



1859

UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja
Facultad de la Educación, el Arte y la Comunicación

Maestría en Educación Básica

**Factores intrínsecos y extrínsecos que motivan la innovación
docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje del Inglés
como lengua extranjera.**

Trabajo de Titulación previo a
la obtención del título de
Magíster en Educación Básica

AUTORA:

Ivonne del Rocío Cabrera Benítez

DIRECTORA:

Dra. Margoth Iriarte Solano, Mg.

Loja - Ecuador

2022

Certificación

Loja, 24 de junio de 2022

Dra. Margoth Iriarte Solano, Mg.

DIRECTORA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Certifico:

Que he revisado y orientado todo el proceso de la elaboración del Trabajo de Titulación: **Factores intrínsecos y extrínsecos que motivan la innovación docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje del Inglés como lengua extranjera.**, de autoría de la estudiante **Ivonne del Rocío Cabrera Benítez**, previa a la obtención del título de Magíster en Educación Básica, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación y defensa.

Dra. Margoth Iriarte Solano Mg.

DIRECTORA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo, **Ivonne del Rocío Cabrera Benítez**, declaro ser autora del presente trabajo de titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mí del trabajo de integración curricular o de titulación en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de Identidad: 1104334360

Fecha: 08 de julio de 2022

Correo electrónico: ivonne.cabrera@unl.edu.ec

Celular: 0984032793

Carta de autorización del trabajo de titulación por parte de la autora para la consulta de producción parcial o total, y publicación electrónica de texto completo.

Yo, **Ivonne del Rocío Cabrera Benítez**, declaro ser autora del trabajo de titulación denominado **Factores intrínsecos y extrínsecos que motivan la innovación docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje del Inglés como lengua extranjera.**, como requisito para optar el título de **Magíster en Educación Básica**, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del trabajo de titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los ocho días del mes de julio de dos mil veinte y dos.

Autor: Ivonne del Rocío Cabrera Benítez

Cédula: 1104334360

Dirección: Av. Manuel Carrión Pinzano y Eduardo Unda

Correo electrónico: ivonne.cabrera @unl.edu.ec

Celular: 0984032793

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Directora del Trabajo de Titulación: Dra. Margoth Iriarte Solano, Mg.

Dedicatoria

El camino académico recorrido no lo hubiera logrado sin la compañía y apoyo incondicional de quienes me rodean, es por ello que este trabajo va dedicado con infinito amor a mis Padres por ser mis progenitores y precursores en mi formación, ellos con sus consejos, amor y ejemplo han inculcado en mí valores éticos y morales necesarios para forjarme como persona de bien. A mi esposo porque es mi pilar como pilar fundamental en la construcción de nuestro hogar y formación de nuestros hijos, a su constante apoyo en momentos de cansancio animándome a continuar. A mi hija Jamileth, quien me reveló en actividades del hogar en mis horas de estudio. A mis tres hijos Yair, Oseías y Jonás, a todos los cuatro les quedó en deuda por los fines de semana que estuve ausente. A mis hermanas y hermanos que de manera oportuna me han dado su apoyo constante en el cuidado de mis hijos.

Ivonne del Rocío Cabrera Benítez

Agradecimiento

Agradecida eternamente con Dios por la existencia, salud, fuerza, y fe para no declinar ante las adversidades. Sin duda alguna, también agradezco a la Universidad Nacional de Loja, centro de estudios de educación superior que me dio la oportunidad de cumplir y culminar mi preparación académica de posgrado. A todos mis profesores por sus enseñanzas compartidas. De manera especial a mi directora de tesis Dra. Margoth Iriarte, Mg. quien con su sapiencia y experiencia me guió en cada momento que necesité de su ayuda y así poder culminar esta tesis.

Ivonne del Rocío Cabrera Benítez

Índice de contenidos

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Autoría.....	iii
Carta de autorización.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	
Índice de figuras	
Índice de anexos	
1. Título.....	1
2. Resumen	2
2.1. Abstract.....	3
3. Introducción	4
4. Marco teórico	7
4.1. La profesión docente como un proyecto de vida.	7
4.1.1. ¿Ser docente, profesor o maestro?	7
4.1.2. Educar, ¿vocación o profesión?	9
4.1.3. ¿Por qué hablar de la motivación intrínseca y extrínseca en la práctica docente? ..	10
4.1.4.¿Cuáles son los factores intrínsecos y extrínsecos asociados al educador?.....	12
4.2. La Innovación educativa como un medio disruptivo de la práctica docente.	13
4.2.1 ¿Por qué hablar de innovación educativa en educación?.....	14
4.2.2. La innovación en el aula, una nueva mirada al proceso de enseñanza-aprendizaje	15
4.2.3. Innovación educativa y el proceso de enseñanza-aprendizaje del idioma inglés como lenguaje extranjero.....	16
5. Metodología.....	18
5.1 Área de estudio	18
5.2 Procedimiento	19
5.2.1 Enfoque metodológico.....	19
5.2.2 Técnica.....	20
5.2.3 Tipo de diseño utilizado	20
5.2.4 Unidad de estudio	20
5.2.5 Instrumentos	20
5.3 Procesamiento y análisis de datos.....	20

6. Resultados.....	22
7. Discusión.....	45
8. Conclusiones.....	48
9. Recomendaciones.....	49
10. Bibliografía	50
11. Anexos	54

Índice de tablas

Tabla 1. Ubicación laboral de los docentes.....	22
Tabla 2. Clasificación de sexo.....	23
Tabla 3. Título Académico.....	24
Tabla 4. Experiencia laboral.....	25
Tabla 5. Edad.....	26
Tabla 6. Relación laboral.....	27
Tabla 7. Posicionamiento profesional	28
Tabla 8. Satisfacción por la profesión docente.....	29
Tabla 9. Motivación como docente de inglés.....	30
Tabla 10. Factores influyentes en selección de la carrera profesional	31
Tabla 11. Ventajas de ser docente:.....	32
Tabla 12. Influencia de la cultura y costumbres en la motivación docente.....	33
Tabla 13. Motivación en el desempeño docente por la buena relación con la comunidad educativa.....	34
Tabla 14. Socializar problemas de clases entre colegas, genera motivación	35
Tabla 15. Remuneración salarial afín al rol que desempeña.....	36
Tabla 16. Innovación educativa y su relación con el gozo profesional.....	37
Tabla 17. Elementos que motiva innovación docente.....	38
Tabla 18. Formas de trabajo que generan innovación.....	39
Tabla 19. Frecuencia de actualización de conocimientos	40
Tabla 20. Costumbres y tradiciones y su influencia en la innovación	41
Tabla 21. Influencia de la estructura y tecnología del centro de estudios en la innovación	42
Tabla 22. La institución motiva la innovación educativa por sistema de reconocimientos	43

Índice de figuras

Figura 1. Ubicación geográfica sede Saraguro.....	18
Figura 2. Ubicación geográfica sede Loja.....	19
Figura 3. Ubicación laboral de docentes	22
Figura 4. Clasificación de género.....	23
Figura 5. Reconocimiento académico	24
Figura 6. Experiencia Laboral.....	26
Figura 7. Edad	27
Figura 9. Reconocimiento profesional	29
Figura 10. Satisfacción por la profesión docente	30
Figura 11. Motivación como docente de inglés	31
Figura 12. Factores Influyentes en selección de la carrera profesional.....	32
Figura 13. Ventajas de Ser docente	33
Figura 14. Influencia de la cultura y costumbres en la motivación docente	34
Figura 15. Motivación en el desempeño docente por la buena relación con la comunidad educativa.....	35
Figura 16. Socializar problemas de clases entre colegas, genera motivación.....	36
Figura 17. Remuneración salarial afín al rol que desempeña.....	37
Figura 18. Innovación educativa y su relación con el gozo profesional	38
Figura 19. Elementos que motiva innovación docente	39
Figura 20. Formas de trabajo que generan innovación	40
Figura 21. Frecuencia de actualización de conocimientos.....	41
Figura 22. Costumbres y tradiciones y su influencia en la innovación.....	42
Figura 23. Influencia de la estructura y tecnología del centro de estudios en la innovación..	43
Figura 24. La institución motiva la innovación educativa por sistema de reconocimientos....	43

Índice de anexos

Anexo 1. Propuesta	54
Anexo 2. Autorizaciones	60
Anexo 3. Certificación de traductor de abstrac.	62

1. Título

Factores intrínsecos y extrínsecos que motivan la innovación docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje del Inglés como lengua extranjera.

2. Resumen

La profesión docente demanda de la persona que la eligió muchas cualidades que van desde la paciencia hasta un alto grado de motivación y pasión hacia lo que hace, implica identificarse como profesional y como persona; puesto que, del compromiso con el que se asuma el rol docente dependerá, en muchos casos, el logro de aprendizaje en los estudiantes. En este contexto, la presente investigación busca, como objetivo principal, determinar los factores intrínsecos y extrínsecos predominantes que motivan la innovación docente para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje del inglés como lengua extranjera; puesto que, en la actualidad, el dominio del idioma inglés es una necesidad básica tanto para profesionales, académicos y estudiantes y se requiere docentes motivados para implicar a los alumnos en el aprendizaje de la segunda lengua. Para su desarrollo se utilizó el enfoque cualitativo y cuantitativo, y un diseño descriptivo. Los participantes fueron 20 docentes de todos los niveles de los institutos Easy English de Loja y Saraguro. Los métodos utilizados fueron el inductivo y el analítico-sintético; el instrumento empleado para la recolección de la información fue el cuestionario. Los resultados muestran tendencias marcadas en cuanto a la variable de motivación considerando el enfoque personal, comunidad educativa y factores externos; mientras que, desde la variable de innovación educativa la mayor tendencia involucra el aspecto personal, costumbres y tradiciones y comunidad educativa. Por consiguiente, se concluye que la innovación educativa promueve espacios de construcción de conocimientos generados desde una motivación y en la mayoría de los casos desde la vocación al ser docentes. De este modo, se deben fomentar acciones y actividades orientadas a reforzar la motivación docente y la innovación educativa para responder a las necesidades de la persona, institución educativa y sociedad.

Palabras claves: Lengua extranjera, vocación, educación, maestros, profesor, evolución, importancia del inglés.

2.1. Abstract

The teaching profession demands from the person who chose it many qualities ranging from patience to a high degree of motivation and passion for what he does, it implies identifying as a professional and as a person; since, the commitment with which the teaching role is assumed will depend, in many cases, the learning achievement in students. In this context, the present research seeks, as its main objective, to determine the predominant intrinsic and extrinsic factors that motivate teaching innovation to improve the teaching-learning process of English as a foreign language; since, at present, English language proficiency is a basic need for both professionals, academics and students and motivated teachers are required to involve students in learning the second language. The qualitative and quantitative approach and a descriptive design were used for its development. The participants were 20 teachers of all levels of the Easy English institutes of Loja and Saraguro. The methods used were inductive and analytical-synthetic; the instrument used for the collection of information was the questionnaire. The results show marked trends regarding the motivation variable considering the personal approach, educational community, and external factors; while, from the educational innovation variable the greatest trend involves the personal aspect, customs and traditions and educational community. Therefore, it is concluded that educational innovation promotes spaces for the construction of knowledge generated from a motivation and in most cases from the vocation to be teachers. In this way, actions and activities aimed at reinforcing teacher motivation and educational innovation should be promoted to respond to the needs of the person, educational institution, and society.

Keywords: Foreign language, vocation, education, teachers, professor, evolution, importance of English.

3. Introducción

Se inicia señalando que, la motivación es el acto que permite ejecutar acciones personales para un fin o propósito, según Torres Galván (2021), la motivación es “toda aquella fuerza interna o externa que impulsa a las personas al cumplimiento de objetivos; es lo que conduce diariamente a hacer frente a situaciones de la cotidianidad” (p.1). En este sentido, se considera que la innovación educativa tiene una amplia relación con los factores motivacionales de los docentes. La motivación puede ser en mayor o menor dimensión dependiendo de los factores intrínsecos y extrínsecos presentes en cada individuo para realizar una acción.

Las propuestas para desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje dinámicos, coherentes, sistemáticos y pertinentes han sido innumerables, cada cambio de paradigma presenta al menos una innovación pensada desde cómo responder a las necesidades del estudiante y de la sociedad. Precisamente, los procesos innovadores, tienen su génesis en la motivación por satisfacer una necesidad de cambio. En el contexto educativo, se conoce que un alto porcentaje de información instruccional se encuentra en inglés, esto permite que la enseñanza de este idioma sea relevante en los procesos formativos de todos los niveles: escolar, media y superior. Es por ello que, el docente de inglés juega un rol importante para que los estudiantes tengan un correcto dominio de este idioma y dando oportunidades para ampliar las fronteras académicas y laborales (Chávez Zambano et al., 2017).

En efecto, el rol docente debe estar potenciado desde su motivación intrínseca y extrínseca, de esta manera se crea un ambiente propicio para innovar a través de espacios áulicos acordes a la necesidad educativa y con el trabajo conjunto de la comunidad educativa. Es por ello, la importancia de conocer ¿Cuáles son los factores intrínsecos y extrínsecos que motivan la innovación docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje del inglés como lengua extranjera (EFL) en Easy English de los cantones de Loja y Saraguro?

De manera particular, esta investigación presenta aspectos relevantes que aportará al cambio e innovación educativa, dejando de lado aspectos tradicionalistas y conductas aisladas, dando origen a nuevos estilos de interacción entre quienes constituyen el equipo educativo de los centros de capacitación involucrados. Por su parte, Cañal de León (2005), menciona que “La innovación no es una actividad puntual sino un proceso, de largo trayecto que se detiene a contemplar la vida en las aulas, la organización de los centros, la dinámica de la comunidad

educativa y la cultura profesional del profesorado” (p.12). Por lo manifestado, la presente investigación beneficia a los estudiantes, profesores y administrativos pues, innovar desde la motivación, permitirá generar propuestas de participación e involucramiento activo en el proceso de construcción de conocimientos, sin dejar de lado los valores éticos y morales que rigen al individuo.

La presente investigación mantiene una relación significativa con estudios anteriormente realizados, por ejemplo, Torres Galván (2021), investigó acerca de los factores motivantes de manera extrínseca e intrínseca en los docentes de Instituciones de Educación Superior, aquí se mencionó la importancia del papel del docente en la construcción de conocimientos a partir de la motivación impulsada desde la pasión por lo que hace. Por otro lado, Romero Sánchez et al., (2020), investigó sobre la importancia que los aspectos vocacionales tienen en el proceso de profesionalización del maestro/a de Educación Infantil; para ello, exploró la producción científica en habla hispana desde el año 2010 hasta 2019, sobre el papel que desempeña la vocación en el proceso de construcción de la identidad profesional del maestro/a. Ahora bien, en el instituto Easy English de los cantones de Loja y Saraguro no se ha realizado una investigación con las particularidades de este estudio, por ende, se aportará efectivamente en el desarrollo académico como administrativo del centro de capacitación continua.

En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo general determinar los factores intrínsecos y extrínsecos predominantes que motivan la innovación docente para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje del inglés como lengua extranjera; y como objetivos específicos describir los factores intrínsecos y extrínsecos asociados al contexto familiar, social, cultural que inciden en la innovación del proceso de enseñanza aprendizaje de los docentes; identificar los factores intrínsecos y extrínsecos predominantes que motivan la innovación docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje del Inglés como lengua extranjera; y, sistematizar pautas metodológicas para atender los factores intrínsecos y extrínsecos que determinan la motivación docente orientados a la innovación en el proceso de enseñanza-aprendizaje del Inglés como lengua extranjera (EFL).

La investigación realizada permitió conocer los factores intrínsecos y extrínsecos que se destacan en mayor dimensión en los docentes y cómo estos motivan a innovar en el proceso de enseñanza-aprendizaje. En este sentido, es necesario implementar cambios para lograr

aprendizajes significativos que a largo plazo beneficiará a los estudiantes en su desempeño académico y profesional.

4. Marco teórico

4.1. La profesión docente como un proyecto de vida.

¿Quién en su niñez no jugó al ser docente? En algún momento de la vida, ser docente fue opción de vida, de profesionalización; sin embargo, en muchos casos ese sueño se diluyó o se fortaleció, no solo por los modelos observados, sino también por las experiencias vividas. De ahí la necesidad de valorar a quienes, como proyecto de vida escogieron la docencia y vieron en ella una posibilidad de servicio y aporte al desarrollo social y económico de un país. La educación es el eje fundamental en el progreso de los pueblos y el docente es el mediador en este proceso.

4.1.1. *¿Ser docente, profesor o maestro?*

En varias ocasiones se ha escuchado llamar al profesional en educación: docente, profesor, maestro, facilitador, educador, mediador e incluso confundirlo con mamá o papá, pero ¿es cuestión de confusión o de creencia? En efecto, cada término tiene su significado, no solo por el espacio que ocupa, sino por el rol que cada denominación implica, de ahí la importancia de clarificar y comprender estos tres términos que están presentes en los espacios áulicos y que inciden de una u otra manera en el ser y hacer del profesional en educación.

Para la Editorial Etecé (2021) “El Docente es aquella persona que se dedica de forma profesional a la enseñanza” (párr. 1). “Es, ni más ni menos, aquel que enseña, sin hacer distinción de especialidades, edades, etc” (Álvarez, 2012, párr. 2), el ser docente implica generar teorías consciente o inconscientemente para construir conocimientos sobre la experiencia (Díaz, 2016) pero estos conocimientos no deben ser a priori, precisamente esta es la tarea, fundamentar y desarrollar una práctica, independientemente del contexto, que responda a las necesidades de formación del estudiante, de su comunidad y de la sociedad, a través de la valoración de su cultura, de su saber y hacer, porque precisamente el docente es quién “moviliza el proceso de formación dentro de un sistema educativo formal” (Estrada, 2013, p. 4).

De ahí que, el docente es la persona que se profesionalizó y construyó conocimientos desde la teoría y experiencias profesionales a través de un proceso formativo para aportar al desarrollo de las personas, comunidad y sociedad, para ello, son las universidades las encargadas de formar académica y científicamente a los docentes, para ofrecer una educación de calidad y calidez.

Entonces ¿qué es ser profesor?, según Zabalza (2009), “la capacidad de influenciar a los estudiantes estriba precisamente de lo que somos como personas, de nuestra forma de presentarnos, de nuestras modalidades de relación con ellos” (p. 69), de ahí que, ser profesor, para este mismo autor, es la persona que desarrolla una actividad compleja, que requiere competencias específicas y especialmente vocación, por ello, es necesario no sólo formarse científicamente sino también estar preparado para vivir su ciclo profesional con resiliencia, pues siempre encontrará obstáculos, frustraciones, alegrías y logros que le servirán como medio de aprendizaje y especialmente permitirá mejorar su práctica pedagógica de tal forma que cada acción se convierta en un espacio de reflexión y aprendizaje.

Para Porporatto (2020), el profesor es quien, específicamente, se direcciona hacia algo concreto y específico con un rol especializado en una ciencia o componente académico como las matemáticas, lengua, inglés, estudios sociales, entre otras áreas, además; cuenta con cualidades y habilidades pedagógicas propias. Dicho en otras palabras, por Zabalza (2009), “el profesor debe ser competente en lo que hace para así formar futuros profesionales con competencias destacadas que serán el pilar de su desarrollo profesional” (p.77).

Y ser maestro, ¿acaso no es lo mismo?, el término ser maestro viene del latín *magister*, en la edad media, era precisamente las personas con más experiencia aquellas que se encargaban de educar a los aspirantes al sacerdocio o a los hijos de los políticos (Martínez, 2010), sin duda alguna, este término y especialmente el servicio ha evolucionado, el ser maestro implica perfeccionarse en un área, trabajar de forma integral, atender, en este caso, el desarrollo de las habilidades, conocimientos e incluso aspectos afectivos del estudiante.

Para Contreras Santos (2018), el término *maestro* se refiere al “hombre quien consagra su vida a la tarea educativa”. Además, menciona que, maestros son los profesionales de cualquier especialidad que alcanzan el grado académico de maestrante, como preparación posterior de una formación de tercer nivel.

De lo expuesto se deriva una nueva pregunta ¿qué hace la diferencia entre los tres términos? Según Hernández (2013), estas tres palabras tienen una relación jerárquica en donde el *docente* es quien cumple un rol profesional, el *profesor* es quien realiza un rol pedagógico y el *maestro* es quien le da una dimensión humana a la enseñanza y la convierte en su proyecto de vida pero que a la vez cumplen un fin común, Educar.

4.1.2. Educar, ¿vocación o profesión?

La educación desde siempre ha necesitado personas que cumplan con el rol de maestros, que vean en la docencia no sólo una profesión sino su proyecto de vida, y que en este ejercicio pongan en juego sus habilidades, conocimiento y especialmente su vocación de servicio a los demás, hasta aquí se los ha tratado como dos aspectos que debería ser complementarios; sin embargo, para algunos profesionales, ambos términos no tienen una relación horizontal, más bien consideran que un término incluye al otro pero en la realidad cada uno tiene su esencia, su singularidad.

De alguna forma, la corriente cultural ha generado una confusión, al considerar que toda profesión ha sido culminada por vocación, sin embargo, no todos los profesionales tienen esa distinción con valor agregado, donde se involucra la vocación como parte de su profesionalismo. Es por ello, la importancia de delimitar ambas palabras. Entonces, ¿qué es la vocación?, tomado desde la Real Academia de la lengua Española (2014), vocación tiene un origen latino *vocatio*, *-ōnis* que es entendido como *llamar* o también se la puede entender como la preferencia a un actividad, profesión o carrera.

Para Cabiedas Tejero (2017), la vocación radica en la actitud que el individuo direcciona para el logro de los objetivos, que a través de las expectativas pretende llegar a un fin particular, donde todas estas motivaciones son de carácter intrínseco, sin dejar de lado los valores éticos y morales. Por tanto, es fácil entender y evidenciar el actuar de quienes ejecutan una actividad profesional con valor agregado, constituyen en su quehacer laboral un ambiente de pleitesía entre los estudiantes y el profesor.

En este sentido, desde un enfoque educativo “la vocación docente implica no solo la vida profesional del maestro/a, sino también la personal” (Romero Sánchez et al., 2020, p.14). En efecto, esta vinculación de lo profesional y lo personal conlleva a contribuir a la calidad pedagógica del docente logrando de esta manera educación significativa e innovadora, misma que marcará en los educandos aprendizajes significativos para la construcción de sus saberes y por consiguiente serán personas productivas en la edificación de una mejor sociedad, lo que para el maestro es lograr el éxito.

Hasta aquí se ha abordado el término vocación, pero ¿qué es la profesión?, desde una perspectiva personal, es el proceso formativo que conduce al ser humano a alcanzar un logro,

mismo que será el nexo para generar un ingreso o recurso económico, pero desde una mirada más integral, este término enmarca múltiples elementos que la definen.

En este sentido, Fernández Pérez (2001) menciona que la profesión está estrechamente relacionada con el proceso evolutivo de las sociedades y con ello el progreso intelectual de los pueblos. Además, manifiesta algunos elementos como “la formación educativa de alto nivel, la estructura organizativa, la vinculación con las estructuras de poder, el estatus, la actualización continua y la búsqueda de autonomía como factores que inciden en la determinación de una actividad determinada como una profesión” (p.14) son claves para que la formación profesional logre el éxito perseguido.

En la misma línea, para Lara Muñoz (2013), la profesión “es una actividad u ocupación, que practica la mayoría de las personas con cierto conocimiento en cada área que desempeña. Esta profesión se ejerce para brindar servicios o construir un bien, garantizando un trabajo de calidad” (p.3). Entonces, ¿la actividad docente es una profesión?, en efecto; lo es, porque aporta significativamente en la preparación de las personas en ámbitos como: académico, social y cultural. Por lo tanto, es precisamente ahí donde se da inicio a las diferentes inclinaciones profesionales que a futuro se encaminará con el legado de ser portadores de saberes a las nuevas generaciones.

De las premisas dadas ¿existen similitudes o diferencias entre las variables? A través de un análisis crítico, hay que entender la existencia de una estrecha relación, ¿pues para educar se requiere que el docente conjugue en su desempeño la vocación como parte de su preparación profesional, términos que van de la mano en la formación hacia la excelencia, de tal manera que, el proceso de enseñanza-aprendizaje fluirán desde una motivación personal intrínseca (vocación) complementado con los conocimientos adquiridos a través del proceso de formación académica (profesión).

4.1.3. ¿Por qué hablar de la motivación intrínseca y extrínseca en la práctica docente?

En la cotidianidad, se presentan una diversidad de requerimientos indispensables para la subsistencia y perpetuación de la vida, estas se satisfacen como resultado de una motivación o necesidad. Acaso, ¿es posible realizar una actividad profesional sin motivación? Ninguna práctica profesional es posible ejecutoriar sin una motivación sea esta intrínseca o extrínseca, más aún, en el campo docente, donde el maestro es el instrumento y principal precursor de los saberes de las diferentes profesiones. En este sentido, a medida que se desarrolla el ejercicio de

funciones del maestro se evidenciará el nivel de desempeño, teniendo en cuenta el tipo de motivación que lo alienta.

Entonces, ¿qué es motivación? La motivación es la acción que se realiza a causa de una necesidad, y se deriva del latín *motivus*, que significa movimiento y va asociada al sufijo *ción*, que implica acción y efecto (Real Academia de la lengua Española, 2014). Por lo tanto, motivación es “toda aquella fuerza interna o externa que impulsa a las personas al cumplimiento de objetivos; es lo que conduce diariamente a hacer frente a situaciones de la cotidianidad” (Torres Galván, 2021, p.83).

Existen dos tipos de motivación clásicamente estudiadas, la motivación intrínseca y motivación extrínseca. El primer tipo de motivación *intrínseca* es definida por De Toro Toro (2004) como “la meta a conseguir, el aprendizaje a realizar para motivarnos a nosotros/as mismos/as desde nuestro propio interior” (p.59). En el ámbito educativo, es de suma importancia que la motivación intrínseca sea en mayor proporción, en todos los miembros pertenecientes a la comunidad educativa, ya que este factor será el impulso humano que conducirá al logro de los propósitos educativos de manera natural; es decir, sin exigencias obligadas.

Torres Galvan por su parte define a la motivación intrínseca como “el gusto o placer innato por realizar la acción, no se necesita de factores externos para realizarla” (Torres Galván, 2021, p.1). De tal modo este enfoque direcciona a entender que la iniciativa propia o fuerza de voluntad, permite obtener resultados positivos de las acciones ejecutadas para lograr lo que se anhela de manera persistente. No hay mejor acto que el que se ejecuta desde la motivación interna desde el corazón, ya que este acto lleva a actuar de manera consciente y responsable, sin esperar una recompensa o premio por el logro alcanzado es decir por vocación.

El segundo tipo de motivación *extrínseca*, según De Toro Toro (2004), “se refiere a la recompensa externa por la realización de una determinada actividad o conducta” (p. 58). Por consiguiente, este factor se direcciona hacia esfuerzos externos, donde las recompensas son el motor de empuje en las actividades a ejecutarse. Esto puede disminuir el rendimiento ya que será necesario contar frecuentemente de un producto como recompensa.

La motivación extrínseca para García Legazpe (2008) se da en el momento que el individuo “realiza las actividades de aprendizaje por motivos distintos al propio aprendizaje [...]” de la misma manera también indica que “al alumno no le interesa el aprendizaje en sí

mismo, sino las consecuencias que se derivan de su conducta de aprendizaje” (p. 33). Es decir que los agentes motivantes se encuentran fuera del individuo y se activan mediante un estímulo externo. Esto conlleva a realizar actividades forzadas y no voluntarias que pueden resultar no tan satisfactorias y a su vez pueden causar desmotivación o baja autoestima.

La motivación de nuestros pupilos no debe estar basada en la educación tradicional que en la mayoría de los casos cohibe al aprendiz de manifestarse libremente por temores y patrones adoptados como resultado de enseñanzas frías y mecánicas.

Con las premisas dadas, es relevante que estas motivaciones sean parte del proceso de enseñanza-aprendizaje, tanto en educadores como educandos, de tal manera se logrará motivar al aprendiz despertando su interés y necesidad de aprender “algo”, pues así nacen aprendizajes dinámicos, significativos y reales. Entender que los factores externos pueden influir positivamente tanto en estudiantes como en docentes siempre y cuando se trabaje a la par con la resiliencia de estos actores, de no ser así los resultados pueden ser negativos en el proceso.

4.1.4. ¿Cuáles son los factores intrínsecos y extrínsecos asociados al educador?

La interacción entre los actores de una comunidad educativa deriva sus acciones de factores que pueden ser internos o también llamados (intrínsecos), o externos (extrínsecos). Partiendo de la premisa anterior, ¿Existe acaso un determinado fenómeno que permita describir y conocer acerca de estos factores? Según estudios realizados y a través de numerosas publicaciones no se ha logrado evidenciar algún patrón o patrones que detallan explícitamente las motivaciones internas o externas para el actuar docente; sin embargo, se puede considerar algunos elementos propios de la comunidad educativa que ayudan a destacar factores y conocer las motivaciones asociadas a este contexto.

Por consiguiente, de acuerdo con EURYDICE, Red Europea de la Información (2005) considera como factores intrínsecos “la evaluación de las competencias docentes, la experiencia profesional entre otros”, y como factores extrínsecos “las responsabilidades adicionales, la localización geográfica y los grupos de alumnos con diferentes necesidades educativas” (p. 35). Considerando el criterio de EURYDICE, es mínimo el porcentaje de factores intrínsecos que, según la investigación, detalla en su informe. En efecto, la diversidad de factores puede variar considerando el contexto de análisis de estudio; entre algunas variables se considera: factores personales, los asociados a la cultura, las emergidas por la interacción con la comunidad

educativa y algunos incentivos externos a los antes mencionados como área geográfica, nivel de instrucción entre otros.

Desde el aporte de Borgonovo, López y Rodríguez (2007), citados en Flores Espinoza, (2017), indican como factores motivacionales del docente “el rendimiento escolar, el clima escolar dentro de los salones de clase y en la institución en general, la procedencia de los estudiantes, una relación satisfactoria entre el cuerpo docente y directivo del centro” (p. 144). Estos factores mencionados están bien enfocados en la comunidad educativa, sabiendo que la comunidad educativa enmarca directivos, docentes, alumnado y padres de familia; los mismos son de suma importancia porque son una clara delimitación de factores externos en la motivación del educador.

Además, Flores Espinoza (2017), citó a Cruz y Perla (2009), los que mencionan también entre otros factores, “estabilidad laboral, posibilidad de ejercer liderazgo y creatividad, contribuir a la sociedad, desarrollo personal y profesional, ambiente físico placentero y adecuados recursos didácticos, reconocimiento de logros, autonomía en el trabajo e ingreso económico satisfactorio y formación docente y acreditación” (p.144).

En este sentido, no basta con detallar los factores presentes en la motivación docente, sino más bien, destacar los más influyentes que puedan operar para generar motivación activas y beneficiosas en el momento propio del proceso de enseñanza.

4.2. La Innovación educativa como un medio disruptivo de la práctica docente.

Los constantes cambios en la sociedad proponen a los diferentes sectores profesionales innovación; por consiguiente, en el campo de la educación es importante vincular propuestas que permitan a los educadores encontrar vías enfocadas a la reflexión para construir conocimiento dejando de lado prácticas tradicionales donde el estudiante pasa de ser un actor pasivo a un activo, en este sentido se genera procesos de enseñanza-aprendizaje significativos.

De esta manera, el aprendiz creará conocimiento a partir de la observación de hechos o propuestas que le permitirá enmarcar: reflexión, crítica, análisis, entre otros aspectos que serán el enfoque resultado de una mirada innovadora del conocimiento.

4.2.1 ¿Por qué hablar de innovación educativa en educación?

A través del tiempo, el proceso de enseñanza-aprendizaje ha venido presentando cambios constantes y significativos, lo que ha generado un espacio de innovación que ha permitido subsanar algunas deficiencias y a su vez proyectar iniciativas enmarcadas en una dinámica activa entre toda la comunidad educativa y la sociedad en general. Es por ello que nace la necesidad de comprender lo que es *Innovación Educativa*. Para Cañal de León (2005), la innovación educativa es entendida como “ un conjunto de ideas, procesos y estrategias, más o menos sistematizados, mediante las cuales se trata de introducir y provocar cambios en las prácticas educativas vigentes” (p. 11), además menciona que “la innovación no es una actividad puntual sino un proceso, de largo trayecto que se detiene a contemplar la vida en las aulas, la organización de los centros, la dinámica de la comunidad educativa y la cultura profesional del profesorado” (p.12).

En el mismo contexto Cárdenas Gutiérrez et al. (2017), mencionan que “la innovación educativa tiene como primordial objetivo alcanzar la calidad de la educación en todos los niveles y espacios de la organización” (p. 22). Por consiguiente, existen una variedad de recursos que pueden ser utilizados en este avance hacia la calidad educativa, se tiene así la introducción de las nuevas tecnologías, y la interacción activa entre estudiantes y el profesorado, dejando atrás la pasividad de los estudiantes en los espacios áulicos y logrando con ello una equidad armónica de interacción en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Entonces, dicha innovación, ¿se desarrolla solo en espacios áulicos? No existe contexto determinado para generar innovación cuando se refiere a educación, más allá de paredes frías y ambientes cerrados que tradicionalmente se observó, la innovación dinamiza los salones de clases en todo momento, esto propicia ampliar la perspectiva mental hacia la adquisición de nuevos conocimientos. Como resultado, el educando tiene libertad de manifestarse y construir conocimiento dejando de lado patrones adoptados como resultado de enseñanzas frías y mecánicas.

En relación a lo expuesto, la innovación en el ámbito educativo es considerada como la estrategia que permeabiliza las barreras tradicionales y emerger para lograr “fines institucionales y penetrar en todos los ámbitos, proceso y espacio educativo (una institución, un departamento, un aula, un cuerpo académico), creando las condiciones para desarrollar una nueva cultura” (Macanchi Pico et al., 2020, p.399).

Ahora bien, entre algunas tendencias de la innovación educativa podemos mencionar: gamificación, pedagogía inversa, aprendizaje colaborativo o en grupos aprendizaje a través de proyectos escolares, capacitación docente, gestión en el centro educativo. Estas tendencias dinamizan y fomentan la innovación educativa logrando que los aprendizajes se adapten a las necesidades por los actores presentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje logrando la motivación personal para el disfrute de lo aprendido y enseñado.

4.2.2. La innovación en el aula, una nueva mirada al proceso de enseñanza-aprendizaje

En la pedagogía tradicional, se define el término enseñanza como la tarea central del docente, mediante la cual trasmite a los estudiantes conocimientos particulares y busca el aprendizaje por memorización mediante de un proceso continuo de reproducción de dichos saberes. En este sentido, ¿es acaso enseñanza y aprendizaje lo mismo?, para despejar estas incógnitas es necesario entender ¿qué es enseñanza? y ¿qué es aprendizaje?

Desde el punto de vista de Escribano González (2004), “el concepto de enseñanza está estrechamente relacionado con el concepto de aprendizaje y el concepto de aprender determina el concepto propio de enseñar” (p. 30). Entonces, enseñanza y aprendizaje son términos que están relacionados estrechamente y conjugan un papel fundamental en el proceso educativo. Es por ello que se debe hacer una interacción de ambos términos en el momento propio de la apropiación de conocimientos.

Para los hermanos Zubiría Samper (1994), el tutor o docente, guía a sus estudiantes en lo que sabe; es decir, estos aprenden del docente, de tal forma que el concepto de enseñanza se complementa cuando se lo considera un proceso de organización relacionado con actividad cognitiva de los estudiantes. Cuando implícitamente hay una correlación con la experiencia histórico-cultural y la asimilación de la imagen ideal de los objetos, de tal manera que se interioriza un cúmulo de aprendizajes y se construye conocimientos sin dejar de lado la formación de valores logrando cumplir tres funciones: instructiva, educativa y desarrolladora (Huerta, 2015).

Ahora bien, al hablar de aprendizaje se puede decir que este empieza desde el momento que nacemos porque de manera innata ejecutamos actividades necesarias para subsistir hasta el momento propio donde se inicia el aprendizaje guiado, de cierta manera el académico.

En este sentido, cuando nos referimos al aprendizaje según (Significados.com, 2021) se denomina aprendizaje a la acción y efecto de aprender. También considera que “es el proceso de asimilación de información mediante el cual se adquieren nuevos conocimientos, técnicas o habilidades” (parr.1). De lo antes mencionado, en el contexto educativo se comprende que el aprendizaje entrelaza procesos formativos que dinamizan de cierta manera los espacios áulicos.

El aprendizaje es un proceso dinámico que tiene su génesis en la motivación, teniendo como actor principal al aprendiz, es por ello que se involucra con factores cognitivos, estratégicos, afectivos y contextuales y está relacionado con experiencias y conocimientos del educador. En este sentido, el aprendiz inicia un proceso constructivo de conocimientos que serán la base para su desarrollo personal y profesional en su cotidiano vivir (Fernández López, 2017, p.11).

4.2.3. Innovación educativa y el proceso de enseñanza-aprendizaje del idioma inglés como lenguaje extranjero.

Si bien es cierto las exigencias educativas crecen a pasos agigantados y con ello la necesidad de innovar. Esta innovación está ligada de alguna manera al idioma inglés, debido a que la mayor parte de artículos e investigaciones científicas se desarrollan en este idioma. De ahí la necesidad de fomentar nuevas prácticas educativas en la enseñanza de este idioma que en Ecuador es conocido como lengua extranjera.

English Foreign Language (EFL) es la abreviatura inglesa que indica a English as a Foreign Language, lo que en español se traduce a “inglés como lengua extranjera” (ILE). Se utiliza sobre todo en Gran Bretaña para referirse a la enseñanza del inglés como segunda lengua o como lengua extranjera, además en Norteamérica, esto se conoce como ESL o TESOL (Palacios Martínez et al., 2019).

En Ecuador la enseñanza del idioma inglés es considerada como un idioma extranjero y según el informe EF EPI 2017, Ecuador se posesionó en el quincuagésimo quinto lugar con un bajo nivel de rendimiento en inglés. También el consejo británico realizó una evaluación del Estándar del inglés en Ecuador en mayo del 2015 donde se detectaron problemas en diferentes áreas tales como: sobrepoblación estudiantil en el aula, falta de espacios adecuados para la enseñanza de este idioma, maestros mal capacitados, y ausencia de docentes de inglés en la educación pública. Mientras que en la educación particular o privada cambia el panorama en

cuanto a la enseñanza del idioma inglés pues, es mejor el tratamiento de esta asignatura y las experiencias lingüísticas se adaptan a ser más didácticas y lúdicas (Garzón Balcázar, 2018).

Existe una variedad de métodos utilizados para satisfacer las necesidades en el momento de la enseñanza del idioma; sin embargo, en la mayoría de las instituciones de educación básica, media y superior no existe predisposición de los educandos por aprender el idioma. En este sentido, el gobierno ecuatoriano ha implementado reformas para subsanar las deficiencias y fortalecer el aprendizaje de este idioma en la educación pública.

Villaescusa Sicilia (2014), considera que “el conocimiento de una lengua extranjera se ha convertido en una herramienta básica para la convivencia y desarrollo en la “aldea global” en la que se ha convertido la sociedad” (p.2). En este contexto, la enseñanza del idioma inglés debe enfatizar constantemente en generar pautas metodológicas acordes a las necesidades del aprendiz y constituir de este modo aprendizajes significativos y duraderos.

En Latinoamérica, la educación y el aprendizaje de un lenguaje distinto al español es, aún, un desafío en la formación profesional, debido a que hay problemas, o se avanza poco a poco, para integrar en los programas de análisis la educación de lenguajes y conseguir que los alumnos a su egreso tengan el razonamiento y dominio de por lo menos una lengua extranjera (Chávez Zambrano et al., 2017, p.764).

5. Metodología

5.1 Área de estudio

El presente trabajo investigativo tuvo como objetivo principal determinar los factores intrínsecos y extrínsecos predominantes que motivan la innovación docente para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje del inglés como lengua extranjera, en docentes de Easy English. El centro de capacitación continua, objeto de estudio, cuenta con dos sedes, la primera ubicada en calles Lauro Guerrero y Alonso de Mercadillo Esquina, ciudad de Loja, Cantón Loja, provincia de Loja; y, la segunda ubicada en las Calles Manuel Montesinos y Sucre esquina, en la ciudad de Saraguro, Cantón Loja, provincia de Loja. Ambos centros se encuentran situados en el perímetro urbano de dichos cantones.

Como características institucionales, Easy English es un centro de capacitación continua de carácter particular, que ofrece capacitación constante a niños, jóvenes y adultos, mismo que cuenta con dos sedes en la Provincia de Loja. Los niveles educativos en los que se forman los usuarios son: Pre-kids, Kids, Junior, Teens y Senior. Los horarios se adaptan a la demanda de los usuarios teniendo así jornadas matutinas, vespertina e intensivas los fines de semana con modalidad presencial y virtual.

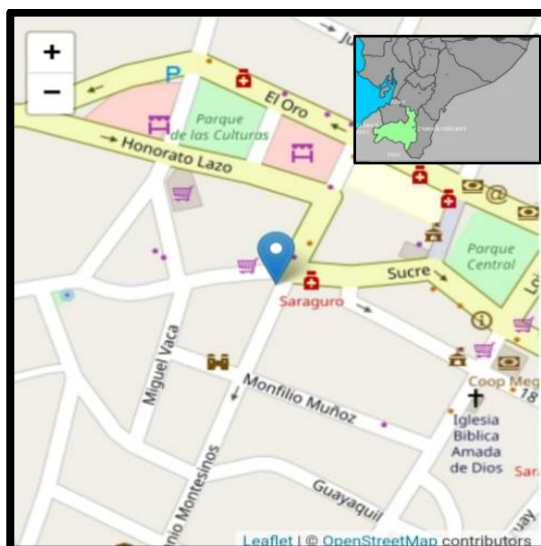


Figura 1. Ubicación geográfica sede Saraguro

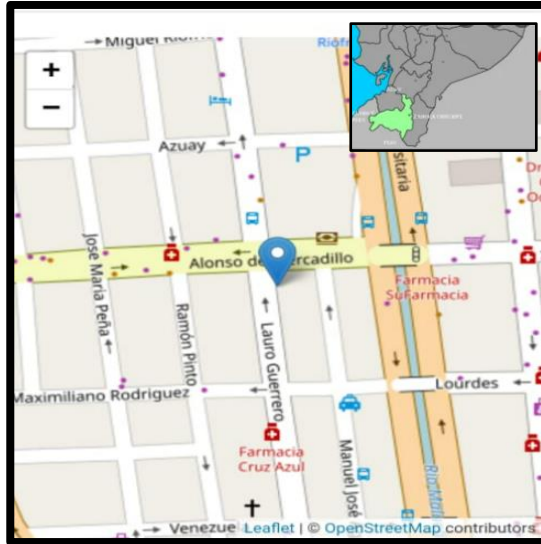


Figura 2. Ubicación geográfica sede Loja

5.2 Procedimiento

5.2.1 Enfoque metodológico

El enfoque que utilizó fue el cuantitativo, que según Hernández-Sampieri R. (2018), en su libro “Las tres rutas de la Investigación Científica: Enfoques cuantitativo, cualitativo y mixto”, plantea que este enfoque “se vincula a conteos numéricos y métodos matemáticos... La ruta cuantitativa es apropiada cuando se estima las magnitudes u ocurrencia de los fenómenos y probar hipótesis” (p. 5). Además, sus hallazgos son considerados como un conocimiento objetivo.

En cuanto a los métodos, el estudio utilizó el inductivo que, según Hernández, Fernández y Baptista, (2014), implica y “utiliza la recolección de datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (p. 7). Preguntas que permitieron alcanzar de manera lógica los resultados que se buscaban desde el planteamiento de los objetivos específicos.

También se utilizó el método analítico-sintético donde “el análisis se produce mediante la síntesis de las propiedades y características de cada parte del todo, mientras que la síntesis se realiza sobre la base de los resultados del análisis” (Rodríguez y Pérez, 2017, p. 186). Este método, ayudó a comprender e interpretar los resultados.

5.2.2 Técnica

La técnica para Guillermo, Díaz y otros (2002), es “un conjunto de mecanismos, sistemas y medios de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y datos” (p.27). Ella facilitó la sistematización de la información recogida en el campo de estudio. Para esta investigación la técnica que se utilizó fue la encuesta que según Monje (2011), son “estudios que obtienen datos mediante entrevistas a personas de manera ordenada y objetiva” (p. 137). A través de esta técnica se utilizó el cuestionario como instrumento, el mismo que permitió determinar los factores extrínsecos e intrínsecos que inciden en la motivación del docente.

5.2.3 Tipo de diseño utilizado

El diseño de investigación fue transversal. Para Hernández-Sampieri y cols. (2003), “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar incidencias e interrelación en un momento dado” (p. 270), por ello este diseño aportó significativamente a la comprensión de las variables estudiadas.

5.2.4 Unidad de estudio

La población que se consideró para la presente fue todo el cuerpo docente de ambas sedes Loja y Saraguro; es decir 20 docentes, por ende, no se recurrió a ninguna muestra.

5.2.5 Instrumentos

El instrumento utilizado para la recolección de datos fue el cuestionario, el mismo que consta de dos secciones. La primera se enfocó a datos informativos y la segunda sección fue estructurada a partir de una matriz de relación que integró aspectos fundamentales enfocados a las categorías: motivación e innovación. Las preguntas fueron de tipo cerradas y se utilizó el formulario de Google.

5.3 Procesamiento y análisis de datos

Para el cumplimiento del objetivo general del presente proyecto investigativo se ejecutó el siguiente proceso que ayudó a alcanzar los objetivos específicos:

Primer Objetivo: describir los factores intrínsecos y extrínsecos asociados a la motivación personal, cultural, comunidad educativa e incentivos externos que inciden en la innovación del proceso de enseñanza aprendizaje de los docentes.

Para la ejecución del primer objetivo específico se desarrolló el marco teórico que se fundamentó a través de una revisión bibliográfica de carácter científico.

Segundo Objetivo: identificar los factores intrínsecos y extrínsecos predominantes que motivan la innovación docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje del inglés como lengua extranjera en Easy English de los cantones de Loja y Saraguro.

Mediante la técnica de la Encuesta se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos mismo que se aplicó a los docentes.

Tercer objetivo: sistematizar pautas metodológicas para atender los factores intrínsecos y extrínsecos que determinan la motivación docente orientados a la innovación en el proceso de enseñanza-aprendizaje del inglés como lengua extranjera (EFL) en Easy English de los cantones de Loja y Saraguro.

Se cumplió desarrollando una sistematización, la misma destaca recomendaciones en aspectos relevantes que deben ser modificados para que los profesores se sientan motivados a innovar y de tal manera construir espacios de aprendizaje acordes a los requerimientos del nuevo milenio.

6. Resultados

El presente estudio se desarrolló en el centro de enseñanza del idioma Inglés “Easy English” de los cantones de Loja y Saraguro, pertenecientes a la provincia de Loja, mismos que son particulares, localizados en el perímetro urbano, su población estudiantil es mixta, acoge un total de 224 personas, de ellos, 200 son estudiantes, 20 docentes y 7 administrativos, quienes buscan despertar el interés por el idioma a partir de la utilidad del mismo, para ello brindan herramientas que facilitan el aprendizaje del idioma.

En el trabajo de investigación se seleccionó a toda la población (20 docentes) con la finalidad de identificar los factores intrínsecos y extrínsecos predominantes asociados al contexto personal, cultural, comunidad educativa e incentivos externos, que motivan la innovación docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje del Inglés como lengua extranjera en Easy English de los cantones de Loja y Saraguro.

La encuesta se dividió en dos secciones, la primera corresponde a los datos informativos y la segunda a la información específica donde se muestran los resultados de la información recolectada y tabulada por los instrumentos utilizados a partir de las categorías, variables e indicadores trabajados.

En la sección de datos informativos se buscó identificar el lugar donde laboran los docentes:

Tabla 1. Ubicación laboral de los docentes.

Ítems	f	%
Loja	15	78,95
Saraguro	5	26,32
Total	20	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

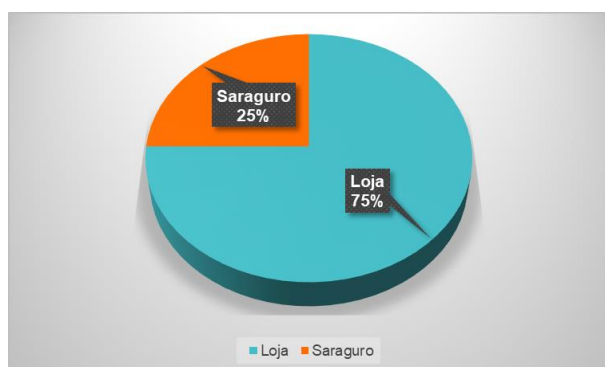


Figura 3. Ubicación laboral de docentes

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

De los resultados obtenidos se puede verificar que, 15 de los encuestados, que representa el 75, 95% laboran en la ciudad de Loja; mientras que, 5 docentes, es decir el 25, 05% laboran en Saraguro.

Sin duda alguna, esta diferencia de números responde a varios factores, en primer lugar, está que Loja es la cabecera cantonal de la provincia, y cuenta con aproximadamente 254.000 habitantes; mientras que, Saraguro, aunque es un cantón en crecimiento, cuenta con aproximadamente 30000 habitantes. Otro aspecto es que el poder adquisitivo en la ciudad de Loja es mayor que en el cantón Saraguro, por ende, la inversión de los ingresos familiares es diferente, mientras unos priorizan sus necesidades básicas, los otros invierten en los estudios, por ende, se requieren más docentes en la ciudad de Loja. Ahora bien, no se puede negar que en Saraguro existe una proyección hacia el turismo, de ahí que, sea este cantón el elegido para abrir una sede de la enseñanza en el inglés.

En esta misma sección se indagó sobre el sexo de los docentes de este centro:

Tabla 2. Clasificación de sexo

Ítem	f	%
Masculino	8	40,00
Femenino	12	60,00
Total	20	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

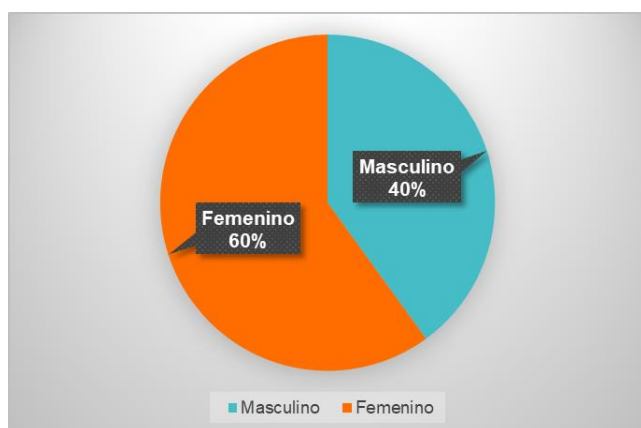


Figura 4. Clasificación de género

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

Con respecto al género, 8 de los maestros encuestados que representan el 40% corresponde al género masculino; mientras que, 12 personas restantes, que representan el 60% son del género femenino.

Es evidente que la tendencia, en lo que respecta al sexo de docentes, esta representado por el femenino; mientras que, el menor porcentaje lo representa el sexo masculino. Esta diferencia es relativa a los porcentajes a nivel nacional, pues regularmente se piensa que las mujeres tienen mayor inclinación a la docencia y motivación de interactuar en el proceso de enseñanza aprendizaje que los varones.

En lo que respecta al título académico que los habilita para ser docentes se obtiene los siguientes resultados:

Tabla 3. Título Académico

Ítems	f	%
Bachiller	0	0,00
Normalista/Profesor	2	10,00
Lic. Ciencias de la Educación	13	65,00
Profesional en otras áreas del conocimiento	0	0,00
Especialidad	1	5,00
Maestría	4	20,00
Doctorado (equivalente a Ph-D)	0	0,00
Total	20	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

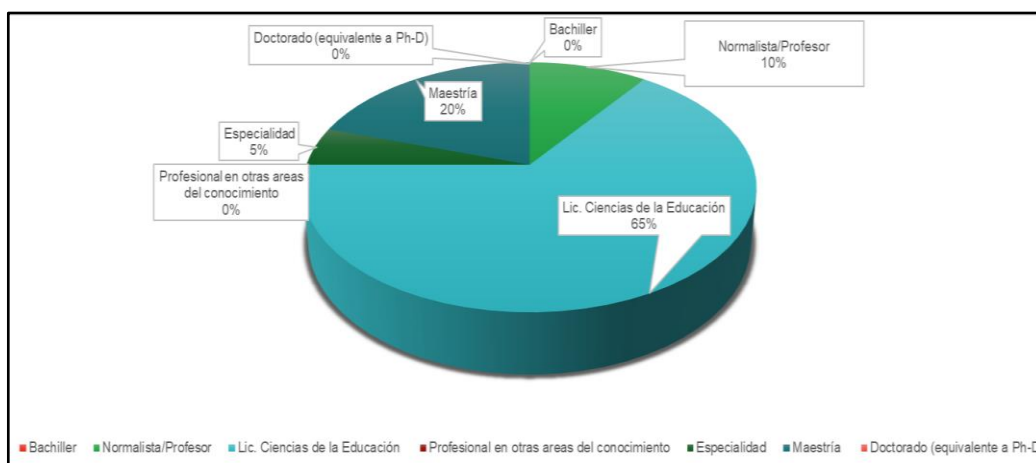


Figura 5. Reconocimiento académico

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

Los resultados detallan que bachiller, profesionales en otras áreas y Doctorado reflejan 0%; mientras que, el 5%, es decir 1 profesor tiene especialidad, el 10%, que representan a 2 profesionales son normalista/profesor, el 20%, que representa 4 docentes son magíster y el 65% es decir 13 personas son licenciados en ciencias de la educación.

Del detalle anterior, se destaca que todos cuentan con una preparación académica, que los avala como profesionales en educación, esto es benéfico en el proceso de enseñanza del idioma inglés. Es importante mencionar que el centro de capacitación no cuenta en su planta docente con profesionales en nivel de doctorado, en otras áreas, ni bachilleres. De la misma manera, es notorio la necesidad de actualización de conocimientos, pues no todos presentan el mismo nivel de instrucción.

Continuando con esta sección, en cuanto a experiencia laboral se obtuvo la siguiente información:

Tabla 4. Experiencia laboral

Ítems	f	%
Menos de 1 año	2	10,00
1 a 5 años	8	40,00
6 a 10 años	2	10,00
11 a 15 años	6	30,00
16 a 20 años	2	10,00
21 a 25 años	0	0,00
30 años a más	0	0,00
Total	20	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

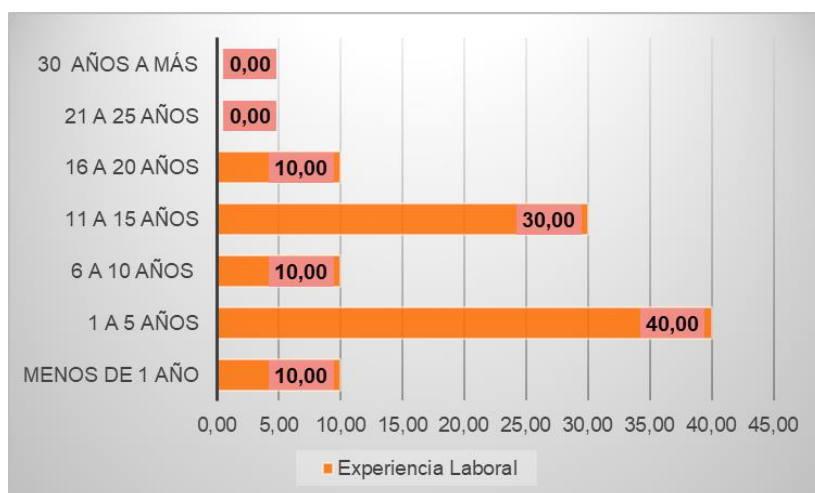


Figura 6. Experiencia Laboral

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

Los resultados indican que existen tres ítems con valores iguales correspondientes al 10%, e indican que 2 de los encuestados trabajan menos de 1 año, otros 2 docentes seleccionaron de 6 a 10 años; y, los 2 restantes laboran de 16 a 20 años. El 30% que representa 6 de los encuestados marcaron que laboran de 11 a 15 años, y con el 40% representado por 8 docentes laboran de 1 a 5 años.

Este dato permite identificar la antigüedad laboral de los encuestados; así, la mayor tendencia está definida por quienes laboran de entre 1 a 5 años, lo que es positivo para el campo educativo, debido a que denota continuidad en la elección de la profesión docente; seguidamente está los de entre 11 a 15 años; esta población se la considera como una generación comprometida en la trascendencia y experticia del educador como también quienes comprenden los periodos de 6 a 10 años y 16 a 20 años; aunque estos dos últimos, se presentan en menor porcentaje pero con igual o mayor importancia. Los encuestados con menos de un año de experiencia representan un porcentaje menor, lo que puede entenderse como efecto de las limitaciones existentes al momento de ingresar a las universidades públicas.

Como respecto a la edad de los encuestados se conoció:

Ítems	f	%
Más de 20 años	6	30,00
Más de 30 años	9	45,00

Más de 40 años	5	25,00
Más de 50 años	0	0,00
Total	20	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

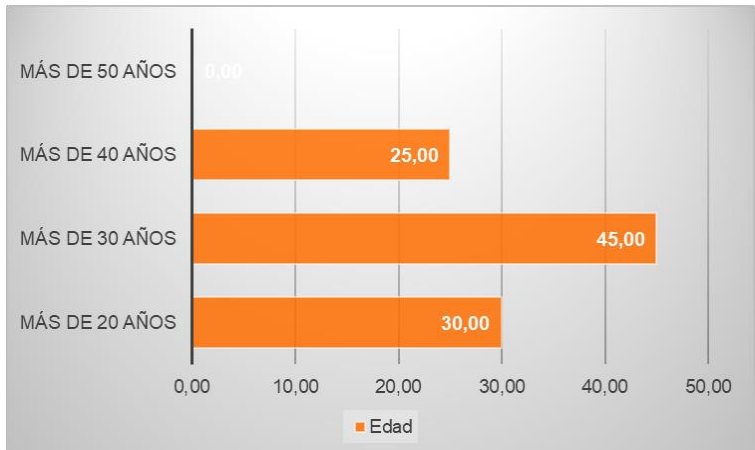


Figura 7. Edad

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

Los docentes con más de 20 años son 6 y representan el 30%; con más de 30 años de edad, 9 encuestados y representan el 45% y 5 con más de 40 años de edad lo que significa el 25%

La mayor tendencia de docentes tiene más de 30 años de edad, ubicándose en un ciclo de madurez profesional y una menor tendencia, que la representan aquellos docentes con más de 40 años de edad a quienes se los considera parte del ciclo profesional completo.

A manera de cierre de la sección 1, se consultó sobre su relación laboral:

Tabla 6. Relación laboral

Ítem	f	%
Nombramiento Provisional	4	20,00
Contrato a plazo fijo	5	25,00
Nombramiento definitivo	2	10,00
Eventualmente de reemplazo	4	20,00
Contrato de servicios profesionales	5	25,00

Profesor	4	20,00
Maestro	2	10,00
Total	20	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

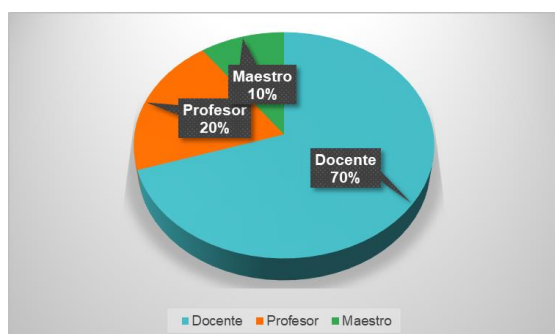


Figura 9. Reconocimiento profesional

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

Los resultados obtenidos indican que 14 encuestados que representan el 70% se identifican como docentes, 4 encuestados con el 20% indican que son profesores; mientras que los 2 restantes representan el 10% y su identificación es como maestros.

En este aspecto, el mayor porcentaje de encuestados se posiciona como docente, lo que en ellos implica mayor seguridad; por otro lado, se tiene quienes se reconocen como profesor; a pesar de que la menor tendencia es para quienes se identifican como maestros, es esta última la precisamente representa una mayor carga epistémica.

Como resultados del gusto por la profesión se recopiló lo siguiente:

Tabla 8. Satisfacción por la profesión docente

Ítem	f	%
Mucho	18	90,00
Poco	2	10,00
Nada	0	0,00
Total	20	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)



Figura 10. Satisfacción por la profesión docente

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

De los resultados se obtiene que, el 90% que representa a 18 encuestados les gusta mucho la profesión docente y sólo 2 de los encuestados que es el 10% indican que les gusta poco.

En relación con la pregunta propuesta, la mayor tendencia se inclina a que les gusta mucho la profesión docente, esto implica que en ejercicio de sus funciones va a ser mayor el nivel motivacional, logrando construir conocimientos direccionados al aprendizaje significativo.

En la siguiente tabla se detalla información correspondiente a la motivación del profesional como docente de inglés:

Tabla 9. Motivación como docente de inglés

Ítem	f	%
Mucho	17	85,00
Poco	3	15,00
Nada	0	0,00
Total	20	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

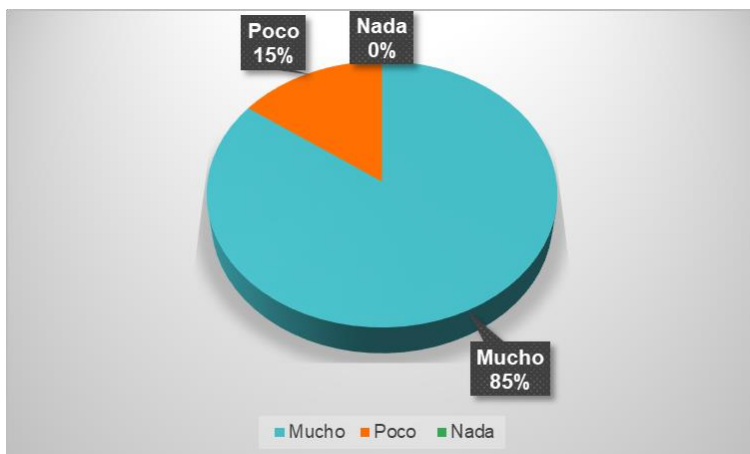


Figura 11. Motivación como docente de inglés

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

En cuanto a la motivación como docente de inglés, se utilizó tres escalas de medición, la opción mucho alcanzó el 85% con 17 encuestados y la segunda opción, poco le corresponde el 15% con 3 docentes.

Desde los resultados con mayor porcentaje, se destaca que los encuestados se motivan mucho ejercer su profesión de docentes de inglés; en este sentido, un docente apasionado tiene más predisposición para el cambio y con ello generar innovación; sin embargo, apenas 3 encuestados manifestaron sentir poco interés por la enseñanza del idioma, esto implica que su elección de profesión carece de vocación.

Con respecto a la elección de la carrera se obtuvo:

Tabla 10. Factores influyentes en selección de la carrera profesional

Ítems	f	%
Personal	11	55,00
Familiar	1	5,00
Personal y Familiar	6	30,00
De amistades	0	0,00
otros	2	10,00
Total	20	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

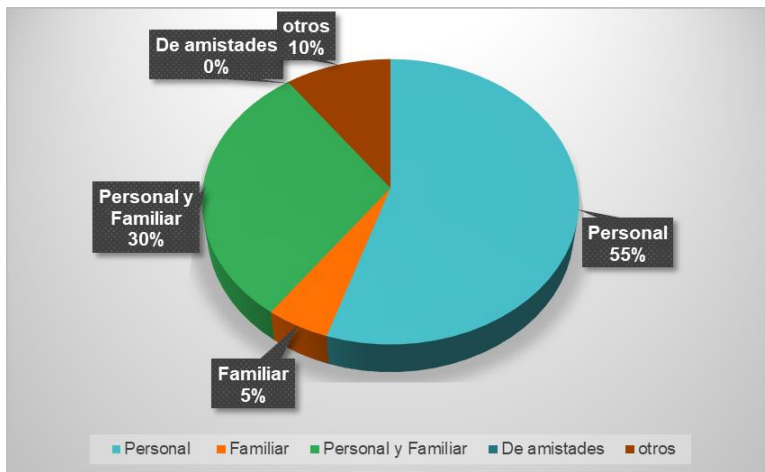


Figura 12. Factores Influyentes en selección de la carrera profesional
 Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

Entre los factores presentes al momento de elegir carrera se tiene: el personal con el 55% que equivale a 11 encuestados; familiar el 5% que equivale a 1 encuestado, personal y familiar que comprende el 30%; es decir, 6 docentes; y otros, está representado por el 10% equivalente a 2 encuestados.

En el momento de elegir la carrera profesional es muy importante actuar de manera personal, puesto que de ello depende el interés para desarrollar y culminar con éxito la carrera y especialmente ejercerla, puesto que, a lo largo de los años formará parte del proyecto de vida. En este sentido, con la mayor tendencia se destaca la motivación personal, lo que implica docentes motivados y entusiastas de lo que hacen; mientras que, otros y amistades representan un mínimo porcentaje. Estos aspectos no ayudan de manera eficiente el desempeño profesional debido a que las características distan de vocación.

Así mismo se detalla los resultados de la pregunta 5, Ser docente me permite:

Tabla 11. Ventajas de ser docente:

Ítems	f	%
Superarme Personal.	8	40
Superarme académicamente.	7	35
Cumplir con mi proyecto de vida	6	30
Servir a la comunidad educativa	13	65
Creecer Económicamente	4	20

Total	20	190
--------------	-----------	------------

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

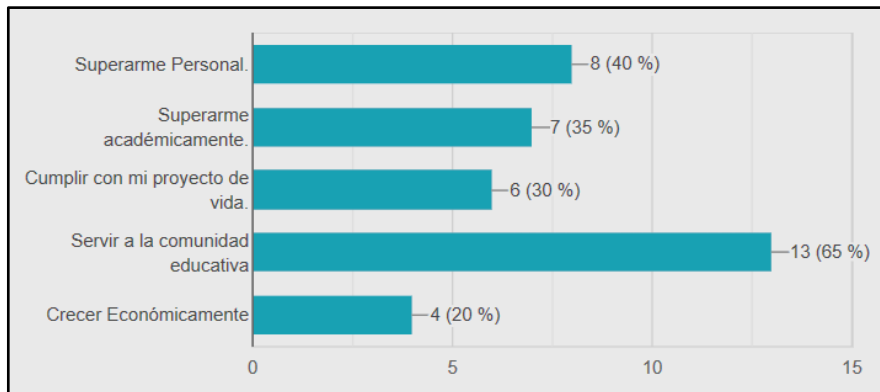


Figura 13. Ventajas de Ser docente

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

Para el análisis de la pregunta, respecto al beneficio de ser docente se consideró 5 aspectos los que permitieron obtener los siguientes resultados: superarme personalmente tiene el 40% con 8 docentes; superarme académicamente el 35% con 7 docentes; cumplir con mi proyecto de vida representa el 30% con 6 docentes; servir a la comunidad educativa con un 65% lo que representa a 13 docentes; y, crecer económicamente con el 20% lo que está representa 4 docentes.

La profesión docente implica enormes retos, que al mismo tiempo deja grandes recompensas. En este sentido, es evidente que la mayor tendencia indica que los docentes encuestados tienen como objetivo principal servir a la comunidad educativa, aspecto que involucra la vocación; mientras que, el aspecto de superación personal, superación académica, cumplir el proyecto de vida no muestran una tendencia marcada; pero se las considera parte de las ventajas de la profesión, aunque en menor dimensión. La menor tendencia se inclina hacia el aspecto económico.

Con respecto a la cultura y tradiciones se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 12. Influencia de la cultura y costumbres en la motivación docente

Ítems	f	%
Mucho	13	65,00
Poco	4	20,00
Nada	3	15,00

Total	20	100,00
--------------	-----------	---------------

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

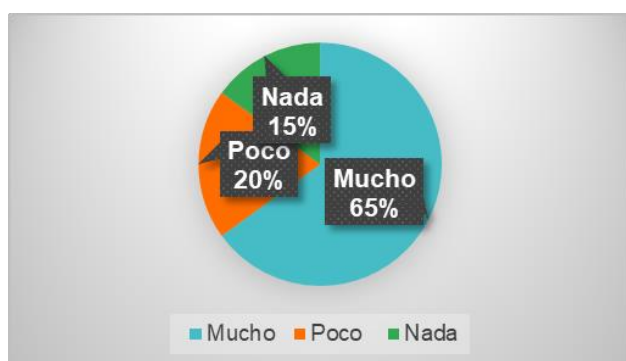


Figura 14. Influencia de la cultura y costumbres en la motivación docente

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

En los resultados de la tabla 12 se evidencia que el indicador mucho representa el 65%, es decir 13 docentes; mientras que, el indicador poco el 20%, es decir 4 encuestados y la opción nada con 3 docentes; es decir, el 15%.

No existe una tendencia marcada en cuanto al impacto de la cultura y costumbres en el momento de enseñar, esto se debe a que Ecuador es un país pluricultural y en el día a día se interacciona con individuos de diferentes culturas. Es por ello, que cada nuevo reto, se considera oportuno para innovar dependiendo de las necesidades y requerimientos del medio.

Referente a la coordinación que se mantiene con la comunidad educativa se obtuvo:

Tabla 13. Motivación en el desempeño docente por la buena relación con la comunidad educativa

Ítems	f	%
Mucho	18	90,00
Poco	2	10,00
Nada	0	0,00
Total	20	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

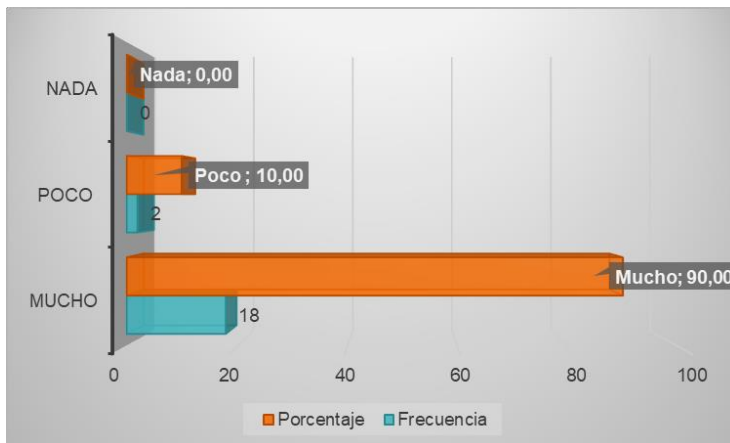


Figura 15. Motivación en el desempeño docente por la buena relación con la comunidad educativa
Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

A partir de los resultados de la tabla se puede observar que, 18 docentes que representan el 90%, se inclinaron por la opción 1, mucho; y, tan solo 2 encuestados al poco lo que representa el 10%.

Al conocer que la comunidad educativa se integra de administrativos, docentes y padres de familia, es fundamental mantener una buena interacción, porque de esta manera los maestros entenderán la vida cotidiana de los alumnos y su entorno. En este sentido, los docentes encuestados son receptivos a esta necesidad; es por ello, que la gran aceptación se evidencia en los resultados con el mayor porcentaje.

Respecto la pregunta 8, se recopila información sobre la solución de problemas de clase entre el grupo docente.

Tabla 14. Socializar problemas de clases entre colegas, genera motivación

Ítem	f	%
A veces	10	50,00
Siempre	9	45,00
Nunca	1	5,00
Total	20	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

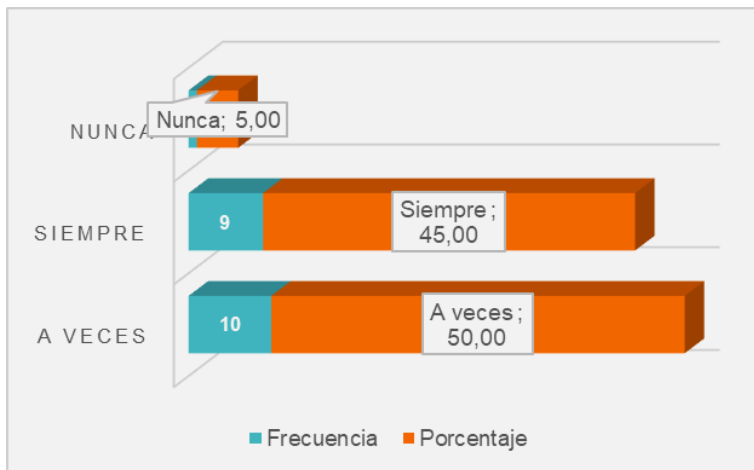


Figura 16. Socializar problemas de clases entre colegas, genera motivación
 Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

Los resultados demuestran que 10 de los docentes encuestados a veces socializan la problemática existente en su espacio áulico lo que representa el 50%; mientras que, el 45% indican que a veces lo hacen, esto representa el 45%; es decir, 9 docentes; y, tan solo 1 docente no lo hace y representa el 5%.

El dar apertura a la solución de la problemática existente en el espacio áulico entre el cuerpo docente es beneficioso porque se puede aumentar los recursos humanos y materiales, necesarios para subsanar problemas existentes además surgen nuevas ideas para mejorar el centro de capacitación; sin embargo, no existe una tendencia marcada en cuanto a la aceptación de esta estrategia en los docentes encuestados, sus resultados casi igualitarios entre la aceptación y poca aceptación; sin embargo, respecto a nunca realizar esta acción, es mínima la tendencia.

En relación con la pregunta 8 referida a la remuneración salarial y su relación con la carga de trabajo se obtiene

Tabla 15. Remuneración salarial afín al rol que desempeña

Ítem	f	%
Siempre	3	15,00
A veces	14	70,00
Nunca	3	15,00
Total	20	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)



Figura 17. Remuneración salarial afín al rol que desempeña

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

El análisis procede a identificar que 14 de los encuestados indican q a veces se cancela sus haberes de acuerdo con la carga laboral lo que representa el 70%; mientras que, en segundo lugar, 3 de los docentes dijeron que siempre, lo que significa el 15%; y, 3 de los encuestados manifestaron que nunca perciben un salario que corresponda al trabajo desempeñado lo que es igual al porcentaje anterior.

Según estudios realizados se conoce que un factor asociado a la motivación docente es la remuneración económica que percibe por su labor docente; en este sentido, los resultados detallan que existe inconformidad respecto de los valores que perciben por su carga laboral y trabajo desempeñado.

Desde la intención de conocer la satisfacción por su profesión los resultados indican:

Tabla 16. Innovación educativa y su relación con el gozo profesional

Ítems	f	%
Siempre	16	80,00
A veces	4	20,00
Nunca	0	0,00
Total	20	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

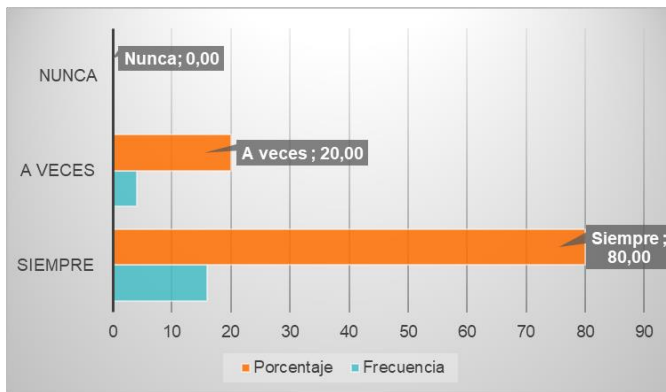


Figura 18. Innovación educativa y su relación con el gozo profesional

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

Del total de resultados, el 80% siempre se siente motivado por su profesión, es decir, 16 docentes, y la menor tendencia manifiesta que a veces se siente motivado, esto es el 20%, es decir 4 docentes.

Uno de los aspectos considerados en la innovación educativa es precisamente el amor por su profesión; es decir, desde el compromiso adquirido por su elección a la carrera. En este sentido, se entiende que los encuestados sienten motivación por innovar movidos desde su vocación profesional, lo que beneficia directamente a los educandos y en la generación de conocimientos y aprendizajes significativos.

En lo concerniente a los factores que les motiva innovar se obtiene:

Tabla 17. Elementos que motiva innovación docente

Ítems	f	%
Cumplir con mi proyecto de vida	2	10,00
Servir a la comunidad educativa	9	45,00
Superarme académicamente.	1	5,00
Superarme académicamente, Cumplir con mi proyecto de vida	1	5,00
Superarme académicamente, Servir a la comunidad educativa	2	10,00
Superarme académicamente, Servir a la comunidad educativa, Crecer Económicamente	1	5,00
Superarme Personal.	1	5,00
Superarme Personal., Superarse académicamente.	1	5,00
Superarme Personal., Superarme académicamente, Servir a la comunidad educativa	2	10,00
Total	20	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

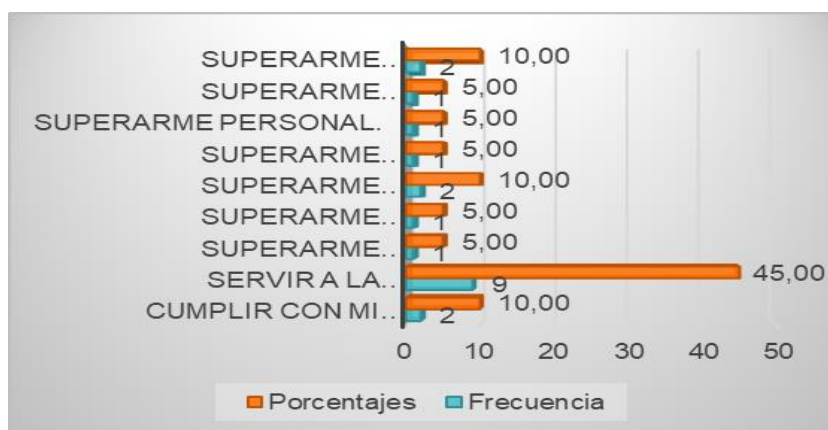


Figura 19. Elementos que motiva innovación docente

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

Los resultados respecto a la tabla 17. demuestra lo siguiente: 9 docentes que representan el 45% indican que lo hacen por servir a la comunidad; 2 docentes que representan el 10% se identifican que les motiva a innovar cuando cumplen con su proyecto de vida, en un mismo porcentaje indica que lo hace por superarse personalmente, superarse académicamente y servir a la comunidad; 1 docente que representa el 5% lo hace por superarse académicamente, en un mismo porcentaje por superarse académicamente y cumplir con su proyecto de vida, en igual porcentaje por superarse académicamente, servir a la comunidad y crecer económicamente; con este mismo porcentaje por superación personal.

Es entendible que la mayor tendencia de los resultados obtenidos tenga una inclinación hacia el servicio a la comunidad; en efecto, en resultados anteriores de esta investigación se evidenció que la elección de profesión fue por vocación, siendo uno de los aspectos característicos de la vocación el servir desde una motivación interna. En este sentido, los profesionales encuestados cuentan con una característica singular en su cumplimiento de funciones.

De la pregunta 12. respecto a las preferencias para generar innovación se tiene:

Tabla 18. Formas de trabajo que generan innovación

Ítems	f	%
Trabajar en Equipo	8	40,00
Trabajar en forma individual	8	40,00
Ambas opciones	4	20,00
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

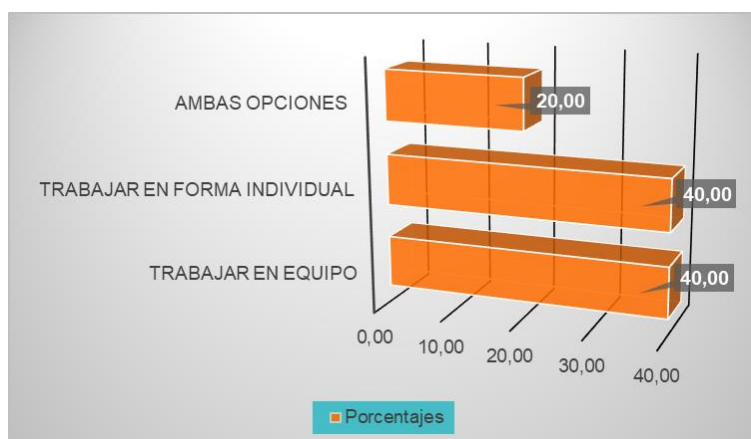


Figura 20. Formas de trabajo que generan innovación

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

Los resultados obtenidos demuestran que existe semejanza en cuanto a la modalidad de trabajo que les permite innovar; en este sentido, trabajar en equipo lo escogieron 8 docentes lo que representa el 40%, trabajar de forma individual también representa el 40% es decir 8 docentes; mientras que, ambas modalidades de trabajo representada con el 20% lo que quiere decir 4 docentes.

Sin duda alguna, la equiparación de resultados denota que, tanto el trabajo grupal como el individual representa una forma de trabajo que se adapta fácilmente en el grupo de docentes encuestados. Sin embargo, el trabajo colaborativo, según investigaciones proporciona mayores oportunidades de aprendizaje, gracias a la reflexión conjunta del equipo docente; además se reduce trabajo, ya que se comparten las cargas y las presiones que conlleva la docencia.

Con respecto a la regularidad de actualización de conocimientos se tiene lo siguiente:

Tabla 19. Frecuencia de actualización de conocimientos

Ítems	f	%
Mensual	5	25,00
Trimestral	7	35,00
Anual	3	15,00
Ocasionalmente	5	25,00
Nunca	0	0,00
Total	20	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

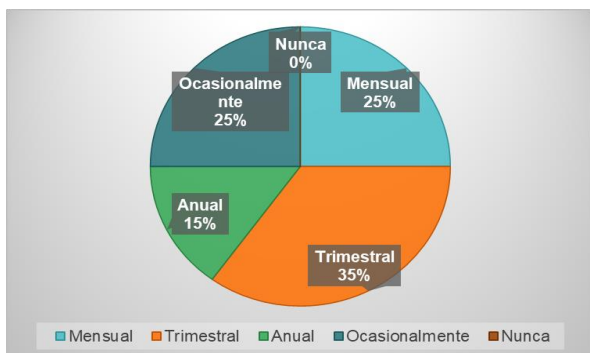


Figura 21. Frecuencia de actualización de conocimientos

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

De los resultados obtenidos se puede verificar que, el 35% representado por 7 docentes actualiza sus conocimientos trimestralmente; el 25% que está representado por 5 lo hace mensualmente, en este mismo porcentaje lo hace ocasionalmente; y, el 15% representado por 3 docentes se capacitan anualmente.

No se evidencia una tendencia marcada en cuanto al tema de actualización de conocimientos porque los valores reflejados no distan en gran proporción uno de otro. En este sentido, no se debería dejar de lado el asunto de capacitaciones constantes debido a que los cambios tecnológicos y la nueva época digital muestran nuevos desafíos para los profesores, exigiéndoles renovar los sistemas de educación clásicos por unos menos convencionales que sean más dinámicos e interactivos.

En lo que respecta a costumbres y tradiciones y su influencia en la innovación se obtuvo:

Tabla 20. Costumbres y tradiciones y su influencia en la innovación

Ítem	f	%
Siempre	12	60,00
A veces	8	40,00
Nunca	0	0,00
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

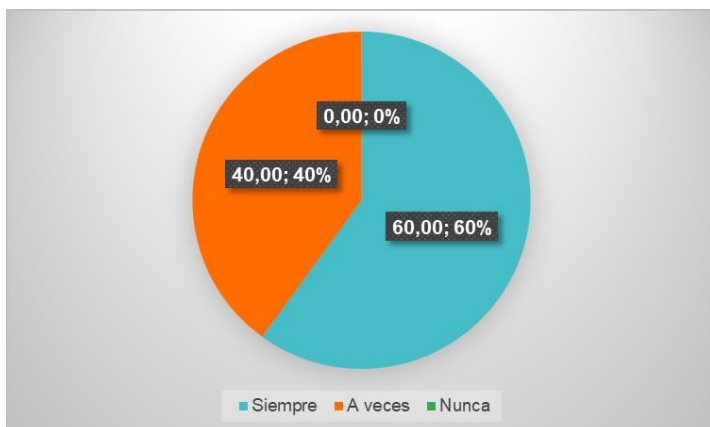


Figura 22. Costumbres y tradiciones y su influencia en la innovación
 Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 20, respecto a la influencia a innovar desde las costumbres y tradiciones de un pueblo se obtuvo: el 60% representado por 12 de los encuestados que creen que siempre influye; y, 8 de los encuestados que representan el 40% indican que a veces influye este factor.

Es evidente que más de la mitad de los docentes establece las costumbres y tradiciones como un aspecto importante para la innovación educativa, en este sentido, la cultura nos propone diversidad de espacios que deben ser tratados de acuerdo con la necesidad del estudiante lo que motiva al docente a involucrar nuevas prácticas educativas.

Buscando conocer la importancia de un espacio áulico adecuado en el momento de innovar se tiene:

Tabla 21. Influencia de la estructura y tecnología del centro de estudios en la innovación

Ítem	f	%
Siempre	7	35,00
A veces	13	65,00
Nunca	0	0,00
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)



Figura 23. Influencia de la estructura y tecnología del centro de estudios en la innovación
Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

Los resultados obtenidos demuestran que 13 docentes que representa el 65% considera que la estructura y tecnología influye a veces en la innovación; mientras que, 7 docentes que representa 35% indican que siempre es importante.

En este sentido, se evidencia que los docentes se adaptan a los recursos existentes debido al estado laboral de la mayor parte de ellos, en este sentido, su postura de inestabilidad laboral no les permite adoptar posturas para solicitar recursos necesarios que les permita innovar respecto a mejorar los espacios áulicos y el uso de Tics.

Como resultado del aspecto sistema de reconocimiento por innovar se obtiene:

Tabla 22. La institución motiva la innovación educativa por sistema de reconocimientos

Ítem	f	%
Si	11	55,00
No	9	45,00
Total	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

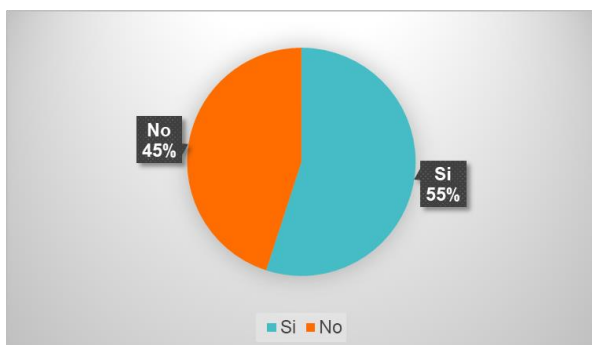


Figura 24. La institución motiva la innovación educativa por sistema de reconocimientos
Fuente: Encuesta aplicada a docentes del centro de capacitación Easy English (2022)

De los resultados obtenidos se constata que 11 docentes que representan el 55%, mencionan

que la institución si reconoce la innovación, mientras que 9 de los encuestados con el 45% dijeron que no.

Escasas veces se considera ejecutar un sistema de reconocimientos que motive a la comunidad educativa a crear espacios de innovación. Es por ello, que no se evidencia de manera contundente que exista una tendencia marcada. Sin embargo, es beneficioso crear un programa básico, flexible y llamativo en el que explícitamente no se involucre aspectos económicos sino motivacionales.

7. Discusión

En las últimas décadas, el campo educacional ha experimentado cambios significativos que sin duda alguna han permitido dar pasos agigantados al adelanto y mejora de la educación, particularmente en el campo de la innovación, siendo este uno de los aspectos fundamentales para transformar y cambiar prácticas tradicionales por proyectos innovadores que proponen construcción de conocimientos.

En efecto, esta evolución se asocia con el desempeño motivacional de los encuestados, que inicia desde su identificación en su ejercicio profesional, al respecto denominarse profesor, para Zabala (2009), es la persona que desarrolla una actividad compleja, que requiere competencias específicas y especialmente vocación, por ello, es necesario no sólo formarse científicamente sino también estar preparado para vivir su ciclo profesional con resiliencia; sin embargo, apenas el 20% de los docentes encuestados se vincula con esta definición. Llama la atención que la mayor tendencia se reconoce como docente, que para Álvarez (2012), “es, ni más ni menos, aquel que enseña, sin hacer distinción de especialidades, edades, etc” (párr. 2), conceptualización que limita al docente a cumplir un rol carente de dimensión pedagógica. De ahí que es necesario que los docentes conozcan las implicaciones de su ejercicio profesional.

Ahora bien, uno de los aspectos que incide significativamente, a más de la identificación, es el propósito de su profesión, lo que en mayor tendencia se destacó el servicio a la comunidad, en este sentido, Cabiedas Tejero (2017), manifiesta que la actitud del individuo para lograr un fin particular sin motivaciones externas y desde el llamado interno se denomina vocación. Sin duda alguna, este aspecto se involucra directamente con la necesidad de servicio desde la vocación como parte de la elección profesional.

Continuando en la misma línea, pero desde la motivación extrínseca se analiza los factores personales que motivan la innovación docente. Cárdenas Gutiérrez et al. (2017), mencionan que “la innovación educativa tiene como primordial objetivo alcanzar la calidad de la educación en todos los niveles y espacios de la organización” (p. 22), Es decir, que mantener canales activos de capacitación permiten actualizar conocimientos y con ello lograr innovación, al respecto se destaca que los profesores refrescan su formación de manera trimestral, aunque por debajo de la mayor tendencia se evidencia que también lo hacen mensualmente. Esto es beneficioso para generar procesos innovadores en el momento propio de la enseñanza-

aprendizaje.

En el mismo sentido, desde el enfoque cultural; las costumbres y tradiciones siempre motivan a innovar y adaptar pautas necesarias para el proceso de enseñanza-aprendizaje; aspecto que se corrobora por teoría de la pregunta 14. Lo que, desde el criterio de Fernández Pérez (2001), la profesión está estrechamente relacionada con el proceso evolutivo de las sociedades y con ello el progreso intelectual de los pueblos. de ahí la necesidad de integrar no solamente la innovación como aspecto externo de la cultura sino desde los requerimientos y necesidades del individuo.

Por otro lado, se analizó cómo la comunidad educativa aporta desde los requerimientos tecnológicos e infraestructura física a la innovación docente, aspecto que Flores Espinoza (2017), “destaca entre otros factores que sí es importante el ambiente físico placentero y adecuados recursos didácticos para generar motivación docente” (p.144). Sin embargo, la mayor parte de los encuestados no consideraron importante este elemento.

Se recomienda a los centros de estudio analizar la carga laboral con respecto a la remuneración salarial que perciben los docentes, debido a que los resultados que se derivan de la pregunta 9 reflejan que existe insatisfacción, esto implica que se debe equiparar la demanda con relación al costo de su ejercicio profesional. Es importante considerar este aspecto pues Flores Espinoza (2017), menciona que un ingreso económico satisfactorio ayuda a operar y generar acciones desde el docente, beneficiosas durante el proceso de enseñanza-aprendizaje p.144).

Finalmente, en el marco de los resultados obtenidos se precisa la importancia de trabajar en aspectos motivacionales con los profesores, estos deben ser enfocados a la motivación intrínseca. Para efecto, se citan algunas pautas metodológicas a fin de fomentar motivación intrínseca hacia la innovación.

En primer lugar, **la motivación**, De Toro Toro (2004), la interpreta como “la meta a conseguir, el aprendizaje a realizar para motivarnos a nosotros/as mismos/as desde nuestro propio interior” (p.59).

En segundo lugar, el **trabajo colaborativo**, que se constituye en iniciativa propia o fuerza de voluntad, apoyo institucional al docente en actividades enmarcadas a la innovación, sistema de incentivos flexible, vocación, superación personal.

En tercer lugar, **el trabajo en equipo**, puesto que la retroalimentación constante del trabajo realizado y la seguridad que el par le puede brindar para desarrollar acciones y sentirse apoyado también influye en la motivación orientada a la innovación.

En cuarto lugar, el **ambiente laboral**, la persona se siente segura y confiada en un ambiente de trabajo acogedor y dinámico, que tenga claro hacia dónde va y como lo hace.

En quinto lugar, **sistema de incentivos**, para motivar los logros y metas obtenidas; es decir, docente destacado del mes, premio a la puntualidad, destacar sus propuestas de innovación, entre otros.

Flores Espinoza (2017, citando a Cruz y Perla, 2009) menciona entre otros factores que la “estabilidad laboral, posibilidad de ejercer liderazgo y creatividad, contribuir a la sociedad, desarrollo personal y profesional, ambiente físico placentero y adecuados recursos didácticos, reconocimiento de logros, autonomía en el trabajo e ingreso económico satisfactorio y formación docente y acreditación” (p.144).

8. Conclusiones

Se concluye, que:

- ✓ Los factores intrínsecos y extrínsecos asociados al contexto personal, social, cultural que inciden en la innovación son: estabilidad laboral, posibilidad de ejercer liderazgo y creatividad, contribuir a la sociedad, desarrollo personal y profesional, ambiente físico placentero y adecuados recursos didácticos, ingreso económico satisfactorio, formación docente, la localización geográfica, los grupos de alumnos con diferentes necesidades educativas, una relación satisfactoria entre el cuerpo docente y directivo del centro.
- ✓ Existe una falta de conceptualización de los términos: docente, profesor y maestro lo que conlleva al profesional a cumplir un rol carente de dimensión pedagógica.
- ✓ El nivel motivacional del profesor es un referente para lograr innovación significativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje; más aún, si es de carácter intrínseco y mayor dimensión se involucra la vocación.
- ✓ Los factores intrínsecos predominantes que motivan la innovación docente respecto a los resultados obtenidos son: Servir a la comunidad educativa, Trabajar en equipo, superación personal. Respecto a los factores extrínsecos se destacaron: Costumbres y tradiciones de un pueblo, infraestructura física y tecnológica con recursos adecuados.

9. Recomendaciones

- Se recomienda al departamento administrativo implementar un sistema de reconocimiento para establecer canales de motivación donde se involucre a todos los colaboradores de la institución, este programa puede ser sencillo, flexible y atractivo que no necesariamente involucra aspectos económicos.
- Es necesario que el departamento administrativo implemente espacios de capacitación y actualización de conocimientos para que los profesores desarrollen nuevos procesos de enseñanza-aprendizaje y de esta manera estimular a los educandos mentes críticas capaces de construir conocimientos significativos.
- La verdadera innovación radica en la motivación intrínseca del profesional, es por ello que se recomienda a los profesores y comunidad educativa mantener espacios áulicos propicios para que los educandos se involucren de manera permanente a través de actividades asertivas. Aunque el aprendizaje se de en cualquier tiempo y espacio es importante considerar este aspecto.

10. Bibliografía

Álvarez, F. J. (2012, June 1). *Etimología de «docente», «maestro» y «profesor»* ★ *delcastellano.com*. Gramática histórica del castellano. Retrieved April 27, 2022, from <https://www.delcastellano.com/etimologia-docente-maestro-profesor/>

Cabiedas Tejero, J. M. (2017, mayo 01). Vocación humana y vocación cristiana: Una nota a la luz de la comprensión de la conciencia en Ser y tiempo de Martin Heidegger. *Seminarios Sobre Los Ministerios En La Iglesia*, 63(220), 75-93. <https://doi.org/10.52039/seminarios.v63i220.79>

Cañal de León, P. (2005). *La innovación educativa*. Ediciones Akal.

Cárdenas Gutiérrez, C., Farías Martínez, G. M., & Méndez Castro, G. (2017). ¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa? *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15(1), 17. 10.15366/reice2017.15.1.002

Chamba Eras, L. A. (2021). *Investigación Científica y Producción de Textos Académicos*. UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA, Loja, Loja, Ecuador.

Chávez Zambano, M., Saltos Vivas, M., & Saltos Dueñas, C. (2017, Agosto 05). La Importancia del Aprendizaje y Conocimiento del Idioma Inglés en la Enseñanza Superior. *DOMINIO DE LAS CIENCIAS*, 03, 759 - 771. DOI: 10.23857/dc.v3i3 mon.707

Contreras Santos, G. (2018, Mayo 28). ¿Ser o no ser ... docente, educador, profesor o maestro? *Revista Iberoamericana de Docentes*. <https://n9.cl/37699>

Cronquist, K., & Fiszbein, A. (2017, septiembre). *El Aprendizaje del Inglés en América Latina* [El aprendizaje del inglés se ha convertido en un importante tema estratégico en América Latina. Los países han desarrollado estrategias nacionales, creado programas y realizado cuantiosas inversiones para expandir el acceso a las oportunidades de aprender.].

de Toro Toro, M. D. (2004). *Inteligencia Personal y Vital: el arte del buen ser y del buen vivir*. Vision Net.

Editorial Etecé. (2021, Agosto 5). *Docente*. Concepto. Retrieved Abril 25, 2022, from <https://concepto.de/docente/#ixzz7RX7S46zf>

Escribano González, A. (2004). *Aprender a Enseñar: fundamentos de didáctica general* (2nd ed.). Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.

EURYDICE, Red Europea de la Información (Ed.). (2005). *Temas clave de la Educación en Europa: perfil, tendencias e intereses*. (Vol. 3). Ministerio de Educación.

Fernández López, M. S. (2017, Enero-Junio). Evaluación y aprendizaje. *MarcoELE Revista de Didáctica Español Lengua Extranjera*, (24), 43. https://marcoele.com/descargas/24/fernandez-evaluacion_aprendizaje.pdf

Fernández Pérez, J. A. (2001, noviembre). Elementos que consolidan el concepto de profesión. Notas para su reflexión. *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 3(2), 18.

Flores Espinoza, M. R. (2017, Julio). Motivación y Resiliencia en el docente. Fortaleza y Oportunidad para la escuela en El Salvador. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, XLVII(3-4), 141-154.

García Legazpe, F. (2008). *Motivar para el aprendizaje desde la actividad orientadora*. Ministerio de Educación y Ciencia.

Garzon Balcazar, J. (2018). *English Foreign Language (EFL) in Ecuador Background, Police, Current and Prospective Situation*. 10.13140/RG.2.2.11477.32489

Garzón Gómez, M. P. (2014, Junio). *Importancia de la Actitud del Docente en el Proceso de Aprendizaje (01)* [Este proyecto tiene como finalidad dar a conocer la evaluación realizada para identificar el nivel de importancia asignado a la actitud del docente en el proceso de aprendizaje, por los estudiantes de undécimo y los profesores de dicho grado del colegio Ma]. Bogotá.

Hernández, G. (2013, 11 26). Docente, profesor, educador y maestro. *El Heraldo*.

Huerta, M. (2015). *La Estrategia en el Aprendizaje*. Editorial Magisterio.

Lara Muñoz, E. M. (2013). *Fundamentos de investigación: un enfoque por*

competencias (2nd ed.). Alfaomega.

Macanchi Pico, M. L., Castillo, B. M., & Campoverde Encalada, M. A. (2020, Enero 396-403). Innovación educativa, pedagógica y didáctica. Concepciones para la práctica en la Educación Superior. *Universidad y Sociedad*, 12(1).

Madrid, D. (2005). LA EDAD DEL PROFESORADO EN LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE LA LENGUA EXTRANJERA. In *Towards an Understanding of the English Language: Past, Present and Future : Studies in Honour of Fernando Serrano* (pp. 519-530). Universidad de Granada.

Ministerio de Educación del Ecuador. (2018). *Agenda de Investigación*. Ecuador, Quito, Ecuador.

Palacios Martínez, I. (.), Alonso Alonso, R., Cal Varela, M., Calvo Benzies, Y., Fernández Polo, F. X., Gómez García, L., López Rúa, P., Rodríguez, Y., & Varela Pérez, J. R. (2019). *Diccionario electrónico de enseñanza y aprendizaje de lenguas*. <https://www.dicenlen.eu/es/diccionario/entradas/efl>

Pallarès Piquer, M. (2021). *Docencia, Ciencia y Humanidades: Hacia una enseñanza integral en la Universidad del siglo XXI* (A. Santisteban Espejo & J. Gil Quintana, Eds.). Editorial Dykinson, S.L.

Porporatto, M. (2020, Junio 28). *Significado de Profesor - Qué es, Definición y Concepto*. Significado. Retrieved April 27, 2022, from <https://quesignificado.com/profesor/>

Real Academia de la lengua española. (2014). *Diccionario de la lengua española*. (23^a ed.). Madrid, España.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (Ed.). (2021). *Diccionario de la lengua española* (23.5 en línea, 23rd ed.). Retrieved Mayo 20, 2022, from <https://dle.rae.es>

Romero Sánchez, E., Martínez, L. G., & Almagro Durán, E. (2020, Abril 02). La vocación en la identidad del maestro infantil: una revisión de la última década. *Revista electrónica en Educación y Pedagogía*, 4(7), 108-126. <http://dx.doi.org/10.15658/rev.electron.educ.pedagog20.11040709>

Torres Galván, M. d. J. (2021, Agosto 05). Una Mirada a los Factores Extrínsecos e Intrínsecos de la Motivación Docente en una Institución de Educación Superior. *Revista de Artes, Humanidades y Ciencias Sociales*, 14, 82-112. <http://200.33.10.44/index.php/ayh/article/view/236>

Verbrachte, M. (2019). Ecuador queda en el puesto #81 en el ranking de inglés EF EPI. *El ranking mundial más grande según su Dominio del Inglés*.

Villaescusa Sicilia, L. (2014). *La aplicación de las Tic en la enseñanza del Inglés*. Universidad De Valladolid, Valladolid, España.

Zabalza, M. Á. (2009, mayo). Ser profesor universitario hoy. *La Cuestión Universitaria*, 68-80.

Zubiría Samper, J. (1994). *Los Modelos Pedagógicos* (Reimpresa ed.). Fundación Alberto Merani para el Desarrollo de la Inteligencia.

Zúñiga Obando, J. (2018). Fuentes Primarias como Recurso para la Enseñanza de la Historia y el Desarrollo del Pensamiento. In *Fuentes Primarias como Recurso para la Enseñanza de la Historia y el Desarrollo del Pensamiento* (p. 74). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. <http://hdl.handle.net/10644/6444>

11. Anexos

Anexo 1. Propuesta

1. Título

Innovación educativa desde la motivación intrínseca y extrínseca del educador.

2. Beneficiarios

Cuerpo docente y administrativo de Easy English escuela de Idiomas de Loja y Saraguro.

3. Responsable

Investigadora: Ivonne del Rocío Cabrera Benítez

4. Línea de investigación

Resultados y Fundamentos de las Prácticas Educativas Orientadas a la Innovación de la Educación Básica

5. Objetivos

5.1 Objetivo General

Sistematizar pautas metodológicas para atender los factores intrínsecos y extrínsecos que determinan la motivación docente orientados a la innovación en el proceso de enseñanza-aprendizaje del Inglés como lengua extranjera (EFL) en Easy English de los cantones de Loja y Saraguro.

5.2 Objetivos Específicos.

- Caracterizar los factores intrínsecos y extrínsecos que promueven innovación educativa en los docentes para generar pautas metodológicas que fomenten una mayor implicación en su tarea docente.
- Socializar a los docentes de la institución educativa pautas metodológicas para potenciar factores motivantes a la innovación educativa.
- Validar las pautas metodológicas para potenciar los factores motivantes a la innovación educativa con los docentes de la institución educativa.

6. Resultados

Para el objetivo 1:

Organiza los factores intrínsecos y extrínsecos con sus respectivas características y pautas metodológicas orientadas a implicar a los docentes en sus tareas.

Para el objetivo 2:

Reflexiona la pertinencia de insertar las pautas metodológicas en su práctica docente para potenciar factores motivantes a la innovación educativa.

Para el objetivo 3:

Integra las pautas metodológicas en su práctica docente para potenciar factores motivantes a la innovación educativa.

7. Metodología

Para poder dar cumplimiento al objetivo general de la presente propuesta se debe realizar las siguientes actividades para el logro de los objetivos específicos.

Objetivo 1. Caracterizar los factores intrínsecos y extrínsecos que promueven innovación educativa en los docentes para generar pautas metodológicas que fomenten una mayor implicación en su tarea docente.

- Análisis del marco conceptual.
- Observación de resultados obtenidos.
- Clasificación y selección de factores intrínsecos y extrínsecos relevantes que fomenten una mayor implicación en su tarea docente.

Objetivo 2. Socializar a los docentes de la institución educativa pautas metodológicas para potenciar factores motivantes a la innovación educativa.

- Gestionar espacio adecuado para socializar las pautas metodológicas
- Convocar a docentes.
- Ejecutar la socialización

Objetivo 3. Validar las pautas metodológicas para potenciar los factores motivantes a la innovación educativa con los docentes de la institución educativa.

- Participación de asistentes con experiencias desde la práctica docente.
- Criterios de los docentes respecto a las pautas metodológicas
- Recomendaciones desde los resultados obtenidos acerca de qué factores intrínsecos y extrínsecos promueven la innovación docente.

8. Recursos

Talento Humano: Docentes y administrativos del centro de estudio.

Académicos: Encuesta, taller, resultados del instrumento aplicado.

Técnicos: utilización de la técnica de la observación para identificar posibles variables en el momento de la validación de la información recolectada.

Éticos: consentimientos y autorizaciones firmadas por los directivos de los centros de estudio inmersos en esta investigación.

9. Anexos

- a) *Matriz de operativización*
- b) *Listado de pautas metodológica*

a. Matriz de operacionalización de la propuesta

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	RESULTADOS
Objetivo 1. Caracterizar los factores intrínsecos y extrínsecos que promueven innovación educativa en los docentes para generar pautas metodológicas que fomenten una mayor implicación en su tarea docente.	Revisión del marco conceptual.	Marco Teórico	Ivonne Cabrera	Documento que contiene una síntesis de la revisión documental	Organiza los factores intrínsecos y extrínsecos con sus respectivas características y pautas metodológicas orientadas a implicar a los docentes en sus tareas.
	Análisis de resultados obtenidos.	Cuestionario	Ivonne Cabrera		
	Clasificación y selección de factores intrínsecos y extrínsecos relevantes que fomenten mayor implicación en su tarea docente.	Tablas y gráficas del instrumento aplicado	Ivonne Cabrera	Matriz que contiene factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos	
Objetivo 2. Socializar a los docentes de la institución educativa pautas metodológicas para potenciar factores motivantes a la innovación educativa.	Gestionar espacio o área para actividad de socialización	Solicitud	Ivonne Cabrera	Oficio aceptado	Reflexiona la pertinencia de insertar las pautas metodológicas en su práctica docente para potenciar factores motivantes a la innovación educativa.
	Convocar a docentes	Convocatoria o invitación	Ivonne Cabrera	Registro de asistentes	
	Ejecutar la socialización	Uso de tics Marcadores	Ivonne Cabrera	Fotografías	

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	RESULTADOS
Objetivo 3. Validar las pautas metodológicas para potenciar los factores motivantes a la innovación educativa con los docentes de la institución educativa.	Criterios de los docentes respecto a la socialización. Recomendaciones desde los resultados obtenidos acerca de qué factores intrínsecos y extrínsecos promueven la innovación docente.	Docentes Papel Computadora	Ivonne Cabrera Ivonne Cabrera	Memoria Informe	Integra las pautas metodológicas en su práctica docente para potenciar factores motivantes a la innovación educativa.

b. Pautas metodológicas para potenciar los factores motivantes a la innovación educativa

A continuación, se describen las pautas metodológicas para motivar al docente a la innovación:

- **Automotivación**, permite crecer académicamente a través de capacitaciones que permitan el desarrollo profesional. En algunos de los casos son los centros de estudios quienes costean estas actualizaciones en pro de un profesional capacitado que satisfaga las necesidades de innovación.
- **Desarrollo del pensamiento crítico y creativo** se debe fomentar la relación del cuerpo docente para debatir en propuestas encaminadas a innovar metodologías propicias adaptadas a las necesidades del medio y lograr aprendizajes sólidos en los estudiantes.
- **Talleres de motivación personal**, que permitan el autoconocimiento de las capacidades laborales y de esta manera descubrir la importancia del actuar docente en el proceso de enseñanza.
- **Comunicación Asertiva**, en la comunidad educativa es fundamental ya que radica en mantener una actitud positiva a la hora de interactuar con los demás, sin hacer descalificaciones, reproches, discusiones más bien ser resilientes ante hechos presentes.
- **Sistema de incentivos**, permite establecer vías de motivación e innovación, este programa puede ser sencillo, flexible y atractivo libre de aspectos económicos.
- **Motivación**, De Toro Toro (2004), la interpreta como “la meta a conseguir, el aprendizaje a realizar para motivarnos a nosotros/as mismos/as desde nuestro propio interior” (p.59).
- **Trabajo colaborativo**, que se constituye en iniciativa propia o fuerza de voluntad, apoyo institucional al docente en actividades enmarcadas a la innovación, sistema de incentivos flexible, vocación, superación personal.
- **Trabajo en equipo**, puesto que la retroalimentación constante del trabajo realizado y la seguridad que el par le puede brindar para desarrollar acciones y sentirse apoyado también influye en la motivación orientada a la innovación.
- **Ambiente laboral**, la persona se siente segura y confiada en un ambiente de trabajo acogedor y dinámico, que tenga claro hacia dónde va y como lo hace.
- **Formación continua**, es una propuesta que comprende programas de aprendizaje teórico prácticos que comprende cursos de especialización. Ello implica desarrollar cualificaciones conocimientos y competencias. Además, permite acceder al mercado laboral en caso de estar desempleados.


Anexo 2. Autorizaciones



AUTORIZACIÓN

Quien suscribe, Mgs. Alex Fernández Cando, previa la petición emitida por la Licenciada **Ivonne Cabrera Benítez**, estudiante del Programa de Maestría en Educación Básica de la Facultad de la Educación, el Arte y Comunicación, de la Universidad Nacional de Loja, autorizo a que nuestro centro académico Easy English School of Languages sede Loja, sea objeto para el desarrollo de la investigación denominada "Factores intrínsecos y extrínsecos que motivan la innovación docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje del Inglés como lengua extranjera".

Autorización que se expide en la ciudad de Loja a los veinticinco días del mes de febrero del año dos mil veintidós.


.....
Alex Fernández Cando
Director de Easy English School of Language
Sede Loja


School of Languages
Alex Fernández Cando
RUC: 1103991145001


School of Languages
Dirección: Montezinos y Sucre, 3er piso edificio Saraguro
Celular: 0986517052
RUC: 1103006977001

AUTORIZACIÓN

Quien suscribe, Mgs. José Loaiza Montaña, previa la petición emitida por la Licenciada Ivonne Cabrera Benítez, estudiante del Programa de Maestría en Educación Básica de la Facultad de la Educación, el Arte y Comunicación, de la Universidad Nacional de Loja, autorizo a que nuestro centro académico Easy English School of Languages sede Saraguro, sea objeto para el desarrollo de la investigación denominada "Factores intrínsecos y extrínsecos que motivan la innovación docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje del Inglés como lengua extranjera".

Autorización que se expide en la ciudad de Loja a los veinticinco días del mes de febrero del año dos mil veintidós.



Mgs. José Loaiza Montaña
Director de Easy English School of Language
Sede Saraguro



English
School of Languages
03991145001
Ecuador

Anexo 3. Certificación de traductor de abstrac.



IVONNE CABRERA BENÍTEZ

LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION INGLES
TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN DE IDIOMAS
TRADUCCIÓN DE IDIOMA INGLÉS ESPAÑOL INGLÉS

REGISTRO SENESCYT: 1031-2019-2063671
REGISTRO MDT: MDT-3104-CCL-271035

CERTIFICA

Que, la traducción del documento adjunto solicitado por a parte interesada Sra. **Ivonne del Rocío Cabrera Benítez** con cédula de ciudadanía No. **1104334360** cuyo tema de investigación se titula: "**Factores intrínsecos y extrínsecos que motivan la innovación docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje del Inglés como lengua extranjera**", ha sido realizada y revisada por quien al pie suscribe Lic. Ivonne Cabrera Benítez. La traducción del documento adjunto es textual y detalla todos los aspectos contenidos en la matriz.

Faculto a la portadora del presente documento, hacer el uso legal para los fines necesarios.

Se lo expide en la ciudad de Loja a los siete días, mes de julio del año 2022.

Atentamente




ESTADO ACREDITADO POR:
IVONNE DEL ROCIO
CABRERA BENITEZ


Ivonne Cabrera Benítez
Traductora

CONTACTO

Av. Manuel Carrión Pinzano y Eduardo Unda # 194-68

Loja - Ecuador

 rocrobt4@gmail.com

 0984032793