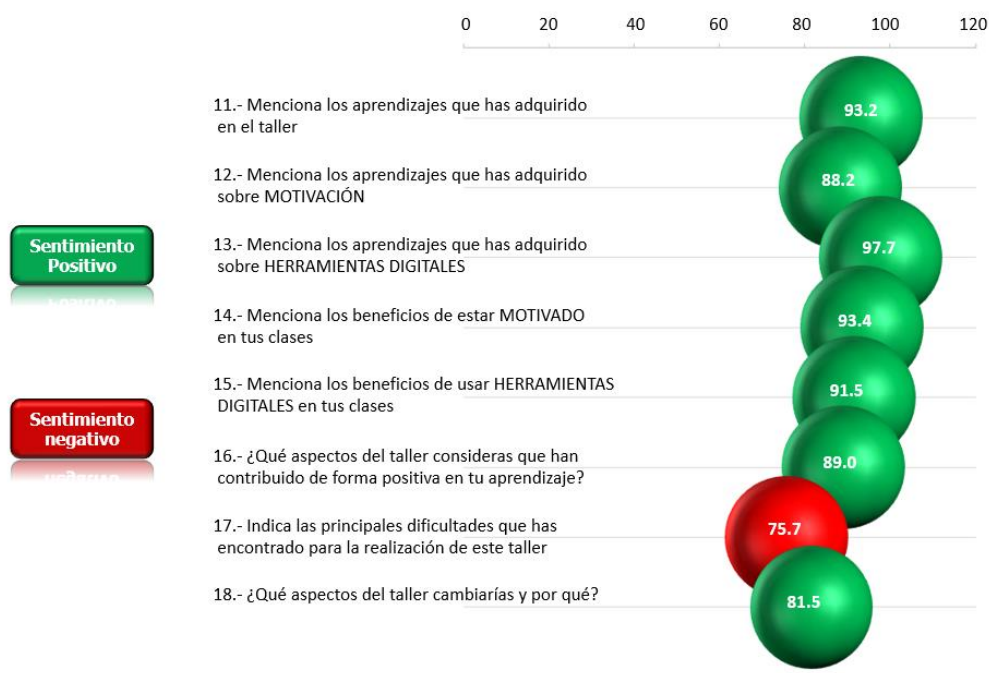
Nota: Resultados obtenidos en la encuesta aplicada vía Google

Para los resultados de las preguntas abiertas realizadas al final del taller, se utilizó el análisis de sentimientos, que según Liu (2015) es el estudio computacional de sentimientos, opiniones, emociones y actitudes de las personas. También conocido como minería de opiniones, extracción de opiniones, análisis subjetivo o minería de sentimientos. Y su objetivo principal es el de conocer la actitud de las personas ante determinadas situaciones, productos, encuestas, etc. Generalmente estos sentimientos se catalogan en positivos, negativos y neutros.

En la Figura 13 se puede observar que el sentimiento en las respuestas de los docentes fue positiva en un rango mínimo de 81.5 % para la pregunta referente a los aspectos del taller que se pudieran cambiar, y un máximo de 97.7 % referente a la pregunta sobre los aprendizajes adquiridos sobre herramientas digitales, excepto en la pregunta relacionada con las principales dificultades que se presentaron para la realización del taller, esta fue negativa con una magnitud de 75.7 %.

Figura 13

Análisis de sentimientos al final del taller



El 75.7 % del sentimiento negativo en la pregunta 17, referente a las principales dificultades presentadas en la realización del taller, los docentes mencionan principalmente

el tiempo como factor principal, pues hay que recordar que el taller se llevó a cabo en dos sesiones únicamente, y los profesores apuntaron a que se debía agregar más tiempo, tal como lo demuestra la Figura 14. Adicionalmente, las cuestiones técnicas fueron también mencionadas como dificultades en la realización de este.

Figura 14

Principales dificultades en la realización del taller



4. Análisis de la experiencia adquirida

4.1 Cambios producidos en la propia concepción de la actividad educativa

Llevar a cabo un proyecto de innovación educativa fuera de la Facultad de Educación, representa un reto que todo estudiante deberá enfrentar, ya que la teoría a veces queda corta cuando de enfrentar la realidad se trata. Cada contexto educativo conlleva a situaciones diversas que hacen de que cada centro escolar un lugar peculiar, que tiene sus formas de atender necesidades y pormenores en áreas diversas dentro de cada centro educativo.

En este sentido, para los estudiantes de la Maestría en Innovación Educativa, y en específico en mi persona. Esta práctica profesional representa una oportunidad para poder aplicar los conocimientos adquiridos en un contexto real, que aún con la supervisión de nuestros asesores (internos y externos) no deja de ser retadora la experiencia y aún más, gratificante por la aplicación de los conocimientos que se adquieren en la Maestría. Me queda claro que cada institución educativa tiene sus propios intereses, necesidades, normas, e incluso costumbres, y toda esta dinámica hace de cada contexto único en su proceder.

Mi percepción sobre cada contexto educativo se amplió con esta práctica, si bien entendía la complejidad de las instituciones, ahora veo con otros ojos la dinámica misma de cada una de ellas, de sus propias necesidades y de las prioridades que dan para solucionarlas. Me queda claro también que todas las instituciones educativas son entes vivos que luchan por sobreponerse a todas las adversidades que se les pueda presentar.

4.2 Cambios en los supuestos y bases teóricas de la actividad profesional

Al iniciar este proyecto fue necesario hacer una revisión exhaustiva para detectar las áreas de oportunidad del contexto, comenzando por el diseño de instrumentos de recolección de información, así como su implementación dentro de la unidad receptora. Se utilizaron técnicas de recolección de información vistas en clases, tales como entrevistas y encuestas. En este sentido, puedo afirmar que se solidificaron los conocimientos adquiridos en la Maestría referentes a la identificación de necesidades a través del diagnóstico bien planteado.

Las entrevistas y la encuesta se aplicaron de una manera óptima en el contexto real, con apoyo de expertos que apoyaron en todo momento cuando se les requirió. En mi caso particular, la unidad receptora fue la ENMH, la cual me dio las facilidades para recopilar toda la información necesaria y poder realizar este proyecto de la mejor manera posible.

Después de la indagación prevista para la identificación de la problemática a atender, tuve la necesidad de buscar en la literatura la información necesaria en relación con el área de oportunidad de la ENMH, que en este caso fue la motivación docente en primer lugar, y en segundo la necesidad de capacitación en herramientas digitales por parte de los docentes. La parte motivacional la entendía como parte fundamental en el quehacer de los profesores, pero fue en la revisión de la literatura que pude darme cuenta de lo

importante que es realmente, de su concepción metodológica y de sus alcances en la práctica de todo profesor dentro del aula.

Referente a las herramientas digitales, hice lo propio en la revisión de la literatura sobre el tema, revisándola conceptualización de las mismas y así poder entender la importancia que éstas tienen al día de hoy en la impartición de clases en toda institución educativa. Cabe mencionar que las herramientas digitales que aprendí a usar en la Maestría de Innovación Educativa fueron de gran ayuda, ya que estas sirvieron como motor de arranque en el taller realizado en la ENMH. Si bien la implementación no fue de manera estricta sobre alguna herramienta en especial, sirvieron como un escaparate a los docentes y se pudo mostrar todas las bondades que se pueden obtener de ellas. Al final, el taller que se llevó a cabo fue de herramientas digitales, que a su vez sirvieron como vehículo para generar motivación en los profesores.

Por otro lado, tuve la oportunidad de profundizar a detalle todas las etapas del modelo ADDIE, así como los insumos necesarios para poder llevar a cabo de manera óptima el taller de “herramientas digitales que promuevan la motivación en los docentes de la ENMH”, ya que el modelo referido está orientado a la virtualidad, este se aplicó de manera presencial, dado que en la revisión de la literatura se pudo verificar su aplicación en esta modalidad.

4.3 Cambios en los procedimientos o modos de actuar ante los problemas de la práctica

Al inicio de este proyecto no se dieron las cosas como yo había planeado, conforme pasaba el tiempo tuve la oportunidad de adaptarme a las circunstancias de la ENMH, ya que los tiempos de cada institución, así como sus prioridades son diferentes a los tiempos y prioridades de cualquier investigador. En términos generales, obtuve experiencias muy enriquecedoras gracias a la capacidad de adaptación que tuve, manteniendo siempre una actitud positiva y una disposición flexible a los cambios que se fueron presentando.

De manera particular, este proyecto me ha servido para identificar con mayor precisión diferentes características en mi persona, tales como mi capacidad de adaptabilidad, de comunicación y de flexibilidad para comprender mejor mi entorno, y de manera específica en un contexto institucional educativo. Entendí la importancia de

administrar mis tiempos en las actividades a realizar, ampliar mi pensamiento crítico y reflexionar sobre las situaciones que se me presentaban en el desarrollo del proyecto, de igual manera, pensar en las mejores soluciones posibles.

Por último, pude llevar a cabo los valores necesarios para diseñar e implementar todo proyecto de investigación, mismos que se hacen hincapié en la MINE, estos valores son: honestidad, respeto, responsabilidad, apertura, objetividad, integridad e imparcialidad.

4.4 Necesidades de mejora detectadas respecto de la propia práctica profesional

Así como la propia indagación de las necesidades del contexto educativo, me fui dando cuenta de las propias necesidades de mejora en mi quehacer profesional. En este sentido identifiqué como primer concepto, la adaptabilidad, pues como lo he comentado anteriormente, cada contexto se desarrolla de maneras diferentes, y es en mi caso, debo adaptarme a esas mismas necesidades de cada institución. Por ende, creo también necesario trabajar más en la parte de la flexibilidad, ya que en algunos momentos me sentía agobiado por no tener la disponibilidad de las autoridades y de los docentes para llevar a cabo mi investigación.

Respecto al análisis del contexto, la parte de la documentación ha sido fundamental para poder afianzar los conceptos teóricos y prácticos en la práctica profesional. De igual manera, el diseño y construcción de los instrumentos de recolección de información han sido de vital importancia para llevar a cabo de manera óptima este proyecto, identificar a los expertos que pudieran aportar su experiencia ha sido también importante para mejorar mis futuros proyectos de investigación.

5. Análisis de los alcances logrados con respecto al plan de prácticas

5.1 Reflexión de las tareas realizadas

Llegado a este punto del proyecto, puedo mencionar que ha sido una experiencia muy enriquecedora, donde he tenido la oportunidad de aplicar los aprendizajes adquiridos en la MINE. En un principio tenía un poco de duda sobre dichos conocimientos, conforme se fueron dando la realización de cada actividad, fue más fácil verificar que el conocimiento estaba ahí, frente a mí. Tengo que reconocer que me invadió un poco de miedo y de inseguridad al principio del proyecto, pues en clase tenemos a los profesores a primera mano, con su consejo y guía, algo que no sucede en la práctica profesional, pues a

pesar de que están con nosotros en la distancia, no es lo mismo tener su apoyo de manera cercana.

La parte de las entrevistas a los directivos y a los docentes de la ENMH sirvieron para recopilar información valiosa sobre las características del contexto, y así poder guiar de manera eficiente la intencionalidad de la práctica profesional. En lo que respecta a la revisión de la literatura, esta tuvo su utilidad para la obtención de información relevante sobre motivación docente y herramientas digitales en contextos internacionales y nacionales, así como la metodología ADDIE que sirvió como base para la elaboración del taller “herramientas digitales que promuevan la motivación en los docentes de la ENMH”.

En la elaboración, adaptación e implementación de instrumentos para medir la motivación docente y el uso de herramientas digitales, se consideró un instrumento ya elaborado por Cuba (2021), el cual se modificó a través del apoyo de expertos para su adecuada implementación en el contexto de la práctica profesional. Es el mismo caso para el instrumento de herramientas digitales, ya que se elaboró con la supervisión de expertos.

En la actividad de identificación de la necesidad de innovación, se llevaron a cabo cálculos estadísticos para medir la confiabilidad del instrumento de motivación docente, así como el análisis de los resultados de tales cuestionarios. De igual manera se realizaron las transcripciones de las entrevistas a los docentes para después incluir en los resultados esta información de una manera más detallada con las características de los entrevistados.

Para el diseño, la implementación y la evaluación del taller, se consideró la elaboración del material usado en el contenido de cada tema, así como de las actividades a desarrollar en el transcurso del mismo. En esta actividad se elaboró el instrumento de evaluación para tal fin, mismo que se aplicó a los participantes al inicio y al final del taller para determinar en qué medida contribuyó en la mejora de su quehacer docente.

5.2 Conocimiento adquirido

Puedo constatar que los conocimientos adquiridos en semestres pasados son de suma importancia para la realización de este proyecto, pues cada tópico visto en clase, pude plasmarlo y llevarlo a cabo en el contexto de mi práctica profesional. Esto servirá en mi

vida futura como profesional en la educación, ya que cuento con el conocimiento necesario para realizar innovación educativa en cualquier contexto que se presente.

En las entrevistas realizadas a los directivos y los docentes, se puso en manifiesto los conocimientos adquiridos en la MINE referente a la elaboración y desarrollo de los tipos de entrevistas, así como las características primordiales en el entrevistador para llevar a cabo óptimos resultados en la conclusión de la misma.

En lo que respecta a la revisión de la literatura, principalmente me sirvió para adquirir los conocimientos necesarios sobre las herramientas digitales, la motivación y la metodología ADDIE, en lo que respecta a los apartados conceptuales e identificación de los aportes en diferentes contextos más recientes en el mundo. Llevar a cabo esta actividad reforzó mis habilidades y competencias de investigación, referentes al uso de las TIC's en lo que respecta a la búsqueda de información en fuentes confiables, análisis y discriminación de esta información, así como la organización y uso de esta.

Referente a la elaboración, adaptación e implementación de instrumentos, como ya se ha mencionado con anterioridad, fue necesario adaptar un instrumento ya elaborado en otro contexto. Para esta actividad se utilizaron conocimientos específicos de la revisión de la literatura, pues fue necesario identificar instrumentos de medición sobre la motivación docente que pudieran ser útiles en el proyecto. Este instrumento se adaptó a las necesidades del contexto en estudio, y para realizar tales adecuaciones se necesitaron conocimientos sobre instrumentos con escala Likert.

Para la actividad de identificación de la necesidad de innovación fue necesario medir la confiabilidad del instrumento a través del Alpha de Cronbach, así como el cálculo de indicadores y promedios, así como el análisis de frecuencias en cada dimensión elaborada. También fue necesario la transcripción precisa y puntual de cada una de las respuestas de los docentes que se llevaron a cabo en las entrevistas para tal fin.

Respecto al diseño, la implementación y la evaluación del taller fue necesario principalmente el conocimiento de conceptualización de herramientas digitales y de la motivación; sus tipos y categorizaciones y sus principales características, de igual forma fue necesario conocer los elementos y etapas de un taller. En esta actividad se desarrollaron

el contenido y actividades a desarrollar, así como los diferentes materiales para la implementación del taller, tales como videos, presentaciones, grabaciones etc. Se requirió para esta actividad conocimientos relacionados a la elaboración de material didáctico en función de las características de los docentes que participaron en el taller. Para la parte de la evaluación, se enriqueció el análisis de la información, así como la síntesis de esta.

5.3 Competencias desarrolladas

Las principales competencias que se desarrollaron en transcurso de la elaboración de la presente memoria fueron diversas. Para la elaboración y ejecución de las entrevistas se necesitaron competencias sociales, tales como la comunicación asertiva y la escucha activa. Mientras que en la revisión de la literatura se reforzaron competencias de carácter investigativas, es decir, la identificación de fuentes confiables, la selección de estas fuentes, así como la organización y explotación de esta.

Las competencias de diseño de instrumentos de evaluación para contextos reales se necesitaron para la parte de la implementación, así como las competencias de planificación, ya que fue necesario realizar un plan de acción en donde se establecieran los tiempos pertinentes para recabar la información de cada participante.

Para la parte de la identificación de la necesidad de innovación, fueron indispensables las competencias de síntesis de información y análisis de los datos, así como la capacidad de abstracción y el de razonamiento crítico. En la fase de diseño, implementación y evaluación del taller fueron necesarias las competencias de diseño de ambientes de aprendizaje con el uso de las TIC's, así como el diseño de recursos educativos. También se utilizaron competencias de comunicación y gestión del aula para la implementación del taller, así como toma de decisiones y uso de tecnologías

5.4 Dificultades, limitaciones y alcances

Cómo en todo proyecto de investigación, los retos y dificultades, así como los obstáculos son parte del desarrollo mismo del proyecto. Las acciones que se emprendieron para solventar dichos obstáculos determinaron en gran medida el grado de aprendizaje y madurez en mi persona, la forma en la que se abordaron dichas situaciones conflictivas son parte del proceso de aprendizaje en esta labor.

5.4.1 Dificultades personales

En términos generales, el proyecto no tuvo mayores dificultades en su elaboración, salvo al inicio, ya que tenía duda sobre la pertinencia del tema a desarrollar, pero al avanzar en las tutorías y clases, se disipó totalmente esta duda. Otra dificultad fue en la elaboración de las entrevistas, pues al contactar a los expertos y pedir apoyo en su validación, estos tardaron demasiado en responder, causando en mi persona un sentimiento de vacío e incertidumbre. Para solventar los obstáculos anteriores, tuve que hacer acopio de mi autorregulación emocional, es decir, controlar las emociones negativas e identificando aquellas que me pudieran ayudar a obtener éxito en mi acometido. Así como una administración de mis tiempos de manera óptima, ya que organicé las actividades según su prioridad, oportunidad y pertinencia. Esto se puede observar en la Figura 15.

Figura 15

Dificultades personales/acciones emprendidas



5.4.2. Dificultades profesionales

La dificultad más evidente a nivel profesional fue la poca experiencia en elaborar objetivos para el proyecto, así como la programación de actividades para llevar a cabo dichos objetivos. En un inicio no se consideró el objetivo referente al diagnóstico para conocer más a fondo el nivel de motivación docente, así como las características relacionadas con las herramientas digitales que el docente poseía. En este sentido se modificó el cronograma de actividades, pasando el objetivo del diseño del taller a las actividades a mediano plazo, esto por dos motivos: los tiempos de cada plazo, y por la congruencia del mismo proyecto.

Para subsanar este desfase en el cronograma, se agregó el nuevo objetivo, así como las actividades relacionadas para cumplirlo, propiciando un recorrido en las actividades subsecuentes. Al final no tuvo impacto esta modificación, pues se llevaron a cabo todas las actividades del cronograma sin ningún contratiempo.

Otra dificultad que se presentó a nivel profesional fue la delimitación de información sobre los temas del proyecto, actualmente es mucha la información referente a herramientas digitales, aunado a la parte de la motivación, se complicó un poco para poder discernir sobre qué información se usaría en el proyecto. Esto se pudo solucionar gracias a los consejos y recomendaciones de mis profesores que estuvieron guiando este proyecto.

Una dificultad que encontré es que no estaba completamente familiarizado con los temas que surgieron del diagnóstico: herramientas digitales y motivación de los docentes. Aunque tenía cierto conocimiento de estos temas, no los había explorado en profundidad antes. Para superar esta situación, tuve que profundizar mi conocimiento en las herramientas digitales que se utilizan actualmente en las aulas, así como en los diferentes enfoques que existen para abordar la motivación de los docentes.

5.4.3. Dificultades del contexto

El ejercicio laboral docente y de trabajo ajeno al aula a veces no es compatible con investigaciones externas, como en mi caso, compaginar los tiempos de los docentes fue muy complicado, pues la mayoría de ellos son médicos que trabajan en otras instituciones de salud, por lo que el tiempo que pudieran destinar a actividades externas fue muy limitado.

A pesar de que se tuvo todo el apoyo por parte de la institución, fue complicado compaginar tiempos de los directivos y docentes para realizar las entrevistas, debido a sus múltiples actividades en la institución y fuera de ella. Esto se subsanó reprogramando las entrevistas en otro momento, en los tiempos donde los docentes pudieran realizarlas.

5.4.4 Limitaciones

En lo que respecta a las limitaciones que se presentaron en la práctica, principalmente fue el poco tiempo que se contaba para realizar todas las fases de este, ya que desde el inicio hasta el fin del proyecto transcurrieron 3 meses, por lo que a título personal considero es poco tiempo para elaborar un proyecto de esta envergadura. El tiempo también fue factor para que el taller se llevara a cabo en dos sesiones, de tres horas cada sesión, pues los docentes no contaban con el tiempo suficiente para tomar el taller.

La disposición para el taller fue otra limitante, pues se ofreció de manera voluntaria, y esto condicionó a que fuera de pocas sesiones y así pudieran asistir los docentes. Otra limitante fue que el taller no contaba con una validez institucional para promoción de los profesores, y esto hizo que fuera poco atractivo a la hora de tomarlo por parte de algunos de ellos.

5.4.5 Alcances

Referente a los alcances, el principal es que se desarrolló nuevo conocimiento sobre herramientas digitales entre los profesores que tomaron el taller y un servidor. Facilitando con esto, un espectro amplio de herramientas digitales a los docentes que son actualmente usadas en muchos contextos educativos, y así permitir un uso eficiente en su labor dentro del aula.

Se contó con un espacio entre profesores en el cual se hizo un acto de reflexión sobre la influencia que tiene la motivación en la calidad de la educación que imparten, al mismo tiempo revalorizando la importancia del impacto que se tiene en la contribución de alumnos motivados para aprender.

Así mismo, el cumplimiento de todos los objetivos de la programación del proyecto se realizó al cien por ciento, lo que permitió cumplir con la realización de los productos

establecidos en un principio. Y el alcance más significativo para mí, es el haber reforzado conocimientos que he adquirido a lo largo de la MINE.

5.5. Productos generados por la práctica

Lo principales productos obtenidos de la práctica profesional fueron los que a continuación se mencionan:

- Programación de la práctica profesional: El producto obtenido para esta actividad fue básicamente el tener una visión del proyecto a manera de prospecto, aquí se definieron las actividades que se realizaron de manera general. Se obtuvo un borrador de la propuesta de innovación.
- Diagnóstico del contexto: Los productos generados en esta actividad fueron diversos, entre ellos fue la identificación detallada en el contexto de la ENMH, los antecedentes nacionales e internacionales de la necesidad detectada, las entrevistas y cuestionarios a directivos y docentes (ver apéndices A, B y C), los resultados obtenidos en las entrevistas y cuestionarios, la necesidad detectada, el estado inicial del arte, así como el marco referencial, conceptual y teórico. De igual manera se contó con la validación de expertos para las entrevistas y cuestionario (ver apéndice D).
- Propuesta de innovación: En esta actividad se obtuvieron los productos tales como el diseño, desarrollo e implementación del taller “herramientas digitales que promuevan la motivación en los docentes de la Escuela Nacional de Medicina y Homeopatía”. Se puede observar en el apéndice E los materiales y recursos que se usaron para la implementación del taller, así como las actividades realizadas. En el apéndice F se puede apreciar el flyer elaborado para llevar a cabo el taller. De igual manera, se obtuvo instrumentos de evaluación al inicio y fin del taller (ver apéndice G), y las bases de datos de la evaluación que sirvieron para el análisis de la información.

6. Conclusiones y recomendaciones

6.1. Contribución al perfil de egreso

Las competencias desarrolladas en la práctica profesional tienen que ver con el área de innovación de la práctica pedagógica, pues ahí es donde se dirigió el proyecto que se

realizó en la ENMH. La MINE ofrece en su perfil de egreso siete competencias en su totalidad, cuatro para las dos áreas establecidas (Dos competencias para el área de innovación de la práctica pedagógica y otras dos para el área de innovación curricular), y las tres competencias restantes tiene un carácter disciplinar en ambas áreas. En este sentido, las principales competencias utilizadas en este proyecto se mencionan a continuación.

Competencia 1 (área): “Utiliza modelos de innovación educativa para resolver problemas asociados a los procesos de enseñanza y aprendizaje, con el fin de lograr la mejora de los mismos”. En la elaboración del presente proyecto de investigación se empleó el modelo instruccional ADDIE en todas sus fases (Análisis, Diseño, Desarrollo, Implementación y Evaluación), ya que es un modelo de innovación que se ajustó muy bien a las necesidades encontradas en el contexto. Cabe recordar que este modelo está dirigido mayormente a entornos virtuales, pero la literatura se encontraron algunas propuestas en espacios presenciales que sirvieron de guía en la ejecución de este proyecto.

Competencia 2 (área): “Diseña ambientes de aprendizaje para diferentes modalidades convencionales y no convencionales, utilizando las TIC como apoyo en la solución innovadora de problemas de enseñanza y el aprendizaje en los niveles medio superior”. En la construcción del taller, se necesitó diseñar el contenido del mismo, conocer los elementos y fases de la intervención, así como el material que se utilizó en su implementación (elaboración de presentaciones y videos, búsqueda de herramientas digitales que sirvieran en el taller). En el momento de la implementación se consideraron las conceptualizaciones de la motivación en la primera sesión, y de herramientas digitales en la segunda. Cada sesión de 3 horas, llevando a la práctica lo que se diseñó en su momento para este taller, considerando las principales herramientas tecnológicas que sirven de apoyo a los docentes en el aula. La evaluación del taller se llevó a cabo en dos momentos, uno al inicio, que tuvo la finalidad de identificar los conocimientos que se tenían al comenzar el taller, de igual manera el conocer su nivel de motivación. El segundo momento para obtener los conocimientos adquiridos en el transcurso de la intervención, así como los cambios, gustos y sugerencias potenciales que se pudieran hacer en el taller.

Competencia 1 (disciplina): “Fundamenta su práctica educativa con base en supuestos teóricos y metodológicos, con el fin de mejorarla”. Para los fines de este

proyecto, se realizó una investigación detallada en los fundamentos teóricos y metodológicos en materia de motivación y herramientas digitales, así como la metodología para el diseño instruccional del taller que se implementó para los docentes de la ENMH.

Competencia 2 (disciplina): “Utiliza la investigación educativa para la aplicación e innovación del conocimiento, como herramienta para la solución efectiva de los problemas en la práctica pedagógica y curricular”. Para poder definir el contenido del taller realizado, se realizaron exhaustivas investigaciones en literatura especializada para recopilar las diferentes herramientas digitales que se usan con efectividad en las aulas de diferentes contextos, así como las bases en materia de motivación docente que sirvieron para dar solución de manera innovadora a las necesidades del contexto estudiado. En la misma identificación de la necesidad de innovación, se llevaron a cabo procedimientos estadísticos para determinar la confiabilidad del cuestionario que se usó para captar la información referente a la motivación docente, este instrumento se adaptó de otro proyecto gracias a la ayuda de expertos, y así poder incorporar al contexto de la ENMH (dicha validación fue a través del Alpha de Cronbach). En esta actividad se obtuvieron resultados concretos, los cuales se procesaron para contar con un adecuado análisis y presentación de ellos a través de tablas, gráficas e indicadores

Competencia 3 (disciplina): “Diagnostica la realidad socioeducativa del contexto, para satisfacer las necesidades de intervención que surgen de los problemas que forman parte de su práctica”. A través de las entrevistas y cuestionarios con los directivos y los docentes, mismas que sirvieron para obtener información valiosa sobre las características de la ENMH, de estos instrumentos de recolección de información se pudo identificar áreas de oportunidad y la priorización de la necesidad más importante. La revisión de la literatura fue otra actividad que sirvió para identificar los antecedentes nacionales e internacionales de la capacitación docente, la motivación y las herramientas digitales, y así poder triangular los hallazgos encontrados con las entrevistas. Así mismo esta revisión fue de gran ayuda pues se indagó sobre las principales teorías y metodologías que sustentan este proyecto (teorías de la motivación, herramientas digitales y el modelo ADDIE).

6.2. De las innovaciones realizadas

La innovación de este proyecto, y en específico del taller “herramientas digitales que promuevan la motivación en los docentes de la ENMH” radica principalmente en el uso y promoción de herramientas digitales, y así poder utilizar estos recursos como apoyo en su labor de enseñanza- aprendizaje, y puedan transmitirlos hacia sus alumnos, generando clases más dinámicas, interesantes e incluso divertidas.

Por otro lado, se pretende dar a conocer con este taller, una visión diferente en lo que respecta a la motivación a los docentes, ya que les permite reflexionar sobre la importancia y relevancia de la motivación en la educación, y en específico en el impacto directo que tiene sobre los estudiantes, ya que la motivación orienta en gran medida el actuar de las personas y la realización de los objetivos que cada uno de ellos persigue.

En general, la intervención de este proyecto resulta innovador ya que permite hacer cambios en la forma de pensar y actuar de los profesores de la ENMH, pues se consideran nuevas tecnologías que son actuales hoy en día, y que sirven para atender las demandas que la educación moderna necesita. De igual manera, solventa las carencias del conocimiento digital que se presenta en el contexto educativo estudiado.

6.3. Aportación a la institución y a los usuarios

La formación docente juega un papel muy importante para la transformación de la sociedad a través de la capacitación de los maestros, ya que estos son sujetos activos tanto de su desarrollo personal como de sus alumnos, siendo un guía importante en el aprendizaje de sus pupilos en el aula, por lo que es de vital importancia buscar nuevos conocimientos para agregar en su quehacer docente (Nieva C. et al., 2016).

En este sentido, la aportación principal de esta práctica profesional fue la capacitación docente en herramientas digitales, mostrando el impacto que estas tienen sobre la motivación en los alumnos al momento de impartir sus clases. Estas herramientas tecnológicas brindan la posibilidad dinamizar su clase permitiendo trabajar de forma activa dentro del aula, y así sacar el máximo provecho que demanda el aprendizaje en los tiempos modernos. Es por ello que el proyecto de innovación pedagógica tiene como beneficiarios directos a los profesores de la ENMH ya que está orientado hacia la formación de los

mismos en cuanto a las herramientas tecnológicas, lo que contribuirá al desarrollo e impartición de las clases en el contexto educativo.

6.4. Implicaciones

Como ya se ha mencionado anteriormente, una de las implicaciones directas es generar beneficios en la práctica del docente, y de esta manera adquirir una nueva visión para atender las necesidades educativas que surgen en el aula y se convierte en un agente de cambio, a través de su formación para la mejora continua. Asimismo, a partir del proyecto se solventan las carencias de conocimiento que pudiesen tener los profesores respecto a las herramientas digitales.

Al favorecer la capacitación docente, conjuntamente se apoya el aprendizaje de los alumnos, por lo que otra de las implicaciones, es que los estudiantes se benefician de manera indirecta de este proyecto puesto que a través de la mejora de la práctica docente, se pretende coadyuvar al proceso de aprendizaje, ya que si favorece la formación del docente en cuanto la enseñanza de herramientas digitales, también pueden reducirse situaciones adversas en el aula como la desmotivación y la apatía por aprender.

De esta manera, otras implicaciones no menos importantes, son el beneficio a la comunidad escolar dado que, se está atendiendo a las necesidades de la Institución, la cual está enfocada en proveer al docente de herramientas innovadoras orientadas en clases más participativas y dinámicas que involucren activamente a los estudiantes. Asimismo, la institución también se ve beneficiada al contar con una planta docente que contribuye a cumplir la visión de la institución, la de formar alumnos con conocimientos actualizados y de excelencia académica.

6.5. Recomendaciones para futuras intervenciones

En base a la experiencia adquirida en el presente proyecto, se pueden hacer las siguientes recomendaciones:

Se recomienda a la ENMH continuar con el apoyo y la apertura para la realización de este tipo de investigaciones, ya que estas actividades llevan la finalidad del crecimiento y desarrollo profesional de cada uno de sus maestros, logrando así potenciar el recurso más invaluable de toda institución educativa: su personal docente.

También es recomendable, a partir de la evaluación del taller, aprovechar la actitud de los profesores para seguir ofreciendo este tipo de capacitación y actualización en el uso de herramientas digitales, y así continuar motivando a los docentes para que generen clases más dinámicas, interesantes y significativas en sus estudiantes.

Otra recomendación para la ENMH es la de organizar este tipo de talleres con mayor frecuencia para fortalecer la motivación en los docentes, considerando la participación de más actores en la impartición de los mismos, dando las facilidades necesarias para que todos y cada uno de los maestros de la institución pueda adquirir los conocimientos impartidos en el taller.

En lo que respecta al taller propiamente, se recomienda ampliar el tiempo del mismo, aumentando sesiones, actividades y herramientas digitales adicionales, así como técnicas complementarias de motivación docente. De igual manera, hacer que el taller tenga validez oficial para que se haga más atractivo el considerar tomarlo por parte de los profesores, y en este sentido, ampliar la promoción de este taller a otras instancias dependientes del IPN.

Se recomienda también dar importancia a las sugerencias de capacitación por parte de los docentes, así como las inquietudes que puedan surgir en las demandas de actualización, ya que no se debe perder de vista que los maestros son la pieza clave en las organizaciones educativa.

En cuanto a la evaluación del taller, se recomienda realizar una evaluación de impacto en un lapso de 6 meses y un año después de haber concluido la impartición de este, para así garantizar el grado de aprovechamiento que se obtuvo, así como las posibles recomendaciones al actualizar el diseño del taller.

También se recomienda una nueva línea de investigación sobre docentes migrantes digitales y nativos. Estudiar estas diferencias puede ayudar a comprender mejor cómo la brecha digital puede afectar la inclusión de los migrantes en la sociedad digital y cómo se pueden abordar estas desigualdades para lograr una mayor inclusión digital para todos.

Por último, se recomienda incentivar este tipo de investigaciones a otras instituciones y otras carreras de educación superior, para así poder contar con mayor

información relacionada con herramientas digitales y motivación docente, cuya información favorezca la toma de decisiones y generar mejoras en la calidad en la educación.

Referencias

- Alvarez-Quiroz, Glenis Bibiana, & Blanquicett Romero, Julio Cesar. (2015). Percepciones de los docentes rurales sobre las TIC en sus prácticas pedagógicas. *Ciencia, docencia y tecnología*, (51), 371-394. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17162015000200015&lng=es&tlng=es.
- Aragón, Y. L. (2017). *Propuesta de aplicación del modelo instruccional ADDIE para el desarrollo de la habilidad diseñar base de datos en la asignatura sistemas de bases de datos I* [Ponencia virtual]. VII Congreso Virtual Iberoamericano de Calidad en Educación Virtual y a Distancia. <http://www.eduqa.net/eduqa2017/index.php/biblioteca-de-ponencias>
- Ardiles A. et al (2022). Motivación y el desempeño de los docentes del instituto de educación superior tecnológico publico Chocope-2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 401-414. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1506
- Amaro, C. R. (2011). La planificación didáctica y el diseño instruccional en ambientes virtuales. *Investigación y Postgrado*, 26(2),129-160. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65830335002>
- Bedoya-Merchán, C., Moscoso-Bernal, S., & Hermann Acosta, E. (2021). Narrativa digital y gestión educativa: Estrategia para la motivación al quehacer docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(4), 376-392. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i4.1507>
- Carcaño B. E. (2021). Herramientas digitales para el desarrollo de aprendizajes. *Revista Vinculando*. <https://vinculando.org/educacion/herramientas-digitales-para-el-desarrollo-de-aprendizajes.html>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. 9ª. Ed. McGraw Hill
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos* 10ª Ed. McGraw-Hill
- Cuesta, C. (2013). *Motivación personal y laboral de los maestros del Programa de Intercambio Cultural que laboran en una Institución Educativa en la ciudad de*

- Guatemala* [Tesis Licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Cuesta-%20Cristina.pdf>
- Cuba, T. S. (2021). *Estudio descriptivo comparativo de motivación laboral docente de tres instituciones educativas, Chincheros. Apurímac 2021* [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67394>
- Dávila Alhua, L. Y. (2021). *Competencia digital en la motivación docente de una institución educativa pública del distrito de Los Olivos, 2021* [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81467>
- Díaz, J. (2021). *Motivación docente en tiempos de Pandemia* [Tesis Licenciatura, Universidad Católica de Argentina]. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/12938>
- DOF. (27-12-2022b). Ley Federal del Trabajo. México. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- DOF. (18-11-2022a). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- DOF. (6-07-2020). SEP. DECRETO por el que se aprueba el Programa Sectorial de Educación 2020-2024. México. http://sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/15131/3/images/programa_sectorial_de_educacion_2020_2024.pdf
- DOF (30-09-2019b). Ley General de Educación. México. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE.pdf>
- DOF. (20-05-2019a). Senado de la República Miércoles 29 de mayo de 2019 / Gaceta: LXIV/1SPR-7/95932. México. https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_comision_permanente/documento/95932#:~:text=La%20Constituci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20de%20la,Federal%20por%20Ciudad%20de%20M%C3%A9xico.
- DOF. (29-12-1981). Ley Orgánica del Instituto Politécnico Nacional. México. <https://www.aplicaciones.abogadogeneral.ipn.mx/leyes/leyorganicadelipn.pdf>

- ENMH. (2022, junio). *Oferta educativa ENMH; Posgrados. Misión y Visión, Organigrama*.
<https://www.enmh.ipn.mx/>
- Enric, J. (2003). Tipos de Muestreo. *Epidem. Med. Prev.*, 0(1), 1-7.
<https://es.slideshare.net/Pandrearodriguez/3-tipos-de-muestreo>
- Flores, Mejía S.E. (2020). La motivación en el proceso de formación docente. *Acta Educativa*, 6(2) 1-13. <https://revista.universidadabierta.edu.mx/2020/12/30/la-motivacion-en-el-proceso-de-formacion-docente/>
- Foncubierna-Rodríguez, M. J., & Sánchez-Montero, J. M. (2019). Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5045/504560640004/504560640004.pdf>
- Franco López, J. A., (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (64), 151-179. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a7>
- François-Flores F.D. (2007). *Historia de la Homeopatía en México. Biblioteca de Homeopatía de México A.C.*
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Giesbrech, Natalie. (2007). *Connectivism: Teaching and learning*.
<http://design.test.olt.ubc.ca/Connectivism: Teaching and Learning>
- Gulfo, Y. E. C. (2020). Necesidades como criterio fundamentador de los derechos humanos. *UNIVERSITAS. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, (33), 85-100.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7495410>
- Gutiérrez Campos, L. (2012). Conectivismo como teoría de aprendizaje: conceptos, ideas, y posibles limitaciones. *Revista educación y tecnología*, (1) 111-122.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4169414>

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. Edición). Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (4ta. Edición). Editorial Mc Graw Hill Education.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York, John Wiley and Sons, Inc.
- INEGI (2021b). Producto Interno Bruto por Entidad Federativa 2020. Comunicado de prensa núm. 727/21 9 de diciembre de 2021. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/pibe/PIBEntFed2020.pdf>
- INEGI (2021a). Panorama Sociodemográfico de Ciudad de México. Censo de Población y Vivienda 2020. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825197827.pdf
- IPN (2021). Manual de Organización de la Dirección de Formación e Innovación Educativa. Obtenido de: <https://www.aplicaciones.abogadogeneral.ipn.mx/MOP/AC/DFIE/MO-DFIE.pdf>
- IPN (2020). Reglamento Orgánico. Gaceta Politécnica, año LVI, no. 1541. <https://www.ipn.mx/assets/files/normatividad/docs/reglamentos/Reglamento-Organico-IPN-2020.pdf>
- Liu, B. (2015). *Sentimentanalysis: Miningopinions, sentiments, and emotions*. Cambridge University Press.
- López-Callirgos, A. (2017). *Motivación laboral de los docentes de la I.E. Dos de mayo de Villa Paccha-Distrito de Chulucanas, 2016*. [Tesis Maestría, Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3085/MAE_EDUC_360.pdf?sequence=1
- López-Jurado M.P. (2013). Elegir enseñar: propuesta del modelo antropológico de la motivación de Pérez López aplicada al ámbito de la educación. *Estudios sobre educación*, (24), 125-147. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4252096>

- Maldonado-Martínez, et al. (2019). Uso de herramientas digitales como estrategia para el desarrollo habilidades de análisis y razonamiento en los estudiantes de TIC. *Revista de Tecnologías de la Información y Comunicaciones*. 3(7), 13-18. [DOI: 10.35429/JITC.2019.7.3.13.18](https://doi.org/10.35429/JITC.2019.7.3.13.18)
- Marcelo Basilio, E. P. (2022). *Innovación educativa y motivación docente en la UGEL 14 del distrito de Oyón, 2021* [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83247>
- Maslow, A. H. (1943). *A Dynamic Theory of Human Motivation*. In C. L. Stacey & M. DeMartino (Eds.), *Understanding human motivation*. Howard Allen Publishers. <https://doi.org/10.1037/11305-004>
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid. Narcea. S.A.
- Morán Borja et al. (2021). Herramientas digitales y su impacto en el desarrollo del pensamiento divergente. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores* 1(32). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2860>
- Moreno Bayardo, M. (2000). *Introducción a la metodología de la investigación educativa II*. México: Editorial Progreso, S.A de C.V.
- Morimoto, Y., Pavón Lucero, M. V., & Santamaria Martinez, R. (2015). *La enseñanza de ELE centrada en el alumno* [Ponencia de Congreso]. España, XXV Congreso Internacional ASELE. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/581025.pdf>
- Mory Olivares, C. E. (2021). *Percepción de la motivación en docentes a tiempo completo y parcial de la facultad de negocios de una universidad privada* [Tesis Doctoral, Universidad Marcelino Champagnat]. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/3357>
- Nieva C. et al. (2016). Una nueva mirada sobre la formación docente. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(4), 14-21. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000400002&lng=es&tlng=es.
- Pascual, A. & Conejero, S. (2015). La desmotivación del profesorado universitario y su relación con variables sociodemográficas, laborales y de personalidad. *Apuntes de*

Psicología, 33(1), 5-16.
https://www.researchgate.net/publication/324747944_La_desmotivacion_del_profesorado_universitario_y_su_relacion_con_variables_sociodemograficas/link/5b5b5d7ba6fdccf0b2fa81bc/download

Pérez López, J. A. (1992). *La motivación humana*. Barcelona: IESE Business School.

Pérez López, J. A. (1997). *Liderazgo*. Barcelona: Ediciones Folio

Perret, R. (2016). *El secreto de la Motivación*. México, Ed Bio

Pin, J. (2007). La motivación como clave para desarrollar personas. *Red SUMMA, Red universitaria virtual Internacional* 1(1), 1-8
https://campusvirtual.iep.edu.es/recursos/recursos_premium/programa-habilidades/pdf/motivacion_liderazgo/contenido1/las_motivaciones_humanas.pdf

RAE (2022). *Diccionario de la lengua española*, versión en línea. <https://www.rae.es/>. Fecha de la consulta: 29 de agosto 2022.

Robles, P. & Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en lingüística aplicada. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada*, 1(18) 1-16. https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf

Rodríguez, V. H. (2017). Importancia de la formación de los docentes en las instituciones educativas. *Ciencia Huasteca Boletín Científico de La Escuela Superior de Huejutla*, 5(9). <https://doi.org/10.29057/esh.v5i9.2219>

Roux, R. (2018). La motivación y la satisfacción profesional de los profesores de inglés en la educación primaria mexicana: Un estudio fenomenológico. *EDUCIENCIA*, 3(1), 06–17. <https://doi.org/10.29059/educiencia.v3i1.61>

Sánchez-Cabrero, R. et al. (2019). Orígenes del conectivismo como nuevo paradigma del aprendizaje en la era digital. *Educación y Humanismo*, 21(36), 121-142. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/educacion/article/view/3265>

- Sayes, C. (2017). Los factores de la motivación según la teoría de Herzberg en las empresas santanecas. *Anuario de Investigación* 1(6), 263-279
<http://www.diyys.catolica.edu.sv/wp-content/uploads/2017/09/18MotivacionAN17.pdf>
- SEGOB (2022). *Constitución Política de la Ciudad de México*.
<https://www.gob.mx/indesol/documentos/constitucion-politica-de-la-ciudad-de-mexico>
- SEP (2022). *Catálogo de Centros de Trabajo 2020*.
<https://datos.gob.mx/busca/dataset/catalogo-nacional-de-centros-de-trabajo-2020>
- Siemens, G. (2006). Connectivism: Learning and knowledge today. *The International Review of Research in Open and Distance Learning*, 9, 1-13.
http://admin.edna.edu.au/dspace/bitstream/2150/34771/1/gs2006_siemens.pdf
- Tamayo, C. (2016). *Desarrollo de un software interactivo enfocado a la asignatura de cultura física para ser aplicado en los 5tos, 6tos y 7mos años de educación básica* [Tesis Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1756>
- Tejero González, J.M. (coord.). (2021). Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y socio sanitario. *UCLM, Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha* 1(171), 1-28.
<https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/28529/04%20TECNICAS-INVESTIGACION-WEB-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torrealba Yuscanni. (2015). *Teorías de la motivación organizacional*.
<https://www.gestiopolis.com/teorias-de-la-motivacion-organizacional/>
- Torres Galván, M. de J. (2021). Una mirada a los factores extrínsecos e intrínsecos de la motivación docente en una institución de educación superior. *A&H Revista de Artes, Humanidades y Ciencias Sociales*, (14), 82-112.
<https://200.33.10.44/index.php/ayh/article/view/236>

UNESCO. (2021). *Liderar el ODS 4 - Educación 2030*. <https://es.unesco.org/themes/liderar-ods-4-educacion-2030>

Apéndices

Apéndice A. Guía de entrevista semiestructurada para directivo

Preguntas
¿Qué enfoque de aprendizaje utilizan en la Escuela Nacional de Medicina y Homeopatía?
¿Qué métodos de enseñanza se están aplicando en la Escuela Nacional de Medicina y Homeopatía?
¿Qué aspectos positivos de la institución influyen en el proceso de enseñanza-aprendizaje?
¿Qué áreas de oportunidad ha identificado en el proceso de enseñanza-aprendizaje?

Apéndice B. Guía de entrevista para los docentes

Temas	Preguntas
Enseñanza	1.- ¿Qué métodos, estrategias, técnicas o habilidades utiliza para sus clases?
Recursos/herramientas	2.- ¿Cuáles son los recursos materiales con los que usted dispone para la impartición de su clase? ¿Qué herramientas digitales usa en la impartición de su clase?
Motivación docente en la educación superior	3.- ¿Qué papel juega la motivación docente en la educación superior? ¿En qué medida cree que sea importante? ¿Por qué?
Dificultades de enseñanza y aprendizaje	4.- ¿Qué problemas son los que con mayor frecuencia enfrenta usted en la impartición de su clase? ¿Cuáles y a qué las atribuye?
Capacitación	5.- Desde su práctica como docente, ¿qué tipo de capacitación requerirían los profesores para atender las problemáticas de aprendizaje detectadas en los estudiantes?
Enseñanza innovadora	6.- ¿Cómo considera que podría enseñar su asignatura de una forma más dinámica y/o innovadora?
Áreas de oportunidad	7.- ¿Qué considera mejorar para la enseñanza de la asignatura que imparte?

Apéndice C. Cuestionario dirigido a profesores

Estimado (a) docente:

Un servidor, Fernando Reyes Ruiz, estudiante del postgrado en Innovación Educativa en la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY), le solicita de su amable cooperación contestando el siguiente cuestionario, que tiene como finalidad recopilar información sobre la motivación en su práctica docente, herramientas digitales y las necesidades de formación que se tienen, a fin de generar propuestas para la mejora del ejercicio docente.

Debido a lo anterior, es importante hacer de su conocimiento que la información proporcionada es confidencial y anónima, por lo que los datos recabados para el desarrollo del proyecto se encontrarán bajo mi resguardo y únicamente será empleada para los fines académicos del proyecto.

Agradezco infinitamente su participación.

He leído el procedimiento descrito, he entendido el propósito del proyecto y voluntariamente:

a. Sí deseo participar. _____

b. No deseo participar. _____

I. DATOS GENERALES

A continuación, se pide responda las preguntas del apartado relacionado con datos generales

1. Edad:

2. Sexo:

3. Formación académica:

Licenciatura__- Diplomado y/o cursos de educación continua Posgrado
(maestría y/o doctorado) _____ Otro (especifique):_____

4. Años de experiencia laboral impartiendo clases:

5. Años de experiencia laboral impartiendo clases en esta institución:

II. MOTIVACIÓN DOCENTE

6.- De acuerdo con los siguientes enunciados, seleccione la opción que mejor describa su práctica docente, con base en la siguiente escala. Marque con una equis (X), la alternativa que Ud. crea conveniente.

1	2	3	4
Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
0 – 25 %	26 – 50 %	51 – 75 %	76 – 100 %

DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN			
Dimensión 1: Motivación intrínseca	1	2	3	4
01. Recibo opiniones o críticas positivas respecto a mi desempeño docente que me permite crecer profesionalmente y seguir mejorando.				
02. Tengo oportunidades de crecimiento personal y profesional por el trabajo que desempeño.				
03. Estoy a gusto con las responsabilidades asignadas en la institución educativa donde laboro.				
04. Soy independiente al organizar y realizar mi labor docente.				
05. Me resulta fácil tomar la iniciativa asumiendo nuevos retos.				
06. Disfruto las actividades pedagógicas y los retos que se presentan				
07. Me siento con ánimos y energía para realizar mi trabajo.				
08. Pienso que puedo desempeñar otras actividades diferentes o complementarias con metas más altas.				
09. Considero que tengo la libertad de decidir cómo desempeñar mejor mi trabajo.				
Dimensión 2: Motivación extrínseca	1	2	3	4
10. Me siento cómodo con el trabajo remoto.				
11. Los recursos digitales y materiales educativos me ayudan a desarrollar mi labor docente.				
12. Las tareas y responsabilidades específicas que asigna la dirección están dentro de mis responsabilidades como docente.				
13. Recibo reconocimientos por mi labor docente.				
14. Recibo estímulos y reconocimientos por el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.				
15. Cuando realizo mi trabajo necesito el reconocimiento del personal superior.				
16. El sueldo que recibo es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.				
17. Mi remuneración está acorde con las actividades que se me han asignado en la institución educativa.				
18. Son frecuentes las recompensas o incentivos en la institución educativa donde laboro.				
Dimensión 3: Motivación trascendente	1	2	3	4
19. Pienso que mi trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales.				
20. Considero que mi desempeño laboral beneficia a mis estudiantes.				
21. Participo entusiastamente en las actividades de la institución educativa donde laboro.				
22. Se fomenta en trabajo colaborativo en la institución educativa donde trabajo.				
23. En ocasiones colaboro desinteresadamente con las actividades que no me fueron asignadas.				
24. Me dan la oportunidad de participar en la toma de decisiones en la institución educativa donde laboro.				

25. Considero que tengo buena relación con mis compañeros de trabajo.				
26. Cuento con el apoyo de mis compañeros de trabajo al desarrollar actividades específicas.				
27. Cuento con el apoyo emocional de parte de la dirección para realizar mi trabajo pedagógico.				

III HERRAMIENTAS DIGITALES

A continuación, se pide responda las preguntas del apartado relacionado con herramientas digitales.

7. ¿Cuáles son las herramientas digitales que utiliza en el aula? Enliste las 5 que emplea de manera más constante, ordenándolas de mayor a menor según su frecuencia de uso.
8. ¿Dónde ha aprendido las herramientas digitales que emplea en el aula?
9. ¿De qué manera implementa las herramientas digitales que usted usa en el aula?
10. ¿Qué tipo herramientas digitales considera que podrían ayudarle a mejorar su práctica docente?

IV. INTERESES Y NECESIDADES DE FORMACIÓN

A continuación, se pide responda las preguntas del apartado relacionado con intereses y necesidades de formación.

11. De acuerdo con su experiencia, ¿cuáles son las temáticas que mayormente se les dificultan a los estudiantes?
12. ¿En qué tipo de temas le gustaría o considera importante actualizarse para ayudar a solucionar las dificultades en los estudiantes?
 - a. Disciplinares
 - b. Didácticos
 - c. Tecnológicos
 - d. Otros. Especifique:
13. ¿Cuál es el tipo de actividades de actualización que considera pueden ayudar a solucionar las dificultades de sus estudiantes?
 - a. Talleres.
 - b. Cursos.
 - c. Webinars.
 - d. Reuniones académicas con expertos.

e. Otros. Especifique:

Apéndice D. Formato de evaluación

Estimado Experto:

Por este medio solicito su apoyo para valorar y externar su opinión del instrumento de medición denominado: “cuestionario dirigido a profesores de la Escuela Nacional de Medicina y Homeopatía”, el cual tiene como finalidad recopilar información sobre motivación docente, herramientas digitales y las necesidades de formación que se tienen, a fin de generar propuestas para la mejora del ejercicio docente.

Cabe mencionar que sus observaciones y recomendaciones contribuirán a la mejora del instrumento, lo que repercutirá en la obtención de información precisa.

Sin más por el momento agradecemos su apoyo.

Criterio	Sí	No	Comentarios
1. Las <i>dimensiones</i> del cuestionario son las adecuadas para identificar el grado de motivación docente, herramientas digitales empleadas en el aula y las necesidades de formación que tienen los docentes de la ENMH.			
2. Los <i>reactivos</i> corresponden a las dimensiones valoradas.			
3. El número de reactivos es adecuado suficiente para abordar los temas de interés			
4. Los reactivos son comprensibles.			

5. Los reactivos están bien redactados.			
6. La escala incluida es adecuada para valorar los reactivos del cuestionario.			
7. Las opciones incluidas en las preguntas de selección múltiple son adecuadas y suficientes para recabar la información requerida.			
8. Las preguntas abiertas son adecuadas y suficientes para obtener explicaciones más detalladas sobre los temas de interés.			

Sugerencias para enriquecer el trabajo:

Atentamente:

Reyes Ruíz Fernando

Estudiante de la Maestría en Innovación Educativa, UADY

Apéndice E. Propuesta de innovación

TALLER DE HERRAMIENTAS DIGITALES QUE PROMUEVAN LA MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA NACIONAL DE MEDICINA Y HOMEOPATÍA

El taller está diseñado para llevarse a cabo en dos sesiones, una sesión por día, con un horario de tres horas en cada sesión, dando un total de seis horas. Está elaborado para realizarse de manera presencial, en las instalaciones de la ENMH.

Las actividades a realizar por el docente son:

- Interacción colaborativa a través de diversos recursos tecnológicos, herramientas digitales y páginas web.
- La evaluación del curso taller será en dos momentos, una al inicio de taller (diagnóstica), y otra al cierre del curso (sumativa).

Se utilizarán varios recursos tecnológicos (presentaciones en PowerPoint, audios, cuestionarios y videos), previamente elaborados, los cuales estarán disponibles en Google drive y en la plataforma YouTube, así como herramientas digitales gratuitas que estarán disponibles en sus respectivas páginas web. Se colocarán a manera de repositorio un compendio de herramientas digitales en Google drive, como apoyo para su uso en el transcurso del taller. Y al final del curso se pueda usar el repositorio para su implementación en clase dentro del aula de cada profesor.

Listado de herramientas:

1. Conectividad.
2. Laptop y smartphome.
3. Archivos de audio.
4. Presentaciones en Power Point.
5. Videos propiamente diseñados y publicados en YouTube.
6. Cuestionarios elaborados en Google form.
7. Herramientas digitales en web.

Índice de Contenidos

Bienvenida

Módulo 1. Introducción a la Motivación docente.

- Tema 1. Definición de motivación.
- Tema 2. Tipos de motivación.
- Tema 3. Impacto de la motivación docente en los alumnos.

Módulo 2. Herramientas digitales

- Tema 1. Definición de herramientas digitales.

- Tema 2. Tipos de herramientas digitales.

Cierre

Criterios de evaluación

Los criterios de evaluación estarán en función de un 100 por ciento de actividades, y la calificación mínima permitida es del 80 por ciento.

- Se aplicarán dos pruebas, una al inicio del taller y la segunda al finalizar el mismo. La primera prueba será diagnóstica. La segunda prueba evaluará los conocimientos adquiridos de los profesores.
- Los profesores harán actividades en las unidades del taller.
- La reflexión y retroalimentación de cada uno de los docentes será considerada como participación del taller.

Actividades

- Actividad 1. Presentación del taller por parte del expositor.
- Actividad 2. Dinámica de las expectativas por parejas.
- Actividad 3. Responder cuestionario en Google form.
- Actividad 4 Dinámica con nube de palabras.
- Actividad 5. Dinámica de la silla.
- Actividad 6. Presentación en Power Point sobre conceptos de la motivación.
- Actividad 7. Presentación de videos con testimonios de alumnos.
- Actividad 8. Presentación de los resultados obtenidos sobre los niveles de motivación.
- Actividad 9. Presentación en Power Point sobre conceptos de herramientas digitales.
- Actividad 10.- Presentación de las diferentes herramientas digitales disponibles.
- Actividad 11.- Selección de las herramientas digitales más comunes.
- Actividad 12. Dinámica del espejo.
- Actividad 13. Reflexión grupal.
- Actividad 14. Responder cuestionario en Google form.

Requisitos para la aprobación del curso

Para acreditar el taller “herramientas digitales que promuevan la motivación en los docentes de la ENMH” se necesita haber realizado cómo mínimo el 80 por ciento de todas las actividades.

Agenda de Trabajo

Día 1

Bienvenida.

Objetivo: Dar a conocer el objetivo del taller, que las maestras y maestros se presenten en parejas y expresen sus intereses, así como expectativas sobre el curso taller de herramientas digitales que promuevan la motivación docente.

Materiales a utilizar: Plenaria, smartphone y test de diagnóstico en Google form

Antes de iniciar el taller de herramientas digitales que promuevan la motivación docente, se pretende dar a conocer el objetivo del taller, y saber quiénes son los participantes, qué materias imparten, cuáles son sus expectativas, y el nivel de conocimiento que tienen sobre las herramientas digitales.

Actividad 1. El expositor presentará los objetivos del taller de herramientas digitales que promuevan la motivación docente, así como la dinámica que se llevará a cabo en el mismo. Tiempo estimado para esta actividad es de 10 minutos.

Actividad 2. En binas (de preferencia, elegir a alguien que no se conozca, o bien tenga poca interacción con él/ella) y platicar entre ellos quienes son, sus expectativas del taller y al concluir, presentar la información en pleno de la pareja con la que platicaron. Tiempo estimado para esta actividad es de 15 minutos.

Actividad 3. Contestar el cuestionario previo al curso a manera de diagnóstico, vía Google form. Se generará un grupo en Whats App para envío y recepción de la liga del cuestionario. Tiempo estimado para esta actividad es de 15 minutos.

Módulo 1. Introducción a la Motivación docente.

Objetivo: Que las maestras y maestros reconozcan a la motivación como elemento clave en el proceso de enseñanza.

Este módulo permite conocer la importancia de la motivación, así como las características de los tipos que la conforman.

Materiales a utilizar: PowerPoint, videos elaborados y nube de palabras con la herramienta Mentimeter.

Tema 1. Definición de motivación.

Tema 2. Tipos de motivación.

Tema 3. Impacto de la motivación docente en los alumnos.

Actividad 4. Realizar una nube de palabras con la herramienta Mentimeter, donde el instructor enviará la liga a los docentes vía Whats App para que éstos respondan lo que ellos consideran las palabras que se relacionan con la motivación, y el instructor mostrará los resultados en la página web de la aplicación Mentimeter. Tiempo estimado para esta actividad es de 15 minutos.

Actividad 5. Se llevará a cabo la dinámica de las sillas:

- 1.- Se les pedirá a los docentes que levanten la mano derecha, y se les preguntará: ¿Por qué hicieron eso?
 - 2.- Después de tres o cuatro respuestas, se les pedirá que se pongan de pie y levanten su silla (previo a la entrada de los docentes, se colocará un dulce o una paleta debajo de la silla, pegado con cinta adhesiva).
 - 3.- Se les indicará que debajo de la silla hay un “premio”.
 - 4.- El instructor realizará unas preguntas de reflexión: ¿Por qué necesitó más esfuerzo para motivarlos la segunda vez? ¿Los motivó el premio? ¿Cuál es la única forma real de motivar?
- Tiempo estimado para esta actividad es de 20 minutos.

Actividad 6. El instructor expone los conceptos de motivación, así como los tipos que existen según diversos autores en una presentación Power Point. Tiempo estimado para esta actividad es de 20 minutos.

Receso: Tiempo estimado para esta actividad es de 10 minutos.

Actividad 7. El instructor presentará video (sólo con audio) sobre los testimonios de alumnos con las repercusiones que perciben de los docentes que no están motivados para dar clase. Al termino de los videos, se promoverá un espacio para la reflexión con los docentes sobre los testimonios de los alumnos. Tiempo estimado para esta actividad es de 30 minutos.

Actividad 8. El instructor presentará los resultados obtenidos del cuestionario aplicado en el proyecto sobre los niveles de motivación en los docentes, y hará énfasis en la importancia de la motivación intrínseca. De igual manera, promoverá un espacio de discusión con los docentes para dar puntos de vista sobre los resultados obtenidos. Tiempo estimado para esta actividad es de 30 minutos.

Cierre de la sesión: Tiempo estimado para esta actividad es de 15 minutos.

Día 2

Módulo 2. Herramientas digitales.

Objetivo: Que los maestros y maestras identifiquen las diferentes herramientas digitales disponibles en la web, que pueden ser usadas en el aula y así potencializar los aprendizajes en los alumnos.

Materiales a utilizar: Presentación en PowerPoint, herramientas digitales disponibles en la web y una caja con un espejo dentro.

Tema 1. Definición de herramientas digitales.

Tema 2. Tipos de herramientas digitales.

Actividad 9. El instructor expone los conceptos de herramientas digitales en una presentación Power Point. Tiempo estimado para esta actividad es de 10 minutos.

Actividad 10.- El instructor presentará las diferentes herramientas digitales disponibles en la web, según la siguiente clasificación:

- Creación de contenido
- Evaluación y gamificación
- Organización de ideas y pizarrones
- Gestión de contenido

- Comunicación y comunidad
- Contenido educativo
- Herramientas y recursos

Tiempo estimado para esta actividad es de 20 minutos.

Actividad 11.- El instructor seleccionará las herramientas digitales más comunes en el uso dentro del aula, y dará una breve explicación de cada una de ellas. Estas serán las siguientes:

Creación de contenido: Genially, Canva, Piktochart, Prezzi y Power Point.

Evaluación y gamificación: Kahoot, Wordwall, Socrative, Mentimeter y Quizziz.

Organización de ideas y pizarrones: Mindmeister y Jamboard.

Gestión de contenido: Scoop it, Edmodo, Moodle y Classroom.

Comunicación y comunidad: Teams.

Contenido educativo: Redes sociales y You tube.

Herramientas y recursos: Multimedia (Loom, Screencast o matic, OBS Studio y Audacity), así como herramientas de videoconferencias (Google Meet, Zoom, Skype y Teams).

Tiempo estimado para esta actividad es de 1:30 minutos.

Actividad 12. El instructor hará la dinámica del espejo con todos los docentes participantes. A cada uno de los docentes se les pedirá que pasen al frente para descubrir la herramienta más valiosa para poder llevar a cabo una transformación de fondo en sus clases, los docentes, uno por uno mirará dentro de la caja y verá su reflejo. Se les pedirá silencio para que no se enteren los demás profesores lo que hay en la caja, y al final, cuando todos hayan pasado se les pedirá una opinión de lo que vieron en la caja. Tiempo estimado para esta actividad es de 20 minutos.

Actividad 13. El instructor hará una reflexión grupal con todos los docentes del taller para hacer hincapié en el uso de las herramientas digitales, aquellas que les pueden servir dentro del aula, así como la implementación en su práctica docente. Esta reflexión incluiría los beneficios que pudieran tener de manera directa sus alumnos de cada docente. Tiempo estimado para esta actividad es de 20 minutos.

Cierre

Objetivo: Que las maestras y maestros expresen sus experiencias y aspectos de mejora sobre el taller de herramientas digitales que promuevan la motivación en los docentes.

Materiales a utilizar: Plenaria y test de evaluación final en Google form.

El instructor hará el cierre final con las opiniones de todos los participantes de taller, se pretende conocer las aportaciones, experiencias y evaluaciones por parte de los docentes sobre el taller. Tiempo estimado para esta actividad es de 10 minutos

Actividad 14. Contestar el cuestionario de evaluación final, vía Google form. Se enviará a través del grupo en Whats App la liga del cuestionario. Tiempo estimado para esta actividad es de 10 minutos.

Apéndice F. Flyer del taller de herramientas digitales

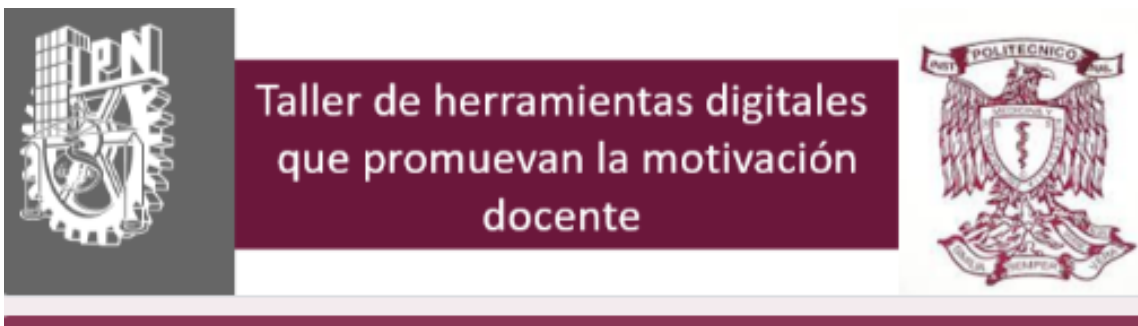
IPN ESCUELA NACIONAL DE MEDICINA Y HOMEOPATÍA

TALLER HERRAMIENTAS DIGITALES QUE PROMUEVAN LA MOTIVACIÓN DOCENTE

- ¿Qué es la motivación?
- Tipos de motivación
- Impacto de la motivación docente en los alumnos
- Herramientas digitales
- ¿Cuáles se ajustan a mi?

 Jueves 10 y viernes 11 de noviembre 2022
 Horario de 15:00 a 18:00 hrs.
 Av. Guillermo Massieu Helguera No. 239, en el Fraccionamiento "La Escalera", Ticomán, en la Ciudad de México

Apéndice G. Tests de evaluación del taller de herramientas digitales (inicio y fin)



Test INICIO

Estimado profesor:

El presente Test tiene por objetivo identificar las competencias con las que cuentan los docentes sobre la MOTIVACIÓN y las HERRAMIENTAS DIGITALES. Los resultados obtenidos de este estudio servirán para determinar áreas de oportunidad para el desarrollo de futuros proyectos educativos. Es por esto que es importante que respondas con sinceridad.

¡Gracias por tu participación!

Nombre completo

Respuesta corta

Texto de respuesta breve

Obligatoria

Correo electrónico *

Texto de respuesta breve

1.- Entiendo perfectamente el significado de la MOTIVACIÓN *

- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
-

2.- Sé los tipos que existen de la MOTIVACIÓN *

- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
-

3.- Aplico la parte MOTIVACIONAL en mis clases *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4.- Identifico las implicaciones de la MOTIVACIÓN en mis alumnos *

- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
-

5.- Del 1 al 10, ¿Qué tan MOTIVADO estoy? *

- 1. Nada motivado (a)
 - 2. 2
 - 3. 3
 - 4. 4
 - 5. 5
 - 6. 6
 - 7. 7
 - 8. 8
 - 9. 9
 - 10. Muy motivado (a)
-

6.- Entiendo perfectamente el significado de HERRAMIENTAS DIGITALES *

- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
-

7.- Sé los tipos que existen de las HERRAMIENTAS DIGITALES *

- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
-

8.- Aplico las HERRAMIENTAS DIGITALES en mis clases *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

9.- Identifico las implicaciones del uso de las HERRAMIENTAS DIGITALES en mis alumnos *

- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
-

10.- ¿Cuántas HERRAMIENTAS DIGITALES conoces? *

1. Menos de 5
2. Entre 6 y 10
3. Entre 11 y 15
4. Entre 16 y 20
5. Más de 21



Taller de herramientas digitales que promuevan la motivación docente



Test FIN

Estimado profesor:

El presente Test tiene por objetivo identificar las competencias con las que cuentan los docentes sobre la MOTIVACIÓN y las HERRAMIENTAS DIGITALES después de haber tomado el taller. Los resultados obtenidos de este estudio servirán para determinar áreas de oportunidad para el desarrollo de futuros proyectos educativos. Es por esto que es importante que respondas con sinceridad.

¡Gracias por tu participación!

Nombre completo

Resposta corta

Texto de respuesta breve

Obligatoria

Correo electrónico *

Texto de respuesta breve

1.- Entiendo perfectamente el significado de la MOTIVACIÓN *

- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
-

2.- Sé los tipos que existen de la MOTIVACIÓN *

- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
-

3.- Aplico la parte MOTIVACIONAL en mis clases *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4.- Identifico las implicaciones de la MOTIVACIÓN en mis alumnos *

- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
-

5.- Del 1 al 10, ¿Qué tan MOTIVADO estoy? *

- 1. Nada motivado (a)
- 2. 2
- 3. 3
- 4. 4
- 5. 5
- 6. 6
- 7. 7
- 8. 8
- 9. 9
- 10. Muy motivado (a)

6.- Entiendo perfectamente el significado de HERRAMIENTAS DIGITALES *

- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
-

7.- Sé los tipos que existen de las HERRAMIENTAS DIGITALES *

- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
-

8.- Aplico las HERRAMIENTAS DIGITALES en mis clases *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo

9.- Identifico las implicaciones del uso de las HERRAMIENTAS DIGITALES en mis alumnos *

- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo
-

10.- ¿Cuántas HERRAMIENTAS DIGITALES conoces? *

- 1. Menos de 5
 - 2. Entre 6 y 10
 - 3. Entre 11 y 15
 - 4. Entre 16 y 20
 - 5. Más de 21
-

11.- Menciona los aprendizajes que has adquirido en el taller

Texto de respuesta largo
.....

13.- Menciona los aprendizajes que has adquirido sobre HERRAMIENTAS DIGITALES

Texto de respuesta largo

14.- Menciona los beneficios de estar MOTIVADO en tus clases

Texto de respuesta largo

15.- Menciona los beneficios de usar HERRAMIENTAS DIGITALES en tus clases

Texto de respuesta largo

16.- ¿Qué aspectos del taller consideras que han contribuido de forma positiva en tu aprendizaje?

Texto de respuesta largo

17.- Indica las principales dificultades que has encontrado para la realización de este taller

Texto de respuesta largo

18.- ¿Qué aspectos del taller cambiarías y por qué?

Texto de respuesta largo
