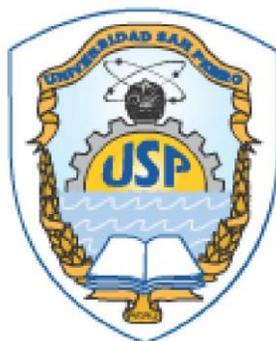


UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Motivación y técnicas de enseñanza de los docentes de la Escuela de Administración en los alumnos del X ciclo semestre 2016 - I de la Universidad San Pedro – Sullana

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Autor:

De La Cruz Crisanto, Eder Freddy

Asesor:

Cruz Cruz, Oscar Porfirio

Sullana – Perú

2016

1. Palabras Clave

Tema : Motivación y Técnicas de enseñanza

Especialidad : Administración

Líneas de investigación

Universidad	Universidad San Pedro
Facultad	Ciencias Económicas y Administrativas
Área OCDE	5. Ciencias Sociales

Keywords

Topic : Motivation and Teaching Techniques

Specialty : Administration

Lines of investigation

University	San Pedro University
Faculty	of Economic and Administrative Sciences
OECD area	5. Social Sciences

2. Título

Motivación y técnicas de enseñanza de los docentes de la Escuela de
Administración en los alumnos del X ciclo semestre 2016 - I de la Universidad
San Pedro – Sullana

3. Resumen

El presente trabajo de investigación buscó describir cómo la motivación influye en las técnicas de enseñanza de los docentes de la escuela profesional de administración. Esta investigación tuvo un enfoque cualitativo, no experimental, transversal, descriptivo y la recolección de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta aplicando un cuestionario en un solo momento en el tiempo.

Entre los resultados de la investigación se encontró que el 100% de los docentes consideran que no reciben un salario acorde con su nivel de enseñanza asimismo el 94,74% de los alumnos señalan que sus éxitos los atribuye a su esfuerzo y trabajo y en un 80,47% atribuye sus fracasos a la falta de esfuerzo y empeño.

Planteamos como recomendación que se debe realizar talleres de capacitación en técnicas de enseñanza dirigido a los docentes de manera que se vayan actualizando en lo que se está dando en ambiente académico.

Palabras claves: Motivación y Técnicas de enseñanza

4. Abstract

This research sought to describe how motivation influences the teaching techniques of teachers of vocational school administration. This research had a non-experimental, transversal, descriptive and data collection was performed by the technique of applying a questionnaire survey in a single moment in time qualitative approach.

Among the results of the investigation it was found that 100% of teachers consider not receive a salary commensurate with their level of education also the 94.74% of students say their successes attributed to their hard work and a 80.47% attribute their failure to lack of effort and commitment.

We propose a recommendation to be training workshops teaching techniques aimed at teachers so that will be updated on what is occurring in academic environment

Keywords: Motivation and Teaching Techniques

ÍNDICE

	Pág.
Palabras claves	i
Título	ii
Resumen	iii
Abstract	iv
Índice general	v
Índice de tablas	vi
Introducción	01
Antecedentes y fundamentación científica	01
Justificación	29
Problema	30
Operacionalización de las variables	31
Hipótesis	38
Objetivos	38
Metodología	39
Resultados	41
Análisis y discusión	69
Recomendaciones y conclusiones	76
Referencias bibliográficas	79
Anexos	81

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág
Tabla N° 01. ¿Considera que recibe un salario acorde con su nivel de enseñanza?	41
Tabla N° 02. ¿Encuentra agradable y grato el ambiente laboral en que trabaja?	42
Tabla N° 03. ¿Qué tipo de clima laboral predomina en su institución?	43
Tabla N° 04. ¿Qué tipo de relación tiene con sus colegas?	44
Tabla N° 05. ¿Considera que si tuviera mayor seguridad en su puesto mejoraría sus técnicas de enseñanza?	45
Tabla N° 06. ¿Las condiciones laborales fomentan el enriquecimiento del puesto de trabajo?	46
Tabla N° 07. ¿Siente que los objetivos y responsabilidades que se le delegan fomentan el desarrollo de mejores técnicas de enseñanza?	47
Tabla N° 08. ¿Considera que el reconocimiento y remuneración recibida cumple con sus expectativas en base a su esfuerzo?	48
Tabla N° 09. ¿De qué manera influyen las exigencias de su puesto laboral en el nivel de sus técnicas de enseñanza?	49
Tabla N° 10. ¿Siente que la tarea que realiza es acorde con sus objetivos de enseñanza?	50
Tabla N° 11. ¿Realizas sus tareas y actividades de enseñanza con autonomía de acuerdo a sus técnicas de enseñanza?	51
Tabla N° 12. ¿La relevancia de sus tareas de enseñanza cumple con sus expectativas laborales?	52
Tabla N° 13. ¿De qué manera influye la exigencia de su trabajo con las técnicas de enseñanza que emplea con sus alumnos?	53
Tabla N° 14. ¿Cómo afectan su nivel de expectativa en el trabajo con las técnicas de enseñanza que utiliza?	54
Tabla N° 15. ¿Cómo calificaría usted el plan de trabajo que su coordinador utiliza para su escuela en consideración con el nivel de enseñanza impartido?	55

Tabla N° 16.	¿Considera que los resultados obtenidos en sus estudiantes se relacionan con las técnicas de enseñanza aplicadas?	56
Tabla N° 17.	¿La distribución de su horario y su cantidad de alumnos facilita el progreso en el nivel de enseñanza?	57
Tabla N° 18.	¿Responden de manera positiva sus alumnos a las técnicas de enseñanza utilizadas?	58
Tabla N° 19.	¿Sus alumnos son los protagonistas durante el dictado de sus clases?	59
Tabla N° 20.	¿Cuál es su incentivo para incrementar su nivel de enseñanza y mejorar las técnicas de enseñanza?	60
Tabla N° 21.	A qué atribuyes tus éxitos?	61
Tabla N° 22.	¿A qué atribuyes tus fracasos?	62
Tabla N° 23.	¿Cuándo estas aprendiendo lo que realmente te importa es?	63
Tabla N° 24.	¿Qué tipo de relación tiene con sus profesores y ambiente estudiantil?	64
Tabla N° 25.	¿Con que frecuencia participa en los debates, discusiones o participaciones en clase?	65
Tabla N° 26.	¿Siente que el nivel de enseñanza cumple con sus expectativas?	66
Tabla N° 27.	¿Considera que el plan de trabajo que utiliza sus docentes se adapta a las necesidades laborales del mercado?	67
Tabla N° 28.	¿Considera que las técnicas y metodología utilizadas por sus docentes contribuyen a mejorar su nivel académico?	68

5. Introducción

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

Yactayo (2010)...“Encontró una relación moderada entre la motivación de logro y el rendimiento académico, también que las mujeres tienen una motivación de logro mayor a los varones”...

La investigación es importante porque su principal objetivo es un análisis del grado de motivación de logro en los alumnos y su relación con su bajo rendimiento académico. En ese marco, sus resultados podrán ser comparados con otras investigaciones que analizan otros factores que podrían influir en el rendimiento académico como el auto concepto, nivel de educación como la pobreza o alimentación. En términos de utilidad de sus resultados, nos permitirá establecer si el grado de motivación de logro es un factor sobre el que debemos intervenir para mejorar el rendimiento académico de nuestros alumnos.

El análisis de los datos ha dividido el rendimiento académico en 3 rangos alto, medio y bajo para poder llevar a cabo la comparación de estos niveles con el nivel de motivación de logro académico para obtener una mejor apreciación de los resultados obteniendo que el rendimiento académico alto aumenta solo del nivel bajo al nivel alto de motivación, así como el nivel de rendimiento académico bajo y medio disminuye a medida que aumenta el nivel de motivación de logro académico.

Los resultados obtenidos nos indican que existe una relación positiva y directa entre la motivación del logro académico y el rendimiento académico siempre y cuando este se de en un contexto (social, económico) y factores (técnica y metodología pedagógica, interacción positiva con el profesor, apoyo familiar en los estudios).

Pila (2012)...“El presente trabajo investigativo expone estrategias motivacionales que permiten despertar el interés de los estudiantes en el aprendizaje del inglés como segunda lengua”...

Se puede apreciar la importancia que tiene motivar al alumno, ya que no solo se requiere impartir conocimientos generales para acoplar a los jóvenes y mantener el interés en sus diferentes edades, sino también de impartir la enseñanza de acuerdo a las necesidades reales de cada estudiante. Con la aplicación de estrategias motivacionales tales como: el Aprendizaje Cooperativo, el enfoque Comunicativo y las inteligencias Múltiples que están enfocadas en un aprendizaje cooperativo”.

Sea cual sea el tema o curso a enseñar siempre será necesario y primordial realizar prácticas motivacionales enfocadas a incrementar el interés del alumnado con respecto al curso con la finalidad de permitir el desarrollo de las habilidades necesarias para obtener un proceso de aprendizaje altamente positivo el cual permitirá culminar con éxito dicho aprendizaje.

Las técnicas de enseñanza utilizadas por los docentes son muy importantes para que el estudiante alcance un aprendizaje exitoso y mejorar la dinámica del curso lo que repercutirá en el rendimiento de los estudiantes.

Cova (2013)...“El análisis e interpretación de los datos se realizó por medio de análisis estadísticos. En esta investigación se llegó a la conclusión de que las estrategias de enseñanza y de aprendizaje empleadas por los docentes de matemáticas inciden en el rendimiento académico de los estudiantes, ya que cuando se realizó la triangulación de los instrumentos utilizados entre ellos se pudo demostrar que dichos profesores no investigan ni aplican nuevas y efectivas estrategias de enseñanza y de aprendizaje en clases acorde con lo planteado en el nuevo Diseño Curricular. Además, se pudo observar que en

consecuencia los estudiantes no están motivados ni entienden con claridad cuando se les explica un tema matemático”...

El autor destaca la importancia de las estrategias de enseñanza y aprendizaje, así como la motivación eficaz pues estas herramientas empleadas eficientemente tienden a favorecer tanto el proceso de formación académica mejorando el entendimiento de los curso y su relación con el rendimiento del mismo.

Una de las formas que mejores resultados positivos obtiene sucede cuando se relacionan los contenidos del programa o curso con sucesos o fenómenos de la vida cotidiana, es decir buscar cual es la aplicación de la ciencia en el quehacer diario lo cual contribuye a que los estudiantes posean un aprendizaje y espíritu constructivista, significativo, autónomo, crítico.

Lastra (2005)...“La geometría como cuerpo de conocimientos permite analizar, organizar y sistematizar los conocimientos espaciales, que favorecen la comprensión y admiración por el entorno natural. Así también estimular en los niños(as) la creatividad y una actitud positiva hacia las matemáticas y en los profesores utilizar estrategias que usen el plegado, la construcción, el dibujo, modelamientos, software, variadas actividades que enriquezcan los procesos en el aula”...

Esta investigación aborda desde esta perspectiva estos procesos que se desarrollan en la enseñanza y el aprendizaje de la geometría en el tema “Cuadriláteros” en seis cursos de 4° año de Enseñanza Básica de escuelas críticas del área sur. Esta experiencia busca dar cuenta de las transferencias que realizan los docentes de la metodología propuesta (Modelo de Van Hiele y el uso del software Cabri) y de los niveles de rendimientos que se obtienen por los alumnos en el logro del aprendizaje geométrico. Por consiguiente analizar

el nivel de impacto que la metodología, el rol del profesor, el rol del alumno, el uso de la tecnología, tienen en la enseñanza y el aprendizaje geométrico”.

Las técnicas de enseñanza y el uso de una metodología orientada a promover la construcción del nuevo conocimiento, mediante la creación de un vínculo o relación sobre los conocimientos e información que ya poseen los alumnos sobre el tema, ya sea esta de manera directa e indirecta, agilizará un mejor comprensión de la materia gracias a lo cual será más fácil y rápido para el estudiante poder comenzar su aprendizaje debido a que le atribuido al tema o curso un significado y sentido.

Se necesita disminuir o eliminar los factores que incrementan la complejidad de los procesos educativos para poder aumentar la eficacia con la que se medir y analizar los resultados que suceden en el aula.

López (2004)...“Siendo la educación un proceso sistemático, por medio del cual el estudiante adquiere conocimientos y aprende a modificar las conductas y a transformar la realidad en la cual vive. Especialmente cuando el estudiante se forma en la jornada nocturna, y él durante la mañana y la tarde tiene que trabajar, para poder estudiar y costear sus propios estudios, y lograr con ello mejorar su nivel académico, y aspirar a mejorar su condición social y económica”...

Mientras exista una mayor y mejor planificación en los métodos y técnicas de enseñanza por parte de los docentes, así como una preparación constante y cambios en la forma de interacción con los estudiantes se obtendrán resultados más sustanciales y altamente beneficiosos en el rendimiento académico y en la misma medida se logrará satisfacer las expectativas de los involucrados en la docencia y el aprendizaje.

Además del trabajo en cuestión se concluyó que a pesar que existen un porcentaje pequeño que preferiría no renovar sus técnicas y métodos de enseñanza, aquellos que si están dispuestos a realizarlos son los que mejores resultados tienen en el aprendizaje de sus alumnos y dejan una huella ms profunda en su formación intelectual y académica.

Rodas (2004)...“Las nuevas generaciones de estudiantes que acceden a las aulas universitarias pertenecen a la llamada Era de la Información. La aplicación de los métodos tradicionales de enseñanza aprendizaje parece no conseguir los resultados esperados. En ese sentido, se proponen nuevas alternativas tomando en consideración aspectos pedagógicos que anteriormente se aplicaban con mayor propiedad a la enseñanza de las ciencias sociales antes que a las ciencias duras. De este modo se presenta el resultado de un estudio realizado en el año 2004 con los docentes de la facultad de ingeniería y enriquece la presentación con la teoría relacionada con las nuevas metodologías de enseñanza”...

Se dice que las actitudes adecuadas de los estudiantes se deben de formar en casa que el alumno ya debe detener una conducta y una forma de proceder totalmente definidas siendo el docente solo un instrumento de enseñanza, sin embargo las actitudes son uno de los factores que disminuyen y obstaculizan un buen aprendizaje por parte de los estudiantes, además se sabe que los docentes que tienen una enseñanza bien definida y en algunos casos moderna e interactiva son los que imparten una enseñanza significativa en sus alumnos. Los docentes deben dejar de ver a las nuevas metodologías como a sus enemigos y deben volverse cómplices y asumir un alto grado de compromiso con la implementación de nuevas metodologías que se adapten de manera flexible a los cursos que imparten de la misma manera buscar mejores dinámicas a utilizar en el salón de clases.

MOTIVACIÓN

Mc Clelland (1989). Según señaló Marshall Jones (1955). En su presentación de volúmenes anuales de Nebraska Symposium on Motivación, el tema de motivación tiene que ver con la “forma en que la conducta se inicia, es activada, mantenida, dirigida e interrumpida”. Dicho de otro modo la motivación tiene que ver con el porqué de la conducta en contraste con el cómo y el qué.

El psicoanálisis, centra su estudio en el inconsciente exponiendo que el “ello”, incluye los instintos e impulsos que motivan al hombre, representa las necesidades y deseos básicos, además de ser el reservorio de la energía psíquica que proporciona los elementos para todo el funcionamiento psicológico.

El psicoanálisis propone que para hallar “las motivaciones humanas centrales, hay que buscarlas enterradas en lo profundo de la mente inconsciente”.

Para **Atkinson (1957)** el mecanismo motivacional que se manifiesta no solo en la direccionalidad sino también en la intensidad y persistencia de la conducta, depende básicamente de tres factores: el motivo, la expectativa y el incentivo.

Por motivo entiende Atkinson a una disposición latente del sujeto, relativamente estable, tendente a alcanzar una determinada clase de incentivos y a evitar otra. Considera, pues, el motivo como una disposición permanente del sujeto, como un rasgo de la personalidad, que se orienta hacia la consecución de determinados objetos-meta.

La teoría jerárquica de **Maslow (1954)** tuvo una marcada importancia en el desarrollo de la explicación de la motivación. Definió la motivación como la

reducción de la tensión por medio de satisfacer estados de deficiencia o de carencia, que surgen de necesidades orgánicas y biológicas.

Engler (1996) Otros enfoques como ser Dollard y Miller (1950) sostenían que el motor de la acción humana es el impulso, definido como una estimulación intensa que produce incomodidad.

Otra postura teórica, dentro de las teorías que conciben la motivación como una combinación de atracción del objeto e impulso del sujeto, es la de **Nuttin (1982)** quién sostiene que el punto de partida de la acción motivada no es el estímulo, como afirman los modelos conductistas, sino que es el fin lo que condiciona de cierta manera la acción del sujeto.

Factores que regulan los estados motivacionales

Kandel (2000) premio Nobel de medicina en el año 2000, afirma que “es importante reconocer que los estados instintivos son solamente un subtipo, quizás los ejemplos más simples, de los estados de motivación que dirigen la conducta. En general, los estados de motivación se pueden clasificar en sentido amplio en dos tipos:

- 1) Estados instintivos elementales y fuerzas reguladoras fisiológicas más complejas que entran en juego por alteraciones de las condiciones físicas internas como el hambre, la sed y la temperatura.
- 2) Aspiraciones personales o sociales.

La neurobiología estudió con mucho interés los procesos motivacionales básicos en el hombre como: ser el hambre, el sueño, la sexualidad, es el mismo Kandel quién afirma que “el estudio neurobiológico del segundo tipo de estados de motivación está en sus comienzos”, de allí que queda un largo camino por recorrer en este aspecto.

Resulta importante marcar que hay distintos estados motivacionales en el hombre que no surgen, ni se explican por las necesidades tisulares hay otro tipo de motivos que mueven la conducta propiamente humana.

Existen tres factores no relacionados con el déficit tisular pero que tienen una especial importancia para explicar la regulación de la motivación ellos son:

1. Las limitaciones ecológicas,
2. Los mecanismos de anticipación,
3. Los factores hedónicos.

Con respecto a las limitaciones ecológicas podemos decir que hay conductas que están determinadas por la naturaleza de cada ser, así por ejemplo determinadas conductas alimenticias como ser la velocidad en el comer, el tipo de alimento que se ingiere, etc.

Los mecanismos de anticipación están determinados por el ritmo circadiano que regula el organismo que “activan e inactivan las respuestas fisiológicas antes de que se produzca un déficit o una necesidad tisular (...). Como muchos de los ritmos, están coordinados, el hipotálamo sería la localización ideal como mecanismos principal de reloj que los impulsara, o por lo menos que coordinara los mecanismos de reloj independientes localizados por todo el cerebro. El núcleo supraquiasmático sirve para esta función”.

En relación a los factores hedónicos se puede afirmar que nadie duda que la búsqueda de placer es un motor de acción importante en el hombre y que la consideración de este factor se encuentra muy presente en la cultura y en la sociedad actual.

Sin embargo, quedarse en estos tres factores de la regulación motivacional implicaría reducir al hombre a procesos todavía muy elementales, en la explicación de sus comportamientos.

Segura (2005) Se propone desde otro punto de vista tres tipos de motivaciones humanas una de tipo extrínseca, otra intrínseca y trascendental.

La motivación extrínseca es aquella que está relacionada directamente con la recompensa externa, por la consecución de un fin, es decir lo que movería a actuar es alcanzar la recompensa externa, la cual puede ser dinero, aprobación, una buena calificación, etc.

La motivación intrínseca es la que está directamente asociada con la significación que la persona otorga a la realización de una acción o a la consecución de una meta, surgiría como una motivación interna, personal, independientemente de la ausencia de recompensa externa.

Y por último la motivación trascendental, que se identificaría como el motor más fuerte en el actuar humano ya que lo que motiva es formar parte de algo e implicarse en una misión, aquí la persona busca lo que más conviene a su familia, a su organización, a un grupo. Es una motivación en la que cuentan más los intereses de los otros que los personales.

Blum y Naylor, (1982) Con respecto a la complejidad de la motivación, los cambios psicológicos y las experiencias pasadas interactúan en todo momento, por lo que la motivación puede originarse desde el interior de un individuo o por factores que actúan sobre él desde el exterior.

Al tratar el tema de la motivación adquiere importancia la función de mejorar la interpretación sobre los contenidos y procesos, en la medida en que se aplican a conductas afines al trabajo como la elección, mantenimiento y rendimiento en el puesto de trabajo.

Para caracterizar la motivación, deben considerarse dos tipos de ideas diferentes:

- Centrarse en las características del entorno o personales que sirven para identificar las clases de variables de contenido que vigorizan, activan o motivan al individuo.
- Enfocarse en los mecanismos que enlazan las variables de contenido con las acciones específicas que puede llevar a cabo el individuo.

Tipos de motivación

significados.com (2013) En ocasiones se suelen establecer distintos tipos de motivación en función de la fuente u origen del estímulo. En la motivación de logro, en la que el mecanismo que promueve a la acción es conseguir un determinado objetivo. La motivación de afiliación supone la búsqueda de seguridad y pertenencia a un grupo. La motivación de competencia no sólo pretende alcanzar un objetivo establecido, sino que busca realizarlo de la mejor forma posible. En Psicología se suelen distinguir entre dos tipos de motivación en función de dónde proceda el estímulo: motivación intrínseca y motivación extrínseca.

1) Motivación intrínseca

En la motivación intrínseca la persona comienza o realiza una actividad por incentivos internos, por el propio placer de realizarla. La satisfacción de realizar algo o que conseguirlo no está determinada por factores externos. Está relacionada, por lo tanto, con la autosatisfacción personal y la autoestima. Por ejemplo, hay personas que realizan ejercicio físico porque disfrutan de la actividad.

2) Motivación extrínseca

En la motivación extrínseca, el estímulo o incentivo que mueve a una persona a realizar una actividad viene dado de fuera, es un incentivo externo y no proviene de la propia tarea. Funciona a modo de refuerzo. Por ejemplo, cuando una persona realiza ejercicio físico no por el mero hecho de disfrutar haciéndolo, sino por motivos sociales u otros.

3) *Motivación personal*

En Psicología, existen diversas teorías que establecen y clasifican los elementos que mueven a una persona a realizar algo o dejar de hacerlo. En muchos casos la motivación de una persona viene determinada por necesidades, tal y como se establece en la llamada 'pirámide de Maslow'. Igualmente, la motivación está fuertemente influida por la satisfacción de realizar una tarea o conseguir un determinado objetivo pero también por los incentivos que realizar o no realizar determinada conducta pueda conllevar.

4) *Motivación laboral*

La motivación laboral es aquella que está relacionada con el ámbito de trabajo. Algunos ejemplos pueden ser la remuneración económica, los días de vacaciones, el status social y la propia realización y desempeño de la tarea. Es importante en este caso para la persona encontrar factores intrínsecos en el desarrollo de las tareas de un puesto de trabajo.

5) *Motivación deportiva*

En el mundo del deporte, especialmente a un alto nivel, la motivación es fundamental, ya que en muchos casos para alcanzar determinados objetivos el cuerpo tiene que llevar a unos límites de esfuerzo enormes. La autosuperación, la competitividad y la recompensa que se puede obtener de conseguir una meta mueven en muchos casos a los deportistas. En muchos casos, la motivación intrínseca se ve condicionada por la propia lógica del deporte e alta competición y los deportistas deben también trabajar el componente mental. Por ejemplo, en pruebas ciclistas de larga duración en la que se requiere un gran esfuerzo, es posible que los deportistas que disfrutaban de montar en bicicleta y escalar puertos pierdan ese tipo de motivación cuando el nivel de exigencia es mayor.

Teorías de motivación

Vega (2008) Realmente estas teorías son relativamente nuevas ya que no es hasta la segunda mitad del siglo XX que se profundiza verdaderamente en este aspecto, no obstante aún continúan las investigaciones sobre el tema.

Algunos autores clasifican estas teorías como:

Teorías de contenido (satisfacción). Estas teorías son las que estudian y consideran los aspectos (tales como sus necesidades, sus aspiraciones y el nivel de satisfacción de éstas) que pueden motivar a las personas.

Entre las teorías de contenido podemos citar las siguientes:

- Teoría de la Pirámide de las Necesidades. (Abraham Maslow)
- Teoría “X” y Teoría “Y” (Douglas McGregor)
- Teoría de la Motivación – Higiene (Frederick Herzberg)
- Teoría ERG (Existence, Relatedness and Growth) (Clayton Alderfer)
- Teoría de McClelland de las Necesidades. (David McClelland)

Teorías de proceso. Son las que estudian o tienen en cuenta el proceso de pensamiento por el cual la persona se motiva.

En cuanto a las teorías de proceso se destacan:

- Teoría de las Expectativas. (Víctor Vroom)
- Teoría de la Equidad. (Stacey Adams)
- Teoría de la Modificación de la Conducta. (B. F. Skinner)

Teoría de la pirámide de las necesidades

Esta teoría es la más conocida y fue propuesta por Abraham H. Maslow (1954) y se basa en que cada humano se esfuerza por satisfacer necesidades escalonadas, que se satisfacen de los niveles inferiores a los superiores, correspondiendo las necesidades al nivel en que se encuentre la persona.

Pirámide de las necesidades de Maslow

Los niveles de la pirámide representan las necesidades siguientes.

Necesidades Fisiológicas: Se relacionan con el ser humano como ser biológico, son las más importantes ya que tienen que ver con las necesidades de mantenerse vivo, respirar, comer, beber, dormir, realizar sexo, etc.

Necesidades de Seguridad: Vinculadas con las necesidades de sentirse seguro, sin peligro, orden, seguridad, conservar su empleo.

Necesidades de Pertenencia (Sociales): Necesidades de relaciones humanas con armonía, ser integrante de un grupo, recibir cariño y afecto de familiares, amigos, personas del sexo opuesto.

Necesidades de Estima: Necesidad de sentirse digno, respetado, con prestigio, poder, se incluyen las de autoestima.

Necesidades de Autorrealización: Se les denominan también necesidades de crecimiento, incluyen la realización, aprovechar todo el potencial propio, hacer lo que a uno le gusta, y es capaz de lograrlo. Se relaciona con las necesidades de estima. Podemos citar la autonomía, la independencia, el autocontrol.

Algunas consideraciones sobre la jerarquía de necesidades de Maslow:

Se considera que las necesidades fisiológicas nacen con el hombre las otras se adquieren en el tiempo.

En la medida que las personas logran controlar o satisfacer sus necesidades básicas van surgiendo las de orden superior.

Las necesidades básicas se satisfacen en un tiempo relativamente más corto que las superiores.

Las necesidades fisiológicas y de seguridad generalmente son satisfechas por un salario adecuado y un ambiente de trabajo seguro.

Las necesidades de pertenencia y de estima se satisfacen a través de formar parte de un equipo en el trabajo y con el afecto, y la amistad. El reconocimiento, el estímulo, la retroalimentación del desempeño, satisfarán las necesidades de estima.

Las personas se motivarán por la necesidad más importante para ellos.
Cada necesidad debe ser satisfecha, al menos parcialmente, antes que se desee pasar a otra del nivel superior.

Maslow, descubrió dos necesidades adicionales, para personas con las cinco anteriores satisfechas (muy pocas personas según él), las que llamó cognoscitivas.

Necesidad de conocer y entender, relacionada con los deseos de conocer y entender el mundo que le rodea y la naturaleza.

Necesidad de satisfacción estética, referidas a las necesidades de belleza, simetría y arte en general.

Es de destacar que esta teoría tiene también sus detractores los cuales plantean algunos elementos en contra, tales como:

Asume que todas las personas son iguales desconociendo que puede existir una necesidad para alguien que para otra persona no lo sea.

La teoría asume el orden de las necesidades con poca flexibilidad al cambio.

No es práctico ya que enfoca el desenvolvimiento de las personas pero no considera la incentivación por la organización.

Teorías “X” y “Y” de Mcgregor

Teoría X

Su creador llamó a esta teoría “Hipótesis de la mediocridad de las masas”

Sus principales principios son:

- Una persona promedio tiene aversión al trabajo y lo evitará en lo posible.
- Los seres humanos tienen que ser obligados, controlados y a veces amenazados con sanciones para que se esfuercen en cumplir los objetivos de la organización.
- Que el ser humano promedio es perezoso y prefiere ser dirigido, evita las responsabilidades, no tiene ambiciones y ante todo desea seguridad.

- McGregor (1960), planteaba que esta teoría no era imaginaria, sino real y que ésta influía en la estrategia de dirección. Supone también que las necesidades de orden inferior dominan a las personas.

Teoría Y

Sus principales principios son:

- Que el esfuerzo físico y mental que se realiza en el trabajo es tan natural como el gastado en el juego, en el reposo.
- El esfuerzo necesario para la realización de los objetivos de la organización está en función de las recompensas asociadas con su logro y no necesariamente con el control externo y la amenaza de sanciones.
- El individuo medio, en condiciones deseadas, no sólo acepta responsabilidades, sino también acude a buscarlas.
- No son pocas y están bastante extendidas en las personas cualidades desarrolladas de imaginación, inventiva y de creatividad en la solución de los problemas de la organización.
- Los seres humanos ejercerán auto-dirección y auto-control en el cumplimiento de los objetivos con los que se está comprometido.

La Teoría “Y”, supone que las necesidades de orden superior dominan a las personas. Suponía también que los supuestos de ésta, eran más válidos que los de la Teoría “X”.

Propuso ideas como la participación en la toma de decisiones, responsabilidad y desafíos.

En general los supuestos de ambas teorías pueden resultar idóneos en situaciones concretas.

Teoría de la motivación-higiene

Esta teoría fue elaborada por el psicólogo Frederick Herzberg (1968), el cual tenía el criterio que el nivel de rendimiento en las personas varía en función del

nivel de satisfacción, o sea, que las respuestas hacia el trabajo eran diferentes cuando se sentía bien o cuando se sentía mal.

Como aspecto distintivo, comparándola con la teoría de Maslow, se sustenta la motivación en el ambiente externo y en el trabajo del hombre y no en las necesidades humanas.

Herzberg realizó sus investigaciones en empresas de Pittsburg, EE.UU., los resultados lo llevaron a agrupar en dos factores los elementos relacionados en su teoría, éstos son los de higiene y los de motivación.

La misma contempla aspectos que pueden crear satisfacción o insatisfacción en el trabajo, haciendo la salvedad que no deben considerarse como opuestos, ya que la presencia de los factores de higiene no motiva, pero su ausencia desmotiva; los otros factores, los de motivación, realmente motivan.

Los factores motivacionales, Herzberg los llamó intrínsecos y los de higiene, extrínsecos. A continuación los enumeramos:

Factores motivacionales (intrínsecos)

- Reconocimiento
- Responsabilidad
- La realización personal o logro
- El trabajo en sí
- El progreso o ascenso
- Factores de Higiene (extrínsecos)
- Política de la empresa
- Administración
- Relaciones interpersonales (con superiores, con iguales, con subordinados)
- Condiciones de trabajo
- Supervisión
- Status
- El salario
- Seguridad en el puesto

Esta teoría plantea que, la satisfacción en el trabajo es función del contenido o de las actividades estimulantes o sea de los factores motivadores y la insatisfacción depende del medio, de las relaciones con otras personas y del ambiente general en este caso de los factores higiénicos.

Como elemento práctico, para los directivos, debemos plantear que la cuestión estriba en eliminar o reducir las influencias negativas de los factores de higiene y reforzar los factores de motivación, éstos últimos no tienen límites y es necesario potenciarlos sistemáticamente.

Recuerde que la motivación (o su efecto) no es estática por lo que es necesario estar atentos a su variación para realizar la corrección oportuna.

Algunas sugerencias que refuerzan los factores de motivación planteados anteriormente.

- Estimule a las personas para que acepten responsabilidades.
- Comuníqueles las expresiones positivas emitidas, por los clientes u otros, sobre su trabajo.
- Recompense los resultados de trabajo (no necesariamente con dinero).
- La forma en que realicen su trabajo no es lo más importante sino sus resultados. Delegue la tarea completa, en lo posible, en una sola persona.
- Incíteles a que expongan criterios e ideas en relación con sus proyectos o con sus orientaciones.
- Permítales que respondan preguntas y realicen explicaciones.
- Confíe (verdaderamente) tareas para que se superen.
- Delegue autoridad.
- Realce el contenido de cada tarea.
- Tenga la certeza que han comprendido bien la tarea.
- Cree condiciones para que todos tengan la posibilidad de ascender. Permita y estimule la participación en cursos de adiestramiento.
- Valore correctamente la capacidad de cada persona.

Teoría E.R.G.

Trechera (2005) Esta teoría debe su nombre a las palabras: Existence, Relatedness and Growth, las que traducidas significan: Existencia, Relación y Crecimiento y fue desarrollada por Clayton Alderfer como enunciamos anteriormente.

Verdaderamente no se basa en elementos nuevos, sino que fundamenta sus tres grupos de necesidades en la pirámide de necesidades de Maslow.

La correspondencia con Maslow es la siguiente:

1. Existencia, el grupo de necesidades que satisface son las relacionadas con los requisitos básicos de la vida (necesidades fisiológicas y de seguridad).
2. Relación, como expresa su nombre requiere para su satisfacción de las relaciones interpersonales y la pertenencia a algún grupo (necesidades sociales o de pertenencia).
3. Crecimiento, representa el deseo de crecimiento interno así como necesidades de reconocimiento, autoestima, autorrealización y desarrollo personal (necesidades de estima y autorrealización).
4. Al igual que Maslow, planteaba que las necesidades de orden inferior, una vez satisfechas, interesaban a las personas para satisfacer las de orden superior y en contraposición que diversas necesidades podían ser objeto de motivación al mismo tiempo y que la frustración en una necesidad superior podría originar un retroceso a una inferior.

Teoría de McClelland de las necesidades

Esta teoría de McClelland (1989) se basa en tres necesidades:

1. *Necesidades de Realización*, su interés es desarrollarse, destacarse aceptando responsabilidades personales, se distingue además por intentar hacer bien las cosas, tener éxito incluso por encima de los premios. Buscan el enfrentamiento con problemas, desean retroalimentarse para saber sus resultados y afrontan el triunfo o el fracaso.

2. *Necesidades de Poder*, su principal rasgo es el de tener influencia y control sobre los demás y se afanan por esto. Prefieren la lucha, la competencia y se preocupan mucho por su prestigio y por influir sobre las otras personas incluso más que por sus resultados.
3. *Necesidades de Filiación*, su rasgo esencial ser solicitados y aceptados por otros, persiguen la amistad y la cooperación en lugar de la lucha, buscan comprensión y buenas relaciones.

Teoría de las expectativas de Vroom

Esta teoría o modelo para la motivación fue elaborada por Víctor Vroom (1964) y enriquecida en varias ocasiones sobre todo por Poster y por Lawler. Se basa en que el esfuerzo para obtener un alto desempeño, está en dependencia de la posibilidad de lograr este último y que una vez alcanzado sea recompensado de tal manera que el esfuerzo realizado haya valido la pena. Se explica sobre la base, que ésta es el resultado del producto de tres factores que son: Valencia, Expectativa y Medios.

Valencia (V). Es la inclinación, la preferencia para recibir una recompensa. Tiene para cada recompensa en un momento dado un valor de valencia única aunque ésta puede variar con el tiempo en dependencia de la satisfacción de las necesidades y con el surgimiento de otras.

Expectativa (E). Es una relación entre el esfuerzo realizado y el desempeño obtenido en la realización de una tarea.

Medios (M). Es la estimación que posee una persona sobre la obtención de una recompensa.

La motivación se expresa como el producto de estos factores vistos anteriormente:

$$\text{Motivación} = V \times E \times M$$

La Valencia, puede ser positiva o negativa, en el primer caso existirá un deseo por alcanzar determinado resultado y en el otro caso el deseo será de huir de un determinado resultado final.

La Expectativa, se le asume un valor entre 0 y 1 en dependencia de su estimación sobre el esfuerzo realizado y el desempeño obtenido, si no ve correspondencia entre esfuerzo y desempeño el valor será 0 y viceversa 1.

Los Medios, también asumen un valor entre 0 y 1, si su estimación sobre la obtención de recompensa es equitativa con su desempeño este factor tendrá una alta calificación y de lo contrario baja.

Según D. Nadler y E. Lawler el fundamento de este método se basa en cuatro supuestos:

- El comportamiento depende de la combinación de las fuerzas de las personas y del medio que lo rodea.
- Las personas toman las decisiones conscientes sobre su comportamiento.
- Las personas tienen distintas necesidades, deseos y metas.
- Las personas escogen entre distintas opciones de comportamientos.

Teoría de la equidad de Stacey Adams

Esta teoría se manifiesta y se enfoca sobre la base del criterio que se forma la persona en función de la recompensa que recibe comparándola con las recompensas que reciben otras personas que realizan la misma labor o con aportes semejantes.

En este aspecto Adams S. (1965) plantea “La teoría de la Equidad sostiene que la motivación, desempeño y satisfacción de un empleado depende de su evaluación subjetiva de las relaciones entre su razón de esfuerzo – recompensa y la razón de esfuerzo – recompensa de otros en situaciones parecidas”.

Las comparaciones pueden ser sobre distintos aspectos como salario u otros.

Tengamos en cuenta que las personas son diferentes así como la forma o método a emplear para el análisis de un aspecto concreto.

Según esta teoría cuando una persona entiende que se ha cometido con ella una injusticia se incrementa su tensión y la forma de darle solución es variando su comportamiento.

Teoría de la modificación de conducta de B. F. Skinner

Ante todo debemos plantear que Skinner (1969) conjuntamente con otros psicólogos formuló la Teoría del Reforzamiento la cual se fundamenta en olvidar la motivación interior y en su lugar considerar la forma en que las consecuencias de una conducta anterior afectan a las acciones futuras en un proceso de aprendizaje cíclico.

Estímulo > Respuesta > Consecuencias > Respuesta futura

Sobre la base de esta teoría del Reforzamiento se fundamenta la modificación de la conducta o sea que para cambiar una conducta es necesario cambiar las consecuencias de dicha conducta.

Para la modificación de la conducta se pueden aplicar varios métodos entre ellos tenemos:

- Reforzamiento positivo.
- Aprendizaje de anulación.
- Extinción.
- Castigo.
- Se refuerzan las conductas deseadas

Los trabajadores varían su comportamiento para evitar las consecuencias desagradables.

- Se aplica la ausencia del reforzamiento.
- Se aplican consecuencias negativas.

Tomado de Reinforcement Theory and Contingency Management in Organizational Settings de W. Clay Hamner exponemos sus reglas para utilizar las técnicas para la modificación de la conducta.

Regla 1. No recompense por igual a todas las personas. Deben basarse en el desempeño.

Regla 2. Recuerde que el hecho de no responder modifica también el comportamiento. Lo que no se hace tiene influencia sobre los colaboradores así como lo que se hace.

Regla 3. Asegúrese de decir al personal lo que debe hacer para obtener el reforzamiento. Establezca que nivel de desempeño permite a las personas saber lo que deberán hacer para ser premiadas.

Regla 4. Asegúrese de indicar al personal lo que está haciendo mal.

Regla 5. No castigue en presencia de otros. La represión en público humilla así como puede que los demás también se molesten.

Regla 6. Sea justo.

TÉCNICAS DE ENSEÑANZA

Marín Ibáñez Ricardo (1982), en su obra "Principios de la educación contemporánea", sintetiza los más de treinta principios-guía de estas corrientes pedagógicas en seis: individualización, socialización, actividad, intuición, juego y creatividad. Cada principio se analiza desde la perspectiva de sus bases teóricas, sus procedimientos metodológicos y los sistemas educativos que se desarrollaron siguiendo dichos enfoques.

Durkheim (1976) concibe la educación como instrumento de mejora social gracias a la idea de Comte sobre la existencia de pautas espaciotemporales que llevan al conocimiento científico y a un estado social positivo y óptimo.

Dewey (1971), señala el carácter cambiante de la sociedad y la cultura. La educación debe adaptarse al entorno, formar ciudadanos que sepan vivir en las sociedades democráticas, así como basar el método didáctico en la acción, en el diálogo profesor-alumno y en el tipo de tarea: aprender haciendo.

Prigogine (1997) señala además los componentes aleatorios y dinámicos de la construcción humana, relacionada con la evolución geográfica y con las condiciones climáticas ambientales.

La Teoría de la Evolución y La Teoría General de Sistemas de

Bertalanffy (1979) coloca al hombre en un plano igualitario con el resto de los elementos de la realidad. La mente consciente es un proceso emergente más de la naturaleza y la competencia lingüística es una competencia más entre otras muchas que el sistema humano tiene para relacionarse con el entorno. Esta nueva corriente puede iluminar las zonas oscuras en la investigación sobre el cerebro y sobre humano.

Técnica didáctica

Avanzini (1998) Las técnicas son, en general, procedimientos que buscan obtener eficazmente, a través de una secuencia determinada de pasos o comportamientos, uno o varios productos precisos. Las técnicas determinan de manera ordenada la forma de llevar a cabo un proceso, sus pasos definen claramente cómo ha de ser guiado el curso de las acciones para conseguir los objetivos propuestos.

Aplicando ese enfoque al ámbito educativo, diremos que una técnica didáctica es el procedimiento lógico y con fundamento psicológico destinado a orientar el aprendizaje del alumno.

Dentro del proceso de una técnica, puede haber diferentes actividades necesarias para la consecución de los resultados pretendidos por la técnica. Estas actividades son aún más parciales y específicas que la técnica y pueden variar según el tipo de técnica o el tipo de grupo con el que se trabaja. Las

actividades pueden ser aisladas y estar definidas por las necesidades de aprendizaje del grupo.

Tipos de técnicas de enseñanza

Barahona (2016) Las técnicas de enseñanza son variadas, se pueden adaptar a cualquier disciplina o circunstancia de enseñanza-aprendizaje y pueden aplicarse de modo activo para propiciar la reflexión de los alumnos.

Dentro de ellas se pueden mencionar:

- *Técnica expositiva*, consiste en la exposición oral por parte del profesor del asunto de la clase, es la más usada en las escuelas. Para que sea activa en su aplicación se debe estimular la participación del alumno y el docente debe usar un tono de voz adecuado para captar la atención.
- *Técnica biográfica*, se exponen los hechos o problemas a través del relato de las vidas de personajes que contribuyeron con sus descubrimientos y trabajo al conocimiento de la humanidad.
- *Técnica exegética*, es una lectura comentada y pretende comunicar e interpretar y se puede aplicar en todas las áreas.
- *Técnica de efemérides*, se basa en el estudio de acontecimientos o fechas significativas a lo largo del ciclo escolar. Las efemérides pueden ser aprovechadas en asambleas cívicas.
- *Técnica del interrogatorio*, consiste en plantear preguntas a los alumnos con el fin de conocer las dificultades de los alumnos, conocimientos, conducta, manera de pensar, intereses y valores. Al aplicar esta técnica, las preguntas deben apoyarse en procesos de reflexión y dirigirse a la clase en general para que todos piensen en la posible respuesta y luego el profesor señalará quien debe responder. Cuando un alumno no sabe responder, el docente se dirigirá a otro. En el caso de que la falta de respuesta persista, debe preguntar a toda la clase quién quiere responder. El docente responderá cuando esté convencido de que la clase es incapaz de hacerlo.

- *Técnica de la argumentación*, es una forma de interrogatorio destinado a comprobar lo que el alumno debería saber. Se encamina a diagnosticar conocimientos, por eso es un interrogatorio de verificación del aprendizaje. Esta técnica exige el conocimiento del contenido que será tratado y requiere la participación activa del alumno.
- *Técnica del diálogo*, es otra forma de interrogatorio, cuyo fin es llevar a los alumnos a la reflexión valiéndose de razonamientos. El principio básico es que el docente propone alguna cuestión y debe encauzar al alumno para que encuentre soluciones.
- *Técnica de la discusión (debate)*, exige el máximo de participación de los alumnos en la elaboración de conceptos y la realización de la clase. Consiste en debatir un tema por parte de los alumnos bajo la dirección del profesor, para llegar a una conclusión. Para la aplicación de esta técnica se debe ser un buen escucha y tener una actitud crítica y respetuosa con respecto a ideas opuestas de otro.
- *Técnica del seminario*, encuentro didáctico donde se desarrolla un estudio profundo sobre un tema, donde los participantes interactúan con un especialista y todos elaboran la información en colaboración recíproca. Puede desarrollarse en el horario de clases o en horario extraordinario.
- *Técnica del estudio de casos*, recibe también el nombre de caso-conferencia, consiste en la presentación de un caso o problema para que la clase sugiera o presente soluciones según convenga.
- *Técnica de problemas*, se manifiesta a través de dos modalidades, una se refiere al estudio de una cuestión desarrollada evolutivamente desde el pasado hasta el presente y la otra propone situaciones problemáticas que el alumno tiene que resolver.
- *Técnica de la demostración*, procedimiento deductivo que se asocia a otra técnica de enseñanza. Su finalidad es confirmar explicaciones, ilustrar lo expuesto teóricamente, propiciar un esquema de acción correcto y seguro en la ejecución de una tarea.

- *Técnica de la experiencia*, es un procedimiento activo que procura que el alumno reproduzca acciones, vivencias, comportamientos de manera eficiente y consciente. Una experiencia puede demostrar, ejercitar o investigar. Para la aplicación de esta técnica se deben dar instrucciones precisas.
- *Técnica de la investigación*, conjunto de actividades intelectuales y experimentales que se abordan sistemáticamente con la intención de aumentar los conocimientos sobre un tema.
- *Técnica del descubrimiento*, estimula el espíritu de investigación y trabajo, el alumno es llevado a descubrir por propio esfuerzo la información. Esta técnica se puede encaminar formulando preguntas o generando dudas en los alumnos de tal manera que investiguen y despejen sus dilemas.
- *Técnica del estudio dirigido*, el docente elabora guías de estudio, se componen de introducción, objetivo, el tema, conexión con otras ramas de estudio y un plan de actividades que se deben realizar. Las instrucciones deben ser bien específicas y explicadas.
- *Técnica de laboratorio*, consiste en una serie de preguntas en relación a un contenido, promueve destrezas organizativas, creativas, manipulativas y de comunicación, con el fin de aplicar todos los conocimientos a un caso o situación en particular.
- *Representación de roles*, los estudiantes ejecutan un papel asignado en una actuación, con el fin de entender situaciones reales.

Otras técnicas de enseñanza

examtime.com (2015) encontramos otras técnicas tales como:

Flipped Classroom (Aula invertida): Esta técnica de enseñanza consiste básicamente en que los alumnos estudien y preparen la lección con anterioridad a la clase. De esta manera, la clase en cuestión se convierte en algo mucho más dinámico y un entorno en el que profundizar sobre el tema de estudio. Los

alumnos vienen de casa con los conceptos básicos asimilados, por lo que la clase puede dedicarse a resolver dudas e ir más allá en los temas por los que los alumnos sientan mayor curiosidad.

El concepto de “aula invertida” compagina muy bien con las herramientas de GoConqr. Con GoConqr es muy fácil compartir recursos con un Grupo, en este caso la clase, lo que permite a los alumnos estudiar esos recursos desde casa y preparar la próxima clase.

Design Thinking (El método del Caso): Esta técnica se basa en usar casos reales y resolverlos en grupo a través del análisis, brainstorming, innovación e ideas creativas. Aunque el “design thinking” es un método estructurado, en la práctica resulta bastante desordenado, ya que se tratan problemas reales sobre los que en la mayoría de las ocasiones no hay información suficiente e incluso puede ser que la conclusión sea que no existe una solución posible.

Sin embargo, el método del caso prepara a los alumnos para el mundo real y despierta su curiosidad, capacidad de análisis y creatividad. Esta técnica se usa a menudo en los populares MBA o Másters para analizar casos reales vividos por empresas en el pasado.

Autoaprendizaje: La curiosidad es el principal motor del aprendizaje. Como principio básico del aprendizaje, no tiene mucho sentido obligar a los alumnos a memorizar un texto para que lo olviden 2 días después del examen. La clave es dejar que los alumnos se centren en el área que más les interese para explorarla y aprender sobre ella activamente.

Un perfecto ejemplo de técnicas de enseñanza basadas en el autoaprendizaje es el relatado por Sugata Mitra en la conferencia TED (subtítulos en español). En una serie de experimentos en Nueva Delhi, Sudáfrica e Italia, el investigador en educación Sugata Mitra proporcionó a los niños acceso auto-supervisado a la

web. Los resultados que obtuvo podrían revolucionar la forma en la que pensamos acerca de la enseñanza. Los niños, que hasta ese momento no sabían ni lo que era internet, fueron capaces de auto-formarse en múltiples temas con una facilidad inesperada.

Una manera más cercana de explorar la técnica del autoaprendizaje puede ser haciendo uso de los Mapas Mentales. Con ellos, el profesor puede iniciar un proceso de pensamiento escribiendo una palabra en el nodo central de un mapa o proponer un tema principal y dejar que los alumnos desarrollen sus propias ideas a partir de él. Así, por ejemplo, si el tema central es el Cuerpo Humano, algunos pueden crear Mapas Mentales sobre los Sistemas y Aparatos, otros sobre los Huesos y otros sobre Enfermedades que afectan al cuerpo humano. Posteriormente los alumnos serían evaluados según los mapas mentales que han creado y podrían colaborar entre ellos para mejorarlos.

Juegos: Aprender a través del uso de juegos es un método que ya ha sido explorado por algunos docentes, principalmente en la educación primaria y preescolar. Mediante el uso de juegos, el alumno aprende sin prácticamente darse cuenta. Por eso, aprender jugando es una técnica de aprendizaje que puede ser muy efectiva a cualquier edad, siendo asimismo útil para mantener al estudiante motivado.

El profesor deberá diseñar proyectos que sean adecuados para sus alumnos, teniendo en cuenta su edad y conocimientos, a la vez que los hace suficientemente atractivos como para aportar una motivación extra. Una idea puede ser animar a los estudiantes a crear Tests con preguntas relacionadas con un tema determinado y animarles a retar a sus compañeros a realizarlos para ver quién obtiene una puntuación más alta.

Social Media: Una variante del punto anterior son las técnicas de enseñanza basadas en las redes sociales. De esta manera, los alumnos, que hoy en día

pasan el día en las redes sociales, tendrán una motivación extra para aprender. Las formas que puede tomar este método de aprendizaje son muy variadas, ya que existen cientos de redes sociales y posibilidades. Un buen ejemplo es la iniciativa llevada a cabo por la academia brasileña de idiomas “Red Ballon”, que animó a sus alumnos a revisar los tweets de sus artistas favoritos y corregir los errores gramaticales que cometían estos para reforzar su aprendizaje del inglés.

Técnica Exegética o de Lectura Comentada: Se basa en la lectura de textos relacionados con el tema o autor a tratar. Esta técnica tiene como objetivo que el alumno capte y comprenda lo que el autor quiere comunicar y que busque el sentido implícito en el texto, así como sus circunstancias. Cada alumno puede basarse en el tema que más le interese para indagar sobre él. De nuevo, las nuevas tecnologías nos proporcionan una gran ventaja en el uso de esta técnica, ya que nos permiten el acceso a una cantidad ilimitada de información.

5.2 Justificación

Uno de los principales problemas que se presentan hoy en día en la mayoría de las universidades es la existencia de un modelo tradicional de educación obsoleto la cual presenta una estructura rígida en lo concerniente a la metodología y técnicas de enseñanza que pueda adaptarse a las distintas necesidades de aprendizaje de los alumnos y que permita profundizar o avanzar hacia un acercamiento hacia los estudiantes, además agregamos la tradicional falta de motivación existente por parte de los alumnos en la participación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las instituciones educativas de nivel superior o universitario son en gran parte, las responsables de la educación de todos los que la integran, asimismo deben tener como propósito principal ejercer la enseñanza de la manera más eficiente y eficaz posible, además deben encaminar sus esfuerzos hacia el seguimiento y

cumplimiento de su metodología la cual debe contener los modelos de enseñanza que resulten congruentes con lo que sus bases teóricas manifiestan y sean convenientes y ajustadas según las necesidades e interés de la escuela en la que van a enseñar. Por todo lo expuesto anteriormente, son las instituciones educativas de nivel superior y universitario las que deben asumir la gran responsabilidad de mantener una constante renovación y mejora de las técnicas y metodología de enseñanza que se adapte a las necesidades primordiales de cada escuela, esta investigación estuvo diseñada para mostrarles los datos y resultados necesarios para modificar y adaptar el programa curricular pedagógico con las necesidades estudiantiles.

La importancia de la capacidad de enseñanza-aprendizaje adecuada se dio en la forma que el proceso educativo puede afectar inmensamente el incremento de la inteligencia y la adquisición de habilidades necesaria de cada materia mediante unas herramientas llamadas modelos, metodologías y técnicas de enseñanza.

El beneficio que se desprendió de la presente investigación se dio a los alumnos del décimo ciclo de la escuela de administración de la Universidad San Pedro mediante el mejoramiento en la eficiencia y eficacia de las técnicas de enseñanza del personal docente incidiendo en los resultados y el rendimiento de los estudiantes, una vez que se analizaron e interpretaron los resultados arrojados en la encuesta sobre la relación entre la motivación y las técnicas de enseñanza planificando e implementando una mejor metodología y técnicas de enseñanza.

5.3. Problema.

¿Qué relación existe entre la motivación y las técnicas de enseñanza de los docentes de la escuela de administración en los alumnos del décimo ciclo semestre I-2016 de la Universidad San Pedro - Sullana?

5.4. Operacionalización de las variables

Marco conceptual

Motivación

Robbins, (1999)...“ La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización”...

Factores de mantenimiento

Para Herzberg Frederick (1968) los factores de mantenimiento son extrínsecos porque dependen de elementos externos al trabajador. Estos factores no sirven para motivar al trabajador, sino simplemente para evitar que esté insatisfecho con alguna condición laboral específica, tal como seguros médicos, sueldo, etc. Cuando se satisface la necesidad, el sujeto deja de estar insatisfecho, pero no es que esté motivado, porque al poco tiempo se acostumbrará al nuevo beneficio y de hecho paulatinamente volverá a estar insatisfecho.

- La política de una empresa (normas y procedimiento)
- La supervisión
- Las relaciones interpersonales
- Condiciones de trabajo.
- El sueldo
- La seguridad.

Factores motivacionales

Según Herzberg Frederick (1968) los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable cuando son

óptimos. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción del individuo Herzberg los llama factores de satisfacción y tienen que ver con contenido del cargo (Como se siente él individuo en relación con su cargo. Así tenemos:

- El trabajo en sí
- Realización
- Reconocimiento
- Progreso profesional
- Responsabilidad

Expectativa

De acuerdo con Vroom V (1964), La teoría de la expectativa explica el proceso conductual de por qué las personas eligen una opción de comportamiento sobre otro. Nos presenta tres variables dentro de la teoría de la expectativa de Valencia (V), expectativa (E) e Instrumentalidad (I).

La expectativa es la creencia del que uno esfuerzo (E) dará como resultado en el logro de los objetivos de rendimiento deseado (P). Normalmente basadas en la experiencia de un individuo, confianza en sí mismo (auto eficacia) y la dificultad percibida de la norma de rendimiento o meta.

Características del trabajo

Martinez Y. D. (2013) El Dr. Richard Hackman y el Dr. Greg Oldham desarrollaron un rol protagónico en la orientación de las características laborales. Ellos se aproximaron a determinar cómo puede estructurarse el trabajo para que los individuos estén incesablemente e intrínsecamente motivados.

Para la gestión del conocimiento organizacional, el lograr que un individuo esté motivado con su trabajo, es un elemento non que favorecerá notablemente el aprendizaje de la persona, del equipo y de la organización.

Planificación flexible

Según Sudarsky John (1977), el docente que pretende utilizar una estrategia creativa ha de concienciarse de que su tarea se inicia desde de clase, en el momento en que se plantea los objetivos y contenidos de su materia y de qué modo pretende lograrlos. Se trata de una planificación de intenciones, actuaciones y actividades así como los materiales o recursos que precisa. Se trata de una planificación flexible y abierta a elementos nuevos y estimulantes durante la clase, pero el docente ha de saber qué pretende, cual es el núcleo central de la sesión y que se va a hacer en ella. Eso sí, cuando falta alguno de los elementos planificados o recursos tecnológicos “imprescindibles” para el éxito de la sesión, ha de improvisar y suplirlo con otros recursos personales, tiempos y actuaciones que no desmerezcan demasiado.

Adaptación contextual

Fabra, M. (1994) indica que los elementos organizativos de espacio, tiempo y su distribución, horario, número de alumnos, tipo de asignatura, carrera... juegan un papel importante a la hora de inclinarse por una u otra estrategia. Es como si formara parte de la planificación y pensamiento implícito del docente. La estrategia ha de tomar en consideración estos elementos aparentemente accesorio, pues antes comentamos, muy posiblemente funciona en un grupo y en otro no siendo la misma asignatura y profesor/a. Sobre todos son las expectativas del alumnado las que determinan muchas veces la distribución de tiempos y el nivel de participación. Si la adaptación era un componente de la estrategia lo es también de la estrategia creativa.

Participación activa

De la Torre (2009), comenta que aunque el clima distendido ya lleva consigo interacción gratificante, remarcamos que en las estrategias creativas prevalece la actividad del estudiante sobre las explicaciones docentes. No queremos decir que estas no aparezcan, pero su tiempo representa una parte de la sesión cobrando protagonismo la actividad individual, de grupo y de debate o

presentación de resultados. El aprendizaje compartido es una modalidad ampliamente fundamentada por autores como Medina, A.; Zabalza, M. A.; Marcelo, C. y Torre, S. de la, entre otros, y que va estrechamente vinculada a la innovación. En todas las estrategias creativas descritas (relato, dramatización, diálogo, día de la palabra) se constata un alto nivel de participación colaborativa y de expresión multidireccional.

Clima gratificante

De la Torre (2009), El clima es como el humus del que se nutre el niño en casa, el alumno en la escuela y el ciudadano en la cultura socialmente enriquecida. Todo lo que digamos al respecto es insuficiente para remarcar que un ambiente psicológico seguro y placentero, estimula mucho más que las ideas, pues en él está diluida cierta carga emocional. El clima creativo de aula suele caracterizarse por aparecer con facilidad la risa, el humor, la ausencia de temor y amenaza cuando se expresan ideas nuevas, ambiente de trabajo cooperativo, la atmósfera de bienestar psicológico,...

Productividad

De la Torre (2009), Si algo caracteriza al proceso creativo es el resultante del proceso en forma de producto o realización, en cualquiera de sus manifestaciones, verbal, gráfica, simbólica, plástica, motriz, musical... Si hablamos de estrategia creativa no es sólo por la novedad o rol que en ella desempeña el docente o los alumnos, sino porque estos llevan a cabo el aprendizaje a través de la creación problemas, de relatos o argumentos que desarrollan el potencial creativo. No estamos hablando únicamente de aprendizaje creativo, sino de estrategias creativas que implican a todos los componentes anteriormente mencionados. Ese producto tiene la particularidad de enganchar por cuanto es algo creado por ellos.

Conciencia de autoaprendizaje

De la Torre (2009), Es una percepción personal de que nos hemos enriquecido con algo nuevo, de que algo ha cambiado en nuestro interior, de que la sesión mereció la pena, aunque no sepan explicar qué conocimientos se adquirieron. Hablamos de autoaprendizaje por cuanto no es fruto de una aplicación precisa o de una acción directa por parte del profesor o profesora, sino que el sujeto tiene la sensación de que es algo que él mismo ha descubierto, ha encontrado, fruto de las interacciones ocurridas.

Técnicas de enseñanza

Técnica conjunto de procedimientos, tácticas o recursos de los que se vale una ciencia, arte, un oficio o una profesión. Cuando se habla de educación una técnica de enseñanza es un tipo de acción concreta, planificada por el docente y llevada a cabo por el propio docente y/o sus estudiantes con la finalidad de alcanzar objetivos de aprendizaje.

Las técnicas de enseñanza aprendizaje son el entramado organizado por el docente a través de las cuales pretende cumplir su objetivo.

Las técnicas de enseñanza aprendizaje matizan la práctica docente ya que se encuentran en constante relación con las características personales y habilidades profesionales del docente, sin dejar de lado otros elementos como las características del grupo, las condiciones físicas del aula, el contenido a trabajar y el tiempo.

Según Pierre Bourdieu (1992) Las técnicas de enseñanza aprendizaje empleadas por los diversos grupos de docentes reflejan, en la acción directa, el paradigma en que se mueve el docente y determinan en cierta medida los momentos y los puntos que se enfatizan en el proceso de aprendizaje.

Según Bells (2009), nos da las características de algunas técnicas pedagógicas, como el Diálogo Simultáneo (cuchicheo) “Philips 66” no es de por sí una técnica de aprendizaje, no enseña conocimientos ni da información (salvo la eventual que aparezca en la interacción. Facilita la confrontación de ideas o puntos de vista, el esclarecimiento o enriquecimiento mutuo, la actividad y participación de todos los alumnos estimulando a los tímidos o indiferentes. Es útil para obtener rápidamente opiniones elaboradas por equipos, acuerdos parciales, decisiones de procedimiento, sugerencias de actividades, tareas de repaso y de comprobación inicial de información antes de tratar un tema nuevo.

Washburne (2000), nos describe la Técnica Winnetka, aplicada en las escuelas de Winnetka suburbio de Chicago, la cual busca conjugar las ventajas del trabajo individual con las del trabajo colectivo, sin perder las diferencias individuales. Esta técnica tiene los siguientes principios:

1. Enseñanza debe suministrar núcleo de conocimientos y habilidades al alcance del alumno.
2. Todo alumno tiene derecho a vivir su vida plena y felizmente.
3. Formación de la personalidad y la educación social para desarrollar imaginación y expresar originalidad.
4. El alumno debe desenvolverse en hábitos, sentimientos y actividades que resulten de la colaboración con la vida social.
5. El alumno percibe la alegría de vivir, el espíritu de solidaridad y el interés por el bienestar común.

Fernández, M. (1990) nos dice que el “Método didáctico es el conjunto lógico y unitario de los procedimientos didácticos que tienden a dirigir el aprendizaje. Es la organización racional y práctica de los medios, técnicas y procedimientos de enseñanza para dirigir el aprendizaje de los alumnos hacia los resultados deseados”.

Zamora (2005) nos comenta de una nueva técnica para construir conocimientos tecnológicos de salud denominada Mesa Servida, basada en los nuevos enfoques de la educación superior, donde se asumen posiciones constructivistas y las mezclan con la enseñanza problemática para convertirla en desarrolladora y evacuarlas al contexto materialista y dialéctico de la educación y responde a la solución de los problemas didácticos-metodológicos.

Variables

- Motivación
- Técnicas de enseñanza

Variables	Indicadores	Subindicadores
Motivación	Factores de mantenimiento	Condiciones de trabajo y bienestar
		Políticas de organización y administración
		Relaciones con el coordinador
		Competencia técnica del coordinador
		Salario y remuneración
		Seguridad en el puesto
		Ambiente laboral
		Relaciones entre colegas
	Factores motivacionales	Delegación de responsabilidad
		Libertad para decidir cómo realizar un trabajo
		Posibilidades de promoción
		Utilización plena de las habilidades personales
		Formulación de objetivos y evaluación relacionada con estos
		Simplificación del puesto (por quien lo desempeña)
	Expectativa	Ampliación o enriquecimiento del puesto (horizontal o
		Esfuerzo y desempeño
		Exigencia del trabajo
	Características del trabajo	Importancia
		Variedad en la bonificación
Funcionalidad		
Identidad de la tarea		
Autonomía		
Relevancia de la tarea		
Retroalimentación		
Técnicas de enseñanza	Planificación flexible	Análisis del programa
		Definición de objetivos
		Identificación de recursos
		Plan de trabajo
		Valoración de resultados
	Adaptación contextual	Espacio
		Tiempo
		Distribución
		Horario

		Número de alumnos
		Tipo de curso o asignatura
		Carrera
		Expectativa
		Respuesta de los alumnos
	Participación activa	Creatividad
		Protagonismo del estudiante
		Incentivo pedagógico
		Vinculación con el alumno
	Clima gratificante	Expresión de ideas
		Comunicación
		Ambiente cooperativo
		Ausencia del temor y enseñanza
	Productividad	Resultado
		Iniciativa
		Síntesis pedagógica
	Conciencia de autoaprendizaje	Conocimientos
		Actitudes
		Inquietudes
Impacto intelectual		
Desarrollo cognoscitivo		

5.5. Hipótesis.

La motivación influye en las técnicas de enseñanza de los docentes de la escuela de administración en los alumnos del décimo ciclo semestre I-2016 de la universidad San Pedro - Sullana.

5.6. Objetivos

Objetivo general

Describir como la motivación incide en las técnicas de enseñanza de los docentes de la escuela de administración en los alumnos del décimo ciclo semestre I-2016 de la universidad San Pedro - Sullana

Objetivos específicos

- Describir como los factores de mantenimiento y motivacionales influyen en Técnicas de enseñanza que utiliza el personal docente.
- Describir cómo las expectativas y las características del trabajo influyen en Técnicas de enseñanza que utiliza el personal docente.

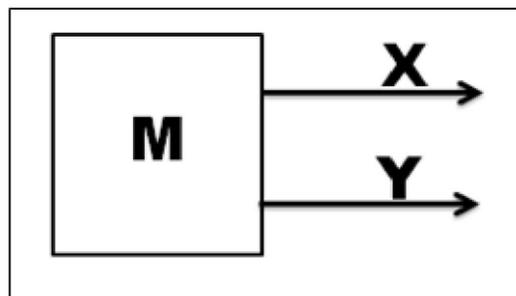
- Analizar cómo la motivación incide en las técnicas de enseñanza; planificación flexible, adaptación contextual y participación activa.
- Analizar cómo la motivación incide en las técnicas de enseñanza; clima gratificante, productividad y conciencia de aprendizaje.

6. Metodología

Tipo y diseño de Investigación.

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, fue de tipo no experimental, aplicada transeccional o transversal descriptiva.

El diseño de investigación se representa en la siguiente figura.



Dónde:

M = Muestra.

X = Motivación

Y = Técnicas de enseñanza

Población - muestra.

La población estuvo conformada por:

- 05 docentes del décimo ciclo
- 19 estudiantes matriculados en el décimo ciclo 2016-1

Instrumentos de Investigación.

Técnicas	Instrumentos de recolección de datos
Encuesta	Cuestionario

- Se utilizó un cuestionario (anexo 1). que se aplicó a los docentes y alumnos del décimo ciclo de la Universidad San Pedro.
- Las técnicas e instrumentos ya mencionados nos sirvieron para evaluar los elementos de la motivación, tratando de conocer los efectos de cada uno de ellos para lograr las técnicas de enseñanza dentro de la Universidad San Pedro.

Fuente de información.

Se hizo uso de fuentes de información primaria como libros, tesis de las variables de estudio en la investigación; así como fuentes secundarias tales como diccionarios electrónicos, artículos, etc.

Procedimiento y análisis de la información.

Para el procesamiento de datos de la presente investigación se siguió el procedimiento siguiente:

- Se ordenó y tabuló los resultados de la encuesta aplicada a los informantes.
- Se calcularon las frecuencias y porcentajes de los puntajes obtenidos, de la encuesta, y luego se graficó e interpretó los resultados obtenidos.
- Todo lo anteriormente mencionado se hizo a través de la estadística descriptiva respetando todo sus pasos y etapas.
- Para realizar el procesamiento de datos se hizo en forma manual y se utilizó el programa de Excel.

7. Resultados

Resultados sobre cómo los factores de mantenimiento y motivacionales inciden en las Técnicas de enseñanza que utiliza el personal docente.

Resultados a nivel de docentes

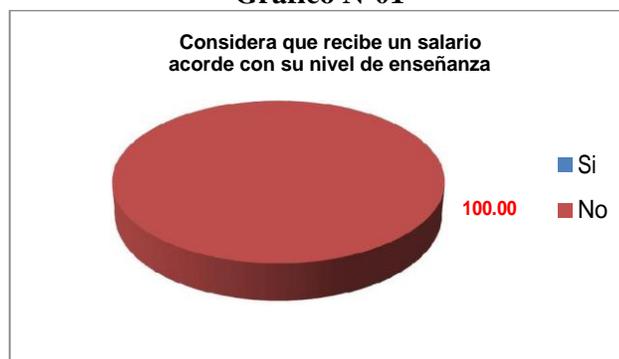
1. ¿Considera que recibe un salario acorde con su nivel de enseñanza?

Tabla N°01

ALTERNATIVA	CANT	%
No	5	100,00
TOTAL	5	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

Gráfico N°01



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 1, apreciamos que en un 100% los docentes consideran que no reciben un salario acorde con su nivel de enseñanza.

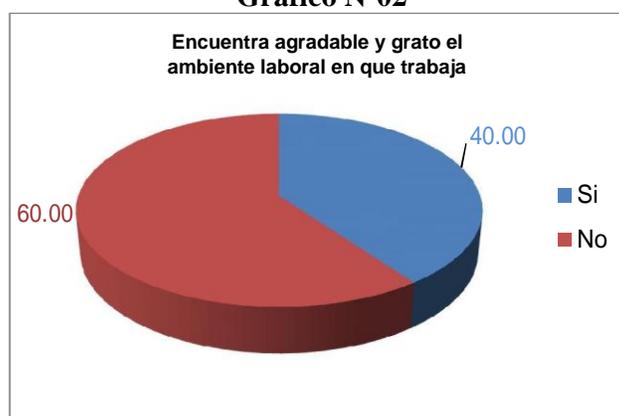
2. ¿Encuentra agradable y grato el ambiente laboral en que trabaja?

Tabla N°02

ALTERNATIVA	CANT	%
Si	2	40,00
No	3	60,00
TOTAL	5	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

Gráfico N°02



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 2 apreciamos que en un 40% los docentes encuentran agradable y grato el ambiente laboral en que trabajan, en un 60% no.

3. ¿Qué tipo de clima laboral predomina en su institución?

Tabla N°03

ALTERNATIVA	CANT	%
Autoritario	1	20,00
Consultivo	2	40,00
Participativo	2	40,00
TOTAL	5	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

Gráfico N°03



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 3 encontramos que en un 20% los docentes señalan que el tipo de clima laboral que predomina en su institución es autoritario, en un 40% consultivo y en un 40% participativo.

4. ¿Qué tipo de relación tiene con sus colegas?

Tabla N°04

Alternativas	Cantidad	%
Excelente	6	33,33
Buena	10	55,56
Regular	2	11,11
TOTAL	18	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

Gráfico N°04



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 4 apreciamos que en un 33,33% el tipo de relación que tienen los docentes con sus colegas es excelente, en un 55,56% es buena y en un 11,11% es regular.

5. ¿Considera que si tuviera mayor seguridad en su puesto mejoraría sus técnicas de enseñanza?

Tabla N°05

ALTERNATIVA	CANT	%
Si	5	100,00
TOTAL	5	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

Gráfico N°05



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 5 apreciamos que en un 100% los docentes consideran que si tuvieran mayor seguridad en su puesto mejoraría sus técnicas de enseñanza.

6. ¿Las condiciones laborales fomentan el enriquecimiento del puesto de trabajo?

Tabla N°06

ALTERNATIVA	CANT	%
Enriquecen	2	40,00
Empobrecen	1	20,00
No afectan	2	40,00
TOTAL	5	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

Gráfico N°06



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 6 apreciamos que en un 40% los docentes consideran que las condiciones laborales fomentan el enriquecimiento del puesto de trabajo, en un 20% que empobrecen y en un 40% no les afecta.

7. ¿Siente que los objetivos y responsabilidades que se le delegan fomentan el desarrollo de mejores técnicas de enseñanza?

Tabla N°07

ALTERNATIVA	CANT	%
Si	3	60,00
No	2	40,00
TOTAL	5	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

Gráfico N°07



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 7 apreciamos que en un 60% los docentes sienten que los objetivos y responsabilidades que se le delegan fomentan el desarrollo de mejores técnicas de enseñanza, en un 40% no.

8. ¿Considera que el reconocimiento y remuneración recibida cumple con sus expectativas en base a su esfuerzo?

Tabla N°08

ALTERNATIVA	CANT	%
No	5	100,00
TOTAL	5	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

Gráfico N°08



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 8 apreciamos que en un 100% los docentes consideran que el reconocimiento y remuneración recibida no cumple con sus expectativas en base a su esfuerzo.

Resultados sobre cómo las expectativas y las características del trabajo influyen en las Técnicas de enseñanza que utiliza el personal docente.

9. ¿De qué manera influyen las exigencias de su puesto laboral en el nivel de sus técnicas de enseñanza?

Tabla N°09

ALTERNATIVA	CANT	%
Positivo	3	60,00
Indiferente	2	40,00
TOTAL	5	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

Gráfico N°09



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 9 apreciamos que en un 60% los docentes consideran como positivo las exigencias de su puesto laboral en el nivel de sus técnicas de enseñanza, en un 40% indiferente.

10. ¿Siente que la tarea que realiza es acorde con sus objetivos de enseñanza?

Tabla N°10

ALTERNATIVA	CANT	%
Si	4	80,00
No	1	20,00
TOTAL	5	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

Gráfico N°10



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 10 apreciamos que en un 80% los docentes sienten que la tarea que realizan es acorde con sus objetivos de enseñanza, en un 20% no.

11. ¿Realizas sus tareas y actividades de enseñanza con autonomía de acuerdo a sus técnicas de enseñanza?

Tabla N°11

ALTERNATIVA	CANT	%
Si	5	100,00
TOTAL	5	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

Gráfico N°11



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 11 apreciamos que en un 100% los docentes si realizan sus tareas y actividades de enseñanza con autonomía de acuerdo a sus técnicas de enseñanza.

12. ¿La relevancia de sus tareas de enseñanza cumple con sus expectativas laborales?

Tabla N°12

ALTERNATIVA	CANT	%
De acuerdo	4	80,00
Desacuerdo	1	20,00
TOTAL	5	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

Gráfica N°12



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración: propia

En la tabla y gráfica N° 12 apreciamos que en un 80% los docentes consideran que la relevancia de sus tareas de enseñanza cumple con sus expectativas laborales, en un 20% en desacuerdo.

13. ¿De qué manera influye la exigencia de su trabajo con las técnicas de enseñanza que emplea con sus alumnos?

Tabla N°13

ALTERNATIVA	CANT	%
Positiva	5	100,00
TOTAL	5	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

Gráfico N°13



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 13 apreciamos que en un 100% los docentes consideran que la exigencia de su trabajo influye de manera positiva con las técnicas de enseñanza que emplean con sus alumnos.

14. ¿Cómo afectan su nivel de expectativa en el trabajo con las técnicas de enseñanza que utiliza?

Tabla N°14

ALTERNATIVA	CANT	%
Bueno	4	80,00
Nada	1	20,00
TOTAL	5	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

Gráfico N°14



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 14 apreciamos que en un 80% el nivel de expectativa de los docentes en el trabajo afecta de buena manera con las técnicas de enseñanza que utiliza, en un 20% no afecta en nada.

Resultados sobre analizar cómo la motivación incide en las técnicas de enseñanza; planificación flexible, adaptación contextual y participación activa

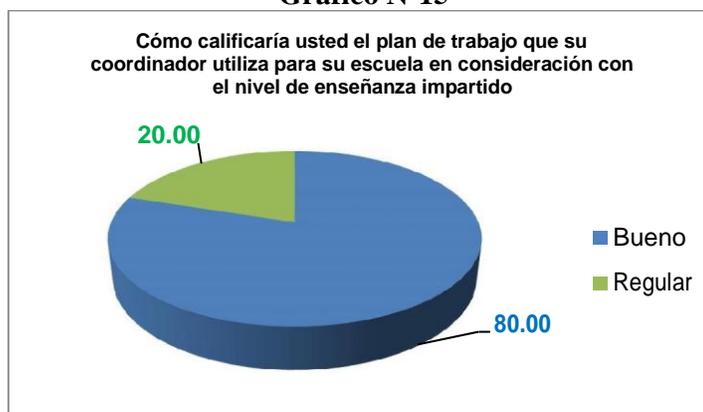
15. ¿Cómo calificaría usted el plan de trabajo que su coordinador utiliza para su escuela en consideración con el nivel de enseñanza impartido?

Tabla N°15

ALTERNATIVA	CANT	%
Bueno	4	80,00
Regular	1	20,00
TOTAL	5	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

Gráfico N°15



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 15 apreciamos que en un 80% el plan de trabajo que su coordinador utiliza para su escuela es bueno en consideración con el nivel de enseñanza impartido, en un 20% regular.

16. ¿Considera que los resultados obtenidos en sus estudiantes se relacionan con las técnicas de enseñanza aplicadas?

Tabla N°16

ALTERNATIVA	CANT	%
Si	4	80,00
Tal vez	1	20,00
TOTAL	5	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

Gráfico N°16



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 16 apreciamos que en un 80% los resultados obtenidos en sus estudiantes sí se relacionan con las técnicas de enseñanza aplicadas por los docentes, en un 20% tal vez.

17. ¿La distribución de su horario y su cantidad de alumnos facilita el progreso en el nivel de enseñanza?

Tabla N°17

ALTERNATIVA	CANT	%
Mucho	2	40,00
Poco	2	40,00
Nada	1	20,00
TOTAL	5	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

Gráfico N°17



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 17 apreciamos que en un 40% la distribución de horario de los docentes y su cantidad de alumnos facilita mucho el progreso en el nivel de enseñanza, en un 40% poco, y en un 20% nada.

Resultados sobre analizar cómo la motivación incide en las técnicas de enseñanza; clima gratificante, productividad y conciencia de aprendizaje

18. ¿Responden de manera positiva sus alumnos a las técnicas de enseñanza utilizadas?

Tabla N°18

ALTERNATIVA	CANT	%
Mucho	4	80,00
Poco	1	20,00
TOTAL	5	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

Gráfico N°18



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 18 apreciamos que en un 80% los docentes señalan que mucho responden de manera positiva sus alumnos a las técnicas de enseñanza utilizadas, en un 20% poco.

19. ¿Sus alumnos son los protagonistas durante el dictado de sus clases?

Tabla N°19

ALTERNATIVA	CANT	%
Mucho	4	80,00
Poco	1	20,00
TOTAL	5	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

Gráfico N°19



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores
Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 19 apreciamos que en un 80% los alumnos son los protagonistas durante el dictado de sus clases, en un 20% poco.

20. ¿Cuál es su incentivo para incrementar su nivel de enseñanza y mejorar las técnicas de enseñanza?

Tabla N°20

ALTERNATIVA	CANT	%
Laboral	2	40,00
Social	1	20,00
Económico	2	40,00
TOTAL	5	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaboración propia

Gráfico N°20



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores

Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 20 apreciamos que en un 40% el incentivo de los docentes para incrementar su nivel de enseñanza y mejorar las técnicas de enseñanza es laboral, en un 20% es social y en un 40% es económico.

Resultados a nivel de alumnos

Resultados relacionados a describir cómo los factores de mantenimiento y motivacionales influyen en Técnicas de enseñanza que utiliza el personal docente

21. ¿A qué atribuyes tus éxitos?

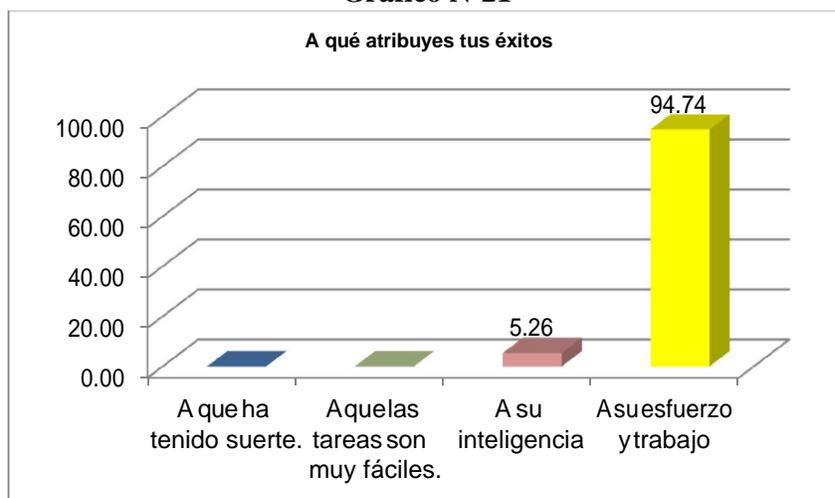
Tabla N°21

ALTERNATIVA	CANT	%
A su inteligencia	1	5,26
A su esfuerzo y trabajo	18	94,74
TOTAL	19	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a alumnos

Elaboración propia

Gráfico N°21



Fuente: Encuesta aplicada a alumnos

Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 21 apreciamos que en un 5,26% los alumnos sus éxitos los atribuye a su inteligencia y en 94,74% a su esfuerzo y trabajo.

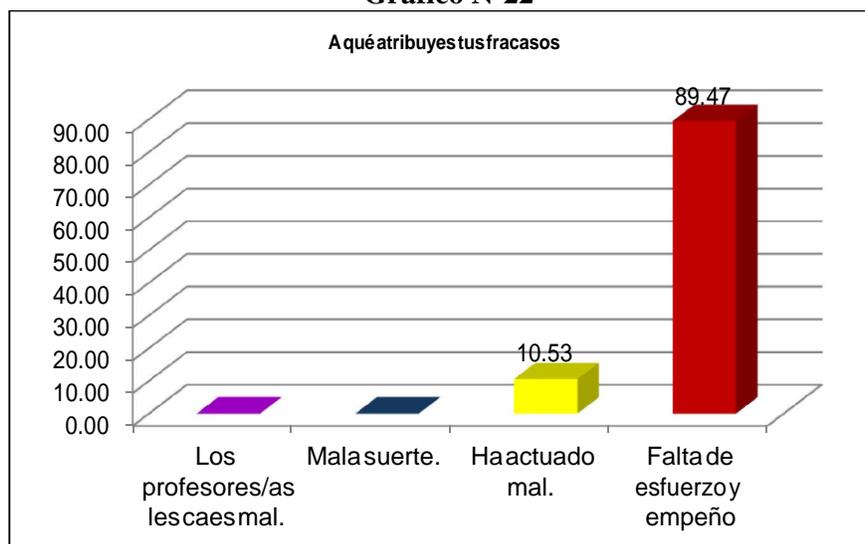
22. ¿A qué atribuyes tus fracasos?

Tabla N°22

ALTERNATIVA	CANT	%
Ha actuado mal.	2	10,53
Falta de esfuerzo y empeño	17	89,47
TOTAL	19	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a alumnos
Elaboración propia

Gráfico N°22



Fuente: Encuesta aplicada a alumnos
Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 22 apreciamos que en un 10,53% los alumnos señalan que atribuyen sus fracasos a que han actuado mal, en un 80,47% a la falta de esfuerzo y empeño.

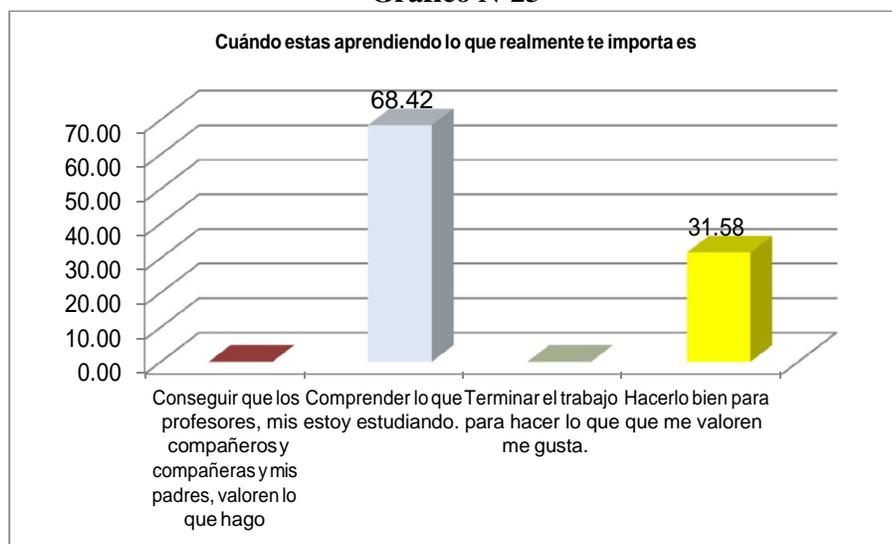
23. ¿Cuándo estas aprendiendo lo que realmente te importa es?

Tabla N°23

ALTERNATIVA	CANT	%
Comprender lo que estoy estudiando.	13	68,42
Hacerlo bien para que me valoren	6	31,58
TOTAL	19	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a alumnos
Elaboración propia

Gráfico N°23



Fuente: Encuesta aplicada a alumnos
Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 23 apreciamos que en un 68,42% los alumnos señalan que cuando están aprendiendo lo que realmente les importa es comprender lo que está leyendo y en un 31,58% les importa hacerlo bien para que los valoren.

Resultados relacionados a describir cómo las expectativas y las características del trabajo influyen en Técnicas de enseñanza que utiliza el personal docente

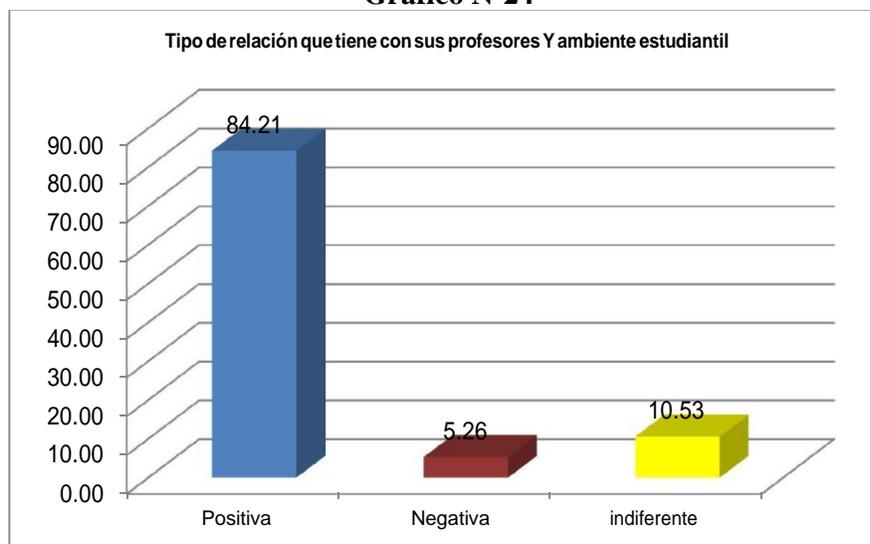
24. ¿Qué tipo de relación tiene con sus profesores y ambiente estudiantil?

Tabla N°24

ALTERNATIVA	CANT	%
Positiva	16	84,21
Negativa	1	5,26
indiferente	2	10,53
TOTAL	19	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a alumnos
Elaboración propia

Gráfico N°24



Fuente: Encuesta aplicada a alumnos
Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 24 apreciamos que en un 84,21% los alumnos señalan que el tipo de relación que tiene con sus profesores y ambiente estudiantil es positiva, en un 5,26% negativa y en un 10,53% es indiferente.

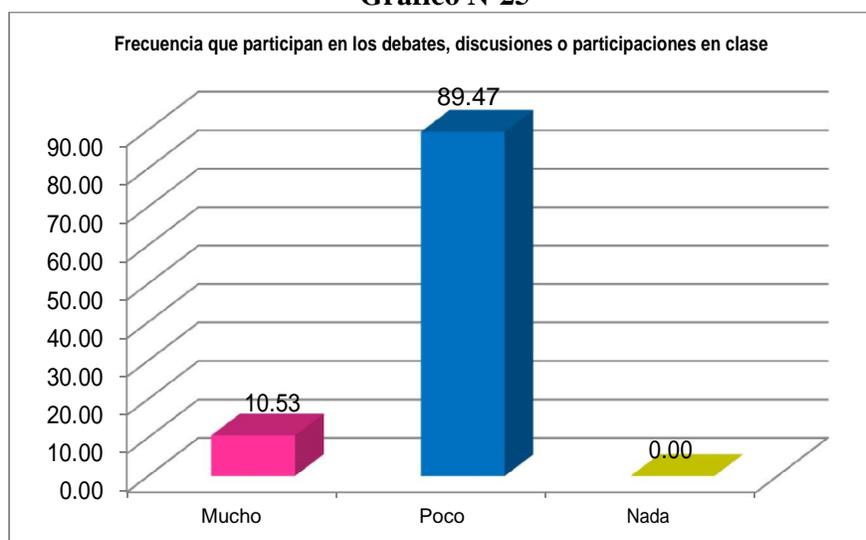
25. ¿Con qué frecuencia participa en los debates, discusiones o participaciones en clase?

Tabla N°25

ALTERNATIVA	CANT	%
Mucho	2	10,53
Poco	17	89,47
TOTAL	19	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a alumnos
Elaboración propia

Gráfico N°25



Fuente: Encuesta aplicada a alumnos
Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 25 apreciamos que en un 10,53% los alumnos señalan que participan mucho en los debates, discusiones o participaciones en clase y en un 80,47% poco.

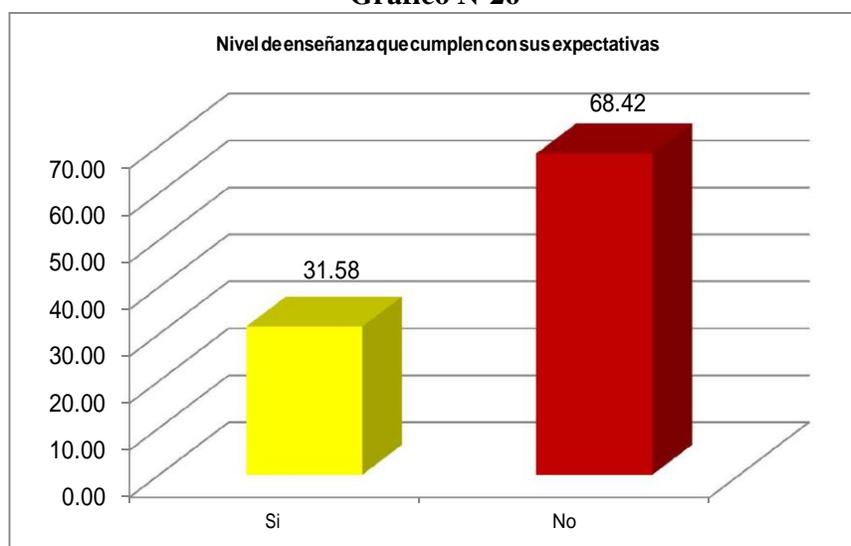
26. ¿Siente que el nivel de enseñanza cumple con sus expectativas?

Tabla N°26

ALTERNATIVA	CANT	%
Si	6	31,58
No	13	68,42
TOTAL	19	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a alumnos
Elaboración propia

Gráfico N°26



Fuente: Encuesta aplicada a alumnos
Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 26 apreciamos que en un 31,58% los alumnos señalan que el nivel de enseñanza sí cumple con sus expectativas, en un 68,42% no.

Resultados relacionados a analizar cómo la motivación incide en las técnicas clima gratificante, productividad y conciencia de aprendizaje

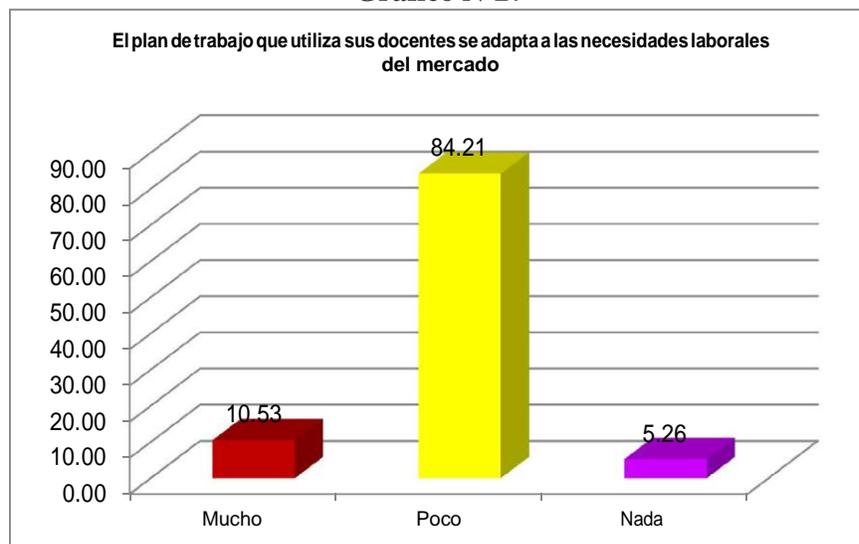
27. ¿Considera que el plan de trabajo que utiliza sus docentes se adapta a las necesidades laborales del mercado?

Tabla N°27

ALTERNATIVA	CANT	%
Mucho	2	10,53
Poco	16	84,21
Nada	1	5,26
TOTAL	19	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a alumnos
Elaboración propia

Gráfico N°27



Fuente: Encuesta aplicada a alumnos
Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 27 apreciamos que en un 10,53% los alumnos consideran que el plan de trabajo que utilizan sus docentes se adapta mucho a las necesidades laborales del mercado, en un 84,21% poco y en un 5,26% nada.

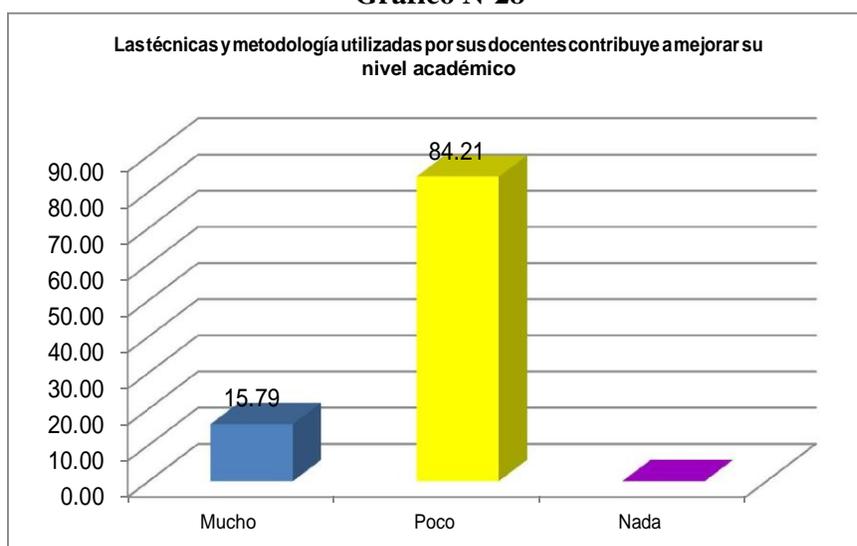
28. ¿Considera que las técnicas y metodología utilizadas por sus docentes contribuye a mejorar su nivel académico?

Tabla N°28

ALTERNATIVA	CANT	%
Mucho	3	15,79
Poco	16	84,21
TOTAL	16	84,21

Fuente: Encuesta aplicada a alumnos
Elaboración propia

Gráfico N°28



Fuente: Encuesta aplicada a alumnos
Elaboración propia

En la tabla y gráfica N° 28 apreciamos que en un 15,79% los alumnos consideran que las técnicas y metodología utilizadas por sus docentes contribuyen mucho a mejorar su nivel académico y en un 84,21% poco.

8. Análisis y discusión

Análisis y discusión de los resultados sobre cómo los factores de mantenimiento y motivacionales inciden en las Técnicas de enseñanza que utiliza el personal docente

- En un 100% los docentes consideran que no reciben un salario acorde con su nivel de enseñanza. (Véase tabla N° 01). Al respecto consideramos que la institución debe diseñar una escala de remuneraciones justa y equitativa que motive al mejor desempeño de los docentes. Maslow (1987) señala, “las necesidades fisiológicas y de seguridad generalmente son satisfechas por un salario adecuado y un ambiente de trabajo seguro”.
- En un 60% los docentes no encuentran agradable y grato el ambiente laboral en el que trabajan (Véase tabla N° 02). Al respecto, creemos que es necesario crear reuniones que ayuden a mejorar el clima laboral de la empresa. Hernán Alvarez Londoño (1993), considera que “un ambiente psicológico seguro y placentero, estimula mucho más que las ideas, pues en él está diluida cierta carga emocional”
- En un 40% los docentes señalan que el tipo de clima laboral que predomina en su institución es consultivo y en un 40% es participativo. (Véase tabla N° 03) Al respecto, creemos que se debe establecer políticas que permitan crear un clima organizacional participativo donde todos los integrantes de la Escuela Profesional de Administración participen y aporten ideas en beneficio de la institución. Hernán Alvarez Londoño (1993), considera que “El clima es como el humus del que se nutre el niño en casa, el alumno en la escuela y el ciudadano en la cultura socialmente enriquecida. Todo lo que digamos al respecto es insuficiente para remarcar que un ambiente psicológico seguro y placentero, estimula mucho más que las ideas, pues en él está diluida cierta carga emocional”.
- En un 55,56% encontramos que el tipo de relación que los docentes tiene con sus colegas es buena. (Véase tabla N° 04), en un 84,21% los alumnos señalan que el tipo de relación que tiene con sus profesores y ambiente estudiantil es

positiva, Al respecto, consideramos que se deben seguir afianzando los vínculos de compañerismo entre los miembros de esta organización para que existan buenas relaciones. Herzberg (1968) señala que “la satisfacción en el trabajo es función del contenido o de las actividades estimulantes o sea de los factores motivadores y la insatisfacción depende del medio, de las relaciones con otras personas y del ambiente general en este caso de los factores higiénicos.”

- En un 40% los docentes consideran que las condiciones laborales fomentan el enriquecimiento del puesto de trabajo y en un 40% no les afecta. (Véase tabla N° 06) Al respecto, los docentes no se ven motivados por las condiciones laborales que les ofrece la institución, realizan su trabajo por recibir su salario y no por motivación. Blum y Naylor, (1982). “Al tratar el tema de la motivación adquiere importancia la función de mejorar la interpretación sobre los contenidos y procesos, en la medida en que se aplican a conductas afines al trabajo como la elección, mantenimiento y rendimiento en el puesto de trabajo”
- En un 60% los docentes sienten que los objetivos y responsabilidades que se le delegan si fomentan el desarrollo de mejores técnicas de enseñanza. (Véase tabla N° 07). Al respecto, los docentes se esfuerzan por mejorar sus técnicas de enseñanza debido a las responsabilidades que reciben, las mismas que deben ser monitoreadas por el directivo. McClelland (1961) considera que “existen necesidades de realización, y su interés es desarrollarse, destacarse aceptando responsabilidades personales, se distingue además por intentar hacer bien las cosas, tener éxito incluso por encima de los premios”
- En el 100% los docentes consideran que el reconocimiento y remuneración recibida no cumple con sus expectativas en base a su esfuerzo. (Véase tabla N° 08). Al respecto, creemos que es necesario que la institución diseñe estrategias donde se premie de manera intrínseca o extrínseca el trabajo de los docentes para que estos se sientan animados de realizar su labor de manera efectiva. significados.com (2013) señala que ”La motivación laboral es aquella que está relacionada con el ámbito de trabajo. Algunos ejemplos pueden ser la

remuneración económica, los días de vacaciones, el status social y la propia realización y desempeño de la tarea”

- En un 94,74% los alumnos señalan que sus éxitos los atribuye a su a su esfuerzo y trabajo. (Véase tabla N° 21) y en un 80,47% señalan que atribuye sus fracasos a la falta de esfuerzo y empeño. (Véase tabla N° 22) Al respecto, consideramos que los alumnos deben ser orientados y encaminados por los docentes a un mejor desempeño y así lograr profesionales competitivos. Vroom (1964) se basa en que “el esfuerzo para obtener un alto desempeño, está en dependencia de la posibilidad de lograr este último y que una vez alcanzado sea recompensado de tal manera que el esfuerzo realizado haya valido la pena”.
- En un 68,42% los alumnos señalan que cuando están aprendiendo lo que realmente le importa es comprender lo que está leyendo. (Véase tabla N° 23) Al respecto, consideramos que los alumnos que para ellos comprender es aprender de acuerdo a su criterio de análisis, para los cual creemos que es necesario reforzar las técnicas de aprendizaje para que ellos reciban mejor las enseñanzas impartidas por sus docentes. Barahona (2016) Las técnicas de enseñanza son variadas, se pueden adaptar a cualquier disciplina o circunstancia de enseñanza-aprendizaje y pueden aplicarse de modo activo para propiciar la reflexión de los alumnos.

Discusión de los resultados sobre cómo las expectativas y las características del trabajo influyen en las Técnicas de enseñanza que utiliza el personal docente.

- En un 60% los docentes consideran como positivo las exigencias de su puesto laboral en el nivel de sus técnicas de enseñanza. (Véase tabla N° 09) y El 100% señala que la exigencia de su trabajo con las técnicas de enseñanza que emplea con sus alumnos influye de manera positiva. (Véase tabla N° 13) Al respecto, consideramos que es necesario el seguimiento o la supervisión, por parte del coordinador, del trabajo que realizan los docentes para asegurar el aprendizaje de los estudiantes. significados.com (2013) señala que “es importante para la persona encontrar factores intrínsecos en el desarrollo de las tareas de un puesto de trabajo”.

- En un 80% los docentes sienten que la tarea que realizan si es acorde con sus objetivos de enseñanza. (Véase tabla N° 10). Al respecto, consideramos que los docentes se encuentran convencidos que su trabajo que realizan es adecuado a lo que se persigue como objetivo de la institución y se debe reforzar con la continua capacitación como parte de su formación. Herzberg (1968) señala que una de las sugerencias que refuerzan los factores de motivación es que confíe (verdaderamente) tareas para que se superen.
- El 100% de los docentes señalan que sí realizan sus tareas y actividades de enseñanza con autonomía de acuerdo a sus técnicas de enseñanza. (Véase tabla N° 11) Al respecto, consideramos que los docentes tienen libertad de cátedra lo que hace que se sientan independientes al realizar su labor. Maslow (1987) señala que existen necesidades de autorrealización y se relaciona con las necesidades de estima dentro de las que podemos citar la autonomía, la independencia, el autocontrol.
- En un 80% los docentes están de acuerdo que la relevancia de sus tareas de enseñanza cumple con sus expectativas laborales, (Véase tabla N° 12) y en un 80% opinan que su nivel de expectativa en el trabajo afecta de manera buena con las técnicas de enseñanza que utiliza. (Véase tabla N° 14). Al respecto, creemos que los docentes brindan su mayor esfuerzo tratando de cumplir con lo que espera la institución de ellos, por lo que se debe implementar estrategias de motivación que refuercen el trabajo de los docentes. López (2004) concluye que “mientras exista una mayor y mejor planificación en los métodos y técnicas de enseñanza por parte de los docentes, así como una preparación constante y cambios en la forma de interacción con los estudiantes se obtendrán resultados más sustanciales y altamente beneficiosos en el rendimiento académico y en la misma medida se logrará satisfacer las expectativas de los involucrados en la docencia y el aprendizaje”.
- En un 80,47% los estudiantes señalan que participan poco en los debates, discusiones o participaciones en clase. (Véase tabla N° 25) Al respecto, consideramos que los docentes deben desarrollar estrategias que motive al estudiante a participar más en clase y así realizar una participación activa como

se viene dando en estos tiempos. Medina (1988) comenta que aunque el clima distendido ya lleva consigo interacción gratificante, remarcamos que en las estrategias creativas prevalece la actividad del estudiante sobre las explicaciones docentes. No queremos decir que estas no aparezcan, pero su tiempo representa una parte de la sesión cobrando protagonismo la actividad individual, de grupo y de debate o presentación de resultados.

- En un 68,42% los alumnos señalan que el nivel de enseñanza no cumple con sus expectativas. (Véase tabla N° 26) Al respecto consideramos que se deben capacitar a los docentes en técnicas de enseñanza y así cubran las expectativas de los estudiantes, puesto que no se están obteniendo los resultados esperados. Según Pierre Bourdieu (1992) Las técnicas de enseñanza aprendizaje empleadas por los diversos grupos de docentes reflejan, en la acción directa, el paradigma en que se mueve el docente y determinan en cierta medida los momentos y los puntos que se enfatizan en el proceso de aprendizaje.

Resultados sobre analizar cómo la motivación incide en las técnica de enseñanza; planificación flexible, adaptación contextual y participación activa

- En un 80% se califica como bueno el plan de trabajo que su coordinador utiliza para su escuela en consideración con el nivel de enseñanza impartido. (Véase tabla N° 15) Al respecto, consideramos que es necesario mantener y mejorar planes que permitan lograr los objetivos de enseñanza. López (2004) concluye que “Mientras exista una mayor y mejor planificación en los métodos y técnicas de enseñanza por parte de los docentes, así como una preparación constante y cambios en la forma de interacción con los estudiantes se obtendrán resultados más sustanciales y altamente beneficiosos en el rendimiento académico y en la misma medida se logrará satisfacer las expectativas de los involucrados en la docencia y el aprendizaje”.
- En un 80% los docentes consideran que los resultados obtenidos en sus estudiantes sí se relacionan con las técnicas de enseñanza aplicadas. (Véase tabla N° 16) Al respecto, creemos que es necesario que se promueva la

preparación de los docentes en relación a metodología de enseñanza y así cumplir con los estudiantes. Rodas (2004) concluya que “las nuevas generaciones de estudiantes que acceden a las aulas universitarias pertenecen a la llamada Era de la Información. La aplicación de los métodos tradicionales de enseñanza aprendizaje parece no conseguir los resultados esperados”.

- En un 40% opinan que la distribución de su horario y su cantidad de alumnos facilita mucho el progreso en el nivel de enseñanza y en un 40% poco. (Véase tabla N° 17). Al respecto, consideramos que se debe tener en cuenta el ambiente y número de alumno para que se pueda desarrollar mejor las clases, por lo que la institución debe invertir en infraestructura y equipamiento de ambientes dentro de la universidad . Fabra, M. (1994) indica que los elementos organizativos de espacio, tiempo y su distribución, horario, número de alumnos, tipo de asignatura, carrera... juegan un papel importante a la hora de inclinarse por una u otra estrategia.

Resultados sobre analizar cómo la motivación incide en las técnica de enseñanza; clima gratificante, productividad y conciencia de aprendizaje

- En un 80% los docentes señalan que sus alumnos responden mucho de manera positiva a las técnicas de enseñanza utilizadas. (Véase tabla N° 18) Al respecto, creemos que los docentes deben seguir reforzando las técnicas de enseñanza que utilizan para cubrir las expectativas de los estudiantes. Bourdieu (1992) manifiesta que “Las técnicas de enseñanza aprendizaje empleadas por los diversos grupos de docentes reflejan, en la acción directa, el paradigma en que se mueve el docente y determinan en cierta medida los momentos y los puntos que se enfatizan en el proceso de aprendizaje”.
- En un 80% los docentes señalan como mucho que los alumnos son los protagonistas durante el dictado de sus clases. (Véase tabla N° 19). Al respecto, consideramos que el personal docente siempre debe estar buscando la forma de cómo llegar a los alumnos de manera que estos se encuentren motivados a participar en las clases y sacar el mayor provecho. Pila (2012) concluye que

“Sea cual sea el tema o curso a enseñar siempre será necesario y primordial realizar prácticas motivacionales enfocadas a incrementar el interés del alumnado con respecto al curso con la finalidad de permitir el desarrollo de las habilidades necesarias para obtener un proceso de aprendizaje altamente positivo el cual permitirá culminar con éxito dicho aprendizaje”..

- En un 40% señalan que el incentivo para incrementar su nivel de enseñanza y mejorar las técnicas de enseñanza es laboral y en un 40% económico. (Véase tabla N° 20) Al respecto, creemos que la institución debe motivar a sus docentes de manera que logren sus objetivos personales y los objetivos organizacionales. Para Atkinson (1957) señala que “el mecanismo motivacional que se manifiesta no solo en la direccionalidad sino también en la intensidad y persistencia de la conducta, depende básicamente de tres factores: el motivo, la expectativa y el incentivo”.
- En un 84,21% los alumnos consideran que el plan de trabajo que utiliza sus docentes se adapta poco a las necesidades laborales del mercado. (Véase tabla N° 27). Al respecto, consideramos que los docentes deben diseñar planes que preparen a los estudiantes a ser profesionales competitivos. Pila (2012) concluye que “Se puede apreciar la importancia que tiene motivar al alumno, ya que no solo se requiere impartir conocimientos generales para acoplar a los jóvenes y mantener el interés en sus diferentes edades, sino también de impartir la enseñanza de acuerdo a las necesidades reales de cada estudiante”..
- En un 84,21% los alumnos consideran que las técnicas y metodología utilizadas por sus docentes contribuyen poco a mejorar su nivel académico. (Véase tabla N° 28) Al respecto, consideramos que los docentes deben utilizar métodos que permitan llegar al alumno y levantar el nivel académico del estudiante. Yactayo (2010) concluye que “Los resultados obtenidos nos indican que existe una relación positiva y directa entre la motivación del logro académico y el rendimiento académico siempre y cuando este se de en un contexto (social, económico) y factores (técnica y metodología pedagógica, interacción positiva con el profesor, apoyo familiar en los estudios)”.

9. Recomendaciones y conclusiones

Conclusiones

- En un 100% los docentes consideran que no reciben un salario acorde con su nivel de enseñanza, por lo que consideramos que esta situación desmotiva el desempeño de los docentes y la institución debe diseñar una escala de remuneraciones justa y equitativa.
- En un 100% de los docentes consideran que el reconocimiento y remuneración recibida no cumple con sus expectativas en base a su esfuerzo, creemos que es necesario que la institución diseñe estrategias donde se premie de manera intrínseca o extrínseca el trabajo de los docentes para que estos se sientan animados de realizar su labor de manera efectiva.
- En un 94,74% de los alumnos señalan que sus éxitos los atribuye a su esfuerzo y trabajo y en un 80,47% atribuye sus fracasos a la falta de esfuerzo y empeño; consideramos que los alumnos se sienten motivados a realizar sus actividades en función al esfuerzo y así lograr el éxito personal y profesional, para lo que se debe crear estrategias que refuercen el deseo personal de los alumnos por salir adelante y esmerarse a ser cada día mejor.
- En un 100% de los docentes señalan que sí realizan sus tareas y actividades de enseñanza con autonomía de acuerdo a sus técnicas de enseñanza, consideramos que los docentes tienen libertad de cátedra lo que hace que se sientan independientes al realizar su labor.
- En un 80,47% los estudiantes señalan que participan poco en los debates, discusiones o participaciones en clase, por ello consideramos que los docentes deben desarrollar estrategias que motive al estudiante a participar más en clase y así realizar una participación activa como se viene dando en estos tiempos.
- En un 80% califica como bueno el plan de trabajo que su coordinador utiliza para su escuela en consideración con el nivel de enseñanza impartido; consideramos que es necesario mantener y mejorar planes que permitan lograr los objetivos de enseñanza.

- En un 80% los docentes señalan que sus alumnos responden mucho de manera positiva a las técnicas de enseñanza utilizadas; creemos que los docentes deben seguir reforzando a través de capacitaciones, las técnicas de enseñanza que utilizan para cubrir las expectativas de los estudiantes.
- En un 84,21% los alumnos consideran que el plan de trabajo que utilizan sus docentes se adapta poco a las necesidades laborales del mercado; consideramos que los docentes deben conocer lo que el mercado laboral requiere y así diseñar planes que preparen a los estudiantes a ser profesionales competitivos.

Recomendaciones

- Consideramos adecuado que la institución debe invertir en infraestructura y equipos que permitan brindar un servicio de calidad acompañado de profesionales competitivos con estilos de enseñanza que motive a los estudiantes a esforzarse a realizar bien sus actividades académicas.
- Se debería realizar talleres de capacitación en técnicas de enseñanza dirigido a los docentes de manera que se vayan actualizando en lo que se está dando en ambiente académico.
- Debería revisarse la escala de remuneraciones de docentes de manera que se establezca salarios justos y equitativos.
- Proponemos implementar un plan de supervisión y seguimiento a los docentes sobre las estrategias que utilizan en su trabajo. Anexo N°04.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. *Adv. Exp. Soc. Psychol*
- Atkinson, J. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior.
- Avanzini, G. (1998), *La pedagogía hoy*, México, FCE.
- Barahona, D., Merlin, L. (2016). Técnicas para el proceso enseñanza-aprendizaje con modelos andragógicos en la mediación pedagógica en la educación superior. Guatemala.
- Bertalanffy, L. (1979) *Perspectivas en la Teoría General de Sistemas*. Madrid, Alianza.
- Blum, M., James, N. (1982): *Psicología Industrial (Sus Fundamentos Teóricos y Sociales)*, Editorial Trillas, México.
- Bourdieu, P. (1992), *El sentido práctico*, Madrid, Taurus.
- Cova, C. (2013). Estrategias de enseñanza y de aprendizaje empleadas por los (as) docentes de matemáticas y su incidencia en el rendimiento académico de los(as) estudiantes de 4to año del Liceo Bolivariano Creación Cantarrana período 2011 - 2012, Cumaná Estado Sucre
- De la Torre, S. (2009). A Universidad Que Queremos Estrategias Creativas En El Aula Universitaria. *Revista Digital Universitaria*. Volumen 10 Número 12. Barcelona
- Dewey, J. (1971) *Democracia y educación*. Buenos Aires, Losada
- Durkheim, E. (1976) *Educación como socialización*. Salamanca, Sígueme.
- Engler, B. (1996) *Introducción a las teorías de personalidad*. Cuarta edición. México. McGraw-Hill. Disponible en examtime.com/es/blog/técnicas-de-enseñanza
- Fabra, M. (1994) *Indica que los elementos organizativos de espacio*.
- Fernández, M. (1990) *Metodología de la Enseñanza Universitaria*. Ponencia presentada a la Segunda Reunión Nacional de Didáctica Universitaria. Universidad de Alicante. Disponible en:
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. (1968). *The motivation to work*. John Wiley. Disponible en <http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/motivacion.shtml>

[http://html.rincondelvago.com / técnicas -y-métodos-de-enseñanza.html](http://html.rincondelvago.com/técnicas-y-métodos-de-enseñanza.html)
www.significados.com/motivacion

<http://html.rincondelvago.com/tecnicas-y-tenicas-metodos-de-ensenanza.html>

- Kandel, E. (2000) Principios de neurociencia. McGraw-Hill.
- Lastra, S. (2005). Propuesta metodológica de enseñanza y aprendizaje de la geometría, aplicada en escuelas críticas. Chile.
- López, A. (2004). Métodos y técnicas de enseñanza utilizadas con estudiantes de tercero básico de la jornada nocturna del sector privado en el Municipio de Coatepeque. Guatemala.
- Marin, R. (1982) Principios de la educación contemporánea. Madrid, Rialp
- Martinez, D. (2013) Modelo Para El Diseño De Trabajo De Hackman Y Oldham.
- Maslow, A. (1954). Motivation and Personality. Nueva York: Herpercollins
- McClelland, D. (1989). Estudio de la motivación humana. Narcea S.A. De Ediciones Madrid.
McGraw-Hill.
- McGregor, D. (1960). The Human Side of Enterprise. New York. Ed.
- Nuttin, J. (1982) Teoría de la motivación humana. Barcelona: Paidós.
- Pila, J. (2012). La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de I-II nivel de Inglés del convenio héroes del CENEPA-ESPE de la ciudad de Quito en el año 2012. Diseño de una guía de estrategias motivacionales para el docente. Guayaquil.
- Prigogine, I. (1997) El fin de las certidumbres. Madrid, Tauros.
Psychological Review
Publisher
- Robbins, S. (1999) Comportamiento organizacional: conceptos, controversias, aplicaciones México D.F.: Pearson Education
- Rodas, J. (2004). Investigación sobre métodos de enseñanza-aprendizaje.
- Segura, C., Pons, O. (2005). La motivación: facto clave en el rendimiento de las personas y en el resultado de las organizaciones. Trabajo presentado en el IX Congreso de Ingeniería de Organización, Gijón.
- Skinner, B. (1969) Contingencies and Human Behavior Modification, Appleton-Century Crofts, Nueva York.

- Sudarsky, J. (1977). Un Modelo de Diagnóstico e Intervención. Desarrollo Organizacional. Editorial Universitaria de América.
- Trechera, J. (2005) Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?
- Vega, V. (2008) Teorías de la motivación. Centro de Estudios de Turismo de la Universidad de Matanzas (CETUM)
- Vroom, V. (1964) Work and Motivation. John Wiley and Sons, Nueva York,.
- Washburne, C. (2000). Técnicas pedagógicas. Disponible en:
- Yactayo, Y. (2010). Motivación de Logro Académico y Rendimiento Académico en alumnos de secundaria de una Institución Educativa del Callao. Perú
- Zamora, A. (2005). Nueva Técnica Pedagógica para Construir conocimientos tecnológicos de salud denominada: Mesa Servida. Universidad Médica de Guantámano, Cuba. Disponible en:
[http://www.sabetodo.com/contenidos/EEAkVZZ_VIFtMRVGpUU.php].

ANEXOS Y APÉNDICES

ANEXOS N° 01
CUESTIONARIO

Estimado docente le pedimos responda con sinceridad y honestidad las siguientes preguntas que a continuación presentamos:

1. ¿Considera que recibe un salario acorde con su nivel de enseñanza?
Si ()
No ()
2. ¿Encuentra agradable y grato el ambiente laboral en que trabaja?
Si ()
No ()
3. ¿Qué tipo de clima laboral predomina en su institución?
Autoritario ()
Consultivo ()
Participativo ()
4. ¿Qué tipo de relación tiene con sus colegas?
Positiva ()
Negativa ()
Indiferente ()
5. ¿Considera que si tuviera mayor seguridad en su puesto mejoraría sus técnicas de enseñanza?
Si ()
No ()
Tal vez ()
6. ¿Las condiciones laborales fomentan el enriquecimiento del puesto de trabajo?
Enriquecen ()
Empobrecen ()
No afectan ()

7. ¿Siente que los objetivos y responsabilidades que se le delegan fomentan el desarrollo de mejores técnicas de enseñanza?
- Si ()
- No ()
8. ¿Considera que el reconocimiento y remuneración recibida cumple con sus expectativas en base a su esfuerzo?
- Si ()
- No ()
9. ¿De qué manera influyen las exigencias de su puesto laboral en el nivel de sus técnicas de enseñanza?
- Positivo ()
- Negativo ()
- Indiferente ()
10. ¿Siente que la tarea que realiza es acorde con sus objetivos de enseñanza?
- Si ()
- No ()
- Tal vez ()
11. ¿Realizas sus tareas y actividades de enseñanza con autonomía de acuerdo a sus técnicas de enseñanza?
- Si ()
- No ()
12. ¿La relevancia de sus tareas de enseñanza cumple con sus expectativas laborales?
- De acuerdo ()
- Desacuerdo ()
13. ¿De qué manera influye la exigencia de su trabajo con las técnicas de enseñanza que emplea con sus alumnos?
- Positiva ()
- Negativa ()

14. ¿Cómo afectan su nivel de expectativa en el trabajo con las técnicas de enseñanza que utiliza?
- Bueno ()
- Malo ()
- Nada ()
15. Cómo calificaría usted el plan de trabajo que su coordinador utiliza para su escuela en consideración con el nivel de enseñanza impartido?
- Bueno ()
- Malo ()
- Regular ()
16. ¿Considera que los resultados obtenidos en sus estudiantes se relacionan con las técnicas de enseñanza aplicadas?
- Si ()
- No ()
- Tal vez ()
17. ¿La distribución de su horario y su cantidad de alumnos facilita el progreso en el nivel de enseñanza?
- Mucho ()
- Poco ()
- Nada ()
18. ¿Responden de manera positiva sus alumnos a las técnicas de enseñanza utilizadas?
- Mucho ()
- Poco ()
- Nada ()
19. ¿Sus alumnos son los protagonistas durante el dictado de sus clases?
- Mucho ()
- Poco ()
- Nada ()

20. ¿Cuál es su incentivo para incrementar su nivel de enseñanza y mejorar las técnicas de enseñanza?

Laboral ()

Social ()

Económico ()

Académico ()

ANEXOS N° 02
CUESTIONARIO

Estimado docente le pedimos responda con sinceridad y honestidad las siguientes preguntas que a continuación presentamos

1. ¿A qué atribuyes tus éxitos?
 - A que hatenido suerte.
 - A que las tareas son muy fáciles.
 - A su inteligencia
 - A su esfuerzo y trabajo.

2. ¿A qué atribuyes tus fracasos?
 - Los profesores/as les caes mal.
 - Mala suerte.
 - Ha actuado mal.
 - Falta de esfuerzo y empeño.

3. ¿Cuando estas aprendiendo lo que realmente te importa es: ?
 - Conseguir que los profesores, mis compañeros y compañeras y mis padres, valoren lo que hago
 - Comprender lo que estoy estudiando.
 - Terminar el trabajo para hacer lo que me gusta
 - Hacerlo bien para que me valoren.

4. ¿Qué tipo de relación tiene con sus profesores y ambiente estudiantil?
 - Positiva
 - Negativa
 - Indiferente

5. ¿Con que frecuencia participa en los debates, discusiones o participaciones en clase?
 - Mucho

Poco

Nada

6. ¿Siente que el nivel de enseñanza cumple con sus expectativas?

Si

No

7. ¿Considera que el plan de trabajo que utiliza sus docentes se adapta a las necesidades laborales del mercado?

Mucho

Poco

Nada

8. ¿Considera que las técnicas y metodología utilizadas por sus docentes contribuye a mejorar su nivel académico?

Mucho

Poco

Nada

MATRIZ DE CONSISTENCIA - PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO: Motivación y técnicas de enseñanza de los docentes de la escuela de administración en los alumnos del décimo ciclo semestre I-2016 de la Universidad San Pedro - Sullana

PROBLEMA: ¿Qué relación existe entre la motivación y las técnicas de enseñanza de los docentes de la escuela de administración en los alumnos del décimo ciclo semestre I-2016 de la Universidad San Pedro - Sullana?

HIPÓTESIS GENERAL: La motivación influye en las técnicas de enseñanza de los docentes de la escuela de administración en los alumnos del décimo ciclo semestre I-2016 de la Universidad San Pedro - Sullana.

OBJETIVO GENERAL: Describir como la motivación incide en las técnicas de enseñanza de los docentes de la escuela de administración en los alumnos del décimo ciclo semestre I-2016 de la Universidad San Pedro - Sullana.

Objetivos Específicos	Variables	Indicadores	Subindicadores	Metodología
<p>Describir como los factores de mantenimiento y motivacionales influyen en Técnicas de enseñanza que utiliza el personal docente.</p> <p>Describir como las expectativas y las características del trabajo influyen en Técnicas de enseñanza que utiliza el personal docente.</p> <p>Analizar como la motivación incide en las técnicas de planificación flexible, adaptación contextual y participación activa</p> <p>Analizar como la motivación incide en las técnicas clima gratificante, productividad y conciencia de aprendizaje.</p>	Motivación	Factores de mantenimiento	Condiciones de trabajo y bienestar	<p>1.- Tipo y diseño de investigación</p> <p>Enfoque cualitativo que corresponden a un estudio no experimental o transversal descriptiva</p> <p>El diseño se representa en la figura siguiente:</p> <p>Dónde:</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>M: Muestra X: Motivación Y: Técnicas de enseñanza</p> <p>2.- Población – Muestra</p> <p>La población docente es 5 docentes</p> <p>La población de estudiantes del décimo ciclo es de 19 estudiantes</p> <p><i>Muestra</i> 05 docentes 19 Estudiantes</p> <p>3.- Técnicas e instrumentos de investigación</p> <p>Técnica: es la encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>
			Políticas de organización y administración	
Relaciones con el coordinador				
Competencia técnica del coordinador				
Salario y remuneración				
Seguridad en el puesto				
Ambiente laboral				
Relaciones entre colegas				
Factores motivacionales		Delegación de responsabilidad		
Libertad para decidir cómo realizar un trabajo				
Posibilidades de promoción				
Utilización plena de las habilidades personales				
Formulación de objetivos y evaluación				
Simplificación del puesto (por quien lo desempeña)				
Ampliación o enriquecimiento del puesto (horizontal o				
Esfuerzo y desempeño				
Exigencia del trabajo				
Importancia				
Características del trabajo	Variedad en la bonificación			
Funcionalidad				
Identidad de la tarea				
Autonomía				
Relevancia de la tarea				
Retroalimentación				
Técnicas de enseñanza	Planificación flexible	Análisis del programa		
		Definición de objetivos		
		Identificación de recursos		
		Plan de trabajo		
		Valoración de resultados		
	Adaptación contextual	Espacio		
		Tiempo		
		Distribución		
		Horario		
		Número de alumnos		
		Tipo de curso o asignatura		
		Carrera		
	Participación activa	Expectativa		
		Respuesta de los alumnos		
		Creatividad		
		Protagonismo del estudiante		
	Clima gratificante	Incentivo pedagógico		
		Vinculación con el alumno		
		Expresión de ideas		
	Productividad	Comunicación		
Ambiente cooperativo				
Ausencia del temor y enseñanza				
Conciencia de autoaprendizaje	Resultado			
	Iniciativa			
	Síntesis pedagógica			
	Conocimientos			
	Actitudes			
Inquietudes				
Impacto intelectual				
Desarrollo cognoscitivo				

ANEXOS N° 04

PROPUESTA DE PLAN DE SEGUIMIENTO Y SUPERVISIÓN

El Plan que proponemos constituye un instrumento que coadyuva en el desarrollo de las actividades de los docentes, ya que plantea una serie de acciones de actualización o reforzamiento en aras de dar solución a los problemas detectados.

OBJETIVOS

- Programar, normar y ejecutar la Supervisión Educativa teniendo en cuenta el paradigma en vigencia.
- Diseñar y aplicar estrategias de Supervisión Educativa y evaluar los resultados.
- Monitorear, orientar, acompañar y evaluar las acciones de la práctica pedagógica, con el fin de mejorar el desempeño docente y el servicio educativo en la institución, a partir de una comunicación horizontal con los docentes y estudiantes.
- Promover un ambiente institucional favorable, que posibilite los procesos de evaluación del servicio Educativo.

METAS

- Mejorar el proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes y docentes.
- Aplicar estrategias de calidad en el proceso enseñanza - aprendizaje de los estudiantes.

ACCIONES DE SUPERVISIÓN

- Conocimiento y manejo del aspecto Técnico - pedagógico por parte del docente supervisado.
- Desarrollo de las acciones educativas y el avance de los programas por parte de los docentes supervisados.
- Desarrollo de estrategias Metodológicas y manejo de material educativo del MED y contexto.

- La Planificación y la ejecución de la Evaluación Educativa (aplicación instrumentos de evaluación).
- La infraestructura educativa, el equipamiento y funcionamiento.

ASPECTOS A SUPERVISAR

- Elaboración de contenido del curso
- Proceso enseñanza aprendizaje
- Instrumentos de evaluación a estudiantes

RESPONSABLE

El director de la institución educativa particular san Gabriel será el responsable de la supervisión, para lo cual se aplicarán los instrumentos respectivos que garanticen la eficacia y eficiencia de las acciones.

RECURSOS MATERIALES

La parte económica que demanda la elaboración de los Instrumentos de Supervisión y la impresión, serán cubiertas con recursos propios de la Institución, a través de la Unidad de Administración.

EVALUACIÓN

La efectividad del presente Plan y el logro de los objetivos propuestos, se determinarán según la ejecución de las acciones de supervisión que han sido programadas; así como el Servicio de Asesoramiento y Orientación Técnica requeridas y/o derivadas de las acciones anteriores.