

Continuous training and its relationship with satisfaction and motivation in teachers in the accounting area

La formación continua y su relación con la satisfacción y motivación en los docentes del área de contabilidad

Autores:

Zurita-Cuji, Jaime Roberto
UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR
Maestranter
Duran-Ecuador



roberth_20007@yahoo.es



<https://orcid.org/0009-0000-9299-3887>

Chiquito-Chilan, Rosa Roxana
UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR
Ing. En Sistema Administrativo; Ph.D en Pedagogía
Docente Tutor
Duran-Ecuador



rrchiquitoc@ube.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-1650-8453>

Fechas de recepción: 16-OCT-2025 aceptación: 22-DIC-2025 publicación: 30-DIC-2025



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>

Resumen

Este documento analiza la relación entre la formación continua y su impacto directo en la satisfacción y motivación laboral de los docentes de contabilidad en instituciones de bachillerato técnico. Dado que el bienestar y la motivación son ejes fundamentales para mejorar la calidad de la educación (Adley et al., 2023).

El enfoque adoptado es cuantitativo de diseño correlacional-descriptivo y la población estudiada fueron los docentes de la Unidad Educativa Atacames. Los beneficios más tangibles son el fortalecimiento de las técnicas pedagógicas, las actualizaciones técnicas en varias materias, la mejora de la calidad de la educación, el sentimiento de pertenencia a la institución y una mejora real en las relaciones interpersonales con otros docentes.

En este sentido, el estudio actual propone el establecimiento de programas de formación técnica que indudablemente aumentan la calidad de la educación y conducen a una mejor experiencia de aprendizaje en el aula y, por lo tanto, a una mayor satisfacción y motivación de los docentes. El objetivo de esta investigación es proporcionar un análisis de cómo la formación continua impacta la satisfacción y la motivación de los docentes del área de contabilidad que, de igual manera, permite promover estrategias para optimizar los programas de formación.

En definitiva, el desarrollo profesional de los docentes se potencia mediante la formación continua, que sirve como motor en el proceso de enseñanza y aprendizaje del entorno educativo.

Palabras clave: Formación continua; satisfacción; motivación; bachillerato técnico.

Abstract

This research analyzes the relationship between continuing education and its direct impact on the job satisfaction and motivation of accounting teachers in technical baccalaureate institutions. Recognizing well-being and motivation as essential pillars for raising educational quality and transforming the school environment, this study proposes a methodologically rigorous and strategically focused study. The approach adopted is quantitative with a descriptive-correlational design. The study focused on teachers at the Atacames Educational Unit. The most concrete benefits are the strengthening of pedagogical skills, technical development in different subjects, improved educational quality, a sense of belonging to the institution, and a tangible improvement in interpersonal relationships with other teachers.

In this context, this research promotes the implementation of technical training programs that reinforce educational quality and promote a more enriching learning experience in the classroom, improving teacher satisfaction and motivation. Fulfilling the objective is the reason for this research, which aims to analyze how continuing education affects the satisfaction and motivation of accounting teachers and, at the same time, promote strategies to optimize training programs. In short, continuing education not only enhances teachers' professional development but also acts as a driver within the teaching-learning process in the educational environment.

Keywords: Continuing education; satisfaction; motivation; technical baccalaureate.

Introducción

Dentro de la realidad de nuestro entorno educativo, la formación continua ha adquirido un papel central en el desarrollo profesional de los docentes, especialmente en áreas técnicas como la contabilidad. La satisfacción y motivación de los docentes, se ha convertido en un tema crucial en la investigación educativa, dado su vínculo directo con la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje y el bienestar laboral de los profesionales de la educación.

En este contexto, la motivación, definida por Stoner (2019), indica que es “una característica de la psicología humana que incluye los factores que ocasionan, y canaliza, la satisfacción laboral”.

Otro componente esencial, está estrechamente relacionado con el bienestar emocional y el sentido de logro personal. Santrock (2002) describe el comportamiento motivado como “vigoroso, dirigido y sostenido”, lo que acentúa la importancia de garantizar que los educadores, como facilitadores del aprendizaje, se encuentren motivados y satisfechos para desempeñar su trabajo de manera efectiva. En este marco, la formación continua no solo permite la actualización de conocimientos técnicos, sino que también actúa como canal para potenciar tanto la motivación interna y externa de los docentes.

En Ecuador, el Ministerio de Educación ha priorizado la formación técnica de los docentes a través de programas orientados al fortalecimiento de competencias específicas (Dirección Nacional de Currículo, 2016). Sin embargo, la implementación y evaluación de estos programas enfrentan desafíos significativos, especialmente en contextos rurales o con limitaciones de recursos.

En la provincia de Esmeraldas, la educación técnica enfrenta múltiples desafíos que afectan tanto la calidad de la enseñanza como el desempeño de los docentes. La formación continua se ha convertido en un pilar fundamental para el desarrollo profesional, especialmente en áreas especializadas como la contabilidad. Sin embargo, las limitaciones en el acceso a programas de capacitación y la falta de recursos adecuados han generado preocupaciones en torno a la satisfacción y motivación de los docentes del bachillerato técnico contable.

La Unidad Educativa Atacames, con más de tres décadas de trayectoria, cuenta con plana administrativa, una población de 2,500 estudiantes y 95 docentes, el área de contabilidad está formada por 10 diez docentes, los cuales imparten clases en el bachillerato técnico en contabilidad. Si bien esta institución se ha destacado como un modelo en la formación técnica, enfrenta serios desafíos en cuanto a la motivación y satisfacción laboral de su cuerpo docente. La falta de interés, los recursos limitados y la carga laboral son factores que afectan directamente el desempeño de los profesores.

Uno de los problemas más críticos es la desmotivación del docente, un fenómeno que tiene un efecto dominó en el ambiente escolar, repercutiendo negativamente en los estudiantes. En el área de contabilidad, donde los docentes deben mantenerse al día con las constantes innovaciones tecnológicas y las demandas del mercado laboral, la falta de formación continua específica aumenta esta problemática. Esto resalta la necesidad urgente de desarrollar e

implementar estrategias que respondan a estas carencias, fortaleciendo las capacidades técnicas y pedagógicas del personal docente.

El objeto de esta investigación es comprender cómo la formación continua impacta en la satisfacción y motivación de los docentes, no solo para mejorar el ambiente educativo, sino también para garantizar la calidad del aprendizaje. La motivación surge de la interacción entre los estímulos externos y la disposición interna del individuo para aprender (Romero & Fernell, 2020).

La motivación intrínseca, esta caracterizada por el interés autentico, y la curiosidad, es un predictor significativo del éxito profesional, según Anaya-Durán y Anaya-Huertas (2010). Al participar en actividades de formación continua, los docentes no solo adquieren nuevas habilidades, sino que también fortalecen su sentido de pertenencia y compromiso hacia su institución. Esto resulta en un círculo virtuoso donde la satisfacción laboral mejora, promoviendo un ambiente educativo más dinámico y colaborativo.

La motivación docente ha sido ampliamente analizada desde diversas perspectivas teóricas. Vygotski (1978), por ejemplo, destaca la importancia de la interacción social y la colaboración como factores clave para fomentar la motivación intrínseca. En el ámbito de la formación continua, estas interacciones permiten a los docentes compartir experiencias, resolver problemas y aplicar nuevos conocimientos de manera práctica.

Díaz y Hernández (1998) subrayan que las estrategias pedagógicas implementadas por los líderes educativos juegan un papel crucial en la motivación del personal docente. Este enfoque se complementa con los hallazgos de Pintrich y Groot (1990), quienes demostraron que una mayor motivación se correlaciona directamente con mejores resultados en el aprendizaje, tanto para docentes como para estudiantes.

Metodologías innovadoras, como la gamificación y el aprendizaje basado en proyectos, han demostrado ser efectivas para incrementar la motivación en entornos educativos, según López-Hernández y Fernández-Espínola (2019). Estas metodologías, aunque tradicionalmente aplicadas en el aula, también pueden adaptarse a programas de formación continua para hacerlos más atractivos y relevantes.

Los instrumentos que se utilizaran serán encuestas estructuradas serán empleados para recopilar datos sobre las percepciones y experiencias de los docentes en la Unidad Atacames, así también se recopilara datos sobre las perspectivas que tienen los estudiantes acerca de los docentes que tienen formación perenne dentro de la institución. Carrillo. (2009) ya han demostrado que los programas de capacitación técnica diseñados específicamente para necesidades locales pueden mejorar significativamente tanto la motivación como el desempeño docente.

Material y métodos

El enfoque de la investigación es mixto, de alcance correlacional explicativo, Hernández (2010), destaca un diseño metodológico que busca integrar aspectos cuantitativo y cualitativo. Este enfoque mixto permite no solo identificar patrones numéricos, sino también explorar las percepciones y experiencias, ofreciendo un panorama completo de la dinámica educativa

El enfoque complejo actúa como un puente entre la precisión matemática y la riqueza narrativa. Estas herramientas estadísticas permitirán medir las variables correlacionadas entre la formación continua, y la motivación y satisfacción. El cuestionario Likert puede revelar tendencias claras en los niveles de satisfacción docente.

Las encuestas nos brindan profundidad, capturando matices y experiencias individuales que no pueden ser cuantificados. Este enfoque es importante, especialmente cuando se aborda un tema tan complejo como la formación docente. Integrar ambos enfoques sin perder coherencia analítica puede ser complejo, pero garantiza conclusiones sólidas y aplicables.

La población son todos los docentes de las dos áreas técnicas tanto de informática como los de contabilidad que son 22 en total, de igual forma los estudiantes serán un total de 220 estudiantes de las dos áreas técnicas, y la muestra son los 10 docentes del área de Contabilidad y un curso de 30 estudiantes de la Unidad Educativa Atacames, en el área administrativa se tomara como muestra al vicerrector académico; se ha tomado en cuenta aspectos como edad, experiencia y contexto institucional. para poder determinar la calidad de enseñanza que imparten los docentes de esta Área.

El instrumento de recolección de datos será la encuesta, en elaboración del cuestionario se aplicará la escala de Likert, el tipo de muestreo es el intencional por criterio en base a características específicas consideradas relevantes para este estudio en el contexto docente, los ítems podrían incluir preguntas sobre la percepción de la formación continua, la motivación intrínseca y el impacto en la calidad de su práctica pedagógica. La validación de los resultados será mediante el análisis de alfa de Cronbach en el que se obtuvo el coeficiente de 0.96 obteniendo una alta fiabilidad o consistencia de los datos.

Esta investigación triangula métodos para obtener una perspectiva integral y objetiva sobre el vínculo que condiciona el proceso de formación en el trabajo, así como la satisfacción y motivación de los docentes en el área contable. Los tres enfoques, la encuesta con los docentes, la observación de los estudiantes y la entrevista con el vicerrector garantiza una mayor validez y profundidad en el análisis de datos.

Resultados

Los resultados de esta investigación lo dimensionaremos en tres aspectos. La actitud hacia la formación continua refleja que el 12% de los docentes indica estar “ligeramente satisfecho” además se alinea con sus metas profesionales, mientras que un sólido 18% expresó satisfacción plena. Curiosamente, el 20% reconoció una conexión directa entre los contenidos de los programas y sus objetivos laborales a largo plazo, reflejando una percepción positiva de relevancia. Sin embargo, un significativo 15% demostró los cursos como un desafío, lo que podría evidenciar brechas en la preparación previa, y un 35% destacó la necesidad urgente de reforzar conocimientos fundamentales para maximizar el impacto de estas capacitaciones.

En lo referente a las competencias profesionales adquiridas los resultados indica un limitado 20% de los participantes se siente capaz de abordar con facilidad problemas cotidianos de práctica contable, sugiriendo que los programas aún tienen margen de mejora. Paralelamente, un 22% indicó sentirse seguro al trabajar con lógica financiera y análisis contable, mientras que el 28% destacó su habilidad para identificar patrones en datos financieros, lo que refleja avances en competencias analíticas. Un 16% señaló avances moderados en el desglose de problemas complejos, y un 14% subrayó mejoras en la atención a detalles específicos dentro de sus tareas, marcando progresos en habilidades prácticas esenciales para su desempeño.

Los resultados de las encuestas perspectivas de los especialistas en formación técnica identifican como fortalezas clave la integración de casos prácticos y simulaciones financieras que conectan la teoría con la práctica, despertando interés y compromiso entre los docentes. También, las actividades colaborativas, como talleres y dinámicas grupales, fomentaron un sentido de logro compartido, lo que incrementó su motivación intrínseca. Sin embargo, destacaron desafíos persistentes: las habilidades en interpretación de datos financieros complejos y el uso de herramientas tecnológicas avanzadas siguen siendo áreas de mejora críticas. Además, la discontinuidad en la oferta de programas específicos, sumada a las crecientes cargas administrativas, reduce la disponibilidad y el entusiasmo de los docentes para participar en actividades de formación continua.

La triangulación de estos métodos confirma que la formación continua no solo influye en la satisfacción y motivación de los docentes, sino que también repercute en el aprendizaje de los estudiantes. La observación en el aula respalda los resultados de la encuesta, evidenciando que los docentes con mayor capacitación generan un impacto positivo en sus alumnos. A su vez, el criterio del vicerrector destaca la necesidad de fortalecer la oferta formativa y el reconocimiento del esfuerzo docente como factores clave para mejorar el desempeño y la motivación laboral. Estos hallazgos sugieren la necesidad de diseñar estrategias de formación más contextualizadas y accesibles, asegurando que el desarrollo profesional de los docentes sea un pilar fundamental en la mejora de la educación técnica contable en la provincia de Esmeraldas.

De esta forma se percibe que la utilización de estos métodos influye en la satisfacción y motivación de los docentes del área contable, también repercute en el aprendizaje de los

estudiantes. Mientras que la observación en el aula respalda los resultados de la encuesta, evidenciando que los docentes con mayor capacitación generan un impacto positivo en sus alumnos. A su vez, el criterio del vicerrector destaca la necesidad de fortalecer la oferta formativa y el reconocimiento del esfuerzo docente como factores clave para mejorar el desempeño y la motivación laboral y de esta forma mejorar la alta rotación de docentes y disminuir el ausentismo en la institución.

Estos hallazgos sugieren la necesidad de diseñar estrategias de formación más contextualizadas y accesibles, asegurando que el desarrollo profesional de los docentes sea un pilar fundamental en la mejora de la educación técnica contable en la unidad educativa Atacames.

Por lo anteriormente expuesto podría concluir que los resultados muestran que la formación continua tiene un impacto positivo en la motivación y competencias técnicas de los docentes, pero su efectividad se ve limitada por factores estructurales y operativos. La adaptación de los programas a necesidades específicas y un enfoque práctico son esenciales para cerrar las brechas identificadas. Una mejor planificación y recursos podrían transformar estas iniciativas en verdaderos catalizadores del progreso en el área contable, elevando tanto la satisfacción como la calidad educativa.

Discusión

Los resultados de esta investigación indican que hay una relación significativa entre la capacitación en forma de desarrollo profesional continuo y la satisfacción y motivación de los profesores en el ámbito de la contabilidad. Los resultados validan que la falta de capacitación diseñada para satisfacer las necesidades de los campos contables y educativos contribuye negativamente a la percepción de la utilidad de los programas de formación. Esto conlleva a diferentes niveles de compromiso con el desarrollo profesional que impacta directamente la calidad de la enseñanza y el desempeño docente.

La propuesta es promover la actualización permanente de los profesores de educación técnica en contabilidad mediante talleres específicos y acciones y estrategias conjuntas que respondan a las necesidades del mercado laboral. Lo más relevante es: actualizar los programas de formación para corresponder a los requerimientos actuales del mercado laboral técnico. Tres aspectos importantes en relación a la formación docente se presentan en este artículo: Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), tecnología relacionada con la contabilidad, nuevas metodologías pedagógicas que promuevan la enseñanza basada en la práctica. La incorporación de estudios de caso y simulaciones puede mejorar el pensamiento crítico y la mayor relevancia del conocimiento adquirido en escenarios reales. En este sentido, la orientación vocacional se destaca como el eje principal de motivación docente. El desarrollo de una mentoría caracterizada por la presencia de especialistas y la vinculación con empresas en el ámbito de la contabilidad puede aportar una contribución positiva para visualizar la formación continua, la identificación con la profesión y la

autorrealización. Tales elementos son tangentes sinérgicas en la búsqueda de competencia técnica y crecimiento profesional continuo.

Además, según los resultados de encuestas y observaciones, mientras los docentes reconocen su necesidad de aprendizaje continuo, muchos consideran que la capacitación actual no satisface sus necesidades. Estos factores les impiden aplicar lo aprendido en su práctica: una falta de recursos, tiempo y apoyo institucional. Esto destaca la necesidad de estrategias de formación que sean flexibles y pertinentes, para que los docentes puedan aprender algo que puedan usar de inmediato en sus aulas.

Uno de los factores principales que determinan si el contenido será relevante y hará una diferencia en el desempeño docente es la participación activa de expertos en el diseño e implementación de programas de capacitación.

Por el contrario, la falta de habilidades de razonamiento crítico, como el razonamiento lógico, el análisis de datos y la resolución de problemas financieros cuantitativos, se cita como restricciones en la enseñanza bajo los auspicios de la práctica contable. Para evitar estas deficiencias, se recomienda que se implementen metodologías de aprendizaje activo que mejoren estas habilidades desde el primer momento de la formación.

El análisis subjetivo de los resultados por parte de los técnicos expertos respecto a la propuesta realizada ha sido la clave para el proceso eficaz de formación continua. Debido a que los consultores eran expertos tanto en el sector contable como en el educativo, han podido alinear contextualmente y de manera realista las sesiones de capacitación con las necesidades reales de los docentes.

Los participantes dijeron que el enfoque práctico que promueven los expertos de la industria permite la exploración inmediata de los conceptos aprendidos, lo que lleva a un mejor rendimiento y motivación en el trabajo.

El respaldo de profesionales experimentados también ha sido fundamental para mantener la calidad y relevancia de la formación proporcionada, garantizando que esta educación continua aborde las demandas contemporáneas tanto en los ámbitos contables como educativos.

Para concluir, los argumentos desarrollados en la sección de resultados son: la eficiencia de la formación continua de docentes, como motivación y satisfacción, está en centrar los elementos cruciales de la formación continua, integrando la orientación vocacional, la aplicabilidad del conocimiento y las habilidades cognitivas. Al abordar directamente estas áreas a través de un enfoque estructurado y basado en las necesidades, esto puede mejorar en gran medida la calidad de la educación que aborda la contabilidad en el futuro, preparando mejor a los docentes, así como a los estudiantes que se formarán en este campo.

Conclusiones

Los estudios muestran que cuanto mayores son los niveles de formación, mayores tienden a ser también los niveles de satisfacción y motivación entre los profesores de contabilidad. Impactos profundamente positivos de los programas de formación alineados directamente con los desafíos diarios de la práctica contable emergen en las percepciones de utilidad y motivación intrínseca de los educadores. Aun así, no se puede negar que la mayoría de estos programas, al final de cuentas, presentan una disonancia claramente desfavorable, ya que no logran abordar las necesidades reales de la práctica, limitando enormemente el impacto de la misma y provocando que los profesores se sientan insatisfechos y desanimados.

Los resultados presentados muestran un patrón claro: transferir contenido teórico a situaciones reales de contabilidad sigue siendo un gran desafío para los docentes capacitados en programas de educación continua. Esto hace que el valor percibido de la formación recibida sea bastante bajo debido a esta brecha conceptual. Una forma de mitigar este fenómeno es a través de la aplicación de metodologías pedagógicas dinámicas y contextualizadas, cuentos como ejercicios prácticos, casos relevantes y simulaciones que emulan entornos reales en el contexto financiero, permitiendo que la teoría se aplique efectivamente y se acople en la práctica.

Al analizar las brechas de habilidades en áreas como el razonamiento lógico, el análisis de datos y la resolución de problemas financieros, se revela una necesidad urgente de replantear los cursos de formación continua. Solo mediante la intensificación de las habilidades básicas integrales será posible asegurar que los maestros no solo mejoren su desempeño, sino que también aumenten su autoeficacia al utilizar sus aprendizajes de manera efectiva, incluso en un escenario laboral intrincado y desafiante.

Los resultados vienen también con una conclusión, ya que subrayan la necesidad de integrar no solo componentes que mejoren la formación técnica, sino que también apoyan la orientación vocacional. Ser más proactivos en cómo diseñamos programas con un enfoque individualizado que permita a los docentes conectarse profundamente con sus metas profesionales y ser participantes activos en su propio aprendizaje. Esto potenciará su motivación y compromiso para crecer y someterse a una formación constante mediante la personalización de los contenidos y su relación con las aspiraciones profesionales de los educadores.

Referencias bibliográficas

- Alonso-García, S., Martínez-Domingo, J. A., Berral-Ortiz, B., & De la Cruz-Campos, J. C. (2021). Gamificación en Educación Superior. Revisión de experiencias realizadas en España en los últimos años. Hachetetepe. Revista científica de educación y comunicación, (23), . <https://doi.org/10.25267/Hachetetepe.2021.i23.2205>
- Anaya-Duran, A., & Anaya-Huertas, C. (2010). Estrategias de motivación del aprendizaje para los Motivation just to approve? Or for learning! Strategies of learning motivation for the students. Tecnología Ciencia Ed. (IMIQ), 25(1), 5-14.
- Bandura, A. (1986). Fundamentos sociales del pensamiento y la acción: Una teoría cognitiva social. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Beck, L. A. (1992). Csikszentmihalyi, Mihaly. (1990). Flow: The Psychology of Optimal Experience. Journal of Leisure Research, 24(1), 93-94. <https://doi.org/10.1080/00222216.1992.11969876>
- Borja Naranjo, M. G., Martínez Benítez, E. J., Barreno Freire, S. N., & Haro Jácome, O. F. (2021). Factores asociados al rendimiento académico: Un estudio de caso FACTORS ASSOCIATED WITH ACADEMIC PERFORMANCE: A CASE STUDY. Revista Educare, 23(3), 54-68. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/375/3752842004/html/>
- Carrillo, M., Villagómez, M. S., Padilla, J., & Rosero, T. (2009). La motivación y el aprendizaje. ALTERIDAD. Revista de Educación, 4(2), 20-32. <https://www.redalyc.org/pdf/4677/467746249004.p>
- df Dirección Nacional de Currículo, M. d. (abril de 2016).
- Eccles, J. y Wigfield, A. (2000). Expectancy-Value Theory of Achievement Motivation. Contemporary Educational Psychology 25, 68-81. Ecuador, A. d. (s.f.). <chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/01/Ley-organica-de-educacion-intercultural-LOEI-reformada.pdf>
- López-Hernández, D., & Fernández-Espínola, C. (2019). Clima motivacional percibido y motivación autodeterminada en Educación Física. e-Motion: Revista de Educación, Motricidad e Investigación, 12, 3. <https://doi.org/10.33776/remo.v0i12.3359>
- López Mauricio, & Ámbar Núñez. (2020). Identificación De Necesidades De Apoyo Para El Aprendizaje Y La Participación De Estudiantes Universitarios Con D I S C a P a C I D a D V I S U a L : U N E S T U D I O Biográfico Narrativo Identification of Learning Support Needs and Participation of Univ. 53, 42-76.
- Merchán Morales, Aldo. (s.f.). TEORÍA DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8625447.p>
- Teorías de la motivación [versión PDF]. Generando Proaloductividad Institucional, 2. <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8625447>
- MINEDU. (s.f.). Chrome extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/01/Decreto_Ejecutivo_No_675_REGLAMENTO-LOEI.pdf
- MINEDUC. (s.f.). <https://educacion.gob.ec/bachillerato-tecnico/#:~:text=El%20Bachillerato%20T%C3%A9cnico%20es%20una,sector%20productivo%20y%20prioridades%20nacionales.>

- TEORIA DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN EN EL AMBITO LABORAL. (2002).
Dialnet, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8625447.pdf>.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8625447.pdf>
- Viale, H. (2012). Importancia de la motivación [versión PDF]. Revista Digital de Investigación, 7. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498573049001>
- Viale Tudela, H. E., (2012). IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN COMO VEHÍCULO DESEQUILIBRANTE EN LA ENSEÑANZA DE LA MATEMÁTICA. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 6(1), 1-22.
- Vygotski, L. (1978). Enfoque sociocultural. Pensamientos.

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.

Anexos

Análisis de resultados de encuesta aplicada a docentes y validez

$$a = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum v_i}{v_t} \right]$$

a: Alfa de Cronbach
 k: Numero de items
 v_i :varianza de cada items
 v_t : varianza del total

k= 5
 v_i 6.18
 v_t 27.2

a= **0.9660**

Docente	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	total
1	4	3	5	4	3	19
2	3	4	3	3	4	17
3	5	5	5	4	5	24
4	2	2	2	3	2	11
5	4	5	4	5	5	23
6	5	5	5	5	5	25
7	3	3	3	4	3	16
8	4	4	4	4	4	20
9	2	2	2	2	2	10
10	5	5	5	5	5	25
varianza	1.21	1.36	1.36	0.89	1.36	27.2