

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA
UNIDAD DE POSGRADO



MAESTRÍA
“PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL PARA EL DESARROLLO DE RECURSOS
HUMANOS”
TESIS DE GRADO

FACTORES MOTIVACIONALES QUE INFLUYEN EN LA PARTICIPACIÓN
DE LOS PROCESOS E-LEARNING DEL PERSONAL DOCENTE DEL
PROGRAMA DE LA ESCUELA PRIMARIA (IB) EN EL SAINT ANDREW’S
SCHOOL DE LA CIUDAD DE LA PAZ

Tesis para Optar al Grado de Maestría

POR: CAROLINA CRISTHEL ARNOLD AVILA

TUTOR: MGS. ROCIO ESTHER MUÑOZ FERRUFINO

La Paz - Bolivia
Julio, 2021

Agradecimientos

A Dios por su amor y sabiduría, a mi familia por el apoyo incondicional, a mi tutora Rocío Muñoz por compartir su conocimiento y amistad.

ÍNDICE

RESUMEN

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO I

PROBLEMA Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.1 ANTECEDENTES.....	3
1.1.1 Antecedentes del problema.....	3
1.1.2 Antecedentes teóricos.....	5
1.2 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	6
1.2.1 Planteamiento del problema.....	6
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	8
1.4 OBJETIVOS.....	8
1.3.1 Objetivo general.....	8
1.3.2 Objetivos específicos.....	8
1.4 JUSTIFICACIÓN.....	9
1.4.1 Justificación teórica.....	10
1.4.2 Justificación práctica.....	10
1.4.3 Justificación metodológica.....	11
1.4.4 Justificación epistemológica.....	11

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO.....	13
2.1 EDUCACIÓN VIRTUAL.....	13
2.1.1.1 Tecnología de la Información Y Comunicación.....	13
2.1.1.2 Características de las TIC'S.....	14
2.1.2 E-Learning.....	15
2.1.2.1 Elementos del E-Learning.....	17
2.1.2.1.1 Plataforma.....	17
2.1.2.1.1.1 MOODLE LMS.....	18
2.1.2.1.1.2 MyIb.....	18
2.1.2.1.2 Contenidos.....	19

2.1.2.1.3. Sistemas de Comunicación	20
2.1.3. Participación	21
2.2. MOTIVACIÓN	22
2.2.1. Motivación Laboral.....	22
2.2.2. Teoría de las Necesidades de Alderfer	24
2.3. ORGANIZACIÓN DEL BACHILLERATO INTERNACIONAL	25
2.3.1. Programa de Escuela Primaria	26
2.4 GAMIFICACIÓN	27
2.4.1. Herramientas de la gamificación	28
2.4.1.1. Dinámicas	29
2.4.1.2. Mecánicas	30
2.4.1.3. Componentes.....	30
2.5 MARCO NORMATIVO	31

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA	33
3.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	33
3.1.1. Enfoque de investigación.....	33
3.1.2. Diseño de investigación.....	33
3.2. VARIABLES	33
3.2.1. Variable dependiente	33
3.2.2. Variable independiente	34
3.3. POBLACIÓN Y SUJETOS	35
3.3.1. Muestra	36
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	37
3.4.1. Validación del instrumento.....	39
3.4.1.1. Prueba piloto	40
3.4.2. Análisis e interpretación de datos	40
3.5. PROCEDIMIENTO.....	41

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	43
DATOS GENERALES.....	43
ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN	45

ANÁLISIS DE LOS PROCESO E-LEARNING	64
ANÁLISIS DE LA PARTICIACIÓN	79
ANÁLISIS DE LA CUARTA PARTE	81

CAPÍTULO V

PROPUESTA	88
INTRODUCCIÓN.....	88
JUSTIFICACIÓN	88
OBJETIVO GENERAL.....	89
Objetivos específicos	89
DISEÑO DEL JUEGO	90
Objetivo 90	
Metodología 90	
Estructura 90	
Casillas para el juego	92
Nivel de dificultad	92
Actividades para retos y recompensas.....	93
Reglas del juego	94
Duración del juego	94
Recompensas 94	
Jugadores 95	
Procedimientos	95
EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	96
RECOMENDACIONES GENERALES.....	97

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES	98
RECOMENDACIONES	103
BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA	105

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. Operacionalización de variables	34
TABLA 2. Sujetos de nivel inicial.....	36
TABLA 3. Sujetos de nivel primaria.....	36
TABLA 4. Datos generales del sexo	43
TABLA 5. Datos generales de antigüedad	44
TABLA 6. Datos generales de edad	44
TABLA 7. Ítem 1	45
TABLA 8. Ítem 2.....	46
TABLA 9. Ítem 3.....	46
TABLA 10. Ítem 4.....	47
TABLA 11. Ítem 5.....	47
TABLA 12. Ítem 6.....	48
TABLA 13. Ítem 7.....	49
TABLA 14. Ítem 8.....	49
TABLA 15. Ítem 9.....	50
TABLA 16. Ítem 10	51
TABLA 17. Ítem 11	51
TABLA 18. Ítem 12	52
TABLA 19. Ítem 13	53
TABLA 20. Ítem 14	53
TABLA 21. Ítem 15	54
TABLA 22. Ítem 16	54
TABLA 23. Ítem 17.....	55
TABLA 24. Ítem 18.....	56
TABLA 25. Ítem 19.....	56
TABLA 26. Ítem 20.....	57
TABLA 27. Ítem 21.....	57
TABLA 28. Ítem 22.....	58

TABLA 29. Ítem 23.....	59
TABLA 30. Ítem 24.....	59
TABLA 31. Ítem 1.....	64
TABLA 32. Ítem 2.....	65
TABLA 33. Ítem 3.....	65
TABLA 34. Ítem 4.....	66
TABLA 35. Ítem 5.....	66
TABLA 36. Ítem 6.....	67
TABLA 37. Ítem 7.....	67
TABLA 38. Ítem 8.....	68
TABLA 39. Ítem 9.....	68
TABLA 40. Ítem 10.....	69
TABLA 41. Ítem 11.....	69
TABLA 42. Ítem 12.....	70
TABLA 43. Ítem 13.....	70
TABLA 44. Ítem 14.....	71
TABLA 45. Ítem 15.....	72
TABLA 46. Ítem 16.....	72
TABLA 47. Ítem 17.....	73
TABLA 48. Ítem 18.....	73
TABLA 49. Ítem 19.....	74
TABLA 50. Ítem 20.....	74
TABLA 51. Suscripción en IB blogs	79
TABLA 52. Ingreso a MyIb a lo largodel año	79
TABLA 53. Participación en foros y discusiones en MyIb a lo largo del año.....	80
TABLA 54. Aplicación de los proceso e-learning	80
TABLA 55. Describa los aspectos positivos de los procesos e-learning en su organización.....	81
TABLA 56. Describa los aspectos negativos de los procesos e-learning en su organización.....	83
TABLA 57. ¿Cómo mejoraría los procesos e-learning en su organización?.....	84
TABLA 58. ¿Qué expectativa tiene la institución con relación a su formación a través dele-learning?	86

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Cuadro comparativo variable Motivación	60
Gráfico 2. Valoración promedio de dimensiones según antigüedad	61
Gráfico 3. Valoración promedio de dimensiones según edad	62
Gráfico 4. Valoración promedio de dimensiones según sexo.....	63
Gráfico 5. Cuadro comparativo variable E-learning	75
Gráfico 6. Valoración promedio de dimensiones según antigüedad	76
Gráfico 7. Valoración promedio de dimensiones según edad	77
Gráfico 8. Valoración promedio de dimensiones según sexo.....	78
Gráfico 9. Aspectos positivos de e-learning	82
Gráfico 10. Aspectos negativos de e-learning	83
Gráfico 11. Cómo mejorar e-learning	85
Gráfico 12. Expectativas de la institución	86

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Categorización de herramientas	29
Figura 2. Diseño de tablero	91
Figura 3. Diseño de temporizador	91
Figura 4. Diseño de tabla de Clasificación	95

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Instrumento validado	1
Anexo 2. Análisis de Alpha de Conbrach	4
Anexo 3. Base de datos primera, segunda y tercera parte	5
Anexo 4. Base de datos de cuarta parte	9
Anexo 5. “90 segundos learning SAS” Fase 1-Sopa de letras	11
Anexo 6. “90 segundos learning SAS” Fase 1-Acertijos	19
Anexo 7. “90 segundos learning SAS” Fase 1-Crucigramas	21
Anexo 8. “90 segundos learning SAS” Fase 1-Verdadero o falso	33

RESUMEN

La evolución de la internet y de la tecnología, traen consigo nuevas formas de comunicación, nuevas formas de aprendizaje y nuevos contenidos. Los cuales facilitan y simplifican las actividades cotidianas, es decir que estos recursos van siendo introducidos en la sociedad, en la educación, en el ámbito laboral. El e-learning es una evolución de la educación a distancia, el ser humano siempre tuvo a necesidad de aprender y con el paso del tiempo se fue superando las dificultades comunicacionales y del espacio físico, en la actualidad la mayoría de los cursos ofrecen la modalidad presencial y la modalidad virtual, para aquellos que se encuentran en otro lugar, o se sienten más cómodos con los horarios.

El recurso humano es el pilar fundamental de cada organización, por ello que tener el personal cualificado y capacitado, ayudará a alcanzar las metas de la organización. El colegio Saint Andrew's tiene como meta ser un referente de educación a nivel mundial, por lo que busca constantemente actualizar a sus docentes. El e-learning permite que los docentes tengan acceso y contacto con colegas alrededor del mundo que comparten sus experiencias de aprendizaje y a pesar de los beneficios que se pueden obtener de su utilización hay una baja participación del parte del plantel docente del colegio, por ello se buscó identificar qué factores motivacionales influyen o no en la participación.

La teoría se respalda en un enfoque humanista, considerando las necesidades del plantel docente propuestas por Alderfer, se identificó que la motivación y participación de los profesores frente al e-learning es baja, sin embargo, los elementos que forman estos procesos, como ser plataforma, contenidos y la duración son adecuados. Para elevar la motivación y la participación se propone una estrategia de gamificación donde se determina los objetivos, forma de utilización de las herramientas.

Palabras claves: E-learning, motivación, teoría ERC, gamificación.

ABSTRACT

The evolution of the internet and technology, bring new forms of communication, new ways of learning and new content. Which facilitate and simplify everyday activities, that is, these resources are being introduced in society, in education, in the workplace. E-learning is an evolution of distance education, the humanbeing always had the need to learn and over time the difficulties of communication and physical space difficulties were overcome, currently most courses offer the classroom mode and virtual mode, for those who are in another place, or feel more comfortable with schedules.

The human resource is the fundamental pillar of each organization, so having qualified and trained staff will help achieve the goals of the organization. Saint Andrew's School aims to be a reference in education worldwide, so it constantly seeks to update its teachers. E-learning allows teachers to have access and contact with colleagues around the world who share their learning experiences and despite the benefits that can be obtained from its use there is a low participation of the part of the school's teaching staff, so it sought to identify what motivational factors influence participation or not.

The theory is supported by a humanistic approach, considering the needs of the teaching staff proposed by Alderfer, it was identified that the motivation and participation of teachers in the face of e-learning is low, however the elements that form these processes, such as being a platform, contents and duration are adequate. To raise motivation and participation, a gamification strategy is proposed where the objectives are determined, how to use the tools.

INTRODUCCIÓN

La presente de investigación busca identificar y describir los factores motivacionales que influyen en la participación de los procesos e-learning del plantel docente del PEP (Programa de la Escuela Primaria) en el Saint Andrew's School en la ciudad de La Paz.

Una de las características de este colegio es que a nivel nacional es el único que ofrece el Programa de Escuela Primaria (PEP), y la organización que acredita este, el IB (International Bachelor) exige que el plantel docente constantemente se capacite y forme profesionalmente en el área educativa y de liderazgo, para que de esta manera existan educadores comprometidos con su labor para forjar personas con valores. Dentro de esta organización existe una red de educadores y una comunidad virtual donde se pueden compartir experiencias dentro del ámbito educativo, capacitando a los educadores a partir de la utilización de las nuevas tecnologías en los procesos de enseñanza aprendizaje ofreciendo una variedad de cursos, talleres y conferencias online.

Uno de los principales problemas que las organizaciones enfrentan en la actualidad es el alto nivel de competitividad que se genera por la exigencia social de contar con profesionales altamente cualificados y actualizados, pero muchos trabajadores se sienten obligados a formarse por la competencia que les rodea, y este sentido de "obligatoriedad" limita el aprovechamiento en las capacitaciones y los procesos de formación porque "deben hacerlo" y no porque quieren hacerlo. La investigación tiene la finalidad de identificar los factores motivacionales que influyen en la participación de estos procesos a partir del estudio de la motivación, desde un enfoque humanista centrándose en la teoría de Alderfer y las necesidades ERC (Existenciales, Relacionamiento y Crecimiento), de igual manera los procesos e-learning y su tendencia en la actualidad. Es importante recordar que el e-learning recién comienza a abrirse espacio en el mercado boliviano y latinoamericano, decir que no existen muchos estudios y datos estadísticos con relación a esta temática que estén ligados a la capacitación en el ámbito laboral.

El estudio sigue un paradigma humanista pues se busca enfatizar la significación, el valor y la dignidad de las personas para potenciar su actividad, libertad y autonomía, a partir de sus ideas y opiniones frente a estos procesos e-learning. El diseño metodológico que lo orienta es la investigación descriptiva ya que se busca conocer las características y propiedades de los participantes y el e-learning a través de la descripción, registro, análisis e interpretación de la realidad de la participación en los procesos e-learning en el Saint Andrew's School.

En el capítulo 1 se abordan las cuestiones teóricas que sustentan el planteamiento del problema, como el e-learning se va convirtiendo en una opción para la formación profesional del recurso humano de las organizaciones en la actualidad. Se presentan las preguntas que dirigen la investigación, tanto como los objetivos, los aportes metodológicos, teóricos y prácticos que justifican la investigación.

En el segundo capítulo, se expone la teoría de motivación que se investigará, basándose en los aportes que realizar Alderfer, considerando las necesidades existenciales, relacionamiento y crecimiento, como los factores que influyen en la participación de los procesos e-learning, se describen los elementos necesarios para que estos procesos se den. De igual manera se describen las plataformas que se consideran para esta investigación.

El capítulo 3 inicialmente se define el diseño y metodología de investigación, luego se presentan las variables consideradas para la investigación y su respectiva operacionalización, al igual que el instrumento utilizado el cual es de elaboración propia, se presenta su estructura y el proceso de validación, el nivel de confiabilidad. Finalmente se describen las técnicas utilizadas para el análisis e interpretación de datos de carácter cuantitativo y cualitativo.

En el capítulo cuarto se presentan los datos en gráficos separado por las dimensiones de cada variable, por un lado, la motivación contemplando las necesidades existenciales, relacionamiento y crecimiento. Luego se observan los datos con relación al e-learning contemplando la comunicación, contenidos y plataformas. Se define el grado de participación, y finalmente un análisis de la percepción de los docentes frente a los procesos e-learning.

Las conclusiones y recomendaciones se describen en el capítulo 5, las primeras responden a los objetivos específicos planeados al iniciar la investigación, siguiendo el mismo orden y generalizando los datos. En cuanto a las recomendaciones están dirigidas a futuros investigadores para que sus aportes sean más enriquecedores, de igual manera que el instrumento sea perfeccionado.

Finalmente, se encuentran los anexos, que incluyen el instrumento, los datos de la prueba piloto, finalmente la propuesta elaborada para mejorar los procesos e-learning en el Saint Andrew's School.

CAPÍTULO I

PROBLEMA Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes del problema

La presente investigación se llevó a cabo en la ciudad de La Paz —en Bolivia— en la unidad educativa Saint Andrew's. Esta institución se destaca por su excelencia académica brindado en sus programas de Bachillerato Internacional (IB) y ya que la excelencia conlleva una constante mejora y cambio es importante contar con la capacitación y actualización del personal docente en referencia a las temáticas del proceso de enseñanza aprendizaje, esto es fundamental ya que le ayudaría a alcanzar la meta de ser un referente educativo a nivel nacional y suramericano; formando niños, niñas y jóvenes con valores a través de la impartición de conocimientos académicos.

En la última década las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) y la red de internet comenzaron a jugar un rol muy importante en la educación en todos sus ámbitos y niveles —desde la primaria hasta la de posgrado—, las organizaciones comienzan a apropiarse de las ventajas y beneficios que obtienen de su utilización dentro de la capacitación, formación y actualización del personal en una organización. Estas nuevas formas de comunicación permiten y facilitan las capacitaciones online, esto significa, que se puede tomar un curso en vivo y directo sin estar presente en un lugar físico (específico) desde diferentes lugares como la comodidad del hogar. Se debe recordar que la crisis del año 2020 ha sumergido al mundo en un cambio brusco referente a la educación en todos sus niveles, es por ello, que hoy los programas de capacitación se ofrecen a través del uso de la red de internet, plataformas virtuales y las TIC's.

También existen múltiples beneficios del uso de las TIC's y la red de internet en el ámbito laboral, enfocándonos en los procesos de capacitación online, el e-learning permite que estos procesos resulten más económicos, que los participantes tengan mayor flexibilidad en tanto a

los horarios —ya que contempla actividades asincrónicas— y una de las más importantes es que el participante es responsable de su propio aprendizaje. La capacitación a distancia progresó y hoy en día se la conoce como e-learning, esta evolución optó por nuevas metodologías de proceso de enseñanza-aprendizaje las cuales se van acomodando a las demandas sociales, un claro ejemplo es el uso de redes sociales para aprender, las comunidades virtuales a través de blogs, grupos en aplicación de mensajería instantánea, entre otras. Esto influye en el ámbito laboral, los empleados buscan simplificar su vida, por lo cual, frente a la opción de una capacitación física y una online escogen la segunda por los beneficios y comodidades que estas ofrecen.

Los agentes de recursos humanos deberían considerar que los miembros de su organización son el pilar fundamental de la misma, pues son los que con su presencia y participación la conforman, por lo que mantenerlos satisfechos y motivados es vital para el crecimiento y la eficacia; el reconocimiento económico de sus haberes no es el único factor que se puede ofrecer para un bienestar laboral, por el contrario, existen varios factores que permitirían que los miembros de la organización estén motivados y desarrollen un sentimiento de bienestar laboral, entre ellos está la capacitación y oportunidades de crecimiento profesional.

Sin embargo, muchas veces cuando se reciben comunicados sobre capacitaciones hay cierta inconformidad y negativismo por parte del plantel docente, dentro del colegio Saint Andrew's. La asistencia y la participación dentro de estos procesos de enseñanza-aprendizaje, a través del e-learning, quedan cortas a las expectativas del consejo directivo, esto a pesar de las recomendaciones de que se debe comentar y disipar dudas a partir de la elaboración de preguntas a los facilitadores o de compartir sus experiencias personales en el desarrollo de sus actividades laborales. Tampoco se observan grandes impactos en la aplicación del material desarrollado en estos procesos e-learning; cada organización invierte dinero para formar y capacitar a su personal, los costos pueden ser variados, pero se espera que se generen resultados que sean productivos para la organización, entonces, cuando no existe la aplicación de lo aprendido se convierte en una pérdida tanto económica como productiva.

Se desconoce la percepción del plantel docente frente a estos procesos, es decir, cuáles son las

necesidades que ellos consideran importantes de suplir para un mejor desempeño laboral con respecto al proceso enseñanza-aprendizaje; también se desconoce otros aspectos como: los horarios que se les permiten el relacionamiento con su entorno cercano (familia-amigos), si el esfuerzo de participar es recompensado y si se cuenta con los medios para participar en los procesos.

1.1.2. Antecedentes teóricos

Después de una detallada revisión bibliográfica no se encontraron importantes estudios sobre motivación y capacitación, online, realizados en Bolivia; sin embargo, existen algunos estudios realizados en Europa en la Universidad de Sevilla y Estados Unidos. Por otro lado, existen bastantes publicaciones sobre la aplicación de e-learning en el ámbito de la educación y sobre cómo desarrollar un programa de esta naturaleza en revistas como la Revista Latinoamericana de Tecnologías Educativas y la Red de Revistas Científicas de América Latina, España y el Caribe. Existen autores como Bernárdez y Vega, que escriben libros sobre la capacitación online los cuales son tomados en cuenta para esta investigación.

Respecto a la investigación realizada en Sevilla, en la que se analizaron los resultados alcanzados con la aplicación del e-learning en estudiantes, se pudo llegar a las siguientes conclusiones: “un factor de éxito que se destaca, según los estudios analizados, para conseguir acciones formativas de calidad a través del e-learning, es la motivación que reciben los alumnos para participar y continuar en la acción formativa por parte de los profesores” (Cabero, 2008, p.128). Esto refleja la influencia que tiene la motivación en la participación de los procesos e-learning, sin embargo, es importante resaltar que dentro de la presente investigación se contará con diferentes rangos de edades en la población por lo que se hace necesario considerar que una “variable de entrada necesaria para que las actividades de formación tipo e-learning no fracasen, se destaca el dominio de la herramienta tecnológica por parte de los participantes en la misma” (Cabero, 2008, p.128).

Por otra parte, se considera que la capacitación en el ámbito organizacional es fundamental para el desempeño laboral, respecto a esto un estudio devela que:

El 88% de los colaboradores indicaron que luego de una capacitación se sienten con mejores habilidades para desarrollar su trabajo, y el 88% mencionó que cada vez que hay una capacitación sus resultados son de mejor calidad otro de los resultados indica que 96% de los colaboradores mencionan que les motiva estar empoderados con los conocimientos necesarios para el trabajo, esto hace que cuando la organización se dedica a entregar conocimientos que verdaderamente formen a los integrantes del área de producción se produzca un efecto positivo emocional en los mismos y que se obtengan mejores resultados por medio del empoderamiento de cada empleado con su tarea asignada. (Rojas, 2018, p.37)

A nivel Latinoamérica se realizó una investigación sobre el uso del e-learning como una alternativa viable a la formación tradicional para que de esta manera se extiendan las fronteras de ofertas de cursos a nivel internacional. En esta investigación se resaltan los beneficios de la aplicación del e-learning a nivel económico y de la gestión del talento humano en la organización. Asimismo, se consideran relevantes los aportes sobre las estrategias de aprendizaje emergentes en el e-learning, además del cómo los participantes se adaptan y el uso de la tecnología y la importancia de la motivación (Royero, Rubio y Urdaneta, 2014).

Un análisis realizado por Mr. Pavel Gonzales, (2013), sobre el avance del e-learning en Bolivia, concluye en que aún no hay una verdadera implementación de esta estrategia como una nueva forma de educar, enseñar o aprender. Dentro de la bibliografía revisada en la ciudad de La Paz —Bolivia— se puede considerar los aportes brindados de un proyecto de grado acerca del desarrollo de un ambiente educativo virtual denominado e-learning, donde se exponen sus características y el desarrollo de las plataformas educativas.

1.2. Problema de investigación

1.2.1. Planteamiento del problema

El e-learning es una temática que comienza a tomar importancia en la actualidad a nivel mundial, generalmente, se lo encuentra asociado al ámbito educativo, esto conlleva una limitación para

este estudio ya que es poca la información e investigaciones con los que se cuenta para referencia teórica, sin embargo, un estudio realizado el 2013 sobre las tendencias del e-learning reveló que la tasa anual de crecimiento sería del 14,6% en América Latina, en los años 2015-2016 (Gogos, 2014), demostrando que estos procesos se van haciendo más populares en la actualidad.

Con esta investigación se busca identificar cuáles son los factores motivacionales que intervienen en la participación de los procesos de capacitación online del personal docente del programa de la Escuela Primaria en el Saint Andrew's School. Tomando en cuenta que en estos procesos son varios los factores que influyen de manera positiva o negativa en la motivación para participar de los mismos, como ser: la temática y su desarrollo, la modalidad, el capacitador/a, el tono de voz y/o la forma de dirigirse a los oyentes. Se considera conveniente identificar estos factores para describir los procesos e-learning en la institución y establecer la participación de sus miembros en los mismos.

Generalmente, se considera que el problema son los participantes que no quieren formar parte de estos procesos de capacitación, pero es importante analizar los procesos de enseñanza-aprendizaje en línea y descifrar cuál es la realidad, por ello surgen las siguientes interrogantes sobre el e-learning dentro de la institución: ¿Será que el problema emerge de los procesos de enseñanza-aprendizaje? ¿Se está implementando el e-learning con las herramientas necesarias? ¿Se está siguiendo una metodología acorde a las necesidades del plantel docente? ¿Cómo es la motivación alta, media o baja? ¿Será que la motivación es intrínseca o extrínseca?

Si bien cada organización es diferente y sus procesos de capacitación también, es conveniente hacer un análisis de los procesos de capacitación ya que estos afectan el bienestar laboral. Un estudio de e-learning revela que los negocios que utilizan e-learning son más productivos y subsisten por más tiempo (Market Trends y Forecast, 2016). Esto refleja que los procesos de enseñanza-aprendizaje elevan el compromiso laboral y por ende hay mayor productividad.

Por otro lado, se desconoce la metodología y políticas que el colegio Saint Andrews School utiliza para determinar los procesos e-learning en cuanto a temáticas, frecuencias, horarios, la implicancia de procesos sincrónicos y asincrónicos y en general si es que se cuenta con un programa específico. De igual manera no se tiene determinado el nivel de participación, no hay

un seguimiento a los docentes en cuanto al uso de las plataformas virtuales donde pueden acceder a capacitarse.

1.3. Formulación del problema

Con la presente investigación se procura buscar respuestas a las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Cuáles son los factores motivacionales que influyen en la participación de los procesos de capacitación e-learning del personal docente del programa de la Escuela Primaria en el Saint Andrew´s School?
- ¿Cuál es la percepción del plantel docente con relación a los procesos de capacitación a través del e-learning?
- ¿Cuáles son los grados de participación del plantel docente PEP en estos procesos de capacitación e-learning?
- ¿Qué reconocimientos reciben los profesores que participan en estos procesos?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Identificar los factores motivacionales que influyen en la participación de los procesos e-learning del personal docente del programa de la Escuela Primaria en el Saint Andrew´s School.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar las necesidades existenciales, de relacionamiento y de crecimiento del personal docente según la teoría de motivación de Alderfer.
- Establecer la frecuencia de participación del plantel docente en los procesos de e-learning.
- Describir las percepciones que tiene el personal sobre los procesos e-learning que aplica el Saint Andrew's School.
- Proponer estrategias para la optimización de los procesos e-learning en el colegio Saint Andrew's School.

1.5. Justificación

La importancia de la presente investigación radica en dos aspectos fundamentales: primero, la motivación que como gestores del talento humano consideramos que de ella dependen el clima, rendimiento y competitividad laboral, ya que la motivación se considera un componente esencial para cualquier organización, ésta coadyuva a tener un buen desempeño de los colaboradores “ya que es la misma la que lleva a que el individuo actúe de cierta manera, en una organización se pretende alcanzar los objetivos establecidos y el cumplimiento de las metas y así traerá grandes beneficios” (Sum Mazariegos, 2015, p.11); segundo, la formación, capacitación y actualización del recurso humano para gestionar su talento, cuando los miembros de una organización están en constante formación incrementan su productividad y desarrollan competencias y aptitudes positivas que mejoraran la rentabilidad de la organización.

Considerando que en la actualidad los procesos de capacitación comienzan a digitalizarse, las TIC's e internet se convierten en dispositivos facilitadores y articuladores de muchas tareas que debe llevar a cabo un profesional para avanzar al ritmo de las exigencias sociales y de la actualización constante bajo el paradigma de que nunca se deja de aprender. Johana Meza

publica que se ha confirmado —a través de diferentes investigaciones realizadas particularmente en América Latina por la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)— que la educación es uno de los pilares fundamentales de los derechos humanos, la democracia, el desarrollo sostenible y la paz, por consiguiente, debe hacerse accesible para todos a lo largo de toda la vida.

1.5.1. Justificación teórica

En la presente investigación se busca identificar los factores motivacionales —a partir de la teoría ERC de Alderfer— que influyen en la participación de docentes en los procesos e-learning de la única unidad educativa a nivel nacional que ofrece un Programa de Escuela Primaria (PEP) avalado por el Bachillerato Internacional; estas temáticas no han sido muy investigadas, por lo tanto, los datos que se puedan obtener podrán servir de referencia a otros colegios que busquen capacitar a su personal docente por medio de la utilización de las TICs, brindando de esta manera un aporte teórico a aquellas instituciones con similares características.

1.5.2. Justificación práctica

Este estudio busca responder a la inquietud que surge en los altos mandos de la organización frente a los grados de participación del plantel docente PEP en los procesos e-learning, teniendo en cuenta que, en las grandes compañías, se estimula a los trabajadores a través del aprendizaje online. Al menos en Estados Unidos más del 70% de las empresas ofrecen a sus profesionales cursos online sobre diversas disciplinas. La formación e-learning resulta muy atractiva por sus características, pero aún existe una percepción generalizada por parte de estudiantes y profesionales de que los cursos de este tipo no son tan valorados como los cursos presenciales, y por ello se cree necesario realizar un estudio sobre estos procesos para determinar los factores motivacionales que influyen en la participación del personal y proponer en base a los datos obtenidos un modelo de capacitación online con mejoras, recordando que uno de los pilares fundamentales del Programa de la Escuela Primaria es la mentalidad internacional.

Como parte de la investigación se debe elaborar una estrategia de gamificación que pueda

brindar un aporte práctico y funcional. Se pretende utilizar la gamificación como la base de las estrategias para optimizar la participación del plantel docente en los procesos e-learning ya que un estudio realizado en Perú demostró que la aplicación de una estrategia, especialmente diseñada, de gamificación al grupo de Técnicos del Área de Proyección de Cineplanet, impactó de manera positiva en su desempeño laboral, mejorando su desempeño y generando a su vez un impacto positivo a nivel organizacional y mayor motivación en los empleados (Montes, 2016). Es importante considerar que, en los últimos años, la gamificación se ha visto envuelta en una rápida adopción de iniciativas ecológicas, de marketing, empresariales y por supuesto en la educación. “Su potencial para moldear el comportamiento de los usuarios es interesante y eficaz (en algunos casos) para diversas áreas” (Contreras, 2016, p. 7) reflejando uno de los objetivos que el colegio Saint Andrews School busca en su plantel docente.

1.5.3. Justificación metodológica

El principal aporte metodológico de esta investigación es la elaboración de un cuestionario con preguntas cerradas para obtener los datos necesarios sobre los factores a nivel tecnológico y de proceso junto a los tipos de reconocimiento con relación a los procesos e-learning. Este instrumento servirá para detectar elementos que no estén funcionando apropiadamente, tanto a nivel técnico (una plataforma muy compleja, falta de asistencia al usarlas, falta de conocimiento sobre su uso, poca accesibilidad de hardware, horarios complicados) como a nivel motivacional (temas de poco interés).

Por otro lado, los resultados obtenidos servirán para que el colegio pueda elaborar un plan de capacitaciones on-line acorde a las necesidades de los docentes y se tomen políticas para motivar la participación en estos procesos haciendo uso de la gamificación. De esta forma, se podrá responder a la inquietud del consejo directivo mediante la reflexión de los procesos e-learning dentro del colegio Saint Andrews para su mejora en la aplicación y los resultados.

1.5.4. Justificación epistemológica

El enfoque de esta investigación parte de la psicología humanista ya que se centra en los componentes de la organización como un todo, el cual tiene necesidades que influirán en sus

comportamientos, sentimientos, motivaciones y autoimagen. Se busca posicionar al ser humano en el centro de la gestión en la organización, promoviendo la dignidad humana, estimulando las capacidades de sus colaboradores, buscando el bienestar, logrando mejores condiciones de vida y creando un mayor valor para la sociedad. Por esto que la propuesta de gamificación se elabora en base a las necesidades existenciales, relacionamiento y crecimiento.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El enfoque epistemológico del presente estudio concuerda con el humanismo que destaca la “libertad personal, la elección, la autodeterminación y anhelo del desarrollo personal” (Masonero, 1995, p.459). Las teorías de la motivación basadas en este enfoque se centran en las necesidades y los principales autores de este enfoque son Maslow, Alderfer, Rogers, Murray entre otros.

2.1. Educación virtual

Se entiende por educación virtual al proceso de enseñanza-aprendizaje por medio de la utilización de las TICs, esta va más allá de llevar el aula a espacios de tecnología informática, sino a la adopción de la educación tradicional de esta nueva, es decir, la entrega de trabajos a través de la red de internet, la utilización de libros virtuales, chats grupales, etc. La educación virtual hace referencia a que no es necesario que el cuerpo, tiempo y espacio se conjuguen para lograr establecer un encuentro de diálogo o experiencia de aprendizaje. Sin que se dé un encuentro cara a cara entre el profesor y el alumno es posible establecer una relación interpersonal de carácter educativo gracias a las TIC's (Ministerio de Educación de Colombia, 2009).

La educación virtual nace de la educación a distancia la cual apareció como una solución a los problemas de cobertura y calidad que aquejaban a un número elevado de personas quienes deseaban beneficiarse de los avances pedagógicos, científicos y técnicos que habían alcanzado ciertas instituciones, pero que eran inaccesibles por la ubicación geográfica o bien por los elevados costos que implicaba un desplazamiento frecuente o definitivo a esas sedes. La educación a distancia surge a finales del siglo XIX con el desarrollo de la imprenta y el servicio postal donde los profesores mandaban cartas y libros a sus alumnos, con el uso de las TICs este tipo de educación ha ido evolucionando hasta convertirse en la educación virtual.

2.1.1. Tecnología de la información y comunicación

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) son todos aquellos recursos, herramientas y programas que se utilizan para procesar, administrar y compartir la información de forma audible y/o visual mediante diversos soportes, aparatos e instrumentos tecnológicos. Las TICs han transformado muchos aspectos de nuestras vidas y ofrecido oportunidades y desafíos sin precedentes para la educación. Las instituciones educativas, en todos los niveles, deben proporcionar a todos los ciudadanos los conocimientos, habilidades y competencias, así como las oportunidades de aprendizaje permanente requeridas para vivir y trabajar en un entorno cada vez más rico en tecnología, como menciona Cheung (2015) las exigencias educativas y de formación en cuanto a el conocimiento van de la mano del desarrollo de las TICs.

Las TICs dentro de la educación se pueden desarrollar desde distintos enfoques: recursos didácticos, objetos de estudio, medios de administración y/o de gestión, medios de comunicación e investigación. Como medio de comunicación, las TICs se caracterizan por facilitar la interactividad entre profesores y alumnos y entre ambos con los contenidos didácticos. En este marco, destacan algunas de las principales características que Cabero, en 2000, señaló como definitorias de las TICs: instantaneidad, calidad, flexibilidad, rapidez, adaptabilidad, pluralidad y capacidad de almacenamiento y digitalización.

Características de las TIC'S

Cabero (2005) realizó un análisis de las características representativas de las TICs, a continuación, un resumen:

Información multimedia. El proceso y transmisión de la información abarca todo tipo de información: textual, imagen y sonido, por lo que los avances han ido encaminados a conseguir transmisiones multimedia de gran calidad.

Interactividad. Mediante las Tecnologías de la Información y Comunicación en el aprendizaje 1-3 TIC se consigue un intercambio de información entre el usuario y el ordenador. Esta característica permite adaptar los recursos utilizados a las necesidades y características de los sujetos, en función de la interacción concreta del sujeto con el ordenador.

Interconexión. La interconexión hace referencia a la creación de nuevas posibilidades tecnológicas a partir de la conexión entre dos tecnologías. Por ejemplo, la telemática es la interconexión entre la informática y las tecnologías de comunicación, propiciando con ello, nuevos recursos como el correo electrónico, los IRC, etc.

Inmaterialidad. En líneas generales podemos decir que las TIC realizan la creación (aunque en algunos casos sin referentes reales, como pueden ser las simulaciones), el proceso y la comunicación de la información. Esta información es básicamente inmaterial y puede ser llevada de forma transparente e instantánea a lugares lejanos.

Instantaneidad. Las redes de comunicación y su integración con la informática han posibilitado el uso de servicios que permiten la comunicación y transmisión de la información, entre lugares alejados físicamente, de una forma rápida.

Digitalización. Su objetivo es que la información de distinto tipo (sonidos, texto, imágenes, animaciones, etc.) pueda ser transmitida por los mismos medios al estar representada en un formato único universal.

Innovación. Las TICS están produciendo una innovación y cambio constante en todos los ámbitos sociales.

E-learning

El término *e-learning*, deriva del inglés “learning” que es “aprendizaje”, la “e” implica la utilización de las TICs y la red de internet. Se define el e-learning como: “todas aquellas metodologías, estrategias o sistemas de aprendizaje que emplean tecnología digital y/o comunicación mediante ordenadores para producir, transmitir, distribuir y organizar conocimiento entre individuos, comunidades y organizaciones” (Bernardez, 2007, p.16). El e-learning es un proceso de formación que está caracterizado por la separación física entre el facilitador y los oyentes. Este proceso puede ser formal, los cuales siguen una estructura de contenidos, metodología para el proceso de enseñanza-aprendizaje y generalmente son establecidos a largo plazo. Por otro lado, se encuentra el e-learning caracterizado por un proceso informal, el cual se resume a la utilización de las tecnologías y la red para aprender, por ejemplo: tutoriales en videos, blogs, buscadores online, entre otros. El objetivo del e-learning en el siglo XXI es proporcionar un marco para comprender la aplicación del e-learning en la educación

superior y su afección en el ámbito laboral ya que las tecnologías van evolucionando en su desarrollo, tanto como los conocimientos que se van actualizando, lo que genera cambios en la sociedad.

Se considera al e-learning como un “aprendizaje facilitado en línea a través de las tecnologías de red, esto no excluye otras tecnologías o enfoques, incluidos los componentes de la experiencia educativa cara a cara” (Garrinson, 2011, p.5). También se argumenta que las innovaciones pedagógicas y tecnológicas fomentan el desarrollo de los procesos de aprendizaje online. El término e-learning entró en uso a mediados de la década de 1990 junto con los desarrollos en la World Wide Web (conocida como www) y el interés en los grupos de discusión asincrónicos. Lo que se busca es crear una comunidad de indagación independiente del tiempo y la ubicación mediante el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones. Una comunidad educativa de indagación es un grupo de individuos que colaboran en un discurso crítico y una reflexión con propósito para construir un significado personal y confirmar el entendimiento mutuo.

Por otro lado, el uso de tecnologías en línea para tareas y cursos se ha generalizado en los colegios y universidades. Desde las discusiones en línea requeridas con sus instrucciones hasta los exámenes basados en Internet, el uso de estas tecnologías para llevar la educación fuera de los límites del aula requerirá que los interesados en este tipo de aprendizaje afilen muchas de sus habilidades y aprendan algunas nuevas. Esta combinación de buenos hábitos de estudio y habilidades técnicas no solo es esencial para su éxito en sus estudios, sino que es la base del aprendizaje electrónico. Pero, el e-learning se encuentra tan cercano y natural en el medio actual que algunos ejemplos cotidianos son los siguientes:

El uso de recursos de Internet para definir qué elementos de contenido deben incluirse en un documento final.

El uso el portal web de una universidad para revisar un programa de estudios.

La utilización de mensajería instantánea para organizar un proyecto grupal.

La utilización el procesador de textos de su computadora, software para editar un trabajo de investigación colaborativo

El uso de internet para evaluar la utilidad de un artículo de investigación.

El uso del correo electrónico para contactar a profesores/docentes con una pregunta sobre una próxima tarea (Watkins y Corry, 2011)

Elementos del e-learning

Para que este proceso de e-learning se desarrolle existen tres elementos fundamentales: la plataforma, los contenidos y los sistemas de comunicación. Si alguno de estos no estuviera presente, llevar a cabo este proceso sería imposible.

Plataforma

Son los sistemas que permiten la creación de aulas virtuales donde se produce la interacción entre facilitadores y oyentes. También se pueden hacer evaluaciones, intercambiar archivos y participar en foros y chats, además de otras muchas herramientas adicionales, es decir, el espacio virtual en el que se desarrollan los procesos de enseñanza-aprendizaje. Santoveña y Tasenden (2002) definen que una plataforma virtual será aquella que permita: adaptarse a las necesidades de los alumnos y profesores (borrar, ocultar, adaptar las distintas herramientas que ofrece); buscar que su interfaz sea familiar y que presente una funcionalidad fácilmente reconocible y, por último, que sea amigable y fácil de utilizar ofreciendo una navegabilidad clara y homogénea en todas sus páginas.

Existen diferentes tipos de plataformas que son utilizadas dentro de los procesos e-learning formales como ser:

Entorno de Aprendizaje Virtual – Virtual learning environment (VLE)

Sistema de Gestión de Aprendizajes – Learning Management System (LMS)

Sistema de Gestión de Cursos – Course Management System (CMS)

Entorno de Gestión de Aprendizajes – Managed Learning Environment (MLE)

Sistema Integrado de Aprendizajes – Integrated learning system (ILS)

Plataforma de Aprendizajes – Learning Platform (LP)

Campus Virtual (CV)

Aula Virtual (AV)

Sin embargo, para los procesos e-learning informales tomadas en cuenta para esta investigación se detallarán las siguientes plataformas:

Moodle LSM

El Moodle es una plataforma de aprendizaje diseñada para proporcionar a educadores, administradores y estudiantes un sistema integrado único, robusto y seguro para crear comunidades de aprendizaje en línea, Moodle es usada en blended learning, educación a distancia, clase invertida y diversos proyectos de e-learning en escuelas, universidades, oficinas y otros sectores. Manuel Rivera (2014) en su artículo “Martin Dougiamas, creador de Moodle, en Bogotá Colombia” señala que esta plataforma fue creada y diseñado por Martin Dougiamas de Perth, Australia Occidental en 2002, quien basó su diseño en las ideas del constructivismo en pedagogía, que afirman que el conocimiento se construye en la mente del estudiante en lugar de ser transmitido sin cambios a partir de libros o enseñanzas y en el aprendizaje colaborativo. Un profesor que opera desde este punto de vista crea un ambiente centrado en el estudiante que le ayuda a construir ese conocimiento con base en sus habilidades y conocimientos propios en lugar de simplemente publicar y transmitir la información que se considera que los estudiantes deben conocer.

MyIb

MyIb es una plataforma digital compuesta por recursos, aplicaciones y comunidades del IB (International Bachelor Team, 2017) a la cual tienen acceso todos los educadores a nivel mundial que fueron certificados por la organización IB, es decir, aquellos que culminaron al menos un taller de categoría 1, en cualquiera de los programas ofrecidos por la organización. En este portal se encuentra una sección de presentación los programas que el IB ofrece, en esta parte se encuentran foros donde cada docente puede agregar un tema de discusión y publicar artículos sobre su experiencia en la educación. Por otro lado, se encuentra el centro de recursos

para sus programas donde se publican las noticias y actualizaciones a los textos bases de formación docente, aquí se encuentra la oferta de capacitación tanto online como presencial.

También se cuenta con la parte de IB Roles, para que los docentes puedan aplicar a diferentes roles simultáneamente desarrollan sus actividades laborales, como ser: observadores, capacitadores, lectores y analizadores de programas, entre otros. Es funcionamiento de esto es que mientras los profesores se van formando pueden postular a nuevos roles. Finalmente, la sección de preguntas, donde los docentes pueden participar de webinars, y compartir experiencias junto a otros docentes.

Contenidos

El contenido es lo que en esencia define y delimita cualquier experiencia de aprendizaje, implica los saberes a alcanzar con este proceso:

Los contenidos son un conjunto de conocimientos científicos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que deben aprender los educandos y que los maestros deben estimular para incorporarlos en la estructura cognitiva del estudiante. Si bien es cierto que los contenidos son un conjunto de saberes o formas culturales esenciales para el desarrollo y de socialización de los estudiantes, la manera de identificarlos, seleccionarlos y proponerlos en el currículo tradicional ha sido realizada con una visión muy limitada. (Coll y Solé, 1987, p.22)

Sin embargo, los contenidos abarcan mucho más que solamente conocimientos y temáticas, como las habilidades que se buscan desarrollar en la persona educada, a partir de la construcción de significados. La construcción del conocimiento es, en esta perspectiva, una construcción claramente orientada a compartir significados y sentidos, mientras que la enseñanza es un conjunto de actividades sistemáticas y planificadas mediante las cuales profesor y alumno llegan a compartir parcelas progresivamente más amplias de significados respecto a los contenidos del currículo escolar.

A pesar de que los contenidos se adaptan a la materia a tratar, población, etc.; deben responder a los siguientes objetivos:

Adecuación a las necesidades y posibilidades de los oyentes.

Calidad y cantidad de la información presentada

Interactividad

Estructura adecuada para su correcta asimilación.

Bernárdez (2007) describe tres pasos fundamentales en la definición de contenidos del e-learning:

Selección de contenidos, requiere considerar la alineación con los objetivos y el nivel previo del destinatario.

Agrupamiento de contenidos, es la base para determinar los módulos y estructura del curso.

Secuencia de contenidos, determina el tipo de navegación del curso.

Sistemas de comunicación

La comunicación es un acto que involucra un proceso por el cual los seres vivos se relacionan para transmitir ideas, conocimientos o emociones, que se expresan a través de signos (Shmiedl, 2007). El ser humano se comunica de diferentes maneras como ser: utilizando gestos, señales de humo, silbidos que forman parte de un sistema de comunicación no lingüístico, sin embargo, la forma de comunicación más asertiva es el lenguaje oral o escrito, forma parte de un sistema de comunicación lingüístico. Quizá uno de los elementos que más complicaciones sufre durante los procesos e-learning, ya que son muchos factores que pueden influir durante el proceso comunicacional entre el emisor y el receptor, por ejemplo: la red de internet o los insumos y aparatos tecnológicos influyen en la calidad de audio que se pueda tener. Sin embargo, este sistema de comunicación, a partir de la red de Internet, permite una mayor interacción entre los participantes; concreta la posibilidad de realizar trabajos en grupo, de intercambiar conocimientos, experiencias y de disipar dudas junto a los facilitadores.

Se podría clasificar estos sistemas de comunicación a partir del espacio temporal según Foix y Zavando (2002) de la siguiente manera:

Comunicación síncrona. Un sistema sincrónico es aquel que ofrece comunicación en tiempo real. La principal característica es que la respuesta del interlocutor sucede en tiempo real, sin importar si las personas se encuentran o no en el mismo espacio físico, esto debido al avance de las tecnologías de comunicación.

Comunicación asíncrona. Los sistemas asíncronos no ofrecen comunicación en tiempo real, son las que le dan al e-learning un carácter especial. Si bien con este sistema se supera las barreras físicas que impone la distancia, no puede evitar la separación temporal entre quien emite el mensaje y quien lo recibe. En este caso, el contacto se aleja en tiempo y espacio. La interacción no es directa, la barrera del espacio temporal hace que la comunicación sea asincrónica.

Participación

La palabra participación proviene en su etimología del vocablo latino “participatio”, que a su vez se originó en el verbo “participare” (participar) integrado por “partis” que puede traducirse como “parte” y por “capere” = “asir” o “tomar”. Es por ello que la participación importa ser parte integrante de algo, implica las acciones de una persona para tomar parte en este caso en los procesos de enseñanza aprendizaje del e-learning, a través del intercambio de ideas, opiniones, compartiendo experiencias y conocimientos previos.

Mujica (2010) en su libro “La igualdad política: el significado actual de la participación ciudadana” señala que las personas solo pueden ser miembros plenos y participativos de la vida social en la medida que sus necesidades básicas sean satisfechas. En todos los tipos de participación se destaca siempre el tomar parte en algo, pero lo interesante del aporte de Mujica es que habla de miembros plenos, es decir, que han alcanzado el punto máximo en su desarrollo y forman parte activa en un medio social.

Motivación

El término de motivación ha venido siendo muy usado por la psicología en varios ámbitos, si bien no hay una definición general sobre qué tipo de conducta que puede ser clasificada como conducta motivada, sin embargo, existe un acuerdo sobre una característica peculiar de dicha conducta y es que va dirigida y orientada hacia una meta. La motivación es un proceso que según Martínez (2012) responde a un modelo básico y secuencial:

Se presenta una meta que viene a ser un estímulo que activa una necesidad lo que representa un estado de desequilibrio o tensión, el sujeto frente a este estado actúa para reducirlo y busca la forma de satisfacer las necesidades, se generan conductas dirigidas a la meta, se evalúan los logros y finalmente se satisfacen las necesidades o no y continua el estado de desequilibrio. (p.21-22)

Son varias las definiciones que se han ido desarrollando sobre la motivación, sin embargo, el punto común que tienen es que existen determinados factores que impulsan a un individuo a realizar determinadas acciones. Si se parte de la idea de la satisfacción de las necesidades se podría decir que la energía alimenta la conducta del individuo.

Gonzales (2001) indica que existen dos tipos de factores, apoyándose en las teorías de necesidades; por un lado, se encuentran los factores extrínsecos los cuales responden a la satisfacción o insatisfacción de las necesidades existenciales (en este caso podrían ser el salario, sistema de pagos), según como estas se representan al trabajador conducirán o no a la satisfacción. Y los factores intrínsecos juegan un rol importante ya que están relacionados con las necesidades de crecimiento, y son considerados por el autor como los responsables de la verdadera motivación, ya que se trata de la satisfacción personal mediante el logro, el aprendizaje e involucra la voluntad y el empeño personal.

Motivación laboral

La motivación laboral hace referencia a la capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus empleados para dar el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización. Lograr que los empleados sientan que los objetivos

de ésta se alinean con sus propios objetivos personales, capaces de satisfacer sus necesidades y llenar sus expectativas. Mantener el estímulo positivo de los empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetivos del trabajo. Este tipo de motivación se genera dentro de una empresa, se trata de que los trabajadores se sientan productivos, únicos e importantes en su lugar de trabajo, que tengan la seguridad que su trabajo es valioso para la organización o empresa y a partir de esto aumente su motivación. La motivación se ve afectada por el clima y la cultura organizacional, por esto es importante cuidar el ambiente del lugar de trabajo, para que aquellos individuos que generan esa motivación interna puedan contagiársela al resto. A continuación, algunos consejos para desarrollar y mantener la motivación laboral: Felicitar a los empleados por su trabajo y hacerles sentir útiles generara en ellos esa motivación, en las teorías motivacionales tanto de Maslow como del Alderfer, se menciona los logros del sujeto como la cúspide del desarrollo personal.

Elegir con cuidado las palabras que se usen y hacer sentir a tus empleados queridos, como la parte más importante de la empresa, y tratarlos como tal. Un individuo satisfecho en su lugar de trabajo, y con aspiraciones factibles de seguir mejorando tendrá compromiso por alcanzar las metas de la organización. Alderfer menciona las necesidades de relacionamiento, el mantener contacto con seres de igual a igual mantendrá la motivación en el empleado.

Tener pequeños detalles pueden alegrar el día a los trabajadores, desde un pequeño mail de felicitación por la meta alcanzada hasta un pequeño desayuno festejando los cumpleaños del trimestre, el cambiar la rutina laboral alejará la tensión y favorecerá directamente la motivación y rendimiento laboral.

Usar frases de motivación o simplemente hacer comentarios positivos, como parte de reconocimiento social, es importante notar las cosas positivas de los empleados y hacerlas conocer. De esta forma también se acompaña en el proceso de crecimiento laboral.

Hampton (citado por Araya y Pedreros, 2002, p. 34) argumenta que “la motivación se refiere a aquello que hace que la gente actúe o se comporte de determinadas maneras, también se la determina por conductas motivadas o no”, es decir, la motivación corresponde a una serie de impulsos o deseos, los cuales fomentan cierto comportamiento. Por lo tanto, cuando se estudia la motivación se parte de la premisa de que incide notablemente en todas las acciones que las personas pueden realizar la fuerza de un impulso que influirá en el accionar de un ser para

alcanzar o no una meta específica, sea netamente personal o determinada por un grupo.

Teoría de las necesidades de Alderfer

Conocida también por la teoría ERC, Clayton desarrolla su teoría a partir de la revisión de la teoría de las necesidades de Maslow, la simplificación de las necesidades no es la única diferencia entre estas teorías. “La teoría ERC señala que 1) es posible que estén activo dos o más necesidades al mismo tiempo, y 2) si se reprime la gratificación de las necesidades superiores, se acentúa el deseo de satisfacer las inferiores” (Robbins; 2004, p.161). Es decir, la progresión que Maslow proponía, sin satisfacer la necesidad del nivel más bajo de la jerarquía, no se podía satisfacer la siguiente. Alderfer consideraba que estas necesidades pueden estar activas simultáneamente incluye en su modelo la posibilidad del fenómeno de la frustración-regresión, el cual ocurre cuando es bloqueada la satisfacción de una necesidad menos concreta (de relación, por ejemplo) y el individuo retorna con más énfasis a la gratificación de una necesidad más concreta (de existencia, pongamos por caso).

Alderfer encontró que el movimiento de la jerarquía de necesidades no es solo en orden ascendente, por cuanto las personas pueden retroceder en la jerarquía con el objetivo de satisfacer una necesidad ya satisfecha, sino que es más dinámica, primeramente, porque no sigue una jerarquía ascendente, y segundo porque el sujeto determina aleatoriamente que necesidad va a satisfacer, como también luego de un tiempo puede volver a ese nivel de necesidad para satisfacerla nuevamente. Algunos autores señalan que la tipología de necesidades propuesta por Alderfer no se basa en elementos nuevos, sino que se fundamenta en la Teoría de Maslow. Aunque esto sea correcto se puede argumentar que Alderfer realiza algunas críticas a la Teoría de Maslow (Naranjo, 2009).

Bonillo y Nieto (2002) afirman que Alderfer simplifica y adapta las necesidades expuestas por Maslow en tres aspectos:

Necesidades existenciales

Implica la provisión de los requisitos materiales para la subsistencia del individuo, en el ámbito laboral podríamos considerar: el sueldo, seguro médico, antigüedad, programas de subsidios,

etc. En esta categoría de necesidades se engloban los niveles de fisiológicas (necesidades de supervivencia básicas) y seguridad (librarse del miedo), según Maslow.

Necesidades de relacionamiento

Son aquellas necesidades de mantener interacciones satisfactorias con otros, sentirse parte de un grupo y dar y recibir afecto, dentro de estas podrían encontrarse: descanso, días recreativos fuera del trabajo, eventos sociales, equipos de trabajos. Engloba a las necesidades afiliación (sentido de pertenencia) y por una parte las de reconocimiento (autoconfianza y satisfacción).

Necesidades de crecimiento

Se refieren al anhelo interior de desarrollo personal y de tener un alto concepto de sí mismo, como ser: autonomía, responsabilidad, remuneración como símbolo de status, retos. Esta jerarquía de Alderfer implica una parte de las necesidades de reconocimiento y las de autorrealización (alcanzar el pleno potencial).

Organización del bachillerato internacional

También conocida por sus siglas en inglés IB, ofrece una educación para alumnos de 3 a 19 años compuesta por cuatro programas que se centran en enseñar a los alumnos a pensar de manera crítica e independiente, así como a ser indagadores, solidarios y lógicos. La educación del IB prepara a los alumnos para tener éxito en un mundo donde la información fáctica se mezcla en la prensa con la ficticia, y donde saber plantear buenas preguntas es una habilidad esencial que les permitirá seguir progresando mucho después de finalizar los programas del IB. Los educadores y coordinadores de programas del IB son los que ayudan a hacer posible participación diaria en el desarrollo y la promoción de los currículos en casi 5.000 colegios de más de 150 países de todo el mundo, que forman parte de esta prestigiosa organización.

La Organización del Bachillerato Internacional ofrece cuatro programas educativos exigentes y de calidad a una comunidad de colegios en todo el mundo, con el propósito de crear un mundo mejor y más pacífico. Esta publicación forma parte de una gama de materiales producidos con el fin de apoyar dichos programas. En el mundo cada vez más interrelacionado y rápidamente

cambiante, los programas del IB tienen como objetivo el desarrollo de una mentalidad internacional en un contexto global. Los términos “internacional” y “global” describen el mundo desde distintos paradigmas y puntos de vista: uno desde la perspectiva de sus partes constitutivas (las naciones y sus relaciones unas con otras) y otro desde la perspectiva del planeta en su totalidad. Las claras distinciones entre lo “local”, lo “nacional” y lo “global” se hacen borrosas ante el surgimiento de instituciones y tecnologías que trascienden las naciones modernas. Nuevos desafíos que no se definen según las fronteras tradicionales exigen que los alumnos desarrollen la agilidad e imaginación necesarias para vivir de forma productiva en un mundo complejo.

Programa de la Escuela Primaria

El Programa de la Escuela Primaria (PEP) del IB, destinado a niños de 3 a 12 años, se centra en el desarrollo integral del niño y de su capacidad de indagación y descubrimiento, tanto en la clase como en el mundo que lo rodea. Consiste en un marco curricular definido por seis temas transdisciplinarios de importancia global, que se exploran con los conocimientos y habilidades derivados de seis áreas disciplinarias, así como habilidades transdisciplinarias, con un fuerte hincapié en el aprendizaje a través de la indagación. El PEP es lo suficientemente flexible como para dar cabida a los requisitos de la mayoría de los currículos nacionales o locales. A partir de estudios sobre cómo aprenden los alumnos, cómo enseñan los maestros y con cuáles principios y prácticas se logra una evaluación eficaz, el programa hace un especial hincapié en el aprendizaje basado en la indagación. Al implementar el PEP, los colegios desarrollarán el bienestar académico, social y emocional de los alumnos, con especial atención al fomento de la mentalidad internacional y de sólidos valores personales. El PEP promueve el desarrollo de habilidades de aprendizaje independiente, lo que alienta a todos los alumnos a asumir la responsabilidad de su propio aprendizaje.

Gamificación

La gamificación es un término que fue acuñado por su nombre en inglés, el cual "gamification" en inglés "game" significa juego por lo que a priori se podría mencionar que el juego está involucrado en este concepto de manera muy significativa. En español se utilizan muchos términos como ludificación, juguetización, juegoificación y gamificación. Contreras y Eguía señalan que “el concepto definido por Deterding, Dixon, Khaled y Nacke en el artículo ‘Gamification: Toward a definition en 2011’ se refiere al uso de elementos de diseño de juegos en contextos que no son de juego” (p.7). Existen varias definiciones del término las cuales fueron evolucionando con el tiempo algunas de las que se tomarán en cuenta:

En 2002 el programador informático Nick Pelling sostuvo que se trata de aplicar un diseño de interfaz de usuario acelerado similar al de un juego para hacer que las transacciones electrónicas sean agradables y rápidas. Inicialmente aplicado en el ámbito virtual, considerando elementos importantes del juego, como los usuarios (jugadores).

Gabe Zichermann (2011) un reconocido autor canadiense, pionero en la implementación del término, señala que gamificación es el proceso de utilizar diseño y dinámicas de un juego e implementarlos en un sistema que no es un juego en sí. Es evidente que el lapso de tiempo en estas dos primeras definiciones, marcan un gran salto en la perspectiva del término ya que se comienzan a tomar los elementos del juego y aplicarlos a cualquier espacio no lúdico, claramente existe una planificación y diseño en estas dinámicas.

El investigador y diseñador de juegos Sebastian Detering (2011) afirma que gamificación es el uso de elementos del diseño de videojuegos en contextos que no son de juego para hacer que un producto, servicio o aplicación sea más divertido, atractivo y motivador. Muy similar a lo que Zicherman señala, sin embargo, se añade la motivación, es decir, que la aplicación de elementos del juego es beneficiosos y atractivos generando un cambio positivo en la motivación.

El director y docente del Instituto de Tecnologías Interactivas de la Universidad de Bloomsburg infiere la gamificación está utilizando la mecánica basada en juegos, la estética y el pensamiento del juego para involucrar a la gente, motivar la acción, promover el aprendizaje y resolver problemas (Kapp, 2012). Se comienza a encontrar mayores beneficios con la gamificación, se desarrollan habilidades como la resolución de conflictos, esto significa, la capacidad de adaptarse y sobrellevar dificultades al igual que el aprender.

Fernando Manero (2013) experto en transformación digital da un salto mayor, la gamificación, es la incorporación estratégica de características propias de los juegos en los flujos de trabajo y

herramientas de una organización, para mejorar la motivación y el compromiso de sus clientes o empleados y, obtener mejores resultados. Comienza a aplicar la gamificación en el ámbito corporativo y empresarial.

Por lo tanto, se podría decir que la gamificación es la utilización y aplicación de elementos del juego (como ser: jugadores, desafíos o retos, reconocimientos) a espacios no lúdicos con el fin de elevar la motivación, esfuerzo y compromiso de los participantes. La gamificación es una estrategia planificada y elaborada, logrando que cualquier colectivo o individuo participe de manera dinámica y proactiva en aquellas acciones que implican un esfuerzo de voluntad. Asimismo, conocer el objetivo de la gamificación es importante, esto ayudará a definir el horizonte que se debe seguir. El objetivo general de gamificación es influir y motivar a los usuarios para conseguir que logren adquirir hábitos y alcanzar objetivos. Para ello, “se incentiva al jugador a participar, compartir e interactuar en alguna actividad de forma individual o con la comunidad” (Almanza, Rocha y Cavia, 2014, p.5).

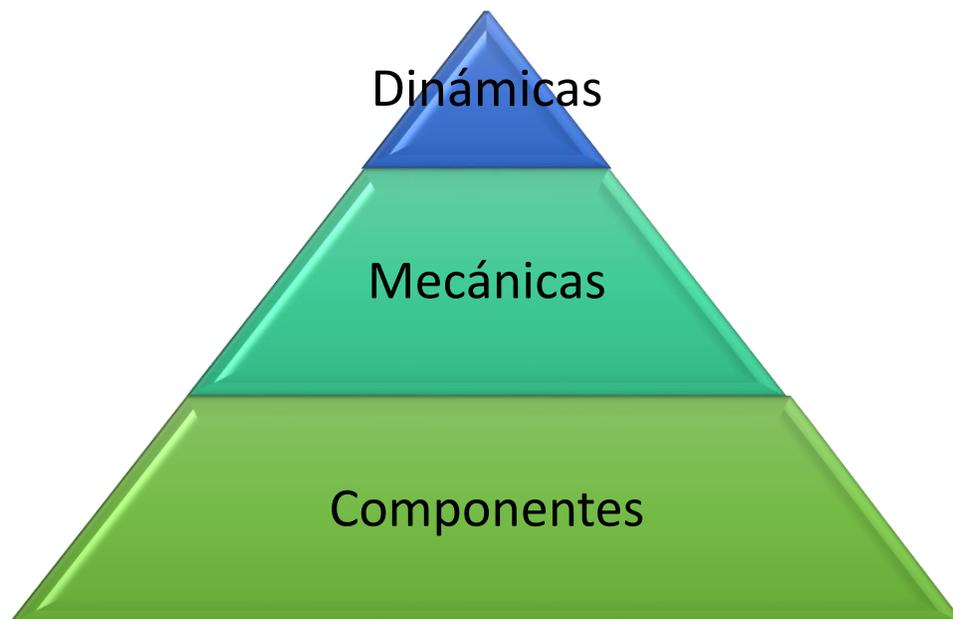
Entonces, al hacer uso de la gamificación se busca motivar a través de incentivos a los miembros de una comunidad, esto puede aplicarse en el ámbito laboral, comercial, en la salud, e incluso en el ámbito ambiental.

Herramientas de la gamificación

Todos los juegos sean de mesa, virtuales, simbólicos, de rol, etc. Cuentan con herramientas que los caracterizan y que al mismo tiempo son similares, es decir, cumple la misma función de una manera diferente, dentro de estas herramientas, se categorizan tres elementos, que son capaces de atraer, retener y hacer evolucionar al jugador (Caballero, 2016). Esta categorización se compone de: dinámicas, mecánicas y componentes:

Figura 1

Categorización de herramientas



Fuente: elaboración propia basado en Rodríguez y Santaverás, 2020

En la figura 1 los elementos se organizan según el nivel de detalle, es decir, que los componentes son aquellos que tienen una base mayor siguiéndole las mecánicas y finalmente las dinámicas.

Dinámicas

Las dinámicas hacen referencia a todos aquellos aspectos, patrones, pautas que deben estar presentes en el juego para alcanzar el fin determinado, pero que no aparecen de forma directa, y son abstractos. Se consideran:

Restricciones: Son las limitaciones o componentes forzados, que generan en el jugador la necesidad de actuar rápido

Emociones: Tiene un papel fundamental en la forma en la que experimentamos el juego generalmente se produce: curiosidad competitividad, frustración, felicidad.

Progresión: Implica el crecimiento y desarrollo del jugador, la progresión debe hacerse visible para el usuario.

Mecánicas

Las mecánicas son los procesos, elementos y sistemas que ayudan al progreso de la acción y hacen que el jugador se involucre, mejor dicho, “conjunto de normas y reglas que hacen que los juegos sean desafiantes, divertidos o emocionantes, o cualquier otra emoción que aprecie el jugador” (Ruiz, 2016, p.39). Se componen por:

Recompensas: son los beneficios y reconocimientos con un valor determinado que son otorgados por la realización de una acción o la consecución de un objetivo. Estas pueden ser de distintos tipos, como ser: medallas, puntos, premios. Lo importante es que sean atractivas para el usuario y alcanzables.

Desafíos: También hacen referencia a los logros que se alcanzan con las tareas que requieren un esfuerzo para resolverlas, los logros no son lo mismo al objetivo, el logro sería la acumulación de objetivos alcanzados, mientras que el segundo es independiente.

Estados de victoria son los objetivos y logros que hacen un jugador sea ganador.

Componentes

Son los elementos específicos y característicos de cada sistema gamificado, existen un común denominador en estos, conocido como PBL, formados por las siglas en inglés de puntos (points), emblemas (badges) y tablas de clasificación (Leaderboards).

Puntos: al otorgar puntos a los usuarios por alcanzar los objetivos se motiva a los usuarios a seguir realizando acciones para obtenerlos. De igual manera al ser la representación numérica, informa al jugador sobre su progreso.

Emblemas: son las representaciones visuales de los logros alcanzados por el jugador, una de sus características es que son coleccionables.

Tablas de clasificación: son representaciones que ordenan de manera visual la consecución de los logros de los jugadores.

2.5. Marco normativo

El colegio Saint Andrew's School, pertenece a la Organización del Bachillerato Internacional, el cual sigue una normativa frente a la certificación de cualquiera de sus programas, en este caso particular se referirá al PEP (Programa de la Escuela Primaria). Las Normas para la implementación de los programas y aplicaciones concretas forman parte de una serie de documentos esenciales tanto para los colegios interesados en impartir los programas del IB como para los Colegios del Mundo del IB autorizados para ofrecerlos. Estos documentos ofrecen información que resulta fundamental en la planificación, implementación, desarrollo y evaluación de todos los programas del Bachillerato Internacional (IB).

Dentro de estas normas, en la B2: recursos y apoyo, los recursos y las estructuras de apoyo del colegio garantizan la implementación del programa del IB se establece:

El órgano de gobierno asigna fondos suficientes para la implementación y el desarrollo continuo del programa.

El colegio cuenta con personal capacitado para impartir el programa.

El colegio se asegura de que sus profesores y el personal de dirección reciban desarrollo profesional aprobado por el IB.

Y se aclara que un requisito del PEP implica que el colegio cumple con los requisitos de desarrollo profesional del IB para el PEP al momento de la autorización y de la evaluación del programa, esto quiere decir que el personal docente debe haber participado de al menos uno de los cursos impartidos por el IB de manera virtual o presencial.

Por otro lado, se les da mucha importancia a los entornos virtuales para mejorar el aprendizaje tanto de alumnos como de los docentes, ya que una de sus filosofías es la mentalidad internacional acompañando el desarrollo de la tecnología, por esto se solicita:

Los entornos de aprendizaje, tanto físicos como virtuales, las instalaciones, los recursos y el equipamiento específico apoyan la implementación del programa.

La biblioteca, los materiales multimedia y los recursos desempeñan un papel central en la implementación del programa.

El colegio garantiza el acceso a información sobre cuestiones globales y a una diversidad de perspectivas.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de la investigación y diseño de investigación

Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo, considerando que se recogen y analizan datos sobre las variables: motivación, e-learning, para contestar a las preguntas que surgen por la formulación del problema. Se establece una medición numérica a través de la aplicación de un cuestionario de elaboración propia.

El tipo de investigación es descriptivo natural, pues se busca explicar cuáles son los factores motivacionales que influyen en la participación de los procesos e-learning, a través de la descripción, registro, análisis e interpretación de la realidad dentro del colegio Saint Andrews School. Asimismo, es una estrategia que permitirá conocer: a) las propiedades (dimensiones, elementos, funciones, contenido) del objeto, b) sus formas de expresión y desarrollo, c) sus niveles de actuación o comportamiento, y d) la clasificación del objeto según las variables atributivas del sujeto, como el sexo, la edad, el nivel de escolaridad, la ocupación, etcétera (Tintaya, 2009).

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de diseño de la investigación es transversal descriptivo, se busca indagar y describir las propiedades y características de los procesos e-learning, identificar y especificar estos factores motivacionales a partir de la recolección de datos de las variables brindados por los profesores del Programa de la Escuela Primaria del Saint Andrew's School.

Variables

Variable dependiente

Motivación. implica aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados. Se la considera como variable dependiente debido a que la motivación y por ende el comportamiento de los individuos, según esta investigación, está regido por el estímulo que reciban de los

procesos e-learning en el SAS.

Variable independiente

E-learning, considerando aquellos procesos de capacitación y formación en línea que se dan en un espacio virtual por medio de la utilización de la red de internet y tecnologías. Se le considera variable independiente ya que los procesos que implican en cuanto a: comunicación, temáticas y plataformas va a influir en la motivación y comportamiento de los sujetos para participar en estos procesos.

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDIDORES	ESCALAS	TECNICAS E INSTRUMENTOS
Motivación Variable dependiente	Necesidades existenciales	Se considera: -Economía - Equipamiento -Horarios	Nivel	Motivación alta Motivación media Motivación baja	Cuestionario procesos e-learning y motivación de Arnold Ítems: 1, 7, 9, 10, 8, 15, 16, 17, 24,
	Necesidades de relacionamiento	Se considera: -Relaciones interpersonales	Nivel	Motivación alta Motivación media Motivación baja	Cuestionario procesos e-learning y motivación de Arnold Ítems: 3, 5, 13, 14, 18, 20, 23
	Necesidades de crecimiento	Se considera: -Objetivos personales -Desarrollo profesional	Nivel	Motivación alta Motivación media Motivación baja	Cuestionario procesos e-learning y motivación de Arnold Ítems: 2, 4, 6, 11, 12, 19, 21, 22
Procesos e-learning Variable independiente	Comunicación	Se considera: -Comunicación síncrona -Comunicación asíncrona	Nivel	Comunicación adecuada Comunicación neutra Comunicación inadecuada	Cuestionario procesos e-learning y motivación de Arnold Ítems: 4, 14, 20, 18

	Contenidos	Se considera: -Temáticas -Duración	Nivel	Contenidos adecuados Contenidos neutros Contenidos inadecuados	Cuestionario procesos e-learning y motivación de Arnold Ítems: 1, 2, 3, 7, 9, 10, 15
	Plataforma	-Accesibilidad -Diseño	Nivel	Plataformas adecuadas Plataformas neutras Plataformas inadecuadas	Cuestionario procesos e-learning y motivación de Arnold Ítems: 5, 6, 8, 11, 12, 13, 16, 17, 19
	Participación	Frecuencia de ingreso a plataforma MyIb Frecuencia de utilización del Moodle	Nivel	Participación alta Participación media Participación baja	Cuestionario procesos e-learning y motivación de Arnold Parte 3.

Fuente: elaboración propia, 2020

Población y sujetos

La población con la que se trabajó fue el plantel docente del Programa de Escuela Primaria del colegio Saint Andrew's School el cual comprende los niveles de Inicial y Primaria; es decir, desde los profesores de jardín a los de quinto de primaria. Los docentes están categorizados en ambos niveles por unidocentes y especialistas, por lo que hay gran variedad de profesiones en diversas áreas. El plantel docente de inicial está conformado por 27 mujeres y 2 varones, el nivel de primaria cuenta con 26 mujeres y 7 varones. Las edades perfilan entre los 23 y 40 años, la mayoría de los docentes son bilingües (español-inglés) ya que una de las principales características del colegio es el bilingüismo, brindando diferentes espacios de aprendizaje en estos idiomas. Por otro lado, se cuenta con profesionales de diferentes áreas como: ciencias de la educación (profesores, pedagogos) especializados en: lengua, ciencias naturales, música, química, educación física, entre otras. Sin embargo, hay otros profesionales del ámbito de la psicología y artes que ejercen docencia. A continuación, el cuadro refleja la cantidad de profesores, según el nivel y categoría:

Tabla 2

Sujetos nivel inicial

	HOMBRES	MUJERES
UNIDOCENTES	-	22
ESPECIALISTAS	2	5
TOTAL	2	27

Fuente: Elaboración propia basada en Recursos humanos SAS, 2020

Tabla 3

Sujetos nivel primaria

	HOMBRES	MUJERES
UNIDOCENTES	-	17
ESPECIALISTAS	7	9
TOTAL	7	26

Fuente: Elaboración propia basada en Recursos humanos SAS, 2020

Muestra

La unidad de muestreo son los profesores del colegio Saint Andrew's School que sean PEP (Programa de la Escuela Primaria), es decir, que enseñen dentro del Programa de la Escuela Primaria como unidocentes o especialistas durante la gestión 2019, el cual vendría a ser desde Jardín hasta el 5to grado.

El tipo de muestra es estadística ya que las unidades o elementos muestrales tendrán valores muy parecidos a los de la población, de manera que las mediciones en el subconjunto nos darán estimados precisos del conjunto mayor (Sampieri, 2014). Por otro lado, el tipo de diseño de la investigación será transversal descriptivo donde se pretende hacer estimaciones de variables en la población.

A continuación, la fórmula utilizada para calcular la muestra:

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

n= Tamaño de la muestra
 Z= Nivel de confianza deseado
 p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
 q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
 e= Nivel de error dispuesto a cometer
 N= Tamaño de la población

El tamaño de la población será de 62 profesores del PEP en el colegio Saint Andrew's School, el margen de error establecido es del 5% y el nivel de confianza del 95%, introduciendo estos datos a la calculadora de muestras del AEM (Asesoría Económica & Marketing), lanza un resultado del tamaño de muestra de 65. Sin embargo, al ser una población de tamaño regular se tomará en cuenta el total de los 62 profesores.

Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica que permite indagar y acopiar la información es la aplicación de pruebas (Tintaya, 2009), se aplicó un cuestionario de elaboración propia descrito a detalle más adelante. Bajo este instrumento se pueden obtener datos cuantitativos sobre los procesos e-learning en el colegio Saint Andrew's School y la motivación de participar en los mismos del plantel docente del PEP. Es importante recordar que esta temática en países de Latinoamérica comienza a marcar tendencia, por lo que no existen instrumentos específicos para ella, a parte que una característica particular del colegio es su Programa de Escuela Primaria, pues en Bolivia es el único colegio que lo ofrece. Otra singularidad es que muchas de estas capacitaciones son brindadas a nivel internacional, junto con otros colegios IB.

El instrumento utilizado en esta investigación es el cuestionario el cual constituye un medio de comunicación de ida y vuelta, el investigador lo utiliza para transmitirle al entrevistado sus peticiones de información y posteriormente el entrevistado lo utiliza para devolverle al investigador el resultado de su solicitud (Fernández, 2004), este es de elaboración propia y cuenta con la correspondiente validación del Alfa de Cronbach, con un coeficiente de confiabilidad del 77,53%.

El instrumento está conformado por cuatro partes, la primera con una escala de Likert se enfoca en la variable de motivación que cuenta con 24 reactivos que responden a las dimensiones de:

Necesidades Existenciales: Conformada por los ítems 7, 8, 15, 16, 17, 24 en positivo y sus opuestos 1, 9,10.

Necesidades de Relacionamiento: se reflejan en los ítems 3, 5, 13, 14, 23 en positivos y sus opuestos el 18, 20.

Necesidades de Crecimiento: conformadas por los ítems 2, 12, 19, 21, 22 en positivo y sus opuestos 4, 6, 11

La segunda abarca los procesos e-learning con 20 reactivos, enfocados en las siguientes dimensiones:

Contenidos: conformada por los ítems 1, 2, 10, 15 positivos y sus opuestos 3, 7, 9.

Comunicación: conformada por los ítems: 14, 18 en positivo y sus opuestos 4, 20.

Plataforma: compuesta por los ítems: 5, 6, 13, 16, 17 en positivos y sus negativos: 8, 11, 12, 19.

La tercera parte contempla la parte de la participación, utilizando los estándares y expectativas propuestas por el consejo directivo, se presentarán diferentes opciones de frecuencia para que los docentes escojan la que representa su participación en los procesos e-learning, considerando solamente el uso de MyIb y el Moodle.

La cuarta parte permite obtener datos sobre las percepciones que tienen los docentes sobre los procesos e-learning dentro de la institución, primero, se pide a los sujetos escribir dos aspectos positivos y dos aspectos negativos de estos procesos. Otro ítem se les pregunta: ¿Cómo mejorarías los procesos e-learning en tu institución? Y finalmente ¿Qué expectativa tiene la institución con relación a su formación a través del e-learning? Con esta parte se obtienen datos de carácter cualitativos, que fueron la base de para la elaboración de la propuesta de gamificación.

El instrumento cuenta con un total de 44 reactivos, a partir de la utilización de la escala de Likert, los encuestados reflejan su grado de acuerdo o desacuerdo. Y al finalizar la escala, se determina el grado de participación en los procesos e-learning y para concluir pueden dar a

conocer la opinión que ameritan los procesos e-learning en su organización, al igual que la expectativa que creen que la institución tiene de ellos en cuanto a estos procesos. La aplicación fue de manera grupal, dividiendo los grupos por nivel, es decir, inicial y primaria, la duración aproximada del instrumento fue de 20 a 25 minutos, incluyendo la explicación y consigna del mismo.

Validación del instrumento

El coeficiente Alfa de Conbrach es un modelo de consistencia y validación interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Esta medida se encuentra la posibilidad de evaluar cuánto mejoraría (o empeoraría) la fiabilidad de la prueba si se excluyera un determinado ítem, por lo que será útil para mejorar el instrumento. Con una escala tipo Likert de cinco puntos que va de “muy de acuerdo” a “muy en desacuerdo”.

La confiabilidad es otro requisito que debe cumplir un instrumento, al respecto afirma Hernández (2010), que la confiabilidad se refiere "al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce los mismos resultados" (p. 200). Por su parte Hurtado (1999) se refiere a la confiabilidad como "la capacidad del instrumento para arrojar datos o mediciones que correspondan a la realidad que se pretende conocer, o sea, la exactitud de la medición, así como la consistencia o estabilidad de la medición en diferentes momentos" (p.443).

De este modo, para medir el grado de confiabilidad del instrumento se estableció el coeficiente Alfa de Conbrach, que se basa en variación de los ítems; se aplicó una prueba piloto a una muestra de 10 profesores PEP del Colegio “Saint Andrews” representativos de la población de estudio, los resultados fueron procesados a través del coeficiente de Arpa de Conbrach, se utilizó la siguiente fórmula a partir de las correlaciones entre los ítems:

Donde:

k : Número de ítems del instrumento,

S_j^2 : Varianza de cada ítem,

S_T^2 : Varianza total del instrumento.

$$k = 41$$

$$\alpha = \frac{41}{40} \times \left(1 - \frac{42,8333}{175,8276}\right) = 0,7753$$

Una vez sustituidos los datos obtenidos en los instrumentos de validación se calculó la confiabilidad en 0,7753 (77,53%) considerada como aceptable (Anexo A).

Prueba piloto

Primero, se seleccionaron 10 profesores, al azar que representan el 13% de la muestra, para aplicar una prueba piloto del instrumento. Estos profesores eran de los niveles de inicial y primaria, entre especialistas y unidocentes. La prueba que se les aplicó inicialmente contaba con 90 ítems en la primera y segunda parte, la tercera solo con 4 ítems de elección múltiple y la cuarta parte con 3 preguntas abiertas; el tiempo de aplicación era de 40 a 45 minutos en promedio. Se observó cansancio en los participantes durante la aplicación de la prueba piloto, algunos comentaron que les parecía bastante largo el cuestionario.

Por el tiempo que representaba a los docentes y por la redundancia de ciertos ítems se decide considerar solo 40 ítems en la primera y segunda parte del cuestionario, manteniendo los 4 ítems de elección múltiple de la tercera parte y finalizando con 4 preguntas abiertas. Estas modificaciones redujeron el tiempo de aplicación del cuestionario a 20- 25 minutos.

Análisis e interpretación de datos

Luego de la recolección de datos a partir de la aplicación del cuestionario de proceso e-learning y motivación de Arnold, se procedió a la verificación y edición de cuestionarios aceptables, es decir, que cada cuestionario tuvo una revisión para corroborar que todos los ítems tengan respuesta, el porcentaje de cuestionarios defectuosos permitidos es del 5% del total. Posteriormente, se tabularon y codificaron los cuestionarios, se introdujeron los datos al Microsoft Excel y SPSS, programas destinados a realizar análisis estadísticos. La presentación

de los resultados, están procesados y clasificados mediante tablas que reflejan los datos obtenidos de cada ítem del cuestionario, asimismo los esquemas están clasificados por la dimensión de cada variable, los cuales contienen el cruce de los datos generales (edad, antigüedad, sexo) obtenidos de los participantes.

En cuanto al análisis e interpretación de datos, para la primera y segunda parte del cuestionario, se empleó una escala ordinal de muy en desacuerdo a muy de acuerdo, que brindó datos sobre los niveles de participación, los procesos e-learning y sus elementos, como de la motivación basada en la teoría ERC. Sin embargo, se consideró necesario conocer las percepciones que se tiene dentro de la organización sobre estos procesos y para ello se empleó el análisis de datos a partir de reestructuración de las respuestas (Hernández, 2010), es decir, se transcribieron las respuestas de todos los cuestionarios aplicados con relación a la cuarta parte donde los sujetos escribieron 2 aspectos positivos y negativos de los procesos e-learning en su organización y responderán a la pregunta: ¿Cómo mejoraría los procesos e-learning en su organización?, luego se identificó los patrones de respuestas para categorizarlos y hacer la representación porcentual de los mismos.

Procedimiento

Las actividades que se desarrollaron mantuvieron el siguiente orden:

Primero, se contactó a la Coordinador del PEP (Programa Escuela Primaria) para que pueda dar el visto bueno y sus observaciones de la propuesta de investigación.

Se solicitó el permiso a Dirección del Departamento de Bienestar, para poder aplicar los cuestionarios y obtener datos sobre la población a estudiar.

Se tuvo una reunión con el Sub Director del Saint Andrews School para presentar el tema a investigar y revisar el instrumento a aplicar, se realizaron las sugerencias y cambios del mismo propuestas por el Sub Director.

Se procedió a la aplicación de la prueba piloto para la validación del instrumento, con un grupo reducido de profesores, seleccionados al azar. La aplicación del instrumento fue en un ambiente pequeño con mesas, sillas y buena iluminación.

Se aplicó el instrumento en dos grupos grandes, divididos en docentes de inicial y docentes de primaria. Por cuestiones de actividades internas de la institución la aplicación de los docentes de inicial se llevó a cabo en un curso amplio con buena iluminación. Y con los docentes de primaria en la biblioteca del mismo nivel, la cual cuenta con sillas y mesas para la cantidad de profesores y buena iluminación.

Finalmente, se analizaron los datos obtenidos para su interpretación, la cuál fue la base para la elaboración de la propuesta de gamificación.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se detallan los resultados alcanzados en la investigación luego de la aplicación del cuestionario procesos e-learning y motivación de Arnold.

Datos generales

La población total era de 80 docentes, de los cuales 10 fueron seleccionados al azar para la aplicación de la prueba piloto porque no serían tomados en cuenta para la aplicación del cuestionario validado, de los 70 restantes, 8 docentes estuvieron ausentes en la aplicación del instrumento, dejando un total de 62 sujetos como muestra.

Tabla 4

Datos generales del sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	8	12,9	12,9	12,9
	Femenino	54	87,1	87,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Con relación al sexo, se hace visible que el plantel docente PEP en el colegio Saint Andrews son en su mayoría mujeres con un 87,1% frente a los varones que representan el 12,9% de la población estudiada.

Tabla 5

Datos generales de antigüedad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
--	--	------------	------------	------------	------------

				válido	acumulado
Válido	Menor a 2 años	19	30,6	31,7	31,7
	De 2 a 5 años	16	25,8	26,7	58,3
	Mayor a 5 años	25	40,3	41,7	100,0
	Total	60	96,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	3,2		
Total		62	100,0		

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Es importante tomar en cuenta la antigüedad de plantel docente PEP para indagar si este factor afecta en la motivación al momento de participar en los procesos e-learning, es decir, si la actitud del docente es favorable frente a estos procesos, que más adelante será analizado. La tabla refleja que el 40,3% de los docentes tienen una antigüedad laboral mayor a 5 años, luego se posicionan los profesores “nuevos” con una antigüedad menor a 5 años.

Tabla 6

Datos generales de edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 30	15	24,2	25,4	25,4
	De 30 a 35	16	25,8	27,1	52,5
	Más de 35	28	45,2	47,5	100,0
	Total	59	95,2	100,0	
Perdidos	Sistema	3	4,8		
Total		62	100,0		

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

La edad se considera otro aspecto importante, debido a la rápida evolución y digitalización del mundo, se busca analizar si el relacionamiento de los docentes se ve afectado por la edad que tienen y su participación en los procesos e-learning, los cuales requieren que sus participantes tengan habilidades y manejo de la tecnología. En la tabla se observa que el 45,2% de los docentes son mayores de 35 años.

Análisis de la motivación

A continuación, se presentan los resultados de la primera parte del cuestionario, la cual responde a la variable de motivación enfocándose en las dimensiones de: necesidades existenciales, necesidades de relacionamiento y necesidades de crecimiento.

Tabla 7

Ítem 1. Tengo poco tiempo para acceder a las plataformas MyIb y Moodle

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	En desacuerdo	9	14,5	14,5	16,1
	Indiferente	7	11,3	11,3	27,4
	De acuerdo	31	50,0	50,0	77,4
	Muy de acuerdo	14	22,6	22,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

La tabla refleja que el 22,6% y 50% de los docentes señalan estar de acuerdo en tener poco tiempo para acceder a las plataformas MyIb y Moodle, en tal sentido, los horarios de accesibilidad están inmersos en la dimensión de las necesidades existenciales, las cuales están ligadas a la subsistencia y organización del individuo; el comportamiento humano está regido por horarios para comer, dormir, trabajar, estudiar, etc. El "poco tiempo" que disponen los docentes para acceder a MyIb representa un aspecto negativo en cuanto a la motivación según la teoría ERC.

Tabla 8

Ítem 2. La institución me motiva a participar de los procesos de formación virtual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
--	--	------------	------------	------------	------------

				válido	acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	En desacuerdo	8	12,9	12,9	14,5
	Indiferente	26	41,9	41,9	56,5
	De acuerdo	19	30,6	30,6	87,1
	Muy de acuerdo	8	12,9	12,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Elaboración: Propia

El 30,6% de los docentes indica estar de acuerdo y 12,9% muy de acuerdo con la oración: la institución me motiva a participar de los procesos de formación virtual. Como recursos humanos, velamos por el bienestar de los miembros en nuestra organización, el rendimiento de los mismos es influido por la motivación que como institución les brindemos. Los resultados obtenidos demuestran que la tendencia es favorable para el SAS, ya que los docentes reconocen factores motivacionales que el colegio brinda para que estos puedan formarse a través de la red.

Tabla 9

Ítem 3. Las comunidades virtuales son poco beneficiosas para mi relacionamiento con el equipo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	11	17,7	17,7	17,7
	En desacuerdo	23	37,1	37,1	54,8
	Indiferente	12	19,4	19,4	74,2
	De acuerdo	15	24,2	24,2	98,4
	Muy de acuerdo	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Las personas tenemos la necesidad de relacionamiento, somos seres sociales, la evolución de la tecnología trajo consigo múltiples herramientas que facilitan la comunicación, se forman comunidades virtuales que nos permiten aprender y compartir con otros. La tabla refleja que el 37,1% del plantel docente dice estar en desacuerdo con que las comunidades virtuales son poco beneficiosas para su relacionamiento con el equipo de trabajo, reforzando la idea que las comunidades virtuales coadyuvan y facilitan las relaciones interpersonales en el trabajo.

Tabla 10

Ítem 4. Me siento desmotivado a participar de los procesos e-learning porque no representa mis metas personales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	12	19,4	19,4	19,4
	En desacuerdo	21	33,9	33,9	53,2
	Indiferente	26	41,9	41,9	95,2
	De acuerdo	3	4,8	4,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Las necesidades de crecimiento influyen en la motivación, que los miembros de una organización sientan que sus metas personales están representadas en ella, producirá un mayor compromiso y eficiencia en sus labores. Los datos obtenidos reflejan que el 33,9% adopta una postura de desacuerdo y el 19,4% muy en desacuerdo con el ítem 4, esto simboliza que los docentes PEP del colegio Saint Andrew's se sienten motivados a participar de los procesos e-learning porque representan sus metas personales.

Tabla 11

Ítem 5. Las comunidades virtuales facilitan el trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	4	6,5	6,5	6,5
	En desacuerdo	6	9,7	9,7	16,1
	Indiferente	15	24,2	24,2	40,3
	De acuerdo	30	48,4	48,4	88,7
	Muy de acuerdo	7	11,3	11,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

El 48,4% de los docentes PEP del colegio Saint Andrew's respondieron estar de acuerdo con

que las comunidades virtuales facilitan el trabajo en equipo, a esto se suma el 11,3% que alega estar muy de acuerdo. Esto es un aspecto favorable en cuanto a la dimensión de las necesidades de relacionamiento, las organizaciones desarrollan el trabajo colaborativo, ya que todos los miembros trabajan para buscar una meta en común, el trabajo en equipo genera espacios de debate, donde los miembros de la organización pueden aprender, comunicarse y desarrollar relaciones interpersonales.

Tabla 12

Ítem 6. Los procesos de aprendizaje on-line son poco beneficiosos para mi desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	8	12,9	12,9	12,9
	En desacuerdo	25	40,3	40,3	53,2
	Indiferente	15	24,2	24,2	77,4
	De acuerdo	13	21,0	21,0	98,4
	Muy de acuerdo	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Los miembros de una organización efectúan las tareas y funciones que se esperan de sus cargos, reflejando de esta manera su desempeño laboral. Se observa que la tendencia es al desacuerdo con este ítem con el 40,3%, a ello suma el 12,9 que está muy en desacuerdo, esto es un componente favorable en la dimensión de las necesidades de crecimiento ya que el desempeño laboral implica las capacidades y habilidades del individuo, a mayor capacitación mayor desarrollo.

Tabla 13

Ítem 7. Recibo ayuda económica para formarme y capacitarme a través de cursos virtuales como un

incentivo y reconocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	42	67,7	67,7	67,7
	En desacuerdo	9	14,5	14,5	82,3
	Indiferente	5	8,1	8,1	90,3
	De acuerdo	5	8,1	8,1	98,4
	Muy de acuerdo	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

El 67,7% de los docentes PEP del Saint Andrew's alega no recibir ayuda económica para formarse y capacitarse a través de cursos virtuales como un incentivo y reconocimiento, de igual manera el 14,5% se encuentra en desacuerdo. Esto representa un aspecto negativo dentro de la dimensión de las necesidades existenciales, el factor económico tiene relevancia en la motivación de los empleados, mientras hay mayor apoyo económico, el individuo se fideliza más con la organización, de igual manera, aunque haya una alta motivación para capacitarse, si no se cuenta con los recursos, no se puede acceder a la misma, por ello es importante la ayuda económica que las organizaciones brinden a sus miembros.

Tabla 14**Ítem 8. Tengo todos los elementos tecnológicos para participar en los procesos de formación virtual**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	11	17,7	18,0	18,0
	En desacuerdo	20	32,3	32,8	50,8
	Indiferente	8	12,9	13,1	63,9
	De acuerdo	12	19,4	19,7	83,6
	Muy de acuerdo	10	16,1	16,4	100,0
	Total	61	98,4	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,6		
Total		62	100,0		

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

La posición con mayor frecuencia adoptada es el desacuerdo con un 32,3%, reflejando que la

mayoría de los docentes PEP del Saint Andrew's no cuenta con los elementos tecnológicos como ser: computadora, internet, micrófono, parlante, para participar en los procesos de formación virtual (véase anexo 1). Por lo cual, la dimensión de las necesidades existenciales es afectada de manera negativa.

Tabla 15

Ítem 9. El salario que recibo no compensa el esfuerzo que hago para participar en estos procesos e-learning

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	4	6,5	6,5	6,5
	En desacuerdo	5	8,1	8,1	14,5
	Indiferente	15	24,2	24,2	38,7
	De acuerdo	15	24,2	24,2	62,9
	Muy de acuerdo	23	37,1	37,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

El salario es la retribución económica del empleado por su trabajo, este es un elemento fundamental para la subsistencia de las personas. El 37,1% considera que el salario que perciben no compensa el esfuerzo que realizan para participar en los procesos e-learning, a ello se suma el 24,2% que indica estar de acuerdo. representando un aspecto negativo en la dimensión de las necesidades existenciales, ya que el salario se considera un indicador en la misma.

Tabla 16

Ítem 10. Considero que la institución brinda poca ayuda e información para acceder a los procesos

e-learning

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	4	6,5	6,5	6,5
	En desacuerdo	25	40,3	40,3	46,8
	Indiferente	17	27,4	27,4	74,2
	De acuerdo	14	22,6	22,6	96,8
	Muy de acuerdo	2	3,2	3,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Se observa que el 40,3% del plantel docente PEP del Saint Andrew's School alega estar en desacuerdo con que la institución brinda poca ayuda e información para acceder a los procesos e-learning, esta ayuda está referida a los medios tecnológicos, como: computadoras, chats, correos, internet, entre otros. Esto favorece a la dimensión de las necesidades existenciales, ya que para acceder a cualquier tipo de capacitación la organización debe brindar los medios y recursos materiales e intelectuales para afectar en el comportamiento de sus miembros y generar en ellos la motivación de participar.

Tabla 17**Ítem 11. Asumo por obligación la responsabilidad que se me asigna para participar en los procesos e-learning**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	3,2	3,2	3,2
	En desacuerdo	13	21,0	21,0	24,2
	Indiferente	25	40,3	40,3	64,5
	De acuerdo	19	30,6	30,6	95,2
	Muy de acuerdo	3	4,8	4,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

El 30,6% asume por obligación la responsabilidad que se le asigna para participar en los procesos e-learning, afectando de manera negativa la dimensión de las necesidades de crecimiento, donde se consideran los objetivos personales, por el contrario, a la obligación que

implica una exigencia establecida ajena a la voluntad, a la larga esta se vuelve insostenible. Por el contrario, cuando los empleados están motivados a capacitarse se fidelizan y valoran la organización.

Tabla 18

Ítem 12. Leo y analizo los mails y/o instructivos pues me brindan información útil para mi desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	En desacuerdo	10	16,1	16,1	17,7
	Indiferente	12	19,4	19,4	37,1
	De acuerdo	28	45,2	45,2	82,3
	Muy de acuerdo	11	17,7	17,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Los datos señalan que el 45,2% del plantel docente del Saint Andrew's, lee y analiza los mails y/o instructivos pues brindan información útil para su desempeño laboral, similarmente el 17,7% está muy de acuerdo con esta afirmación. La información asertiva que se brinde a los miembros de una organización generará un ambiente saludable, donde la conducta de los mismo será favorable sobre su desempeño, afectando positivamente la dimensión de las necesidades de crecimiento.

Tabla 19

Ítem 13. Estoy satisfecho con el relacionamiento que tengo con los capacitadores y otros colegas

alrededor del mundo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	5	8,1	8,2	8,2
	En desacuerdo	12	19,4	19,7	27,9
	Indiferente	24	38,7	39,3	67,2
	De acuerdo	13	21,0	21,3	88,5
	Muy de acuerdo	7	11,3	11,5	100,0
	Total	61	98,4	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,6		
Total		62	100,0		

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Se observa que el 21% de los docentes indica estar satisfecho con el relacionamiento que tienen con los capacitadores y otros colegas alrededor del mundo, las relaciones en el ámbito laboral generan un sentido de pertenencia al grupo, al saber que otros compañeros de trabajo podrán ayudarlos a resolver conflictos, esto genera un buen clima laboral y una mayor productividad. Esto es un indicador de la dimensión de las necesidades de relacionamiento.

Tabla 20**Ítem 14. Estoy satisfecho con el relacionamiento que tengo con mis colegas dentro del colegio**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	En desacuerdo	4	6,5	6,5	8,1
	Indiferente	7	11,3	11,3	19,4
	De acuerdo	30	48,4	48,4	67,7
	Muy de acuerdo	20	32,3	32,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

En cuanto a la satisfacción del relacionamiento con sus colegas dentro de la institución, el 48,4% de los docentes PEP en el Saint Andrew's está de acuerdo con ello, similar al 32,3% que señalan estar muy de acuerdo con este punto, siendo favorable y desarrollando un buen clima laboral, la

importancia de que el empleado se sienta cómodo y satisfecho le permite disfrutar del trabajo, evitando la deserción laboral.

Tabla 21

Ítem 15. Puedo acceder a las plataformas virtuales en horarios de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	18	29,0	29,5	29,5
	En desacuerdo	12	19,4	19,7	49,2
	Indiferente	4	6,5	6,6	55,7
	De acuerdo	20	32,3	32,8	88,5
	Muy de acuerdo	7	11,3	11,5	100,0
	Total	61	98,4	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,6		
Total		62	100,0		

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

El individuo se compone de diferentes áreas como la familiar, de recreación, formación, que deben ser atendidas para mantener el equilibrio, cuando el trabajo comienza a ocupar horarios fuera de lo establecido en el contrato entre el empleado y el empleador, afecta al equilibrio del individuo generando desmotivación. El 48,5% del plantel docente indica no poder acceder a las plataformas virtuales en horarios de trabajo, generando así una tendencia negativa en la dimensión de las necesidades existenciales.

Tabla 22

Ítem 16. La institución me brinda ayuda cuando tengo dificultades para acceder a la plataforma

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	4	6,5	6,5	6,5
	En desacuerdo	12	19,4	19,4	25,8
	Indiferente	14	22,6	22,6	48,4
	De acuerdo	25	40,3	40,3	88,7
	Muy de acuerdo	7	11,3	11,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Estos datos corroboran la información obtenida en la tabla 16, donde se resalta la importancia de contar con los medios materiales e intelectuales para participar en los procesos e-learning, es decir, si un empleado tiene alta motivación para capacitarse, pero no sabe manejar la plataforma utilizada en este proceso, no podrá aprovecharlo o incluso perderá la motivación. El 40,3% del plantel docente PEP indica que la institución brinda ayuda cuando se tiene dificultades para acceder a la plataforma.

Tabla 23**Ítem 17. Puedo utilizar los medios tecnológicos del colegio en los procesos e-learning**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	7	11,3	11,3	11,3
	En desacuerdo	19	30,6	30,6	41,9
	Indiferente	13	21,0	21,0	62,9
	De acuerdo	12	19,4	19,4	82,3
	Muy de acuerdo	11	17,7	17,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

El 30,6% de los docentes, indica no poder utilizar los medios, tecnológicos del colegio en los procesos e-learning, dentro de estos medios se consideran: el internet, computadora, sala docente, etc. Estos medios son los recursos que los empleados utilizan para cumplir sus funciones, cuando son inaccesible o de bajo rendimiento, los empleados tienen complicaciones para cumplir con sus deberes.

Tabla 24**Ítem 18. Los procesos de aprendizaje on-line ocupan el tiempo que puedo pasar con mis amigos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	7	11,3	11,3	11,3
	En desacuerdo	10	16,1	16,1	27,4
	Indiferente	25	40,3	40,3	67,7
	De acuerdo	15	24,2	24,2	91,9
	Muy de acuerdo	5	8,1	8,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

El 24,2% del plantel docente PEP que señala que los procesos de aprendizaje on-line ocupan el tiempo que pueden pasar con sus amigos, a esto se añade el 8,1% que está muy de acuerdo con esta afirmación. Lo que afecta negativamente a la dimensión de las necesidades de relacionamiento, ya que el individuo es un ser social, tiene que desarrollar el sentido de pertenencia a un grupo.

Tabla 25**Ítem 19. Para cada curso/taller, recibo un certificado de participación como reconocimiento de mi esfuerzo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	20	32,3	32,3	32,3
	En desacuerdo	19	30,6	30,6	62,9
	Indiferente	9	14,5	14,5	77,4
	De acuerdo	8	12,9	12,9	90,3
	Muy de acuerdo	6	9,7	9,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

El 32,3% del plantel docente PEP del Saint Andrew's indica no recibir un certificado de participación como reconocimiento del esfuerzo por cada curso/taller a los que participa, siendo un aspecto negativo para el indicador de desarrollo profesional, cada vez los empleados

desarrollan una competitividad laboral por el crecimiento de la demanda laboral, la experiencia y los estudios suman puntos al perfil de un trabajador, para mantener motivados a los empleados es necesario brindar un reconocimiento por su esfuerzo.

Tabla 26

Ítem 20. Los procesos de aprendizaje on-line ocupan el tiempo que puedo pasar con mi familia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	4,8	4,8	4,8
	En desacuerdo	12	19,4	19,4	24,2
	Indiferente	17	27,4	27,4	51,6
	De acuerdo	14	22,6	22,6	74,2
	Muy de acuerdo	16	25,8	25,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Se observa que el 25,8% de los docentes indica que los procesos e-learning ocupan el tiempo que pueden pasar con su familia, añadiéndose el 19,4% con un acuerdo a esta posición, representando así un punto negativo en el indicador de las relaciones interpersonales. Cuando el trabajador no alcanza a tener un equilibrio entre la familia y el trabajo se produce agotamiento mental, y disminución de la estabilidad familiar, esto afecta el rendimiento y la integración laboral.

Tabla 27

Ítem 21. Estoy motivado a utilizar las herramientas digitales que el colegio ofrece para formar y capacitar a los docentes, porque implican un logro en mis metas personales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	3,2	3,2	3,2
	En desacuerdo	4	6,5	6,5	9,7
	Indiferente	17	27,4	27,4	37,1
	De acuerdo	28	45,2	45,2	82,3
	Muy de acuerdo	11	17,7	17,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Los datos obtenidos favorecen la dimensión de las necesidades de crecimiento, cuando la organización logra mantener la conexión entre el propósito personal del empleado y los objetivos de la misma, el resultado es mayor compromiso. El 45,2% del plantel docente PEP del Saint Andrew´s está motivado a utilizar las herramientas digitales que el colegio ofrece para formar y capacitar a los docentes, porque implican un logro en las metas personales, corroborando los datos obtenidos en la tabla 12.

Tabla 28

Ítem 22. El aprendizaje adquirido por mi participación y utilización de las plataformas digitales me ayudan en mi desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	En desacuerdo	1	1,6	1,6	3,2
	Indiferente	14	22,6	22,6	25,8
	De acuerdo	39	62,9	62,9	88,7
	Muy de acuerdo	7	11,3	11,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

El 62,9% del plantel docente PEP del Saint Andrew´s señala que el aprendizaje adquirido por la participación y utilización de las plataformas digitales favorecen el desempeño laboral, el cual es afectado positivamente, por la innovación de conocimientos y nuevas herramientas que les permiten ser más productivos y eficaces en el trabajo.

Tabla 29**Ítem 23. Los procesos e-learning me permiten desarrollar comunidades virtuales donde puedo compartir experiencias de aprendizaje**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	6	9,7	9,7	9,7
	En desacuerdo	6	9,7	9,7	19,4
	Indiferente	25	40,3	40,3	59,7
	De acuerdo	22	35,5	35,5	95,2
	Muy de acuerdo	3	4,8	4,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

El 35,5% del plantel docente PEP que considera los procesos e-learning permiten desarrollar comunidades virtuales donde se pueden compartir experiencias de aprendizaje, las comunidades virtuales simplifican la comunicación entre colegas, permite que los miembros de la misma estén en constante formación por la experiencia de otros y disipando dudas. Esto favorece a la dimensión de las necesidades de relacionamiento.

Tabla 30**Ítem 24. Dispongo de horarios libres para acceder a las plataformas de formación virtual**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	19	30,6	30,6	30,6
	En desacuerdo	15	24,2	24,2	54,8
	Indiferente	15	24,2	24,2	79,0
	De acuerdo	8	12,9	12,9	91,9
	Muy de acuerdo	5	8,1	8,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

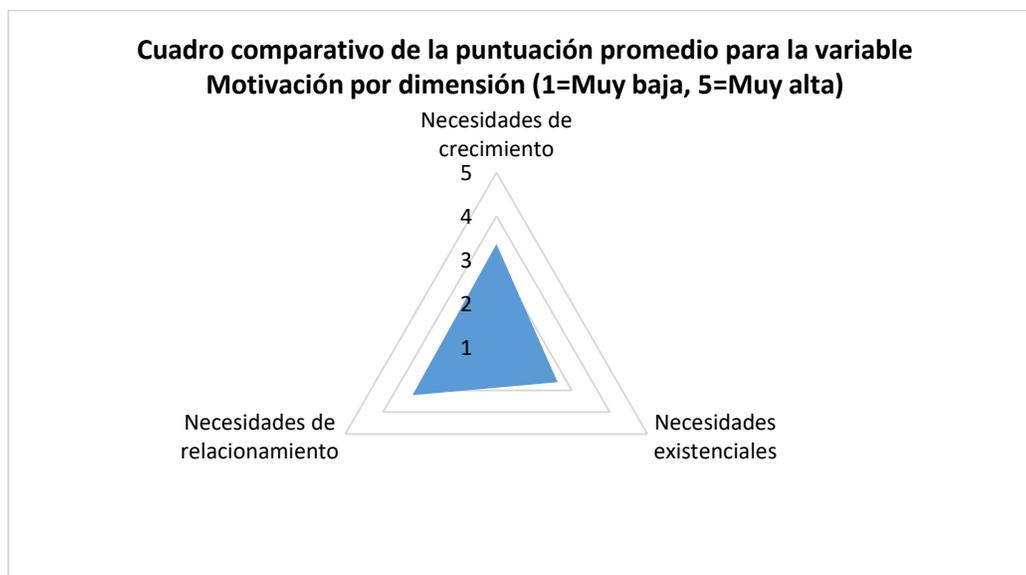
Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Los horarios son un indicador en la dimensión de las necesidades existenciales, se observa el 30,6% de los docentes no disponen de horarios libres para acceder a las plataformas de formación virtual, corroborando la información en la tabla 21. Consideramos que los empleados disponen de su tiempo libre según la satisfacción de sus necesidades y orden de prioridades, por

eso importante que los procesos de formación se den dentro de los horarios laborales.

Gráfico N.º 1

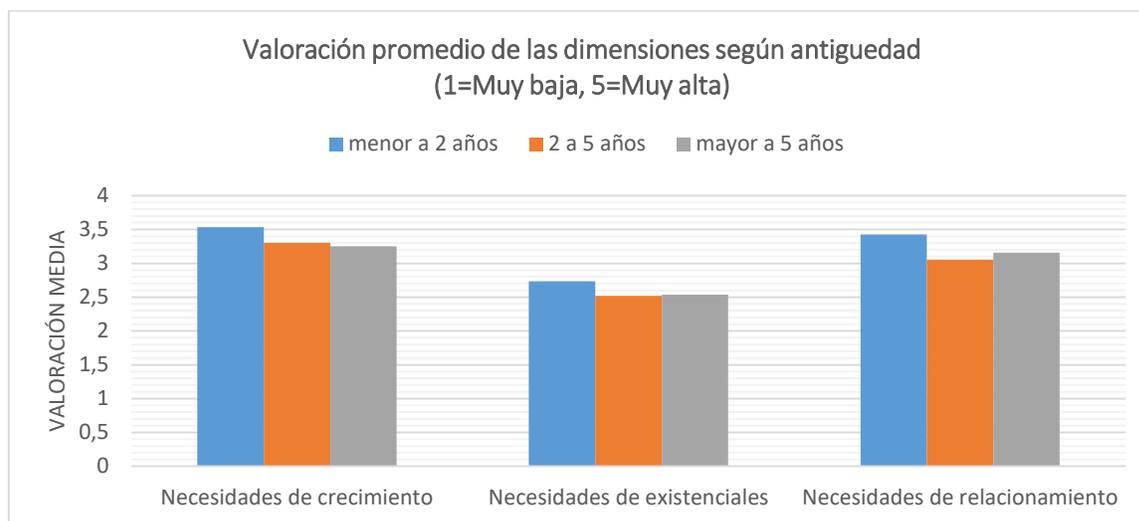


Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

En este cuadro se observa que la media de las necesidades de crecimiento y relacionamiento se encuentra en una media de 3, esto significa, que la motivación en ambas dimensiones es media, lo que llama la atención es la tendencia de las necesidades existenciales, que van asociadas a los factores económicos, los horarios y el equipamiento (medios tecnológicos), donde la motivación es baja. Los siguientes gráficos permiten realizar el análisis más detalladamente considerando: antigüedad, edad y sexo de la población.

Gráfico N.º 2
Variable motivación



Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

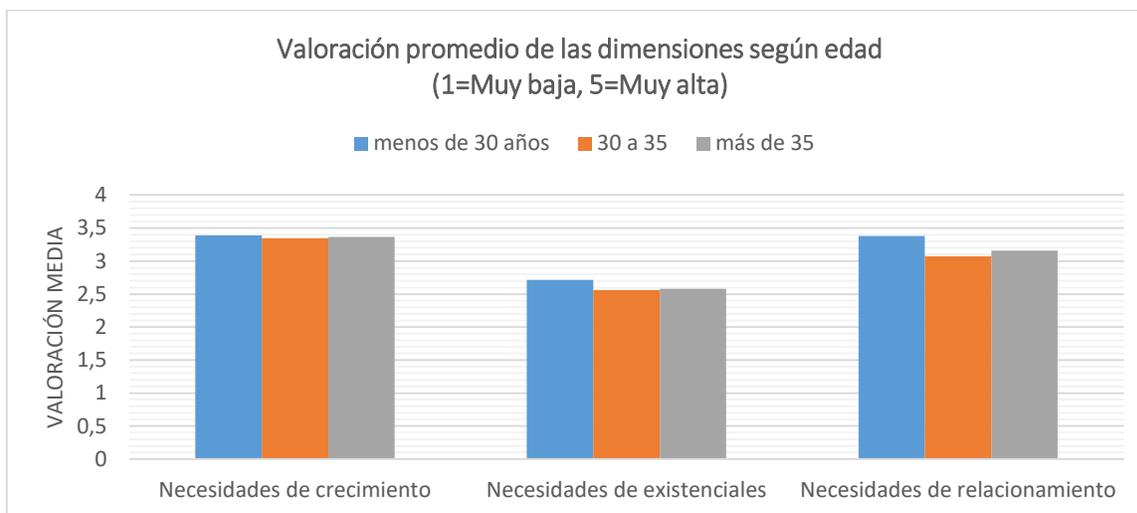
Los datos obtenidos, demuestran que, para los grupos seleccionados, la dimensión más carente es la de las necesidades existenciales, donde los indicadores son: economía, horarios y equipamiento. En la tabla 13 el 67,7% de los docentes indican no recibir ayuda económica de parte de la institución para formarse y capacitarse de manera virtual, considerando que la economía es un indicador en esta dimensión y sin ese apoyo que los docentes PEP necesitarían para acceder a cursos on-line desfavorece la motivación. Cabe resaltar que los docentes con una media más favorable son los de menor antigüedad, es decir menor a 2 años, en todas las dimensiones.

En cuanto a las necesidades de crecimiento, los docentes con una antigüedad se mantienen dentro del parámetro de una motivación media, alegando que se sienten motivados a participar en los procesos e-learning porque representan sus metas personales (véase la tabla 10), y esta motivación se va desgastando, como se observa los docentes con una antigüedad de 2 a 5 años se ubican en un nivel más bajo, de igual manera los docentes con una antigüedad mayor a los 5 años.

Finalmente, según la antigüedad las necesidades de relacionamiento generan una motivación media, como recursos humanos se contempla al empleado como un ser íntegro con la necesidad

de socializar esto afectará el clima laboral. Por ello, es importante elevar la motivación con relación a esta necesidad, considerando que las relaciones interpersonales entre colegas dentro de la organización, la participación en comunidades virtuales y el sentido de pertenencia afectarán en la participación y productividad de los docentes.

Gráfico N.º 3
Variable motivación



Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

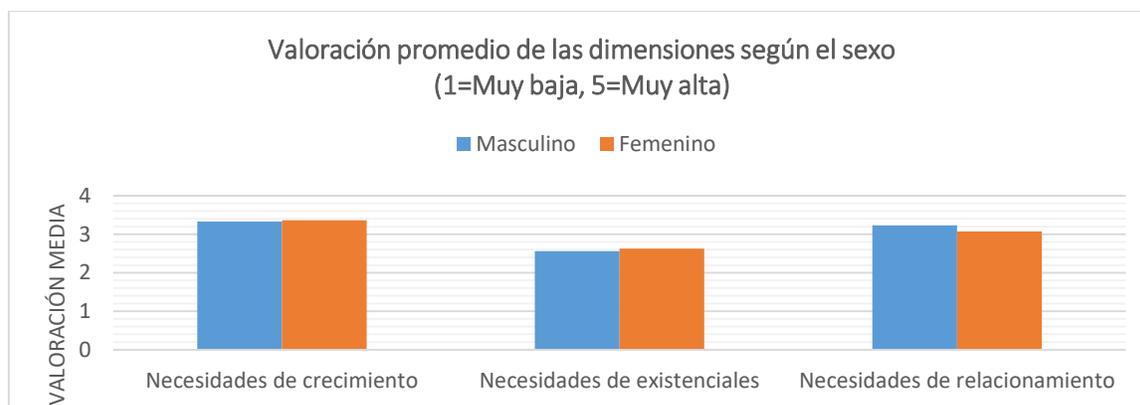
En este gráfico, se observa que el promedio más elevado en las tres dimensiones lo obtiene el grupo de menor a 30 años de edad, dentro de los indicadores considerados en las necesidades de crecimiento se incluye el desempeño laboral, en la tabla 18 el 62,9% de los docentes PEP del Saint Andrews, indican que los mails e instructivos brindan información útil, para su desempeño laboral. La importancia de mantener una sincronía entre el objetivo de la empresa y metas personales de sus miembros radica en la alta motivación que se produce para aceptar los retos que se les propone a los empleados.

En cuanto a las necesidades de relacionamiento, se observa que la tendencia de motivación es media, vale decir que las relaciones interpersonales dentro y fuera del trabajo afectan, por ejemplo, en la tabla 20 el 80,7% indica estar satisfechos con el relacionamiento con los colegas dentro de la institución por el interés común de formarse y aprender, al contrario que el 32,4%

señal que estos procesos ocupan el tiempo que pueden pasar con amigos.

Finalmente, un indicador en la dimensión de las necesidades existenciales es el equipamiento, es decir, los medios tecnológicos como: computadoras, parlante, micrófono e internet para participar en estos procesos e-learning, en la tabla 14 el 50% del plantel docente dice no contar con todos los medios necesarios mencionados anteriormente para participar en estos procesos, siendo desfavorable para la motivación.

Gráfico N.º 4
Variable motivación



Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

En cuanto al sexo, no se visibiliza una diferenciación, son mínimos porcentajes los que varían, por ejemplo, en las necesidades de crecimiento, ambos sexos bordean la media de 3,3 y 3,4. Corroborando lo expuesto en la tabla 27 donde el 62,9 % del plantel docente PEP señala estar motivado a utilizar las herramientas digitales que el colegio brinda para formar y capacitar a los profesores ya que representan un logro en sus metas personales.

Continuando con las necesidades de relacionamiento, se ve una mayor amplitud en la diferenciación del sexo que no es significativa, en la tabla 26 el 48,4% los docentes PEP consideran que los procesos e-learning ocupan el tiempo que pueden pasar con su familia, de igual forma al 38,7% le es indiferente el relacionamiento que tienen con capacitadores y otros colegas del mundo, los cuales podrían disipar dudas en el proceso de enseñanza aprendizaje

(véase tabla 19).

Para finalizar las necesidades existenciales se posicionan en el nivel más bajo de motivación, por ejemplo, en la tabla 30, el 54,8% del plantel docente indica no disponer de horarios libres para acceder a las plataformas de formación virtual, las cuales son MOODLE y MyIb, siendo los horarios un indicador importante en esta dimensión.

Análisis de los procesos e-learning

La segunda parte cuestionario de Proceso e-learning y motivación de Arnold se enfoca en los procesos e-learning considerando 3 indicadores relevantes: comunicación, contenidos y plataforma. La aplicación de este arroja los siguientes datos:

Tabla 31

Ítem 1. Los contenidos disponibles en las plataformas IB me serán útiles en otros trabajos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	3,2	3,2	3,2
	En desacuerdo	4	6,5	6,5	9,7
	Indiferente	13	21,0	21,0	30,6
	De acuerdo	30	48,4	48,4	79,0
	Muy de acuerdo	13	21,0	21,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Con relación a los contenidos y su aplicación a otros ambientes laborales, dentro de la educación, el 48,4% de los docentes considera que estos serán útiles en otros trabajos, cuando los contenidos impartidos en los procesos de capacitación pueden transferirse a otras fuentes laborales generan mayor seguridad en el empleado por la experiencia que adquieren.

Tabla 32**Ítem 2. Los contenidos disponibles en las plataformas IB son aplicables a la realidad de Bolivia**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	4,8	4,8	4,8
	En desacuerdo	10	16,1	16,1	21,0
	Indiferente	19	30,6	30,6	51,6
	De acuerdo	25	40,3	40,3	91,9
	Muy de acuerdo	5	8,1	8,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

El 40,3% de los docentes, señala que los contenidos disponibles en las plataformas IB son aplicables a la realidad en Bolivia, esto incluye los webinars, los foros debate, las comunidades virtuales y los recursos del programa PEP. La importancia que los contenidos se acomoden y se apliquen a la realidad del entorno de cada organización radica en evitar que nuestros empleados se frustren o persigan metas inalcanzables, esto podría afectar negativamente en el desempeño de los mismos.

Tabla 33**Ítem 3. Los contenidos disponibles en las plataformas IB son redundantes y repetitivos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	7	11,3	11,3	11,3
	En desacuerdo	26	41,9	41,9	53,2
	Indiferente	22	35,5	35,5	88,7
	De acuerdo	5	8,1	8,1	96,8
	Muy de acuerdo	2	3,2	3,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020 Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

El 41,9% de plantel docente PEP, indica que los contenidos disponibles en las plataformas IB no son redundantes y repetitivos, a portando de manera positiva al indicador de contenidos en esta dimensión. La sociedad y el comportamiento está en constante cambio, por ello que los contenidos innovadores y actualizados generarán un mayor interés en los empleados lo que

influirá positivamente en su motivación.

Tabla 34

Ítem 4. No existe un proceso comunicacional de ida y vuelta entre los participantes y los facilitadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	En desacuerdo	19	30,6	30,6	32,3
	Indiferente	24	38,7	38,7	71,0
	De acuerdo	17	27,4	27,4	98,4
	Muy de acuerdo	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

El 30,6% de los docentes señala que existe un proceso de comunicación entre ellos y los facilitadores, favoreciendo así al indicador de comunicación principalmente de tipo síncrona, como una parte importante dentro de los procesos e-learning. La comunicación influye en el proceso de aprendizaje, generando un autoconcepto que influirá en el rendimiento y motivación de los empleados para participar en los procesos de capacitación.

Tabla 35

Ítem 5. Manejo con facilidad la plataforma MyIb

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	10	16,1	16,4	16,4
	En desacuerdo	15	24,2	24,6	41,0
	Indiferente	17	27,4	27,9	68,9
	De acuerdo	14	22,6	23,0	91,8
	Muy de acuerdo	5	8,1	8,2	100,0
	Total	61	98,4	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,6		
Total		62	100,0		

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Las plataformas digitales son el aula virtual en el e-learning, saber manejarlas y utilizarlas permite que los empleados puedan aprovechar y simplificar el aprendizaje, si no se tiene un

conocimiento sobre el manejo de la plataforma, puede generar desmotivación en los empleados. El 24,2% del plantel docente no maneja con facilidad la plataforma MyIb, el cual es el principal portal donde los profesores pueden participar en procesos e-learning a través de webinars, debates, artículos, libros, etc.

Tabla 36

Ítem 6. Las plataformas utilizadas para estos procesos son accesibles

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	6	9,7	9,7	9,7
	En desacuerdo	5	8,1	8,1	17,7
	Indiferente	14	22,6	22,6	40,3
	De acuerdo	30	48,4	48,4	88,7
	Muy de acuerdo	7	11,3	11,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

El 48,3% señala que las plataformas utilizadas para los procesos e-learning, considerando únicamente MyIb y MOODLE, son accesibles, es decir, no requiere programas ni extensiones instaladas en la computadora, de igual manera que las mismas se adaptan a las necesidades de los empleados y facilitadores, cuando el e-learning sigue un proceso rígido en su accesibilidad, genera ansiedad y baja motivación para participar.

Tabla 37

Ítem 7. Tengo dificultades para comprender las temáticas en los webinars, foros, blogs

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	7	11,3	11,3	11,3
	En desacuerdo	14	22,6	22,6	33,9
	Indiferente	23	37,1	37,1	71,0
	De acuerdo	13	21,0	21,0	91,9
	Muy de acuerdo	5	8,1	8,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

El 22,6% del plantel docente PEP del Saint Andrew's señala no tener dificultades para comprender las temáticas de los foros, webinars, ni blogs. Esto favorece la dimensión de los contenidos, porque dentro de ella un indicador son las temáticas, las cuales son adecuadas, de fácil comprensión. La falta de comprensión de la temática genera frustración, por el contrario, cuando una persona comprende la temática, se interesa por conocer más.

Tabla 38

Ítem 8. La plataforma Moodle es difícil de usar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	8	12,9	12,9	12,9
	En desacuerdo	22	35,5	35,5	48,4
	Indiferente	11	17,7	17,7	66,1
	De acuerdo	16	25,8	25,8	91,9
	Muy de acuerdo	5	8,1	8,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

El 35,5% del plantel docente, señala que la plataforma MOODLE no es difícil de utilizar, esto evita la falta de satisfacción en el proceso de aprendizaje propio, manteniendo el nivel de motivación, según los intereses y habilidades de cada miembro de la organización un mayor aprovechamiento de este recurso digital.

Tabla 39

Ítem 9. Los contenidos no son aplicables a la realidad boliviana

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	6	9,7	9,7	9,7
	En desacuerdo	23	37,1	37,1	46,8
	Indiferente	21	33,9	33,9	80,6
	De acuerdo	11	17,7	17,7	98,4
	Muy de acuerdo	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Los contenidos en el e-learning, delimitan y definen las experiencias de aprendizaje durante este proceso, engloban las habilidades y actitudes que se buscan desarrollar. El 37,1% de los docentes señala que los contenidos son aplicables a la realidad boliviana, corroborando lo expuesto en la tabla 32. Esto representa un aspecto positivo en los contenidos, reflejando que las temáticas son adecuadas.

Tabla 40

Ítem 10. Los contenidos son novedosos y constantemente actualizados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	En desacuerdo	9	14,5	14,8	16,4
	Indiferente	23	37,1	37,7	54,1
	De acuerdo	24	38,7	39,3	93,4
	Muy de acuerdo	4	6,5	6,6	100,0
	Total	61	98,4	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,6		
Total		62	100,0		

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

El 38,7% del plantel docente señala que los contenidos son novedosos favoreciendo de esta manera al indicador de las temáticas, ratificando los datos obtenidos en la tabla 33. Las organizaciones buscan empleados competitivos que crezcan a nivel personal y mejoren la imagen de la misma, prepararlos es su responsabilidad mediante contenidos innovadores y actualizados.

Tabla 41

Ítem 11. No sé cómo utilizar la plataforma MyIb

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	17	27,4	27,9	27,9
	En desacuerdo	18	29,0	29,5	57,4
	Indiferente	9	14,5	14,8	72,1
	De acuerdo	12	19,4	19,7	91,8
	Muy de acuerdo	5	8,1	8,2	100,0
	Total	61	98,4	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,6		

Total	62	100,0
-------	----	-------

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

El 29% del plantel docente indica saber cómo utilizar la plataforma MyIb a esto es favorable para la dimensión de plataforma, MyIb es un portal donde los docentes tienen acceso a blogs, debates, webinar, curso online sobre la educación a nivel mundial, que permitirán aumentar la productividad, mejorar su desempeño y satisfacción laboral.

Tabla 42**Ítem 12. Los facilitadores responden a las preguntas finalizado el webinar**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy en desacuerdo	3	4,8	4,8	4,8
En desacuerdo	8	12,9	12,9	17,7
Indiferente	30	48,4	48,4	66,1
De acuerdo	19	30,6	30,6	96,8
Muy de acuerdo	2	3,2	3,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

En cuanto a la comunicación, el 30,6% del plantel docente considera que las preguntas son respondidas al finalizar el webinar, por lo que la comunicación asíncrona es adecuada, el empleado es un ser social, cuando es atendido por otros se siente valorado por eso es importante que exista un proceso comunicacional entre los facilitadores y los participantes.

Tabla 43**Ítem 13. Utilizo MyIb para aprender de la experiencia de otros educadores**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy en desacuerdo	2	3,2	3,2	3,2
En desacuerdo	10	16,1	16,1	19,4
Indiferente	20	32,3	32,3	51,6
De acuerdo	26	41,9	41,9	93,5
Muy de acuerdo	4	6,5	6,5	100,0

Total	62	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Al tener necesidades de relacionamiento, el empleado puede aprender de la experiencia de otros, según sus intereses y habilidades, estos son los conocimientos perdurables que afectaran positivamente en el desempeño laboral, identificándose con otros miembros de la organización y elevando su nivel de competitividad. El 41,9% del plantel docente, utiliza MyIb para aprender de la experiencia de otros educadores, esto implica que la plataforma es adecuada ya que cumple con el objetivo de generar brindar aprendizajes.

Tabla 44**Ítem 14. La comunicación durante los procesos e-learning es fluida, es decir siempre obtengo respuesta**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	5	8,1	8,1	8,1
	En desacuerdo	17	27,4	27,4	35,5
	Indiferente	28	45,2	45,2	80,6
	De acuerdo	11	17,7	17,7	98,4
	Muy de acuerdo	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

La tendencia es desfavorable ya que el 27,4% de los docentes indican que la comunicación en los procesos e-learning, no es fluida y en ocasiones no obtienen respuesta, cada organización desarrolla su cultura, que refleja los valores y creencias, el SAS busca que los docentes sean agentes de su propio aprendizaje, que ellos generen sus propias respuestas, los facilitadores al compartir esta ideología hacen lo mismo. Como recursos humanos debemos velar por el bienestar de nuestro personal y generar un balance que les permita sentirse valorados.

Tabla 45**Ítem 15. Las herramientas digitales que se nos pide utilizar son de fácil acceso**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	4,8	4,8	4,8
	En desacuerdo	15	24,2	24,2	29,0
	Indiferente	25	40,3	40,3	69,4
	De acuerdo	17	27,4	27,4	96,8
	Muy de acuerdo	2	3,2	3,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Se observa que el 27,4% de los docentes, indica que las herramientas digitales que deben utilizar son de fácil acceso, corroborando lo expuesto en la tabla 36 donde señalan que las plataformas son accesibles, generando favorecimiento al indicador de accesibilidad y diseño. Tener al personal calificado para cada puesto según el perfil y aptitudes influirán en la satisfacción y motivación de los empleados.

Tabla 46**Ítem 16. Leo y comento los artículos publicados por mis colegas en MyIb**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	10	16,1	16,1	16,1
	En desacuerdo	25	40,3	40,3	56,5
	Indiferente	19	30,6	30,6	87,1
	De acuerdo	7	11,3	11,3	98,4
	Muy de acuerdo	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

El 40,3% de los docentes no lee ni comenta los artículos publicados por sus colegas en MyIb, esto genera que la comunicación entre los miembros de la comunidad a través de esta plataforma se mantenga en un estado de pasividad, es decir, neutra. Las organizaciones que quieren tener

empleados competitivos deben motivarlos con reconocimientos sociales o económicos.

Tabla 47

Item17. Manejo con facilidad el MOODLE

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	9	14,5	14,5	14,5
	En desacuerdo	20	32,3	32,3	46,8
	Indiferente	10	16,1	16,1	62,9
	De acuerdo	19	30,6	30,6	93,5
	Muy de acuerdo	4	6,5	6,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

El Moodle es una plataforma diseñada bajo el constructivismo, centrada en las necesidades del plantel docente, donde se busca fortalecer la habilidades y conocimientos propios. Con respecto a este ítem la tendencia es desfavorable para la dimensión de plataforma, primeramente, porque el 32,3% señala estar en desacuerdo con la fácil manejabilidad del Moodle, y a ello se añade el 14,5% con un muy en desacuerdo.

Tabla 48

Ítem 18. Los facilitadores responden las preguntas durante los webinars

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	4	6,5	6,5	6,5
	En desacuerdo	8	12,9	12,9	19,4
	Indiferente	32	51,6	51,6	71,0
	De acuerdo	17	27,4	27,4	98,4
	Muy de acuerdo	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Con relación a la comunicación síncrona que puede darse en estos procesos e-learning, el 27,4% del plantel docente PEP del Saint Andrew indica que los facilitadores responder las preguntas

durante los webinars, la comunicación en los procesos de capacitación juega un papel importante en la motivación ya que el empleado se siente escuchado y valorado, esto lo mantiene activo durante la capacitación.

Tabla 49

Ítem 19. Utilizo el MOODLE como un acceso a otras plataformas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	8	12,9	12,9	12,9
	En desacuerdo	13	21,0	21,0	33,9
	Indiferente	14	22,6	22,6	56,5
	De acuerdo	24	38,7	38,7	95,2
	Muy de acuerdo	3	4,8	4,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Se observa que la tendencia con el 38,7% es a utilizar el Moodle como un acceso a otras plataformas siendo desfavorable al indicador del diseño ya que el objetivo de esta debería ser de aprendizaje para los docentes. Cuando los empleados no conocen el correcto uso y objetivo de las herramientas brindadas en el trabajo, les es más difícil alcanzar los objetivos de la organización.

Tabla 50

Ítem 20. Es difícil establecer un proceso comunicacional con otros colegas a través de la red

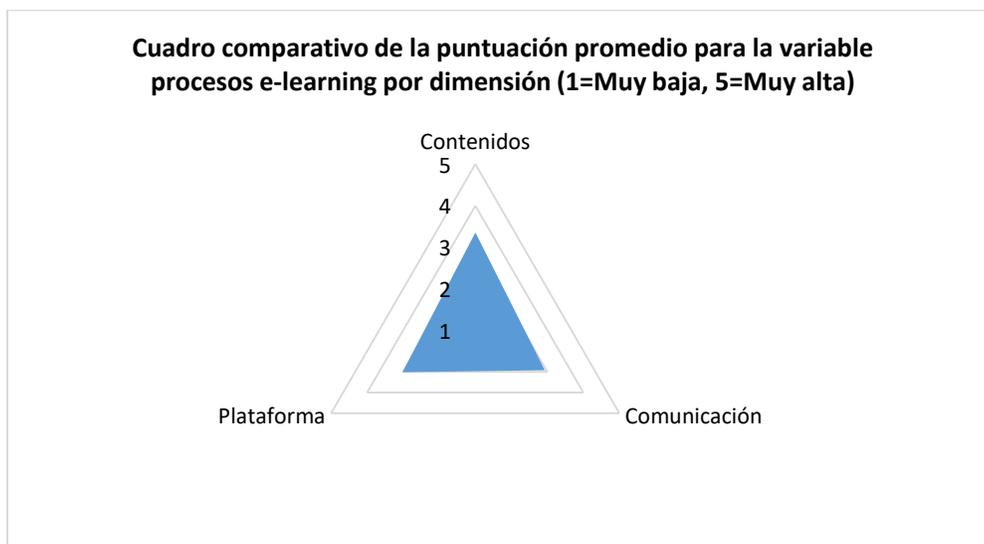
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	4,8	4,9	4,9
	En desacuerdo	12	19,4	19,7	24,6
	Indiferente	29	46,8	47,5	72,1
	De acuerdo	8	12,9	13,1	85,2
	Muy de acuerdo	9	14,5	14,8	100,0
	Total	61	98,4	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,6		
Total		62	100,0		

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

El 14,5% y 12,9% de los docentes indican que es difícil establecer un proceso comunicacional con otros colegas a través de la red afectando negativamente a la dimensión de comunicación, a esto se suma la indiferencia del 46,8% de los docentes. La comunicación entre los miembros de la organización afecta positiva o negativamente en el clima laboral y este en la satisfacción y motivación de nuestros empleados.

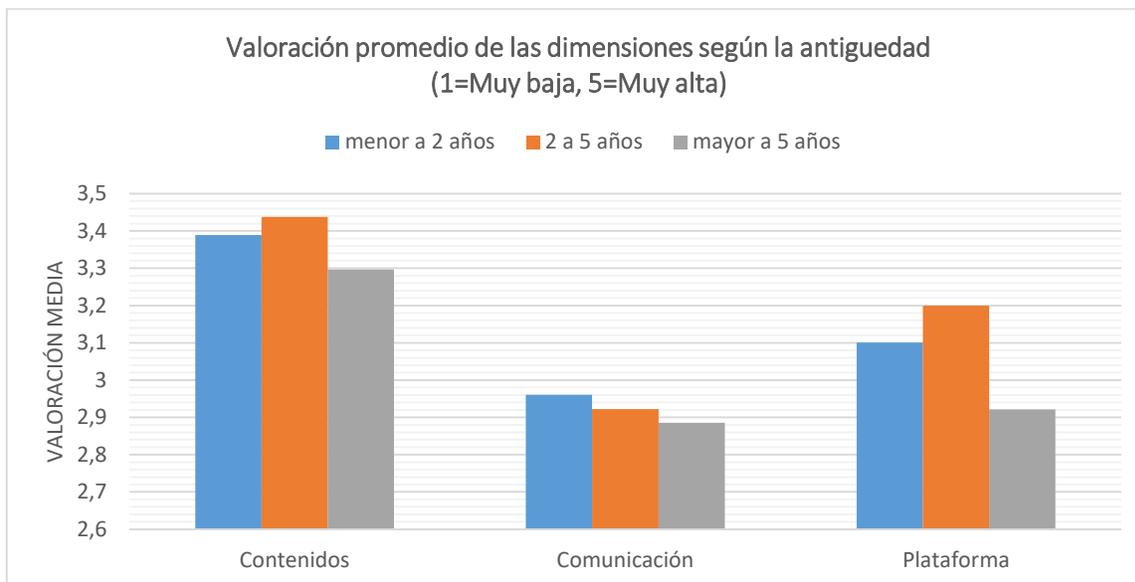
Gráfico N.º 5



Fuente: elaboración propia, 2020 Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

En este cuadro se observa que la media de los contenidos y plataforma se encuentra en una media de 3, es decir que ambas dimensiones se encuentran en un nivel de escala neutra, sin embargo, si bien la comunicación también es neutra existe una tendencia menor a las dos dimensiones mencionadas anteriormente. La comunicación es un elemento importante dentro de la formación del personal, ya que se transmite los objetivos, expectativas y herramientas que faciliten el trabajo. Los indicadores contemplados en la comunicación son los de carácter síncrono y asíncrono. Los siguientes gráficos permiten realizar el análisis más detalladamente considerando: antigüedad, edad y sexo de la población.

Gráfico N.º 6
Variable e-learning



Fuente: elaboración propia, 2020

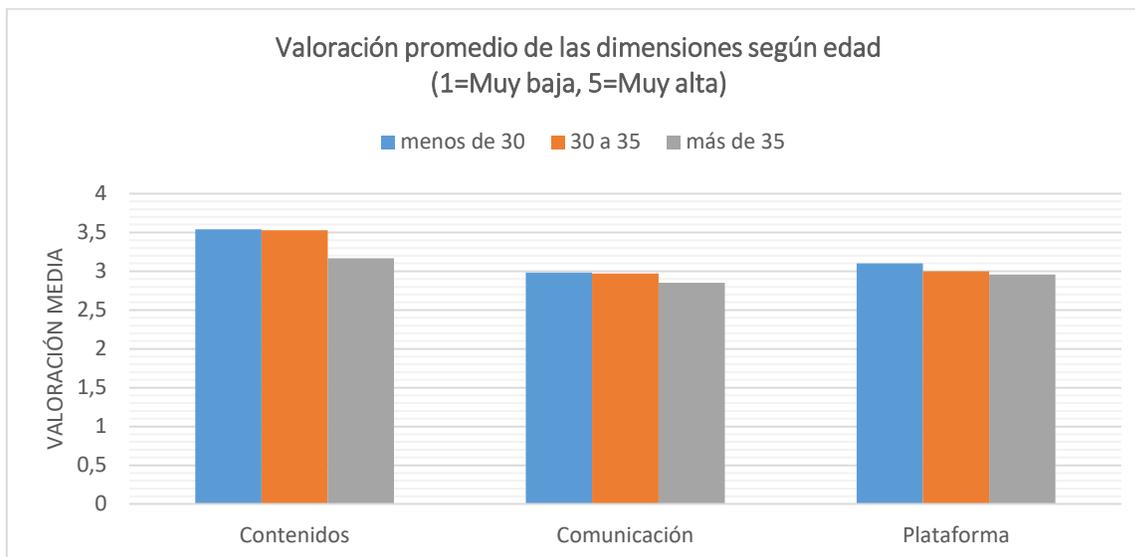
Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

En el gráfico se observa que los contenidos es uno de los indicadores que demuestran ser adecuados, por ejemplo, en la tabla 31 el 69,4% de los docentes afirma que los contenidos disponibles en las plataformas serán útiles en otros trabajos, sin embargo, la media en esta dimensión para los docentes con una antigüedad mayor a 5 años tiende a bajar un poco, al contrario de aquellos que tienen entre 2 a 5 años trabajando en la institución.

Con relación a la plataforma los docentes con mayor antigüedad consideran estas plataformas son inadecuadas, como se observa en la tabla 35, el 40,3% no manejan con facilidad la plataforma MyIb que es una de las principales en estos procesos, a diferencia de los docentes que llevan entre 2 a 5 años para los cuales estas plataformas son neutras.

La dimensión de comunicación refleja que estos procesos es inadecuada, esto significa, que no hay una comunicación fluida y los algunos casos no obtienen respuesta a sus preguntas, como lo demuestra el gráfico, el proceso comunicacional sea síncrono o asíncrono no es el apropiado.

Gráfico N.º 7
Variable e-learning



Fuente: elaboración propia, 2020

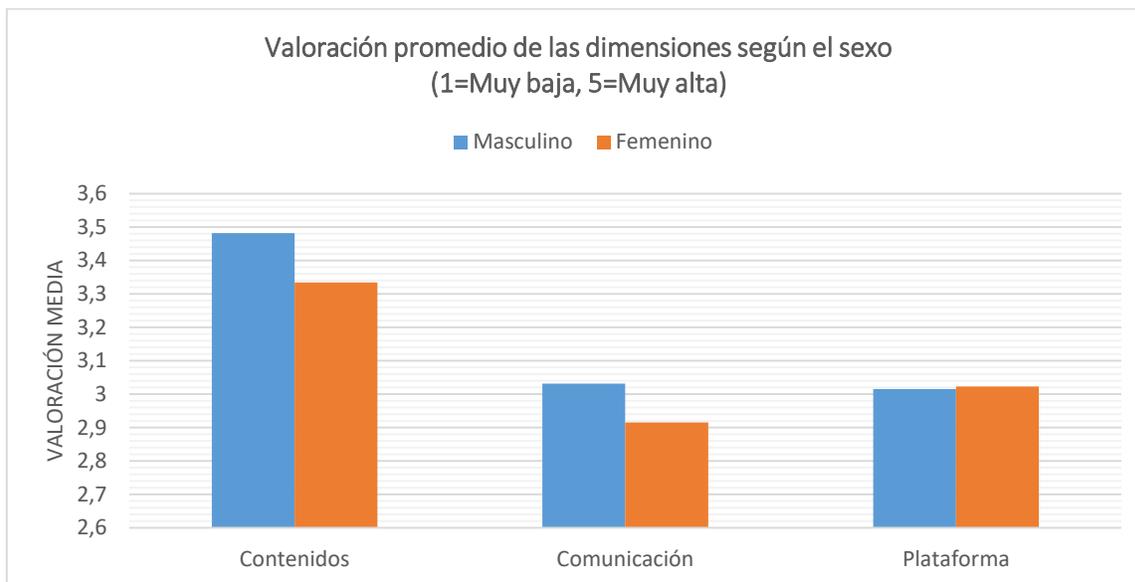
Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

En cuanto a la edad, se observa que la media para el indicador de comunicación se encuentra entre el 2,9 y 3 reflejando que la comunicación es inadecuada en estos procesos, como indican en la tabla 50 el 27,4% de los docentes considera que es difícil establecer un proceso comunicacional a través de la red con otros colegas, a pesar de que el 46,8% se muestra indiferente, claramente los profesores mayores a 35 años acentúan este resultado.

Con relación a la plataforma se observa que esta es inadecuada, en la tabla 47, el 46,8% del plantel docente PEP señala no manejar con facilidad el MOODLE, esto puede deberse al diseño o a la accesibilidad, diferencia de posturas según la edad de los docentes es poco significativa.

Al contrario que en los contenidos, para los docentes menores a 35 años los contenidos son neutros, en la tabla 32 el 48,4% de los docentes PEP considera que los contenidos impartidos en estos procesos e-learning son aplicables a la realidad boliviana, a diferencia para los profesores que tienen una edad mayor a 35 años, vale decir que para este último grupo los contenidos son inadecuados.

Gráfico N.º 8
Variable e-learning



Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Según el sexo, existe una mayor amplitud en respuesta, a pesar de ello sus opiniones ubican a los contenidos en el rango de adecuados, considerando que los contenidos en las plataformas utilizadas en estos procesos no son repetitivos ni redundantes (véase tabla 33), similar a lo señalado en la tabla 40, donde indican que estos contenidos son novedosos y constantemente actualizados.

Con relación a la plataforma ambos sexos la califican como neutra, por ejemplo, el 43,5% de los docentes indican utilizar el MOODLE como un acceso a otras plataformas, y no se utiliza con la finalidad que este fue diseñado para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje de los docentes.

En cuanto a la comunicación si se observa mayor amplitud en las posturas, para los hombres este indicador es neutro con una tendencia positiva, vale decir que los procesos comunicacionales síncronos y asíncronos, no afectan su aprendizaje en estos procesos, en ambos casos hay una indiferencia (véase tabla 42 y 48). Sin embargo, la tendencia para las mujeres es negativa, por ejemplo, en la tabla 46 el 56, 4% responden no leer, ni comentar los artículos publicados por sus colegas.

Análisis de la participación

A continuación, se presentan los resultados de la tercera parte del cuestionario, la cual, en la dimensión de participación, para determinar si los niveles son altos, medios, o bajos.

Tabla 51

Suscripción en IB blogs

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno	31	50,0	50,0	50,0
	1 o 2	27	43,5	43,5	93,5
	3 o más	4	6,5	6,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

En cuanto a la suscripción en IB blogs se observa que el 50% de los docentes PEP dicen estar inscritos a ninguno, reflejando que la participación en este indicador es baja, en la tabla 37 el 37,1 % de los docentes se muestra indiferente a la afirmación, tengo dificultades para comprender las temáticas en los webinars, foros y blogs, esto podría deberse a la falta de participación y en este caso específico a la suscripción de blogs IB.

Tabla 52

Ingreso a MyIb a lo largo del año

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 17 veces	52	83,9	83,9	83,9
	De 18 a 35 veces	9	14,5	14,5	98,4
	52 o más veces	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

En cuanto al ingreso de MyIb se considera que entra 52 veces o más veces al año implica el

entrar al menos una vez a la semana a esta plataforma, donde los docentes tienen acceso a webinars, foros, artículos, entre otras cosas para su formación profesional con la aplicación PEP en la educación, de igual manera la participación con relación a este indicador es baja ya que el 83,9% de los docentes ingresa menos de 17 veces al año a esta plataforma.

Tabla 53**Participación en Foros y discusiones en MyIb en el año**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno	42	67,7	67,7	67,7
	1 o 2	20	32,3	32,3	100,0
	3 o más	0	0	0	
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Con relación a la participación en foros y discusiones el 67,7% de los docentes indica no participar en ninguno a lo largo del año, al contrario del 32,3% que dicen hacerlo una o dos veces al año, reflejando que la participación es baja. Esto podría explicar la postura de indiferencia del 45,2% de docentes frente a la fluidez de la comunicación durante los procesos e-learning (véase la tabla 44).

Tabla 54**Aplicación de los procesos e-learning**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno	2	3,2	3,2	3,2
	1-2 veces al año	29	46,8	46,8	50,0
	1-2 veces por bimestre	21	33,9	33,9	83,9
	1-2 veces por semana	10	16,1	16,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Parte de participación en este proceso es la aplicación ya que si no demuestran resultados de los aprendizajes adquiridos en los procesos e-learning significarían no haber participado activamente, como se refleja en esta tabla, el 46,8% solo aplica estos conocimientos una o dos veces al año, y un porcentaje mínimo de 3,2% de los docentes PEP señalan ni una vez. Reflejando así una baja participación en los procesos e-learning.

ANÁLISIS DE LA CUARTA PARTE DEL CUESTIONARIO

La cuarta parte del instrumento recoge información de las perspectivas del plantel docente PEP del Saint Andrew´s School, por lo que el total, se ve afectado, ya que algunos respondieron brindando diferentes ideas, por consiguiente, se representan los resultados obtenidos:

Tabla 55

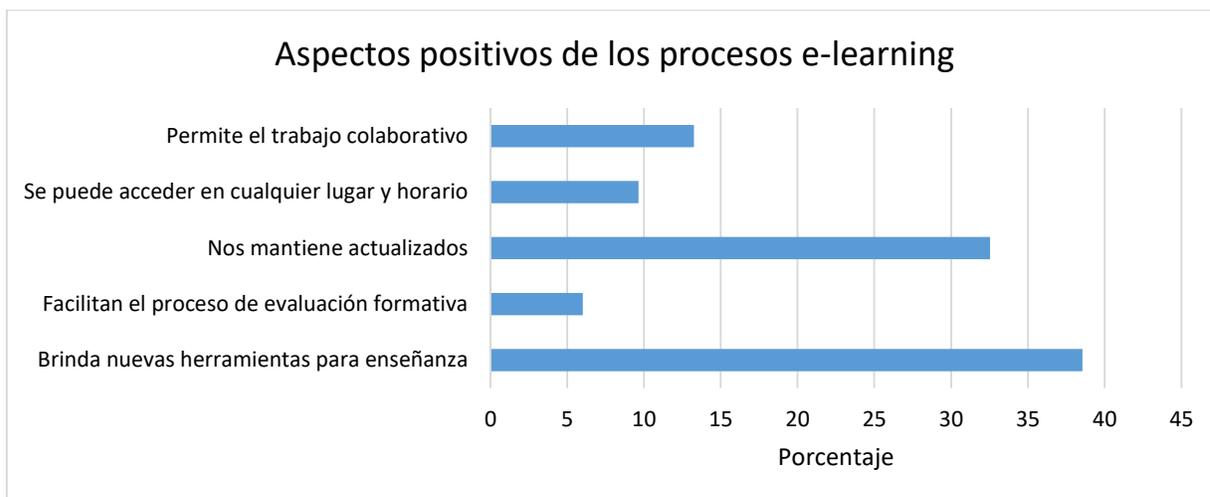
Describe los aspectos positivos de los procesos e-learning en su organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Brinda nuevas herramientas para enseñanza	32	38,6	38,6	38,6
	Facilitan el proceso de evaluación formativa	5	6,0	6,0	44,6
	Nos mantiene actualizados	27	32,5	32,5	77,1
	Se puede acceder en cualquier lugar y horario	8	9,6	9,6	86,7
	Permite el trabajo colaborativo	11	13,3	13,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Gráfico N.º 9



Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

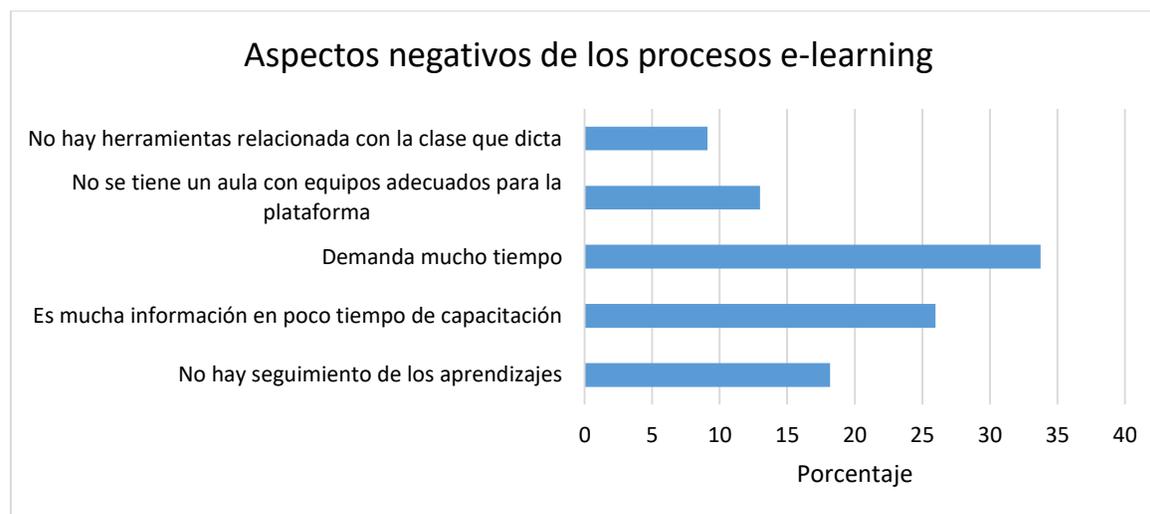
El presente gráfico contiene las respuestas brindadas por parte del plantel docente PEP del Saint Andrew's donde se menciona que los aspectos positivos de 38,6% de las respuestas se enmarcan en que se brinda nuevas herramientas para la enseñanza, seguido del 32,2% que indican que estos procesos e-learning los mantiene actualizados. Un porcentaje menor a los anteriores dice que permiten el trabajo colaborativo, vale decir que fortalece el relacionamiento que se tiene con los colegas dentro y fuera de la institución, según el 13,3% de los docentes PEP del Saint Andrew's.

Tabla 56**Describe los aspectos negativos de los procesos e-learning en su organización**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No hay seguimiento de los aprendizajes	14	16,9	18,2	18,2
	Es mucha información en poco tiempo de capacitación	20	24,1	26,0	44,2
	Demanda mucho tiempo	26	31,3	33,8	77,9
	No se tiene un aula con equipos adecuados para la plataforma	10	12,0	13,0	90,9
	No hay herramientas relacionadas con la clase que dicta	7	8,4	9,1	100,0
	Total	77	92,8	100,0	
Perdidos	Sistema	6	7,2		
Total		83	100,0		

Fuente: Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Elaboración: Propia

Gráfico N.º 10

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Con relación a los aspectos positivos de los procesos e-learning en el Saint Andrew´s el 33,8% de los docentes dicen que estos demandan mucho tiempo, o dicho de otra manera no tienen

horarios disponibles para acceder a las plataformas que facilitan este proceso, por ejemplo, en la tabla 30, los docentes en su mayoría dicen no tener estos horarios libres. Por otro lado, el 26% de los docentes PEP del Saint Andrew's indican que durante estos procesos se brinda mucha información y el tiempo de capacitación es corto, si bien anteriormente los docentes acotaron que los contenidos eran útiles para el desempeño laboral (tabla 12), también indican que estos contenidos son novedoso y constantemente actualizados (tabla 40) estos podrán servirles en otras fuentes de trabajo (tabla 31). Otro aspecto negativo es que no existe un seguimiento a los aprendizajes generados durante los procesos e-learning, según el 18,2%. Al ser los procesos e-learning informales, no se cuenta con metodologías de evaluación, ni de seguimiento en la aplicación de los conocimientos.

Tabla 57

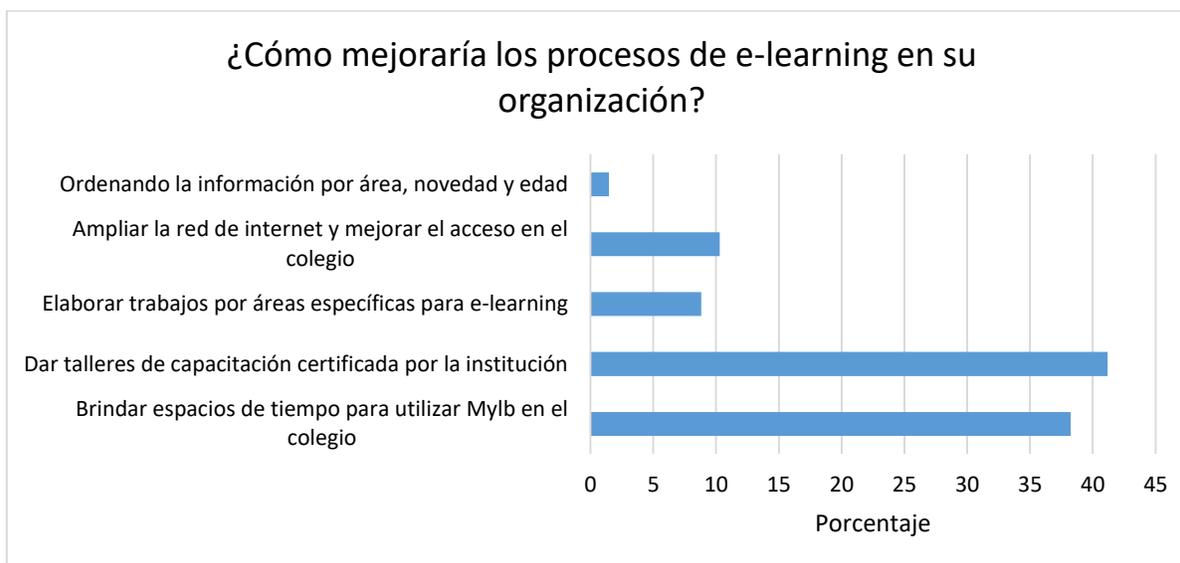
¿Cómo mejoraría los procesos de e-learning en su organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Brindar espacios de tiempo para utilizar MyIb en el colegio	26	31,3	38,2	38,2
	Dar talleres de capacitación certificada por la institución	28	33,7	41,2	79,4
	Elaborar trabajos por áreas específicas para e-learning	6	7,2	8,8	88,2
	Ampliar la red de internet y mejorar el acceso en el colegio	7	8,4	10,3	98,5
	Ordenando la información por área, novedad y edad	1	1,2	1,5	100,0
	Total	68	81,9	100,0	
Perdidos	Sistema	15	18,1		
Total		83	100,0		

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Gráfico N.º 11



Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

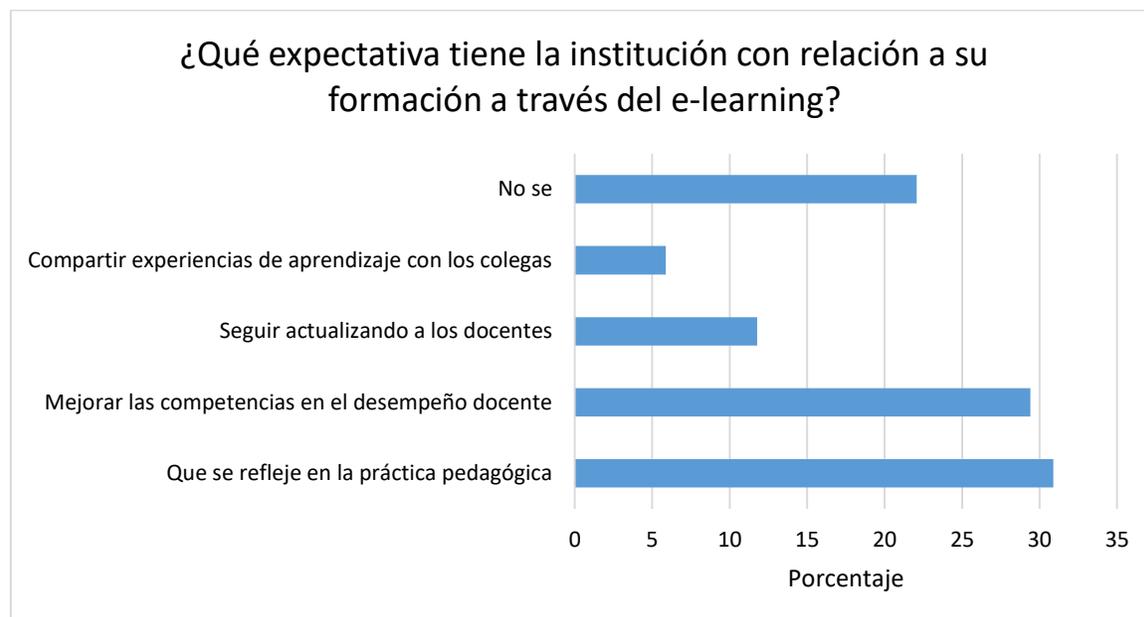
El 41,2% de los docentes indican que mejorarían estos procesos e-learning con talleres de capacitación que brinden certificados por la institución, vale decir que actualmente los procesos e-learning al ser informales no cuentan con validez curricular, y lo confirman en la tabla 25 donde el 62,9% de los docentes dicen no recibir ningún certificado por su participación. En segundo lugar, consideran que es necesario brindar espacio de tiempo para acceder a las plataformas en el colegio, es decir habilitar horarios para que los docentes puedan participar en los procesos e-learning, análogamente, en la tabla 30 donde el 54,8% de los docentes indican no tener tiempo para acceder a las plataformas de formación virtual.

Tabla 58**¿Qué expectativa tiene la institución con relación a su formación a través de e-learning?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Que se refleje en la práctica pedagógica	21	25,3	30,9	30,9
	Mejorar las competencias en el desempeño docente	20	24,1	29,4	60,3
	Seguir actualizando a los docentes	8	9,6	11,8	72,1
	Compartir experiencias de aprendizaje con los colegas	4	4,8	5,9	77,9
	No se	15	18,1	22,1	100,0
	Total	68	81,9	100,0	
Perdidos	Sistema	15	18,1		
Total		83	100,0		

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

Gráfico N.º 12

Fuente: elaboración propia, 2020

Cuestionario Procesos E-learning y Motivación de Arnold

En cuanto a las expectativas que los docentes PEP creen que el colegio Saint Andrew's tiene de

ellos con relación a los procesos e-learning se cree que en primer lugar todo el conocimiento que se pueda adquirir se aplique en la práctica pedagógica, retomando los datos obtenidos en la tabla 56 el 46,8% aplican estos conocimientos 1 a 2 veces al año en sus planificaciones semanales, cuando los procesos e-learning son informales, es difícil tener claridad sobre los objetivos, metodología, estrategias y evaluación. En segundo lugar, con el 29,4% que consideran que la expectativa es que sean mejores las competencias en el desempeño del plantel docente. Otro porcentaje de docentes PEP indican no conocer que es lo que el colegio Saint Andrew's espera de ellos con relación a los procesos e-learning.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

90 SEGUNDOS PARA SAS LEARNING

Introducción

El presente documento está dirigido al consejo directivo del Saint Andrews School, al igual que cualquier otro colegio PEP en Latinoamérica, que busca incrementar el uso de estas plataformas y herramientas digitales que permiten el crecimiento profesional y el desarrollo de habilidades para el desempeño laboral a partir de la actualización sobre la experiencia de aprendizajes, con foros debates, webinars, y talleres online.

Si bien se utilizó la teoría de las necesidades de Alderfer para determinar los factores motivacionales que influyen en la participación de los proceso e-learning dentro del Saint Andrew´s School con un enfoque humanista, esta propuesta es de carácter cognitivo conductual ya que busca responder a la necesidad de intervenir en estos dos aspectos, el primero enfocado a los procesos mentales y el segundo que se orienta hacia las acciones y los cambios en el entorno material del paciente (Torrez: 2019).

5.1. Justificación

La presente propuesta se basa en los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación donde se pudo conocer que los aspectos más resaltantes son:

Que el plantel docente del Colegio Saint Andrews se motivaría más si en el proceso de aprendizaje se consideraría las necesidades existenciales (Alderfer), es decir, que se reconozca el esfuerzo extra que realizan los profesores al momento de participar en los procesos de e-learning, el tiempo que implica llevar participar en este proceso después de horas de trabajo, así como también, los grados de reconocimiento que el colegio debería considerar para el personal que participa en este plan educativo.

Cuando se habla de necesidades existenciales se refiere a elementos económicos, horarios y medios para acceder a los procesos e-learning, traducidos estos como reconocimientos para el plantel docente, como recompensas por impulsar un autodesarrollo en aulas. Los elementos económicos se orientan a mejorar en los niveles salariales, sin embargo, estos por la coyuntura no podrán ser desarrollados, ni considerados en la presente propuesta. Con relación a los horarios y medios para la participación, estos estarán contemplados en formato gamer como motivante para el incremento de profesorado en los procesos de aprendizaje a través del e-learning. Un elemento que se considera fundamental para el desarrollo de esta propuesta será que el colegio permita al plantel educativo el acceso a medios tecnológicos de información para participar en los procesos de aprendizaje abiertos.

Cabe destacar que está demostrado por la neurociencia que los juegos educativos provocan cambios y mejoras en el aprendizaje, muchas veces se traduce la gamificación no solo a notas, sino también a recompensas y logros (Carina González, 2014). En efecto, la ludificación genera aprendizajes perdurables en el educando ya que no se imparten los conocimientos de una forma dictatorial, sino que se permite que el sujeto tome sus propias decisiones, se enfrente a retos y desafíos que son compensados al ser superados. Considerando que la gamificación en procesos educativos permite usar los tiempos, desafíos, motivaciones de los aprendizajes significativos.

5.2. Objetivo general

Incrementar el nivel de participación plantel docente del colegio San Andrews en los procesos e-learning a través de la gamificación, denominada 90 segundos SAS Learning.

5.2.1. Objetivos Específicos

Desarrollar agentes motivantes en el plantel docente del Colegio SAS para que ellos sean usuarios lúdicos de aprendizaje que brindan los procesos de e-learning.

Diseñar los lineamientos del juego 90 segundos SAS Learning.

Determinar el nivel de los logros obtenidos y las recompensas

Diseño del juego

Objetivo

Superar los niveles del juego demostrando el aprendizaje adquirido en 90 segundos y obtener recompensas.

Metodología

La metodología está basada en el juego de mesa “60 SEGUNDOS”, donde los jugadores lanzan un dado y tienen diferentes tareas para realizar en 60 segundos y así continuar avanzando para llegar al meta primero, este es un juego grupal, sin embargo 90 segundos SAS Learning, se jugará de manera individual, si bien existirán diferentes retos se enfocarán a resolver: sopa de letras, crucigramas, acertijos y preguntas.

Estructura

El juego cuenta con un tablero digital con 4 colores, los cuales contienen un reto para que los jugadores resuelvan, con relación al contenido leído o visto en la plataforma MyIb:

Verde: Sopa de letras

Amarillo: Acertijo

Morado: Crucigrama

Celeste: verdad o mito

Se elaboró una propuesta de tablero digital, que utiliza los colores ya mencionados, siguiendo un patrón ABCD, con una casilla de salida y otra de llegada, a continuación, lo que se propone:

Figura N.º 2

Diseño de tablero



Fuente: elaboración propia, 2020

Como muestra la figura el diseño del tablero digital, constará de 45 casillas que seguirán un patrón de colores (verde, morado, amarillo, azul), el punto de partida es en blanco aquí se lanza el reto “CONOCE MÁS DE LOS ATRIBUTOS DEL PERFIL”, donde el jugador puede escoger entre ver un pequeño video o leer un pequeño artículo disponible en la plataforma MyIb, lo único que se necesitará es su usuario y contraseña, ya que cuando de clic en la opción seleccionada automáticamente lo mandara a la plataforma donde se encuentren estos contenidos. Una vez concluido el reto el jugador tira del dado y avanza a la casilla correspondiente, según el color que le toque debe resolver el desafío en 90 segundos. Para medir el tiempo se utilizará un temporizador, en forma de bomba, cuando llega a 0 la bomba explota.

Figura N.º 3

Diseño de temporizador



Fuente: Depositphotos, 2020

Cada 15 casillas se aumenta el nivel de dificultad en los desafíos, se mantiene el patrón, pero la dificultad va aumentando. Cuando el jugador decida retirarse se mantiene en la posición que lo

dejó. Una vez concluya la primera fase de ser un jugador principiante se convierte en un jugador intermedio, al mismo tiempo tendrá la opción de escoger en dos temáticas diferentes, PERFIL DE LA COMUNIDAD IB o HABILIDADES TRANSDISCIPLINARIAS, de igual manera jugara tirando el dado hasta llegar a la meta, donde una vez concluido el ciclo, se pasará de jugador intermedio a jugador experto.

Casillas para el juego (Inicio, proceso del juego, Meta)

Como anteriormente se señaló, la casilla en blanco representa el inicio, la casilla final que es la meta está representada con banderines. La primera vez que el jugador inicia a la aplicación debe completar los campos de nombre (obligatorio), fotografía opcional.

Posterior al llenado de estos campos, es cuando el juego inicia, recalcar que estos campos se llenan una sola vez, para desbloquear el dado el jugador debe ingresar a la opción A (video) u opción B (artículo) sobre el contenido de la Fase 1 (PERFIL DE LA COMUNIDAD IB), luego de leer o ver el video el dado se desbloquea, el jugador comienza a avanzar según la cantidad que el dado arroje, cada vez q supere el desafío puede volver a lanzar, la fase 1 concluye cuando el jugador llega a la meta.

Dentro de la meta se encuentra el puntaje obtenido, si concluye más rápido de los 90 segundos el tiempo restante se convierte en monedas, los cuales serán canjeados. Todos los jugadores que alcancen la meta serán premiados con 50 monedas.

Nivel de Dificultad

Cada fase contará con tres niveles de dificultad los cuales se establecen cada 15 casillas, una vez el jugador complete cada fase va evolucionando de la siguiente manera:

Jugador Principiante: solo podrá jugar la fase 1 PERFIL DE LA COMUNIDAD IB, este jugador solo tendrá acceso a este contenido.

Jugador Intermedio: tendrá acceso a la Fase 1 en caso quiere mejorar su puntaje y también tendrá acceso a la Fase 2, donde podrá escoger entre dos temáticas diferentes: PERFIL DE LA COMUNIDAD IB o HABILIDADES TRANSDISCIPLINARIAS.

Jugador Experto: este jugador tiene acceso a las 3 fases del juego, en las 2 primeras podrá elevar su puntuación y en la tercera fase podrá escoger el contenido: PERFIL DE LA COMUNIDAD IB, HABILIDADES TRANSDISCIPLINARIAS o ENSAÑANDO A TRAVES DE CONCEPTOS.

Actividades para retos y recompensas

A continuación, se ejemplifican los retos que incluirá el juego:

Sopa de letras: se utilizarán palabras claves, por ejemplo, en la fase 1 que es PERFIL DE LA COMUNIDAD IB, se hará mención de los atributos (mentalidad abierta, solidaridad, audaces, buenos comunicadores, equilibrados, informados, íntegros, indagadores)

Sopa de letras: se brindará en cada casilla una lista de atributos que deben ser halladas dentro de esta sopa, las palabras esta distribuidas y escritas en varios sentidos, es decir, de arriba abajo, de izquierda a derecha y viceversa; como de forma diagonal. Estos se encuentran en el anexo 5.

Acertijo: en estos se describirá una cosa de manera indirecta o enigmática para que se adivine de qué se trata, todo el contenido elaborado tendrá correlación con los contenidos que se utilizarán para generar el aprendizaje. En esta primera fase, se desarrolla la temática “Perfil de la comunidad IB” (véase anexo 6).

Crucigrama: consistirá en rellenar con letras las casillas en blanco de una tabla para que leídas horizontal y verticalmente formen palabras se utilizarán palabras clave, están elaborados netamente en relación a la temática, es decir, una descripción de los atributos. Estos se encuentran disponibles en el anexo 7.

Verdadero o Falso: se utilizarán ejemplos con diferentes acciones o descripciones que involucren la temática abordada en la Fase 1 del juego, donde los jugadores deberán leer el ejemplo y reflexionar si es verdadero o falso (véase el anexo 8). Por cada casilla superada antes de los 90 segundos, se acumulan monedas, por ejemplo: si se supera la casilla verde a los 81 segundos, los 9 segundos restantes se convierten en 9 monedas que se acumulan para ganar una recompensa.

Las recompensas por puntajes acumulados serán las siguientes:

150 monedas = certificado de reconocimiento por la buena labor

215 monedas= una hora libre al mes (martes o jueves salida a las 15:00)

300 monedas= tarde de relajación (salida al spa, salida al cine, sesión de masajes)

Reglas del Juego

En cualquiera de los desafíos, si el jugador sale del juego el tiempo se suspende y se vuelve a la casilla jugada anteriormente, el jugador volverá a tirar el dado para avanzar nuevamente

El jugador no puede saltarse la fase de inicio donde deberá obtener información de la temática, es un requisito para desbloquear el dado y comenzar el juego.

El puntaje es acumulativo, depende de cada jugador el avance en cada fase, es decir, puede completar las fases en 1 día o en varios.

Cuando se le agotan los 90 segundos al jugador, retrocede a la casilla jugada anteriormente y vuelve a lanzar el dado para avanzar.

Duración del Juego

La duración depende del tiempo que cada jugador disponer para jugar, sin embargo, se plantea que aproximadamente 15 minutos se tarda en desbloquear el dado, cada casilla tiene un tiempo límite de 90 segundos, calculando que en 10 turnos y ocupando todo el tiempo dado, serian de 15 minutos igual. El tiempo es relativo, pero podría tomar entre 25-35 minutos concluir cada fase, pueden ser de manera corrida o tomando pausas de tiempo.

Recompensas

Anteriormente se expuso las recompensas que los jugadores podrán alcanzar por su participación en el juego, sin embargo, en este apartado se presentarán a detalle:

Medallas estas serán agregadas en la foto del jugador, cada fase concluida representará una medalla, es decir que el jugador podrá ser identificado según sus medallas:

1 medalla= jugador principiante

2 medallas= jugador intermedio

3 medallas= experto

El puesto de los mejores jugadores podría estar en la parte de los anuncios del colegio, donde se colocan los cumpleaños del mes, las invitaciones y anuncios en general, se colocará un cuadro con los jugadores del mes, ordenados en un podio como cualquier competencia, acompañado de sus fotos.

En la figura 4 se encuentra una propuesta para la tabla de clasificación que se elaborará a partir del análisis de las medallas obtenidas, sumando el total del puntaje alcanzado.

Figura N.º 4

Diseño de Tabla de Clasificación



Fuente: FreePick, 2020

Jugadores

Los jugadores podrán ser todos los miembros de plantel docente PEP que cuenten con acceso y registro en MyIb.

Procedimientos

Por consiguiente, se desarrollan los siguientes pasos:

Paso 1: Motivación

Se debe crear una motivación para conseguir que los docentes entren en el juego a partir de la oferta de recompensas y el status que denotará el juego. En este paso es importante realizar la inducción al juego y a las plataformas MyIb y Moodle, ya que de estos se obtendrán los contenidos para el juego.

Paso 2: Acción

El jugador realizará la acción necesaria para poder llegar a esa recompensa, en este caso el jugador inicialmente deberá obtener información del contenido brindado que le servirá para resolver los crucigramas, sopa de letras, acertijos y verdad o mito. Mantener la motivación activa dependerá de la participación de los coordinadores y del consejo directivo.

Paso 3: Recompensa

Es el momento en el que el jugador reciba su recompensa. Estas recompensas deben ser, no sólo como se ha ideado en la motivación, sino como se ha imaginado el jugador que sería, para evitar crear falsas expectativas ni dejar que los jugadores creen cosas que no son, ya que se puede conseguir un efecto viral en negativo, en efecto deben establecerse claramente las recompensas.

Paso 4: Logros

Para que el sentimiento de bienestar que se provoca en el jugador al alcanzar esa meta y obtener la recompensa esperada, no se pierda es conveniente no esperar mucho tiempo para efectuar las recompensas y remarcar los logros de cada uno de los jugadores de esta forma los niveles de motivación se mantendrían.

Evaluación del aprendizaje

Este proceso de medición dependerá de las políticas y expectativas del colegio, sin embargo, considerando esta estrategia de gamificación se sugiere:

Que los coordinadores de área y directores del nivel, conozcan las temáticas impartidas en el juego, para poder valorar la práctica docente la aplicación de sus conocimientos.

Que durante los procesos de reflexión pueda incluirse un pequeño apartado para reflexionar sobre el juego o elaborar un banco de sugerencias, donde los jugadores expresen como se sienten, si les gusta o no, y como se puede mejorar. Obviamente aquellos que haya utilizado el juego podrán brindar opiniones.

También se podría realizar un seguimiento de quienes son los profesores que obtienen mayores recompensas e incluir esto como un indicador dentro de la evaluación de desempeño docente.

Recomendaciones generales para la aplicación de la propuesta

Para la aplicación de la presente propuesta se recomienda que:

Tener un desarrollador de juegos y de aplicaciones que pueda concretizar la aplicación, considerando todos los elementos necesarios en la programación la misma.

Realizar pruebas antes de lanzar la aplicación oficialmente, podría trabajarse con un grupo de 10 profesores con los que se apliquen las pruebas piloto.

Elaborar un programa de inducción que contenga la política del colegio frente al e-learning y el campus virtual con el que el colegio cuenta, también manuales de utilización de las plataformas MyIb y Moodle en las que se expongan las expectativas y modalidades de evaluación en la práctica docente.

Generar entre 10 opciones diferentes de respuestas para cada desafío y nivel de dificultad, es decir, que para la primera parte del juego se tengan 10 opciones de: sopa de letras, crucigramas, acertijo y verdad o mito, para que cuando el juego se reinicie por el tiempo agotado se utilice otra de las opciones de reserva.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

Efectuada la interpretación de datos, se observa una baja participación del plantel docente en los procesos e-learning del Saint Andrew's School esto se concluye a partir de las acciones que los sujetos indican como ser: suscripción en IB blogs, ingreso a MyIb, aplicación de conocimientos adquiridos y la participación en foros o discusiones (digitales), en todas ellas la frecuencia es baja.

Esta baja participación se relaciona con la motivación y sus necesidades, esto se observa a lo largo del capítulo IV, en el cual los docentes señalan no estar motivados a participar de estos procesos porque no cuentan con los medios tecnológicos o materiales, por los horarios, la falta de reconocimientos por el esfuerzo que implica participar en el e-learning, de esta manera su comportamiento es desfavorable para la organización. A continuación, se presentan las conclusiones, expuestas de acuerdo al orden de los objetivos específicos planteados al inicio de la investigación.

Primer objetivo específico: Identificar las necesidades existenciales, de relacionamiento y de crecimiento del personal docente según la teoría de motivación de Alderfer

Se lograron identificar diferentes factores que influyen en la participación del plantel docente PEP en los procesos e-learning los cuales son englobados por las necesidades que propone Alderfer. Las necesidades existenciales implican los requisitos materiales para la sobrevivencia, en el ámbito de la psicología organizacional se considera al sueldo y el factor económico como los más relevantes, el 82,2% de los docentes señala no recibir ayuda económica para formarse y capacitarse a través de cursos virtuales como un incentivo y reconocimiento (Tabla 13) el factor más influyente para que los docentes participen en estos procesos es su economía, por ejemplo, el sueldo no compensa el esfuerzo que implica la participación en los procesos e-learning, según el 61,3% (Tabla 15). Por esto se concluye que en esta dimensión la motivación es baja, ya que los docentes no cuentan con el equipamiento necesario para participar, los horarios en los que se desarrollan son fuera de su jornada laboral y el sueldo percibido no

compensa su esfuerzo para participar en los procesos e-learning que el colegio ofrece.

La teoría de la motivación de Alderfer establece la necesidad de relacionamiento como otra dimensión, el sentido de pertenencia a un grupo, dar y recibir afecto o mantener interacciones satisfactorias, determinaran el nivel de motivación. El 40,3 % de los docentes indican que los procesos e-learning permiten desarrollar comunidades virtuales donde pueden compartir experiencias de aprendizaje (Tabla 29), la conformidad con relacionamiento que los docentes pueden tener con otros colegas dentro y fuera de la institución es un punto que favorece la participación de los procesos e-learning ya que representa una necesidad que los docentes tienen de formar parte de comunidades virtuales que faciliten su praxis como educadores. Se concluye que la motivación en esta dimensión es media, debido a que el e-learning ocupa el tiempo que los docentes podrían relacionarse con otras personas fuera del ámbito laboral, como ser familia o amigos. más aun con aquellos que son cercanos es una necesidad que caracteriza a los humanos.

El crecimiento personal implica los objetivos personales y el desempeño laboral que cada sujeto se propone y busca alcanzar, en este caso, el 53,3% de los docentes señalaron que los procesos e-learning representan sus metas personales (Tabla 10), similar al 53,2% de los que consideran que estos procesos benefician su desempeño laboral, brindándoles herramientas para la enseñanza, facilitando los procesos evaluativos en el aula y los mantiene actualizados, esto eleva la competitividad y genera una motivación alta en los docentes PEP del Saint Andrew's School.

En síntesis, se identificó que las necesidades existenciales del plantel docente implican: el salario percibido junto a la disponibilidad y disposición de horarios que los procesos e-learning ocupan. También, el equipamiento necesario para participar en los mismos. En tanto al relacionamiento existe una satisfacción dentro de la organización y sus pares. No se identificaron necesidades de crecimiento en el plantel docente ya que los procesos e-learning acompañan al desempeño laboral y representan sus metas personales.

Segundo objetivo específico: Establecer la frecuencia de participación del plantel docente en los procesos de e-learning.

Se establecieron las frecuencias de participación según las expectativas que el consejo directivo del colegio Saint Andrew's tiene para el plantel docente respecto a los procesos e-learning, considerando el rol de los docentes para tomar parte de estos procesos con las siguientes acciones: Suscripción en IB blogs, ingreso a la plataforma MyIb, participación en foros y aplicación de los conocimientos adquiridos durante los procesos e-learning.

Se concluye que el grado de participación en los aspectos considerados para esta investigación es bajo, ya que 50% docentes no está suscrito a ningún IB blog (Tabla 51), por la falta de conocimiento, medios tecnológicos y la escasa disponibilidad de tiempo. Al igual que la discusión y debate en foros, el 67,7% de los docentes no participa en estos procesos. Hay un interés de los profesores por aplicar lo que aprenden en estas plataformas, el 33,9% de los docentes aplican estos conocimientos en sus planificaciones semanales una o dos al bimestre, esto debido a que los profesores consideran que pueden estar actualizándose constantemente, por ende, tienen herramientas para aplicar nuevos conocimientos y compartir sus experiencias de aprendizaje con otros colegas. La utilización de comunidades virtuales, permite compartir artículos y publicaciones sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje de los niños, muchas veces estas comunidades son un vínculo de acceso a más información, generalmente esta se obtiene de MyIb, y al momento de leer los profesores ingresan a la plataforma.

Tercer objetivo específico: Describir las percepciones que tiene el personal sobre los procesos e-learning que aplica el Saint Andrew's School

Se obtuvieron diferentes percepciones con relación a los procesos e-learning considerando los aspectos positivos y negativos y el cómo se podrían mejorar los mismos y las expectativas que el colegio tiene para la formación del plantel docente con estos procesos. Esto ya que las opiniones de los docentes permitirán obtener elementos e ideas para mejorar el e-learning en el colegio Saint Andrew's. El 30,9% de los docentes considera que el colegio Saint Andrew's espera de su formación docente que los conocimientos a través del e-learning se reflejen en la práctica pedagógica, similar al 29,4% que señala mejorar las competencias en el desempeño docente, sin embargo, el 18,1% de docentes que indica no conocer los objetivos que la

institución tiene, ni las expectativas que se tiene sobre su participación en los mismos al igual que los productos o resultados de aprendizaje (Tabla 58).

También se hace evidente que el brindar un reconocimiento escrito o certificados por cada taller y curso realizado a través del e-learning como un respaldo a su participación mejoraría este proceso, he aquí la importancia de formalizarlos, ya que como en capítulos anteriores se diferenció los procesos informales los cuales el colegio Saint Andrew's adopta. Otro aspecto que refleja el gráfico 11 está relacionado con los horarios dentro de la jornada laboral para acceder a estas plataformas, especialmente a MyIb, el 38,2% de los docentes señalan que habilitar algunos horarios donde puedan acceder a las mismas mejorarían los procesos e-learning, esto se relaciona con un aspecto que los docentes consideran negativo ya que el 33,8% (Tabla 56) de los mismo consideran que estos procesos demandan mucho tiempo. Igualmente se considera que ampliar la red de internet y mejorar el acceso de la misma en el colegio afectaría positivamente al desarrollo y participación del e-learning, asimismo el elabora trabajos por áreas específicas para los mismos y mejorando la sistematización de los contenidos, es decir, por área y nivel (inicial, primaria, primera infancia, segunda infancia, etc.).

Los procesos e-learning generan varias perspectivas que contemplan aspectos positivos, por ejemplo: brindan nuevas herramientas para la enseñanza, mantienen a los docentes actualizados, permite el trabajo colaborativo, se puede acceder desde cualquier lugar y en cualquier horario, facilitan el proceso de evaluación formativa. Al contrario, también existen aspectos negativos como ser: demandan mucho tiempo, la información es bastante amplia, no hay un seguimiento de los aprendizajes, no hay un aula con los equipos adecuados.

Cuarto objetivo: Proponer estrategias para la optimización de los procesos e-learning en el colegio Saint Andrew's School

La propuesta generada (capítulo V) está basada en la gamificación y tiene como objetivo motivar de una manera dinámica y lúdica la participación del plantel docente en los procesos e-learning del colegio San Andrews, denominada 90 segundos SAS Learning. Dentro de la propuesta se describen los procedimientos para su implementación, basándonos en las etapas de juego: motivación, acción, recompensa y logros. Asimismo, se plantea como evaluar los aprendizajes

generados a partir de 90 segundos SAS Learning. Finalmente, las recomendaciones generales para la aplicación de la propuesta.

Se tomó en cuenta a la gamificación porque mejora la productividad en los empleados aumentando sus habilidades, fomentan la motivación y la satisfacción por los logros y recompensas que se implementan, de igual manera los compromete al desarrollar un sentido de pertenencia con la organización. Se utiliza la gamificación para estimular la motivación e influir en la conducta de los docentes para participar en los procesos e-learning del Saint Andrew's School, en resumen, cada profesor viene a ser un jugador, existen diferentes niveles: principiante, intermedio y experto, según se vaya avanzando y superando las fases que a continuación se presentan:

Primera fase: Perfil de la comunidad IB

Segunda fase: Habilidades transdisciplinarias

Tercera fase: Enseñando a través de conceptos

La propuesta 90 segundos SAS Learning, toma aspectos similares al juego de mesa 60 segundos, este juego puede ser jugado desde el celular o en un computador, se cuenta con un tablero digital, una vez los jugadores se hayan registrado, inician con la fase 1 donde el requisito para desbloquear el dado, es leer uno de los artículos seleccionados de la plataforma MyIb o ver uno de los videos (3 minutos de duración), posterior a ello el jugador puede lanzar el dado digital y avanzar a la casilla correspondiente, según el color que le toque debe resolver el desafío en 90 segundos, si el tiempo se le agotara vuelve a la última casilla jugada y tira el dado nuevamente, cada casilla avanzada son 5 puntos que simbolizan monedas, si el jugador termina de resolver antes de tiempo, lo que resta de este se acumula al puntaje. El jugador puede ingresar a cualquier horario y no necesita terminar cada fase en un ingreso, es decir, conforme la disponibilidad de tiempo que tenga será su avance, este se guarda automáticamente.

Cada mes, se escogerá a los 3 mejores jugadores, aquellos que tienen los puntajes más elevados y en la pared de "los empleados del mes" se pegará su foto, en el orden de una premiación, el primer lugar al medio, el segundo a la izquierda y el tercero a la derecha.

Recomendaciones

En base a las conclusiones alcanzadas en la investigación se recomienda al colegio Saint Andrew`s School:

- Elaborar un programa de capacitación a través del e-learning que contemple las necesidades e intereses de los docentes, esto para que pueda haber una mayor motivación para participar de parte de los mismos para adquirir nuevos conocimientos y aplicarlos. Este programa ayudará a formalizar los procesos e-learning en la organización, seguirá una estructura y metodología que podrá ser sometida a una evaluación constante para medir su rendimiento.
- Brindar mayor apoyo al plantel docente, en relación a los factores de subsistencia que hacen referencia a las necesidades existenciales, es decir dotando del equipamiento necesario para los procesos de formación online, como: computadoras, red de internet, audífonos o parlantes. Otro aspecto a considerar son los horarios en los que se desarrollan estas actividades, brindar un espacio dentro del horario laboral donde los docentes pueden acceder a estas plataformas, para generar un balance entre su vida personal y laboral.
- Establecer reconocimientos como un símbolo de estatus, si bien por las circunstancias económicas no se pueden realizar bonos, hay otras estrategias que permitirán que los docentes se motiven a participar por alcanzar el reconocimiento a su esfuerzo, cómo: “el docente indagador de la semana”, “el docente responsable del mes”, de igual manera con certificados que contemplen la carga horaria de cada curso.

Luego de la realización de la investigación se recomienda lo siguiente a futuros investigadores:

Primera sugerencia: La población de docentes con certificación IB es escasa, en Bolivia el único colegio certificado para el Programa de la Escuela Primaria es el Saint Andrew`s School, las futuras investigaciones que se quieran realizar dentro del país deberían replantear el sustento teórico de las herramientas de los procesos e-learning respecto a la institución con la que se trabajará.

Segunda sugerencia: Se reconocen que hay dos tipos de e-learning, uno formal el cual cuenta con: una metodología de enseñanza aprendizaje; una secuenciación de contenidos; una estructura de horarios, utilización y objetivos; y formas de evaluación. Pero también existen los procesos e-learning informales, que son aquellos donde —a través de la utilización de la red— los sujetos se forman y generan su propio proceso de enseñanza-aprendizaje, estos no siguen una estructura de contenidos, ni horarios, ni fuentes de información. Cuando se trabaje con una organización que cuente con este segundo tipo de e-learning, se recomienda presentar un plan de formalización de los mismos, donde exista una política para la utilización del e-learning que exponga los objetivos del mismo, además de las expectativas de la institución y los manuales de uso. Incluso generar un banco con respuestas a las preguntas más frecuentes sobre manejo de herramientas.

Tercera sugerencia: El instrumento debe ser readaptado si la población es diferente, esto significa, que las plataformas y herramientas que cada institución utiliza en los procesos e-learning varia, por lo que los ítems con relación a las plataformas deben replantearse para obtener mayores datos, también en la parte de frecuencia de la participación se debe utilizar las frecuencias planteadas por la propia institución con relación a sus expectativas.

Cuarta parte: La teoría ERC de Alderfer no es una teoría muy estudiada, por lo que no hay muchas fuentes bibliográficas de la misma, sin embargo, los tres factores que se consideran en la misma son relevantes en cuanto a la motivación. Pero se podría ampliar y ver la influencia de los reconocimientos en la motivación para participar de los procesos e-learning que implican un esfuerzo de voluntad.

BIBLIOGRAFÍA

Bernardez, M. (2007). Diseño, producción e implementación del E-learning: metodología, herramientas modelos. Estados Unidos: Author House.

Bonillo, D. y Nieto, F. La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. Trabajo 11. 2002. 189-200. Recuperado el 2 de julio de 2020 en <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/viewFile/166/275>

Cabero, J. (2008). Aportaciones al e-learning: desde la investigación educativa. España. Recuperado el 2 de julio de 2020 en https://www.researchgate.net/profile/Julio_Almenara/publication/263730293_E-learning_metaanálisis_de_investigaciones_y_los_resultados_alcanzados/links/53e9b1ed0cf2fb1b9b671a59/E-learning-metaanálisis-de-investigaciones-y-los-resultados-alcanzados.pdf .sf

Cheung, A. (2015). International Conference on ICT and Post-2015 Education. China: UNESCO.

Coll, C. (1986). Por una opción constructivista de la intervención pedagógica en el curriculum escolar. España: Laila

Coll, C. y Solé, I. (1987). La importancia de los contenidos en la enseñanza. Revista Investigación en la Escuela. 3. Recuperado el 2 de julio de 2020 en: <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/59098/La+importancia+de+los+contenidos+en+la+ense%C3%B1anza.pdf?sequence%3D1&isAllowed=y>

Contreras, R. y Eguia, L. (2016). Gamificación en las aulas universitarias. España: Universidad Autónoma de Barcelona.

Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R. y Nacke, L. (2011). From Game Design Elements to Gamefulness: Defining "Gamification". 15th International Academic MindTrek Conference: Envisioning Future Media Environments (MindTrek '11). Conferencia llevada a cabo en New York, USA, 9-15. doi: 10.1145/2181037.2181040

Dougiamas, M. (8 de noviembre del 2014). Entrevista de M. Rivera León. Entrevista a Martin Dougiamas, creador de Moodle. E-Learn Magazine. Ed.6 Trimestre 3 del 2014, 4.

Google Tech Talks. (Productor). (2011). Getting "Gamification" Right. [DVD]. Vancouver. <http://www.ted.com>

Fernández, Á. (2004). Investigación y técnicas de mercado. España: ESIC.

Foix, C. y Zavando, S. (2002). Estándares e-learning. Estado del Arte. Corporación de Investigación Tecnológica de Chile INTEC. Fundación Auna (2005).

Garrison, R. (2011). E-learning in the 21st Century. Estados Unidos: Routledge.

Gogos, R. (2014) Tendencias y pronósticos de la industria del e-learning 2014- 2016 [entrevista con Valentina Piccioli, DOCEBO. Disponible en: <http://www.americlearningmedia.com/edicion-028/323-indicadores/5825-tendencias-y-pronosticos-para-la-industria-del-e-learning>

Gonzales, L. (2001). Satisfacción y motivación en el trabajo. España: Díaz de Santos.

González C., y Vélaz de Medrano U (2014). La acción tutorial en el sistema escolar. Madrid: UNED

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México D.F.: Mc Graw Hill.

Hurtado, J. (2000). Metodología de la Investigación Holística. Caracas: Fundación SIPAL.

INTERNATIONAL BACHELOR TEAM (2017). Obtenido de <https://blogs.ibo.org/>

KAPP, K. (2012). *The Gamification of Learning and Instruction: Game-based Methods and Strategies for Training and Education*. España: Pfeiffer

Kornblit, L. (2007). *Metodologías cualitativas en ciencias sociales*. Argentina: Biblos.

Martinez, M. (2012). *La gestión empresarial*. España: Díaz de Santos.

Manero, F. (25 de octubre de 2013). Alkeno. Recuperado de <http://alkeno.com/basicosde-gamification/>

Ministerio de Educación Colombia (2009). *Educación virtual o educación en línea*. Colombia: Ministerio de Educación Colombia. Recuperado en <https://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-196492.html>

Montes, M. (2016). El impacto de la estrategia de gamification en el desempeño laboral. Estudio de caso. Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.

Mujica, P. (2010). *La igualdad política: el significado actual de la participación ciudadana*. Chile: RIL editores

Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*. 33. 2

Pelling, N. (9 de agosto de 2011). The (short) prehistory of “gamification”. Recuperado el 10 de septiembre de 2020, de <https://nanodome.wordpress.com/2011/08/09/the-short-prehistory-ofgamification/>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación

Rojas, F. (2018). Capacitación y desempeño laboral “Estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango. Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Santoveña Casal, S. y Tasende Mañá, B. (2007): La Participación en la Plataforma WebCT de los Alumnos de Primero de Psicología, Filología Hispánica e Informática de la UNED. En Actas de Virtual Educa 2002. Valencia. III Conferencia Internacional sobre Educación, Formación y Nuevas Tecnologías.

Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Tintaya, P. (2009). Proyecto de investigación: cuaderno para el estudiante. Bolivia: Gráfica Singular.

Torrez, A. (2019). Terapia Cognitivo Conductual: ¿qué es y en qué principios se basa?., artículo publicado en <https://psicologiaymente.com/> recuperado el 10 de septiembre de 2020.

Watkins, R y Corry, M. (2011). ELearning companies (3ra ed). Estados Unidos: Wadsworth.

Zichermann, G. (2011). Gamification by Design. Canada: O'Reilly.

Anexos

19	Para cada curso, recibo un certificado de participación como reconocimiento de mi esfuerzo					
20	Los procesos de aprendizaje on-line ocupan el tiempo que puedo pasar con mi familia					
21	Estoy motivado a utilizar las herramientas digitales que el colegio ofrece para formar y capacitar a los docentes, porque implican un logro en mis metas personales.					
22	El aprendizaje adquirido por mi participación y utilización de las plataformas me ayudan a mi desempeño laboral					
23	Los procesos e-learning me permiten desarrollar comunidades virtuales donde puedo compartir mis experiencias de aprendizaje					
24	Dispongo de horarios libres para acceder a las plataformas de formación virtual					

Parte 2

ITEM	REACTIVO	1	2	3	4	5
1	Los contenidos disponibles en las plataformas IB me serán útiles en otros trabajos					
2	Los contenidos disponibles en las plataformas IB son aplicables a la realidad de Bolivia					
3	Los contenidos disponibles en las plataformas IB son redundantes y repetitivos					
4	No existe un proceso comunicacional de ida y vuelta entre los participantes y los facilitadores					
5	Manejo con facilidad la plataforma MyIB					
6	Las plataformas utilizadas para estos procesos son accesible					
7	Tengo dificultades para comprender las temáticas en los webinars, foros, blogs					
8	La plataforma MOODLE es difícil de usar					
9	Los contenidos no son aplicables a la realidad boliviana					
10	Los contenidos son novedosos y constantemente actualizados					
11	No sé cómo utilizar la plataforma MyIB					
12	Los facilitadores responden las preguntas finalizado el webinar					
13	Utilizo Mylb para aprender de la experiencia de otros educadores					
14	La comunicación durante los procesos e-learning es fluida, es decir siempre obtengo respuesta					
15	Las herramientas digitales que se nos pide utilizar son de fácil acceso					
16	Leo y comento los artículos publicados por mis colegas en Mylb					
17	Manejo con facilidad el MOODLE					
18	Los facilitadores responden las preguntas durante los webinars					
19	Utilizo el MOODLE como un acceso a otras plataformas					
20	Es difícil establecer un proceso comunicacional con otros colegas a través de la red					

Parte 3

1.- Mi suscripción en IB blogs es de:

Ninguno

1 o 2

3 o más

2.- A lo largo del año ingreso a Mylb:

Menos de 17 veces

De 18 a 35 veces

52 o más veces

3.- En el año participo en Foros y discusiones en Mylb:

Ninguno 1 o 2 3 o más

4.- Aplico los conocimientos adquiridos en los procesos e-learning en mis planificaciones semanales de:

1-2 veces al año 1-2 veces por bimestre 1-2 veces por semana

Parte 4

- Describa 2 aspectos positivos y negativos de los procesos e-learning en su organización

- ¿Cómo mejoraría los procesos de e-learning en su organización?

-¿Qué expectativa tiene la institución con relación a su formación a través del e-learning?

Anexo 2. Análisis de Alpha de Conbrach

Estadísticas totales y de elementos

<u>Item</u>	<u>total</u>	<u>Media</u>	<u>Desviación Estándar</u>
pp4	10	2,00	0,94
pp5	10	2,80	1,40
pp6	10	3,30	1,06
pp7	10	3,30	1,16
pp8	10	3,70	1,16
pp9	10	3,90	0,57
pp10	10	1,90	0,88
pp11	10	3,20	1,32
pp13	10	2,40	1,17
pp14	10	2,50	1,08
pp15	10	3,00	1,41
pp16	10	3,30	1,16
pp19	10	2,70	0,67
pp21	10	2,30	1,49
pp22	10	3,00	1,41
pp23	10	2,80	1,75
pp24	10	2,70	0,95
pp26	10	2,20	0,63
pp27	10	3,60	0,70
pp31	10	2,10	0,99
pp39	10	3,60	0,84
pp40	10	3,20	0,92
pp44	10	2,20	0,42
p1	10	4,20	0,42
p3	10	3,20	1,14
p4	10	3,50	0,97
p8	10	2,60	0,70
p9	10	2,50	1,08
p10	10	2,70	1,16
p11	10	3,10	1,10
p14	10	3,50	1,27
p16	10	2,90	0,57
p17	10	2,90	0,99
p18	10	3,20	0,42
p25	10	2,60	1,07
p28	10	2,90	0,74
p34	10	3,20	1,14
p36	10	2,20	1,14
p39	10	3,00	0,67
p41	10	3,20	0,92
Total	10	117,10	13,26

Cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach

$$k = 41$$

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum_{j=1}^k S_j^2}{S_T^2} \right) = \frac{41}{40} \times \left(1 - \frac{42,8333}{175,8276} \right) = 0,7753$$

Anexo 3. Base de datos primera, segunda y tercera parte del cuestionario

Nº	sexo	antigüedad	edad	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11
1	Femeninc	mayor a 5	30 a 35	Indiferent	De acuerd	En desacu	Indiferent	De acuerd	En desacu	Muy de ac	Muy de ac	Indiferent	Indiferent	Indiferent
2	Femeninc	2 a 5 años	menos de 35	Indiferent	De acuerd	Indiferent	Indiferent	Indiferent	Indiferent	Muy en de	En desacu	En desacu	En desacu	De acuerd
3	Femeninc	2 a 5 años	más de 35	De acuerd	Muy de ac	Muy en de	Muy en de	De acuerd	Muy en de	Indiferent	Muy de ac	Muy en de	Muy en de	En desacu
4	Masculinc	menor a 2	30 a 35	Muy de ac	De acuerd	En desacu	Indiferent	De acuerd	En desacu	Muy en de	De acuerd	Indiferent	En desacu	Indiferent
5	Masculinc	mayor a 5	más de 35	De acuerd	Indiferent	De acuerd	Indiferent	Indiferent	De acuerd	Muy en de	Indiferent	Indiferent	En desacu	De acuerd
6	Femeninc	mayor a 5	más de 35	De acuerd	Indiferent	En desacu	En desacu	De acuerd	En desacu	Indiferent	Muy de ac	De acuerd	De acuerd	De acuerd
7	Femeninc	menor a 2	30 a 35	De acuerd	De acuerd	En desacu	En desacu	De acuerd	Indiferent	En desacu	Muy de ac	En desacu	De acuerd	En desacu
8	Femeninc	menor a 2	30 a 35	En desacu	De acuerd	En desacu	Muy en de	De acuerd	En desacu	Muy en de	En desacu	Indiferent	Muy en de	Muy en de
9	Femeninc	menor a 2	30 a 35	De acuerd	Indiferent	Indiferent	En desacu	Muy en de	Muy en de	Muy en de	Muy en de	En desacu	En desacu	Indiferent
10	Masculinc	mayor a 5	más de 35	Indiferent	Indiferent	En desacu	Indiferent	Indiferent	De acuerd	Indiferent	En desacu	Indiferent	Indiferent	Indiferent
11	Masculinc	menor a 2	más de 35	Muy de ac	Muy de ac	De acuerd	En desacu	Muy de ac	De acuerd	Muy en de	En desacu	Indiferent	Indiferent	De acuerd
12	Femeninc	menor a 2	menos de 35	De acuerd	Indiferent	En desacu	En desacu	Indiferent	En desacu	Muy en de	De acuerd	De acuerd	Indiferent	De acuerd
13	Femeninc	mayor a 5	30 a 35	De acuerd	Indiferent	En desacu	En desacu	De acuerd	En desacu	En desacu	#¡NULO!	Muy de ac	Indiferent	Indiferent
14	Femeninc	menor a 2	menos de 35	De acuerd	Muy de ac	Indiferent	Muy en de	Muy de ac	De acuerd	Muy en de	Indiferent	Muy de ac	De acuerd	Indiferent
15	Femeninc	mayor a 5	30 a 35	Muy de ac	En desacu	De acuerd	Muy en de	En desacu	En desacu	Muy en de	Muy en de	Muy de ac	En desacu	Muy de ac
16	Femeninc	2 a 5 años	menos de 35	De acuerd	Indiferent	De acuerd	Indiferent	De acuerd	En desacu	Muy en de	En desacu	De acuerd	Indiferent	Indiferent
17	Femeninc	menor a 2	menos de 35	Indiferent	De acuerd	Muy en de	Muy en de	Indiferent	En desacu	Muy en de	Muy en de	Muy en de	En desacu	Indiferent
18	Femeninc	mayor a 5	menos de 35	De acuerd	Indiferent	Indiferent	En desacu	De acuerd	En desacu	En desacu	En desacu	Indiferent	En desacu	De acuerd
19	Masculinc	2 a 5 años	menos de 35	Muy de ac	De acuerd	Indiferent	Muy en de	Indiferent	De acuerd	De acuerd	Muy de ac	Indiferent	En desacu	Indiferent
20	Femeninc	2 a 5 años	30 a 35	Indiferent	En desacu	Indiferent	Indiferent	De acuerd	De acuerd	Muy en de	Muy en de	Muy de ac	Muy de ac	De acuerd
21	Femeninc	menor a 2	menos de 35	En desacu	Muy de ac	Muy en de	Muy en de	Muy de ac	Muy en de	Muy en de	Muy de ac	Indiferent	Muy en de	Muy de ac
22	Femeninc	#¡NULO!	30 a 35	De acuerd	Indiferent	Muy en de	Indiferent	Indiferent	En desacu	De acuerd	En desacu	Muy de ac	En desacu	Indiferent
23	Femeninc	menor a 2	menos de 35	De acuerd	Indiferent	Muy en de	Indiferent	Indiferent	En desacu	De acuerd	En desacu	Muy de ac	En desacu	Indiferent
24	Femeninc	menor a 2	menos de 35	De acuerd	De acuerd	Muy en de	Muy en de	De acuerd	Muy en de	Indiferent	De acuerd	Muy de ac	En desacu	Indiferent
25	Femeninc	mayor a 5	30 a 35	De acuerd	De acuerd	En desacu	En desacu	En desacu	En desacu	De acuerd	En desacu	De acuerd	De acuerd	Indiferent
26	Femeninc	2 a 5 años	más de 35	De acuerd	De acuerd	En desacu	Indiferent	De acuerd	En desacu	Muy en de	Muy de ac	De acuerd	En desacu	Indiferent
27	Femeninc	mayor a 5	más de 35	De acuerd	De acuerd	En desacu	Muy en de	En desacu	En desacu	Muy en de	Muy en de	Muy de ac	En desacu	De acuerd
28	Femeninc	2 a 5 años	más de 35	Muy de ac	Indiferent	De acuerd	Indiferent	De acuerd	En desacu	Muy en de	Muy en de	Muy de ac	De acuerd	De acuerd
29	Femeninc	mayor a 5	más de 35	En desacu	De acuerd	En desacu	En desacu	De acuerd	Indiferent	Muy en de	De acuerd	Muy de ac	En desacu	Indiferent
30	Femeninc	2 a 5 años	30 a 35	De acuerd	De acuerd	Muy en de	Muy en de	De acuerd	Muy en de	Muy en de	De acuerd	Muy de ac	En desacu	En desacu
31	Femeninc	menor a 2	menos de 35	Muy de ac	Indiferent	De acuerd	Indiferent	De acuerd	En desacu	Muy en de	En desacu	Muy de ac	De acuerd	De acuerd
32	Femeninc	mayor a 5	más de 35	Muy de ac	Indiferent	De acuerd	Indiferent	De acuerd	En desacu	Muy en de	En desacu	Muy de ac	De acuerd	De acuerd
33	Femeninc	mayor a 5	más de 35	Muy de ac	Indiferent	De acuerd	Indiferent	De acuerd	Muy en de	Muy en de	En desacu	Muy de ac	De acuerd	De acuerd
34	Femeninc	mayor a 5	más de 35	En desacu	En desacu	Muy en de	En desacu	Muy en de	Indiferent	Muy en de	En desacu	Muy de ac	Indiferent	De acuerd
35	Femeninc	mayor a 5	más de 35	De acuerd	De acuerd	De acuerd	En desacu	De acuerd	De acuerd	Muy en de	De acuerd	Muy de ac	En desacu	En desacu
36	Femeninc	2 a 5 años	más de 35	En desacu	Indiferent	En desacu	Indiferent	Indiferent	De acuerd	En desacu	En desacu	Muy de ac	De acuerd	Indiferent
37	Femeninc	mayor a 5	más de 35	De acuerd	Indiferent	De acuerd	Indiferent	De acuerd	Indiferent	Muy en de	En desacu	En desacu	En desacu	De acuerd
38	Femeninc	mayor a 5	más de 35	Muy de ac	En desacu	Indiferent	Indiferent	Indiferent	Indiferent	Muy en de	Indiferent	Muy en de	En desacu	Indiferent
39	Femeninc	mayor a 5	más de 35	De acuerd	En desacu	Muy en de	Muy en de	Muy en de	En desacu	Muy en de	De acuerd	Muy de ac	Indiferent	Indiferent
40	Femeninc	menor a 2	menos de 35	En desacu	Indiferent	En desacu	En desacu	Muy de ac	De acuerd	Muy en de	De acuerd	Indiferent	Indiferent	En desacu
41	Femeninc	menor a 2	más de 35	Muy de ac	Muy de ac	Muy en de	De acuerd	Muy de ac	Muy en de	Muy en de	Muy de ac	De acuerd	Muy en de	De acuerd
42	Masculinc	2 a 5 años	30 a 35	En desacu	En desacu	Muy en de	Indiferent	Indiferent	En desacu	Muy en de	Muy en de	Muy de ac	Indiferent	De acuerd
43	Femeninc	mayor a 5	más de 35	De acuerd	Indiferent	En desacu	Indiferent	De acuerd	Indiferent	Muy en de	Indiferent	Indiferent	En desacu	Indiferent
44	Masculinc	2 a 5 años	30 a 35	De acuerd	Indiferent	Indiferent	En desacu	De acuerd	De acuerd	Muy en de	En desacu	Muy de ac	De acuerd	De acuerd
45	Femeninc	mayor a 5	más de 35	De acuerd	Indiferent	En desacu	En desacu	Muy de ac	De acuerd	Muy en de	Muy en de	Indiferent	Indiferent	En desacu
46	Femeninc	mayor a 5	30 a 35	De acuerd	En desacu	Indiferent	En desacu	Indiferent	En desacu	De acuerd	Muy en de	Muy de ac	En desacu	Muy de ac
47	Femeninc	2 a 5 años	menos de 35	De acuerd	Indiferent	En desacu	Indiferent	De acuerd	En desacu	Muy en de	Indiferent	De acuerd	Indiferent	Indiferent
48	Femeninc	menor a 2	más de 35	Indiferent	Muy de ac	En desacu	En desacu	De acuerd	En desacu	Muy en de	De acuerd	De acuerd	En desacu	En desacu
49	Femeninc	mayor a 5	30 a 35	De acuerd	Muy de ac	En desacu	En desacu	De acuerd	Muy en de	En desacu	En desacu	De acuerd	En desacu	En desacu
50	Femeninc	#¡NULO!	#¡NULO!	Muy en de	De acuerd	En desacu	Indiferent	De acuerd	En desacu	Muy en de	Muy de ac	Indiferent	En desacu	Indiferent
51	Femeninc	mayor a 5	#¡NULO!	En desacu	Indiferent	De acuerd	De acuerd	De acuerd	Indiferent	Muy en de	En desacu	Muy de ac	Indiferent	En desacu
52	Femeninc	2 a 5 años	menos de 35	Muy de ac	Indiferent	De acuerd	En desacu	De acuerd	Indiferent	Muy en de	Muy en de	Muy de ac	Muy de ac	Indiferent
53	Femeninc	menor a 2	más de 35	Indiferent	De acuerd	Indiferent	En desacu	Indiferent	Indiferent	Indiferent	En desacu	De acuerd	Indiferent	En desacu
54	Femeninc	mayor a 5	más de 35	De acuerd	Muy de ac	En desacu	Indiferent	De acuerd	Indiferent	En desacu	De acuerd	De acuerd	De acuerd	En desacu
55	Femeninc	menor a 2	más de 35	De acuerd	De acuerd	De acuerd	Indiferent	Indiferent	De acuerd	En desacu	De acuerd	Indiferent	De acuerd	Indiferent
56	Femeninc	2 a 5 años	más de 35	De acuerd	De acuerd	De acuerd	Indiferent	En desacu	Indiferent	Muy en de	De acuerd	Indiferent	Indiferent	Indiferent
57	Femeninc	menor a 2	más de 35	De acuerd	Indiferent	En desacu	En desacu	Muy de ac	En desacu	En desacu	Muy de ac	De acuerd	En desacu	En desacu
58	Femeninc	2 a 5 años	menos de 35	Muy de ac	Muy en de	Muy de ac	Indiferent	Muy en de	Indiferent	Muy en de	Indiferent	En desacu	De acuerd	Muy en de
59	Masculinc	menor a 2	30 a 35	Muy de ac	Indiferent	De acuerd	Indiferent	En desacu	Muy de ac	Muy en de	Indiferent	De acuerd	De acuerd	Indiferent
60	Femeninc	mayor a 5	más de 35	De acuerd	Indiferent	Indiferent	Muy en de	Indiferent	Indiferent	Muy en de	Indiferent	De acuerd	Indiferent	De acuerd
61	Femeninc	2 a 5 años	más de 35	Muy de ac	De acuerd	Indiferent	De acuerd	De acuerd	De acuerd	En desacu	En desacu	De acuerd	En desacu	De acuerd
62	Femeninc	mayor a 5	más de 35	En desacu	Indiferent	Muy en de	Muy en de	Muy de ac	Indiferent	En desacu				

pp17	pp18	pp19	pp20	p3_1	p3_2	p3_3	p3_4	nc	neex	nr	c	com	plat
En desacu	De acuerd	Indiferent	Indiferent	Ninguno	menos de	Ninguno	1-2 veces	3,25	3,70	3,00	2,86	3,25	3,44
Indiferent	Indiferent	Indiferent	Indiferent	1 o 2	menos de	Ninguno	Ninguno	3,50	3,30	3,50	2,86	3,25	2,89
De acuerd	De acuerd	De acuerd	Indiferent	Ninguno	menos de	Ninguno	1-2 veces	4,25	4,30	3,00	4,00	3,50	3,22
Indiferent	Indiferent	Indiferent	Indiferent	Ninguno	menos de	Ninguno	1-2 veces	3,50	2,50	3,67	4,29	3,25	2,89
En desacu	Muy en de	En desacu	Indiferent	Ninguno	menos de	Ninguno	1-2 veces	3,13	3,00	3,83	3,00	2,50	2,44
Muy de ac	Indiferent	En desacu	De acuerd	1 o 2	menos de	Ninguno	1-2 veces	3,00	#iNULO!	3,33	3,14	2,75	3,44
Indiferent	En desacu	Indiferent	Indiferent	1 o 2	de 18 a 35	Ninguno	1-2 veces	3,75	3,30	3,00	3,43	2,25	3,00
Indiferent	De acuerd	En desacu	En desacu	Ninguno	menos de	Ninguno	1-2 veces	4,00	3,40	3,50	3,57	3,75	3,44
Muy en de	Muy en de	Muy en de	En desacu	Ninguno	menos de	Ninguno	1-2 veces	3,63	2,60	3,17	3,86	3,00	2,44
En desacu	Indiferent	De acuerd	Indiferent	1 o 2	menos de	Ninguno	1-2 veces	3,13	2,90	2,50	3,00	3,00	2,89
De acuerd	Indiferent	De acuerd	En desacu	Ninguno	menos de	Ninguno	1-2 veces	4,00	2,70	3,83	4,29	3,25	#iNULO!
De acuerd	Indiferent	Muy en de	En desacu	Ninguno	menos de	Ninguno	1-2 veces	3,25	2,50	3,83	3,14	3,25	3,56
Muy en de	De acuerd	En desacu	Indiferent	3 o más	52 o más v	1 o 2	1-2 veces	3,25	#iNULO!	3,00	2,71	3,75	2,00
En desacu	Indiferent	En desacu	En desacu	Ninguno	menos de	Ninguno	1-2 veces	3,50	2,50	3,83	3,43	2,50	2,56
Muy en de	Indiferent	Muy de ac	Muy de ac	1 o 2	de 18 a 35	1 o 2	1-2 veces	3,25	1,50	2,83	3,57	2,00	3,11
De acuerd	En desacu	De acuerd	De acuerd	Ninguno	menos de	1 o 2	1-2 veces	2,88	2,00	3,33	2,86	2,00	3,00
En desacu	Indiferent	En desacu	Indiferent	Ninguno	menos de	1 o 2	1-2 veces	3,50	3,10	2,83	3,29	3,00	2,44
De acuerd	De acuerd	De acuerd	Indiferent	1 o 2	menos de	1 o 2	1-2 veces	3,25	2,90	3,83	3,86	3,75	3,33
Muy de ac	Indiferent	Muy de ac	En desacu	Ninguno	menos de	Ninguno	1-2 veces	3,75	3,20	3,00	3,71	3,50	3,56
De acuerd	Indiferent	De acuerd	Muy en de	3 o más	menos de	Ninguno	1-2 veces	3,00	2,20	2,83	4,14	3,25	3,67
Muy de ac	De acuerd	Muy en de	De acuerd	1 o 2	menos de	Ninguno	1-2 veces	3,88	3,30	4,00	4,29	3,25	3,78
En desacu	Indiferent	De acuerd	Indiferent	1 o 2	menos de	1 o 2	1-2 veces	2,75	2,60	2,83	3,14	3,00	2,67
En desacu	Indiferent	De acuerd	Indiferent	Ninguno	menos de	Ninguno	1-2 veces	2,75	2,60	#iNULO!	3,14	3,00	2,67
De acuerd	De acuerd	De acuerd	Indiferent	Ninguno	de 18 a 35	Ninguno	1-2 veces	4,63	3,60	3,83	3,86	3,75	3,78
Indiferent	Indiferent	Indiferent	Muy de ac	1 o 2	menos de	1 o 2	1-2 veces	3,00	2,10	3,17	3,43	2,25	3,44
De acuerd	En desacu	De acuerd	Indiferent	1 o 2	menos de	Ninguno	1-2 veces	3,25	3,20	3,00	3,29	2,25	3,33
Muy en de	En desacu	De acuerd	Muy de ac	1 o 2	menos de	Ninguno	1-2 veces	3,50	1,70	2,00	2,57	1,25	1,89
Muy en de	Indiferent	De acuerd	Indiferent	Ninguno	menos de	Ninguno	1-2 veces	2,75	1,30	3,17	2,43	3,00	1,89
De acuerd	De acuerd	De acuerd	Indiferent	3 o más	menos de	1 o 2	1-2 veces	3,75	2,90	3,17	3,57	3,00	3,67
En desacu	De acuerd	Indiferent	En desacu	Ninguno	de 18 a 35	1 o 2	1-2 veces	4,00	3,00	3,33	4,29	3,75	3,00
Muy en de	Indiferent	De acuerd	Indiferent	Ninguno	menos de	Ninguno	1-2 veces	2,75	1,40	3,33	#iNULO!	3,25	1,89
En desacu	Indiferent	De acuerd	Indiferent	Ninguno	menos de	Ninguno	1-2 veces	2,75	1,60	3,17	2,71	3,25	2,33
En desacu	Indiferent	De acuerd	Indiferent	Ninguno	menos de	Ninguno	1-2 veces	2,88	1,30	3,00	3,00	3,25	2,22
En desacu	Muy en de	Muy en de	Indiferent	1 o 2	menos de	Ninguno	1-2 veces	3,38	2,20	2,67	3,43	1,75	2,56
En desacu	Indiferent	En desacu	En desacu	1 o 2	menos de	Ninguno	1-2 veces	3,75	2,70	3,83	3,86	3,00	3,11
En desacu	Indiferent	Indiferent	Indiferent	1 o 2	menos de	Ninguno	1-2 veces	3,13	1,90	2,67	2,29	3,00	2,56
En desacu	Indiferent	En desacu	En desacu	Ninguno	menos de	Ninguno	Ninguno	3,13	2,70	3,83	3,43	3,25	2,89
De acuerd	Indiferent	En desacu	En desacu	1 o 2	menos de	Ninguno	1-2 veces	3,00	3,10	3,67	3,00	3,25	2,89
De acuerd	De acuerd	En desacu	Indiferent	Ninguno	menos de	1 o 2	1-2 veces	3,63	2,00	2,67	3,00	2,75	#iNULO!
Muy en de	Muy en de	Muy en de	Muy en de	Ninguno	de 18 a 35	Ninguno	1-2 veces	3,38	3,00	3,17	3,14	2,25	3,33
Muy en de	Indiferent	Indiferent	Muy de ac	Ninguno	menos de	Ninguno	1-2 veces	3,63	2,90	3,67	1,57	2,50	3,00
De acuerd	Muy de ac	Muy de ac	Indiferent	1 o 2	menos de	Ninguno	1-2 veces	3,25	2,80	3,00	3,00	3,25	2,67
De acuerd	En desacu	De acuerd	#iNULO!	1 o 2	menos de	Ninguno	1-2 veces	3,13	3,40	3,33	3,00	#iNULO!	2,89
De acuerd	En desacu	De acuerd	De acuerd	1 o 2	menos de	1 o 2	1-2 veces	3,38	1,40	3,17	3,71	2,50	3,67
De acuerd	De acuerd	Muy en de	Indiferent	1 o 2	menos de	1 o 2	1-2 veces	3,50	2,50	3,50	3,86	3,75	3,89
En desacu	De acuerd	De acuerd	Muy de ac	Ninguno	menos de	1 o 2	1-2 veces	3,00	2,80	3,00	3,57	2,50	2,56
Indiferent	De acuerd	De acuerd	De acuerd	Ninguno	de 18 a 35	1 o 2	1-2 veces	3,13	2,30	2,50	3,57	2,50	3,00
De acuerd	Indiferent	De acuerd	De acuerd	3 o más	menos de	1 o 2	1-2 veces	4,00	2,60	3,33	3,43	2,75	3,89
De acuerd	De acuerd	De acuerd	Indiferent	1 o 2	menos de	1 o 2	1-2 veces	4,00	2,50	2,83	4,00	2,75	3,44
Indiferent	Indiferent	Indiferent	Muy en de	Ninguno	menos de	Ninguno	1-2 veces	4,00	3,80	4,17	3,00	3,50	3,00
De acuerd	De acuerd	De acuerd	En desacu	1 o 2	menos de	1 o 2	1-2 veces	2,88	2,90	3,67	3,57	4,00	3,44
En desacu	Indiferent	Muy en de	Muy de ac	Ninguno	menos de	1 o 2	1-2 veces	3,50	2,80	3,83	3,71	3,25	3,56
En desacu	Indiferent	En desacu	Indiferent	Ninguno	de 18 a 35	Ninguno	1-2 veces	3,50	2,70	3,17	3,43	3,00	3,22
En desacu	De acuerd	Indiferent	De acuerd	Ninguno	menos de	Ninguno	1-2 veces	3,63	2,80	3,00	3,29	2,50	2,78
En desacu	En desacu	En desacu	De acuerd	Ninguno	menos de	Ninguno	1-2 veces	3,25	2,40	3,17	2,71	2,00	2,89
Indiferent	En desacu	De acuerd	En desacu	1 o 2	menos de	1 o 2	1-2 veces	3,38	2,80	3,33	3,14	3,50	3,11
De acuerd	Indiferent	Indiferent	Indiferent	1 o 2	de 18 a 35	Ninguno	1-2 veces	3,75	2,90	3,50	3,29	3,25	3,67
Indiferent	De acuerd	De acuerd	Muy de ac	1 o 2	menos de	Ninguno	1-2 veces	3,25	2,20	2,50	4,71	2,25	2,89
Muy en de	Indiferent	Indiferent	Indiferent	Ninguno	menos de	Ninguno	1-2 veces	2,50	2,00	2,83	2,86	3,00	2,89
En desacu	Indiferent	En desacu	Muy de ac	1 o 2	menos de	1 o 2	1-2 veces	3,50	2,80	3,50	3,57	2,75	3,22
Muy de ac	Indiferent	Muy en de	Muy de ac	1 o 2	menos de	Ninguno	1-2 veces	2,50	1,60	2,67	3,29	2,00	4,00
Indiferent	Indiferent	Indiferent	Indiferent	1 o 2	de 18 a 35	Ninguno	1-2 veces	2,63	2,40	2,67	3,43	3,00	2,56

Anexo 5. "90 segundos learning SAS" Fase 1 Sopa de letras

SOPA DE LETRAS N° 1

S	R	G	P	E	N	S	A	R	E	M	O	S	E
O	E	A	E	S	O	L	I	D	A	R	I	D	Q
L	F	I	N	D	A	G	A	D	O	R	E	S	U
I	L	N	S	O	L	U	R	B	I	D	S	O	I
D	E	D	A	T	R	I	D	N	U	X	I	L	L
A	U	C	D	B	U	E	N	A	U	D	A	D	I
R	I	S	O	D	U	X	I	D	C	D	U	A	B
I	N	D	R	I	O	S	I	X	A	E	F	E	R
O	D	R	E	F	L	E	X	I	V	O	S	U	A
S	A	E	S	A	U	D	A	P	E	N	S	A	D

SOLUCIÓN

S	R	G	P	E	N	S	A	R	E	M	O	S	E
O	E	A	E	S	O	L	I	D	A	R	I	D	Q
L	F	I	N	D	A	G	A	D	O	R	E	S	U
I	L	N	S	O	L	U	R	B	I	D	S	O	I
D	E	D	A	T	R	I	D	N	U	X	I	L	L
A	U	C	D	B	U	E	N	A	U	D	A	D	I
R	I	S	O	D	U	X	I	D	C	D	U	A	B
I	N	D	R	I	O	S	I	X	A	E	F	E	R
O	D	R	E	F	L	E	X	I	V	O	S	U	A
S	A	E	S	A	U	D	A	P	E	N	S	A	D

SOPA DE LETRAS N°2

I	E	Q	U	I	L	I	B	R	A	D	O	S	D	P
N	Q	G	T	N	A	N	N	C	O	M	U	N	I	E
F	E	R	A	F	T	T	U	T	S	E	A	N	F	N
O	M	U	N	O	R	E	Q	U	E	U	T	U	O	S
R	O	S	I	R	B	G	U	Q	G	G	E	I	R	A
P	E	N	S	M	I	N	D	A	D	O	R	E	S	D
E	Q	U	I	A	L	I	P	E	Q	U	I	O	G	O
N	O	N	U	D	A	D	O	S	I	R	L	A	S	R
S	A	U	C	O	M	U	N	I	C	A	D	O	R	E
A	U	D	A	S	E	D	I	R	A	D	I	L	O	S

SOLUCIÓN

I	E	Q	U	I	L	I	B	R	A	D	O	S	D	P
N	Q	G	T	N	A	N	N	C	O	M	U	N	I	E
F	E	R	A	F	T	T	U	T	S	E	A	N	F	N
O	M	U	N	O	R	E	Q	U	E	U	T	U	O	S
R	O	S	I	R	B	G	U	Q	G	G	E	I	R	A
P	E	N	S	M	I	N	D	A	D	O	R	E	S	D
E	Q	U	I	A	L	I	P	E	Q	U	I	O	G	O
N	O	N	U	D	A	D	O	S	I	R	L	A	S	R
S	A	U	C	O	M	U	N	I	C	A	D	O	R	E
A	U	D	A	S	E	D	I	R	A	D	I	L	O	S

SOPA DE LETRAS Nº3

M	R	C	O	M	M	U	N	I	C	A	T	O	R	N	M	B
R	E	F	L	E	C	T	O	R	B	A	L	A	N	O	E	A
E	F	N	X	A	O	R	U	I	D	O	M	I	C	I	N	D
T	I	C	T	I	M	E	N	T	I	D	A	N	O	X	T	E
A	X	O	M	C	U	F	M	B	X	O	B	S	M	E	A	C
C	U	M	B	A	N	L	A	C	E	D	I	T	M	L	L	N
I	C	D	X	D	I	E	B	U	M	E	E	R	U	F	I	A
U	A	T	A	U	C	X	I	M	D	M	X	U	N	E	X	L
M	E	N	T	A	L	I	D	A	D	A	B	I	E	R	T	A
O	T	S	B	I	X	V	S	O	L	I	Z	D	V	A	N	B
C	O	I	N	S	T	O	A	B	I	E	R	O	C	O	E	D

SOLUCIÓN

M	R	C	O	M	M	U	N	I	C	A	T	O	R	N	M	B
R	E	F	L	E	C	T	O	R	B	A	L	A	N	O	E	A
E	F	N	X	A	O	R	U	I	D	O	M	I	C	I	N	D
T	I	C	T	I	M	E	N	T	I	D	A	N	O	X	T	E
A	X	O	M	C	U	F	M	B	X	O	B	S	M	E	A	C
C	U	M	B	A	N	L	A	C	E	D	I	T	M	L	L	N
I	C	D	X	D	I	E	B	U	M	E	E	R	U	F	I	A
U	A	T	A	U	C	X	I	M	D	M	X	U	N	E	X	L
M	E	N	T	A	L	I	D	A	D	A	B	I	E	R	T	A
O	T	S	B	I	X	V	S	O	L	I	Z	D	V	A	N	B
C	O	I	N	S	T	O	A	B	I	E	R	O	C	O	E	D

SOPA DE LETRAS N°4

O	K	S	O	L	I	D	A	R	I	O	S	K
L	P	K	N	O	W	L	E	A	G	E	B	N
B	I	E	I	G	C	A	R	I	D	A	N	O
E	R	I	N	D	A	G	A	D	O	R	E	S
L	A	N	T	M	R	N	I	M	N	E	P	O
W	D	T	K	A	I	N	T	E	G	R	O	S
O	P	E	M	I	N	N	E	D	A	W	K	I
N	E	G	O	W	G	A	D	S	O	L	I	D
K	N	O	W	L	E	D	G	E	A	B	L	E
S	O	R	C	A	R	I	N	L	D	E	P	O

SOLUCIÓN

O	K	S	O	L	I	D	A	R	I	O	S	K
L	P	K	N	O	W	L	E	A	G	E	B	N
B	I	E	I	G	C	A	R	I	D	A	N	O
E	R	I	N	D	A	G	A	D	O	R	E	S
L	A	N	T	M	R	N	I	M	N	E	P	O
W	D	T	K	A	I	N	T	E	G	R	O	S
O	P	E	M	I	N	N	E	D	A	W	K	I
N	E	G	O	W	G	A	D	S	O	L	I	D
K	N	O	W	L	E	D	G	E	A	B	L	E
S	O	R	C	A	R	I	N	L	D	E	P	O

SOPA DE LETRAS N°5

R	I	S	K	T	A	K	E	R	I	S	K
T	N	C	O	M	U	N	C	A	R	E	R
H	Q	I	N	S	T	H	I	N	K	E	R
I	U	Q	U	I	E	O	N	Q	U	I	N
N	I	N	S	T	R	U	I	D	O	K	U
K	R	S	N	I	H	T	K	E	R	H	M
T	E	Q	U	I	L	I	B	R	A	D	O
A	R	I	S	K	U	N	I	C	R	O	C
R	A	D	O	T	A	K	E	R	I	D	O
C	O	M	U	N	I	C	A	D	O	R	C

SOLUCIÓN

R	I	S	K	T	A	K	E	R	I	S	K
T	N	C	O	M	U	N	C	A	R	E	R
H	Q	I	N	S	T	H	I	N	K	E	R
I	U	Q	U	I	E	O	N	Q	U	I	N
N	I	N	S	T	R	U	I	D	O	K	U
K	R	S	N	I	H	T	K	E	R	H	M
T	E	Q	U	I	L	I	B	R	A	D	O
A	R	I	S	K	U	N	I	C	R	O	C
R	A	D	O	T	A	K	E	R	I	D	O
C	O	M	U	N	I	C	A	D	O	R	C

SOPA DE LETRAS N°6

P	R	E	F	L	E	X	I	V	O	D		B
E	B	A	L	A	N	S	D	A	S	E	Z	A
V	F	A	N	C	R	E	F	X	A	L	I	L
E	L	U	L	Z	D	A	Z	I	D	P	X	A
N	X	D	U	A	U	D	I	V	O	I	U	N
S	I	A	P	E	N	A	D	E	R	C	A	C
A	V	Z	L	P	X	C	V	I	X	N	S	N
D	O	F	R	E	F	L	E	C	T	I	V	E
O	D	Z	P	E	N	S	A	D	O	R	O	P
R	E	F	L	D	I	Z	D	U	A	P	X	R

SOLUCIÓN

P	R	E	F	L	E	X	I	V	O	D		B
E	B	A	L	A	N	S	D	A	S	E	Z	A
V	F	A	N	C	R	E	F	X	A	L	I	L
E	L	U	L	Z	D	A	Z	I	D	P	X	A
N	X	D	U	A	U	D	I	V	O	I	U	N
S	I	A	P	E	N	A	D	E	R	C	A	C
A	V	Z	L	P	X	C	V	I	X	N	S	N
D	O	F	R	E	F	L	E	C	T	I	V	E
O	D	Z	P	E	N	S	A	D	O	R	O	P
R	E	F	L	D	I	Z	D	U	A	P	X	R

SOPA DE LETRAS N°7

P	R	I	N	C	I	P	L	E	D	H	I	R	C
R	I	X	D	E	H	R	I	S	K	T	A	E	I
I	S	H	V	K	X	I	N	A	P	L	E	F	R
N	K	N	O	W	L	E	D	G	E	A	B	L	E
C	T	H	I	N	K	T	A	K	N	R	D	E	F
P	A	K	W	P	E	H	G	N	S	V	R	X	L
L	K	S	I	R	R	I	A	W	A	O	W	I	E
N	E	W	L	O	W	N	D	O	D	N	L	V	X
O	R	T	A	K	E	K	O	H	O	W	X	O	I
W	T	H	I	N	K	E	R	I	R	C	I	R	W

SOLUCIÓN

P	R	I	N	C	I	P	L	E	D	H	I	R	C
R	I	X	D	E	H	R	I	S	K	T	A	E	I
I	S	H	V	K	X	I	N	A	P	L	E	F	R
N	K	N	O	W	L	E	D	G	E	A	B	L	E
C	T	H	I	N	K	T	A	K	N	R	D	E	F
P	A	K	W	P	E	H	G	N	S	V	R	X	L
L	K	S	I	R	R	I	A	W	A	O	W	I	E
N	E	W	L	O	W	N	D	O	D	N	L	V	X
O	R	T	A	K	E	K	O	H	O	W	X	O	I
W	T	H	I	N	K	E	R	I	R	C	I	R	W

SOPA DE LETRAS N°8

I	T	C	I	N	Q	R	E	F	L	E	T	I	V	B
N	B	R	O	P	E	N	M	I	N	D	E	D	B	A
Q	A	E	C	M	V	Q	E	D	A	V	Q	U	I	L
U	L	F	T	I	U		U	C	O	M	U	N	C	A
I	A	L	N	N	C	N	T	I	V	E	I	B	O	C
R	N	E	Q	U	I	L	I	B	R	A	D	O	M	E
C	O	C	B	A	R	E	F	C	T	I	V	F	U	D
O	C	T	I	V	E	B	A	L	A	N	C	E	D	O
L	C	I	N	Q	R	O	P	E	N	D	V	C	I	P
A	E	V	U	C	O	M	U	N	I	C	O	T	V	E
B	D	E	D	B	A	L	I	N	Q	U	I	R	E	R

SOLUCIÓN

I	T	C	I	N	Q	R	E	F	L	E	T	I	V	B
N	B	R	O	P	E	N	M	I	N	D	E	D	B	A
Q	A	E	C	M	V	Q	E	D	A	V	Q	U	I	L
U	L	F	T	I	U	I	U	C	O	M	U	N	C	A
I	A	L	N	N	C	N	T	I	V	E	I	B	O	C
R	N	E	Q	U	I	L	I	B	R	A	D	O	M	E
C	O	C	B	A	R	E	F	C	T	I	V	F	U	D
O	C	T	I	V	E	B	A	L	A	N	C	E	D	O
L	C	I	N	Q	R	O	P	E	N	D	V	C	I	P
A	E	V	U	C	O	M	U	N	I	C	O	T	V	E
B	D	E	D	B	A	L	I	N	Q	U	I	R	E	R

SOPA DE LETRAS N°9

Z	I	C	O	M	M	U	N	T	O	R	F	I	S
C	N	S	I	N	F	O	R	M	A	D	O	N	O
O	G	O	R	S	O	L	I	A	G	U	Z	S	L
M	M	U	A	T	M	M	U	U	N	I	D	T	I
M	R	Z	D	O	A	S	R	D	I	D	I	A	D
I	O	R	I	A	D	O	T	U	R	O	N	O	Z
N	F	O	L	Z	O	L	S	Z	A	M	M	U	I
G	N	C	O	M	M	U	N	I	C	A	T	O	R
C	I	N	S	T	R	U	I	D	O	Z	A	D	G
A	U	G	Z	A	D	O	S	O	L	I	D	A	Z

SOLUCIÓN

Z	I	C	O	M	M	U	N	T	O	R	F	I	S
C	N	S	I	N	F	O	R	M	A	D	O	N	O
O	G	O	R	S	O	L	I	A	G	U	Z	S	L
M	M	U	A	T	M	M	U	U	N	I	D	T	I
M	R	Z	D	O	A	S	R	D	I	D	I	A	D
I	O	R	I	A	D	O	T	U	R	O	N	O	Z
N	F	O	L	Z	O	L	S	Z	A	M	M	U	I
G	N	C	O	M	M	U	N	I	C	A	T	O	R
C	I	N	S	T	R	U	I	D	O	Z	A	D	G
A	U	G	Z	A	D	O	S	O	L	I	D	A	Z

SOPA DE LETRAS N°10

A	T	H	I	R	I	S	K	T	A	K	E	R	T
U	T	S	A	U	D	A	E	C	S	R	I	G	H
D	A	H	K	N	O	W	G	A	B	E	N	A	I
C	R	G	I	A	C	S	E	R	E	L	W	O	K
T	I	N	K	N	S	O	C	I	T	E	R	H	T
A	S	I	E	R	K	W	A	N	I	G	D	U	A
E	K	N	O	W	L	E	D	G	E	A	B	L	E
R	U	T	H	I	N	G	R	T	A	K	E	R	S
C	A	R	I	G	R	O	N	G	C	I	N	W	T
K	N	O	L	E	D	I	A	U	D	A	C	E	S

SOLUCIÓN

A	T	H	I	R	I	S	K	T	A	K	E	R	T
U	T	S	A	U	D	A	E	C	S	R	I	G	H
D	A	H	K	N	O	W	G	A	B	E	N	A	I
C	R	G	I	A	C	S	E	R	E	L	W	O	K
T	I	N	K	N	S	O	C	I	T	E	R	H	T
A	S	I	E	R	K	W	A	N	I	G	D	U	A
E	K	N	O	W	L	E	D	G	E	A	B	L	E
R	U	T	H	I	N	G	R	T	A	K	E	R	S
C	A	R	I	G	R	O	N	G	C	I	N	W	T
K	N	O	L	E	D	I	A	U	D	A	C	E	S

SOPA DE LETRAS N°11

E	Q	S	O	L	I	D	A	R	I	O	S	I	N	G
C	R	G	P	E	N	S	A	R	E	M	O	S	R	E
A	E	A	E	S	O	L	I	D	A	R	I	D	E	Q
R	F	I	N	D	A	G	A	D	O	R	E	S	F	U
I	L	N	S	O	L	U	R	B	I	D	S	O	L	I
N	E	D	A	T	R	I	D	N	U	X	I	L	E	L
G	U	C	D	B	U	E	N	A	U	D	A	D	C	I
G	I	S	O	D	U	X	I	D	C	D	U	A	T	B
V	N	D	R	I	O	S	I	X	A	E	F	E	I	R
E	D	R	E	F	L	E	X	I	V	O	S	U	V	A
C	A	E	S	A	U	D	A	P	E	N	S	A	E	D

SOLUCIÓN

E	Q	S	O	L	I	D	A	R	I	O	S	I	N	G
C	R	G	P	E	N	S	A	R	E	M	O	S	R	E
A	E	A	E	S	O	L	I	D	A	R	I	D	E	Q
R	F	I	N	D	A	G	A	D	O	R	E	S	F	U
I	L	N	S	O	L	U	R	B	I	D	S	O	L	I
N	E	D	A	T	R	I	D	N	U	X	I	L	E	L
G	U	C	D	B	U	E	N	A	U	D	A	D	C	I
G	I	S	O	D	U	X	I	D	C	D	U	A	T	B
V	N	D	R	I	O	S	I	X	A	E	F	E	I	R
E	D	R	E	F	L	E	X	I	V	O	S	U	V	A
C	A	E	S	A	U	D	A	P	E	N	S	A	E	D

SOPA DE LETRAS N°12

P	E	Q	U	I	L	I	B	R	A	D	O	S	D	P
R	Q	G	T	N	A	N	N	C	O	M	U	N	I	E
I	E	R	A	F	T	T	U	T	S	E	A	N	F	N
N	M	U	N	O	R	E	Q	U	E	U	T	U	O	S
C	O	S	I	R	B	G	U	Q	G	G	E	I	R	A
I	E	N	S	M	I	N	D	A	D	O	R	E	S	D
P	Q	U	C	A	R	I	N	G	Q	U	I	O	G	O
L	O	N	U	D	A	D	O	S	I	R	L	A	S	R
E	A	U	C	O	M	U	N	I	C	A	D	O	R	E
D	U	D	A	S	E	D	I	R	A	D	I	L	O	S

SOLUCIÓN

P	E	Q	U	I	L	I	B	R	A	D	O	S	D	P
R	Q	G	T	N	A	N	N	C	O	M	U	N	I	E
I	E	R	A	F	T	T	U	T	S	E	A	N	F	N
N	M	U	N	O	R	E	Q	U	E	U	T	U	O	S
C	O	S	I	R	B	G	U	Q	G	G	E	I	R	A
I	E	N	S	M	I	N	D	A	D	O	R	E	S	D
P	Q	U	C	A	R	I	N	G	Q	U	I	O	G	O
L	O	N	U	D	A	D	O	S	I	R	L	A	S	R
E	A	U	C	O	M	U	N	I	C	A	D	O	R	E
D	U	D	A	S	E	D	I	R	A	D	I	L	O	S

Anexo 6. “90 segundos learning SAS” Fase 1

ACERTIJO N°1

Soy como el amigo fiel del hombre, olfateo y olfateo para descubrir cosas, siendo como un payado al animar a los demás. ¿Qué soy?

indagador

ACERTIJO N°2

Se visten como exploradores, se alimentan del conocer, de su todo lo pueden ver porque son...

Informados e instruidos

ACERTIJO N°3

En mis fotos salgo como un foco, otras con nube con cola, mi rol es llevarte a decidir. ¿Quién soy?

Pensador

ACERTIJO N°4

Los artistas me utilizan al cantar, bailar, pintar, y los que no me usan pareciera que les faltara un sentido, bueno soy ¿Qué soy?

Buen comunicador

ACERTIJO N°5

Es quien desecha el atajo y a pesar de las piedras que encuentra en el camino llega a la meta haciéndolo diferente a pinocho ¿Quién es?

Íntegro

ACERTIJO N°6

No tiene forma, dentro de ti se encuentra, siempre dispuesta a recibir a otros, su enemigo es el cuadrado ¿Qué es?

Mentalidad abierta

ACERTIJO N°7

Mi nombre es como lo que marca el amanecer, mi apellido es Idario, soy...

Solidario

ACERTIJO N°8

No tengo temor, como un atleta en desarrollo ando frente a la vida ¿Qué soy?

Audaz

ACERTIJO N°9

Como el punto de partida de dos extremos gemelos soy. ¿Qué soy?

Equilibrado

ACERTIJO N°10

Todos los días te encuentras con mi primo superficial, pero yo te mostraré tu esencia de ser. ¿Qué soy?

Reflexivo

ACERTIJO N°11

Soy como una sombra del IB ¿Qué soy?

Perfil IB

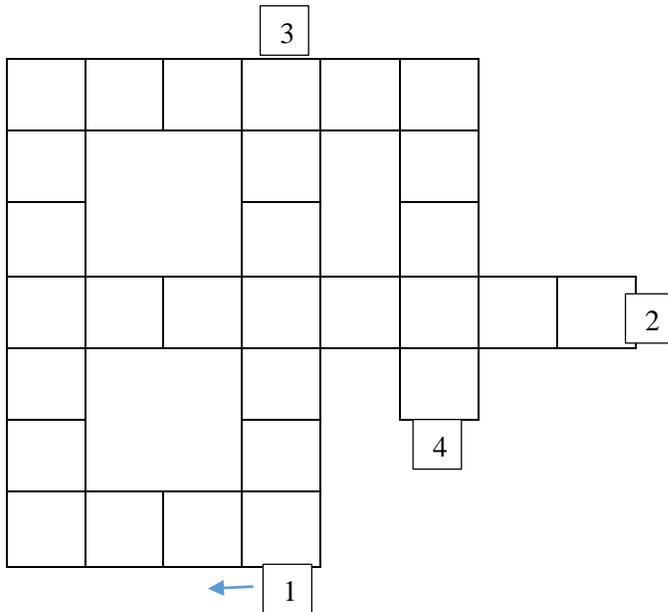
ACERTIJO N°12

Somos 10 en casa, tenemos el mismo nombre diferentes apellidos ¿Qué somos?

Atributos

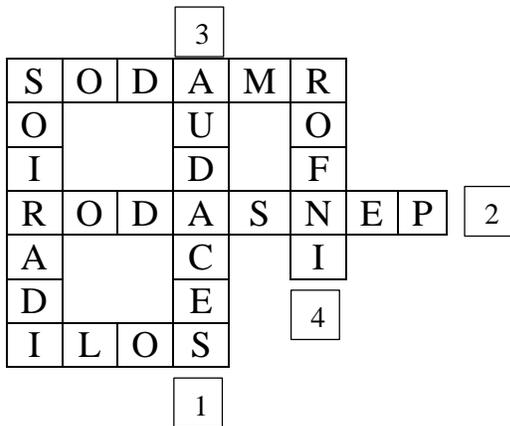
Anexo 7. “90 segundos learning SAS” Fase 1 Crucigramas

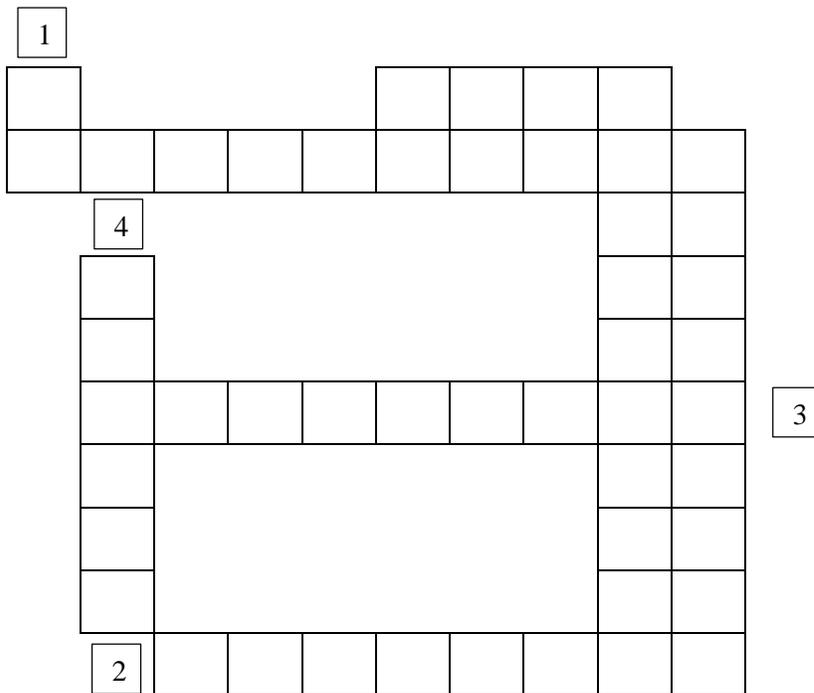
CRUCIGRAMA N°1



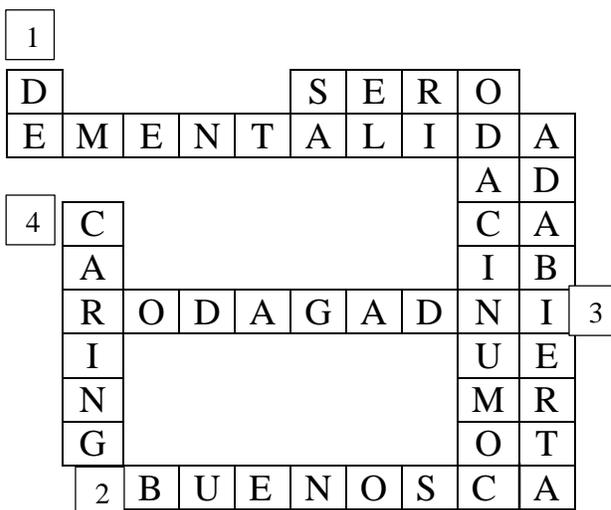
- 1.- Cuando los estudiantes muestran empatía se dice que son
- 2.- Cuando el estudiante actúa por iniciativa propia al tomar decisiones razonadas y éticas.
- 3.- Abordamos la incertidumbre con previsión y determinación porque somos
- 4.- Desarrollamos una comprensión conceptual mediante la exploración del conocimiento propio al ser

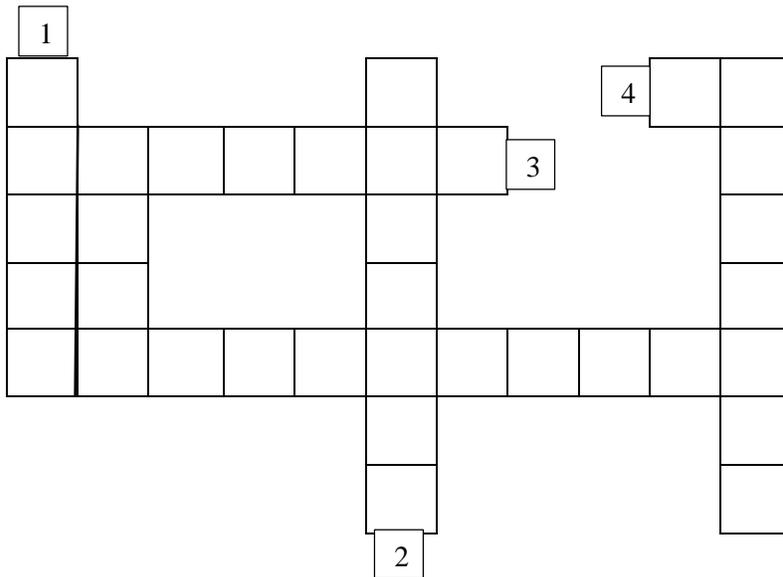
SOLUCIÓN



CRUCIGRAMA N°2

- 1.- Al desarrollar una apreciación crítica de mis propias culturas soy...
- 2.- Cuando los estudiantes se expresan con confianza son...
- 3.- Cuando el alumno cultiva su curiosidad es...
- 4.- Atributo en inglés, donde el estudiante refleja sensibilidad

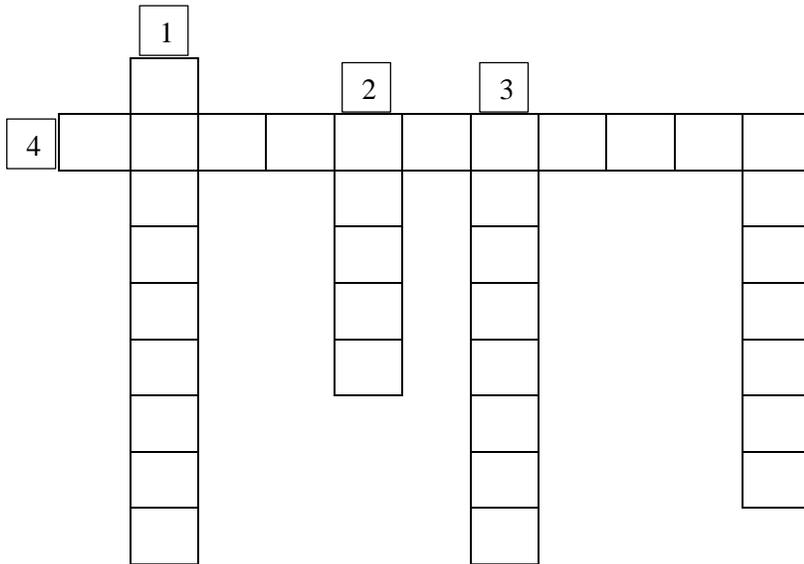
SOLUCIÓN

CRUCIGRAMA N°4

- 1.- Se expresa de manera creativa en diferentes lenguas y formas.
- 2.- Atributo en inglés: Estudiante que analiza y procede de manera responsable ante problema
- 3.- Estudiante que evalúa detenidamente el mundo y sus ideas y experiencias
- 4.- Atributo en inglés: Persona que sabe aprender de manera autónoma y con otros

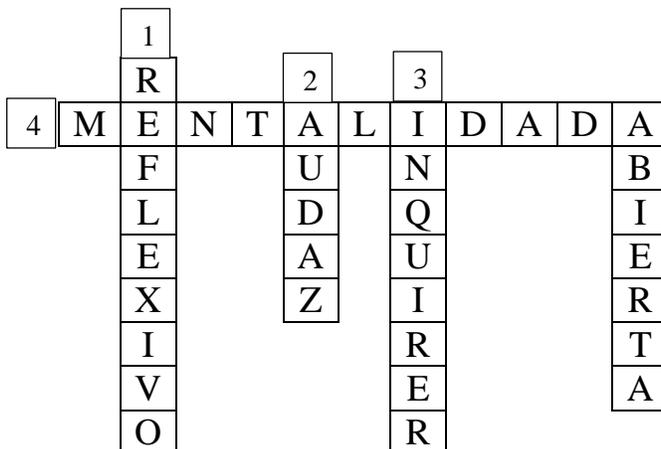
SOLUCIÓN

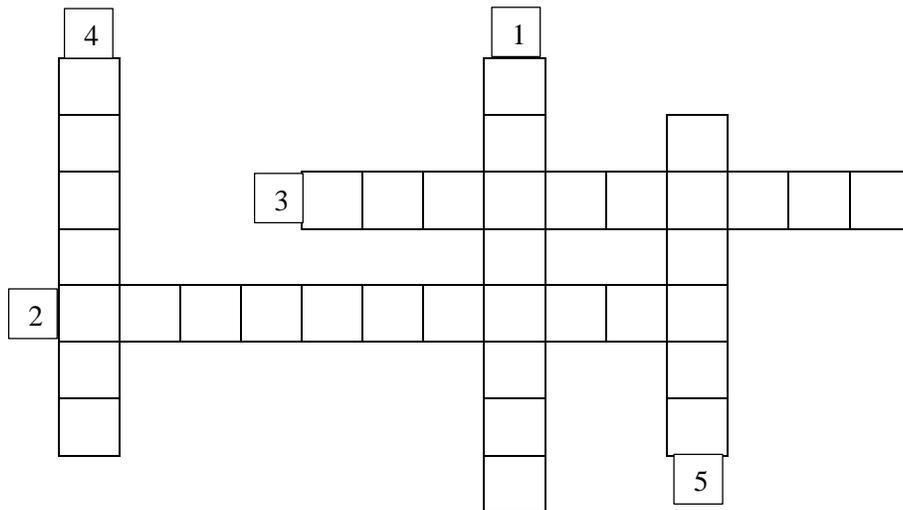
CRUCIGRAMA N°8



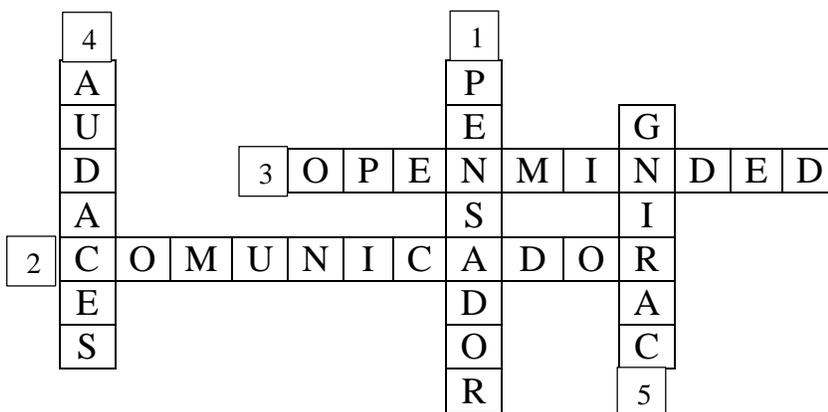
- 1.- Estudiante que comprende sus fortalezas y debilidades
- 2.- Persona que muestra ingenio y resiliencia cuando enfrenta cambios y desafíos es...
- 3.- Atributo en inglés: persona que aprende con entusiasmo
- 4.- Cuando una persona está dispuesta a aprender de la experiencia es de

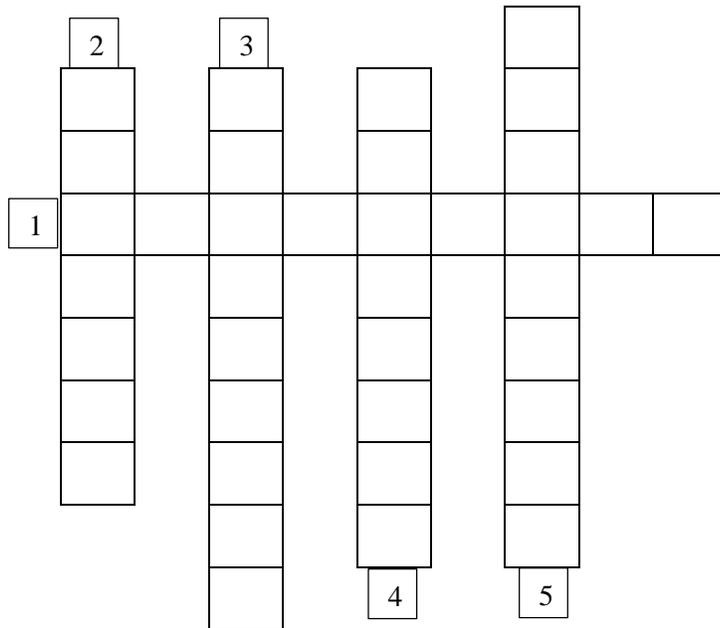
SOLUCIÓN



CRUCIGRAMA N°9

- 1.- Estudiante actúa por iniciativa propia al tomar decisiones razonadas y éticas es...
- 2.- Se expresa de manera creativa en diferentes lenguas y formas, es buen...
- 3.- Atributo en inglés: persona dispuesta a aprender de la experiencia
- 4.- Personas que muestra ingenio y resiliencia cuando enfrentan cambios y desafíos son...
- 5.- Atributo en inglés: Persona que actúa con el propósito de influir positivamente en la vida de las personas y mundo que nos rodea

SOLUCIÓN

CRUCIGRAMA N°10

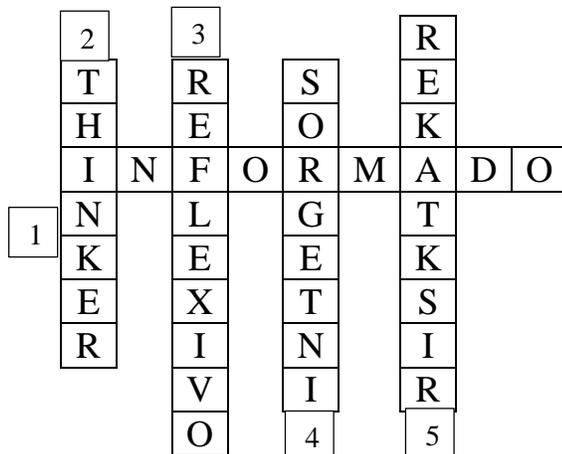
1.- Estudiante que desarrolla una comprensión conceptual mediante la exploración del conocimiento propio es...

2.- Atributo en inglés: Estudiante que analiza y procede de manera responsable ante un problema es...

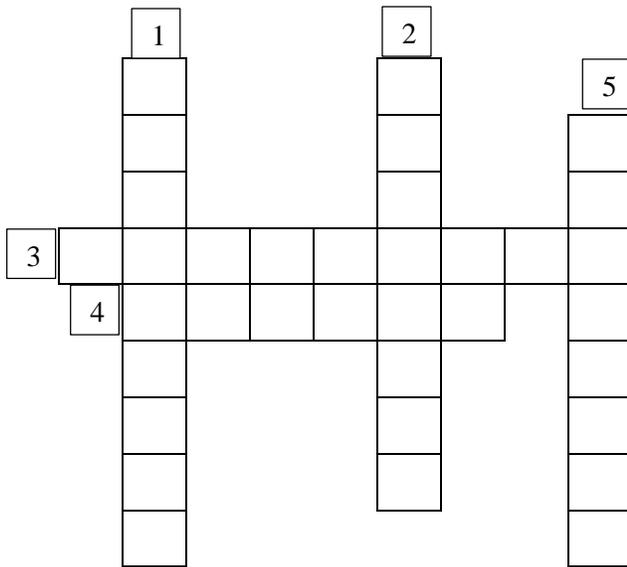
3.- Estudiante que evalúa detenidamente el mundo y sus ideas y experiencias es...

4.- Cuando asumimos la responsabilidad de nuestros actos y sus consecuencias somos....

5.- Atributo en inglés: Persona que explora nuevas ideas y estrategias innovadoras es...

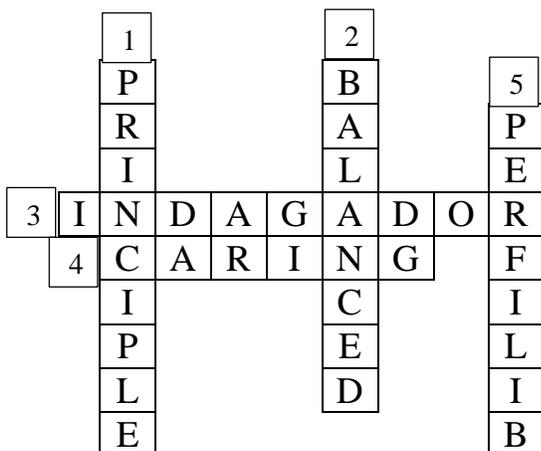
SOLUCIÓN

CRUCIGRAMA N°11

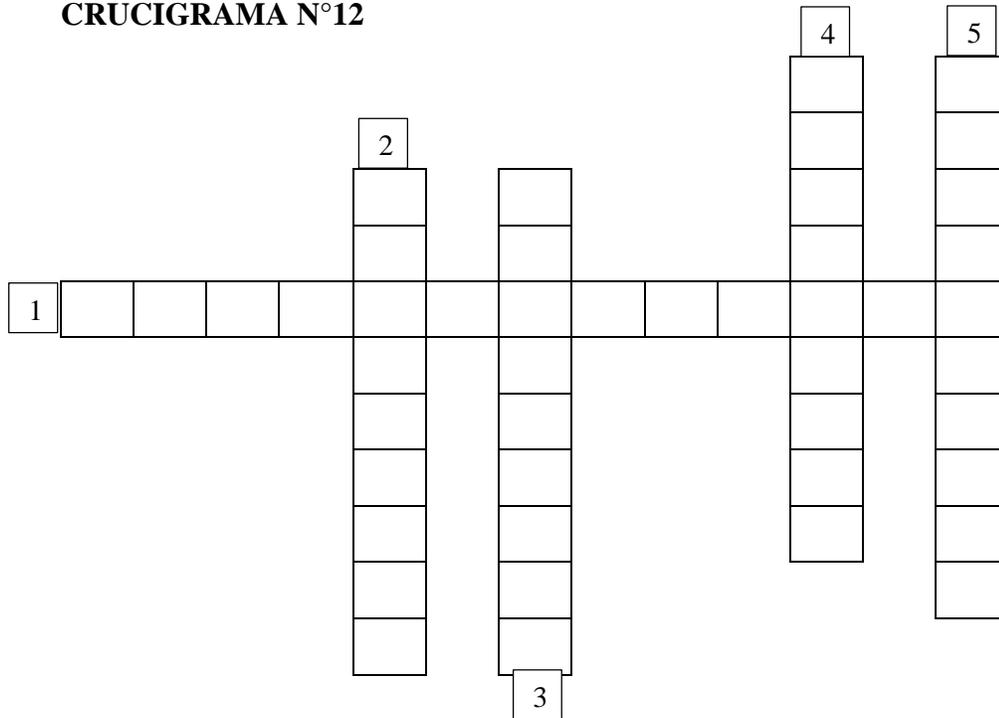


- 1.- Atributo en inglés: persona que asume la responsabilidad de sus actos y consecuencias es...
- 2.- Atributo en inglés: Reconocemos la importancia del equilibrio físico, mental y emocional para lograr el bienestar propio, somos
- 3.- Persona que cultiva su curiosidad es...
- 4.- Atributo en inglés: Implica compromiso por ayudar a los demás.
- 5.- Buscamos desarrolla el ... en nuestros estudiantes

SOLUCIÓN

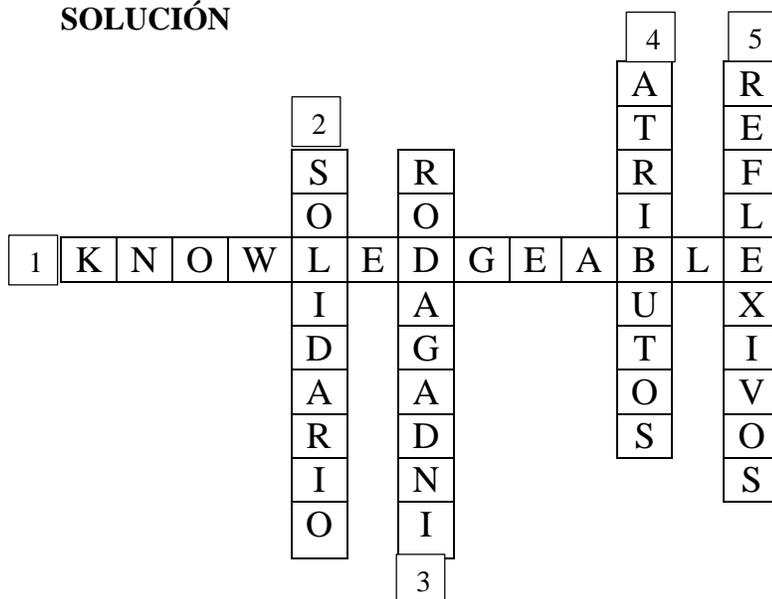


CRUCIGRAMA N°12



- 1.- Atributo en inglés: Compromiso con ideas y cuestiones de importancia local y mundial
- 2.- Un estudiante interesado por ayudar a los demás es...
- 3.- Estudiante que aprende con entusiasmo es...
- 4.-Equilibrados, íntegros y audaces son....
- 5.- Cuando los estudiantes evalúan detenidamente el mundo y sus ideas y experiencias son..

SOLUCIÓN



Anexo 8. “90 segundos learning SAS” Fase 1 Verdadero o Falso

¿VERDADERO O FALSO? N°1

Un buen comunicador sólo sabe expresarse bien.

FALSO: También sabe escuchar a los demás

¿VERDADERO O FALSO? N°2

Cultivar la curiosidad y aprender autónomamente refleja que soy indagador.

VERDADERO

¿VERDADERO O FALSO? N°3

En la primera infancia los niños no son informados aún

FALSO: El niño es informado desde el momento que comienza a adquirir conceptos

¿VERDADERO O FALSO? N°4

Pensar es analizar para actuar de manera responsable

VERDADERO

¿VERDADERO O FALSO? N°5

Generalmente llego tarde, pero defendiendo los derechos humanos, soy íntegro.

FALSO: Ser íntegro implica respeto y responsabilidad

¿VERDADERO O FALSO? N°6

Mentalidad abierta es reconocer otras culturas

FALSO: También implica la disposición de aprender de ellas

¿VERDADERO O FALSO? N°7

La solidaridad es saber que somos diferentes, todos tenemos debilidades.

FALSO: También implica el ayudar a los demás

¿VERDADERO O FALSO? N°8

La solidaridad refleja empatía, sensibilidad y respeto.
VERDADERO

¿VERDADERO O FALSO? N°9

Las personas audaces son extrovertidas.
FALSO: Son personas que actúan con previsión y determinación

¿VERDADERO O FALSO? N°10

Equilibrados son las personas que realizan deporte.
FALSO: Son los que buscan en bienestar mental, físico y emocional

¿VERDADERO O FALSO? N°11

Ser reflexivo implica una evaluación profunda a sí mismo y del entorno
VERDADERO

¿VERDADERO O FALSO? N°12

Los indagadores realizan preguntas constantemente por sus ganas de aprender
VERDADERO